

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN



" Propuesta de mejora del clima organizacional y desempeño docente en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, Ciénaga Grande, cantón Tosagua, Manabí "

**Trabajo de Investigación
para optar el Grado a Nombre de la Nación de:**

Maestro en
Educación

Autores:

Ing. Alcívar, Carmen Leonor
Ing. Navarrete, Verónica Alejandra

Docente Guía:

Dr. Martínez de la Rosa, Miguel Eduardo

TACNA – PERÚ

2023

19%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo
son de exclusiva responsabilidad del (los) autor (es)”

Índice

| | |
|--|-----------|
| Resumen | 7 |
| Abstract | 8 |
| Introducción | 9 |
| Capítulo I | 11 |
| 1. Antecedentes del Estudio | 11 |
| 1.1. Título del Tema | 11 |
| 1.2. Planteamiento del Problema | 11 |
| 1.3. Objetivos | 13 |
| 1.3.1. Objetivo General..... | 13 |
| 1.3.2. Objetivos Específicos | 13 |
| 1.4. Metodología | 14 |
| 1.4.1. Tipo de estudio | 14 |
| 1.4.2. Estudio cuantitativo..... | 14 |
| 1.4.3. Estudio cualitativo | 15 |
| 1.4.4. Integración de los resultados | 15 |
| 1.4.5. Tipo de Investigación | 16 |
| 1.4.6. Técnicas e Instrumentos | 17 |
| 1.4.7. Encuestas o Cuestionarios | 17 |
| 1.5. Justificación..... | 20 |
| 1.6. Definiciones..... | 21 |
| 1.7. Alcances y Limitaciones | 23 |

| | |
|---|-----------|
| 1.7.1. Limitaciones..... | 23 |
| Capítulo II | 25 |
| 2. Marco Teórico | 25 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación | 26 |
| 2.1.1. Antecedentes de la investigación a nivel internacional | 26 |
| 2.1.2. Antecedentes de la investigación a nivel regional | 26 |
| 2.1.3. Antecedentes de la investigación a nivel nacional | 27 |
| 2.2. Conceptualización de las variables o tópicos claves | 28 |
| 2.3. Importancia de la(s) variable(s) o tópico(s) clave..... | 31 |
| 2.4. Modelos de la variable..... | 32 |
| 2.5. Análisis comparativo | 34 |
| 2.6. Análisis crítico | 36 |
| Capítulo III | 42 |
| 3. Marco Referencial | 42 |
| 3.1. Reseña histórica..... | 42 |
| 3.2. Filosofía organizacional..... | 44 |
| 3.3. Diseño organizacional | 46 |
| 3.4. Productos y/o servicios..... | 47 |
| 3.5. Diagnóstico organizacional..... | 48 |
| Capítulo IV | 49 |
| 4. Resultados | 49 |
| 4.1. Diagnóstico | 49 |

| | | |
|-------------------|----------------------------|-----------|
| 4.2. | Diseño de la Mejora | 55 |
| 4.3. | Mecanismos de Control..... | 56 |
| Capítulo V | | 58 |
| 5. | Sugerencias | 58 |
| 5.1. | Conclusiones..... | 60 |
| 5.2. | Recomendaciones..... | 61 |
| 6. | Bibliografía | 62 |
| 7. | Anexos | 66 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Matriz de operación de la variable clima organizacional | 32 |
| Tabla 2 Matriz de operación de la variable la gestión del desempeño docente | 33 |
| Tabla 3 Análisis comparativo..... | 34 |
| Tabla 4 Número de estudiantes de la U.E. por cursos..... | 49 |
| Tabla 5 Nivel de percepción del clima organizacional..... | 50 |
| Tabla 6 Niveles de percepción del clima organizacional por dimensión..... | 51 |
| Tabla 7 Nivel de percepción la gestión del desempeño docente | 52 |
| Tabla 8 Niveles de percepción de la gestión del desempeño docente por dimensión..... | 53 |

Índice de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Escuelas de administración y el clima organizacional | 37 |
| Figura 2 Estilos de liderazgo | 38 |
| Figura 3 Clasificación de competencias según autores | 40 |
| Figura 4 Diseño Organizacional de la U.E..... | 46 |
| Figura 5 Nivel de percepción del clima organizacional | 51 |
| Figura 6 Niveles de percepción del clima organizacional por dimensión | 51 |
| Figura 7 Nivel de percepción la gestión del desempeño docente | 53 |
| Figura 8 Niveles de percepción de la gestión del desempeño docente por dimensión..... | 54 |
| Figura 9 Diseño de la Mejora | 55 |
| Figura 10 Rector Mgs. Douglas Giler | 66 |
| Figura 11 Entrevista con el rector Douglas Giler | 66 |
| Figura 12 Entrevista a Docentes | 67 |
| Figura 13 Entrevista a Docentes | 67 |
| Figura 14 Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, Ciénaga Grande | 68 |
| Figura 15 Aula de clases..... | 68 |
| Figura 16 Instalaciones | 69 |
| Figura 17 Centro de Computación | 69 |
| Figura 18 Aulas de clases | 70 |

Resumen

La investigación tiene como objetivo proponer un plan de mejora para el clima organizacional y el desempeño docente en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, ubicada en Ciénaga Grande, Manabí, Ecuador. Se utilizará un enfoque mixto que combina investigación cuantitativa y cualitativa para obtener una comprensión completa de la situación. El plan se centra exclusivamente en esta institución educativa y abarca desde el personal docente hasta los estudiantes. El propósito fundamental es mejorar la calidad de la educación proporcionada a los estudiantes al mismo tiempo que se promueve un ambiente de trabajo positivo y colaborativo para el personal educativo. Esto se logrará a través de la identificación de áreas de mejora y la implementación de estrategias efectivas. El alcance del plan incluye a todos los actores de la institución, desde docentes hasta personal administrativo, y se busca promover cambios internos que contribuyan a la mejora del clima organizacional y el desempeño docente. La investigación también se enfoca en la educación primaria y secundaria. Dando resultado que, en términos de clima organizacional, se ha identificado un alto nivel de acuerdo (71%) entre los miembros de la comunidad educativa. Además, las dimensiones específicas, como la cultura organizacional (86% de acuerdo), el diseño organizacional (79% de acuerdo) y el potencial humano (71% de acuerdo), indican áreas sólidas dentro de la institución.

Palabras claves: desempeño laboral, clima organizacional, educación, catedrático.

Abstract

The objective of this research is to propose an improvement plan for organizational climate and teacher performance at the Areliza Leonor Vera Góngora Educational Unit, located in Ciénaga Grande, Manabí, Ecuador. A mixed approach combining quantitative and qualitative research will be used to obtain a complete understanding of the situation. The plan focuses exclusively on this educational institution and covers from the teaching staff to the students. The fundamental purpose is to improve the quality of education provided to students while promoting a positive and collaborative work environment for the educational staff. This will be achieved through the identification of areas for improvement and the implementation of effective strategies. The scope of the plan includes all stakeholders of the institution, from teachers to administrative staff, and seeks to promote internal changes that contribute to the improvement of the organizational climate and teaching performance. The research also focuses on primary and secondary education. As a result, in terms of organizational climate, a high level of agreement (71%) has been identified among the members of the educational community. In addition, specific dimensions, such as organizational culture (86% agreement), organizational design (79% agreement) and human potential (71% agreement), indicate strong areas within the institution.

Key words: job performance, organizational climate, education, professor.

Introducción

El propósito de este estudio es proponer un plan de mejora dirigido a optimizar tanto el clima organizacional como el desempeño docente en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, localizada en Ciénaga Grande, cantón Tosagua, Manabí, Ecuador. La investigación se enfoca en realizar un diagnóstico de la situación actual del clima organizacional en la institución, evaluar el nivel de rendimiento de los docentes y establecer conexiones entre el clima organizacional y el desempeño docente.

La investigación adoptará un enfoque mixto que integrará aspectos de investigación cuantitativa y cualitativa. Esta combinación posibilitará una comprensión integral de la situación, facilitando la identificación de factores significativos y la formulación de estrategias de mejora apropiadas. El plan de mejora se concentrará de manera exclusiva en el objeto de estudio, y su implementación se realizará dentro de los confines físicos y geográficos de la institución.

El foco de este estudio está dirigido al ámbito educativo, más precisamente en los niveles de educación primaria y secundaria. La meta principal consiste en optimizar tanto el clima organizacional como el rendimiento de los docentes en la Unidad Educativa, con el propósito fundamental de proporcionar una educación de alta calidad a los estudiantes.

El alcance organizativo de este plan abarca a todos los participantes de la institución educativa, englobando al cuerpo docente, al equipo directivo, al personal administrativo y a los estudiantes. La meta es fomentar transformaciones internas que redunden en la mejora del clima organizacional y el rendimiento docente, con la finalidad de potenciar la calidad educativa y el bienestar de toda la comunidad educativa.

En conclusión, la implementación de un plan destinado a mejorar tanto el clima organizacional como el desempeño docente en la Unidad Educativa tiene como objetivo principal elevar la calidad de la educación proporcionada a los estudiantes. Al

mismo tiempo, se busca fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo para los docentes y el personal educativo. A través de un diagnóstico detallado, la identificación de áreas de mejora y la aplicación de estrategias efectivas, se espera lograr una mejora sustancial en el clima organizacional y el desempeño docente, creando así un entorno propicio para el aprendizaje y contribuyendo al desarrollo integral de los estudiantes.

Capítulo I

1. Antecedentes del Estudio

1.1. Título del Tema

Plan de mejora en el clima organizacional y desempeño docente en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, Ciénaga Grande, cantón Tosagua, Manabí.

1.2. Planteamiento del Problema

Considere la exposición del problema, el pronóstico del problema en el futuro; y cómo el trabajo de investigación contribuirá a resolver o mejorar la situación del problema. La necesidad de cambiar el clima organizacional y la eficacia docente se hace evidente debido a las dificultades y problemas que afectan negativamente la calidad de la educación y la satisfacción de los docentes. Estos problemas se vieron exacerbados por el estallido de la pandemia de Covid-19, lo que resultó en cambios significativos en la forma en que se llevan a cabo las actividades educativas y que afectaron las relaciones y las condiciones de trabajo.

El problema es que el clima organizacional actual en el sector educativo no es propicio para el desarrollo óptimo de las funciones pedagógicas, lo que afecta la eficacia, motivación y satisfacción de los docentes. Se presentan situaciones de estrés, conflictos interpersonales, falta de comunicación interna, falta de reconocimiento y compensación justa, acceso limitado a recursos y falta de oportunidades desarrollo de carrera.

Estos problemas afectan directamente la eficacia de la enseñanza y, en última instancia, la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en una institución educativa. Los docentes pueden experimentar altos niveles de estrés, agotamiento emocional (burnout), falta de motivación y alejamiento de la cultura organizacional. Todo esto

reduce la eficiencia, la creatividad y la sensibilidad de los docentes hacia las necesidades de los estudiantes.

Por ello, es necesario implementar un plan para mejorar el clima organizacional y la eficacia docente en la Unidad de Educación Areliza Leonor Vera Góngora. Es necesario identificar y eliminar los factores que inciden negativamente en el clima laboral, establecer estrategias de comunicación efectivas, promover relaciones interpersonales sanas, mejorar las finanzas y asegurar el acceso a recursos y oportunidades de desarrollo profesional.

Con la implementación de este plan de mejora, se pretende crear un entorno de apoyo que promueva la satisfacción, la motivación y el compromiso de los docentes, lo que influye positivamente en la calidad de la educación que se brinda a los alumnos. El Departamento de Educación Areliza Leonor Vera Góngora, ubicado en Ciénaga Grande, Cantón Tosagua, Manabí, enfrenta muchos desafíos relacionados con el clima organizacional y la eficacia docente. Estos problemas afectan directamente la calidad de la educación brindada y la satisfacción de los educadores, lo que requiere intervenciones para mejorar estas áreas importantes.

En primer lugar, se observan importantes situaciones estresantes entre los docentes. La carga de trabajo, los requisitos académicos y administrativos y las expectativas crean un ambiente de trabajo estresante y agotador. El estallido de la pandemia de Covid-19 ha empeorado aún más esta situación, ya que los docentes deben adaptarse rápidamente a nuevas formas de enseñanza, aplicar métodos de aprendizaje a distancia y enfrentar desafíos de conocimiento en el manejo de recursos tecnológicos, lo que lleva a altos niveles de educación, estrés y agotamiento,

Además, las relaciones interpersonales dentro de la institución crean problemas. Hay conflicto entre compañeros, falta de comunicación efectiva y dificultad en el trabajo en equipo. Estos factores afectan el ambiente de trabajo, creando un ambiente menos cooperativo y estresante que no es propicio para la cooperación o el intercambio de ideas y experiencias entre los docentes.

Otro aspecto que afecta el trabajo de los docentes es la falta de reconocimiento y compensación justa. Los docentes necesitan sentir que su trabajo es apreciado y

que reciben el apoyo que necesitan en su desarrollo profesional. Sin embargo, la institución educativa carece de una política de reconocimiento y compensación económica, lo que puede generar que los docentes estén menos motivados y comprometidos.

Asimismo, en algunos casos, el acceso a los recursos es limitado, lo que impide el desarrollo de actividades de aprendizaje de alta calidad. Los docentes deben contar con herramientas pedagógicas, materiales didácticos y modernas instalaciones tecnológicas para garantizar una educación eficaz. La falta de acceso a estos recursos puede afectar la planificación e impartición de clases, así como la satisfacción de los docentes, quienes se sienten limitados en su capacidad para brindar una educación de alta calidad.

En resumen, el clima organizacional y el desempeño docente en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora presentan problemáticas relacionadas con el estrés, las relaciones interpersonales, la falta de reconocimiento y recompensa adecuada, así como el acceso limitado a recursos. Estos factores impactan negativamente en la calidad de la educación y en la satisfacción de los docentes. Por lo tanto, es fundamental implementar un plan de mejora que aborde estas problemáticas, promoviendo un clima laboral saludable, fortaleciendo las relaciones interpersonales, mejorando las políticas de reconocimiento y compensación, y garantizando el acceso a recursos necesarios para el desarrollo docente.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Proponer una mejora para el clima organizacional y el desempeño docente dentro de la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, Ciénaga Grande, cantón Tosagua, Manabí.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación respecto al clima organizacional dentro de la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, Ciénaga Grande, cantón Tosagua, Manabí.
- Identificar el nivel de desempeño docente actual dentro de la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, Ciénaga Grande, cantón Tosagua, Manabí.
- Establecer las correlaciones entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, Ciénaga Grande, cantón Tosagua, Manabí.

1.4. Metodología

1.4.1. Tipo de estudio

El tipo de investigación que se utilizará en el plan para mejorar el clima organizacional y la eficacia docente en la Facultad de Educación de Areliza Leonor Vera Góngora es investigación mixta, combinando elementos de investigación cuantitativa y cualitativa. Esta combinación proporcionará una imagen completa y rica de la situación actual, los factores que influyen y las estrategias de mejora.

1.4.2. Estudio cuantitativo

Un estudio cuantitativo es un enfoque de investigación que se basa en el análisis de datos numéricos y la aplicación de métodos estadísticos para examinar fenómenos o problemas. Se recopilan datos objetivos y medibles a través de técnicas como encuestas, cuestionarios o análisis de datos existentes, y se utilizan para obtener conclusiones generales y realizar inferencias sobre una población más amplia (Flores et al., 2013).

La evaluación del clima organizacional se realizará mediante encuestas o cuestionarios estándar para medir variables específicas relacionadas con el clima laboral y los resultados de aprendizaje. Los datos cuantitativos sobre la percepción

del clima organizacional de los docentes y el personal administrativo se recolectarán utilizando escalas apropiadas. Los datos cuantitativos se analizarán utilizando métodos estadísticos para identificar patrones, tendencias y correlaciones entre las variables evaluadas.

1.4.3. Estudio cualitativo

Un estudio cualitativo es un enfoque de investigación que se centra en la comprensión profunda y detallada de las experiencias, perspectivas y significados subjetivos de las personas en relación con un fenómeno o problema en particular. Se recopilan datos a través de entrevistas, observación participante, análisis de documentos o registros, y se analizan mediante técnicas de interpretación y categorización (Pasin et al., 2019).

Se realizarán entrevistas individuales o grupos focales con docentes y personal administrativo para obtener información cualitativa sobre los factores que inciden en el clima organizacional y el trabajo docente. Las percepciones, experiencias y sugerencias de los participantes se explorarán a fondo para garantizar una comprensión detallada de los problemas clave y las perspectivas individuales. El análisis de contenido o análisis de temas se utilizará para identificar nuevos temas, patrones y categorías en las respuestas de los participantes.

1.4.4. Integración de los resultados

El enfoque mixto con triangulación de datos es una estrategia de investigación que combina tanto métodos cuantitativos como cualitativos en un estudio para obtener una comprensión más completa y enriquecedora del fenómeno o problema investigado. La triangulación de datos implica la recopilación y análisis de diferentes tipos de datos, desde diferentes fuentes y utilizando diferentes métodos, con el objetivo de comparar y contrastar los resultados obtenidos (Zapana et al. , 2019).

Los resultados cuantitativos y cualitativos se combinarán para proporcionar una imagen general y complementaria. Los datos serán triangulados, comparados y contrastados entre resultados cuantitativos y cualitativos para comprender mejor los factores que afectan el ambiente organizacional y el trabajo de los docentes. La integración de los resultados se utilizará para desarrollar estrategias de mejora que tengan en cuenta tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos identificados durante la investigación. Este enfoque híbrido proporcionará una visión holística del Departamento de Educación de Areliza Leonor Vera Góngora, combinando datos cuantitativos y cualitativos para informar y apoyar la planificación para mejorar el clima organizacional y los resultados de la enseñanza.

1.4.5. Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se tomará para el tema "Plan de mejora en el clima organizacional y desempeño docente en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, Ciénaga Grande, cantón Tosagua, Manabí" es la investigación aplicada.

La investigación aplicada se enfoca en abordar problemas específicos en un contexto práctico y buscar soluciones prácticas que puedan ser implementadas en la realidad. En este caso, el objetivo es identificar los factores que afectan el clima organizacional y el desempeño docente en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora y diseñar un plan de mejora para abordarlos (Pasin et al., 2019).

La investigación aplicada implica utilizar los conocimientos teóricos y prácticos existentes para resolver problemas específicos. En este caso, se realizará una revisión de la literatura existente sobre el clima organizacional y la eficacia docente, así como la recolección de datos empíricos en el sector Educación a través de encuestas, entrevistas o grupos concentrados.

El propósito de la investigación aplicada es obtener conocimientos prácticos que puedan impactar directamente en la mejora de la situación que se estudia. Los resultados de este estudio pueden ser utilizados para tomar acciones concretas,

desarrollar estrategias y tomar decisiones informadas para mejorar el clima organizacional y mejorar el desempeño de los docentes del Ministerio de Educación
Areliza Leonor Vera Góngora.

1.4.6. Técnicas e Instrumentos

Las técnicas e instrumentos que se utilizaran en la metodología del plan de mejora en el clima organizacional y desempeño docente en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora son los siguientes:

1.4.7. Encuestas o Cuestionarios

Las encuestas son un método de recopilación de datos utilizado en la investigación social y de mercado para obtener información de una muestra representativa de individuos. Consisten en un conjunto de preguntas estructuradas y estandarizadas que se presentan a los participantes con el fin de recopilar datos sobre sus opiniones, actitudes, comportamientos u otras características relevantes (Posada, 2019).

Diseñar e implementar encuestas o cuestionarios para docentes y personal administrativo para evaluar el clima organizacional. Use escalas apropiadas para cuantificar las percepciones de los participantes sobre el ambiente de trabajo y el desempeño del maestro.

Ejemplos de instrumentos:

- Escala de Clima Organizacional
- Cuestionario de Satisfacción Laboral
- Escala de Motivación Docente, entre otros.

1.4.7.1. Entrevistas Individuales

Las entrevistas individuales son un método de recolección de datos en el cual un entrevistador realiza preguntas a un participante de manera personalizada y

directa. Este tipo de entrevista se lleva a cabo de forma cara a cara, por teléfono o incluso a través de videoconferencia, y su objetivo principal es obtener información detallada y en profundidad sobre las experiencias, opiniones, creencias, actitudes o percepciones de la persona entrevistada (Pasin et al., 2019).

Realizar entrevistas individuales a docentes y personal administrativo para obtener información cualitativa sobre los factores que inciden en el clima organizacional y el trabajo docente. El uso de un escenario de entrevista abierta permite a los participantes detallar sus puntos de vista, experiencias y recomendaciones. Grabe y transcriba la entrevista para su posterior análisis.

1.4.7.2. Grupos Focales

Los grupos focales son una técnica de investigación cualitativa que involucra la participación de un grupo de personas con características similares para discutir y compartir sus opiniones, experiencias y percepciones sobre un tema específico. Estos grupos, que generalmente están compuestos por 6 a 10 participantes, son moderados por un facilitador capacitado que guía la discusión y asegura que se aborden los temas relevantes (Pasin et al., 2019).

Organice grupos focales con docentes y personal administrativo para discutir e investigar temas relacionados con el entorno organizacional y el trabajo de los docentes. Discusión moderada para alentar a todos en el grupo a participar y escuchar diferentes puntos de vista. Grabe y transcriba sesiones de grupos focales para su posterior análisis.

1.4.7.3. Análisis de Documentos

El análisis de documentos es una técnica de investigación que implica el examen sistemático y detallado de diferentes tipos de documentos, como textos, informes, artículos, registros, correspondencia, políticas, reglamentos, entre otros, con

el fin de extraer información relevante y obtener conocimientos sobre un tema específico (Namakforoosh, 2021).

Revisar documentos existentes, como políticas y normativas institucionales, informes de evaluación, planes de estudio, entre otros, para obtener información relevante sobre el contexto educativo y las prácticas organizacionales.

Analizar los documentos en busca de indicadores de clima organizacional y desempeño docente, así como de posibles áreas de mejora.

1.4.7.4. Observación directa

La observación directa es una técnica de investigación que consiste en la recolección de datos a través de la observación directa y sistemática de eventos, situaciones o comportamientos en su contexto natural. En este enfoque, el investigador observa y registra objetivamente lo que sucede, sin intervenir o manipular la situación (Zapana et al. , 2019).

Realice observaciones directas dentro del departamento de educación para obtener información sobre el entorno organizacional y el desempeño de los maestros. Registre notas de campo que reflejen interacciones, dinámicas y aspectos relevantes del entorno de aprendizaje. Es importante adaptar y personalizar herramientas y métodos a las necesidades y características específicas del Departamento de Educación Areliza Leonor Vera Góngora. El uso de varios métodos y herramientas se puede combinar para proporcionar una visión más completa y rica del entorno organizacional de la institución y el desempeño del aprendizaje.

1.4.8. La Población y Muestra.

En el caso del Plan de Mejora en el clima organizacional y desempeño docente en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, la población objetivo serían los

docentes que trabajan en dicha institución. Según las fuentes oficiales, se menciona que hay 14 docentes en total.

- **Población:** Los docentes que trabajan en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, Ciénaga Grande, cantón Tosagua, Manabí.
- **Muestra:** La muestra es un subconjunto representativo de la población que se utiliza para realizar el estudio o la investigación. En este caso, es recomendable incluir a todos los docentes en la muestra debido a la pequeña cantidad de docentes en la institución (14 docentes).

Dado que el número de docentes es limitado, se sugiere incluir a todos los docentes en el estudio, evitando seleccionar una muestra aleatoria. Esto permitirá obtener información completa y representativa de todos los docentes de la institución.

1.5. Justificación

El clima organizacional y el desempeño docente son aspectos fundamentales en el contexto educativo, ya que influyen directamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. Un clima organizacional positivo fomenta la satisfacción laboral, el compromiso, la motivación y el bienestar de los docentes, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño y resultados académicos.

En la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, se ha identificado la necesidad de implementar un plan de mejora en el clima organizacional y el desempeño docente, con el fin de optimizar el ambiente de trabajo y fortalecer las habilidades y competencias pedagógicas del personal docente. Se justifica este plan desde un enfoque teórico, práctico y metodológico.

Desde un enfoque teórico, se destaca la importancia del clima organizacional, que se refiere al ambiente psicológico y social que se percibe en una organización. Un clima favorable está asociado con una mayor satisfacción laboral, compromiso, productividad y retención del personal docente. Además, influye significativamente en el desempeño docente, propiciando la creatividad, la innovación y el desarrollo profesional de los educadores.

En cuanto al enfoque práctico, se resalta la optimización del ambiente de trabajo, la mejora del desempeño docente, el impacto en los resultados académicos, la satisfacción de los padres de familia y la comunidad, y la retención y atracción del talento docente como beneficios derivados de un clima organizacional positivo y un buen desempeño docente.

En términos metodológicos, se establece la importancia de realizar un diagnóstico inicial para identificar las áreas de mejora, definir estrategias y acciones concretas, planificar detalladamente la implementación del plan, monitorear y evaluar los resultados obtenidos, y utilizar la retroalimentación para mejorar continuamente el plan.

Al seguir una metodología adecuada, se asegura que las acciones implementadas sean coherentes, efectivas y orientadas hacia los resultados esperados. Además, proporciona claridad, guía y facilita la medición y evaluación de los avances, permitiendo la replicabilidad y comparación de resultados en futuros planes de mejora.

En resumen, el plan de mejora en el clima organizacional y desempeño docente en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora se justifica teóricamente por su impacto en la calidad educativa, prácticamente por los beneficios para los docentes, estudiantes y comunidad educativa, y metodológicamente por su enfoque sistemático y estructurado.

1.6. Definiciones

- **Clima organizacional:** Se refiere al ambiente o contexto psicológico y social en el que se desenvuelven los miembros de la institución educativa. Esta variable incluye aspectos como las relaciones interpersonales, la comunicación, la cooperación, el liderazgo, la motivación y la satisfacción laboral. Un clima organizacional favorable promueve la colaboración, el bienestar y la productividad del personal docente (Acha & Castillo, 2018).

- **Desempeño docente:** Hace referencia a la capacidad y efectividad del personal docente en el cumplimiento de sus responsabilidades educativas. Esta variable considera aspectos como la planificación y diseño de clases, el uso de estrategias pedagógicas adecuadas, la evaluación del aprendizaje de los estudiantes, la atención a la diversidad, el manejo de la disciplina y el desarrollo de habilidades socioemocionales. Un buen desempeño docente se traduce en una enseñanza de calidad y un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes (Palomino-Esteban, 2020).
- **Mejora Continua:** La mejora continua es un proceso sistemático que busca la optimización y el perfeccionamiento constante de los procesos, prácticas y resultados en una organización. En el contexto educativo, implica la identificación de áreas de mejora, la implementación de acciones correctivas y la evaluación periódica para lograr avances y obtener resultados cada vez mejores (Paredes & Jiménez, 2020).
- **Ambiente de Trabajo:** El ambiente de trabajo se refiere al entorno físico, social y psicológico en el que los docentes llevan a cabo sus labores. Incluye aspectos como las condiciones laborales, las relaciones interpersonales, la comunicación, la colaboración y el clima emocional. Un ambiente de trabajo favorable promueve el bienestar y el rendimiento de los docentes (Díaz, 2019).
- **Desarrollo Profesional:** El desarrollo profesional se refiere al proceso mediante el cual los docentes adquieren y actualizan conocimientos, habilidades y competencias relacionadas con su profesión. Incluye la participación en programas de formación, la capacitación en nuevas metodologías educativas, la reflexión sobre la práctica docente y el crecimiento personal y profesional. El desarrollo profesional contribuye a mejorar el desempeño docente y el clima organizacional (Gjuillén, 2020).

Estas variables están estrechamente relacionadas, ya que el clima organizacional influye en el desempeño docente y, a su vez, el desempeño docente puede afectar el clima organizacional. Un clima organizacional positivo puede motivar y apoyar al personal docente, lo que a su vez contribuye a un mejor desempeño en el aula. Por otro lado, un buen desempeño docente puede generar un ambiente de

trabajo más favorable, ya que los resultados positivos y el reconocimiento pueden fortalecer el clima organizacional.

En el contexto específico de la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, estas variables conceptuales se aplicarán para comprender y mejorar el ambiente laboral y la calidad de la enseñanza en la institución, con el objetivo de brindar una educación de calidad a los estudiantes.

1.7. Alcances y Limitaciones

- **Cobertura geográfica:** El plan se enfocará específicamente en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, ubicada en Ciénaga Grande, cantón Tosagua, Manabí, en Ecuador. La implementación del plan se llevará a cabo dentro de los límites físicos y geográficos de esta institución educativa.
- **Cobertura sectorial:** El plan está dirigido al sector educativo, más específicamente al ámbito de la educación primaria y secundaria. El objetivo principal es mejorar el clima organizacional y el desempeño docente en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, con el fin de brindar una educación de calidad a los estudiantes que asisten a esta institución.
- **Cobertura organizacional:** El plan se enfoca en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora como organización educativa. Esto implica la participación de todos los actores involucrados en la institución, incluyendo el personal docente, el equipo directivo, el personal administrativo y los estudiantes. El plan busca promover cambios en el clima organizacional y el desempeño docente a nivel interno de la institución, con el objetivo de mejorar la calidad educativa y el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa.

1.7.1. Limitaciones

Tamaño de la muestra: Debido a recursos limitados o restricciones de tiempo, es posible que el estudio se realice con una muestra de docentes y personal educativo relativamente pequeña. Esto podría afectar la representatividad de los resultados y la generalización de las conclusiones a toda la institución educativa.

Sesgo de respuesta: Existe la posibilidad de que no todos los participantes respondan a las encuestas, cuestionarios u otras herramientas de recolección de datos utilizadas en el estudio. Esto puede introducir sesgos y afectar la validez de los resultados, ya que los que participan podrían tener opiniones o experiencias diferentes a los que no participan.

Influencia de variables externas: Durante el período de implementación del plan de mejora, pueden surgir eventos o circunstancias externas que afecten el clima organizacional y el desempeño docente. Estas variables externas, como cambios en las políticas educativas o factores socioeconómicos, pueden influir en los resultados del estudio y dificultar la atribución directa de los cambios observados al plan de mejora.

Subjetividad de las mediciones: Al evaluar el clima organizacional y el desempeño docente, es común utilizar instrumentos de medición basados en la percepción de los participantes, como encuestas o evaluaciones subjetivas. Esto puede introducir un sesgo debido a la interpretación individual de las preguntas y la posibilidad de respuestas sesgadas o poco precisas.

Limitaciones del tiempo: El tiempo disponible para implementar el plan de mejora y recopilar datos puede ser limitado. Esto puede afectar la profundidad y la exhaustividad del estudio, limitando la capacidad de abordar todas las dimensiones relevantes del clima organizacional y el desempeño docente.

Es importante reconocer estas limitaciones y tener en cuenta su impacto potencial al interpretar los resultados del estudio. Esto permitirá obtener conclusiones más precisas y realistas, así como identificar áreas de mejora para futuras investigaciones o intervenciones en el ámbito educativo.

Capítulo II

2. Marco Teórico

Para el presente proyecto del plan de mejora en el ambiente organizacional y desempeño docente en la U. E. Areliza Leonor Vera Góngora se enmarca en un contexto educativo en el cual el ambiente organizacional y el desempeño docente son aspectos fundamentales para el logro de una enseñanza de calidad y un aprendizaje efectivo de los estudiantes. El estudio explora y comprende la relación entre el ambiente organizacional y el desempeño docente, así como identificar estrategias de mejora que contribuyan al fortalecimiento de ambos aspectos en la institución educativa.

Desde una perspectiva teórica, se considera que un clima organizacional positivo influye directamente en la satisfacción laboral, el bienestar, la motivación y compromiso de los catedráticos. Asimismo, se ha evidenciado que un clima favorable promueve la correspondencia efectiva, la colaboración y el trabajo en conjunto, aspectos esenciales para lograr las metas institucionales y elevar la calidad educativa.

Por otro lado, se reconoce que el ambiente organizacional también impacta en el desempeño catedrático. Un ambiente de trabajo propicio favorece la creatividad, la innovación y el desarrollo profesional de los educadores, lo que a su vez se traduce en la implementación de estrategias pedagógicas efectivas y en un impacto positivo en los resultados de aprendizaje de los alumnos.

Para dar entendimiento del proyecto en el Marco teórico se basa en antecedentes y estudios previos que permite examinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del catedrático y los resultados académicos. Se recurre a teorías y modelos que sustentan la importancia del ambiente organizacional positivo y su influencia en la motivación, el compromiso y la productividad de los docentes. Además, se considera la teoría del desarrollo del desempeño docente, que sostiene que el desempeño de los docentes puede ser mejorado a través de programas de formación y desarrollo profesional.

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes de la investigación a nivel internacional

A nivel internacional, diversos estudios han investigado la relación entre el ambiente organizacional y el desempeño del catedrático en unidades educativas. Uno de los antecedentes relevantes es el estudio realizado por Li et al. (2019) en China, donde se examinó la influencia del ambiente organizacional en el desempeño del catedrático en escuelas secundarias. Los resultados mostraron que un ambiente organizacional favorable, caracterizado por la participación, el apoyo y la comunicación efectiva, se asociaba positivamente con un mayor compromiso y satisfacción laboral de los docentes, así como con mejores resultados académicos de los estudiantes. Este estudio resalta la importancia de promover un ambiente organizacional positivo para incrementar el desempeño docente y el logro educativo.

Otro antecedente relevante es el trabajo de Leithwood et al. (2021), que examinó la relación entre el liderazgo escolar, el ambiente organizacional y el desempeño del catedrático en escuelas de diferentes países. El estudio encontró que el liderazgo escolar efectivo, caracterizado por la visión compartida, la dirección pedagógica y el apoyo a los docentes, estaba asociado con un clima organizacional positivo y un mejor desempeño docente. Además, se encontró que el clima organizacional mediaba parcialmente la relación entre el liderazgo escolar y el desempeño docente. Estos hallazgos resaltan la importancia de un liderazgo efectivo y un clima organizacional favorable para promover el desempeño docente en contextos educativos internacionales.

2.1.2. Antecedentes de la investigación a nivel regional

Este estudio de Álvarez et al. (2019) realizado en Colombia investigó la relación entre el ambiente organizacional y el desempeño del catedrático en las unidades educativas de grado secundario. Se utilizó un enfoque cuantitativo y se aplicaron encuestas a docentes y directivos escolares. Los resultados mostraron que existía una

correlación estadísticamente positiva entre un ambiente organizacional favorable y un mayor desempeño docente. Además, se identificaron dimensiones específicas del ambiente organizacional, como la comunicación efectiva y el apoyo administrativo, que influyeron positivamente en el desempeño didáctico.

Este estudio de López et al. (2020) llevado a cabo en México examinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario. Se utilizó un diseño mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos, y se aplicaron encuestas y entrevistas a docentes y directivos escolares. Los resultados indicaron que un clima organizacional favorable, caracterizado por un ambiente de trabajo colaborativo, respetuoso y con apoyo institucional, se asociaba con un mayor compromiso y desempeño docente. Asimismo, se identificaron factores contextuales específicos en el ámbito educativo mexicano que influyeron en el clima organizacional y el desempeño didáctico.

2.1.3. Antecedentes de la investigación a nivel nacional

Este estudio realizado por Cordova y Romero (2019) en Ecuador exploró la relación entre el ambiente organizacional y el desempeño del catedrático en unidades educativas públicas. Se utilizó un enfoque cuantitativo y se aplicaron encuestas a docentes de diferentes niveles educativos. Se concluye que un ambiente organizacional positivo, caracterizado por la comunicación efectiva, el apoyo institucional y la colaboración en la toma de decisiones, se asociaba con un mejor desempeño docente. Además, se identificaron áreas específicas de mejora en el ambiente organizacional que podrían impactar en el desempeño docente en el contexto ecuatoriano.

Este estudio llevado por Morales et al. (2019) a cabo en Ecuador investigó la relación entre el ambiente organizacional y el desempeño docente en unidades educativas privadas. Se utilizó un diseño mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos, y se aplicaron encuestas y entrevistas a docentes y directivos escolares. Los resultados mostraron que un clima organizacional favorable, caracterizado por la confianza, el reconocimiento y el apoyo institucional, se asociaba con un mayor

compromiso y desempeño del didáctico en las instituciones educativas privadas. Además, se identificaron factores contextuales específicos en el ámbito educativo privado ecuatoriano que influían en el ambiente organizacional y el desempeño docente.

2.2. Conceptualización de las variables o tópicos claves

Clima organizacional: Conjunto de actitudes, percepciones, y valores compartidos entre una organización, que impacta en la forma en que se desarrolla el trabajo y las relaciones interpersonales. El clima organizacional puede ser positivo, cuando se caracteriza por la confianza, la colaboración y el apoyo mutuo, o negativo, cuando prevalecen la desconfianza, el conflicto y la insatisfacción laboral (Cordova & Romero, 2019).

Desempeño docente: Se refiere al grupo de habilidades, acciones y competencias que un docente pone en práctica para cumplir con sus responsabilidades y alcanzar las metas educativas. El desempeño docente implica la planificación y ejecución de estrategias de enseñanza, la evaluación del aprendizaje de los estudiantes, el manejo de la disciplina en el aula y el desarrollo de relaciones efectivas con los estudiantes, entre otras actividades (Leithwood et al., 2021).

Mejora continua: Es una serie sistemática de evaluación, modificación y revisión constante de prácticas, procesos y resultados con el objetivo de lograr avances y perfeccionamiento continuo. En el contexto educativo, la mejora continua permite conocer las áreas de oportunidad, construir metas de mejora, implementar estrategias de cambio y evaluar los resultados obtenidos para seguir avanzando hacia la excelencia educativa (Li et al., 2019).

Competencias pedagógicas: Son las habilidades, actitudes y conocimientos que los didácticos deben tener para llevar a cabo su labor educativa de manera efectiva. Las competencias pedagógicas incluyen la capacidad de planificar y secuenciar el currículo, utilizar diferentes estrategias de enseñanza, acoplar la

enseñanza a las necesidades del alumno, evaluar el aprendizaje y promover el desarrollo socioemocional de los estudiantes, entre otras habilidades fundamentales (López et al., 2020).

Satisfacción laboral: Se refiere al grado de contento, bienestar y realización que experimenta un docente en relación con su trabajo. La satisfacción laboral está relacionada con diferentes aspectos, como el reconocimiento, la remuneración, el ambiente de trabajo, las oportunidades de crecimiento profesional y la conciliación entre vida personal y laboral. Una alta satisfacción laboral se asocia con un mayor compromiso, motivación y desempeño docente (López et al., 2020).

Motivación docente: Es el impulso interno que guía y energiza las acciones de los docentes hacia el logro de metas educativas. La motivación docente puede ser intrínseca, basada en el interés y la pasión por la enseñanza, o extrínseca, impulsada por recompensas externas como reconocimientos o incentivos económicos. Una alta motivación docente se relaciona con un mayor esfuerzo, dedicación y calidad en la labor educativa (Morales et al., 2019).

Desarrollo profesional docente: Es el proceso de obtención de conocimientos, competencias y habilidades adicionales para mejorar la práctica docente. El desarrollo profesional puede incluir la participación en programas de formación, cursos, talleres, conferencias y actividades de actualización pedagógica. El objetivo del desarrollo profesional docente es fortalecer las capacidades de los docentes para brindar una educación de calidad (Álvarez et al., 2019).

Liderazgo educativo: Se refiere al ejercicio de influencia y dirección por parte de los directivos escolares para promover un clima organizacional positivo y facilitar el crecimiento profesional del catedrático. El liderazgo educativo implica la capacidad de establecer metas claras, brindar apoyo y orientación, promover el trabajo en conjunto y la participación, además de crear una cultura de aprendizaje y mejora continua en la institución educativa (Iglesias et al., 2021).

Comunicación efectiva: Capacidad de recibir información y transmitir información de manera clara, precisa y comprensible. En el contexto educativo, la

comunicación efectiva implica la habilidad de los docentes para expresar ideas, instrucciones y retroalimentación de manera que los estudiantes puedan entenderlas fácilmente. También implica la capacidad de escuchar activamente a los estudiantes, comprender sus necesidades y brindarles apoyo adecuado (Pérez et al., 2019).

Participación docente: Se refiere al grado de involucramiento y participación de los docentes en la toma de decisiones y en la vida institucional de la organización educativa. La participación docente implica tener voz y voto en la elaboración de políticas, planes y programas educativos, así como en la resolución de problemas y la mejora de las prácticas pedagógicas. La participación del catedrático incita al sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso con la unidad educativa (Caraveo, 2019).

Evaluación del desempeño: Proceso de análisis y recopilación de datos sobre el desempeño docente, con el fin de brindar retroalimentación, identificar áreas de mejora y las fortalezas para realizar decisiones acordes con la carrera profesional y el desarrollo del docente. La evaluación del desempeño puede incluir diferentes herramientas, como observaciones en el aula, análisis de evidencias de enseñanza, prueba de los resultados de aprendizaje de los alumnos y autoevaluaciones (Juárez-Adauta, 2018).

Cultura organizacional: Se refiere al conjunto de creencias, normas valores, y prácticas compartidas por una organización, que impacta en la forma en que se desarrollan las relaciones, se toman decisiones y se realizan las actividades. La cultura organizacional puede ser abierta y flexible, fomentando la innovación y el aprendizaje, o cerrada y resistente al cambio. Una cultura organizacional positiva promueve un clima de trabajo favorable y un desempeño docente efectivo (Álvarez et al., 2019).

Autonomía docente: Es la capacidad y libertad que tienen los docentes para tomar decisiones y ejercer su profesionalidad en el ámbito educativo. La autonomía docente implica la posibilidad de acoplarse a las enseñanzas de acuerdo a las necesidades de los alumnos seleccionar materiales y recursos didácticos, diseñar estrategias de evaluación, y tomar decisiones relacionadas con la organización y

gestión del aula. La autonomía del didacta se relaciona con la satisfacción laboral y el compromiso con la profesión (López et al., 2020).

Ambiente de trabajo: Entorno social, psicológico y físico en el que los docentes desarrollan su labor educativa. Un ambiente de trabajo favorable se caracteriza por espacios físicos adecuados, recursos y materiales disponibles, relaciones interpersonales positivas, apoyo y colaboración entre colegas, y condiciones que favorecen el bienestar y la salud laboral. Un ambiente de trabajo propicio contribuye al clima organizacional y al desempeño docente (Morales et al., 2019).

Cultura de aprendizaje: Es un enfoque pedagógico que promueve el aprendizaje continuo y el crecimiento profesional del catedrático como una práctica constante. Una cultura de aprendizaje se basa en la reflexión, la investigación, el trabajo en equipo y el intercambio de experiencias. Fomenta la actualización y mejora de las prácticas educativas, así como la disposición a probar nuevas estrategias y abordajes. Una cultura de aprendizaje fortalece el clima organizacional y potencia el desempeño del catedrático (López et al., 2020).

2.3. Importancia de la(s) variable(s) o tópico(s) clave

Dentro del proyecto las variables importantes son dos, donde la variable desempeño del docente depende del clima organizacional de la Unidad Educativa, planteándose así las siguientes hipótesis:

Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente de Unidad Educativa.

Hipótesis específica

- Existe relación entre la Cultura de la Organización y la gestión del desempeño docente de la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora.
- Concurre relación entre el Diseño Organizacional y la gestión del desempeño docente de la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora.
- Preexiste relación entre el Potencial Humano y la gestión del desempeño docente de la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, Ciénaga Grande.

2.4. Modelos de la variable

Dentro de las variables del proyecto se encuentra la variable clima organizacional que se define operacionalmente mediante tres dimensiones: la cultura de la organización, diseño y potencial humano. Consecuente en la variable gestión del desempeño del docente es definir operacionalmente a través de cuatro dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes la participación en la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

A continuación, se presenta una matriz de operación de la variable de clima organizacional:

Tabla 1 Matriz de operación de la variable clima organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Niveles o rangos |
|----------------------------|---|--------------------|--|
| Cultura de la organización | Conflicto y cooperación Motivación Identidad | Likert | Desacuerdo (8 a 20) Acuerdo (21 a 32) |
| Diseño Organizacional | Toma de decisiones Remuneración Estructura Comunicación organizacional | Likert | Desacuerdo (9 a 22) Acuerdo (23 a 36) |

| | | | |
|------------------|--|--------|---|
| Potencial Humano | Innovación Liderazgo Recompensa Confort | Likert | Desacuerdo (11 a 27) Acuerdo (23 a 36) |
|------------------|--|--------|---|

Fuente: Ministerio de Salud

Por otro lado, se presenta la operacionalización de las variables desempeño del docente, con sus respectivos indicadores acompañado de la escala de medición y los niveles y rangos de este.

Tabla 2 Matriz de operación de la variable la gestión del desempeño docente

| Dimensiones | Indicadores | Escala de medición | Niveles o rangos |
|--|---|--------------------|--|
| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral | Likert | Desacuerdo (3 a 7) Acuerdo (8 a 12) |
| | Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. | | |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. | Likert | Desacuerdo (3 a 15) Acuerdo (16 a 24) |
| | Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos. | | |
| | Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales | | |

| | | | |
|---|--|--------|--|
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados | Likert | Desacuerdo (3 a 7) Acuerdo (8 a 12) |
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional . Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. | Likert | Desacuerdo (3 a 7) Acuerdo (8 a 12) |

Fuente: Ministerio de Salud

2.5. Análisis comparativo

Tabla 3 Análisis comparativo.

| Tópico | Autor | Definición | Comentario |
|----------------------|-----------------|---|---|
| Clima Organizacional | Cordova, 2019 | Conjunto de actitudes, percepciones, y valores compartidos entre una organización, que impacta en la forma en que se desarrolla el trabajo y las relaciones interpersonales | Conjunto de habilidades y valores que permiten que influyen al momento del desenvolvimiento de una organización |
| | Iglesias 2015 | Conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él | Son las percepciones de de las personas acerca de su entorno de trabajo |
| Desempeño docente | Leithwood, 2021 | grupo de habilidades, acciones y competencias que un docente pone en práctica para cumplir con sus responsabilidades y alcanzar las metas educativas | Son las aptitudes que posee el didáctico al momento de impartir clases a sus estudiantes |

| | | | |
|--------------------------|-------------------|--|--|
| | Vélez, 2021 | medir la efectividad, eficiencia y calidad del trabajo del docente en la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. | Redacte aquí (con sus palabras) la explicación de la definición 2. |
| Liderazgo educativo | Iglesias, 2021 | Ejercicio de influencia y dirección por parte de los directivos escolares para promover un clima organizacional positivo y facilitar el crecimiento profesional del catedrático. | Influencia de los directivos para un ambiente educativo de calidad. |
| | Jara, 2019 | Capacidad de un director escolar, supervisor, maestro o cualquier otro profesional de la educación para guiar, dirigir y motivar a un grupo de personas en un entorno educativo. | Ejercicio de las habilidades blandas de un directivo escolar para guiar y motivar a un ambiente educativo. |
| Competencias pedagógicas | López, 2020 | Habilidades, actitudes y conocimientos que los docentes deben tener para llevar a cabo su labor educativa de manera efectiva. | Conocimientos que adquieren los catedráticos para enseñar a sus alumnos. |
| | Gómez, 2020 | Conocimientos y actitudes que los docentes deben poseer para enseñar de manera efectiva. | Actitudes y habilidades que el educador posee para comunicar y enseñar de manera precisa. |
| Cultura organizacional | Álvarez, 2019 | Conjunto de creencias, normas valores, y prácticas compartidas por una organización, que impacta en forma en que se desarrollan las relaciones académicas | Grupo de creencias que influyen para el desarrollo de un ambiente laboral adecuado. |
| | Vesga, 2020 | Conjunto de valores, creencias, normas, prácticas y comportamientos que caracterizan a una institución educativa | Prácticas que realizan los directivos y educadores para poseer un adecuado clima organizacional. |
| Cultura de aprendizaje | López, 2020 | Enfoque pedagógico que promueve el aprendizaje | Aprendizaje constante de los educadores para |

| | | |
|--------------------------|------------------|---|
| | | continuo y el crecimiento profesional del catedrático enseñar de manera eficaz e interactiva. |
| | Villamarin, 2019 | Ambiente en el que se fomenta y promueve el aprendizaje continuo. En una cultura de aprendizaje, se valora la adquisición de nuevos conocimientos, la reflexión, la innovación y la mejora constante. Adquisición de nuevas formas de aprendizaje que permite innovar y aprender de una forma poco común. |
| Evaluación del desempeño | Juanez, 2018 | Proceso de análisis y recopilación de datos sobre el desempeño docente, con el fin de brindar retroalimentación |
| | Gómez, 2019 | Proceso de medir y valorar el rendimiento de los docentes o empleados en una organización educativa. Esto puede incluir la revisión de las habilidades, conocimientos, competencias pedagógicas y resultados de los estudiantes. |

Fuente: Elaborado por los autores

Nota: en la siguiente tabla se hace una comparación entre autores.

2.6. Análisis crítico

- **Fundamento Teórico, clima organizacional:** Para definir la categoría de problema, fue necesario analizar minuciosamente cada uno de los términos involucrados. Según la segunda acepción del término "clima" según la Real Academia de la Lengua Española en (2019), se refiere a las condiciones y circunstancias presentes en un espacio específico. Por lo tanto, podemos definir el "clima organizacional" como el conjunto de condiciones y circunstancias que prevalecen dentro de una organización.
- **Escuelas – Clima organizacional:** Según Chávez et al. (2016), el concepto de "clima institucional" se originó a través de las diversas corrientes de la administración que surgieron desde el siglo XIX hasta la década de 1950, como se ilustra en la Figura 1.

A lo largo de los siguientes apartados, se explica la evolución del campo de la administración con el fin de establecer el surgimiento del concepto que es el foco de investigación en este estudio.

Figura 1 Escuelas de administración y el clima organizacional



Fuente: Elaborado por los autores

La administración clásica y científica, que se desarrolló a finales del siglo XIX, se centró en resolver los desafíos relacionados con el desempeño de los trabajadores. Aunque en esa época aún no se había conceptualizado el "clima institucional", algunos aspectos dentro de este enfoque tradicional serán considerados como subcategorías por algunos autores más adelante. En este período, se reconocía la importancia del aumento salarial como una forma de recompensa y se enfatizaba en el liderazgo del gerente para incrementar la productividad (Esquivel, Martínez, & Silva, 2020).

La administración basada en las relaciones humanas, surgida a principios del siglo XX, se enfocó en la psicología y consideraba al individuo como un ser sociopsicológico. En esta perspectiva, el gerente tenía la responsabilidad de asegurarse de que los empleados comprendieran las instrucciones y también era responsable de su bienestar (Chávez, Macluf, & Beltrán, 2016).

La administración estructuralista, que surgió a mediados del siglo XX, se centró en la estructura organizativa, donde se promovía la regulación de todos los aspectos. Se buscaba un equilibrio entre empleadores y empleados, reconociendo su interdependencia (Esquivel, Martínez, & Silva, 2020).

Dentro de la administración estructuralista, se distinguieron tres tipos de sociedades: las tradicionales, con características patriarcales y hereditarias; las

carismáticas, con énfasis en la imparcialidad y el personalismo; y las legales, donde predominan las normas y la razón para la toma de decisiones y el logro de objetivos.

Fue en esta época donde surgió el modelo burocrático, basado en la división del trabajo, y se estableció una relación de intercambio entre la organización y los individuos. Se reconoció que la empresa dependía de las personas, por lo que se debían satisfacer sus necesidades básicas y secundarias.

La Administración conductista, desarrollada en la década de 1960, fue el contexto en el que se acuñó el término "clima organizacional", que es el foco de interés en esta investigación (Chávez, Macluf, & Beltrán, 2016). En esta escuela, se enfocaba en analizar a cada individuo dentro de la organización, prestando atención a su conducta, intereses, estímulos y emociones. Se sostenía que las acciones de los trabajadores influirían en la dinámica de la empresa. La motivación se consideraba la herramienta principal para mejorar el desempeño laboral, y esto solo ocurría cuando el gerente conocía a su personal.

- ***Tipos de clima Organizacional***

Según Bris, (2000), se pueden distinguir dos tipos de climas organizacionales: autoritario y participativo, que a su vez se subdividen en sistemas que se detallan en los párrafos siguientes y en la Figura 2.

Figura 2 Estilos de liderazgo



Fuente: *Elaborado por los autores*

Un clima organizacional autoritario se caracteriza por la centralización en la toma de decisiones. Dentro de este tipo se encuentran dos sistemas: el explotador y

el paternalista. El primero se caracteriza por la falta de confianza de la dirección hacia los trabajadores, con todas las decisiones importantes siendo tomadas por el personal jerárquico sin margen para objeciones. El sistema paternalista, por otro lado, permite a los empleados expresar sus opiniones en ocasiones, aunque la mayoría de las decisiones siguen siendo tomadas por la gerencia, y existe una relación de protección por parte de esta hacia los trabajadores (Aburto & Bonales, 2011).

En un clima organizacional participativo, se da importancia a las opiniones de los trabajadores en la toma de decisiones. Dentro de este tipo se encuentran dos sistemas: el consultivo y la participación en grupo. El sistema consultivo aún mantiene una centralización de poder, donde la gerencia toma decisiones importantes, pero permite la participación de los empleados en asuntos de menor importancia. En cambio, en el sistema de participación en grupo, se confía plenamente en los empleados y se considera fundamental su aporte en la toma de decisiones. Se fomenta una comunicación multidimensional en la que los trabajadores no temen hablar con sus superiores, creando un ambiente donde todos se sienten valorados, independientemente de su posición en la organización. Este último tipo de clima laboral se considera el ideal en instituciones educativas (Rangel & González, 2019).

- **Fundamentos Teóricos sobre el desempeño del docente**

Robalino, mencionado por Martínez y Lavín (2017), se refiere a la propuesta de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC), afiliada a las Naciones Unidas (UNESCO). En esta propuesta, se conceptualiza el desempeño docente como "el proceso en el cual los profesionales de la educación movilizan sus capacidades, disposición personal y responsabilidad social para: establecer conexiones significativas entre los elementos que influyen en la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en la planificación, implementación y evaluación de políticas educativas a nivel local y nacional, con el fin de promover el aprendizaje y el desarrollo de competencias y habilidades para la vida en los estudiantes."

En sintonía con lo anterior y basándose en la valoración de las competencias necesarias para un tutor competente en posgrado, Martínez et al. (2005) ofrecen una definición del desempeño docente que se caracteriza por su "naturaleza compleja y multidimensional, abarcando conocimientos, habilidades, actitudes, valores, investigación, orientación, organización, supervisión, y más."

Por otra parte, Aguiar y Villegas (2009) citan a Valero (2003) para explicar el "desempeño docente universitario", que se refiere a un "profesor comprometido con la misión de la universidad y que combina las funciones de enseñanza, investigación y extensión." En este contexto, Aldape (2008) propone una perspectiva adicional, argumentando que la labor docente en el siglo actual va más allá de la simple transmisión de conocimientos académicos, ya que la globalización requiere que los docentes posean "habilidades multifuncionales" y la capacidad de visualizar cómo su trabajo impacta en el rendimiento de los alumnos.

- **Clasificación de competencias según autores**

Figura 3 Clasificación de competencias según autores

| Competencias | Definiciones según autores | | |
|------------------------|--|--|---|
| Académicas | Aldape (2008): "son aquellas que le permitirán al docente dominar los conocimientos y habilidades específicos sobre su materia de especialidad, es decir, los métodos, los equipos y las tecnologías para la enseñanza-aprendizaje. Le facilitarán el trabajo y entenderá mejor qué es lo que se espera del rol que desempeña en el proceso educativo*." | Medina (2010): "implica que cada docente ha de proyectar su conocimiento académico y mejorar su práctica en el nuevo dominio de las competencias genéricas, su integración y transversalidad para diseñar y desarrollar el proceso formativo". | Martínez et al.(2005): Son aquellas que permiten el logro de objetivos académicos, las cuales determinadas desde la perspectiva operativa constituyen "un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, relacionados entre sí permiten el desempeño satisfactorio de las actividades y funciones en el proceso educativo". |
| Administrativas | Aldape (2008): Están constituidas por los | Brondani (2008): Enmarca dichas | Unid Académica (2015): Son las que |

| | | | |
|-------------------------------|---|--|--|
| | <p>conocimientos y habilidades específicas vinculadas con la actividad docente como la planeación, organización, dirección y control de su cátedra.</p> | <p>competencias en el nivel macro de gestión en la educación superior, dada su complejidad, pues además del ejercicio de las tareas que le son propias, las instituciones universitarias, como sistemas organizacionales, cuentan con una estructura de gobierno y toma de decisiones particulares" sobre una toda una gama de aspectos heterogéneos en cuanto a los intereses que los impulsan, ya que corresponden a los grupos que actúan dentro de las universidades, es decir, estudiantes, docentes, personal administrativo, egresados, entre otros con igual relevancia a los mencionados.</p> | <p>permiten al docente llevar a cabo funciones de planeación, organización, dirección y control entre los que se encuentran organizar su tiempo, reportar estadísticas del desempeño de sus estudiantes, generar reportes de evidencias, y evaluar el cumplimiento de objetivos.</p> |
| <p>Humano sociales</p> | <p>Aldape (2008): Está relacionada relacionados con las destrezas y capacidades del docente para trabajar armoniosamente con su grupo de clase, sus compañeros de trabajo, así como con toda persona implicada en el logro de su meta, pues...dedica una gran parte de su tiempo a la interacción con personas; esta interacción demanda que cuente con capacidad para dirigirse y comunicarse eficazmente con ellas.</p> | <p>Prieto (2009), las denomina relaciones interpersonales, describiéndolas como una componente básica la enseñanza universitaria de calidad, la misma resalta como el respeto, comprensión y torno a su interacción con el grupo de empatía por las necesidades del estudiante, son cualidades apreciables en un buen docente.</p> | <p>Unid Académica (2015): "Constituyen los conocimientos, las habilidades, los intereses, los motivos y los modos de actuación en estudiantes y compañeros de trabajo"</p> |

Fuente: Niebles, Hoyos y Ossa (2019)

Capítulo III

3. Marco Referencial

3.1. Reseña histórica

La institución educativa "ARELIZA LEONOR VERA GONGORA" Se fundó el 2 de mayo de 1935 con el nombre de Eloy Alfaro N. 9 funcionó primeramente como institución municipal por el lapso de dos años regentada por la profesora Rosa Leonor Saltos Vera, cargo que lo concedió el Ilustre concejo de Rocafuerte, en ese entonces presidente el Señor Ramón Mendoza Yépez perteneciente a la Parroquia Tosagua, Cantón Rocafuerte. Los iniciadores de esta magnífica obra fueron los señores Segundo N Moreira Vera, Lugano Carreño, Mauro Moreira Vera y el gentil donador del terreno para dicha construcción fue el señor Pedro José Vera Alcívar. Transcurrido el tiempo fue aumentado el alumnado y por lo tanto asciende a la categoría de fiscal, por el Señor director provincial de Educación en ese entonces Manuel María Salgado; el 7 de diciembre de 1.937. También se elevó el cargo fiscal de la Señorita educadora Rosa Saltos Vera (Vera Góngora, 2020).

En 1949 fue destruida la escuela por su mal estado por lo cual se reunieron los padres de familia y levantaron el edificio que existe en la actualidad, el nombre de "ARELIZA LEONOR VERA GÓNGORA" en honor a una privilegiada maestra oriunda de Muisne, Provincia de Esmeraldas, vio la luz por primera vez el 1 de julio de 1.876. Es digno de mencionar que la zona escolar a la que pertenece la escuela estuvo atendida inteligentemente por el distinguido Prof. Gerardo Andrés Cedeño Vélez quien sus reiteradas visitas ofreció muchas mejoras para la escuela; tales como agilizar las gestiones para su pronta construcción, así como también el incremento de un profesor y de conserje para el año lectivo. El año escolar 1975 - 1976, estuvieron presente los siguientes profesores: Luis Enrique Loor Zambrano (DIRECTOR), Laura Clemencia Cevallos Campaña, Margarita Gómez de Ramos, Mariana Gómez de Cedeño, y Víctor Raúl Mero Macay. El Sr. Víctor Mero salió con cambio y vino en su reemplazo el Sr. Luis David Loor Molina. A partir del mes de julio la Srta. Marly Lucy Rivadeneira Arteaga la cual se encuentra alfabetizando prestó sus servicios a la escuela como profesora particular hasta que finalizó el año escolar (Vera Góngora, 2020).

En los últimos años, existió un incremento en el personal docente con la llegada de Rosita Loor, en la básica elemental y al finalizar el primer quimestre del año en el mes de septiembre se jubila la profesora Elena Palacios, ocupando su lugar la profesora Johana Cobeña Centeno, para el año lectivo 2017 se inicia con 15 Maestros, además se creó 1 año de bachillerato Unificado y a la vez que se incrementó el personal docente con la llegada en el mes de Mayo del Docente Daniel Román Zamora. Para desarrollar sus labores en el B.G.U.E. En el mes de septiembre la población Estudiantil con el personal Docente se trasladó a la nueva Institución Educativa, la cual empezó con el periodo de construcción en el mes de mayo por el Ministerio de Educación.

Cabe señalar que el terreno donde se construyó la nueva infraestructura fue donado por Sr. Pedro Vera miembro de la Comunidad. Para culminar el año lectivo 2017-2018 a partir de octubre del 2017 se laboró con los estudiantes de inicial, primero, quinto, sexto, séptimo, octavo, noveno, decimo de EGB y primero de BGU en la nueva infraestructura y por falta de aulas los estudiantes de segundo, tercero y cuarto quedaron en la infraestructura antigua. A inicio de octubre del 2017 se sumó a la planta docente el compañero Kevin Fernando Farfán García para trabajar en el área de lengua extranjera. El año lectivo 2018 -2019 se inicia en abril con el ingreso de los 16 docentes y la creación del segundo año BGU, trabajando todos los años básicos en la nueva infraestructura, como se mantuvo la necesidad de aulas laboramos en doble jornada a partir de ese periodo lectivo, desde inicial a séptimo en jornada matutina y de octavo a segundo de BGU en jornada vespertina.

En reunión general de padres de familia, sostenida en los primeros días de mayo y con la elección de los nuevos representantes del comité central surge la idea de construir a través del autogestión las aulas faltantes para poder laborar toda la institución en jornada matutina, basados en las altas temperaturas que se está recibiendo en las tarde, ya que las aulas son calorosas, pocas ventiladas y sumado a esto ya se empieza a sentir estrago de estudiantes que realizan cultura física en la tarde, con una cancha extremadamente caliente y algunos en la noche están con insolación, por tal motivo se acordó realizar gestiones para la adquisición del terreno y futuras adquisición de aulas, con la venia de las autoridades distritales y el apoyo de

la planta docente. En el mes de mayo del 2018 por motivo de jubilación dejó la dirección de la institución la Lic. Narcisa Esterlita Loor Dueñas, asumiendo el encargo el Lic. Douglas José Giler Loor. En el mes de agosto terminando las evaluaciones del tercer parcial se acoge a la jubilación la docente Lic. Narcisa Esterlita Loor Dueñas y el 5 de octubre del 2018 llega a la institución la docente Zita Ali Zambrano Palacios para impartir la cátedra de Química y Biología. Al finalizar el mes de octubre se culminó con los trabajos de construcción de un pabellón con cuatro aulas en el terreno de 12 x 20 que se le compro al señor Pedro Vera en 1600 dólares americano, e inmediatamente se gestionó el permiso a las autoridades distritales para laborar desde noviembre en adelante en jornada matutina toda la institución educativa (Vera Góngora, 2020).

3.2. Filosofía organizacional

La institución educativa "ARELIZA LEONOR VERA GONGORA", tiene como objetivo educar y formar en la excelencia humana es decir personas competentes comprometidas conscientes y compasivas para un mundo en el que vivan reconciliados consigo mismo, con los demás y con la naturaleza. Personas que buscan ser más para servir mejor. Además, la unidad educativa Areliza Leonor Vera Góngora concibe como un proceso continuo de desarrollo y crecimiento del potencial de cada uno de sus alumnos comprometidos integralmente al servicio a la sociedad. Asimismo a través de una oferta educativa que propicia un clima de respeto entre todos los actores de la unidad educativa fomentando valores institucionales y principalmente valores humanos en cada una de sus actividades creando y promoviendo la auto preparación, ofrecer formación integral mediante metodologías y técnicas innovadoras en el proceso de enseñanza aprendizaje que permite impulsar la comunicación asertiva genera un ambiente organizacional con calidez y que permita ser eficaces y eficientes en nuestra tarea de educadores al servicio de las familias en la misión formativa de cada uno de sus hijos.

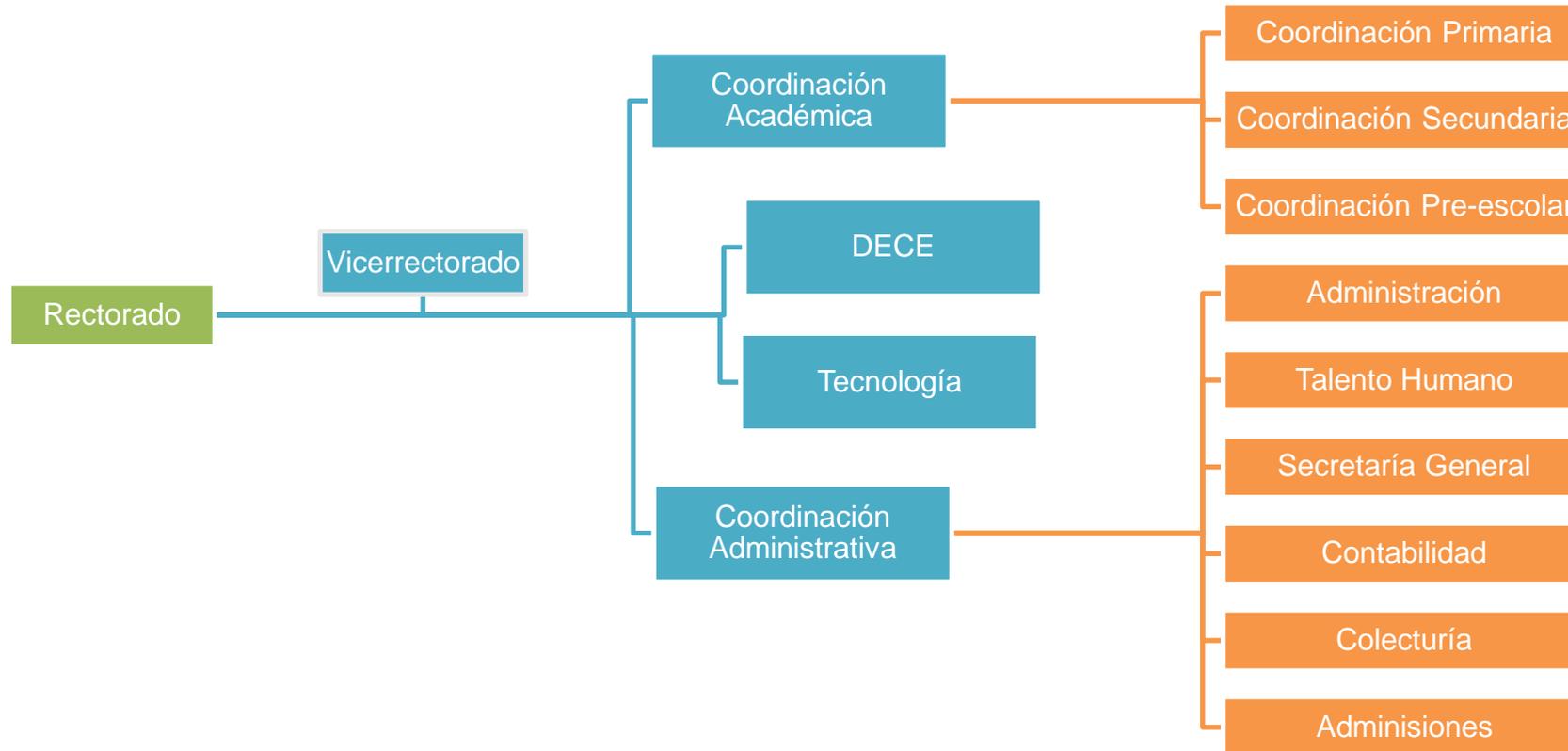
Así mismo la U. E. se identifica con la letra C por que se desglosa ciertos rasgos que permite potencializar a la unidad educativa a seguir en constante crecimiento y

desarrollo, siendo estas letras: competente, consciente, compasiva y comprometida. Esto porque cada uno de los individuos que conforman la comunidad se caracterizan por ser personas creativas, realistas y espirituales, personas que interactúan con la realidad, siendo justas y solidarias que le permiten ser emotivas y con esperanza, involucradas al trabajo en cooperación, abiertas al mundo y en movimiento hacia un futuro mejor. Cada rasgo del modelo de persona o perfil de estudiante que nos proponemos formar, con sus respectivos impactos, los describimos a continuación:

- **Persona realista y espiritual:** son aquellos que se conocen a sí mismas y mantiene un consistente conocimiento y experiencia de la sociedad, llamados a observar el mundo y la realidad con los ojos de Dios descubriendo la bondad y la belleza de la creación de las de los individuos.
- **Persona creativa:** resuelve un mismo problema de formas distintas utilizando recursos variados al igual que planea preguntas que provocan interés en sí mismo y con sus interlocutores, tiene capacidad de adaptación y su accionar en función de las perspectivas actuales y potenciales.
- **Persona justa y solidaria:** son aquellos que escuchan a los que tienen dificultades y genera empatía, además que tiene y posea una toma de decisiones en su vida considerando los contras y las ventajas de su elección, permite ofrecer lo que es, sabe lo que tiene o lo que pueda en beneficio de otros sin esperar retribución.
- **Persona emotiva y con esperanza:** persona que confía en sí misma en las comunidades de la que forma (escuela amigos familia y otras asociaciones), de tal manera que actúa contextualizada como si todo dependiera de ella sabiendo que también depende de una persona suprema “Dios”.
- **Persona involucrada y cooperativa:** es aquella persona de acción valerosa pues trabaja en la acción sobre sí misma y sobre el mundo en conjunto con los demás permite llevar adelante un compromiso ecológico para la reconstrucción y sanación de la tierra de la mano con compromiso de la justicia social que cubren necesidades urgentes de la medida en que afectan todas las personas al planeta.

3.3. Diseño organizacional

Figura 4 Diseño Organizacional de la U.E.



Fuente: Elaborado por los autores

Nota. Figura muestra el diseño organizacional de la unidad educativa "ARELIZA LEONOR VERA GONGORA" del cual se muestra tres niveles en el primero es el nivel directivo, el segundo nivel operativo del tercero nivel de soporte

A nivel del diseño organizacional de la Unidad Educativa se encuentra en 3 niveles, el primero se encuentra el Rector, segundo el área de vicerrectorado, coordinación académica, DECE, tecnología, coordinación y en última instancia se encuentra coordinación primaria, secundaria, pre-escolar, administración, talento humano, secretaría general, contabilidad, colecturía y admisiones.

3.4. Productos y/o servicios

El plan de mejora diseñado para la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora en Ciénaga Grande, cantón Tosagua, Manabí, se enfoca en estrategias y acciones destinadas a mejorar el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa. Aunque el plan en sí mismo no genera productos tangibles ni servicios comercializables, abre la posibilidad de ofrecer servicios relacionados de consultoría en gestión educativa. Esta consultoría podría incluir asesoramiento para la implementación efectiva del plan, así como la mejora del clima organizacional y el desarrollo docente.

Además, se identifican oportunidades para servicios de capacitación y desarrollo profesional, con la creación de programas y talleres destinados a mejorar las habilidades pedagógicas y el liderazgo educativo. También se pueden ofrecer servicios de evaluación del clima laboral a otras instituciones educativas, basándose en las herramientas de medición personalizadas desarrolladas durante la implementación del plan. Otras áreas de oferta incluyen el desarrollo de soluciones tecnológicas para mejorar la comunicación interna en organizaciones educativas y la creación de materiales educativos innovadores y recursos pedagógicos para su implementación en otras instituciones.

Es crucial destacar que estos servicios derivados deben ser adaptados a las necesidades y contextos específicos de cada cliente antes de su implementación. La experiencia y conocimientos acumulados durante la ejecución del plan en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora constituyen la base fundamental para ofrecer soluciones personalizadas y efectivas a otras instituciones educativas.

3.5. Diagnóstico organizacional

La Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, fundada en 1935 como Eloy Alfaro N. 9, ha experimentado una evolución significativa a lo largo de su historia. Inicialmente una institución municipal, se consolidó como fiscal en 1937 y ha enfrentado desafíos como la destrucción y posterior reconstrucción de su edificio en 1949. En años recientes, se ha trasladado a una nueva infraestructura, expandiendo su oferta educativa y personal docente.

La filosofía organizacional de la institución se centra en la formación integral de sus estudiantes, promoviendo valores humanos y competencias necesarias para un mundo reconciliado. Se identifica con la letra "C", reflejando la visión de formar personas competentes, conscientes, compasivas y comprometidas. Este enfoque se traduce en la búsqueda de la excelencia humana y la creación de un ambiente organizacional cálido y eficaz.

En cuanto al diseño organizacional, la institución presenta una estructura jerárquica con niveles que incluyen la dirección, vicerrectorado, coordinaciones académicas, y áreas administrativas. Este diseño refleja una estructura organizacional clara, pero también evidencia la necesidad de coordinación efectiva entre las distintas áreas.

El plan de mejora propuesto se centra en estrategias para fortalecer el clima organizacional y mejorar el desempeño docente. Aunque no genera productos tangibles, abre la posibilidad de ofrecer servicios de consultoría en gestión educativa, capacitación y desarrollo profesional, evaluación del clima laboral, y desarrollo de recursos pedagógicos. Estos servicios podrían ser potenciales fuentes de ingresos y contribuir al desarrollo sostenible de la institución. Se concluye que la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora tiene una rica historia y una filosofía clara, pero enfrenta desafíos contemporáneos que requieren una gestión eficiente y estrategias innovadoras para mejorar su clima organizacional y desempeño docente. La adaptación y personalización de servicios derivados del plan de mejora son esenciales para su implementación exitosa en otras instituciones educativas.

Capítulo IV

4. Resultados

4.1. Diagnóstico

De acuerdo con los datos proporcionados de Info Escuelas (2023), hace mención que es una escuela de educación regular situada en la provincia de Manabí cantón de Tosagua en la parroquia de bachillero, posee de tipo modalidad presencial de jornada matutina y nivel educativo de inicial y de educación general básica. Se encuentra ubicada en la provincia de Manabí cantón Tosagua el sostenimiento y tipo de recursos es fiscal y se encuentra ubicada en una zona rural de la parroquia bachillero su modalidad de estudio es presencial con jornada matutina y tenencia del inmueble es decir de la unidad educativa es propio la forma de acceso es por vía terrestre.

Los datos de los profesores y recabados por info escuelas (2023), hace mención que el número total de profesores son 14, donde el número de docentes de género femenino son 9 y 5 son del género masculino, a nivel de estudiantes en la unidad educativa se registran 156 estudiantes en el establecimiento donde 75 estudiantes son de género femenino y 81 son de género masculino. A continuación, se indica la siguiente tabla de estudiantes por grado:

Tabla 4 Número de estudiantes de la U.E. por cursos

| Nivel Escolar | Género | N. de estudiantes |
|---------------------|--------|-------------------|
| Inicial | Niñas | 4 |
| | Niños | 4 |
| Primer año de E.B. | Niñas | 9 |
| | Niños | 3 |
| Segundo año de E.B. | Niñas | 10 |
| | Niños | 5 |
| Tercer año de E.B. | Niñas | 7 |
| | Niños | 7 |
| Cuarto año de E.B. | Niñas | 11 |

| | | |
|---------------------|-------|----|
| | Niños | 5 |
| Quinto año de E.B. | Niñas | 5 |
| | Niños | 6 |
| Sexto año de E.B. | Niñas | 5 |
| | Niños | 8 |
| Séptimo año de E.B. | Niñas | 8 |
| | Niños | 13 |
| Octavo año de E.B. | Niñas | 5 |
| | Niños | 7 |
| Noveno año de E.B. | Niñas | 3 |
| | Niños | 13 |
| Décimo año de E.B. | Niñas | 8 |
| | Niños | 10 |

Fuente: Elaborado por los autores

Nota. La presente tabla muestra el número de registro de los estudiantes que asisten a la U.E. desde la educación inicial hasta décimo año de E.B.

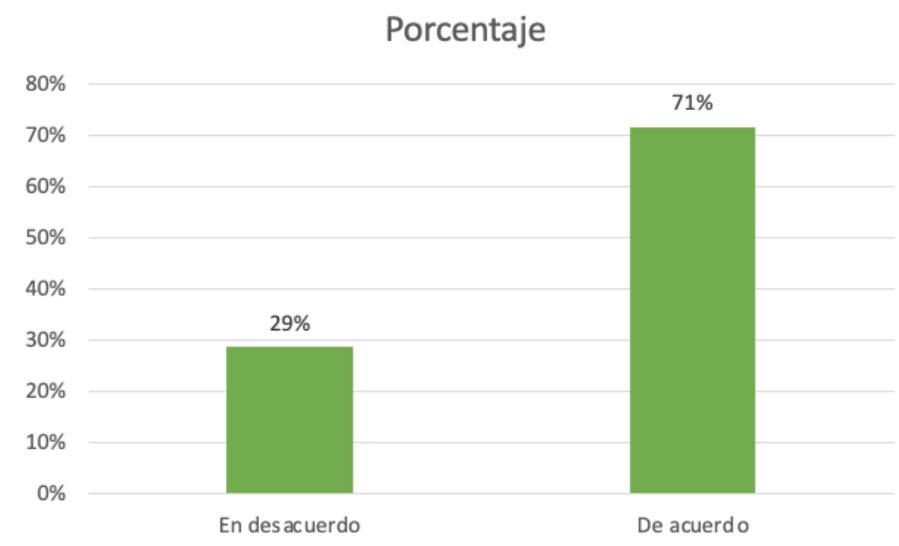
Nivel de percepción del clima organizacional

Tabla 5 Nivel de percepción del clima organizacional

| Descripción | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Acumulado |
|---------------|------------|------------|----------------------|
| En desacuerdo | 4 | 29% | 29% |
| De acuerdo | 10 | 71% | 100% |
| Total | 14 | 100% | |

Fuente: Elaborado por los autores

Figura 5 Nivel de percepción del clima organizacional



Fuente: Elaborado por los autores

Dentro del nivel de percepción del clima organizacional se obtuvieron los siguientes resultados el 71% de los profesores establecen que si existe un buen clima organizacional dentro de la institución y solo el 29% estuvieron en desacuerdo.

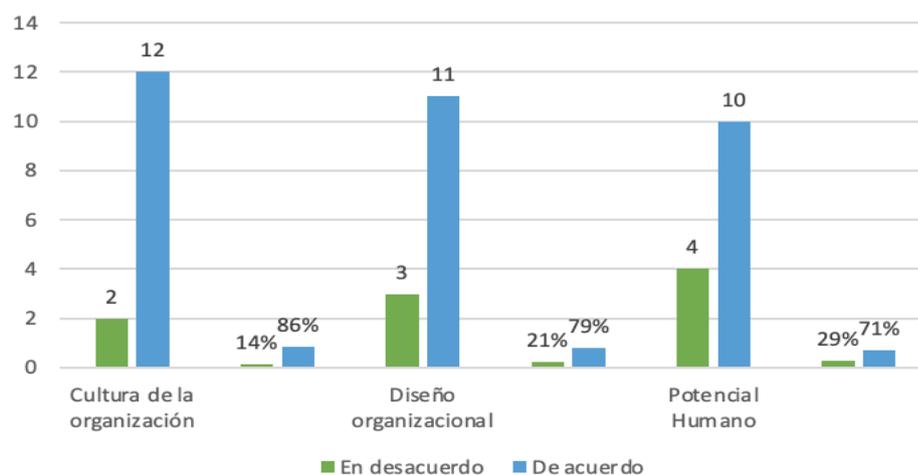
Niveles de percepción del clima organizacional por dimensión

Tabla 6 Niveles de percepción del clima organizacional por dimensión

| Descripción | Cultura de la organización | | Diseño organizacional | | Potencial Humano | |
|---------------|----------------------------|------------|-----------------------|------------|------------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| En desacuerdo | 2 | 14% | 3 | 21% | 4 | 29% |
| De acuerdo | 12 | 86% | 11 | 79% | 10 | 71% |
| Total | 14 | 100% | 14 | 100% | 14 | 100% |

Fuente: Elaborado por los autores

Figura 6 Niveles de percepción del clima organizacional por dimensión



Fuente: Elaborado por los autores

De acuerdo con los resultados obtenidos la percepción del clima organizacional por dimensión el 86% de los colaboradores están de acuerdo que si existe una cultura organizacional y el 14% están en desacuerdo, el 79% de los maestros están de acuerdo que si existe un buen diseño organizacional mientras que el 21% esta en desacuerdo y el 71% de los docentes están de acuerdo que existe un buen potencial humano en la institución sin embargo el 29% está en desacuerdo.

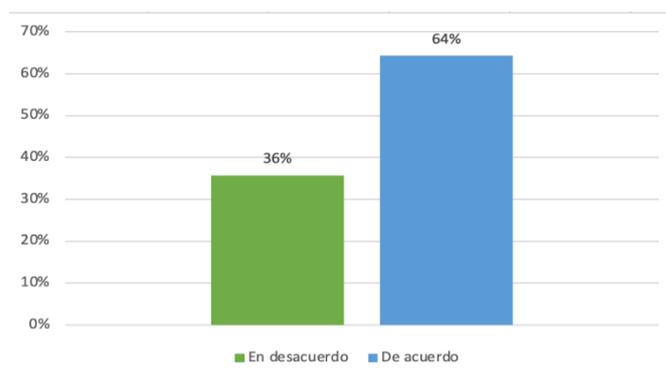
Nivel de percepción la gestión del desempeño docente

Tabla 7 Nivel de percepción la gestión del desempeño docente

| Descripción | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Acumulado |
|---------------|------------|------------|----------------------|
| En desacuerdo | 5 | 36% | 36% |
| De acuerdo | 9 | 64% | 100% |
| Total | 14 | 100% | |

Fuente: Elaborado por los autores

Figura 7 Nivel de percepción la gestión del desempeño docente



Fuente: Elaborado por los autores

A lo que concierne a la percepción la gestión del desempeño docente el 64% de los docentes está de acuerdo que existe una buena gestión mientras que el 36% está en desacuerdo.

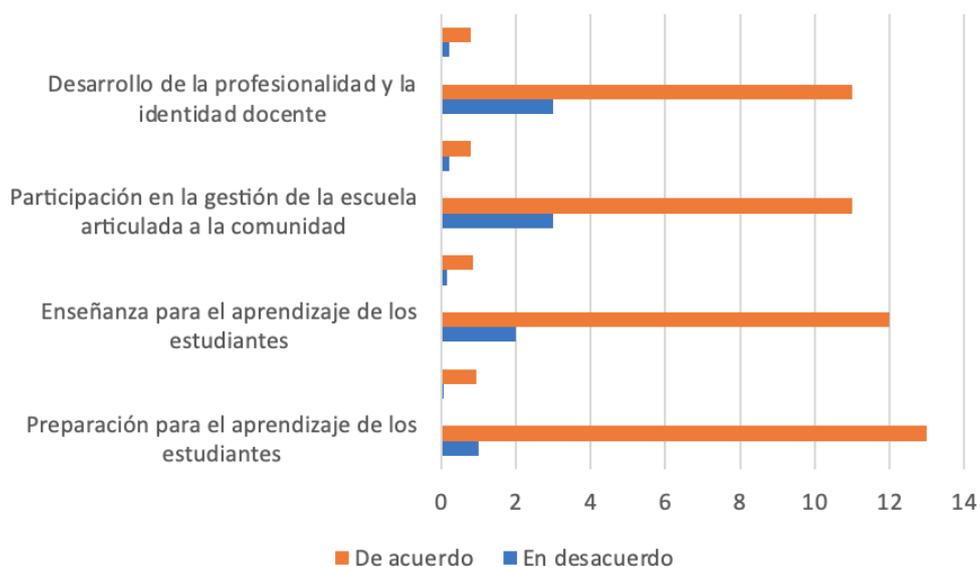
Niveles de percepción de la gestión del desempeño docente por dimensión

Tabla 8 Niveles de percepción de la gestión del desempeño docente por dimensión

| Descripción | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | |
|---------------|--|------------|--|------------|---|------------|---|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |
| En desacuerdo | 1 | 7% | 2 | 14% | 3 | 21% | 3 | 21% |
| De acuerdo | 13 | 93% | 12 | 86% | 11 | 79% | 11 | 79% |
| Total | 14 | 100% | 14 | 100% | 14 | 100% | 14 | 100% |

Fuente: Elaborado por los autores

Figura 8 Niveles de percepción de la gestión del desempeño docente por dimensión

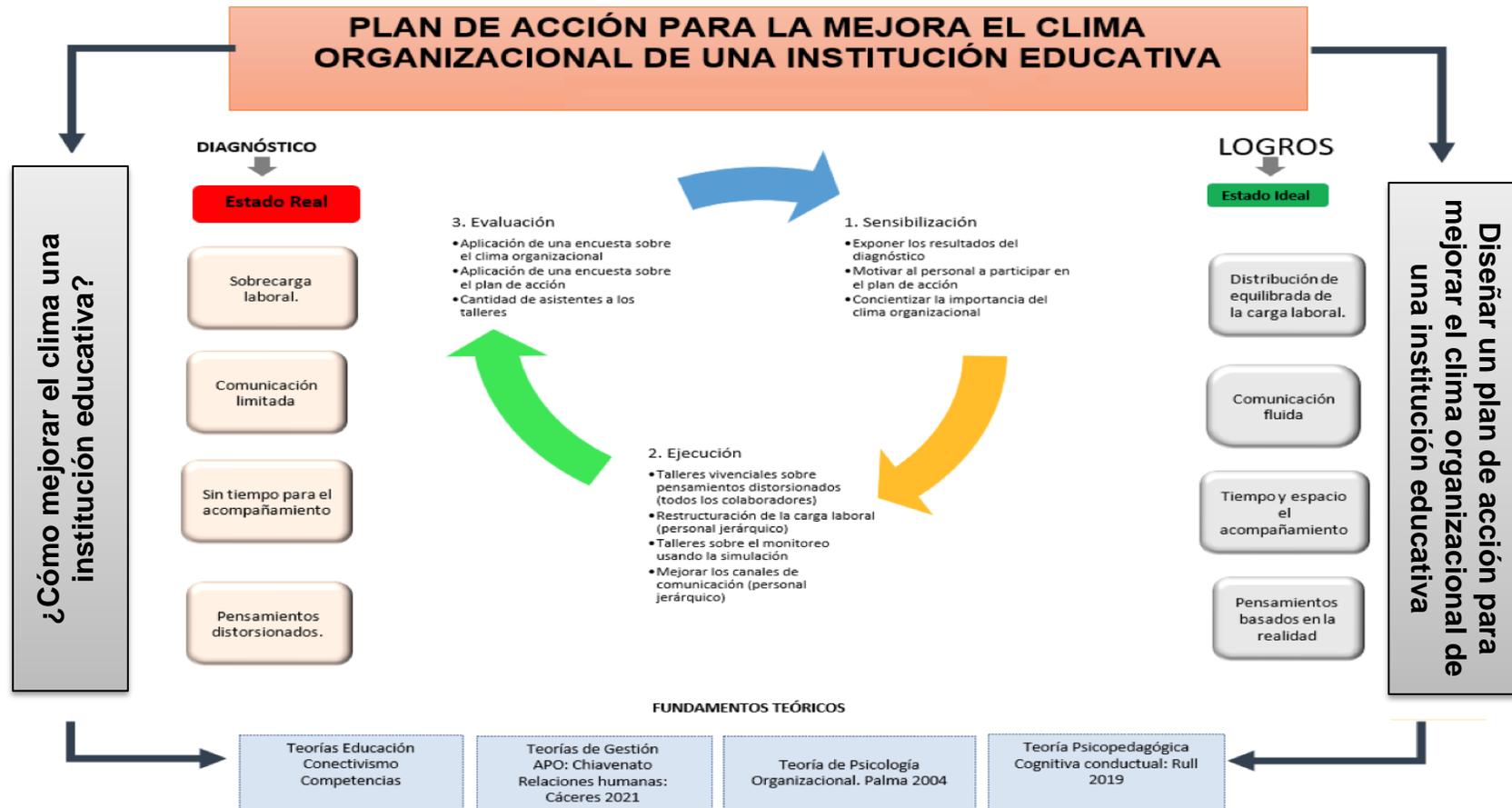


Fuente: Elaborado por los autores

De acuerdo con los datos recopilados la percepción de la gestión del desempeño docente por dimensión respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes el 93% de los maestros estuvieron de acuerdo de que, si existe una buena preparación y el 7% en desacuerdo, el 86% de los docentes están de acuerdo que existe una excelente enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el 14% está en desacuerdo, en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el 79% de los colaboradores indicaron que si existe dicha particularidad mientras que el 21% no lo está y el 79% de los maestros indican que si existe un buen Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente y el 21% están en desacuerdo.

4.2. Diseño de la Mejora

Figura 9 Diseño de la Mejora



Fuente: Elaborado por los autores

4.3. Mecanismos de Control

El control de un plan de acción para la mejora del clima organizacional en la institución educativa es esencial para asegurarse de que se están alcanzando los objetivos y que las medidas implementadas están teniendo el impacto deseado, siendo los siguientes:

1. **Indicadores de Desempeño:** Define indicadores clave de desempeño (KPIs) que te ayudarán a medir el estado actual del clima organizacional y a evaluar su progreso a lo largo del tiempo. Estos indicadores pueden incluir tasas de rotación de personal, resultados de encuestas de satisfacción laboral, niveles de absentismo, entre otros.
2. **Encuestas de Satisfacción:** Realiza encuestas periódicas a los empleados para obtener retroalimentación sobre su satisfacción con el clima organizacional. Asegúrate de que las encuestas sean anónimas para que los empleados se sientan cómodos compartiendo sus opiniones.
3. **Focus Groups:** Organiza grupos de discusión con empleados para profundizar en las áreas problemáticas y obtener ideas sobre cómo mejorar el clima laboral. Escuchar directamente a los empleados puede proporcionar información valiosa.
4. **Entrevistas Individuales:** Realiza entrevistas individuales con empleados clave, como líderes de equipos o representantes del personal, para obtener una comprensión más profunda de las dinámicas del clima organizacional.
5. **Revisión de Documentación:** Analiza la documentación relacionada con recursos humanos, como registros de quejas, incidentes de acoso, o solicitudes de transferencias, para identificar patrones o problemas recurrentes.
6. **Comparación con Objetivos:** Compara regularmente el progreso real con los objetivos establecidos en el plan de mejora del clima organizacional. Asegúrate de que se estén cumpliendo los hitos y, si no es así, ajusta el plan en consecuencia.

7. **Evaluación de Programas y Políticas:** Evalúa las políticas y programas específicos implementados como parte del plan de mejora del clima organizacional. Analiza su efectividad y su impacto en la cultura de la institución educativa.
8. **Feedback de los Líderes:** Obtén el feedback de los líderes de la institución educativa, como directores, jefes de departamento o supervisores, sobre cómo perciben el clima organizacional y qué mejoras sugieren.
9. **Seguimiento de Acciones Correctivas:** Si se identifican problemas o áreas de mejora, asegúrate de que se tomen medidas correctivas específicas y realiza un seguimiento para verificar que se implementen adecuadamente y que tengan el efecto deseado.
10. **Reevaluación Periódica:** Establece un calendario para la revisión periódica del plan de acción y ajusta las estrategias según sea necesario a medida que evolucione la situación.

Capítulo V

5. Sugerencias

A partir de los datos recabados y los resultados datos mediante la aplicación de la encuesta, da como resultado que se debe poner énfasis en tres aspectos para el plan de mejora en el clima organizacional y desempeño docente en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, Ciénaga Grande, cantón Tosagua, Manabí, siendo los siguientes:

Clima Organizacional

1. **Comunicación Efectiva:** Fomentar una comunicación abierta y efectiva en la institución. Organizar reuniones regulares donde los miembros del personal puedan expresar sus ideas y preocupaciones.
2. **Reconocimiento y Celebración:** Establecer un programa de reconocimiento para destacar los logros y contribuciones del personal. Celebrar eventos y logros importantes para fortalecer la cultura organizacional positiva.
3. **Desarrollo de Liderazgo:** Proporcionar capacitación en liderazgo para los directivos y líderes de equipos. Un liderazgo sólido puede influir positivamente en el clima organizacional.
4. **Fomentar la Colaboración:** Promover equipos de trabajo interdisciplinarios que fomenten la colaboración entre docentes y personal administrativo, mejorando la cohesión y la eficiencia.

Desempeño Docente

1. **Programas de Desarrollo Docente:** Diseñar programas de desarrollo profesional específicos para abordar las áreas donde el 36% de los docentes está en desacuerdo con la gestión del desempeño docente. Estos programas

pueden incluir capacitación en métodos de enseñanza innovadores y técnicas de evaluación.

2. **Mentoría y Asesoramiento:** Implementar un sistema de mentoría donde los docentes más experimentados puedan guiar y apoyar a los nuevos docentes en su proceso de enseñanza.
3. **Evaluación Justa y Objetiva:** Revisar los procesos de evaluación del desempeño docente para garantizar que sean justos, transparentes y basados en evidencia. Proporcionar retroalimentación constructiva a los docentes.
4. **Incentivos para la Mejora:** Establecer incentivos para la mejora del desempeño docente, como reconocimientos o bonificaciones, para motivar a los docentes a alcanzar niveles más altos de excelencia.
5. **Enfoque en la Preparación para el Aprendizaje:** Dado que la dimensión de "Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes" tiene un alto acuerdo (93%), enfocarse en esta área para seguir fortaleciendo las habilidades y conocimientos pedagógicos de los docentes puede ser beneficioso.

Evaluación Continua

1. **Seguimiento y Retroalimentación:** Implementar un proceso de seguimiento y retroalimentación constante para evaluar el progreso del plan de mejora tanto en el clima organizacional como en el desempeño docente.
2. **Reevaluación Periódica:** Programar revisiones periódicas de los resultados y ajustar las estrategias según sea necesario en función de la retroalimentación y los cambios en el entorno educativo.
3. **Participación:** Involucrar a todos los miembros de la comunidad educativa en la planificación y ejecución del plan de mejora. La participación puede generar un mayor compromiso con el proceso.

4. **Monitoreo de Indicadores:** Utilizar indicadores clave de desempeño para medir el avance y la efectividad de las acciones implementadas en tiempo real.

5.1. Conclusiones

En el marco de los objetivos planteados, el diagnóstico realizado en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, ubicada en Ciénaga Grande, cantón Tosagua, Manabí, ha proporcionado información valiosa sobre el clima organizacional y el desempeño docente. En relación con el primer objetivo de diagnosticar la situación del clima organizacional, se evidencia que el 71% de los participantes están de acuerdo con el clima actual, mientras que el 29% expresó desacuerdo. Este diagnóstico se ha detallado aún más mediante la evaluación de dimensiones específicas, como la cultura de la organización, el diseño organizacional y el potencial humano.

Por otro lado, en cuanto al segundo objetivo de identificar el nivel de desempeño docente, se observa que el 64% de los participantes están de acuerdo con la gestión del desempeño docente, mientras que el 36% expresó desacuerdo. La evaluación se ha desglosado en dimensiones como la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión escolar articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El diseño de mejora propuesto se enfocará en las áreas identificadas como potenciales oportunidades de crecimiento, tanto en el clima organizacional como en el desempeño docente. Se ha establecido un plan que incluye estrategias específicas destinadas a abordar los aspectos que requieren atención, y se espera que estas medidas contribuyan significativamente a la creación de un entorno educativo más favorable.

Finalmente, con respecto al tercer objetivo de establecer correlaciones entre el clima organizacional y el desempeño docente, los datos recopilados brindan una visión integral de cómo estas dos variables se entrelazan en la Unidad Educativa

Areliza Leonor Vera Góngora. En términos de mecanismos de control, se han delineado estrategias para monitorear el progreso del plan de mejora. La implementación de indicadores de desempeño, encuestas de satisfacción, grupos de enfoque y otras herramientas permitirá una evaluación continua y ajustes según sea necesario. En definitiva, la investigación ha proporcionado una base sólida para abordar los desafíos identificados en el clima organizacional y el desempeño docente. La implementación cuidadosa del plan de mejora, junto con un seguimiento sistemático, debería contribuir a la consecución de los objetivos establecidos, mejorando así la calidad de la educación y el bienestar general de la comunidad educativa en la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora.

5.2. Recomendaciones

A nivel del clima organizacional es importante fomentar la comunicación abierta, al igual que reforzar la cultura organizacional fomentando los valores y principios que la caracterizan, además de organizar actividades que refuercen los valores y promuevan la cohesión y continuar con programas de desarrollo profesional y capacitación para el personal, centrándose en áreas identificadas como oportunidades de mejora. Esto puede incluir entrenamiento en habilidades de resolución de conflictos, liderazgo y trabajo en equipo.

Se recomienda en el desempeño del docente identificar a los docentes que están en desacuerdo con la gestión del desempeño docente y realizar entrevistas individuales para comprender sus preocupaciones y necesidades. Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional específicas para abordar estas inquietudes.

Por el lado de correlación Clima Organizacional y Desempeño Docente, continuar fortaleciendo el clima organizacional positivo, ya que se ha observado una correlación positiva con el desempeño docente. Esto puede lograrse mediante la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo, la gestión efectiva de conflictos y el fomento de un liderazgo participativo.

6. Bibliografía

- Li et al. (2019). The impact of organizational climate on teacher performance in secondary schools: The mediating role of teacher job satisfaction. . *Frontiers in Psychology*, 8, , 8(12-19), 1288. . doi:doi: 10.3389/fpsyg.2017.01288
- Leithwood et al. (2021). Seven strong claims about successful school leadership. . *School Leadership & Management*, 30(1), 27-42. . doi:10.1080/13632430903574080
- Álvarez et al. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario en Colombia. . *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 15(2), 75-88.
- López et al. (2020). Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en instituciones educativas de nivel primario en México. . *Revista de Investigación Educativa de América Latina*, 8(2), 185-204.
- Cordova, & Romero. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Ecuador. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 4(1), 56-68.
- Morales et al. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas privadas de Ecuador. . *Revista de Investigación Educativa de América Latina*, 9(2), 153-170.
- Iglesias et al. (2021). Generalidades del clima organizacional. . *Medisur*, 13(3), 455-457.
- Pérez et al. (2019). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. . *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, 3(24), 12-22.

- Caraveo. (2019). Concepto y dimensiones del clima organizacional. . *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88.
- Juárez-Adauta. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral. . *Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314.
- Vera Góngora, A. L. (2020). *Historia de la Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Gongora*. Obtenido de Camaleo: <https://www.calameo.com/read/006356076456d79604198>
- Info Escuelas . (Julio de 2023). *ARELIZA LEONOR VERA GONGORA en TOSAGUA*. Obtenido de Info Escuelas: <https://www.infoescuelas.com/ecuador/manabi/areliza-leonor-vera-gongora-en-tosagua/>
- Flores et al. (2013). *Metodología de la investigación*. Editorial Trillas, SA de CV.
- Pasin et al. (2019). *Metodología de la Investigación*. Pearson.
- Zapana et al. . (2019). *Metodología de la Investigación*. Pearson. doi:334
- Posada, J. (2019). *Metodología de la Investigación (Vol. 58)*. Bib. Orton IICA/CATIE.
- Namakforoosh. (2021). *Metodología de la investigación*. . Editorial Limusa.
- Acha, & Castillo. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. . *INNOVA Research Journal*, 3(8,1), 300-312.
- Palomino-Esteban. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco-2017. . *Gaceta Científica*, 6(1), 07-16.
- Paredes, & Jiménez. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 "Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi", Villa María del Triunfo, Lima 2020. *IGOVERNANZA*, 4(14), 78-115.

- Díaz, R. (2019). Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. . *Facultad de Medicina. UNMSM 2015.*, 333(2), 34-39.
- Gjuillén. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. . *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 2(5), 85-95.
- Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*, 103-117.
- Aburto, H., & Bonales, J. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *Investigación y ciencia*, 41-49.
- Rangel, Y. A., & González, A. (2019). Diseño y validación de un cuestionario de clima participativo en Educación Primaria. *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*, 1-17.
- Chávez, R., Macluf, J., & Beltrán, L. (2016). El origen del clima organizacional, Desde una perspectiva de las escuelas de administración. *Ciencia Administrativa*, 9-14.
- Esquivel, J., Martínez, G., & Silva, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Ciencias de la documentación*, 66-77.
- Real Academia de la lengua española. (2019). Diccionario de la lengua española, 23. *Madrid: Espasa Calpe.*
- Aldape, T. (2008). Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la aldea global del siglo XXI. *Libros online.*
- Aguiar V, Y., & Villegas, C. (2009). El desempeño del docente universitario en el contexto de la sociedad del conocimiento. Sapiens. *Revista Universitaria de Investigación.*
- Martínez G, A. L., García S, M., Vázquez P, M., & Rodríguez C, R. (2005). Perfil de competencias del tutor de posgrado de la UNAM. *UAM*, 25.

- Martínez R, S., & Lavín G, J. (2017). aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Memoria electrónica del Congreso Nacional de Investigación Educativa XIV. *San Luis Potosí México*.
- Niebles, W., Hoyos, L., & Ossa, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia*, 283-294.

7. Anexos

Figura 10 Rector Mgs. Douglas Giler



Figura 11 Entrevista con el rector Douglas Giler



Figura 12 Entrevista a Docentes



Figura 13 Entrevista a Docentes



Figura 14 Unidad Educativa Areliza Leonor Vera Góngora, Ciénaga Grande



Figura 15 Aula de clases



Figura 16 Instalaciones



Figura 17 Centro de Computación



Figura 18 Aulas de clases

