

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN



" Propuesta de mejora del clima laboral en los profesores del Colegio Camilo Gallegos Domínguez y su impacto en el modelo de enseñanza virtual post COVID-19, Guayaquil - 2023 "

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

Maestro en
Educación

Autoras:

Bach. Andrade García, Marcelina Maribel
Bach. Cedeño Barrera, Beatriz Mercedes

Docente Guía:

Mg. Justo Valencia, María Dolores

TACNA-PERÚ

2023

14%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

2%

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)”

Dedicatorias

Es un privilegio dedicar mi esfuerzo y compromiso a lo largo de esta maestría, este trabajo está lleno de mucho amor por parte de mis seres querido que son un pilar fundamental en este proceso de aprendizaje especialmente a mi madre que gracias a ella soy la mujer que me propuesto lograr, por sus consejos que me fortalecieron cada día, a mis hijos que aportaron demostrándome paciencia y comprensión con su apoyo incondicional, a mis amigos (@) que han estado a mi lado acompañándome en esta travesía motivándome dando ánimo para continuar y culminar la meta que me propuse.

Quisiera hacer una mención especial a quienes colaboraron para la culminación de este trabajo de investigación y a mi propio compromiso incesante de avanzar, mantener un esfuerzo continuo y perseverar en mi crecimiento personal.

Marcelina Andrade.

Esto para mi es una gran satisfacción de poder dedicarles con mucho cariño al esfuerzo que he tenido durante el tiempo que duró la maestría,

Este proyecto de investigación está lleno de regocijo, de amor y esperanza, y de aportación laboral que va dedicado primero a Dios por darme fuerzas, sabiduría, motivación y ánimo para continuar con esta meta que me propuse, para poder ser alguien mejor tanto en lo personal como en lo laboral y a quienes me colaboraron para la conclusión de mi trabajo de Posgrado.

También va dedicado a Dios, a San Judas Tadeo a mi abuela y a mis hijos que son las razones para continuar en lo que me propuse; siempre estarán conmigo en mente y corazón, a mis compañeros de trabajo y de estudios, que siempre fueron generosos, amistosos, amables y buenos compañeros, aportando ideas y depositando su confianza y apoyo para este nuevo logro en mi vida.

Va dedicado a mi tiempo, a mis esfuerzos, a mi pasión, por siempre dar un paso adelante y no rendirme hasta llegar a mis metas.

Beatriz Cedeño.

Agradecimientos

Este presente trabajo doy gracias por el logro y la meta cumplida.

Gracias a mi madre por su comprensión por darme su apoyo incondicional y fortalecer la parte espiritual, a mis hijos por estar siempre a mi lado y apoyarme en esta nueva meta propuesta para culminar con éxito. Agradezco a mis amigos (@) por siempre estar ahí dando su apoyo incondicional.

Gracias a todos y cada uno por sus aportes a los docentes y tutores por su paciencia que ayudaron a fortalecer mis conocimientos durante todo el proceso de aprendizaje para culminar con éxito esta nueva etapa.

Marcelina Andrade.

Dios, tu amor y tu bondad no tiene fin, mil gracias San Judas Tadeo que me permite sonreír antes todos mis logros, que son resultados de tu ayuda. También me agradezco por continuar mi superación, lucha y entusiasmo para ser mejor en mi vida profesional y personal.

Este trabajo de investigación ha sido la gran oportunidad de obtener conocimientos en todo sentido y les agradezco a todos los que me ayudaron para llegar a donde estoy.

A los Profesores y tutores que gracias a su generosidad y paciencia supieron guiar y transmitir sus conocimientos en base a sus experiencias, que fueron ayuda infinita en la enseñanza aprendizaje, durante todo este tiempo que duro la maestría

Beatriz Cedeño.

Índice de Contenido

Dedicatorias	iii
Agradecimientos	v
Índice de Contenido	vi
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras.....	x
Resumen.....	11
Abstract.....	12
Introducción	13
Capítulo I Antecedentes del Estudio.....	15
1.1 Título del tema	15
1.2 Planteamiento del problema	15
1.3 Objetivos	16
1.3.1 Objetivo General.....	16
1.3.2 Objetivos Específicos.....	16
1.4 Metodología	17
1.4.1 Tipos de investigación	17
1.4.2 Nivel de investigación	17
1.4.3 Diseño de investigación	18
1.4.4 Ámbito y tiempo social de la investigación	18
1.4.5 Técnicas, instrumentos	19
1.4.6 Procesamiento de la información	20
1.5 Justificación.....	20
1.5.1 Justificación Teórica	20
1.5.2 Justificación Práctica	20

1.5.3	Justificación Metodológica	20
1.6	Principales definiciones	21
1.7	Alcances y limitaciones	23
1.7.1	Alcances	23
1.7.2	Limitaciones.....	23
1.8	Cronograma	24
Capítulo II Marco Teórico		25
2.1	Conceptualización de la variable	25
2.1.1	Clima escolar	25
2.1.2	La escuela en Ecuador	36
2.1.3	Enseñanza virtual	39
2.2	Importancia de la variable de estudio	43
2.3	Análisis comparativo de las bases teóricas	44
2.4	Análisis crítico de las bases teóricas	45
Capítulo III Marco Referencial		46
3.1.	Reseña histórica	46
3.1.1.	Quiénes somos.....	47
3.2.	Filosofía institucional	47
3.2.1.	Misión	47
3.2.2.	Visión.....	48
3.2.3.	Idearios.....	48
3.2.4.	Valores	49
3.3.	Diseño organizacional	50
3.3.1.	Organigrama de la Unidad Educativa	50
3.4.	Productos y/o servicios	53

3.4.1. Oferta educativa	53
3.4.2. Servicios	53
3.5. Diagnóstico organizacional.....	53
3.1.1. Análisis y comentarios del FODA.....	54
Capítulo IV Resultados.....	57
4.1. Presentación del diagnóstico al clima laboral en los profesores	57
4.1.1. Situación problemática actual	57
4.1.2. Elaboración del diagrama de Ishikawa.....	58
4.1.3. Levantamiento de información	61
4.1.4. Principales resultados obtenidos mediante el diagnóstico	72
4.2. Propuesta de mejora al clima laboral de los profesores	75
4.2.1. Análisis y descripción de las actividades de mejoras	75
4.3. Mecanismos de control a la mejorara propuesta al clima laboral.....	87
4.3.1. Análisis y descripción del mecanismo de control	89
4.4. Costo de implementación a las estrategias de mejora del clima laboral	96
4.4.1. Análisis y descripción del costo de implementación de la propuesta.....	98
Capítulo V Sugerencias.....	99
Conclusiones.....	99
Sugerencias	101
Bibliografía	102
Anexos	110

Índice de Tablas

Tabla 1 Análisis comparativo de variables.....	44
Tabla 2 Diagnóstico FODA.....	54
Tabla 3 Actividades de mejora	75
Tabla 4 Mecanismos de control.....	87
Tabla 5 Estimación de valor económico de la propuesta.....	96

Índice de Figuras

Figura 1 Idearios	48
Figura 2 Principales valores	49
Figura 3 Organigrama de la unidad educativa	50
Figura 4 Ishikawa	58
Figura 5 Dificultades en el desarrollo de actividades	62
Figura 6 Conocimientos y herramientas de manejo de plataformas digitales	63
Figura 7 Tranquilidad con responsabilidades y funciones laborales	64
Figura 8 Entrega de herramientas por la institución	65
Figura 9 Capacitaciones previo al modelo de enseñanza virtual	66
Figura 10 Cumplimiento de necesidades y requerimientos	67
Figura 11 Comunicación entre autoridades y docentes	68
Figura 12 Cultura de ayuda y cooperación entre docentes.....	69
Figura 13 Implementación de capacitaciones enfoque tecnológico	70
Figura 14 Implementación de manual de procesos	71
Figura 15 Perspectivas y actividades de la propuesta	85

Resumen

Se detectó la problemática en donde se debe plantear estrategias que mejoren la misma, el no realizar las acciones de mejora ante esta problemática, se van a seguir generando dificultades cuando el docente impartiere sus clases académicas a los estudiantes a pesar de la presencialidad que se ha ido implementado en las instituciones educativas en ocasiones por las circunstancias epidemiológicas nuevamente se debe hacer uso de estas herramientas para lo cual el docente debe mejorar su conocimiento en el manejo de las plataformas. Un clima laboral positivo no solo influye en la productividad y la calidad del trabajo de los profesores, sino que también tiene un impacto directo en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. En esta introducción, exploraremos los elementos clave que contribuyen al clima laboral en el contexto docente, destacando la importancia de la colaboración, el apoyo mutuo y la gestión efectiva para cultivar un entorno propicio para el crecimiento profesional y personal de los educadores. En un estudio sobre el diseño de una propuesta de mejora del clima laboral de los profesores del colegio Camilo Gallegos Domínguez y su impacto en la enseñanza virtual post COVID-19, se identificaron serias falencias tras la implementación del modelo virtual, incluyendo la falta de conocimiento tecnológico y la ausencia de intervención por parte de los directivos. La propuesta de mejora se centró en el desarrollo de competencias tecnológicas, actividades de integración y cooperación en equipo, y se establecieron mecanismos de control para verificar su efectividad, con un costo total de implementación de \$4600. Este valor se consideró manejable en relación con los beneficios esperados para la institución educativa, los docentes y los estudiantes.

Palabras clave: Herramientas tecnológicas, herramientas de mensajería, circunstancias epidemiológicas, progreso de aprendizaje, beneficiarios del proyecto.

Abstract

The problem was detected where strategies must be proposed to improve it, not carrying out improvement actions in the face of this problem, difficulties will continue to be generated when the teacher imports his academic classes to the students despite the presence that has been established. been implemented in educational institutions sometimes due to epidemiological circumstances, these tools must be used again, for which the teacher must improve their knowledge in the management of the platforms. A positive work environment not only influences the productivity and quality of teachers' work, but also has a direct impact on student learning and development. In this introduction, we will explore the key elements that contribute to the work climate in the teaching context, highlighting the importance of collaboration, mutual support, and effective management to cultivate an environment conducive to the professional and personal growth of educators. In a study on the design of a proposal to improve the work environment of teachers at the Camilo Gallegos Domínguez school and its impact on virtual teaching post COVID-19, serious shortcomings were identified after the implementation of the virtual model, including the lack of knowledge technological and the absence of intervention by managers. The improvement proposal focused on the development of technological competencies, integration activities and team cooperation, and control mechanisms were established to verify their effectiveness, with a total implementation cost of \$4600. This value was considered manageable in relation to the expected benefits for the educational institution, teachers and students.

Keywords: Technological tools, messaging tools, epidemiological circumstances, learning progress, project beneficiaries.

Introducción

El clima laboral en el ámbito educativo, y específicamente entre los profesores, desempeña un papel fundamental en la efectividad y el bienestar dentro de una institución educativa. Este aspecto se refiere al ambiente emocional y social que caracteriza las relaciones entre los docentes, la administración, y otros miembros del personal en el entorno educativo.

Un clima laboral positivo no solo influye en la productividad y la calidad del trabajo de los profesores, sino que también tiene un impacto directo en el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. En esta introducción, exploraremos los elementos clave que contribuyen al clima laboral en el contexto docente, destacando la importancia de la colaboración, el apoyo mutuo y la gestión efectiva para cultivar un entorno propicio para el crecimiento profesional y personal de los educadores.

Detectada la problemática se debe plantear estrategias que mejoren la misma, el no realizar las acciones de mejora ante esta problemática, se van a seguir generando dificultades cuando el docente impartiere sus clases académicas a los estudiantes a pesar de la presencialidad que se ha ido implementado en las instituciones educativas en ocasiones por las circunstancias epidemiológicas nuevamente se debe hacer uso de estas herramientas para lo cual el docente debe mejorar su conocimiento en el manejo de las plataformas. Realizar el proyecto de mejora va a ayudar a los docentes a conservar un clima laboral en los docentes. La investigación se divide en los siguientes capítulos:

Capítulo I: En esta sección se presenta el planteamiento del problema y se detallan los objetivo general y específicos de la investigación. Además, se aborda la metodología utilizada, se justifica la relevancia del estudio, se proporcionan definiciones de conceptos clave y se establecen los alcances y limitaciones de la investigación.

Capítulo II: En este capítulo se procede a la conceptualización de la variable en estudio y de los temas clave que contribuyen a la comprensión del tema. Se destaca la importancia, se presenta la tabla del análisis comparativo y se concluye con un análisis crítico.

Capítulo III: Marco Referencial: Este apartado se centra en todo lo relacionado con la unidad educativa (UE), incluyendo una reseña histórica, la filosofía institucional, el organigrama, la oferta educativa proporcionada a los estudiantes y el diagnóstico institucional.

Capítulo IV: Resultados: En este capítulo se aborda el desarrollo de la propuesta, donde se presentan gráficos y tablas elaboradas. Se incluye la matriz con las estrategias de mejora, los mecanismos de control y el presupuesto correspondiente de la propuesta.

Capítulo V: Sugerencias y Conclusiones: Las sugerencias y conclusiones se derivan de los resultados obtenidos en la propuesta y están alineadas con los objetivos planteados en la investigación.

Capítulo I Antecedentes del Estudio

1.1 Título del tema

Propuesta de mejora del clima laboral en los profesores del Colegio Camilo Gallegos Domínguez y su impacto en el modelo de enseñanza virtual post COVID-19, Guayaquil - 2023.

1.2 Planteamiento del problema

En marzo del 2020 trascendió una fecha que no se olvidara debido a la pandemia de la COVID-19. Debido al confinamiento, la suspensión de clases fue inmediata con el objetivo de proteger la salud de los estudiantes. En esto sentido las instituciones educativas y docentes debieron hacer uso las herramientas tecnológicas sin tener la suficiente capacitación para afrontar la educación virtual.

En la Institución Educativa se ha evidenciado la falta de formación en los docentes acerca del empleo de la plataformas virtuales para la educación virtual como Zoom, Microsoft Teams, Google Meet que son herramientas versátiles y prácticas, así como herramientas de mensajería instantánea como WhatsApp, esta carencia de conocimiento de los docentes en el uso de las plataformas digitales ha ocasionado que exista descontento y falta de compromiso por parte de ellos afectando al clima laboral dentro de la institución, ya que los directivos de la institución exigen y obligan se haga uso de las plataformas para las clases virtuales.

Si la problemática persiste, es probable que los docentes continúen sintiéndose frustrados y desmotivados debido a la falta de capacitación en el uso de las plataformas virtuales. Esta insatisfacción podría llevar a una disminución en la calidad de la enseñanza virtual, ya que los docentes podrían sentirse poco preparados para

utilizar eficazmente estas herramientas en sus clases. Además, la falta de compromiso por parte del personal docente podría manifestarse en una menor participación en actividades institucionales y una menor colaboración entre colegas, lo que podría afectar negativamente el ambiente laboral en la institución educativa.

Por lo tanto, es crucial abordar esta situación con prontitud mediante la implementación de programas de capacitación efectivos y el apoyo continuo al personal docente en el uso de las plataformas virtuales. En conclusión, realizar el proyecto de mejora va a ayudar a los docentes a perfeccionar el uso de estas herramientas y reducir la dificultad en su manejo, esto se traduce en mejorar el progreso de aprendizaje con los estudiantes quienes son los principales beneficiarios del proyecto.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Diseñar una propuesta de mejora al clima laboral de los profesores del Colegio Camilo Gallegos Domínguez y su impacto en el modelo de enseñanza virtual post COVID-19, Guayaquil - 2023.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar el clima laboral en los profesores del Colegio Camilo Gallegos Domínguez y sus impactos en los modelos de enseñanza virtual.
- Diseñar estrategias para mejorar el clima laboral en los profesores del Colegio Camilo Gallegos Domínguez.

- Establecer mecánicas de control a las estrategias propuestas para mejorar el clima laboral con los profesores de la institución educativa.
- Determinar el costo de implementar las estrategias realizadas en el diseño para mejorar el clima laboral en los profesores del colegio.

1.4 Metodología

1.4.1 Tipos de investigación

La investigación será de tipo aplicada en donde se involucrará a los profesores en el proceso de investigación y utilizar los resultados para implementar cambios positivos en el clima laboral y la enseñanza virtual. La colaboración estrecha con los profesores, implementación de intervenciones y evaluación continua. También se utilizará tanto métodos cuantitativos como cualitativos para comprender integralmente el clima laboral y su relación con la enseñanza virtual.

1.4.2 Nivel de investigación

1.4.2.1 Explicativa

“Está dirigido a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables” (Sampieri et al., 2006, p. 98). Se utiliza esta investigación porque se requiere saber cuáles son las causas del problema. Este tipo permitirá conocer cómo se asocia el proceso de enseñanza y las herramientas digitales con el clima laboral de los docentes.

1.4.2.2 Descriptiva

La investigación descriptiva, que implica observación y descripción sin manipulación de variables (Guevara et al., 2020). En una investigación descriptiva sobre el clima laboral de los profesores y su impacto en el modelo de enseñanza virtual, el objetivo principal será proporcionar una descripción detallada y precisa de las condiciones laborales y el entorno en el que los profesores participan en la enseñanza virtual.

1.4.3 *Diseño de investigación*

El diseño será de tipo no experimental de carácter descriptivo. Se caracteriza por la observación y la recopilación de datos sin manipulación activa de variables. En este contexto la investigación permitirá explorar las percepciones de los profesores sobre su entorno laboral en la enseñanza virtual. Identificar elementos clave del clima laboral, como la comunicación, el apoyo administrativo y las relaciones interpersonales además observar cómo el clima laboral se asocia con la efectividad y adaptación de los profesores al modelo de enseñanza virtual.

1.4.4 *Ámbito y tiempo social de la investigación*

1.4.4.1 Población

Está conformada por todo el conjunto de elementos que forman parte del Colegio Camilo Gallegos Domínguez, es de tipo finita compuesta por 49 docentes, 1246 estudiantes y 4 correspondiente al personal administrativo dando un valor total de la población finita de 1299.

1.4.4.2 Muestra

El método para el cálculo muestral es de tipo no probabilístico por conveniencia, en la cual se adoptará el valor total de la población obtenido así tamaño total de la muestra de 49 docentes, a los cuales se aplicará el instrumento de recopilación de información previamente definidos.

1.4.5 Técnicas, instrumentos

1.4.5.1 Técnica

1.4.5.1.1 Encuesta

“Como técnica de investigación se caracteriza por utilizar una serie de procedimientos estandarizados, a partir de cuya aplicación se recogen, procesan y analizan un conjunto de datos de una muestra estimada como representativa de una población o universo mayor” (Universidad de la Empresa, 2022). Se la va aplicar a los docentes del colegio Camilo Gallegos Domínguez donde se espera obtener resultados sobre cuál es su grado de satisfacción con el uso de las herramientas digitales.

1.4.5.2 Instrumento

1.4.5.2.1 Cuestionario

“Un cuestionario es un instrumento de recolección de datos a través de una serie de preguntas que tienen el fin de recopilar información de los participantes en el estudio” (Universidad Veracruzana, 2022). El cuestionario estará configurado con una estructura semiabierta por diez preguntas entre cerradas y abiertas.

1.4.6 *Procesamiento de la información*

Para el procedimiento se va hacer uso de la estadística descriptiva una vez recopilados los datos estos se proceden a tabular, se realizarán gráficos que permitan una mejor comprensión del resultado. Para ello se utilizará Microsoft Excel como herramienta de tabulación.

1.5 *Justificación*

1.5.1 *Justificación Teórica*

El trabajo propone investigar como los conceptos teóricos de los modelos de enseñanza virtual basado en la teoría de Rubén Puentedera y cómo influye en el clima laboral de los docentes en el uso de herramientas digitales en la enseñanza. Asimismo, se va lograr conocimiento como aporte para la literatura académica.

1.5.2 *Justificación Práctica*

Esta investigación se fundamenta en mejorar el clima laborar en el colegio Camilo Gallegos Domínguez. El resultado del trabajo de investigación permitirá determinar estrategias concretas que ayuden a la comunidad educativa, es especial a los estudiantes que son un factor determinante para plantear mejoras, así como, fuente de referencia bibliográfica para proyectos de similares características.

1.5.3 *Justificación Metodológica*

Para el acatamiento de los objetivos se realizará el uso de instrumentos de recopilación de datos como entrevistas para medir factores de satisfacción o conformidad del uso de estas herramientas por parte de los docentes. Con ello se va establecen estrategias de mejora al tema objeto de estudio. Las entrevistas se configurarán como un medio efectivo para obtener perspectivas cualitativas profundas

y contextualizadas, permitiendo a los investigadores explorar las experiencias individuales de los profesores en el entorno virtual. Estas conversaciones estructuradas permitirán indagar no solo en los aspectos técnicos y logísticos de la enseñanza virtual, sino también en las dimensiones emocionales y sociales que puedan influir en el clima laboral de los educadores.

1.6 Principales definiciones

- Clima organizacional

“Es muy importante en el desarrollo de una organización, en su evolución y en su adaptación al medio exterior. Un clima demasiado rígido, una estructura organizacional mal definida y no evolutiva harán que una empresa se deje aventajar fácilmente” (Brunet, 1996, p. 12).

- Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se refiere al grado de contento, complacencia y bienestar que un empleado experimenta en relación con su trabajo y las condiciones laborales. Incluye la percepción del trabajador sobre diversos aspectos, como el entorno laboral, las relaciones con colegas y superiores, la naturaleza de las tareas asignadas, las oportunidades de desarrollo profesional (Aguilar et al., 2020).

- Cultura organizacional

Es el conjunto de valores compartidos, creencias, normas y comportamientos que caracterizan a una organización. Estos elementos culturales influyen en la forma en que los miembros de la organización interactúan entre sí, toman decisiones y abordan los desafíos (Yopan et al., 2020).

- **Comunicación interna**

Se refiere al intercambio de información, mensajes y percepciones dentro de una organización, entre sus miembros y niveles jerárquicos. Incluye tanto la comunicación formal, como los comunicados oficiales y las políticas de la empresa, como la comunicación informal, que abarca las interacciones (Boada, 2021).

- **Liderazgo organizacional**

Es la capacidad de influir, motivar y dirigir a los miembros de una organización hacia el logro de metas y objetivos comunes. Los líderes organizacionales desempeñan un papel crucial en la toma de decisiones estratégicas, la gestión de equipos, la inspiración de la visión de la empresa y el fomento de una cultura organizacional positiva (Fuentes et al., 2021).

- **Aprendizaje virtual**

El aprendizaje virtual, también conocido como aprendizaje en línea o educación a distancia, se refiere a la modalidad educativa que utiliza tecnologías de la información y la comunicación para facilitar la adquisición de conocimientos y habilidades a través de medios electrónicos y recursos en línea (Oyarce et al., 2021).

- **Educación virtual**

Identificada como educación en línea, se refiere al diseño de la dinámica de enseñanza-aprendizaje que ocurre de manera virtual. En este formato educativo, profesores y estudiantes tienen la oportunidad de interactuar de manera distinta a la presencialidad tradicional (Mota et al., 2020).

- Herramientas digitales TIC

“Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) constituyen el conjunto actual de tecnologías que facilitan una transmisión de información más efectiva. Estas tecnologías han transformado la manera en que se accede al conocimiento han impactado las interacciones humanas” (Mero, 2021).

- La COVID-19

Se trata de una enfermedad infecciosa originada por la acción del virus SARS-CoV-2. La gran mayoría de las personas que contraen este virus experimentarán una sintomatología respiratoria que generalmente oscila entre leve y moderada, y lograrán una recuperación sin necesidad de someterse a tratamientos médicos específicos (Organización Mundial de la Salud, 2022).

1.7 Alcances y limitaciones

1.7.1 Alcances

- El proyecto de investigación comprende solamente al Colegio Camilo Gallegos Domínguez ubicado en la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, Ecuador. El estudio explorará el clima escolar en los profesores y sus impactos en los modelos de educación virtual post COVID-19.

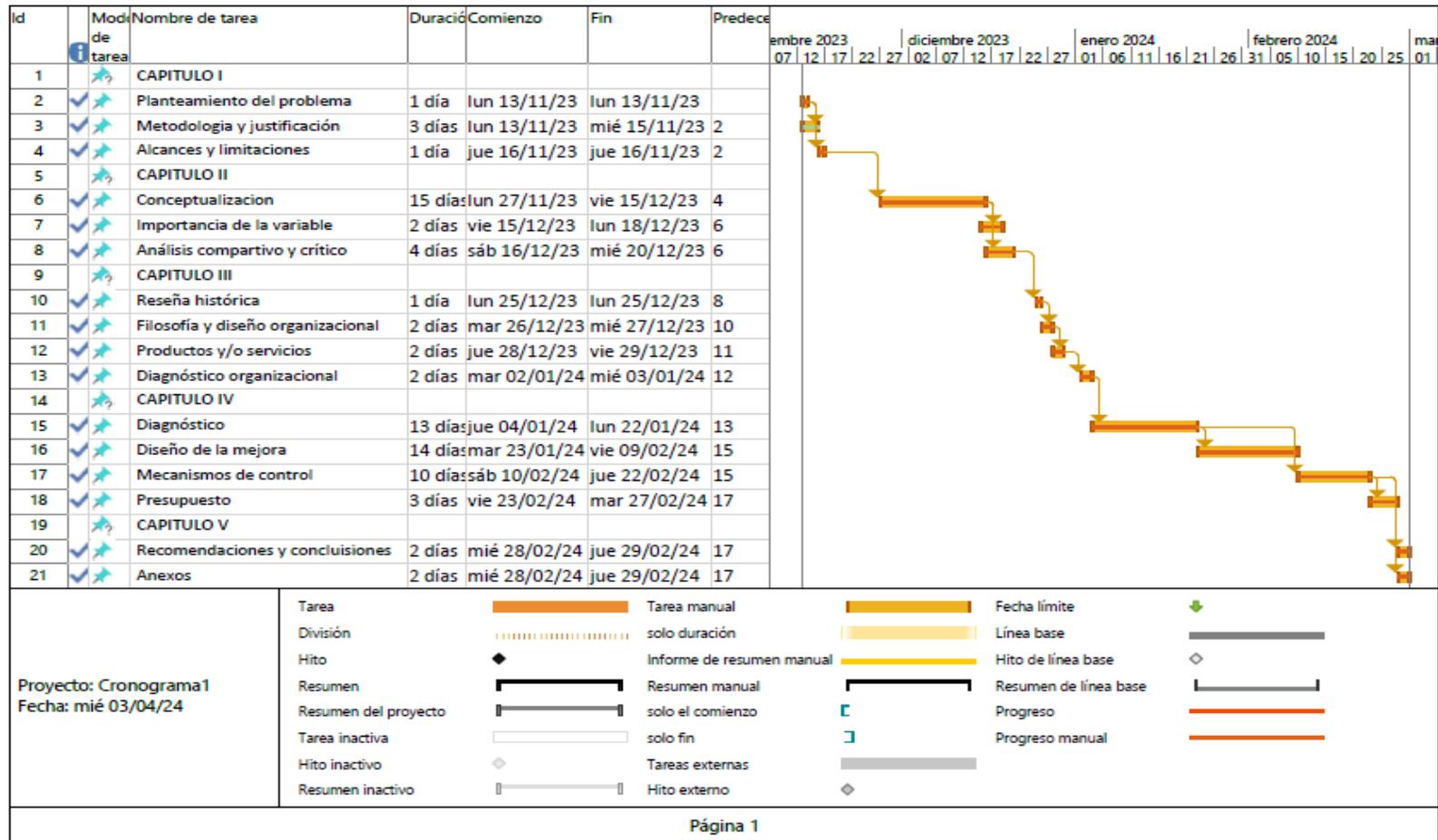
1.7.2 Limitaciones

- La falta de receptibilidad en las encuestas por parte de los docentes.
- Falta de estudios previos acerca del tema de investigación.
- No se realizará preguntas a los estudiantes por la no aceptabilidad de los padres de familia a la entrevista.

1.8 Cronograma

Figura 1

Cronograma de actividades



Nota. El gráfico describe el cronograma con todos los subtemas que cimientan en el desarrollo del trabajo de investigación.

Capítulo II Marco Teórico

2.1 Conceptualización de la variable

2.1.1 *Clima escolar*

La Unesco en su sitio web (2013) define “para que exista un clima escolar positivo es necesaria la colaboración entre directivos profesores, en la que participan las familias y los estudiantes, y en las que se promueve un trato respetuoso entre los niños y aprecio por los otros”.

Los autores Milicic & Arón (2000) en su artículo describen “el clima escolar se refiere al escenario y a las condiciones ambientales en que se desarrolla esta novela en la mayoría de los casos dramática y con algunos intermedios que permiten la distensión de los actores” (p. 2).

Para los autores Cornejo & Redondo (2001) “es necesario considerar que se fundamenta el estudio clima o ambiente social en las organizaciones e instituciones humanas ya que proceden de teorías psicosociales que asocian las necesidades y motivaciones de los sujetos con variables estructurales de tipo social” (p. 4).

Según el autor Roca (2014) “es una institución que proporciona un socio ambiente adecuado para la realización del proceso enseñanza aprendizaje manejando una educación de bienestar seguridad y confianza mediante las relaciones interpersonales del profesor y estudiante en el aula” (p. 22).

Dentro de las características principales del clima hoy organizacional descritas por Rodríguez (2004) son las siguientes:

- Tiene permanencia en el tiempo
- Representa la personalidad de la organización
- Los comportamientos y actitudes de los miembros afectan a la organización.
- Repercuten diferentes variables estructurales como sistema de contratación, ayudas políticas, dirección, etc.

2.1.1.1 Características del clima escolar

Los autores Milicic & Arón (2000) las determina:

- Valoración y reconocimiento.
- Cohesión entre docentes.
- Respetuosa comunicación.
- Espacio físico apropiado.
- Ejecución de actividades de entretenidas y variadas (p. 4).

Jamás es neutro el clima de una organización siempre se impacta con propósitos que favorecen u obstaculizan. Existen climas escolares positivos y negativos los primeros son los que favorecen el desarrollo de todo el personal que integra y forma parte del sistema educativo (Bendezú, 2020). Por el contrario, los climas escolares negativos dificultan el desarrollo de la comunidad educativa generando desgano, falta de interés. Desde el punto de vista de los docentes el clima negativo afecta a los docentes y directivos ya que disminuye el compromiso de estos con la escuela, se reducen las ganas de trabajar y mucha más dificultad lograr una visión de futuro de la escuela (Milicic & Arón, 2000).

Dentro de los microclimas de la escuela se menciona que se caracterizan puede ser de 2 tipos:

- Clima del aula
- Clima de trabajo

2.1.1.2 Clima de aula

El clima de aula se refiere al ambiente emocional y psicológico que se establece dentro de un salón de clases. Este ambiente es influenciado por una variedad de factores, incluyendo las interacciones entre el maestro y los estudiantes, las relaciones entre los propios estudiantes, el diseño físico del salón, las expectativas de comportamiento, y el estilo de enseñanza del docente, entre otros. Se considera como un factor de mayor incidencia de los alumnos en el proceso de aprendizaje “es aquel en que los estudiantes perciben apoyo y solidaridad de parte de sus pares y profesores, se sienten respetados en sus diferencias y falencias, así como identificados con el curso y su escuela” (Mena & Valdés, 2008, p. 5). Existen dos factores que influyen en el clima, A continuación, se lo describe:

- **El riesgo adoptado.** – Debe cambiar la cultura de la escuela para apoyar una mejora de la institución a largo plazo.
- **Pensamiento a largo plazo.** – entregar la atención al mantenimiento de la moral y el espíritu de participar en un proyecto en el día a día.

2.1.1.3 Clima de trabajo

“Un clima laboral óptimo favorece la convivencia escolar, motiva a los docentes, provoca una sensación de bienestar con su trabajo, y permite que los alumnos logren sus objetivos de aprendizaje” (Anchundia, 2015, p. 19). Complementando esta definición el clima laboral en las instituciones educativas reconoce la importancia ante

el talento humano en las mismas para crear ventajas competitivas por lo tanto mencionaremos que las instituciones educativas como mayor éxito fortalecen su estrategia por medio de la planta docente (Albañil, 2015).

Clima laboral refiere al ambiente que existe entre los miembros de la organización, este se selecciona estrechamente con el grado de motivación de los empleados y muestra de manera específica las características motivacionales del clima organizacional. Por lo tanto, es favorable cuando facilita los requerimientos personales y ayuda a elevar la moral de los miembros y es desfavorable cuando las necesidades no se logran satisfacer (Chiavenato, 2011).

En consecuencia, el clima laboral es indispensable como factor estratégico para el cumplimiento de objetivos y metas a nivel institucional así mismo la calidad del ambiente que es experimentado o percibido de la organización por sus miembros. Una influencia visiblemente en el comportamiento, así como en los beneficios institucionales.

Para el autor Rodríguez (2004) “Como el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo a la institución” (p. 2). La Unicef (2005) identifica cuatro efectos positivos cuando existe un adecuado clima laboral en una institución educativa:

- Asiste el aprendizaje organizacional.
- Suministra la mantención de una buena disciplina.
- Dispone una importante fuente de columna emocional.

2.1.1.4 Teorías del clima de trabajo

Las teorías del clima de trabajo han sido objeto de estudio en el ámbito de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos durante décadas. Estas teorías se centran en comprender y analizar el ambiente emocional y psicológico que se vive en el entorno laboral, con el objetivo de identificar los factores que influyen en la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los empleados. A lo largo del tiempo, diversas corrientes teóricas han aportado diferentes enfoques para explicar cómo se forma y se desarrolla el clima de trabajo, así como su impacto en el bienestar organizacional y el éxito empresarial (Caján, 2017).

Desde las primeras investigaciones sobre el clima organizacional en la década de 1930 hasta los enfoques más contemporáneos basados en la psicología positiva y la gestión del cambio, las teorías del clima de trabajo han evolucionado para adaptarse a las cambiantes realidades del mundo laboral. En esta introducción, se exploraremos algunas de las principales teorías del clima de trabajo y cómo han influido en la comprensión y la práctica de la gestión de recursos humanos en las organizaciones modernas (Chiang & Ojeda, 2013). El esquema de organización se fundamenta en los patrones de comportamientos recurrentes percepciones individuales y características en la organización existen varias teorías el clima organizacional Por su parte se ha realizado un análisis desde el ámbito educativo. En este sentido se analiza 2 enfoques usados para valorar el clima laboral en un colegio.

2.1.1.4.1 Teoría de Rensis Likert

Likert (1974) determinó dos grandes tipos de climas organizacional con subdivisiones:

- **Clima autoritario**

 - Autoritarismo explotador*

 - Los objetivos y las decisiones se consideran sobre la organización Debido a que la dirección no confía en sus empleados.

 - Autoritarismo paternalista*

 - La mayoría de las decisiones se toman sobre la organización, pero muchas de ellas en escalafones inferiores aquí la dirección tiene una confianza condescendiente con los trabajadores.

- **Clima participativo**

 - Consultivo*

 - Las decisiones se toman en la cima

 - Participación en grupo*

 - Este sistema involucra la participación de toda la organización al tener plena confianza en los empleados.

2.1.1.4.2 Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo

Las relaciones humanas anteriormente eran la combinación para tener mayor productividad dentro de las organizaciones. Existen estudios que buscan cuáles son los sucesos psicológicos que pueden causar condiciones de trabajo en relación con la producción. No han perdido fuerza los estudios realizados por mayo y otros referente a su teoría de comportamiento organizacional donde su nivel no se

determina por la capacidad física del empleado al contrario se basa en las reglas y expectativas sociales que lo envuelven, las cuales se las resumen a continuación:

- El nivel de rendimiento depende de la integración social
- El comportamiento social de los de los trabajadores
- Los trabajadores y el comportamiento social.
- Grupos informales

2.1.1.5 Factores del clima laboral

La comprensión del clima laboral es esencial para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo en cualquier organización. Este clima, definido por el conjunto de percepciones y emociones compartidas por los empleados respecto a su entorno laboral, está influenciado por una amplia gama de factores (Guevara et al., 2020). Estos elementos pueden variar desde la calidad de las relaciones interpersonales hasta la eficacia del liderazgo, pasando por la claridad de los objetivos organizacionales y la percepción de equidad en las políticas de la empresa. Los factores clave que contribuyen al clima laboral y cómo su comprensión y gestión adecuadas pueden impactar positivamente en el bienestar de los empleados y en el rendimiento organizacional.

Desde la comunicación efectiva hasta el apoyo del liderazgo, cada factor desempeña un papel fundamental en la creación de un entorno de trabajo que fomente la satisfacción, el compromiso y el éxito colectivo (Haro et al., 2016). Los factores fundamentales dependen la conducta humana: el primero son los sucesos coexistentes en determinado escenario y segundo el campo dinámico que produce el citado campo psicológico particular estos son patrones de percepción de cada

individuo el cual determina su forma de ver o describir las cosas en un determinado ambiente (Chiavenato, 2011). Considerando como base el planteamiento del autor se ha considerado factores relevantes del clima laboral.

2.1.1.5.1 La comunicación

La definición de comunicación parte como “El proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores” (Chiavenato, 2011, p. 59). Esta definición destaca el papel esencial de la comunicación como el proceso mediante el cual se comparte información, así como significados, entre individuos. Además, señala que la comunicación no solo implica la transmisión de hechos y datos, sino también la interacción basada en ideas, pensamientos y valores compartidos.

En otras palabras, la comunicación no se limita a la mera transmisión de información, sino que también involucra la conexión interpersonal a través de la expresión y el intercambio de ideas y valores. Entonces se debe comprender que el proceso de comunicación une a las personas para compartir conocimientos, críticas, consejos y sentimientos por tal razón las instituciones no consiguen existir, ni manejar sin comunicación ya que está es la red que coordina e integra todas las partes.

La presión de los directivos y la importancia de la comunicación en la institución para ello debe considerarse dos aspectos el primero: ser la herramienta de gestión y segundo: es el elemento indispensable en las relaciones interpersonales. “Sin comunicación no se lograría nada en las organizaciones. A los gerentes les

conciernen dos tipos de comunicación: interpersonal y organizacional” (Robbins, 2004, p. 313). esta definición resalta que la comunicación, tanto interpersonal como organizacional, es un elemento central para el funcionamiento exitoso de las organizaciones, y que los gerentes deben prestar especial atención a ambos tipos de comunicación para garantizar el éxito y la eficacia en el logro de los objetivos organizacionales.

Para el autor Chiavenato (2011) es importante destacar la comunicación efectiva que debe mantenerse en la institución pues ésta influye en el adecuado manejo de las relaciones humanas y en el vínculo del clima laboral. “La comunicación constituye el área principal en el estudio de las relaciones humanas y de los métodos para modificar la conducta humana” (p. 65).

Manteniendo la corriente de los autores se destaca la eficacia de los niveles de comunicación y confianza dentro de la institución. Por lo tanto, se puede mencionar que la dirección en el centro educativo correspondería inquietarse por la comunicación efectiva permitiendo lograr seguridad y formar un clima laboral de conformidad y confianza beneficiando a las actividades educativas. Las instituciones educativas públicas a raíz de la pandemia de la COVID-19 introdujo las TIC, el uso de computadores, el internet, tanto para estudiantes como profesores cambiando los procedimientos de comunicación educativa adentro del clima laboral educativo.

2.1.1.5.2 Satisfacción laboral

“Busca sólo una manera satisfactoria y no la mejor manera de hacer un trabajo; no busca la ganancia máxima, sino la ganancia satisfactoria. Sus aspiraciones son relativas y toma en cuenta cada situación con la que se enfrenta” (Chiavenato, 2011, p. 67). Se considera que esta es otra dimensión del clima laboral y es un elemento clave del comportamiento organizacional por tal razón ha conllevado a medir diversas definiciones y el grado de importancia.

En el trabajo la satisfacción es una variable dependiente concreta, un ejemplo hace referencia a la remuneración entregada a los obreros y otra es la que ellos creen corresponderían recibir esto en lugar de ser un comportamiento representa una actitud. De la misma manera, tener compañeros de trabajo amigables que entreguen su apoyo transporta a una mayor satisfacción generalmente estudios han demostrado que la satisfacción de los trabajadores aumenta cuando el supervisor inmediato es amigable, comprensivo, escucha las opiniones e interés (Robbins, 2004).

La satisfacción en el puesto “se refiere a la actitud general de un individuo hacia su ubicación en la empresa u organización, entendida como el nivel de responsabilidad que asume con respecto a los demás miembros de la misma” (Albañil, 2015, p. 29). Por lo tanto, podemos mencionar que la satisfacción se da desde dos aspectos notables internamente en la organización: “la satisfacción con el puesto entendiendo por el cargo dentro de la organización y la satisfacción o desempeño siendo este último el más relevante al interior del clima laboral puesto que se relaciona con el compromiso del personal en la organización” (Albañil, 2015, p. 30).

En conclusión, los docentes dentro de una institución podrían desempeñar una labor que les compensa, de desarrollo y formación académica sin embargo al interior del sistema educativo puede existir la marginación o burocracia esto desmotiva dentro del contexto social que aprecia poco su labor llevando a diversos casos sentimientos de elaboración personal sobre todo en docentes de centros educativos estatales.

2.1.1.5.3 Fundamentos que refuerzan la satisfacción laboral

Para (Quiñonez & Cornejo, 2007) caracterizan partir de dos consideraciones:

- **Consolidar y darle identidad al colectivo de profesores;** integrando en lo organizacional sus prácticas y unificando sus metas.
- **Indagar a partir del conocimiento y la satisfacción laboral;** cuales son las estrategias y acciones que pueden constituir una propuesta de mejora de la satisfacción laboral de nosotros como profesores, a partir de la trama que construye a nuestros ambientes de trabajo.

2.1.1.6 Gestión y clima laboral en las instituciones educativas

En la gestión de las instituciones educativas es necesario tener una amplia visión ya que se debe creer que el clima dentro de la institución se forma por todos los estilos que arreglan la institución educativa. El funcionamiento de una institución educativa no está escrita al contrario esta se forma por medio de las personas que dirigen la institución de ahí que surge la necesidad e importancia de contar con extraordinarias autoridades académicas, obviando los favoritismos, o los “supuestos buenos directores empíricos” en las instituciones educativas. Murillo (2004) plantea la relación entre el clima y la gestión institucional:

- Sí tiene competencia, pero no voluntad “el directivo de fomentar la participación”
- Si grupo no tiene voluntad ni capacidad es “el líder debe dirigir”.
- Si el grupo no tiene capacidad, pero sí voluntad “el directivo debe persuadir”.
- Finalmente, si el grupo tiene voluntad y capacidad “el líder a de delegar” (pp. 13-14).

2.1.2 La escuela en Ecuador

La escolarización obligatoria “se extiende por 13 años junto con otros países latinoamericanos donde la educación media es obligatoria” (Unesco, 2019). De acuerdo con la LOEI “Ley Orgánica de Educación Intercultural” el sistema educativo en el Ecuador establece los siguientes niveles de educación: inicial, básica y bachillerato, además el sistema de educación intercultural bilingüe (Unesco, 2019).

El sistema de educación ofrece 2 tipos la escolarizada y no escolarizada la educación escolarizada es progresiva y conlleva a la obtención de un certificado o título, así como su duración es de un año lectivo además responde a currículos específicos determinados en el plan nacional de educación (Unesco, 2019).

La educación no escolarizada propone la oportunidad de mejora de todos los ciudadanos a lo extenso de la vida y no se vincula con los currículos definitivos para los niveles educativos. “El sistema de homologación, acreditación y evaluación de las personas que han recibido educación no escolarizada será determinado por la autoridad educativa nacional en el respectivo reglamento” (Unesco, 2019, p. 3).

2.1.2.1 Elementos claves

2.1.2.1.1 Mejoramiento profesional docente

El Ministerio de Educación del Ecuador debe poner en marcha un sistema eficaz que permita el desarrollo profesional para lograr articular las instituciones contribuyendo al perfil de competencias de recursos humanos en el sistema educativo. El mejoramiento profesional es un proceso para el docente donde se incluye un refuerzo pedagógico, aulas demostrativas ferias pedagógicas (Guerrero, 2013).

2.1.2.2 Factores de calidad y eficacia educativa

La calidad y eficacia educativa son aspectos fundamentales en el proceso de enseñanza-aprendizaje que impactan significativamente en el desarrollo y éxito de los estudiantes. Desde la perspectiva de terceros, estos factores son cruciales para evaluar el rendimiento y el impacto de las instituciones educativas y los programas de estudio. En esta introducción, se explorarán los principales factores que influyen en la calidad y eficacia educativa, como la experiencia y capacitación de los docentes, el diseño curricular, la disponibilidad de recursos educativos, el ambiente de aprendizaje, y la participación de los estudiantes y la comunidad educativa en general. Comprender estos factores es esencial para promover prácticas educativas que fomenten un aprendizaje significativo, equitativo y duradero para todos los estudiantes.

“Una escuela eficaz es aquella que consigue un desarrollo integral de todos y cada uno de sus alumnos, mayor de lo que sería esperable teniendo en cuenta su rendimiento previo y la situación social, económica y cultural de las familias” (Murillo & Román, 2012). Para los autores se plantea tres características:

- Desarrollo integral de los alumnos
- Valor añadido
- Equidad como elemento básico de eficacia

“La calidad de la educación es una aspiración constante de los sistemas educativos compartida por el conjunto de la sociedad, y uno de los principales objetivos de las reformas educativas de los países de la región” (Guerrero, 2013, p. 11). En este contexto la Constitución del Ecuador determina “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” (Asamblea Nacional Republica del Ecuador, 2008).

La calidad y eficacia educativa se puede describir en 11 factores según Guerrero (2013) que se interrelacionan entre sí:

- **Liderazgo profesional.** – es una de las recomendaciones claras sobre efectividad escolar donde el líder debe poner atención a las personas y su bienestar, confianza.
- **Visión y objetivos compartidos.** – estos son de responsabilidad pública de todos los actores relacionados con la educación.
- **Ambiente de aprendizaje.** – es el espacio donde ocurre la adquisición de las destrezas y conocimiento.
- **La enseñanza y el aprendizaje como centro de la actividad escolar.** – los docentes deben centrar la atención tanto en la calidad como en la cantidad en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- **Enseñanza con propósito.** – los docentes deben fijarse en ofrecer una enseñanza de calidad proporcionando aprendizajes verdaderos que más

adelante serán valorados por los estudiantes sociedad en general y representantes de tal forma se conocerá si fueran significativos o no.

- **Reforzamiento positivo.** – se lo debe implementar para mejorar el comportamiento y la retroalimentación sobre todo en el aula donde existan casos con diferentes ritmos de aprendizaje.
- **Seguimiento de los avances.** – en términos coloquiales hace referencia a las evaluaciones de esta forma se obtiene información que permita al docente tomar medidas adecuadas para mejorar la calidad educativa.
- **Responsabilidades y derechos de los estudiantes.** – en muchas de las instituciones educativas los estudiantes se escudan en sus derechos, pero se olvidan de sus responsabilidades como personas y estudiantes esto ha causado una elevada tercera sesión escolar e incluso pérdidas de año.
- **Colaboración hogar escuela.** – la participación de los padres de familia en la educación de sus hijos es importante y aquí tanto los docentes como la institución sienten el respaldo y apoyo con la finalidad de favorecer mutuamente en la educación de calidad.
- **Organización para el aprendizaje.** - el término organización refiere a la disposición que tienen los directivos como los docentes de aprender en un ambiente social y sin individualidades. (pp. 12-14)

2.1.3 Enseñanza virtual

La enseñanza virtual es un enfoque educativo que se lleva a cabo principalmente a través de plataformas y herramientas en línea. En este contexto, los docentes utilizan tecnologías de la información y comunicación (TIC) para impartir lecciones, interactuar con los estudiantes y facilitar el aprendizaje a distancia. Esto

puede incluir la transmisión de clases en tiempo real mediante videoconferencias, la distribución de materiales de estudio en formato digital, la creación de actividades interactivas en línea y la comunicación mediante correos electrónicos, foros de discusión u otras herramientas de colaboración en línea (UNESCO, 2021).

La enseñanza virtual permite a los estudiantes acceder al contenido educativo desde cualquier lugar con conexión a internet, lo que ofrece flexibilidad en cuanto a horarios y ubicación. Además, puede facilitar la personalización del aprendizaje, al permitir que los estudiantes avancen a su propio ritmo y accedan a recursos adicionales según sus necesidades individuales. Durante los últimos años se ha ido fortaleciendo los modelos de enseñanza a distancia y de educación continua ya que esto desde hace algunos años atrás solo era posible a escala reducida y con costos muy elevados, pero, debido al crecimiento y desarrollo de las TIC se ha masificado su uso permitiendo cambios en los procesos educativos (UNESCO, 2021).

Con el ingreso de la COVID-19 todo el mundo sufrió inesperados cambios e impactos, los países del mundo se vieron forzados e incluso obligados a realizar transformaciones en múltiples aspectos y por supuesto la educación fue uno de ellos. de acuerdo con Datos de la UNESCO el 94% de estudiantes en todo el mundo resultaron afectados por la suspensión de clases presenciales de tal forma para contrarrestar este efecto el sector educativo tuvo la necesidad de implementar la enseñanza virtual por medio de herramientas tecnológicas existentes pero a la vez la celeridad con la que todo el sistema educativo tuvo que adaptarse a esta nueva modalidad planteó varias interrogantes sobre la funcionalidad y el manejo de la virtualidad en la educación (UNESCO, 2021).

El autor Tabatabai (2020) considera como “la transmisión de los contenidos pedagógicos, sin interferencias de la distancia ni la temporalidad, a través de los diferentes recursos tecnológicos utilizados en la comunicación de la dupla docente-discente”. Esta opinión la refuerza Exposito & Marsolier (2020) “la educación virtual establece un escenario diferente para la comunicación maestro-estudiante, además el uso de los recursos tecnológicos origina maneras novedosas de aplicación e interrelación de acuerdo con cada contexto” (Exposito & Marsolier, 2020).

“Es el tipo de educación en la que especialistas, docentes y estudiantes participan remotamente, a través de las redes de computadoras haciendo uso intensivo de las facilidades que proporcionan la Internet y las tecnologías de información y comunicación” (Vargas, 2020, p. 44). La enseñanza virtual es definida como el tipo de educación en la cual especialistas, docentes y estudiantes participan de forma remota, empleando las redes de computadoras y haciendo uso extensivo de las facilidades proporcionadas por Internet y las tecnologías de información y comunicación.

En este contexto, los especialistas y docentes brindan instrucción y apoyo a los estudiantes a distancia, utilizando herramientas digitales como plataformas en línea, videoconferencias, y recursos educativos disponibles en la web. Este enfoque permite a los estudiantes acceder a la educación desde cualquier ubicación con conexión a Internet, y les ofrece la flexibilidad para gestionar su aprendizaje de acuerdo a sus propios horarios y necesidades.

2.1.3.1 Principales necesidades y dificultades en la enseñanza virtual.

La enseñanza virtual ha emergido como una modalidad educativa cada vez más relevante en la era digital, especialmente en contextos donde se requiere flexibilidad y adaptación a diversas circunstancias. Sin embargo, junto con sus numerosos beneficios, también trae consigo una serie de necesidades y desafíos que deben ser abordados para garantizar su efectividad y equidad (Vargas, 2020).

Se explora las principales necesidades y dificultades en la enseñanza virtual, desde el acceso a la tecnología y la conectividad hasta la interacción y participación de los estudiantes, la motivación y autodisciplina requeridas, así como los desafíos asociados con la evaluación del aprendizaje y la retroalimentación efectiva. Comprender y abordar estas cuestiones es crucial para desarrollar prácticas educativas virtuales que sean inclusivas, efectivas y enriquecedoras para todos los involucrados. Para Vargas (2020) las principales necesidades son las siguientes:

- **Falta de Accesibilidad cognitiva de entornos digitales.** - son los entornos digitales sean más fáciles de entender y usar, la facilidad de comprender textos e imágenes, la navegación, uso de aplicaciones, configuración de un dispositivo electrónico.
- **Acceso a internet.** - Un gran porcentaje de familias no tiene acceso a internet estable. para un determinado número de familias que tiene varios hijos en etapa escolar se presentan las dificultades para compartir entre ellos los dispositivos informáticos.
- **Acceso a recursos tecnológicos.** - Muchos de los lugares no disponen de suficientes equipos y en el peor de los casos estos y ya son obsoletos y no soportan las aplicaciones más utilizadas.

- **Apoyo específico para el desarrollo de las tareas.** - se refiere al acompañamiento en tareas y de aprendizaje en el caso de las familias que tienen algún hijo/a con discapacidad intelectual o del desarrollo este tipo de apoyo representa la supervisión permanente de la tarea (p. 48).

2.2 Importancia de la variable de estudio

Mantener una convivencia sana requiere de potenciar un buen ambiente escolar. esto preocupa a todo el personal educativo entre docentes y directivos, así como a las familias y la sociedad en general. Factor fundamental en el desarrollo de todas las personas es la convivencia y a qué se trata de del contexto social afectivo y cultural en el que estamos cada uno de nosotros inmersos además convivir adecuadamente es una competencia que toda persona debe adquirir.

El clima escolar se relaciona con el clima laboral o institucional dentro de las organizaciones ya que este permite mejorar la productividad, convivencia, motivación, etc. entre todos los miembros o personas de la institución educativa. Este a su vez es percibido y producido por cada individuo según como se encuentra el proceso de interacción social que dependerá de las diferentes actividades e interacciones de cada uno de los individuos de la institución (Benalcazar & Ojeda, 2020).

Definitivamente un buen clima institucional favorece los esfuerzos de los miembros de la institución educativa hacia una educación de calidad, logrando por parte de los docentes un nivel elevado de compromiso para generar educación de calidad y excelencia. En los actuales momentos un tema de gran importancia es el clima institucional en los colegios del país buscando promover cambios, tener mayor rendimiento, mejora en el entorno social y educativo.

2.3 Análisis comparativo de las bases teóricas

Tabla 1

Análisis comparativo de variables

Concepto	Autor 1	Autor 2	Autor 3	Comentario
CLIMA ESCOLAR	“Para que exista un clima escolar positivo es necesaria la colaboración entre directivos profesores, en la que participan las familias y los estudiantes, y en las que se promueve un trato respetuoso entre los niños y aprecio por los otros” (Unesco, 2013).	“El clima escolar se refiere al escenario y a las condiciones ambientales en que se desarrolla esta novela en la mayoría de los casos dramática y con algunos intermedios que permiten la distensión de los actores” (Milicic & Arón, 2000, p. 2).	“Es necesario considerar que se fundamenta el estudio clima o ambiente social en las organizaciones e instituciones humanas ya que proceden de teorías psicosociales que asocian las necesidades y motivaciones de los sujetos con variables estructurales de tipo social” (Cornejo & Redondo, 2001, p. 4).	Las instituciones educativas son espacios de convivencia por ello el clima escolar busca examinar las múltiples asociaciones entre personas, así como su interacción con los individuos son determinantes en la conducta humana
ENSEÑANZA VIRTUAL	“Es el tipo de educación en la que especialistas, docentes y estudiantes participan remotamente, a través de las redes de computadoras haciendo uso intensivo de las facilidades que proporcionan Internet y las tecnologías de información y comunicación” (Vargas, 2020, p. 44).	“La educación virtual establece un escenario diferente para la comunicación maestro-estudiante, además el uso de los recursos tecnológicos origina maneras novedosas de aplicación e interrelación de acuerdo con cada contexto” (Exposito & Marsolier, 2020).	“Considera como “la transmisión de los contenidos pedagógicos, sin interferencias de la distancia ni la temporalidad, a través de los diferentes recursos tecnológicos utilizados en la comunicación de la dupla docente-discente” (Tabatabai, 2020).	La educación virtual se convirtió en una herramienta de comunicación entre docente y estudiantes producto del cierre de las clases presenciales que ocasiono la COVID-19, este tipo de enseñanza se aplicó en varios países del mundo para garantizar, solventar la necesidad de educativa de los estudiantes.

Nota. La tabla muestra el análisis comparativo de las variables clima escolar y la enseñanza virtual.

2.4 Análisis crítico de las bases teóricas

El plantel educativo debe garantizar el proceso de enseñanza aprendizaje de todos los estudiantes. La conceptualización del clima escolar para varios autores considera que este afecta al proceso educativo de los estudiantes pues como lo describen varias referencias bibliográficas este se va construyendo por medio de las relaciones interpersonales entre los docentes y estudiantes. Recordemos que la base del conocimiento que absorben los estudiantes es entregada por el docente por lo tanto si no se encuentra motivado, seguro, comprometido con la educación de sus estudiantes se rompe la cadena en el proceso de enseñanza provocando que la educación no sea de calidad y dinámica.

Por otra parte, en el clima escolar las relaciones interpersonales son factores de gran relevancia pues estas afectan directamente a la satisfacción laboral, la comunicación une a las personas para compartir conocimientos, críticas, entre otros por tal razón las instituciones no pueden existir ni operar sin comunicación ya que está es la red que coordina e integra todas las partes. En conclusión, los docentes dentro de una institución podrían desempeñar labores que les satisface, de desarrollo y formación académica no obstante al interior del sistema educativo puede existir la marginación o burocracia esto desmotiva dentro del contexto social que valora poco su labor llevando a muchos casos sentimientos de realización personal sobre todo en docentes de centros educativos estatales.

Capítulo III Marco Referencial

3.1. Reseña histórica

La Institución se fundó el 16 de mayo de 1986 con el nombre de Colegio Nacional Mixto Matutino Dr. Camilo Gallegos Domínguez, en honor al ex ministro de Educación, quien había fallecido en un accidente aéreo un mes antes. Se creó para que funcionara en las instalaciones de la Escuela Fiscal Jaime Nebot Saadi, que luego se llamó Prof. Esperanza De Los Ángeles Urueta Facin. Se creó con ciclo básico, es decir, en ese entonces 1er, 2do y 3er curso, ahora 8vo, 9no y 10mo. Fue su primera Rectora la Dra. Aracelly Maridueña de Santacruz y algunos docentes fueron: Lcda. Victoria Velázquez, Prof. Roberto Sarabia, Lcda. Cruz Pinto, Lcda. Clemencia Moyano, Lcda. Lucila Guerrero.

En el año 1996 se crea el ciclo diversificado, hoy Bachillerato. En ese tiempo la especialización con la creó fue la de Contabilidad, graduándose la primera promoción en el año lectivo 1997-1998 como Contadores Bachilleres en ciencias de Comercio y Administración. Luego en el año 1999 se crea la especialización Informática, con su primera promoción de Bachilleres en Ciencias de Comercio y Administración especialización Informática en el año lectivo 2001-2002.

Se mantuvieron estas especializaciones hasta las reformas curriculares que crearon los bachilleratos unificados en el año 2010, cambiándose los tipos de titulación a Bachilleres Técnicos Polivalentes y luego a Bachilleres Técnicos en Servicios, hasta la actualidad han sido sus rectores además de la fundadora: Lcda. Isabel Centurión, Dr. Mauricio Castro, Lcda. Isabel Paredes, Lcda. Rosa Justina Martínez y la actual MSc. Rocío Falcón. Actualmente es una unidad educativa, que se creó

mediante fusión con la escuela que funcionaba en la jornada vespertina, en el año 2012 con el nombre de Unidad Educativa Fiscal Camilo Gallegos Domínguez.

3.1.1. Quienes somos

La U. E Fiscal Camilo Gallegos Domínguez se localiza en la provincia de Guayas, en el cantón Guayaquil de la parroquia Ximena. “Es un centro educativo de Ecuador perteneciente a la Zona 8 geográficamente es un centro educativo urbano, su modalidad es Presencial en jornada Matutina y Vespertina, con tipo de educación regular y con nivel educativo: EGB y Bachillerato” (Escuelas Ecuador, 2022).

“Institución educativa que obtiene sus recursos para desarrollar sus actividades (Sostenimiento) de manera Fiscal, está en el régimen escolar Costa y se puede llegar al establecimiento de manera terrestre. Tienen un total aproximado de 42 docentes y 1239 estudiantes” (Escuelas Ecuador, 2022), de los cuales son 627 mujeres y 612 hombres correspondientes al padrón oficial 2021-2023.

3.2. Filosofía institucional

3.2.1. Misión

“Desarrollar una práctica docente crítica y de calidad que incida significativamente, habilidades, actitudes y valores, para enfrentar los retos que exige la sociedad del conocimiento, beneficiándose a sí mismo, su familia y comunidad” (U.E Camilo Gallegos Domínguez, 2023).

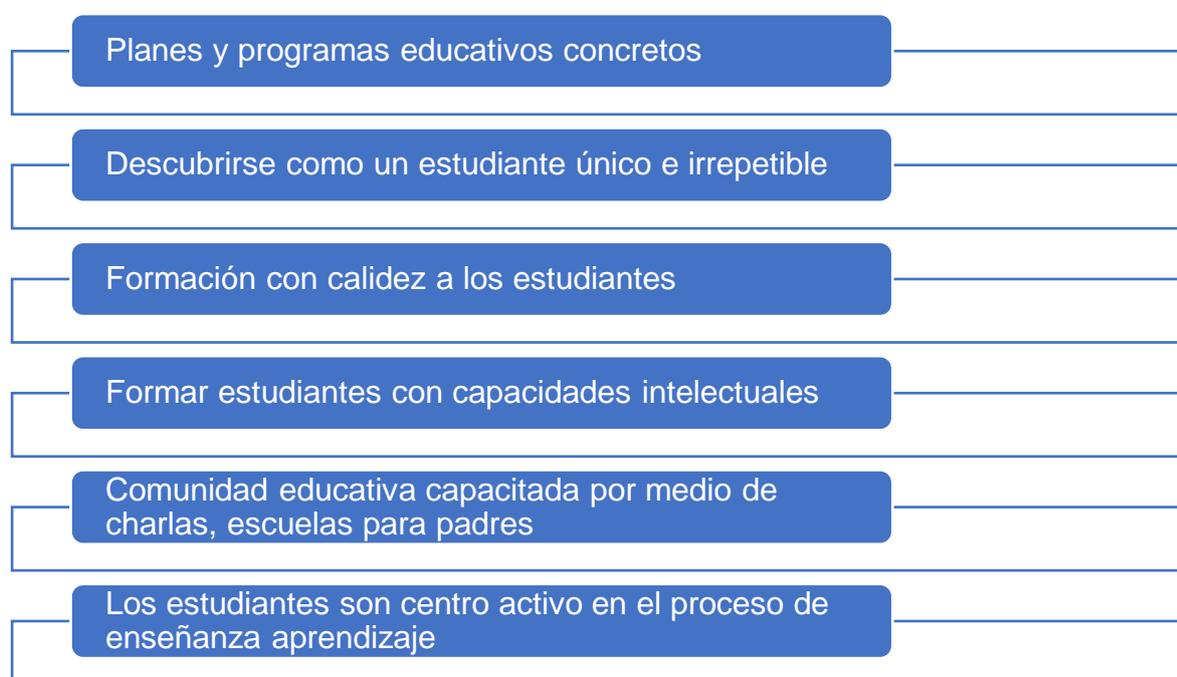
3.2.2. Visión

“Ser uno de los mejores centros educativos de formación de niños, niñas y adolescentes, en educación básica y bachillerato del cantón, la provincia y el país en general, ofreciendo una formación integral, técnica, humanística y del buen vivir” (U.E Camilo Gallegos Domínguez, 2023).

3.2.3. Idearios

Figura 2

Idearios



Nota. La figura muestra idearios que tiene la unidad educativa. Fuente: (U.E Camilo Gallegos Domínguez, 2023).

3.2.4. Valores

Para la U.E Camilo Gallegos Domínguez (2023) se desarrolla los siguientes:

Figura 3

Principales valores



Nota. En la figura se muestra los principales valores que cimienta la Institución Educativa

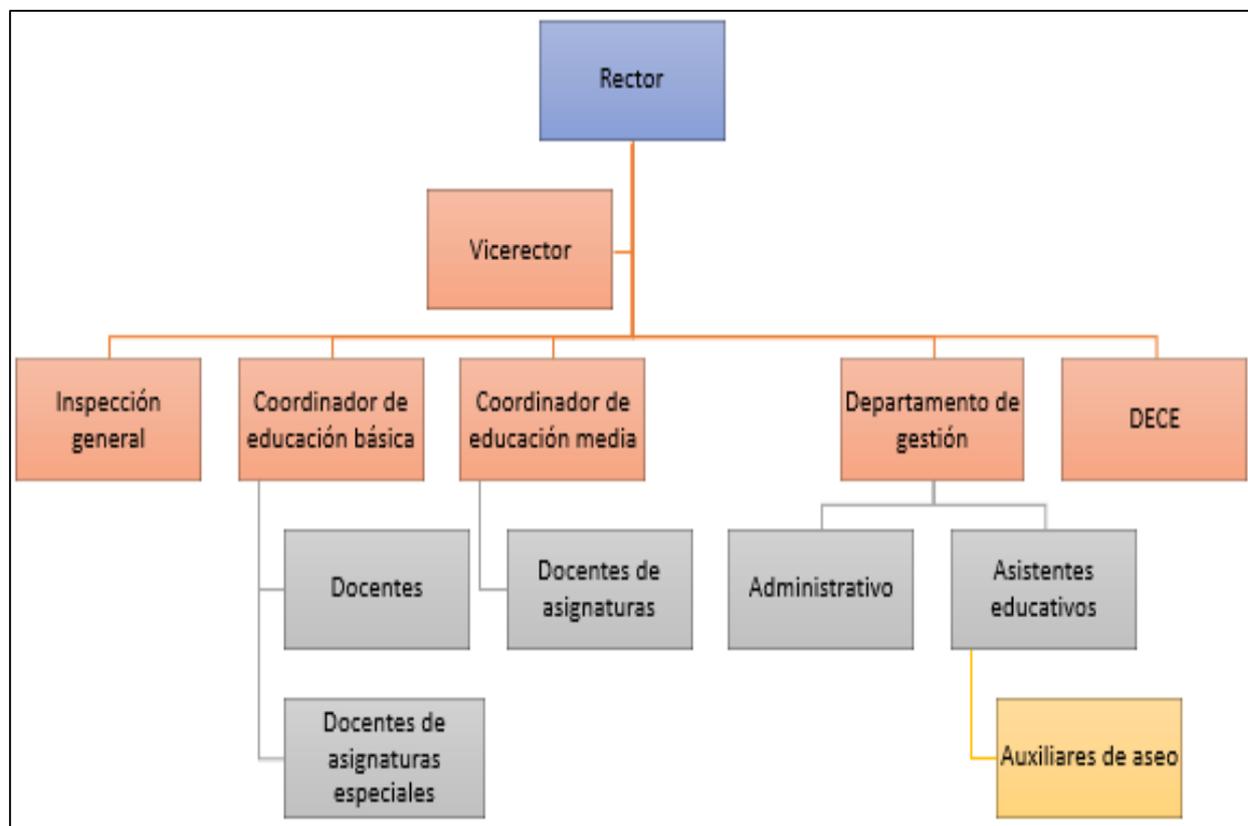
- La amabilidad en el entorno educativo contribuye a crear un ambiente acogedor y positivo, donde los estudiantes se sienten seguros y valorados.
- La solidaridad promueve un sentido de comunidad y pertenencia, donde los estudiantes se sienten respaldados y comprendidos.
- La responsabilidad entre los estudiantes contribuye al desarrollo de habilidades que serán beneficiosas a lo largo de sus vidas.
- La comunicación entre compañeros es esencial para construir relaciones sólidas y un ambiente de aprendizaje colaborativo. Alentando la conversación entre compañeros, se promueve el intercambio de ideas, la resolución conjunta de problemas y el desarrollo de habilidades sociales.

3.3. Diseño organizacional

3.3.1. Organigrama de la Unidad Educativa

Figura 4

Organigrama de la unidad educativa



Nota. la figura muestra el organigrama de la U. E Camilo Gallegos Domínguez. Adaptado por las autoras

El organigrama en la unidad educativa permite estructurar de manera interna desde el rector hasta los auxiliares, a la vez permite visualizar como está conformada la estructura jerárquica del plantel permitiendo mostrar un esquema general que sean visualizado por los padres de familia y estudiantes. Para el plantel educativo el tipo de organigrama es jerárquico vertical esto quiere decir, se inicia desde la parte central superior el “Rector” y de este descienden niveles secundarios que mantiene relación y dependen de las acciones del mismo. A continuación se describe cada elemento que forman parte de la institución educativo:

Rector

- Cumplir y hacer cumplir los principios y objetivos de educación,
- Cumplir con las normas, políticas, derechos y obligaciones educativas,
- Dirigir eficientemente los programas académicos,
- Diseño y ejecución de planes institucionales.

Vicerrector

- Dirigir el proceso de ejecución de los proyectos institucionales,
- Proponer nómina de directores de área o docentes tutor,
- Revisar y aprobar instrumentos de evaluación para los docentes,
- Implementar apoyo y tutorías académicas.

Inspector general

- Coordinar a los inspectores de curso,
- Registrar la asistencia de estudiantes y docentes,
- Gestionar el clima organizacional mediante el cumplimiento de disciplina y normas de convivencia.

DECE

- Los departamentos de Consejería estudiantil tienen la responsabilidad de entregar atención integral a los y las estudiantes, concediendo apoyo y acompañamiento psicológico, social, psicoeducativo, emocional de la mano con la normativa vigente en el sistema educativo.

Docentes

- Atender a los representantes de los estudiantes para conocer su desarrollo académico,
- Entregar orientación estudiantil,
- Relación directa con los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje,
- Realizar evaluaciones estudiantiles,
- Ejecutar actividades formativas, culturales y deportivas.

Asistentes administrativos

- Emisión de certificados académicos,
- Gestión de permisos de ausencia, así como registro de ausencia por parte de los docentes,
- Realizar el proceso de matriculación de los estudiantes,
- Emisión de libreta de calificaciones,
- Conservación de archivos y registros de clase.

Auxiliar de aseo

- Garantizar la limpieza de las instalaciones de oficinas,
- Vigilar el buen uso de los espacios verdes,
- Conservar las áreas verdes y jardines,
- Colaborar con la limpieza de las aulas de la institución,
- Inspeccionar el uso adecuado de los implementos de limpieza.

3.4. Productos y/o servicios

3.4.1. Oferta educativa

- Jornadas Matutina y Vespertina
 - Educación general Básica
 - Bachillerato
- Laboratorios de computación
- Audiovisuales

3.4.2. Servicios

- Áreas deportivas,
- Tutorías a estudiantes,
- Apoyo pedagógico,
- Departamento médico,
- Apoyo psicológico.

3.5. Diagnóstico organizacional

El diagnóstico de la situación actual de la institución se lo realiza mediante la matriz FODA, este es una herramienta muy fácil y practica de utilizar que permite determinar cuáles son las fortalezas y debilidades a nivel interno y las oportunidades y amenazas a nivel externo.

Tabla 2*Diagnóstico FODA*

INTERNAS	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Docentes con experiencia - Maestros con descarga horaria - Compromiso para atender acuerdos. - Excelente relación entre padres de familia y docentes. - Fomentar la participación de los padres de familia en la educación de sus niños/as. - La comunidad escolar se desenvuelve en valores de honestidad, solidaridad y responsabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de capacitación a los docentes en recursos tecnológicos. - Infraestructura buena. - Desacuerdo de los docentes en uso de herramientas tecnológicas. - Existen docentes entre los 50 y 60 años
EXTERNAS	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo de gran % de padres de familia. - Acceso a la tecnología e innovación. - Reconocimiento de la oferta educativa. - Participación de los estudiantes. - Docentes contribuyen al desarrollo. y progreso de la Institución Educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Entorno cultural de los docentes - Falta de recursos y materiales. - Carencia de recursos tecnológicos.

Nota. la tabla describe la matriz FODA de la institución educativa.

3.1.1. Análisis y comentarios del FODA

Como ya se mencionó anteriormente el análisis FODA nos permite comprender la situación del centro educativo, iniciaremos con las fortalezas describiendo que el centro educativo cuenta con docentes con amplia experiencia académica el cual permite fortalecer y mejorar el proceso de enseñanza en los estudiantes, también

todos los docentes se encuentran comprometidos con la atención en acuerdos interinstitucionales con el fin de mejorar el desenvolvimiento de la institución.

Esto permite mantener excelentes relaciones entre los padres de familia y docentes lo cual fortalece vínculos para que los padres de familia se sientan comprometidos en la participación de la educación de sus representados y de esta manera contribuir en el fortalecimiento y practica de valores fundamentales como la honestidad, solidaridad y responsabilidad en cada estudiante. Así mismo contar con una descarga horaria le permite al docente mejorar su desempeño pues al contar con espacios de receso puede preparar positiva y activamente la clase con el objetivo de lograr la atención de los estudiantes.

Las oportunidades que debe aprovechar la institución son: al contar con el apoyo de un gran porcentaje de padres de familia hacia el personal docente y centro educativo le permitirá mejorar la convivencia y clima escolar en la institución caso contrario se presentarían varias dificultades para el desarrollo de actividades sociales, académicas en beneficio para los estudiantes. Una particularidad que no es ajena a la realidad actual es tener el acceso a las herramientas tecnológicas e innovación que permiten fortalecer el proceso de enseñanza, reconociendo la oferta educativa que entrega la institución para de esta manera sea aprovechada al máximo por los estudiantes. Finalmente aprovechar la participación positiva de los estudiantes en el desenvolvimiento de las activades académicas.

Las debilidades son puntos específicos que necesitan ser atendidos pues estos traen grandes problemas a la institución si no son tomadas en cuenta. La falta de capacitación constante a los docentes en el uso de recursos tecnológicos y digitales dificulta su buen uso y aplicación pues al no tener un manejo adecuado genera

descontento y desmotivación por ello es necesario la constante actualización en el uso de plataformas digitales. Luego de un extenso período que se mantuvo cerrada la institución educativa la infraestructura se vio afectada manteniéndola en un estado bueno esto junto con la falta de recursos y materiales para su mantenimiento y conservación afecta al clima escolar tanto de los docentes como de los estudiantes al observar la necesidad de mejorar el centro educativo.

Otra debilidad es el desacuerdo de algunos docentes en el uso de herramientas tecnológicas pues en la institución parte de su personal docente tiene edades comprendidas entre los 50 y 60 años. Y con la tecnología que diariamente innova se genera la dificultad en el manejo de estas herramientas por parte de los docentes ya mencionados afectando considerablemente al clima escolar pues de alguna u otra manera sienten frustración de no manejar las aplicaciones digitales de manera fluida por lo tanto muestran su desacuerdo en el uso de estas.

Dentro de las amenazas como toda institución educativa fiscal la falta de recursos y materiales no se escapa de la realidad pues resta la predisposición y entusiasmo del docente pues se siente atado de manos el no contar con recursos necesarios e importantes para los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje con los estudiantes.

Capítulo IV Resultados

4.1. Presentación del diagnóstico al clima laboral en los profesores

4.1.1. *Situación problemática actual*

El desarrollo de la investigación se presenta como una propuesta de mejora hacia el clima laboral en los profesores del colegio Camilo Gallegos Domínguez institución educativa que raíz de la pandemia ocasionada por la COVID-19 acató las órdenes de la implementación de enseñanza virtual con sus estudiantes tomando en consideración esta nueva normativa para las instituciones educativas.

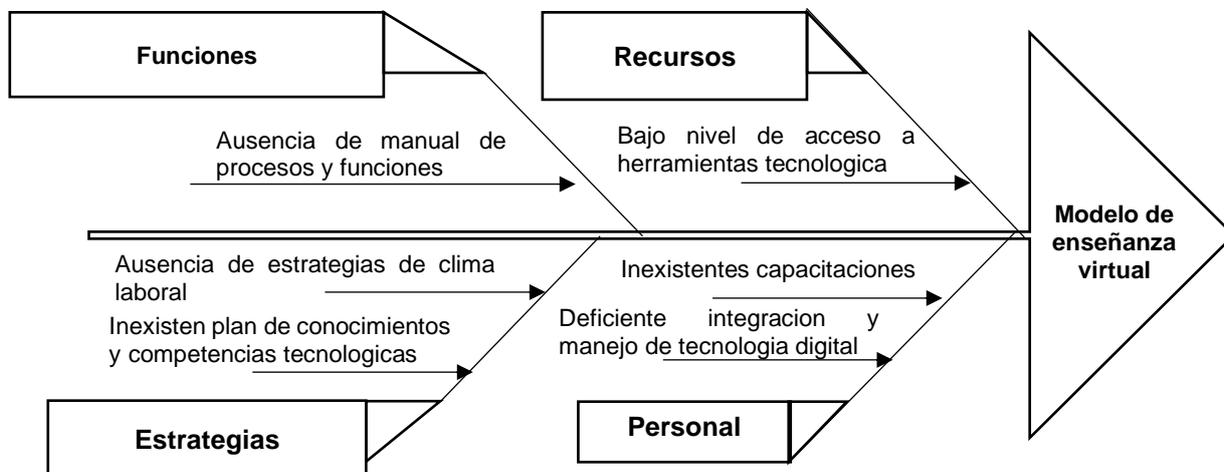
Se presentaron serios conflictos en los docentes Quiénes al mantener una modalidad presencial de enseñanza no contaban con los conocimientos ni la información necesaria y correspondiente para desempeñar sus actividades con la modalidad virtual por lo tanto esto creó dificultades para el correcto proceso de enseñanza y además género en los docentes ciertas inconformidades y malestares que les ocasionó el proceso de enseñanza virtual.

Para conocer con mayor claridad la situación problemática que se generó a raíz del modelo de enseñanza virtual y la incidencia que tuvo en el plan de educación d ellos docentes se aplicarán varios instrumentos de recolección de información que permitirán definir con exactitud las causas y los efectos que generaron la problemática en el clima laboral de los profesores de la institución, con la información obtenida se procesara y analizará a fin de entender y lograr diseñar actividades de mejoras que incremente el nivel del clima laboral en los docentes y faciliten el desarrollo de la nueva normativa de enseñanza virtual.

4.1.2. Elaboración del diagrama de Ishikawa

Figura 5

Ishikawa



4.1.2.1. Análisis de resultados del diagrama de Ishikawa

El diagrama de Ishikawa o también conocido como diagrama de causa y efecto es una herramienta de recopilación de información que tiene forma de una espina de pez mediante la cual se puede visualizar las causas que generan o determina una problemática y por lo tanto se convierte en una herramienta de gestión de calidad.

Dentro del diagrama de Ishikawa se priorizan las medidas de acción con mayor importancia teniendo en consideración que estas son las que causan o genera mayor incidencia en la problemática, mediante esta herramienta se puede analizar específicamente las razones y motivos que determina la problemática o fenómeno estudiado por esta razón, para identificar la causa y los efectos que ocasiona la problemática referente al clima laboral de los profesores de la institución educativa con relación al modelo de enseñanza virtual aplicado posterior a la pandemia se tiene las siguientes observaciones.

Cómo problema central se definió el modelo de enseñanza virtual ya que éste es el detonante que genera ciertas inconformidades y descontentos por parte de los docentes, en el diagrama realizado se puede apreciar que uno de los factores seleccionados son los recursos considerando que la implementación del modelo de enseñanza virtual requiere principalmente los recursos tecnológicos como son computadoras y conexión de acceso a internet, estos factores en un gran porcentaje de los profesores fueron un limitante para el desempeño de sus actividades.

Sí bien es cierto actualmente se vive una era digital con acceso a estas herramientas muchos de los profesores en especial docentes de edades avanzadas no cuentan con estas herramientas o no tiene el nivel necesario de conocimiento para el manejo de ello, entonces este factor fue uno de los principales que generaron inconvenientes para el desarrollo de las actividades laborales de los docentes mediante el modelo de enseñanza virtual ya que se analizó la existencia de un bajo nivel de acceso a herramientas tecnológicas.

Dentro del diagrama también se puede apreciar como factor fundamental que incide las funciones de los docentes esto interviene cómo efecto puesto que su principal causa generada fue la ausencia de un manual de procesos y funciones es decir que el personal docente no contaba con toda la información necesaria que determine cuáles son los procesos a seguir para el modelo de enseñanza virtual y las funciones correspondientes de las herramientas a utilizar al tener esta carencia los docentes generaban limitaciones en el desarrollo de sus funciones laborales en tal sentido esto incremento la desconformidad en los docentes creando un deficiente clima laboral en el cual no se sentía a gusto con sus funciones ni el método en como realizaban mencionadas funciones.

El personal se considera otro de los efectos que inciden en la problemática y esto se debe a que el cambio de modelo de enseñanza tradicional y presencial fue realizado de manera brusca al modelo virtual por la limitación de tiempo y el aislamiento social que se generó con la pandemia de esta manera fue imposible realizar capacitaciones para los docentes previo a la implementación del modelo de enseñanza virtual.

En tal sentido el personal docente no contaba con la capacitación e información necesaria para realizar sus actividades mediante un modelo virtual y finalmente como otra de las causas dentro de este efecto se encontró el deficiente manejo e integración de la tecnología por parte de los docentes ya que al no existir capacitaciones ni interacciones anteriores con los medios tecnológicos muchos de los docentes no tenían noción de cómo realizar y desempeñar sus actividades mediante esta nueva modalidad de enseñanza.

Las estrategias son otro de los efectos que están tomados en consideración en la espina de Ishikawa esto debido a que al implementarse el modelo de enseñanza virtual la institución educativa tenía ausencias de estrategias de clima laboral a pesar de que los docentes laboraban desde sus hogares su clima laboral no era acorde a sus necesidades ya que no contaban con las herramientas de conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones de una manera correcta y esto generaba sentimientos de frustración y estrés en los profesionales docentes.

También se evidenció la inexistencia de un plan de conocimientos y competencias tecnológicas de los docentes es decir que la institución educativa no tomo medidas correspondientes en su momento para fomentar los conocimientos y las competencias tecnológicas en todo su personal de tal manera que sea más eficiente la migración del modelo de enseñanza presencial a uno virtual.

4.1.3. Levantamiento de información

4.1.3.1. Presentación de resultados

Ya que la finalidad de la implementación del cuestionario es conocer el punto de vista de los docentes y su inconformidad acerca del clima laboral existente debido al nuevo modelo de enseñanza virtual que se adoptó a causa de la COVID-19 se ha considerado la elaboración de un cuestionario conformado por 10 preguntas de opción múltiple la cual está direccionada hacia los 49 docentes de la institución educativa Camilo Gallegos Domínguez.

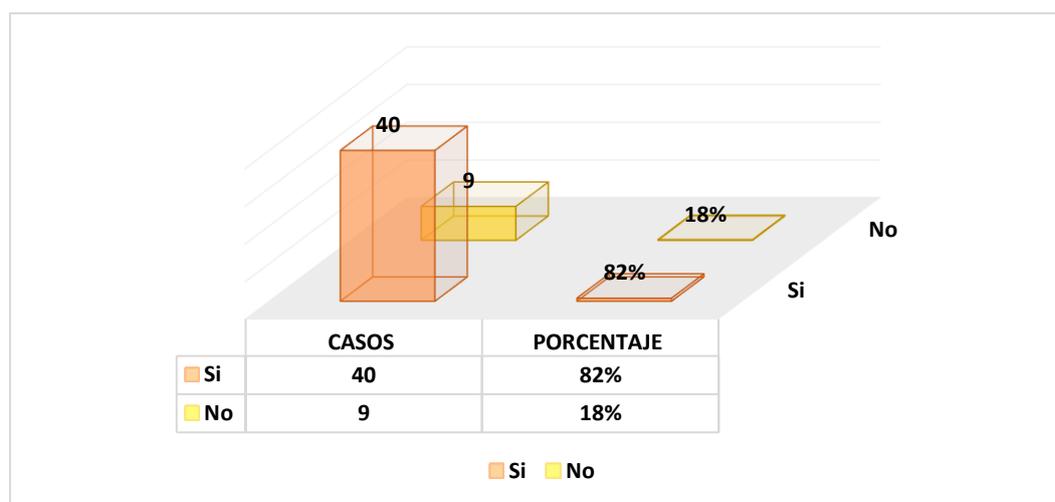
Este instrumento permitirá conocer el nivel porcentual específico del clima laboral de los profesores de la institución educativa y el impacto que género en ellos el nuevo modelo de enseñanza virtual una vez recopilada y analizada la información se realizará la presentación estadística y gráfica de los resultados. En los anexos de la investigación correspondiente se podrá encontrar la ficha del cuestionario que se aplicó para la investigación.

4.1.3.1.1. Análisis del cuestionario

I. **¿Considera usted que el cambio de modelo de enseñanza de presencial a virtual le generó dificultades para desempeñar sus actividades laborales con los estudiantes?**

Figura 6

Dificultades en el desarrollo de actividades



Nota. la figura muestra los resultados de la pregunta con relación al modelo de enseñanza.

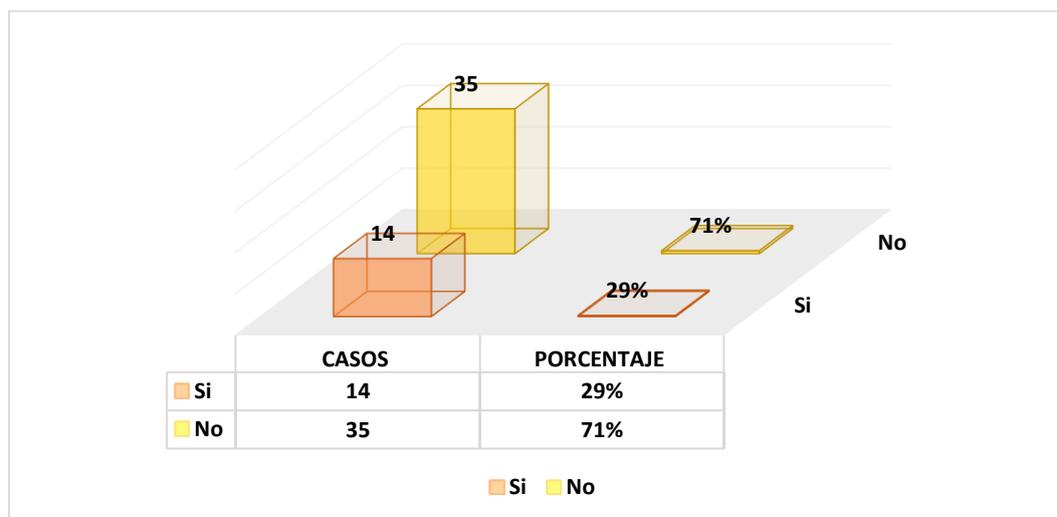
Interpretación.

En la presentación y resultado obtenido con la pregunta número #1 de levantamiento de información dónde se requiere conocer las dificultades en el desarrollo de las actividades del docente con el cambio de la modalidad de enseñanza virtual y de esto se tiene como resultado que del total de los docentes el porcentaje mayoritario conformado por 40 profesores es decir el 82% de los docentes han manifestado que sí presentaron dificultades en el desarrollo de las actividades a desempeñar con la implementación o cambio al modelo de enseñanza virtual por su parte 9 docentes que corresponden al 18% de la muestra indican que no sufrieron ningún tipo de dificultad al desempeñar sus actividades laborales mediante las plataformas digitales en este nuevo modelo de enseñanza.

II. ¿A título personal considera usted que con la implementación de la enseñanza virtual contaba usted con los conocimientos y herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades laborales mediante las plataformas digitales?

Figura 7

Conocimientos y herramientas de manejo de plataformas digitales



Nota. la figura muestra el punto de vista de la implementación de la enseñanza virtual

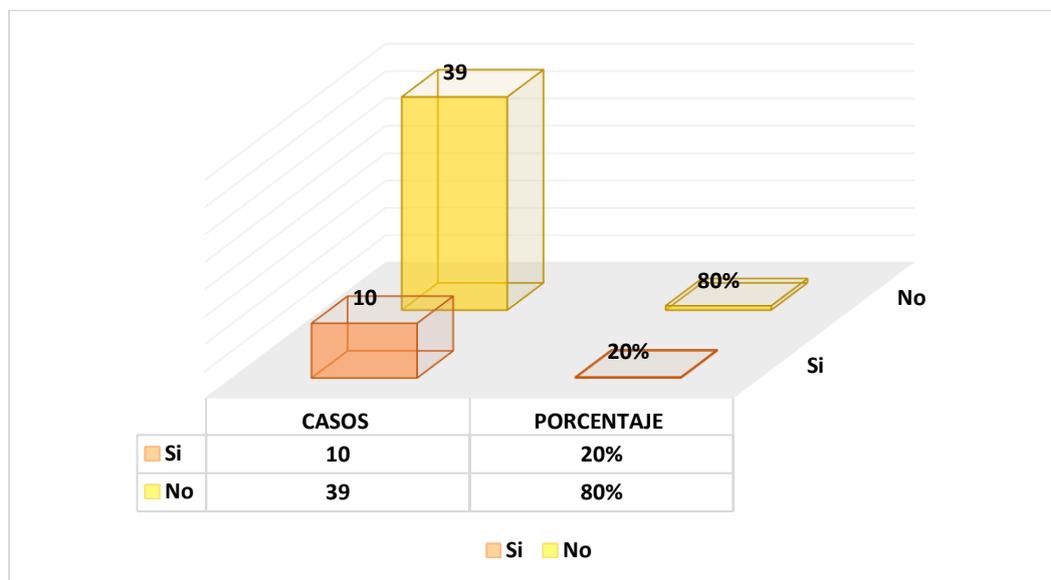
Interpretación.

En el levantamiento de información los resultados obtenidos en la pregunta número #2 realizada a título personal de cada docente para conocer sí al momento de la implementación de la enseñanza virtual contaban con los conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar las actividades escolares con sus estudiantes en las plataformas digitales de lo cual se obtuvo como resultado que, 14 docentes que representan el 29% de la muestra indicaron que si contaba con dichos conocimientos y herramientas por otra parte 35 docentes que corresponden al 71% de la muestra total indicaron a juicio personal que no contaban con los conocimientos y herramientas necesarias para el manejo de las plataformas digitales y el desarrollo de sus actividades laborales.

III. ¿Se siente tranquilo y a gusto con las responsabilidades y funciones laborales que desempeña mediante la enseñanza virtual?

Figura 8

Tranquilidad con responsabilidades y funciones laborales



Nota. la figura muestra la conformidad de responsabilidades y funciones laborales

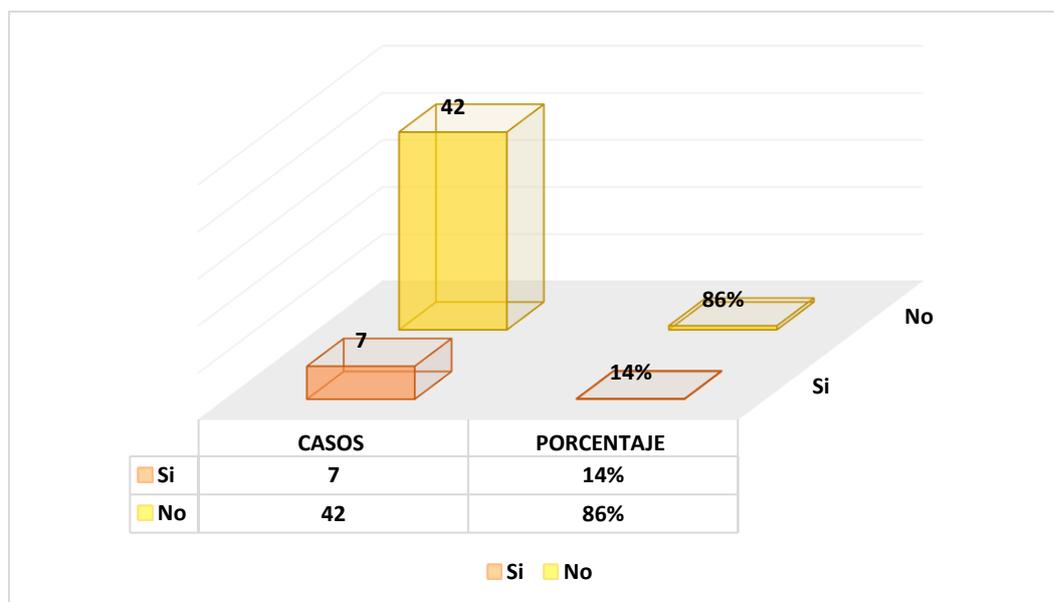
Interpretación.

En el levantamiento de la información de la pregunta #3 correspondiente al cuestionario consulto si los docentes se sienten tranquilos y a gusto con las responsabilidades y funciones laborales que deben realizar mediante este modelo virtual de enseñanza y se conoció que 10 profesores que representan el 20% total de la muestra mencionaron que si se sienten tranquilo y a gusto con el desarrollo de sus actividades mediante este nuevo modelo de enseñanza por otra parte 39 docentes que corresponden al 80% de la muestra encuestada indica no sentirse tranquilo y a gusto con las responsabilidades y las funciones que deben desempeñar en la modalidad virtual.

IV. ¿Al migrar al modelo de enseñanza virtual las autoridades correspondientes de la institución educativa le brindaron las herramientas necesarias para desempeñar sus actividades?

Figura 9

Entrega de herramientas por la institución



Nota. la figura muestra los resultados sobre la entregas de herramientas en la institución

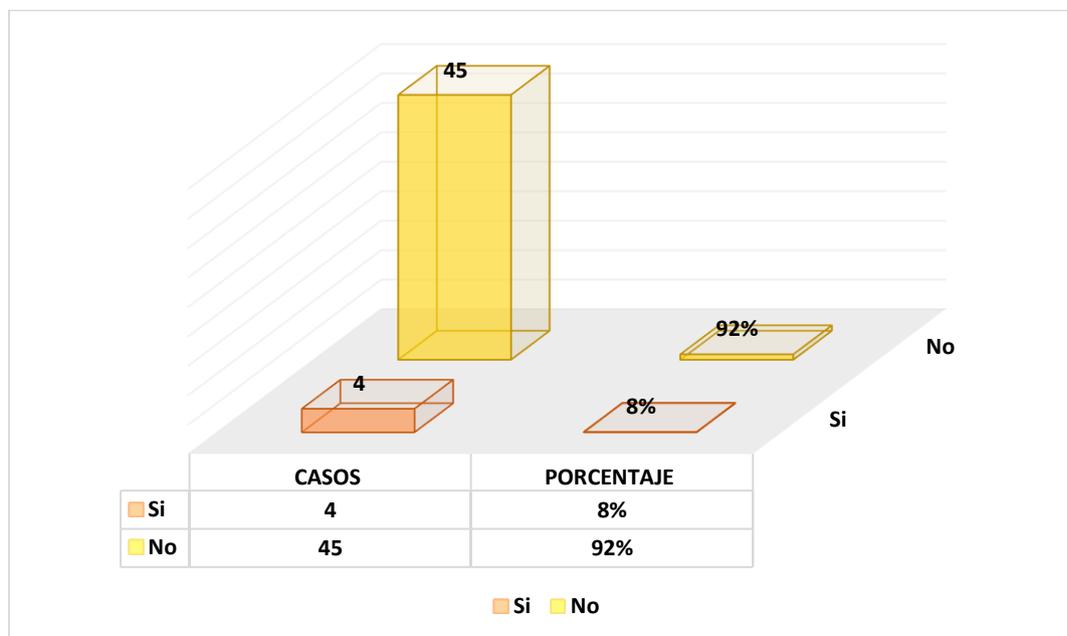
Interpretación.

Con la pregunta número #4 de levantamiento de información se consultó a los docentes si al migrar al modelo de enseñanza virtual recibieron las herramientas digitales correspondientes para desempeñar sus actividades y con esto se obtuvo como resultado que 7 docentes correspondientes al 14% de la muestra indicaron sí haber recibido las herramientas necesarias por parte de las autoridades de la institución para el desarrollo y desempeño de sus actividades, por su parte 42 docentes que corresponden al 86% de la muestra manifestaron y concordaron en no haber recibido ningún tipo de herramienta necesaria por parte de las autoridades que le permitan desempeñar sus actividades en la modalidad virtual de manera efectiva.

V. ¿Contó con capacitaciones referentes a tecnologías y manejo de plataformas digitales previo a la implementación de la enseñanza virtual?

Figura 10

Capacitaciones previo al modelo de enseñanza virtual



Nota. la figura muestra el resultado sobre las capacitaciones recibidas

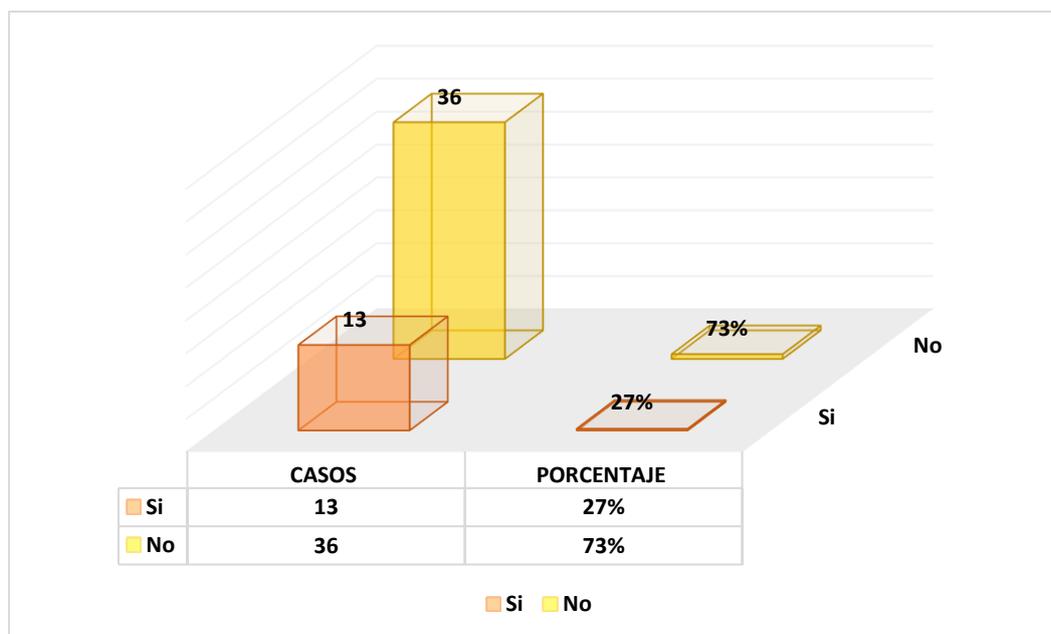
Interpretación.

La pregunta número #5 de levantamiento de información estuvo enfocada a conocer si los docentes contaron con capacitaciones sobre las tecnologías y manejo de las plataformas digitales previo a la implementación de la enseñanza virtual y de estos se obtuvo que 4 docentes correspondiente al 8% de la muestra indicaron haber recibido algún tipo de capacitación referente a los temas mencionados y 45 docentes correspondientes al 92% de la muestra concordaron en que no recibieron ningún tipo de capacitación sobre la información de la tecnología y el manejo de las plataformas digitales para el desempeño de sus actividades de enseñanza virtual.

VI. ¿El medio laboral y desempeño de actividades que actualmente manejen el modelo de enseñanza virtual cumple sus necesidades y requerimientos como profesional docente?

Figura 11

Cumplimiento de necesidades y requerimientos



Nota. la figura muestra los aspectos de cumplimiento sobre las necesidades y requerimientos.

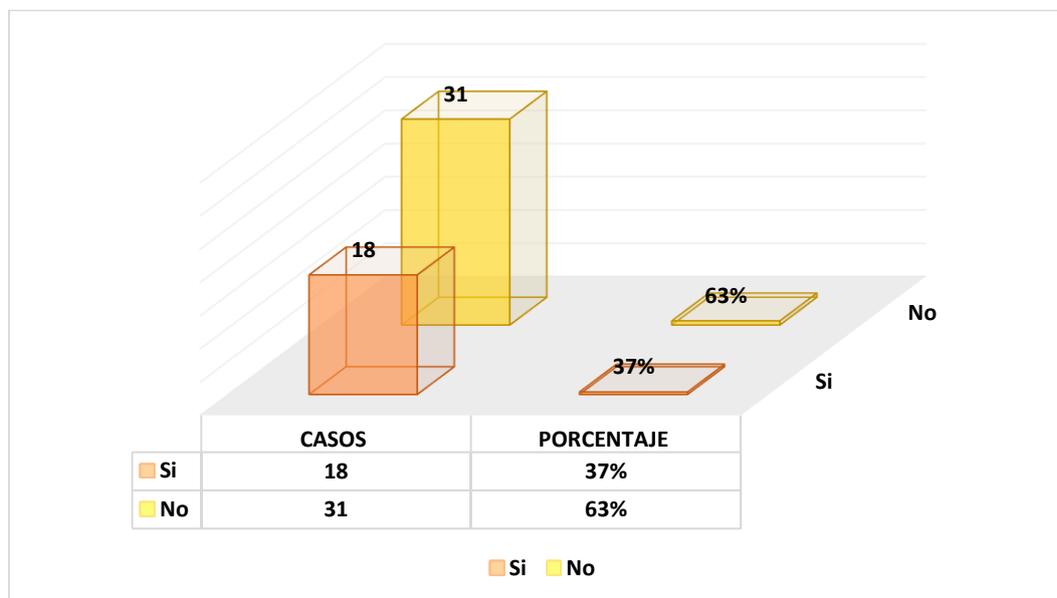
Interpretación.

La pregunta número #6 de levantamiento de información llevado a cabo por medio del cuestionario consulto a los docentes si actualmente su medio laboral y el desempeño de las actividades que maneja el modelo de enseñanza virtual cumple con el requerimiento y sus necesidades como profesional y de esto se obtuvo que 13 docentes correspondientes al 27% de la muestra mencionaron que sí efectivamente la nueva modalidad y el medio ambiente laboral cumplen con sus necesidades y requerimientos como profesional docente, por otra parte considerando a 36 docentes que conforman el 73% de la muestra concuerdan en que el medio laboral y el desempeño de las actividades mediante la modalidad virtual no cumple sus necesidades y requerimientos como profesional docente.

VII. ¿Considera usted que existe una buena comunicación entre las autoridades de la institución educativa y los docentes?

Figura 12

Comunicación entre autoridades y docentes



Nota. la figura muestra los resultados de la comunicación existentes entre autoridades y docentes.

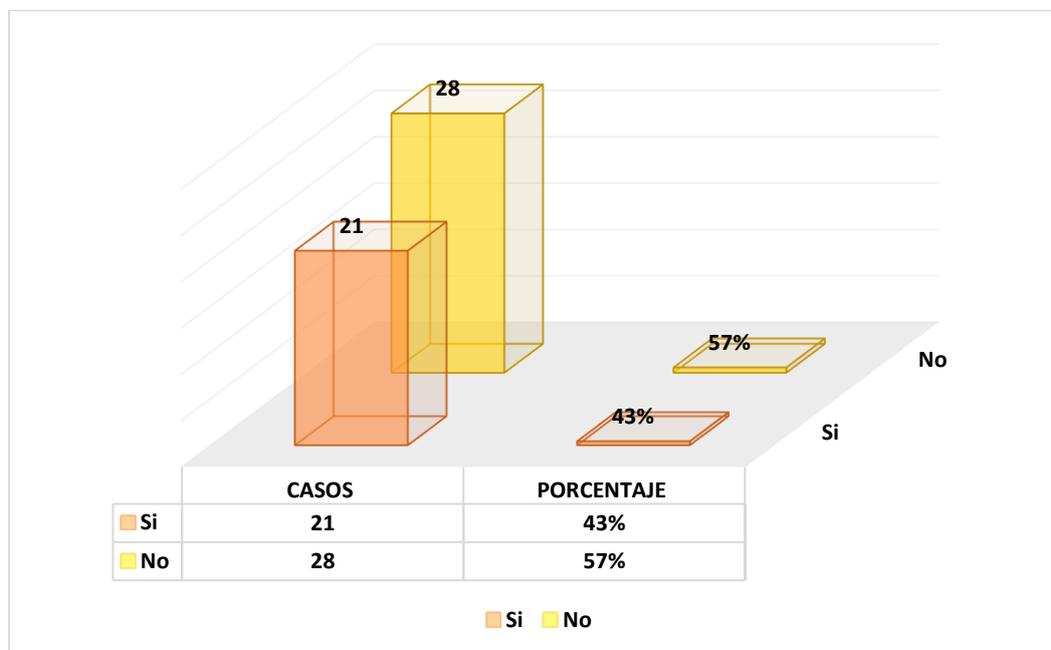
Interpretación.

La pregunta número #7 del cuestionario en el levantamiento de información consulto a los docentes si actualmente existe una buena comunicación entre las autoridades de la institución educativa y los docentes profesionales analizando los resultados se obtuvo que 18 de los profesores que conforman el 37% de la muestra concuerdan en que si existe una buena comunicación entre las autoridades y docentes por otra parte 31 profesores que conforman el 63% de la muestra manifiestan y concuerdan en que no existe una buena comunicación dada entre las autoridades de la institución educativa y los docentes.

VIII. ¿Cree usted que existe la cultura de ayuda y cooperación entre los docentes de la institución?

Figura 13

Cultura de ayuda y cooperación entre docentes



Nota. la figura muestra si existe una cultura de ayuda y cooperación

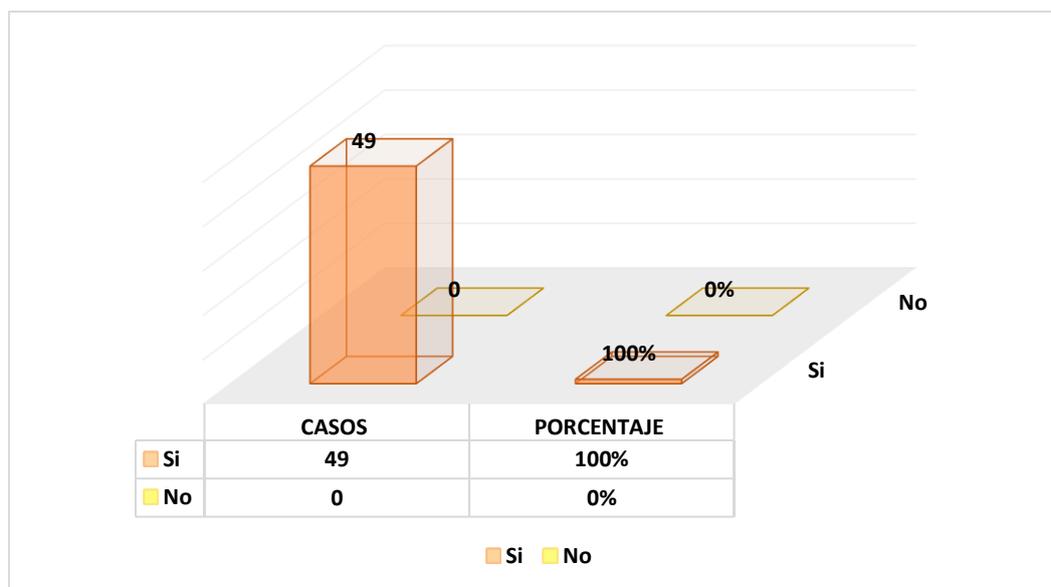
Interpretación.

Con la pregunta número #8 del levantamiento de la información se consideró consultar si actualmente entre los docentes existe la cultura de ayuda y cooperación en la institución educativa analizando los resultados obtenidos se menciona que 21 de los docentes que conforman el 43% de la muestra de los profesores a quienes se aplicó el cuestionario concuerdan en que si existe una cultura de ayuda y cooperación entre docentes por su parte 28 de los profesores que conforman el 57% de la muestra del cuestionario aplicado concuerdan en que no existe cultura de ayuda y cooperación entre compañeros docentes de la institución educativa.

IX. ¿En vista que el modelo de enseñanza virtual continúa vigente considera necesario que la institución educativa le proporcione las capacitaciones correspondientes al conocimiento de tecnología y plataforma digital?

Figura 14

Implementación de capacitaciones enfoque tecnológico



Nota. la figura muestra lo importante de las capacitaciones.

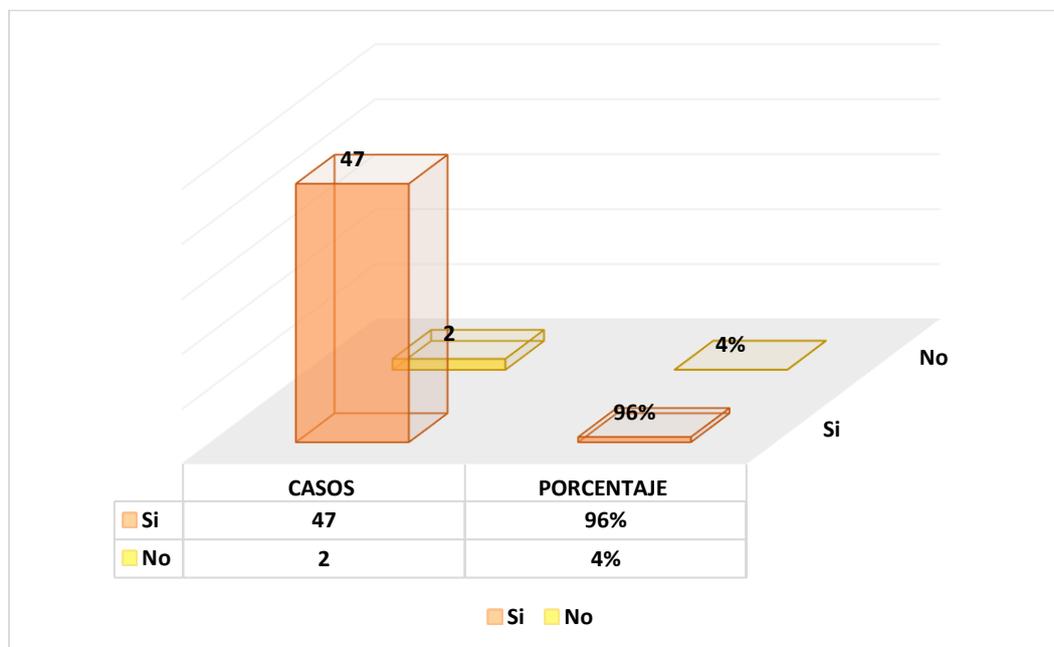
Interpretación.

En la pregunta número #9 del levantamiento de la información se consultó si en vista que el modelo de enseñanza virtual continúa vigente debido a la situación sanitaria ocasionada por el virus de la COVID-19 y su modalidad puede ser implementada en cualquier momento si los docentes consideran importante recibir por parte de la institución educativa capacitaciones que fomenten conocimientos tecnológicos y de manejo de plataformas digitales, se obtuvo como resultado de esto que 49 docentes que conforman el 100% de la muestra están de acuerdo en que si es necesario la implementación de capacitaciones que desarrollan y fomentan su conocimiento sobre la tecnología y principalmente le permitan realizar el manejo efectivo de las plataformas digitales.

X. ¿Considera usted que es importante la implementación de un manual de procesos para el desarrollo de actividades en las plataformas digitales?

Figura 15

Implementación de manual de procesos



Nota. la figura muestra la importancia de la implementación del manual de proceso.

Interpretación.

La pregunta número #10 del cuestionario en el levantamiento de información consulto a los docentes y consideran importante la implementación de un manual de procesos que les permite identificar el desarrollo de sus actividades en las plataformas digitales como resultado de esta consulta se tiene que 47 docentes quienes conforman el 96% de la muestra encuestada han concordado en que sí consideran importante la implementación de un manual que les permita consultar el desarrollo de los procesos a seguir en las plataformas digitales para el modelo de enseñanza virtual, 2 docentes que conforman el 4% de la muestra considera que no es un factor importante que se requiera implementar.

4.1.4. Principales resultados obtenidos mediante el diagnóstico

A fin de evaluar el clima laboral que se da en los profesores del colegio Camilo Gallegos Domínguez se aplicaron instrumentos que permiten recopilar información y determinar las causas y efectos o principales factores que inciden en el clima laboral de los docentes a partir de la implementación y el impacto que generó el uso del nuevo modelo de enseñanza virtual.

Las herramientas que se utilizaron para determinar la información correspondiente al diagnóstico fue el diagrama de Ishikawa y el desarrollo de una encuesta aplicada a los 49 docentes de esta institución educativa y de ellos se pudo conocer de primera mano la satisfacción laboral de los docentes y además la falta de información o desconformidad que tienen con respecto al nuevo modelo de enseñanza virtual es así que entre los principales hallazgos o resultados que se obtuvieron del diagnóstico se mencionan varios como:

- El cambio repentino y brusco de la modalidad de enseñanza presencial a virtual dónde los docentes no se encontraban debidamente capacitados ni calificados para llevar a cabo sus actividades de enseñanza hacia los alumnos mediante el uso de plataformas digitales con las herramientas tecnológicas que se implementaron.
- Desconocimiento total la interacción y manejo correspondiente de las plataformas y en varios casos hubo docentes que no contaban con herramientas como un computador ni acceso internet para realizar la impartición de sus clases por lo tanto este factor incidió en la desconformidad de los docentes y aportó a disminuir el nivel de un clima laboral efectivo y acorde a las necesidades de los docentes.

- Por parte de las autoridades de la institución educativa existió la exigencia del uso de la plataforma digital para el modelo de enseñanza virtual esto sin tomar en consideración el apoyo o aporte hacia los docentes por medio de manuales de procesos y funciones o desarrollo de capacitaciones tecnológicas que fomenten en los docentes el uso y manejo de las plataformas requeridas para llevar a cabo las actividades de enseñanza en educación virtual.
- La falta de información y las carencias de conocimientos sobre las plataformas digitales es el principal factor que incidió en la problemática referente al clima laboral inefectivo que se generó en los docentes con el impacto de la implementación del modelo de enseñanza virtual tomando en consideración que al no tener la información necesaria ni conocimiento para desempeñar sus actividades limitaban en gran manera a los docentes quienes no podrían realizar sus procesos de enseñanza de una manera acorde y continuar.

En vista de los acontecimientos y de toda la información que se recopiló en el diagnóstico es necesario mencionar la importancia de la creación o diseño de una mejora enfocada hacia el clima laboral de los profesores que le permitan solventar el impacto que generó en ellos el modelo de enseñanza virtual.

Si bien actualmente se retomó la modalidad presencial de estudios y la pandemia de la COVID-19 se encuentra controlada existen momentos en donde se generan rebrotes de contagio y por ende existirán ocasiones en que se retomarán nuevamente las actividades de enseñanza virtual es por ello la importancia de implementar dentro de la mejora actividades que le permitan el correcto desempeño y desenvolvimiento profesional y académico a los docentes con el manejo de las

plataformas virtuales y los medios tecnológicos que intervienen en el modelo de enseñanza virtual.

A razón de lo mencionado se diseñará un plan de mejora que contenga alternativas de solución a los problemas presentados en el clima laboral de los profesores de la institución educativa Camilo Gallegos Domínguez y con ello satisfacer sus necesidades y requerimientos de los docentes y a la vez fomentar sus capacidades y competencias tecnológicas que le permitan incrementar y desarrollar su nivel de productividad al impartir el desarrollo de clases mediante el modelo de enseñanza virtual.

Además, con el plan de mejora se busca también conseguir mejorar la comunicación entre autoridades y docentes, así como también es fundamental lograr incrementar el compañerismo y apoyo entre los docentes puesto que de esta manera se logrará mejorar el clima y las relaciones laborales, lo que permitirá efectivizar todos los procesos que intervienen en el modelo de enseñanza virtual.

4.2. Propuesta de mejora al clima laboral de los profesores

4.2.1. Análisis y descripción de las actividades de mejoras

Tabla 3

Actividades de mejora

PLANES DE MEJORA	ACTIVIDADES A REALIZAR	DESARROLLO DE LAS ESTRATEGIAS	META DESEADA
Perspectiva organizativa (clima laboral)	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta de satisfacción laboral - Seguimiento de desarrollo y productividad - Reconocimientos a la excelencia en los docente - Supervisión y evaluación - Apoyo administrativo - Manual de procesos y funciones - Definir pautas y procedimiento - Carga de trabajo - Remuneración y motivación 	<p>Consiste en realizar encuestas y seguimiento para determinar el nivel del clima laboral de los docentes y con ello generar actividades de mejora con el apoyo administrativo y de manuales de procesos que permitan establecer una carga de trabajo adecuada y efectivizar la remuneración y motivación en los docentes.</p>	<p>Efectivizar y crear un ambiente laboral acorde y sano para los docentes</p>
Perspectiva de comunicación interna	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Competencias de comunicación - Debates y experiencia de enseñanza en la modalidad virtual - Canales de comunicación - Mensajería instantánea 	<p>Cosiste en implementar estrategias y herramientas para generar la óptima comunicación entre docentes utilizando los canales virtuales y plataformas digitales a fin de relacionarse con los nuevos canales de comunicación.</p>	<p>Desarrollar el nivel de comunicación entre los docentes y autoridades de la institución</p>
Perspectivas de conocimientos y	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación de interacción y manejo de la tecnología en plataformas digitales - Conocimientos previos 	<p>Se llevarán a cabo capacitaciones constante en temas de tecnología y manejo de plataformas</p>	<p>Generar herramientas y conocimiento en los docentes</p>

competencias tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias de aprendizaje digitales - Herramientas interactivas digitales - Diversidad de recursos materiales - Aérea de cómputo e informática para docentes - Implementación de equipos tecnológicos - Soporte tecnológico - Asignación de presupuesto para adquisición de herramientas tecnológicas 	<p>digitales con los docentes a fin de lograr su interacción y correcto uso para el desarrollo de sus actividades, además se debe llevar a cabo la asignación de presupuesto para la adquisición de herramientas tecnológicas.</p>	<p>sobre las nuevas tecnologías y su inserción en la enseñanza educativa, creando competencias y destrezas para la aplicación del modelo de enseñanza virtual</p>
Perspectiva estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Metas para el desarrollo de la educación virtual - Política de educación virtual - Sistema y plan estable de docentes 	<p>El desarrollo consiste en determinar los objetivos y metas para lograr una gestión educativa eficiente y de calidad en la modalidad virtual.</p>	<p>Consolidar objetivos mantener resultados óptimos de la gestión de los docentes.</p>
Perspectiva pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Diseños, contenido y estructura de cursos - Consolidación de la comunicación de docentes - Metodología de enseñanza ya aprendizaje a docentes bajo el modelo virtual 	<p>El desarrollo consiste en diseñar contenidos de innovación y llevar a cabo cursos de actualización de conocimientos de manera constante en los docentes, estableciendo la metodología más adecuada para el aprendizaje y relación con las nuevas herramientas tecnológicas y digitales.</p>	<p>Crear metodologías que permitan a los docentes estar en constante evolución y aprendizajes de temas importantes que incidan en la educación.</p>

Nota. la tabla muestra a detalle la propuesta de mejora al clima laboral

Cómo actividad para la mejora en la perspectiva organizativa se ha implementada también la supervisión y evaluación de los docentes con la finalidad de tener conocimiento del desarrollo evolutivo que generan a través del modelo de enseñanza virtual y la relación con las nuevas plataformas virtuales y herramientas digitales de las que se hace uso en dicho modelo.

Es necesario también considerar que al existir actividades y procesos a seguir para el desarrollo de la enseñanza virtual la carga laboral de los docentes incrementa por lo tanto es fundamental que la institución educativa implemente el apoyo por parte de la administración para los procesos que se requieran realizar.

El desarrollo e implementación de un manual de procesos y funciones para los docentes aportará significativamente a determinar y efectivizar las actividades laborales pues contarán con un manual al cual acudir en caso de presentar inconvenientes en el desarrollo de sus funciones de esta manera los docentes generarán mayor habilidad y destreza en el desarrollo de la enseñanza virtual.

Dentro del clima laboral es importante y uno de los factores con mayor relevancia para un efectivo clima la remuneración y motivación de los trabajadores, en tal sentido es necesario que la institución educativa genera remuneraciones acordes a las actividades y funciones de los docentes con ello su personal de trabajo se encontrará motivado y desarrollará sus funciones de una manera eficiente y productiva a favor de la institución educativa y los estudiantes.

Entonces a manera general se entiende que el desarrollo de las actividades planteadas dentro de la prospectiva organizativa consiste en realizar encuestas y seguimientos que determinan el nivel de clima laboral de los docentes y con esto se

garantizara mantener actividades de mejora que apoyen a los docentes a desempeñar sus funciones y más aún a potenciar sus destrezas y habilidades tecnológicas que permitan incrementar el manejo y empleo de las plataformas digitales y herramientas tecnológicas con las que se lleva a cabo el proceso de enseñanza en el modelo virtual.

La perspectiva de comunicación interna tiene como principal meta desarrollar el nivel de comunicación entre los docentes y autoridades de la institución por lo tanto, su desarrollo consiste en implementar las actividades consideradas dentro del diseño de la propuesta y generar la óptima comunicación utilizando nuevos y mayores canales virtuales al igual que las plataformas digitales y con ello generar una mejor relación de los canales de comunicación entre docentes y autoridades correspondientes instituciones.

Es así que como una de la primera actividad a realizar dentro de la propuesta de mejora bajo la perspectiva de comunicación interna es la implementación del trabajo en equipo ya que actualmente al no existir un efectivo y sano clima laboral entre los docentes el trabajo en equipo no es desarrollado de manera efectiva y productiva por lo tanto al generar actividades laborales en equipo se creara un mayor lazo entre los docentes y se generará un apoyo constante para el desarrollo de las actividades y los resultados obtenidos.

La comunicación es un factor indispensable y primordial para el desempeño de las actividades laborales por lo tanto como otra actividad se ha planteado la competencia de comunicación, actividad que consiste en fomentar y desarrollar las competencias de comunicación individual y grupal con los docentes mediante charlas y cursos específicos de integración y relación laboral en donde los docentes puedan compartir sus anécdotas y dificultades que tienen en el desarrollo de sus actividades

bajo el nuevo modelo de enseñanza virtual, en este sentido las experiencias vividas por los docentes se transformarán en nuevos conocimientos para cada uno de ellos que le permitirán fomentar sus ideas y aprendizaje mediante el apoyo brindado en las reuniones grupales para llevar a la práctica en el desarrollo de sus actividades.

Cómo complemento de la actividad de competencias de comunicación se añade a esto los debates de experiencias de enseñanzas en la modalidad virtual, cómo se mencionó anteriormente es de vital importancia que los docentes compartan sus experiencias de tal manera que incrementen sus conocimientos y herramientas para el correcto manejo de conflictos y solución de problemas que se presentan en la modalidad de enseñanza virtual, con lo que la comunicación interna entre docentes se fomentará y crearán un mayor lazo comunicativo que los beneficiará a entender y desarrollar de manera más eficiente y productiva las actividades laborales en la enseñanza virtual.

La última de las actividades implementadas en la perspectiva de comunicación interna es la habilitación de canales de comunicación mediante mensajería instantánea es decir que esta actividad consiste en crear nuevos canales de comunicación entre docentes y autoridades de la institución a través de aplicaciones de mensajería instantánea en donde puedan compartir no solamente sus experiencias como docentes sino también presentar documentos y planes educativos a fin de lograr una mayor interacción entre docentes crear un clima laboral efectivo y sobre todo tener apoyo constante para la solución de conflictos que se presentan en el modelo de la enseñanza virtual con esto los docentes tendrán un constante apoyo y herramientas a la mano para efectivizar sus actividades laborales en este modelo de enseñanza.

La mejora diseñada bajo la perspectiva de conocimientos y competencias tecnológicas en los docentes tiene como meta principal el generar herramientas y conocimientos en los docentes sobre las nuevas tecnologías y su inserción en la enseñanza educativa creando mayor competencia y destrezas tecnológicas para la aplicación del modelo de enseñanza virtual y el correcto desempeño de sus actividades laborales.

Es así que como primera actividad se planteó la capacitación e interacción de manejo de la tecnología y plataformas digitales la cual consiste en elaborar cronogramas y definir temas tecnológicos y de innovación de plataformas digitales para desarrollar con los docentes, con esto cada uno de los docentes a manera personal y grupal tendrán el conocimiento necesario de las innovaciones correspondientes con la tecnología y su incidencia e implementación en la enseñanza por lo tanto, el implementar capacitaciones de este tipo en los docentes generarán mayores herramientas en ellos para manejar el modelo de enseñanza virtual.

Estrategias de aprendizaje y herramientas interactivas digitales estas actividades se complementan ya que consiste en generar en los docentes estrategias de aprendizajes que le faciliten su interacción y manejo de la tecnología y desarrollo del proceso de educación virtual en las plataformas digitales, por lo tanto se complementa con la estrategia de información y conocimiento de herramientas interactivas digitales en donde los docentes pueden realizar prácticas constantes en aplicaciones digitales que disponen de las funciones e interacciones del modelo de enseñanza virtual las cuales permitirá manejar de una manera correcta y efectiva los medios digitales y herramientas tecnológicas con las que impartirán sus conocimientos y enseñanzas a sus estudiantes.

La diversidad de recursos materiales es una de las actividades con relevancia a implementar dentro de esta actividad puesto que es necesario que los docentes conozcan el mayor número de recursos materiales con los que cuentan dentro de las plataformas digitales para el desarrollo de sus actividades laborales de docencia, en general la diversidad de recursos materiales consiste en dar a conocer y permitir la interacción de los docentes con los recursos materiales en las plataformas virtuales y el manejo adecuado para su uso e implementación en clases.

Con la finalidad de crear mayor competencia tecnológica en los docentes es importante tomar en consideración la implementación de un área de cómputo e informática para docentes en la cual se implemente equipos tecnológicos con acceso a internet y habilitación de las aplicaciones necesarias para la enseñanza virtual junto con ello asignar un personal del área de cómputo y tecnología que les brinde el soporte tecnológico necesario con la interacción y manejo de las herramientas y equipos tecnológicos de tal manera que los docentes puedan contar con un espacio físico y adecuado para generar mayor competencia y conocimiento tecnológico que le permita desarrollar sus actividades de forma eficiente y productiva en el modelo de enseñanza virtual logrando complementar su capacidad de enseñanza.

Posterior al análisis realizado en el diagnóstico se determinó que existen docentes quienes no cuentan con las herramientas tecnológicas necesarias para el desarrollo de sus actividades y funciones laborales por lo tanto dentro de esta actividad también se ha implementado tener en consideración la asignación de un presupuesto para la adquisición de herramientas tecnológicas que puedan ser facilitadas a los docentes en caso de ser requerida es decir que si un maestro no cuenta con un equipo tecnológico como una laptop para impartir sus enseñanzas

mediante el modelo virtual la institución cuente con esta herramienta y la misma sea entregada a el docente como herramienta de trabajo para el desempeño y desarrollo de sus actividades.

En las acciones correspondiente a las perspectivas estratégicas tiene como meta principal consolidar objetivos en el desarrollo de las actividades de los docentes y con respecto a su clima laboral a fin de mantener resultados óptimos en la gestión docente realizada, al crear la consolidación de objetivos y alcanzar los resultados no solo la gestión laboral mejorará si no también se creara un clima laboral acorde y sano para todos los docentes de la institución educativa, por consiguiente en esta perspectiva se plantearon las siguientes actividades.

Establecer las metas para el desarrollo y resultados de la educación virtual, es decir que el definir las metas creará una dirección hacia el desarrollo de la gestión y enseñanza del modelo virtual, a fin de que los docentes tengas pautas y alcances establecidas que le permita realizar sus actividades en función de los objetivos y acoplarse manera continua y eficiente al modelo de enseñanza virtual.

Políticas de educación virtual, con el desarrollo de las políticas los docentes entienden la necesidad de entender, conocer y aplicar las políticas establecidas a fin de generar una correcta y efectiva gestión educativa en el modelo virtual, además que el tener claridad en las funciones y acciones a realizar en este modelo se facilitara la integración y familiarización de los docentes con el modelo virtual, donde podrá hacer uso de las herramientas tecnológica y sus conocimientos para aportar a la enseñanza de los estudiantes y efectivizar el modelo virtual para los docentes y los estudiantes de la institución educativa.

Sistema y plan estable de docentes, mediante el desarrollo e implementación de una plan estable para los docente, consiste en generar en ellos la seguridad y estabilidad laboral en el modelo de enseñanza virtual, de tal manera que se logra crear mayor motivación en los docentes para aprender y conocer a perfección el manejo de las herramientas digitales con lo cual cada vez más mejoraran el desarrollo de sus actividades y canalizaran sus objetivos mediante el manejo correspondiente e interacción con los estudiantes en la plataforma digital.

Las estrategias bajo el enfoque de las perspectivas pedagógicas buscan crear metodologías que permitan a los docentes estar en constante evolución y aprendizaje de temas importantes y relevantes que inciden en la educación virtual como tal y las herramientas que se integran, mejoran e innovan como fuente de apoyo para la enseñanza virtual de los estudiantes.

Cómo actividades dentro de esta perspectiva se estableció el diseño de contenido y estructura de cursos la consolidación de la comunicación de docentes y la metodología de enseñanza y aprendizaje docentes bajo modelo virtual, la principal meta a lograr con esta perspectiva y las actividades planteadas es lograr la creación de metodologías que permitan a los docentes estar en constante evolución y aprendizaje de temas con relevancias que inciden en la educación virtual a través de la implementación de tecnologías y plataformas digitales de las cuales se requiere conocimiento total y plena facultad para su uso e integración en el aprendizaje virtual.

El desarrollo de las actividades correspondientes a la perspectiva pedagógica del diseño de la mejora consiste en diseñar contenidos de Innovación y generar cursos de actualización de conocimientos de los docentes de manera constante estableciendo e integrando metodologías más acordes para el aprendizaje de los docentes en función de las nuevas tecnologías digitales y su integración con el método de educación virtual logrando de esta manera un equipo de trabajo de docentes efectivamente calificados capacitados y con las competencias necesarias para llevar a cabo sus funciones en este modelo educativo.

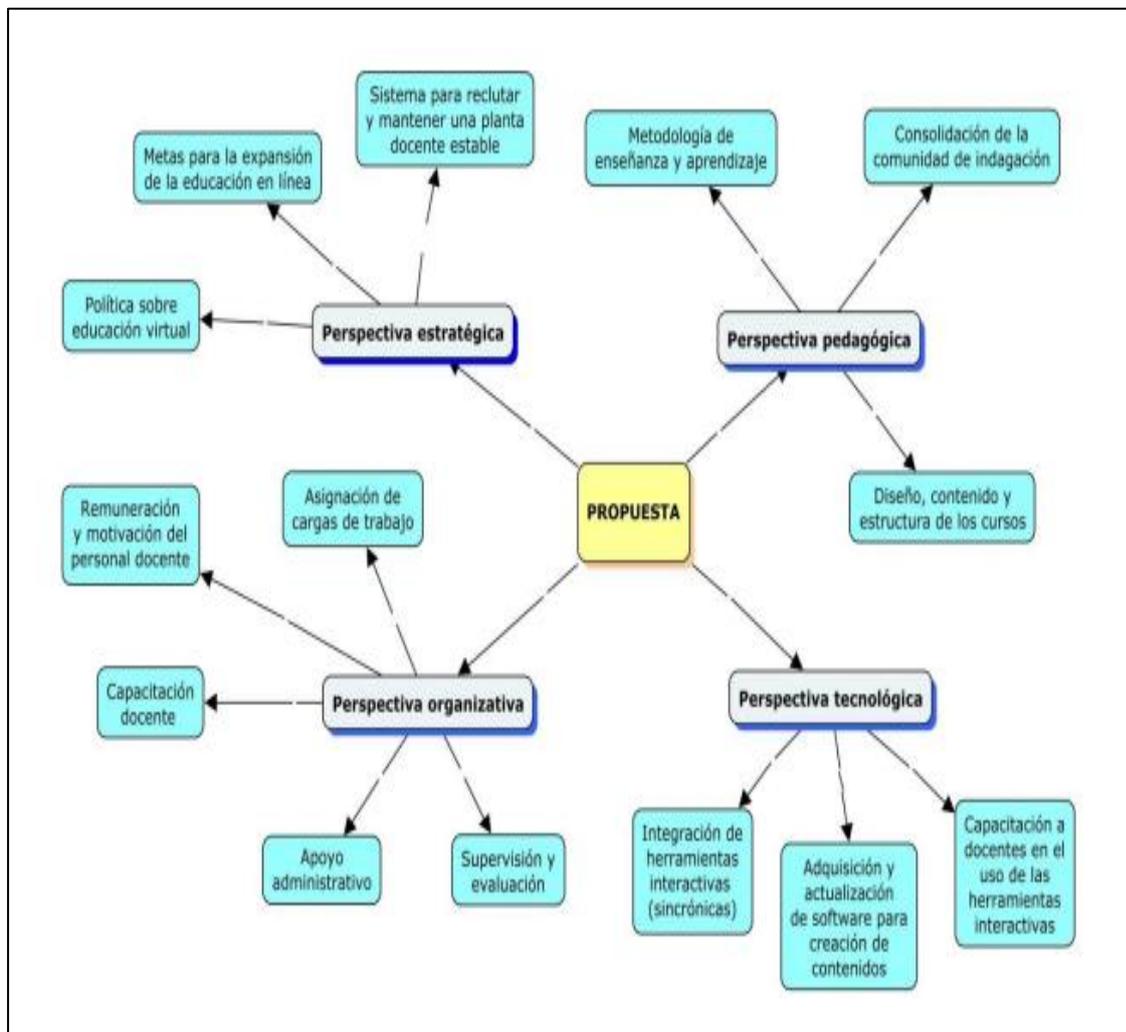
Es importante destacar que la propuesta de mejora presentada con las perspectivas correspondientes y las actividades a realizar mejoraran continuamente la interacción y conocimiento de los docentes en cuanto a las nuevas tecnologías que se implementan para el desarrollo y práctica de la enseñanza virtual, por lo tanto las actividades diseñadas lograrán fomentar en los docentes las competencias y habilidades necesarias para su integración y correcta enseñanza en el modelo virtual alcanzando el cumplimiento y metas establecidas por la institución educativa.

A través del diseño de la propuesta de mejora se pudo definir claramente cuáles las perspectivas que se deben tomar en consideración y con mayor enfoque para resolver la problemática que se pudo analizar en la institución educativa por lo que es importante reconocer cuáles son las perspectivas más importantes dentro de la propuesta de mejora y los puntos claves a seguir en tal manera que se ha diseñado un organigrama dónde se presenta los puntos más relevantes a considerar en la propuesta de mejora para ser implementada.

- Perspectivas con mayor relevancia en de la propuesta

Figura 16

Perspectivas y actividades de la propuesta



Nota. la figura muestra las perspectivas y puntos clave con mayor relevancia de la propuesta de mejora

La propuesta de mejora consolidará de manera significativa el conocimiento y técnicas de enseñanza en los docentes mediante la modalidad virtual con la cual se pretende alcanzar un nivel productivo acorde en los docentes así como también un excelente clima laboral para el desarrollo de sus actividades e interacción con sus compañeros de la misma manera el enfoque de la propuesta de mejora aportará beneficios hacia los estudiantes ya que al contar con personal docente capacitado y preparado para el desarrollo y manejo de las plataformas digitales en la impartición de conocimientos y enseñanzas virtual el rendimiento escolar y aprendizaje de los

estudiantes incrementará de manera significativa en función de las actividades realizadas por los docentes.

A manera general se puede mencionar que con la implementación de la propuesta de mejora la problemática existente en la institución educativa con respecto a la inconformidad de los docentes que generan un clima laboral desacorde a sus necesidades y requerimientos logrará solventar y subsanar todas aquellas falencias y desconocimientos existentes en los docentes referente a la tecnología, plataformas digitales y método de enseñanza virtual por lo tanto la implementación de la propuesta de mejora será un factor positivo para la institución educativa, los docentes y los estudiantes quienes se beneficiarán de la adquisición de conocimientos y desarrollo del aprendizaje y enseñanza mediante el modelo virtual de educación.

4.3. Mecánicas de control a la mejorara propuesta al clima laboral

Tabla 4

Mecanismos de control

PLANES DE MEJORA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y CONTROL	PERIODO DE IMPLEMENTACIÓN
Perspectiva organizativa (clima laboral)	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta de satisfacción laborar - Seguimiento de desarrollo y productividad - Reconocimientos a la excelencia en los docente - Supervisión y evaluación - Apoyo administrativo - Manual de procesos y funciones - Definir pautas y procedimiento - Carga de trabajo - Remuneración y motivación 	Personal de recursos humano y directivos de la institución	<ul style="list-style-type: none"> - Cronogramas de actividades - Medición de desempeño y productividad - Medición de carga laboral - Medición de motivación - Análisis de remuneración 	MENSUAL
Perspectiva de comunicación interna	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Competencias de comunicación - Debates y experiencia de enseñanza en la modalidad virtual - Canales de comunicación - Mensajería instantánea 	Autoridades de la institución y comité de docentes	<ul style="list-style-type: none"> - Medición de competencias aprendidas - Nivel de participación y colaboración entre docentes - Efectividad de canales de comunicación 	TRIMESTRAL
Perspectivas de conocimientos y	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación interacción y manejo de la tecnología y plataformas digitales 	Director de la instrucción.	<ul style="list-style-type: none"> - Control de asistencia 	

competencias tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos previos - Estrategias de aprendizaje - Herramientas interactivas digitales - Diversidad de recursos materiales - Aérea de cómputo e informática para docentes - Implementación de equipos tecnológicos - Soporte tecnológico - Asignación de presupuesto para adquisición de herramientas tecnológicas 	Docentes del área de computación y tecnología	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de competencias tecnológicas aprendido - Evaluación de conocimientos aprendido - Retroalimentación 	TRIMESTRAL
Perspectiva estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Metas para el desarrollo de la educación virtual - Política de educación virtual - Sistema y plan estable de docentes 	Vicerrector y jefe administrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de cumplimiento y desarrollo de políticas 	MENSUAL
Perspectiva pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Diseños, contenido y estructura de cursos - Consolidación de la comunicación de docentes - Metodología de enseñanza ya aprendizaje a docentes bajo el modelo virtual 	Presidentes de área de docentes	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de innovación tecnológica - Nivel de comunicación 	MENSUAL

Nota. la tabla muestra los indicadores de control establecidos para el seguimiento de las actividades de la propuesta de mejora

4.3.1. Análisis y descripción del mecanismo de control

En la perspectiva organizativa que está directamente ligada a mejorar el clima laboral de los docentes se ha determinado como personal a cargo del proceso de seguimiento y control al personal de recursos humanos y personal directivo de la institución quiénes deberán llevar a cabo el control y seguimiento de las actividades correspondientes de manera mensual.

Dentro de esta perspectiva establecieron actividades como la encuesta de satisfacción laboral para conocer el nivel de satisfacción que genera el clima laboral en los docentes, el seguimiento de desarrollo y productividad del reconocimiento a la excelencia de los docentes y la supervisión y evaluación de apoyo administrativo, la implementación de un manual de procesos y funciones además de definir pautas y procedimientos que permitan establecer una adecuada carga laboral para los docentes y enfatizar en su remuneración y motivación constante por lo tanto para estas actividades se han mencionado el uso de las siguientes acciones de control:

- Cronogramas de actividades
- Medición de desempeño y productividad
- Medición de carga laboral
- Medición de motivación
- Análisis de remuneración

La primera actividad de seguimiento y control será el cronograma de actividades, es decir que el personal responsable deberá diseñar un cronograma donde se establezcan todas las actividades y analizar el cumplimiento y desarrollo de la actividad así como también los resultados que se tienen en cada una de ellas con esto se podrá controlar si los colaboradores involucrados en el diseño de la mejora

realizan de manera efectiva y acorde el proceso que implica la implementación y desarrollo de actividades de la propuesta.

Medición de desempeño y productividad, actividades de control consiste en que a manera individual los colaboradores responsables de llevar a cabo el seguimiento y control de las actividades analicen el desempeño de los docentes y su nivel productivo en cuanto al desarrollo de las actividades laborales bajo el modelo de enseñanza educativa virtual, lo que determinará la incidencia y efectividad que tiene cada profesor llevando a cabo sus actividades de enseñanza mediante el modelo virtual.

La medición de carga laboral es la actividad de seguimiento y control que permitirá identificar que no existan excesivas cargas de trabajo las cuales no le permiten desarrollar de manera efectiva sus actividades por lo tanto con este indicador de control se podrá tener un balance entre las actividades de los docentes y el tiempo necesario para su aprendizaje y mejora en cuanto a las técnicas y habilidades de aprendizaje en el modelo virtual, por lo tanto este indicador de control permite conocer y definir la carga de trabajo adecuada para cada docente.

Medición de motivación, este indicador va a permitir conocer el nivel de motivación individual y grupal de los docentes de la institución es muy importante que todo el personal docente genere un nivel satisfactorio de motivación que le permita realizar sus actividades de manera efectiva y con excelentes resultados.

Análisis de remuneración esta actividad de seguimiento y control de la implementado como complemento a la actividad de motivación ya que una de las principales actividades o factores que generan mayor motivación en los docentes es una correcta remuneración y reconocimiento económico por parte de la institución en

base a las actividades laborales realizadas por lo tanto una vez definida la carga laboral y las actividades a desarrollar por cada uno de los docentes bajo el modelo de educación virtual es importante analizar y determinar su remuneración la cual debe ser acorde a las actividades a desempeñar por el profesional docente de esta manera se creara mayor motivación y se generará un mejor clima laboral entre el equipo de trabajo docente de la institución.

El control de las actividades correspondiente a la perspectiva de comunicación interna tiene establecido como periodo de implementación y control trimestral, es decir que el personal encargado de verificar y controlar el desarrollo de las actividades correspondientes deberá analizar y emitir un informe trimestral identificando los puntos más relevantes de los resultados, el personal a cargo será las autoridades de la institución junto con el comité de docentes quienes para las actividades correspondientes de trabajo en equipo, competencias de comunicación debates y experiencias de enseñanza en la modalidad virtual, canales de comunicación y mensajerías instantáneas deberían aplicar los siguientes indicadores o actividades de seguimiento y control.

- Medición de competencias aprendidas
- Nivel de participación y colaboración entre docentes
- Efectividad de canales de comunicación

Para iniciar las actividades de seguimiento y control en cuanto a las perspectivas de comunicación de los docentes se iniciará por medio de la medición de competencias de los docentes, esto con la finalidad de conocer y definir el nivel de habilidades y capacidades que tiene cada uno de los docentes para desempeñar sus

actividades laborales mediante el uso e implementación de herramientas tecnológicas en el modelo virtual de enseñanza.

Posterior a ello se determinará el nivel de participación y colaboración entre docentes es decir que al realizar tareas y trabajos en equipos con el personal docente de la institución y general debates de experiencias y enseñanzas de todo el equipo de trabajo es necesario que las autoridades correspondientes o personal responsable de llevar el seguimiento y control de estas actividades analiza el nivel de participación que tienen en las actividades realizadas así como también su nivel de colaboración entre compañeros.

Con respecto a los canales de comunicación y mensajería instantánea que se utilizará para efectivizar el proceso de comunicación y de información entre docentes se ha establecido la actividad de efectividad de canales de comunicación es decir que mediante el indicador de efectividad se determinará el nivel que se tiene mediante los canales de comunicación entre los docentes y como esto incide en el desarrollo de sus actividades y enseñanza mediante el modelo virtual cómo se lo mencionó con anterioridad estas actividades tendrán un período trimestral de análisis y verificación con respecto a su desarrollo y resultado.

Perspectiva de conocimientos y competencias tecnológicas bajo esta perspectiva se ha establecido las principales actividades enfocadas a mejorar y desarrollar el conocimiento de los docentes en cuanto a los métodos tecnológicos y aplicaciones que se utilizan en el modelo virtual de educación, por lo tanto dentro de esta actividad los responsables de su análisis de seguimiento y control para el personal del área de computación y tecnología juntamente con el director de la institución educativa quienes tienen las actividades de control que verificarán el nivel

de incidencia y aprendizaje en cuanto a la nueva tecnologías plataformas digitales y herramientas que intervienen en el desarrollo de la educación mediante el método virtual para poder mejorar el proceso educativo.

La tecnología se ha convertido en una herramienta fundamental en la sociedad a partir de la pandemia se convirtió en la aliada principal de la educación pues esta fue una de las principales técnicas y métodos utilizados para continuar con el proceso de enseñanza a los estudiantes a pesar de existir el aislamiento y cierre de instituciones educativas para evitar el contagio masivo de los estudiantes.

Por lo tanto, para llevar a cabo el proceso de seguimiento y control de las actividades correspondientes en esta perspectiva se seleccionó el indicador de control de asistencia ya que cómo se implementarán varias capacitaciones de interacción y manejo de la tecnología y plataformas digitales en el método de enseñanza virtual es necesario controlar que todos los docentes asistan a este tipo de capacitación para que generen mayor conocimiento y herramientas de enseñanza en este método.

El indicador de nivel de competencias tecnológicas aprendidas es el instrumento que permitirá realizar las actividades de seguimiento y control para verificar si las capacitaciones correspondientes generaron en los docentes nuevas competencias y nuevos aprendizajes que posteriormente pondrán en práctica en el desarrollo de sus actividades de enseñanza en el método virtual por lo tanto el control de esta actividad se basará en analizar los conocimientos previos de los docentes y compararlos con las competencias tecnológicas aprendidas y adquiridas posterior a la capacitación realizada.

Una vez analizado y determinado el nivel de conocimiento previo de los docentes frente al nivel de competencias tecnológicas adquiridas posterior a la capacitación implementada se requiere realizar una evaluación de conocimientos aprendidos de manera individual y grupal a los docentes, de tal manera que se tenga un control específico del nivel de conocimientos y habilidades adquiridas para el desarrollo de sus funciones laborales bajo el modelo de enseñanza virtual.

Con esta actividad se podrá controlar que los docentes generen y desarrollen sus actividades en el aula virtual de una manera efectiva haciendo uso de todos sus recursos tecnológicos y logrando captar la atención de los estudiantes y generar mayor conocimiento en ellos, además que con esto los docentes se sentirán a gusto y conforme con sus herramientas de trabajo y por lo tanto su nivel o clima laboral mejorará significativamente.

La perspectiva estratégica tiene como responsable de realizar las actividades de seguimiento y control al vicerrector y jefe administrativo esto ya que las actividades diseñadas bajo esta estrategia se enfoca en establecer metas para el desarrollo de la educación virtual, definir las políticas de educación virtual y sobre todo mantener un sistema y plan estable de docentes, en este último lo que se requiere es que los docentes se acoplen a la nueva modalidad de enseñanza y continúe con el desempeño de sus actividades de manera constante y estable sin causar desfases en el proceso de enseñanza virtual.

Es las perspectivas estratégicas de las acciones de seguimiento y control establecidas son el análisis de cumplimiento y desarrollo de políticas ya que es fundamental que los docentes realicen el cumplimiento a cabalidad de las actividades y políticas implementadas por la institución para el modelo de enseñanza virtual por lo tanto con este indicador se podrá analizar específicamente con asertiva ha sido el cumplimiento y desarrollo de políticas por parte de los docentes en función de las actividades realizadas.

Las actividades a desarrollar para el seguimiento y control correspondiente de la perspectiva pedagógica es la implementación de un análisis de innovación tecnológica y el nivel de comunicación, con el análisis de innovación tecnológica se podrá controlar cuáles son dichas herramientas tecnológicas que inciden en el desarrollo de las actividades educativas en el modelo virtual y cómo los docentes se integran con las herramientas y las ponen en práctica y uso para la implementación de sus actividades de enseñanza.

Por otra parte, el nivel de comunicación es un indicador que permite identificar cuán efectiva es la comunicación entre el docente y los estudiantes mediante las plataformas digitales ya que es indispensable que se mantenga una correcta interacción y comunicación entre ambas partes para poder llevar a cabo el desarrollo correspondiente del proceso de enseñanza sin causar falencias o carencias en el aprendizaje de los estudiantes.

Es la las perspectivas estratégicas de las acciones de seguimiento y control establecidas son el análisis de cumplimiento y desarrollo de políticas ya que es fundamental que los docentes realicen el cumplimiento a cabalidad de las actividades y políticas implementadas por la institución para el modelo de enseñanza virtual por

lo tanto con este indicador se podrá analizar específicamente con asertiva ha sido el cumplimiento y desarrollo de políticas por parte de los docentes en función de las actividades realizadas.

Finalmente es muy importante realizar un proceso de retroalimentación en aquellos docentes que aún presentan dificultades para la integración y manejo de las plataformas digitales y las herramientas correspondientes para el desarrollo de las actividades de aprendizaje mediante el modelo virtual.

4.4. Costo de implementación a las estrategias de mejora del clima laboral

Tabla 5

Estimación de valor económico de la propuesta

PLANES DE MEJORA	ACTIVIDADES DE MEJORA PROPUESTAS	VALOR MONETARIO
Perspectiva organizativa (clima laboral)	- Encuesta de satisfacción laboral	\$1.100
	- Seguimiento de desarrollo y productividad	
	- Reconocimientos a la excelencia en los docente	
	- Supervisión y evaluación	
	- Apoyo administrativo	
	- Manual de procesos y funciones	
	- Definir pautas y procedimiento	
Perspectiva de comunicación interna	- Carga de trabajo	\$500.00
	- Remuneración y motivación	
	- Trabajo en equipo	
	- Competencias de comunicación	
	- Debates y experiencia de enseñanza en la modalidad virtual	
	- Canales de comunicación	
	- Mensajería instantánea	

	- Capacitación interacción y manejo de la tecnología y plataformas digitales	\$2.500
Perspectivas de conocimientos y competencias tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos previos - Estrategias de aprendizaje - Herramientas interactivas digitales - Diversidad de recursos materiales - Aérea de cómputo e informática para docentes - Implementación de equipos tecnológicos - Soporte tecnológico - Asignación de presupuesto para adquisición de herramientas tecnológicas 	
Perspectiva estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Metas para el desarrollo de la educación virtual - Política de educación virtual - Sistema y plan estable de docentes 	\$300.00
Perspectiva pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Diseños, contenido y estructura de cursos - Consolidación de la comunicación de docentes - Metodología de enseñanza ya aprendizaje a docentes bajo el modelo virtual 	\$200.00
COSTO TOTAL DE LA PROPUESTA DE MEJORA \$4.600,00		

Nota. la tabla muestra el costo referencial de la implementación de la propuesta de mejora

4.4.1. Análisis y descripción del costo de implementación de la propuesta

La implementación de las estrategias de la propuesta de mejora cuevana el equivalente de un valor económico por cada perspectiva de tal manera que sea analizado irá terminado dicho valor económico por consiguiente el valor total de inversión para la implementación y realización de la propuesta de mejora con cada una de las actividades planteadas es de un total de \$4.600 valor que abarca en su totalidad los materiales y recursos requeridos para llevar a cabo las estrategias.

En la estrategia de perspectivas de conocimiento y competencias tecnológicas se plantea como actividad la implementación de equipos tecnológicos para lo cual se debe realizar un análisis adicional y establecer un presupuesto para la adquisición de los equipos tecnológicos según las necesidades del personal docente.

El desarrollo e implementación de las actividades estratégicas planteadas para la mejora del clima laboral de los docentes de la institución educativa generará varios beneficios a la institución entre los principales que se pueden mencionar se tiene:

- Adaptación de los docentes con la tecnología y plataformas digitales
- Mejora de competencias de los docentes
- Incremento en el nivel de enseñanza en la modalidad virtual
- Mejora del clima laboral de los docentes
- Satisfacción y tranquilidad de los docentes en el desarrollo de sus actividades
- Adquisición de materiales tecnológicos para el desarrollo de activos
- Personal capacitado y calificado para el desarrollo y enseñanza en el modelo virtual.

Capítulo V Sugerencias

Conclusiones

- En conclusión general se puede manifestar que el trabajo de investigación se trató sobre el diseño de una propuesta de mejora hacia el clima laboral de los profesores del colegio Camilo Gallegos Domínguez y su impacto en el modelo de enseñanza virtual posterior a la COVID-19 esto debido a que es necesario mejorar el clima laboral y la satisfacción de los profesores que tuvieron serias falencias y desconformidad a partir de la implementación del modelo de enseñanza virtual por consiguiente fue importante analizar varios aspectos principales que incidieron en esta problemática y determinar las posibles soluciones que se implementarán para mejorar el clima laboral de los docentes de la institución y su integración con la tecnología y herramientas digitales que se emplean en la enseñanza virtual.
- Concluyendo con el diagnóstico realizado el clima laboral de los profesores del colegio Camilo Gallegos Domínguez y el impacto en el modelo de enseñanza virtual se pudo apreciar que existen serias inconformidades por parte del equipo docente de la institución debido a la falta de información y conocimiento de la tecnología y herramientas digitales que inciden en el desarrollo del aprendizaje y enseñanza educativa en el modelo virtual, por consiguiente esto ha provocado una reducción en el nivel productivo de los docentes así como también se evidenció la falta de intervención de actividades de mejora o soluciones por parte de los directivos y responsables de la institución educativa.
- Con la propuesta de mejora y el diseño de las actividades se concluye que, el diseño está conformado por varias estrategias donde se enfoca la implementación y desarrollo de las competencias tecnológicas de los docentes ya que esto

permitirá mejorar su nivel de desarrollo de las actividades de enseñanza virtual gracias al conocimiento y la interacción necesaria en el manejo y uso de las plataformas digitales donde se lleva a cabo del proceso de educación virtual a más de esto dentro del diseño de la mejora se pudo establecer actividades de integración y cooperación en equipo para lograr una mejor comunicación y motivación constante en los docentes que les permita realizar sus actividades laborales de una manera satisfactoria y eficiente.

- Concluyendo con los mecanismos de control implementados en la propuesta de mejora mediante las actividades realizadas se determina que los indicadores de control permitirán realizar un proceso efectivo de verificación de desarrollo de actividades y así también controlar los resultados que se obtengan con cada uno de ellos identificando principalmente en la mejora e incremento en el clima laboral de los docentes de la institución educativa su integración y correcto uso de las herramientas digitales en el proceso de enseñanza de educación virtual, por lo tanto los mecanismos de control determinarán el éxito de la implementación de la propuesta de mejora realizada al clima laboral e la institución.
- Concluyendo, se determinó el costo de implementación de las estrategias realizadas en el diseño para la mejora del clima laboral de los docentes de la institución educativa, la misma que asciende a un valor total de \$4600 en donde sea considerado el desarrollo de todas las actividades y la implementación en función de mejorar el clima laboral de los docentes considerando qué es un valor manejable se puede mencionar que dicho valor monetario corresponde a una inversión que generará varios beneficios para la institución educativa y la comunidad educativa de manera general.

Sugerencias

- Encuesta de satisfacción: Realizar una encuesta de satisfacción para evaluar el nivel de satisfacción laboral y las necesidades de los docentes.
- Apoyo administrativo: Implementar apoyo administrativo para manejar la carga de trabajo y la enseñanza virtual.
- Actividades de motivación: Realizar actividades de motivación para impulsar el aprendizaje de nuevas tecnologías.
- Actividades en equipo: Fomentar actividades en equipo para que los docentes con más experiencia ayuden a los menos experimentados.
- Ampliación de canales de comunicación: Ampliar los canales de comunicación entre docentes y autoridades para una mejor coordinación.
- Capacitación en tecnología: Ofrecer capacitación en tecnología para mejorar las competencias tecnológicas de los docentes.
- Establecimiento de centro de cómputo: Establecer un centro de cómputo con soporte técnico para ayudar a los docentes con el uso de plataformas digitales.
- Asignación de presupuesto: Asignar presupuesto para adquirir herramientas tecnológicas necesarias para los docentes.
- Establecimiento de metas: Establecer metas claras para la educación virtual y políticas institucionales.
- Sistema y plan estable de docentes: Implementar un sistema de plan estable de docentes para garantizar estabilidad laboral.
- Diseño de actividades y estructuras de cursos: Diseñar actividades y estructuras de cursos para guiar a los docentes en la enseñanza virtual.

Bibliografía

- Additio. (2022). *El uso de herramientas TIC en el aula*. Additio: <https://www.additioapp.com/es/el-uso-de-herramientas-tic-en-el-aula/#:~:text=Las%20herramientas%20TIC%2C%20son%20el,su%20vez%2C%20las%20relaciones%20humanas.>
- Aguilar, N., Mangaña, D., & Pérez, E. (2020). *Importancia de la satisfacción laboral*. https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. Tesis de Maestría. Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?...1#:~:text=La%20Tesis%20titulada%20El%20Clima%20laboral%20y%20la,en%20Educaci%C3%B3n%20con%20Menci%C3%B3n%20en%20Gesti%C3%B3n%20Educativa%2C%20fue
- Anchundia, G. (2015). *El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza – aprendizaje del Bachillerato del Colegio Nacional Manta de Manta, 2010 2011*. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Asamblea Nacional Republica del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Asamblea Nacional Republica del Ecuador. https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Benalcazar, C., & Ojeda, H. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES*. Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7627/1/T3315-MDTH-Benalcazar-Relacion.pdf>

- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Revista de Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062237004>
- Boada, M. (5 de mayo de 2021). *Cuál es la verdadera importancia de la comunicación interna dentro de una organización*. Comunicación UDLA: <https://marketing.udla.edu.ec/comunicacion/cual-es-la-verdadera-importancia-de-la-comunicacion-interna-dentro-de-una-organizacion/#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20interna%20tambi%C3%A9n%20persigue,%20y%20sobre%20todo%20el>
- Brunet, L. (1996). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Caján, J. (2017). Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del ISEP "Sagrado Corazón de Jesús". *UCV-HACER Revista de investigación y cultura*, 5(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521754663010>
- Chiang, M., & Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60. <https://www.redalyc.org/pdf/395/39525785003.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (Novena ed.). McGrawHill.

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Contrera, V., Reynaldos, K., & Cardona, L. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192015000100007&script=sci_arttext&lng=en

Cornejo, R., & Redondo, J. (2001). El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos liceos de la Región Metropolitana. *Última Década*, 9(15), 11-52.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22362001000200002

Escuelas Ecuador. (2022). *Unidad Educativa Fiscal Camilo Gallegos Dominguez*. Escuelas Ecuador: <https://www.escuelasecuador.com/unidad-educativa-fiscal-camilo-gallegos-dominguez-guayas-guayaquil-09h02566>

Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa*. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>

Exposito, C., & Marsolier, R. (2020). Virtualidad y educación en tiempos de COVID-19. Un estudio empírico en Argentina. *Educación y Humanismo*, 22(39), 1-22.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/840/1137>

Face, M., & Herrera, S. (2017). La gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral. *Revista electrónica sobre tecnología, educación y sociedad*, 4(7).

<https://pdfs.semanticscholar.org/27a2/74f08a7ce445c96ab2c16c9c2bbe0f2f2639.pdf>

Fuentes, Y., Barrientos, E., & Pabón, J. (2021). Liderazgo organizacional. Una revisión sistemática y análisis bibliométrico. *Revista Criterio Libre*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2021v19n35.7280>

GCFGlobal. (2022). *¿Qué es la educación virtual?* GCFGlobal:
<https://edu.gcfglobal.org/es/educacion-virtual/que-es-la-educacion-virtual/1/>

Gonzalez, E., Estevez, G., Harnandez, P., & Marrero, C. (2007). Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. *Gaceta Sanitaria*, 21(2), 136-141.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112007000200008

Guerrero, L. (2013). *Gestión pedagógica en el aula: "Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de EB de los centros educativos fiscales Abraham Lincoln de la ciudad de Guayaquil y Presidente Tamayo de la ciudad de Salinas*. Tesis de Maestría. Uiversidad Técnica Particular de Loja.
<https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7136/1/Guerrero%20Flores,%20Lauro%20Andres.pdf>

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Tesis Maestría. Sede Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/6169>
- Haro, F., Córdova, N., & Chong, T. (2016). Modelos de satisfacción: fundamentación teórica y criterios de aplicación. *INNOVA Research Journal*, 1(10), 145-155. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920550>
- Jiménez, D., & Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia Unem*, 9(18), 26-34. <https://www.redalyc.org/pdf/5826/582663825005.pdf>
- Lozano, A. (2019). *Incidencia de la satisfacción laboral en la rotación de personal del Registro Nacional de Avaluadores R.N.A.* Tesis de Maestría. Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/83f5ce9e-b46d-4378-b482-99c41e2523b7/content>
- Mena, I., & Valdés, M. (2008). *Clima Social Escolar*. Documento Valoras UC: <http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/equipo/FormacionDeComunidad/Documentos/Clima-social-escolar.pdf>
- Mero, J. (2021). Herramientas digitales educativas y el aprendizaje significativo en los estudiantes. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 712-724. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385914>
- Milicic, N., & Arón, A. (2000). Climas Sociales Tóxicos y Climas Sociales Nutritivos para el desarrollo personal en el contexto escolar. *PSYKHE*, 9(2), 117-123. <http://www.revistaaisthesis.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/20495/16957>

- Mota, K., Concha, C., & Muoz, N. (2020). Educación virtual como agente transformador de los procesos de aprendizaje. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, 24(3), 1216-1225. <https://www.redalyc.org/journal/6377/637766245002/html/>
- Murillo, J., & Román, M. (2012). Formación, Motivación y Condiciones Laborales de los Docentes de Primaria en Perú. *Revista Peruana de Investigación Educativa*(4), 7-42. https://www.researchgate.net/publication/260508190_Formacion_Motivacion_y_Condiciones_Laborales_de_los_Docentes_de_Primaria_en_Peru/link/57d7c5e708ae6399a397645c/download
- Organizacion Mundial de la Salud. (2022). *Coronavirus*. Organizacion Mundial de la Salud: https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1
- Oyarce, V., Morales, E., & Solís, B. (2021). La enseñanza virtual, una necesidad educativa global. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7200-7218. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.840
- Quiñonez, M., & Cornejo, R. (2007). Factores Asociados Al Malestar/Bienestar Docente. Una Investigación Actual. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5), 75-80. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55121025011.pdf>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (Décima ed.). Pearson Educacion.
- Roca, F. (2014). *Gestión édagogcgica en el aula: Clima social escolar desde la percepción de estudiantes y profesores del septimo año de EB de la U. E Stella Maris sector urbano y del Centro Educativo Santa Luisa de Marillac sector rural del cantón Manta, provincia Manabí*. Tesis de Maestría. Universidad

Técnica Particular de Loja.
https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/10255/1/Roca_Espinel_Fatima_Lorena.pdf

Rodriguez. (2004). El Clima Escolar. *Revista digital Investigación y Educación*, 3(7), 1-12. <https://docplayer.es/13410640-Issn-1696-7208-revista-numero-7-volumen-3-de-marzo-de-2004-el-clima-escolar-noelia-rodriguez-garran.html>

Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). *Método de la investigación* (Cuarta edición ed.). México: McGrawHill.

Tabatabai, S. (2020). COVID-19 impact and virtual medical education. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, 8(3), 140-143. <https://doi.org/https://doi.org/10.30476/jamp.2020.86070.1213>

U.E Camilo Gallegos Domínguez. (2023). *Datos generales*. <https://www.ubica.ec/info/UNIDAD-EDUCATIVA-FISCAL-CAMILO-GALLEGOS-DOMINGUEZ>

Unesco. (2013). *Análisis del clima escolar: ¿Poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y el Caribe?* Biblioteca Digital: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243050>

Unesco. (2019). *El sistema educativo*. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/dpe_ecuador-_25_09_19.pdf

UNESCO. (2021). *Nuevas publicaciones cubanas para enfrentar efectos de la COVID-19 sobre la Educación*. UNESCO: <https://es.unesco.org/news/nuevas-publicaciones-cubanas-enfrentar-efectos-covid-19-educacion>

Universidad de la Empresa. (2022). *La Encuesta como Técnica de Investigación, Validez y Confiabilidad*. Universidad de la Empresa: <https://ude.edu.uy/la-encuesta-como-tecnica-de-investigacion-validez-y-confiabilidad/>

Universidad Veracruzana. (2022). *La encuesta y el cuestionario*. Universidad Veracruzana:
<https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad3/encuesta.html>

Vargas, K. (2020). *Enseñanza aprendizaje virtual en tiempos de pandemia*. Universidad Estatal Del Sur De Manabi.
<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/2554/1/Ense%C3%B1anza%20aprendizaje%20virtual%20en%20tiempos%20de%20pandemia.pdf>

Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Conurrencias Latinoamericanas*, 11(20).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

Anexos

- Diseño el cuestionario

CUESTIONARIO DOCENTES COLEGIO CAMILO GALLEGOS DOMÍNGUEZ	
CONTESTE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS	
I. ¿El cambio de modelo de enseñanza de presencial a virtual le generó dificultades para desempeñar sus actividades laborales con los estudiantes?	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
II. ¿A título personal considera que con la implementación de la enseñanza virtual contaba usted con los conocimientos y herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades laborales mediante las plataformas digitales?	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
III. ¿Se siente tranquilo y a gusto con las responsabilidades y funciones laborales que desempeña mediante la enseñanza virtual?	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
IV. ¿Al migrar al modelo de enseñanza virtual las autoridades correspondientes de la institución educativa le brindaron las herramientas necesarias para desempeñar sus actividades?	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
V. ¿Contó con capacitaciones referentes a tecnologías y manejo de plataformas digitales previo a la implementación de la enseñanza virtual?	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No

VI. ¿El medio laboral y desempeño de actividades que actualmente manejen el modelo de enseñanza virtual cumple sus necesidades y requerimientos como profesional docente?

- Sí
- No

VII. ¿Existe una buena comunicación entre las autoridades de la institución educativa y los docentes?

- Sí
- No

VIII. ¿Existe la cultura de ayuda y cooperación entre los docentes de la institución?

- Sí
- No

...

IX. ¿En vista que el modelo de enseñanza virtual continúa vigente considera necesario que la institución educativa le proporcione las capacitaciones correspondientes al conocimiento de tecnología y plataforma digital?

- Sí
- No

X. ¿Considera importante la implementación de un manual de procesos para el desarrollo de actividades en las plataformas digitales?

- Sí
- No

- Validación método juicio de expertos

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO

TEMA DE INVESTIGACION

Propuesta de mejora del clima laboral en los profesores del Colegio Camilo Gallegos Domínguez y su impacto en el modelo de enseñanza virtual post COVID-19, Guayaquil - 2023.

CRITERIOS A EVALUAR

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

Puntaje mínimo de aprobación 30

CRITERIOS	INDICADORES DE CALIFICACIÓN	1	2	3	4	5
OBJETIVIDAD	La elaboración y diseño de los instrumentos de recolección de información permite obtener información objetiva de las variables de estudio.					✓
CLARIDAD	Las preguntas del instrumento están redactadas de manera apropiada y un lenguaje acordé.					✓
INTENCIONALIDAD	Las preguntas del instrumento están relacionadas acordé al tipo de investigación y dan respuesta a los objetivos y variables de estudio.				✓	
COHERENCIA	Las preguntas del instrumento tienen relación con los indicadores y las variables de estudio.				✓	
PERTINENCIA	La redacción de las preguntas del instrumento está acordé con la escala de calificación del instrumento.					✓
ORGANIZACIÓN	Las preguntas de los instrumentos de recolección muestran organización lógica y operacional en función de la hipótesis o problemática de estudio.					✓
SUFICIENCIA	La elaboración y diseño de los instrumentos de recolección muestran suficiente cantidad y calidad para la recolección de información en relación de las variables.					✓
PUNTACIÓN TOTAL						33

RESULTADOS DE EVALUACIÓN

Posterior a la revisión del instrumento cuestionario se considera apto para su aplicación, este cumple con todo los aspectos para el objetivo de la recopilación de información.

FIRMA:



 Magister Julián Cazar Castillo

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO

TEMA DE INVESTIGACION

Propuesta de mejora del clima laboral en los profesores del Colegio Camilo Gallegos Domínguez y su impacto en el modelo de enseñanza virtual post COVID-19, Guayaquil - 2023.

CRITERIOS A EVALUAR

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

Puntaje mínimo de aprobación 30

CRITERIOS	INDICADORES DE CALIFICACIÓN	1	2	3	4	5
OBJETIVIDAD	La elaboración y diseño de los instrumentos de recolección de información permite obtener información objetiva de las variables de estudio.					✓
CLARIDAD	Las preguntas del instrumento están redactadas de manera apropiada y un lenguaje acordé.					✓
INTENCIONALIDAD	Las preguntas del instrumento están relatadas acordé al tipo de investigación y dan respuesta a los objetivos y variables de estudio.					✓
COHERENCIA	Las preguntas del instrumento tienen relación con los indicadores y las variables de estudio.					✓
PERTINENCIA	La redacción de las preguntas del instrumento está acordé con la escala de calificación del instrumento.					✓
ORGANIZACIÓN	Las preguntas de los instrumentos de recolección muestran organización lógica y operacional en función de la hipótesis o problemática de estudio.					✓
SUFICIENCIA	La elaboración y diseño de los instrumentos de recolección muestran suficiente cantidad y calidad para la recolección de información en relación de las variables.					✓
PUNTACIÓN TOTAL				35		

RESULTADOS DE EVALUACIÓN

Felicitaciones el instrumento cumple con los criterios analizados, es aprobado su uso.

FIRMA:



Magister Manual Eduardo Cevallos

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO

TEMA DE INVESTIGACION

Propuesta de mejora del clima laboral en los profesores del Colegio Camilo Gallegos Domínguez y su impacto en el modelo de enseñanza virtual post COVID-19, Guayaquil - 2023.

CRITERIOS A EVALUAR

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE(2) ACEPTABLE(3) BUENA(4) EXCELENTE(5)

Puntaje mínimo de aprobación 30

CRITERIOS	INDICADORES DE CALIFICACIÓN	1	2	3	4	5
OBJETIVIDAD	La elaboración y diseño de los instrumentos de recolección de información permite obtener información objetiva de las variables de estudio.					✓
CLARIDAD	Las preguntas del instrumento están redactadas de manera apropiada y un lenguaje acordé.					✓
INTENCIONALIDAD	Las preguntas del instrumento están relacionadas acordé al tipo de investigación y dan respuesta a los objetivos y variables de estudio.				✓	
COHERENCIA	Las preguntas del instrumento tienen relación con los indicadores y las variables de estudio.					✓
PERTINENCIA	La redacción de las preguntas del instrumento está acordé con la escala de calificación del instrumento					✓
ORGANIZACIÓN	Las preguntas de los instrumentos de recolección muestran organización lógica y operacional en función de la hipótesis o problemática de estudio.					✓
SUFICIENCIA	La elaboración y diseño de los instrumentos de recolección muestran suficiente cantidad y calidad para la recolección de información en relación de las variables.					✓
PUNTACIÓN TOTAL					34	

RESULTADOS DE EVALUACIÓN

El instrumento cuenta con el porcentaje requerido de aprobación.

FIRMA:



Doctor Francisco Sandoval