



# Clima organizacional y su incidencia en la gestión académica

HAROLD ESCOBAR TERÁN  
LINNAR NARCISA CRUZ ZAMBRANO



# Clima organizacional y su incidencia en la gestión académica

# Clima organizacional y su incidencia en la gestión académica

HAROLD ESCOBAR TERÁN  
LINNER NARCISA CRUZ ZAMBRANO



Clima organizacional y su  
incidencia en la gestión académica

© HAROLD ESCOBAR TERÁN  
LINNER NARCISA CRUZ ZAMBRANO  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo

2021,  
Publicado por acuerdo con los autores.  
© 2021, Editorial Grupo Compás  
Guayaquil-Ecuador

Grupo Compás apoya la protección del copyright, cada uno de sus textos han sido sometido a un proceso de evaluación por pares externos con base en la normativa del editorial.

El copyright estimula la creatividad, defiende la diversidad en el ámbito de las ideas y el conocimiento, promueve la libre expresión y favorece una cultura viva. Quedan rigurosamente prohibidas, bajo las sanciones en las leyes, la producción o almacenamiento total o parcial de la presente publicación, incluyendo el diseño de la portada, así como la transmisión de la misma por cualquiera de sus medios, tanto si es electrónico, como químico, mecánico, óptico, de grabación o bien de fotocopia, sin la autorización de los titulares del copyright.

Editado en Guayaquil - Ecuador  
Primera edición

ISBN: 978-9942-33-486-2



Cita.

Escobar, H., Cruz, L. (2021) Clima organizacional y su incidencia en la gestión académica. Editorial Grupo Compás.

## PRÓLOGO

La principal motivación que llevó a realizar este proyecto **Clima organizacional y su incidencia en la gestión académica en la Unidad Educativa “Héroes del 41”**, de la autoría de la Ingeniera Linner Cruz Zambrano es la necesidad de conocer como el clima organizacional incide en la gestión académica.

En el desarrollo del proyecto se abordan las variables de Clima Organizacional, Gestión Académica y Desempeño Laboral, donde se demuestra el análisis de la medida en que el Clima Organizacional se correlaciona con el Desempeño del personal de la UE Héroes del 41, lo que conllevó a un tratamiento estadístico para poder determinar si existía incidencia significativa entre las variables.

Por su parte, la autora por medio de los resultados de este proyecto permite sentar las bases para plantear una propuesta

alternativa para el logro de una mejora continua, generando una línea de comunicación y motivación que podría traer a futuro muchos beneficios para la UE Héroes del 41, no solo en lo académico, sino también generando afinidad entre los miembros de la comunidad educativa, pues como se refleja en los resultados obtenidos se demostró que a partir de un óptimo Clima Organizacional, es posible obtener un eficiente Desempeño Laboral y por medio de ello desarrollar actividades saludables para una buena Gestión.

## **INTRODUCCIÓN**

El Clima Organizacional es el resultado de la participación de las personas dentro de una organización, las mismas que deben imbricarse en el logro de los objetivos organizacionales y específicamente en el desarrollo del trabajo en equipo, siendo importante que la institución donde coparticipan les permita desarrollarse y compenetrarse eficientemente. Un factor trascendental resulta ser el clima que la organización posea. Así lo demuestran estudios como el de (Dominguez, L. Ramírez, A. y García A., 2013) quienes aseguran que una empresa que muestre un clima organizacional positivo manifiesta en buena parte de sus empleados un cierto grado de desempeño laboral en el mismo sentido.

“El desempeño laboral no se puede restringir a la opinión superficial respecto del comportamiento funcional de la persona; sino que es preciso encontrar las causas e intervenir en ellas” (Chiavenato, 2011).

La gestión académica se orienta a la obtención de resultados en la educación lo que significa establecer procesos y actividades en torno a la calidad de los aprendizajes que se persiguen. Al respecto, Martín , Perdomo , y Segredo (2013), exponen:

De ahí que, en la gestión académica se realicen un conjunto

de actividades encaminadas a facilitar la transformación de las condiciones institucionales con espíritu de renovación e investigación, en búsqueda de soluciones a los problemas o necesidades identificadas durante el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.

## **UBICACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA**

La presente investigación se realizó en la Unidad Educativa “Héroes del 41” ubicada en el cantón Quevedo, Parroquia San Camilo, ciudadela Jardines del Este, Km 1 ½ de la vía Valencia, teniendo como población referencial para el estudio a los directivos, personal docente y estudiantes.

La institución educativa que forma parte de este estudio está integrada por un grupo de personas denominada comunidad educativa, cuenta con infraestructura propia y el recurso humano idóneo para operar sus actividades, sin embargo, se ha podido evidenciar dinamismos entre compañeros, por lo que el clima organizacional se vuelve en alguno de los momentos complejo, lo que ha provocado que en muchas de las ocasiones la comunicación se rompa haciendo difícil la convivencia, manifestándose esto el desempeño laboral y en las actividades académicas de la institución, creando malestar laboral.

Por lo tanto, realizar un análisis del clima organizacional en la UE Héroes del 41 proporcionará retroalimentación que permita introducir cambios planificados en la conducta de sus miembros de tal manera que mejoren los comportamientos organizacionales y por ende el desempeño laboral en la gestión académica.

En la institución educativa que es objeto de estudio en la presente investigación, se ha observado diferencias entre compañeros docentes, por lo que se ha visto afectada las relaciones

interpersonales en la misma, generando de esta manera dificultad en el desempeño laboral con respecto a la comunicación con los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Por su parte, las autoridades de la Unidad Educativa “Héroes del 41” realizan esfuerzos importantes para incidir en el personal y así poder desarrollar tanto un saludable clima organizacional como una gestión académica de calidad.

No obstante, las autoridades mencionan que consolidar un buen clima organizacional resulta en muchas ocasiones complejo, lo que desemboca en ocasiones a una escasa sinergia entre compañeros de trabajo.

Por lo tanto, elaborar un estudio de clima organizacional, desempeño laboral y gestión académica permitirá introducir cambios planificados en la conducta de los educadores de la institución.

El presente estudio sobre clima organizacional de la Unidad Educativa “Héroes del 41” se lo realiza porque es relevante desde el punto de vista educativo, puesto que mediante ello se puede observar que la forma de convivencia entre los docentes repercute notoriamente en el desenvolvimiento de la gestión académica. Además, el impacto que trae consigo la actitud y emociones de los docentes ante un buen o mal clima organizacional evidencia resultados de carácter institucional.

Para que mediante este estudio se logre que dentro de la unidad educativa exista un ambiente que sea agradable para los docentes y

personal administrativo, lo cual permitirá implementar estrategias que optimicen y fortalezcan la gestión académica de la institución.

Bajo estos criterios la presente investigación se justifica puesto que va a ser una herramienta de importancia para la Unidad Educativa “Héroes del 41” en vista de que superpersonal se va a empoderar frente a un sistema nuevo de comunicación y sobretodo habrá espacios para el trabajo interdisciplinario, multidisciplinario y en equipo.

### **Organización**

Según Pedraza (2013) la organización es un grupo social formado por diferentes personas con designación de tareas y una administración unidas para alcanzar objetivos comunes en un periodo de tiempo determinado.

Por otro lado, García y Medina (2008) expresan que en el campo escolar la organización puede ser ilustrada con otros sentidos más determinados: En una acepción muy amplia (macro-organización), como sistema de elementos y factores reales ordenados a posibilitar el mejor cumplimiento de la acción educativa. En sentido restringido, la organización se concibe como la estructura y el conjunto de relaciones jerárquicas y funcionales entre los diversos órganos de una institución; y también como el conjunto de grupos o roles de una institución.

Finalmente, y en un sentido más estricto, la organización se la concibe como el haz de procedimientos formales utilizados para coordinar a los diversos órganos.

### **Clima en las organizaciones.**

En relación al clima, Etkin (2007) considera que utilizar el concepto de clima tiene un sentido metafórico y refiere al estado del tiempo, en el cual se trabaja en la organización, si es favorable o contrario a las actividades, sobre todo en el plano de lo social. También manifiesta que el clima en la organización es un concepto que refiere a las apreciaciones subjetivas en el marco de las relaciones de trabajo. Finalmente Etkin (2007) afirma que “el clima no es una causa en sí misma sino un enlace que se construye entre diferentes actores, y que hace posible una relación virtuosa entre el individuo y la organización”.

Con base en lo expresado, se puede establecer la definición de clima organizacional.

### **Clima organizacional**

El clima organizacional surge de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, ya que las organizaciones están conformadas por personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente.

Herrera (2012) declara que el concepto del clima organizacional se deriva de las propuestas administrativas que brindan importancia al elemento humano dentro de la organización.

El clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establece procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno (Solarte, 2009).

Chiang (2010) manifiesta que la definición de clima organizacional ha evolucionado a través de distintas aproximaciones conceptuales: Las primeras aportaciones resaltaron las propiedades o características organizacionales dominando en primera instancia los factores organizacionales o situacionales. Posteriormente aparecieron un segundo grupo de definiciones que dieron mayor relevancia a las representaciones cognitivas y representaciones en los que los factores individuales son determinantes. Una tercera aproximación conceptual ha considerado el clima con un conjunto de percepciones fundamentales o globales en que se considera la interacción entre la persona y la situación. Pulido (2003) define al clima organizacional como un conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser inducido en el modo como la organización se enfrenta con sus miembros y su entorno.

### **Tipos de clima**

Vega, Botello, Rivera, y Partido (2008) aseguran que estudiar los climas en las organizaciones ha sido de gran complejidad debido a que se trata de un fenómeno complicado y con variados niveles; actualmente la bibliografía existente debate sobre dos tipos de clima: el psicológico y el organizacional. El primero se estudia a nivel

individual, mientras que el segundo se estudia a nivel organizacional. Los dos aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensionales ya que relatan las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización.

### **Desarrollo organizacional**

Es una actividad apoyada por la alta dirección que sirve para mejorar los procesos de solución de problemas a través de un eficaz diagnóstico de colaboración y administración de la cultura organizacional, además con la ayuda de un facilitador y la utilización tanto de la teoría como de la tecnología de las ciencias del comportamiento (Chiavenato, 2002).

### **Cultura organizacional**

Es el producto de un gran número de factores que van desde la formación administrativa empleada hasta elementos ambientales, pasando por las interacciones humanas al interior y los líderes carismáticos que instauran las características típicas de la cultura básica. Los elementos son los valores, normas, creencias, lenguaje, mitos, ritos y costumbres (Guerra, 2011).

### **Motivación**

La motivación está constituida por los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Es un elemento

clave para que la empresa se encuentre en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable. También es considerada como el impulso que dirige a una persona a realizar una acción entre las alternativas que se presentan en una situación determinada (Varillas y Pascual, 2011).

La motivación en el aspecto individual conduce al de clima organizacional. Los seres humanos continuamente están obligados a adaptarse a una gran diversidad de circunstancias para satisfacer sus necesidades y así mantener un equilibrio emocional. Lo anteriormente escrito puede definirse como una fase de adaptación, lo cual se refiere a la satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad y a la necesidad de pertenecer a un grupo social. Es de suma importancia conocer los factores que involucran el clima organizacional (González y Parra, 2008).

### **Comunicación**

La comunicación es la transferencia de información de una persona a otra o dicho de otra manera es el proceso por el cual se transmite información de una persona a otra. Asimismo, es la forma de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores. La comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos (Chiavenato, 2001).

### **Capital humano**

Es el capital de gente, de talentos y de competencias. La competencia que posee una persona se trata de la capacidad de actuar en variadas situaciones para crear activos, tanto tangibles como intangibles. Para ello es necesario un clima que impulse a las personas y utilice los talentos existentes. De esta manera, el capital humano está constituido básicamente por los talentos y competencias de las personas (Chiavenato, 2007).

### **Niveles organizacionales**

Son las distintas formas de comportamiento de un sistema que interactúa con el ambiente, generando desafíos externos en la organización sin importar cualquiera que sea la naturaleza o tamaño de la empresa (Chiavenato, 2001).

### **Toma de decisiones**

La toma de decisiones consiste en escoger entre dos o más alternativas. Todas las personas toman decisiones todos los días. Las decisiones siguen un proceso de tal manera que no hay diferencias en la toma de decisiones de tipo administrativo (Solano, 2003).

### **Liderazgo**

Es la habilidad para influir en un grupo y lograr realizar las metas y de esta manera poder contribuir a la satisfacción de las necesidades de sus colaboradores o miembros (Perea, Cárdenas, y Hernández, 2009).

### **Cooperación**

La cooperación representa un importante instrumento de

competitividad, pues la formación de relaciones hace que mejor se presente el potencial de desarrollo para la organización (Silva, 2005).

### **Gestión académica**

Correa y Álvarez (2009), indican que la gestión académica permite valorar la profesionalidad del docente, esto es, el reconocimiento a su formación, a su nivel de competencia, a su relación pedagógica con los alumnos y su capacidad de interacción y de trabajo en equipo con directivos, docentes, padres de familia y otros actores de la comunidad educativa. Así mismo, reconoce la profesión del maestro como una práctica social que cobra sentido en el acto educativo, es decir, en el proceso enseñanza aprendizaje como quehacer fundacional de la misión académico pedagógica del maestro.

La gestión académica se lleva a cabo en un espacio educativo y, por tanto, tiene que ver con la pedagogía que se fomenta. Si se pretenden formas de vida sana, es necesario que la gestión vele por el bienestar de la comunidad universitaria. La pedagogía saludable solamente se puede explicar desde la complejidad que implican los ambientes de aprendizaje, donde las personas aprendientes y mediadoras están entrelazadas, se construyen y reconstruyen desde su individualidad y las relaciones que se establecen en todos los ámbitos y dimensiones. (I.Castillo, R. Castillo, Flores y Miranda, 2014)

### **El clima organizacional**

(Solarte, 2009) El clima organizacional yace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, debido a que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y

colectividades que propician diversos comportamientos y que afectan ese ambiente. (Méndez, 2006) manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social; define el clima organizacional como el resultado de la forma como la persona establece procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno.

(Solarte, 2009) el clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa.

El clima organizacional está estrechamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes; cuando ésta es alta entre los miembros, el clima organizacional sube y se convierte en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración; en cambio, cuando la motivación entre los miembros es baja el clima organizacional tiende a bajar, traducéndose por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, pudiendo llegar, en casos extremos, a estados de agresividad, tumulto, inconformidad como en los casos de las huelgas

o manifestaciones (Chiavenato, 2007).

### **Importancia del clima organizacional**

Según Pérez (2011) el clima organizacional es de vital importancia ya que le brinda vitalidad a los sistemas organizativos y de esta manera permite una mayor productividad por su vinculación con el recurso humano. Actualmente este fenómeno ha tomado apogeo ante la necesidad de comprender lo que influye en el rendimiento de las personas para de esta manera lograr una mayor eficiencia organizativa.

Para Dessler (1976) la importancia del concepto de clima está en la función que cumple como vínculo entre aspectos objetivos de la organización y el comportamiento subjetivo de los trabajadores. (Solarte, 2009).

Ramos (2012) resalta la existencia de una polémica bastante grande respecto a la definición que se tiene del concepto de clima organizacional; en efecto, el clima de una organización puede ser percibido por un individuo sin que esté consciente del papel y la existencia de los factores que lo componen, es así como resulta difícil medir el clima, ya que nunca se sabe concretamente si el empleado lo evalúa en función de sus opiniones personales o de las características de la organización.

Ramos (2012) Se hace explícita la importancia en la identificación del clima de una organización tomar como base los procesos y la estructura organizacional sumado a las características personales del individuo, componentes del clima que al ser analizados y estudiados

con detalle permiten tener una perspectiva clara y definida de la situación que se presenta al interior de una empresa en cuanto a su ambiente o clima laboral se refiere.

Ramos (2012) afirma: “Para resumir, las tres variables importantes implicadas en esta definición son: a) las variables del medio como el tamaño, la estructura de la organización y la administración de recursos humanos que son exteriores al empleado, b) las variables personales, como las aptitudes, las actitudes y las motivaciones del empleado, y c) las variables resultantes, como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales.” Esta definición reagrupa entonces aspectos organizacionales, tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensa y de castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización. Teniendo en cuenta que el clima organizacional puede presentar diferentes características dependiendo de cómo se sientan los miembros de una organización. Genera ciertas dinámicas en los miembros como es la motivación, la satisfacción en el cargo, ausentismo y productividad.

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos:

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. · Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral. (Ramos, 2012)

- El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. (Ramos, 2012)
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.(Ramos, 2012)
- El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico. (Ramos, 2012)

### **Factores del clima organizacional**

- **Factores Psicológicos individuales:** el concepto de clima organizacional está determinado por los procesos psicológicos, al referirse al aspecto psicológico abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones (Brito, 2011).
- **Factores Grupales:** el clima como percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo y los aspectos sociales se convierten en una fuente de

satisfacciones permanentes, se crea crecimiento personal, se aprende a ser tolerante, a cooperar, a respetar las diferencias. Esto es importante ya que genera un clima de paz, reduce la agresividad interpersonal, deriva aprendizaje de los conflictos en caso de ocurrir, los mismos benefician a las organizaciones y a sus miembros para alcanzar mejores resultados para la sociedad (Brito, 2011).

- **Factores Organizacionales:** las organizaciones cuentan con sus propias características y propiedades, a veces únicas y exclusivas, que afectan el ambiente interno o clima organizacional de las mismas, y repercuten en el comportamiento del trabajador, y por consiguiente en la productividad de la empresa (Brito, 2011).

### **Dimensiones del Clima Organizacional**

- Implicación.

Esta dimensión mide hasta qué punto los empleados se sienten implicados en su trabajo (Salgado, Remeseiro e Iglesias, 1996).

- Cohesión

Esta dimensión se basa en las relaciones de amistad y apoyo en que viven los trabajadores entre sí (Salgado et al., 1996).

- Apoyo

. Esta dimensión se refiere al apoyo y el estímulo que da la dirección a sus empleados (Salgado et al., 1996).

- Autonomía

. Este factor se refiere al grado en que la organización anima a sus trabajadores a ser autónomos y a tomar sus decisiones (Salgado

et al., 1996).

- Organización

Este elemento se refiere al punto en que el clima estimula la planificación y la eficacia en el trabajo (Salgado et al., 1996).

- Presión

. Esta dimensión se basa en la presión que ejerce la dirección sobre los empleados para que se lleve a cabo el trabajo (Salgado et al., 1996).

- Claridad

. Esta dimensión mide hasta qué punto los reglamentos y las políticas se explican claramente a los trabajadores (Salgado et al., 1996).

- Control

. Este factor se refiere a los reglamentos y a las presiones que puede utilizar la dirección para controlar a los empleados (Salgado et al., 1996).

- Innovación

. Este rasgo mide la importancia que la dirección puede dar al cambio y a las nuevas formas de llevar a cabo el trabajo (Salgado et al., 1996).

- Comodidad

. Esta dimensión hace referencia a los esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable para sus empleados (Salgado et al., 1996).

### **Enfoques del clima organizacional.**

Rodríguez (2004) menciona los diferentes enfoques catalogando desde su perspectiva el clima organizacional:

Perspectiva objetiva o realista: El clima consiste en la descripción de las características de la organización, que diferencian a unas organizaciones de otras, son relativamente perdurables e influyen en la relación de las personas con el medio laboral. Rodríguez (2004)

Perspectiva fenomenológica o subjetiva: Se considera al clima como un atributo de las personas, es de carácter subjetivo y su origen está en las percepciones que tienen los sujetos acerca de las diferentes características del contexto laboral. Se pone el énfasis, pues, en las variables individuales, a diferencia del anterior, que lo ponía en las características de la organización. Rodríguez (2004)

Perspectiva interaccionista: El clima consiste en las percepciones personales globales que reflejan la interacción entre ambos tipos de factores: objetivos y subjetivos. Rodríguez (2004)

### **Factores que influyen en el desempeño laboral.**

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador (Quintero, Africano, y Faría, 2008).

### **La conducta humana en las organizaciones**

Aunque a las personas se las puede visualizar como recursos, o sea, como portadores de habilidades, capacidades, conocimientos, competencias, y motivación para el trabajo jamás se debe olvidar que las personas son personas, es decir, portadoras de características de

personalidad, expectativas, objetivos personales, e historias particulares. Es por ello que, es preciso enfatizar algunas características generales de las personas como personas, debido a que esto mejorará la comprensión de la conducta humana dentro de las organizaciones (Chiavenato, 2007)

### **Gestión Académica**

Los estudios sobre la gestión en el ámbito de la educación son diversos, sin embargo, todos concuerdan en la necesidad de una gestión académica eficaz para el logro de procesos de calidad en los centros educativos. Cassasus (2000).

Cassasus (2000), supone que el docente como gestor es aquel sujeto que lidera de forma concreta y eficiente, además es capaz de organizar, repensar su práctica pedagógica y fomentar el cambio no sólo de la institución sino también de la sociedad mediante su gestión pedagógica.

Aguas, Fernández & Cantillo (2013), centralizan sus análisis en los procesos básicos tales como planeación, organización y las estrategias más oportunas para el cumplimiento de los objetivos planteados por el centro educativo, resaltando la gestión académica del docente.

Ramón & Medina (2014) analizan cómo la administración del centro educativo asume la formación permanente del docente para desarrollar una práctica pedagógica de calidad, añaden que esto constituye la concreción de una eficiente gestión académica por el docente.

Por su parte, Rico (2016), asevera que la gestión académica es elemento vital para la calidad en el desempeño de cualquier institución, se direcciona hacia la transformación de la educación en cuanto a la formación de los estudiantes y docentes. Sin embargo, no abordan el tratamiento didáctico-metodológico en la gestión académica de los modelos pedagógicos. Por otra parte, Yabar (2013), manifiesta que una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos, es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos. De ahí la importancia de tener en cuenta los cuatro ámbitos de la gestión educativa como son: gestión directiva, gestión administrativa, gestión de aula y gestión de la comunidad.

Correa (2016), refiere que la gestión en el ámbito educativo es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación, por tanto, se enriquece con los desarrollos teórico-prácticos de estos campos del saber. Hoy se le considera una disciplina aplicada de reciente desarrollo, un campo de acción, cuyo objeto de estudio es la organización del trabajo en instituciones que cumplen una función educativa. Tiene aún bajos niveles de especificidad, se constituye en fuerte relación entre teoría y práctica, su contenido disciplinario está determinado tanto por los contenidos

de la gestión como por la cotidianidad de su práctica pedagógica en el aula.

Ante todo este juicio se considera que la gestión académica son las prácticas recurrentes que permiten a la Institución Educativa asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el marco nacional de la política educativa y las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes; ello incluye el diseño de una propuesta curricular, su puesta en práctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje, su evaluación y retroalimentación, y a partir de las experiencias, la observación y reflexión de la práctica pedagógica de los docentes. Correa (2016).

Correa (2016). Se asume que para interpretar la gestión académica es necesario relacionarla con las demás áreas de gestión, pues entre ellas existe una interdependencia mutua que las nutre, dinamiza y afecta; en esta área de gestión se retoman los criterios de autoevaluación, conformada por procesos y componentes que inciden en la gestión académica del modelo pedagógico sociocrítico en la institución. Los procesos y componentes que se consideran son:

- Proceso: diseño pedagógico (curricular). Componentes: plan de estudios, epistemológica, enfoque metodológico, recursos para el aprendizaje, jornada escolar y evaluación. Correa (2016).
- Proceso: prácticas pedagógicas. Componentes: opciones didácticas para las áreas, asignaturas y proyectos transversales, estrategias para las tareas escolares, uso articulado de los recursos para el aprendizaje y uso de los tiempos para el aprendizaje. Correa

(2016).

- Proceso: gestión de aula. Componentes: relación pedagógica, planeación de clases, estrategias didácticas y técnicas metodológicas, estilo pedagógico y evaluación en el aula. Correa (2016).
- Proceso: seguimiento académico. Componentes: seguimiento a los resultados académicos y a la asistencia de los estudiantes, actividades de recuperación, apoyo pedagógico para estudiantes con dificultades de aprendizaje, seguimiento a los egresados y uso pedagógico de las evaluaciones externas. Correa (2016).

#### *2.2.8.1. La gestión académica en la educación secundaria*

Hacer referencia a la gestión en el marco institucional, amerita definirla en el contexto en el que ella se sitúa; la gestión incluye la acción y el efecto de administrar de manera tal que se realicen diligencias conducentes al logro apropiado de las respectivas finalidades de las instituciones (Palladino y Palladino, 2000).

Este planteamiento implica atribuir especificidad al término gestión en el escenario académico de la educación; en tal sentido, se denomina gestión académica al conjunto de procesos mediante los cuales se administran los diferentes componentes y subcomponentes curriculares que apoyan la práctica pedagógica en el continuo que permite construir y modelar el perfil deseable del estudiante. (Palladino y Palladino, 2000).

En este orden de ideas, la gestión académica cubre un recorrido que involucra las acciones de atención al estudiante desde el ingreso hasta su desarrollo y egreso del sistema. En este recorrido, la acción de evaluación cumple un papel fundamental cuyo propósito y compromiso esencial es lograr que este proceso se cumpla dentro de lo previsto en lo académico, siempre dentro de las exigencias técnicas, organizacionales y las derivadas de las demandas del entorno. (Palladino y Palladino, 2000).

La gestión académica se relaciona con los procesos de la realidad socioeducativa, entendida como el conjunto de interacciones dinámicas y complejas, desde las cuales emergen las situaciones didácticas que dan sentido a la práctica pedagógica. En esta gestión, se destaca la acción del docente como mediador de los aprendizajes, rol de investigador en proyectos educativos, rol de promotor y su gestión comunitaria. De igual manera surge como componente fundamental el aprendizaje de los alumnos, en este proceso el docente cumple una función vital como agente facilitador del desarrollo de competencias, articulado al rol de evaluador de los aprendizajes. (Iniciarte, Noraida, & Reyes, 2006).

Se denomina gestión académica al conjunto de procesos mediante los cuales se administran los diferentes componentes y subcomponentes curriculares que apoyan la práctica pedagógica en el continuo que permite construir y modelar el perfil deseable del estudiante. En este orden de ideas, la gestión académica cubre un recorrido que involucra las acciones de atención al estudiante desde el ingreso hasta

su desarrollo y egreso del sistema. En este recorrido, la acción de evaluación cumple un papel fundamental cuyo propósito y compromiso esencial es lograr que este proceso se cumpla dentro de lo previsto en lo académico, siempre dentro de las exigencias técnicas, organizacionales y las derivadas de las demandas del entorno. (Iniciarte , Noraida y Reyes, 2006).

### **Mediación de los procesos de aprendizaje.**

En opinión de Bar (2000), el educador ya no es el único poseedor de los conocimientos y el responsable exclusivo de su transmisión y generación, sino que debe asumir la función de dinamizador en la incorporación de contenidos por lo que sería conveniente mucho más amplio al correspondiente a su área o disciplina.

Este rol involucra acciones dentro y fuera del aula, que ameritan de la participación y aportes de los docentes y alumnos, forman parte de la acción de mediación los medios y los recursos didácticos para la ejecución de los proyectos y la evaluación de los procesos y resultados generados en la acción educativa. En este rol el docente es un mediador entre los alumnos y el contexto, su papel es orientar e incentivar a los estudiantes para que desarrollen competencias, con capacidades para interiorizar los diferentes elementos que intervienen en el proceso educativo; el docente como mediador facilita la interacción para que el grupo participe en actividades de análisis y síntesis sustentadas en una acción reflexiva sobre lo realizado y lo que se puede realizar. (Bar 2000)

## **El docente investigador en la ejecución de proyectos educativos**

En opinión de Corrales y Jiménez (2001) los docentes investigadores reconocen que el proceso de enseñanza-aprendizaje es muy complejo, en el cual intervienen distintas variables que interactúan, al conocer estas variables los educadores investigadores pueden realizar acciones en el proceso enseñanza-aprendizaje de forma sistemática. De manera que estos docentes se puedan dar cuenta de que uno de los objetivos de la investigación en el aula, es documentar el modo en que ellos enseñan y en el que los estudiantes aprenden.

El rol de investigador implica la búsqueda de información a todo nivel: docentes, alumnos, padres y representantes en actividades de revisión de materiales y discusión de su pertinencia en los proyectos planteados. La interacción constructiva sobre los contenidos tratados conlleva al análisis, interpretación y cotejo en el proceso de trabajo hacia la integración de los diversos elementos que permiten conformar el proyecto como producto. (Corrales y Jiménez 2001)

### **El rol de la difusión desde la organización comunitaria**

Actualmente, es fundamental proyectar la labor del docente en la comunidad para reforzar los procesos de aprendizaje, no solo de los estudiantes, sino de los propios padres y de la familia en general, la cual avala la función social de la escuela; el propósito es facilitar los cuatro aprendizajes propuestos por Delors (UNESCO, 1996): aprender a conocer, aprender a ser, aprender a hacer y aprender a convivir, implica también extender estos conocimientos a la

comunidad. Este rol está vinculado a los de mediador, investigador, evaluador; el mismo se hace presente desde el primer momento con la acción de mediación, cuando se inicia el planteo y búsqueda de materiales con información, entrevistas y conversaciones con personas destacadas o conocedoras en esa área del saber que se indaga. Igualmente está asociada a la investigación cuando se toman decisiones sobre qué información se toma para la construcción de ese marco teórico conceptual que se construye con relación al proyecto.

### **Aprendizaje y desarrollo de competencias**

Florez (2000) En la gestión académica, es necesario hacer una revisión de sus procesos, específicamente el de la interacción social entre docentes, alumnos y demás miembros de la comunidad educativa y en relación a los contenidos, lo cual conduce al aprendizaje del alumno.

En opinión de Florez (2000) El enseñar y el aprender son procesos correlativos, no puede confundirse el uno con el otro, pues el aprendizaje ocurre al interior de cada sujeto que aprende, es subjetivo, aunque su dominio puede exteriorizarse eventualmente en palabras y acciones específicas, este concepto está restringido al ser humano. Aunque es innegable el carácter individual y endógeno del aprendizaje escolar, éste se compone no solo de representaciones personales, sino que se sitúa en el plano de la actividad social y la experiencia compartida.

## **La praxis curricular**

Según Wilson (2002) La adecuada gestión del currículo, conlleva a considerarlo como un instrumento que viabiliza la educación y la justifica como servicio y acción social prioritaria para el desarrollo humano en toda su extensión.

La praxis curricular emerge hoy como una acción más compleja, ya que se espera que las escuelas proporcionen una amplia gama de posibilidades que faciliten el manejo de contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales hacia el desarrollo de habilidades, destrezas, valores y actitudes que permitan razonar y actuar eficazmente, acordes a las necesidades y demandas del entorno. Es así, como los contenidos curriculares contribuyen al perfilamiento de las competencias académicas y actitudes valorativas. Wilson (2002)

## **La Práctica Pedagógica**

Según Vayer, Duval y Roncin (2004) En educación, la clase es un conjunto de niños de la misma edad, reunidos para a recibir colectivamente una enseñanza bajo la dirección de un adulto. También se refiere al lugar o aula donde se reúnen. Sin embargo, en la concepción actual de la educación, a la clase se le representa con mayor diversidad en relación a las condiciones, características y ritmos de aprendizaje de los estudiantes, así como a los

contenidos, metodologías y formas de evaluación, entre otros aspectos; donde el alumno se convierte en el principal protagonista en función del significado que para él tienen las actividades dentro del contexto material y relacional en el que se ubica la clase y, en donde el docente lleva a cabo la gestión del proceso enseñanza-aprendizaje.

La práctica pedagógica hace referencia al acto asociado a la red de relaciones materiales, espaciales, temporales, institucionales, estructurales y organizacionales que condicionan la orientación de las interacciones, procesos y resultados atendidos desde la gestión académica. Esta práctica, en sentido amplio, se puede definir como el conjunto de elementos materiales, instruccionales o didácticos y relacionales que se articulan en una dinámica estructural y funcional que se concreta en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la misma se constituye en el núcleo esencial de la gestión académica y es la que le imprime unidad desde la diversidad que caracteriza al proceso educacional. (Vayer, Duval y Roncin 2004)

### **Relación docente – estudiante**

En la relación docente-estudiante, hay interacción de un modo en que uno y otro participan en procesos reflexivos, la didáctica se fundamenta en una forma que dinamiza el aprendizaje del estudiante y que requiere del docente en el papel de mediador, contribuyendo al desarrollo en el estudiante de sus capacidades de pensar y reflexionar. La institución educativa desempeña un papel primordial en la generación de aprendizajes específicos y el desarrollo general del estudiante; el papel de la interacción social con los docentes, padres,

estudiantes, mayores e iguales es fundamental para el desarrollo psicológico del estudiante.(Viveros Andrade y Sánchez Arce, 2018)

### **Estrategias pedagógicas**

Las estrategias pedagógicas generan aprendizajes en forma lúdica, activa, constructiva y productiva; motivan la participación activa de los estudiantes. En función de los cuales estos desarrollan su creatividad, capacidad reflexiva e ingeniosa. Esto a través de procesos de aprendizaje que desarrollan la autonomía del estudiante mediante actividades que rompen la monotonía y promueven la participación de los mismos. Entre estas estrategias destaca el debate, que es una dinámica grupal, es una manera de introducir en el aula la teoría de la acción comunicativa de Habermas. (Viveros Andrade y Sánchez Arce, 2018).

### **Evaluación**

La evaluación de los aprendizajes es concebida como un proceso democrático, continuo y circunstancial al proceso de aprender. Ello propicia “la autocrítica, que establezca causas de reflexión para la comprensión” (Castro, 2003, p.123) y la mejora de la situación evaluada. Bajo esta perspectiva, a continuación, se detallan algunas características de la evaluación de los aprendizajes. (Viveros Andrade y Sánchez Arce, 2018)

- (Grundy, 1998). La evaluación es participación y crítica.

Promueve el consenso respecto de la implementación del acto educativo, así como de la calidad del trabajo que se evalúa sobre la base de la comprensibilidad de las proposiciones de verdad de los componentes proposicionales. Como también, la autenticidad de los sujetos, para así corregir y adecuar la actuación del grupo o de las acciones. (Viveros Andrade y Sánchez Arce, 2018)

- (Grundy, 1998). La evaluación es liberadora. Otorga al docente y estudiante facultades para controlar y mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Lo que les proporciona poder para juzgar y decidir el cambio de los rasgos principales de su praxis. (Viveros Andrade y Sánchez Arce, 2018).

- Evaluación democrática. Promueve la participación de docentes y estudiantes con el fin de lograr un consenso que permite comprender la verdadera naturaleza de los procesos de enseñanza aprendizaje para proponer cambios.
- Evaluación dinámica. Porque se centra en lo que los estudiantes deberían ser capaces de hacer y realiza un seguimiento continuo del progreso del logro de los aprendizajes de los estudiantes. (Viveros Andrade y Sánchez Arce, 2018)

- Evaluación realista. Que implica que se debe someter a los estudiantes a situaciones reales para que este, despliegue todas sus habilidades en un mundo real. (Viveros Andrade y Sánchez Arce, 2018)

### **Diseño curricular**

(Casanova, 2012) El diseño curricular supone “una propuesta

teórico-práctica de las experiencias de aprendizaje básicas, diversificadas e innovadoras, que la institución en colaboración con su entorno deben ofrecer al alumnado para que consiga el máximo desarrollo de capacidades y dominio de competencias, que le permitan integrarse satisfactoriamente en su contexto logrando una sociedad democrática y equitativa”.

Se determinó mediante el diseño de encuestas las características, actitudes y percepciones asociadas al Clima Organizacional para entender el grado de satisfacción y motivación de los docentes. Además, la Gestión Educativa se realizó una escala valorativa cuali-cuantitativa.

Se estableció la relación del Clima Organizacional con el Desempeño Laboral.

Se escudriñó mediante el diagnóstico determinar como el Clima Organizacional incidió en el Desempeño Laboral.

En el presente libro se empleó medición de variables cualitativas de las dimensiones del Clima Organizacional, Gestión Académica y Desempeño Laboral, se realizaron las conclusiones generales que permitieron establecer los requerimientos específicos en este estudio. Mediante la identificación y análisis de las variables independientes se estableció cuál ha sido su efecto en las variables dependientes estableciendo una relación causa y efecto.

La población objeto de estudio estuvo conformada por docentes y

estudiantes de la Unidad Educativa “Héroes del 41” del cantón Quevedo.

### **Clima Organizacional**

Se realizó la toma de la muestra mediante un método no probabilístico escogido por conveniencia la cual estuvo formada por todos los docentes de la unidad educativa en estudio.

### **Gestión Académica**

La toma de la muestra se obtuvo a través del universo total de estudiantes de la unidad educativa en estudio aplicando un muestreo probabilístico aleatorio.

La selección de la muestra del Clima Organizacional fue 100% de los docentes, puesto que el número de los mismos es reducido, siendo este de 20 educadores.

Por otro lado, para la determinación de la muestra de estudiantes, se aplicó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{U_o \cdot P \cdot Q \cdot Z^2}{(y_{-1})e^2 + PQZ^2} = \frac{400 * 0.5 * 0.5 * 1.96^2}{(399)0.05^2 + 0.5 * 0.5 * 1.96^2} = 130 \text{ Personas}$$



### **Donde:**

Universo Objetivo ( $U_0$ ) = 400 personas Probabilidad de Aceptación

( $P$ ) = 0.50 Probabilidad de Rechazo ( $Q$ ) = 0.50 Nivel de Confianza ( $Z$ )

= 95% = 1.96 Margen de Error ( $e$ ) = 5% = 0,05

La técnica que se utilizó es la encuesta mediante un cuestionario, la misma estuvo dirigida a los docentes y estudiantes, lo que proporcionó datos que permitieron alcanzar los objetivos planteados.

Otra de las técnicas utilizadas fue la técnica de la entrevista, la misma que fue dirigida a la máxima autoridad de la institución Lic. Bolívar Yépez Yáñez MSc., así como también se entrevistó al coordinador técnico pedagógico de la institución Ing. Ángel Yépez Rosado MSc. y a una docente insigne de la misma Ing. Ismayle Pozo Quiñones MSc.

Se realizó una serie de preguntas semiestructuradas guardadas a través de audios, distribuidas de la siguiente manera: 15 preguntas a la máxima autoridad, las mismas divididas en Clima organizacional, Oferta académica, Calidad de aulas, Evaluación docente, Espacios de bienestar y Gestión de bibliotecas.

Por su parte, la entrevista al coordinador técnico pedagógico consistió en 7 preguntas divididas en Seguimiento a los resultados y Seguimiento a la asistencia.

Y por último se le realizó una entrevista a una docente insigne de la institución de 7 preguntas distribuidas en Clima organizacional,

Evaluación Docente, Espacios de Bienestar y Seguimiento a los resultados.

Se realizaron dos cuestionarios, uno que se denominó “Cuestionario de Clima Organizacional, Gestión Académica y Desempeño Laboral” el cual estuvo constituido por dos componentes, tales como factores a la persona y factores a la situación, los mismos midieron las actitudes, motivaciones, intereses, experiencias, expectativas, entorno de trabajo y entorno social, estableciendo cinco alternativas de respuesta. El otro cuestionario recibió el nombre de “Cuestionario de Gestión Académica” constituido por 4 componentes, tales como diseño curricular, prácticas pedagógicas, gestión de aula y seguimiento académico. Valorando mediante la escala de Likert y estableciendo 5 alternativas de respuestas donde 1= Fuertemente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Parcialmente de acuerdo, 4= De acuerdo, 5= Fuertemente de acuerdo.

Se aplicó “alfa de Cronbach” para determinar la validez de los instrumentos de encuesta en el programa estadístico SPSS Statistic donde se obtuvo la consistencia interna de las preguntas.

Como punto referencial se tiene a George y Mallery (2013, p. 231) quienes sugieren ciertas recomendaciones en cuanto a evaluación de coeficientes de alfa Cronbach:

Excelente si Coeficiente alfa  $> 0,9$  Bueno si Coeficiente alfa  $> 0,8$   
Aceptable si Coeficiente alfa  $> 0,7$  Cuestionable si Coeficiente alfa  $> 0,6$   
Pobre si Coeficiente alfa  $> 0,5$  Inaceptable si Coeficiente alfa  $< 0,5$

## **Paquete Estadístico**

Para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS Statistics.

Se acudió a fuentes de información de trabajos precedentes a la investigación para potenciar la misma, dándole peso científico de lo que los autores con antelación al tema desarrollaron, partiendo de la base que para las consultas se estableció como base información de los últimos años en especial las tendencias actuales del tema, sin dejar de lado los autores tradicionales.

La fuente primaria correspondió a los datos e información obtenida a las encuestas aplicadas a los docentes y estudiantes de la unidad educativa que fue sujeto de estudio. Las fuentes secundarias pertenecieron a información científica de libros, artículos, páginas de internet.

Como procedimiento investigativo y basándose en el alcance de los objetivos específicos, se consideró la siguiente secuencia: Se realizó la aplicación de los cuestionarios a las muestras establecidas anteriormente. Se tabularon los resultados obtenidos en los cuestionarios determinando variables de media, mediana, moda y varianza como estadística descriptiva, al mismo tiempo que se elaboró con esta información diagramas de barras y tablas de frecuencias. Se evaluó los resultados objetivos mediante una prueba de normalidad denominada Kolmogorov Smirnov para la muestra de los estudiantes puesto que la misma es mayor a 50 y una prueba de normalidad denominada Shapiro Wilk para la muestra de los docentes

siendo esta menor a 50. En vista de que los datos provinieron de una distribución normal se logró realizar la correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral. Posteriormente se realizó una prueba de correlación de Pearson entre el Clima Organizacional con sus dimensiones, al igual que con el Desempeño Laboral y sus respectivas dimensiones y por último se realizó una correlación también de Pearson entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral donde se determinó la fuerza y dirección de la relación lineal entre las variables.

En el presente capítulo se examinan y analizan los resultados obtenidos de acuerdo a las preguntas de los cuestionarios de investigación expuestos en el anexo 2 y a las preguntas de entrevista a las autoridades de la institución detalladas en el anexo 3, el objetivo del estudio fue evaluar la incidencia del clima organizacional en la gestión académica de la Unidad Educativa “Héroes del 41”, para ello las dimensiones de cada una de las variables fueron sometidas a un diseño de investigación correlacional.

Previamente se realizó un pre testeo donde se procedió a determinar el coeficiente de Alpha de Cronbach como criterio de confiabilidad del cuestionario aplicando la encuesta a 20 docentes de la Unidad Educativa del Milenio “Carmelina Granja Villanueva” que es la muestra del pre testeo, los resultados fueron tabulados en EXCEL y mediante el programa estadístico SPSS Statistics se realizó la estimación del coeficiente de Cronbach dando como resultado 0.871 para el clima organizacional y 0.867 para la gestión académica en los

docentes, así mismo se aplicó la encuesta a 139 estudiantes de la misma unidad educativa, donde se determinó la estimación del coeficiente de Cronbach de la gestión académica en los estudiantes dando como resultado 0,897. Resultados que demuestran que los instrumentos son válidos al ser los coeficientes mayores a 0.6. Considerándose valores adecuados de 0,6 en adelante (Matsumoto, 2014)

Luego del estudio de confiabilidad de Cronbach se analizan los resultados observados de acuerdo al cuestionario de investigación expuesto en la Unidad Educativa “Héroes del 41”.

### **Perfil de los informantes docentes**

El cien por ciento de las encuestas fueron realizadas a los profesionales que trabajan como docentes dentro de la institución académica. La muestra de 20 encuestados estuvo conformada por 70% de mujeres y 30% de hombres.

De acuerdo a las edades de los informantes, en la Figura 2 se observa que el 40% de la muestra estuvo compuesta por personas de 25 a 33 años y el 35% por entrevistados de 34 a 42 años.

### **Perfil de los informantes estudiantes**

El cien por ciento de las encuestas fueron realizadas a los estudiantes de la Unidad Educativa “Héroes del 41” desde Básica Superior a Bachillerato. La muestra de 130 encuestados estuvo conformada por 51,54% de mujeres y 48,46% de hombres.

Con respecto a las edades en la figura 6 se observa que el 70% de la muestra de estudiantes de la institución educativa estuvo compuesta por estudiantes de 15 a 17 años.

## **ESTABLECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA ENTRE LOS DOCENTES QUE INTEGRAN LA UNIDADE EDUCATIVA “HÉROES DEL 41”.**

Para el análisis estadístico de los datos, los resultados fueron evaluados a través del programa SPSS Statistics, el mismo que se utilizó para responder las preguntas del cuestionario de investigación mediante los datos estadísticos.

Mediante las figuras 5 y 6 se puede observar que la dimensión que más afecta al clima organizacional es Entorno de trabajo con una media de 3,375. Sin embargo, se evidencia que las medias guardan entre sí una significativa relación, es decir, las siete dimensiones tienen un peso similar con respecto al Clima Organizacional de la Unidad Educativa “Héroes del 41”. Por ello, se puede decir que estas dimensiones en su mayoría tienen para los docentes prácticamente la misma importancia al momento de medir el clima organizacional, por lo que el clima organizacional incide de manera favorable entre los docentes. Esto se puede fundamentar en lo respecta al tema de actitudes, motivaciones e intereses, ya que se evidencia que la mayoría de los docentes manifiestan que consideran que las autoridades son flexibles y justos ante las peticiones, así como también sostienen que están motivados para dar lo mejor de ellos, lo cual es muy importante para tener un buen clima organizacional y dadas las circunstancias es que estas dimensiones tienen un parecido peso entre ellas.

## **DETERMINACIÓN DE LA INCIDENCIA DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA GESTIÓN ACADÉMICA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “HÉROES DEL 41”.**

Las encuestas realizadas a los docentes las medias guardan entre sí una significativa relación, sosteniendo que realizan una buena gestión académica con respecto al plan de estudio, enfoque metodológico, programación académica y uso de los tiempos para el aprendizaje. Además, se puede evidenciar que la media más alta corresponde a la dimensión Plan de estudio, resultados que corroboran la gestión académica que realizan en la institución.

De acuerdo a las encuestas realizadas a los estudiantes las medias tienen valores parecidos en sus dimensiones, manifestando los estudiantes cuán importante es el desempeño docente para una mejor gestión académica con respecto a la relación pedagógica, planeación de clases y evaluación en el aula.

Mediante estos dos análisis de resultados tanto de los docentes como de los estudiantes se puede enfatizar que el desempeño docente incide significativamente en la gestión académica, puesto que se evidencia que para obtener una buena gestión académica se necesita un óptimo desempeño laboral por parte de los docentes.

**ANÁLISIS DE LA MEDIDA EN QUE EL CLIMA ORGANIZACIONAL SE CORRELACIONA CON EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA “HÉROES DEL 41”.**

Considerando un margen de error del 5% se evidencia altamente significativa concluyendo que los datos del Clima Organizacional provienen de una distribución normal.

En el clima organizacional que existe entre los docentes que integran la Unidad Educativa “Héroes del 41” se pudo determinar que las dimensiones en su mayoría cuentan con un impacto positivo en el clima organizacional donde se desempeñan. Sin embargo, una de las dimensiones de clima organizacional como es Entorno

Social posee una influencia media entre los resultados en lo que respecta a las relaciones interpersonales entre catedráticos. La mayoría de las dimensiones de la gestión académica tienen un impacto significativo positivo en el desempeño del personal de la Unidad Educativa “Héroes del 41”. Sin embargo, la Dimensión Uso de los tiempos para el

aprendizaje presentó mayor variabilidad por parte de los docentes con respecto a la elaboración de guías, folletos, material audiovisual o presentaciones con fines académicos. Existe una correlación positiva considerable entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Unidad Educativa “Héroes del 41”, demostrando que cuando existe un buen Clima Organizacional también existe un buen Desempeño Laboral en la institución previamente mencionada.



## BIBLIOGRAFÍA

- Brito, M. U. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. *Omnia*, 91-102.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. Brasil: McGraw - Hill. Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. Bogotá: McGraw Hill.
- Dominguez Aguirre, L. R., Ramírez Campos, Á. F., y García Méndez, A. (2013). El climalaboral como un elemento del compromiso organizacional.
- George, D. y Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference. Boston. Allen y Bacon.
- Guerra, J. M. (2011). Decisiones estratégicas - Macro administración. Barranquilla: Universidad del Norte.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. (25 de agosto de 2015). Asamblea Nacional en Pleno. Ecuador.
- Martín , X., Perdomo , I., y Segredo, A. (2013). Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional. *Educación Médica Superior*, 288-295.
- Pérez, A. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación Médica Superior*.
- Silva, T. (2005). La cooperación interempresarial: nuevas estrategias empresariales para pequeñas empresas en el proceso de desarrollo local. *Pasos*, 125-141.

Solano, A. (2003). Toma de decisiones gerenciales. Tecnología en Marcha, 44-51.

Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración, 43-61

# Descubre tu próxima lectura

Si quieres formar parte de nuestra comunidad,  
regístrate en <https://www.grupocompas.org/suscribirse>  
y recibirás recomendaciones y capacitación



   @grupocompas.ec  
compasacademico@icloud.com

compAs  
Grupo de capacitación e investigación pedagógica



@grupocompas.ec  
compasacademico@icloud.com

ISBN: 978-9942-33-486-2



9 789942 334862



@grupocompas.ec  
compasacademico@icloud.com

compas  
Grupo de capacitación e investigación pedagógica