

**La gestión educativa como indicador de
eficiencia en el clima organizacional**

**Educational management as an indicator
of efficiency in the organizational climate**

Martha del Rocío Hidalgo-Guerra ¹
Universidad Bolivariana del Ecuador - Ecuador
mdhidalgog@ube.edu.ec

Diana Vanessa Centeno-Tenorio ²
Universidad Bolivariana del Ecuador - Ecuador
dvcentenot@ube.edu.ec

Gladys Margarita Criollo-Portilla ³
Universidad Bolivariana del Ecuador - Ecuador
gmcriollo@ube.edu.ec

César Ricardo Castillo-Montúfar ⁴
Universidad Bolivariana del Ecuador - Ecuador
crem@ube.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2024.6.2817

V9-N6 (nov-dic) 2024, pp 1136-1151 | Recibido: 28 de septiembre del 2024 - Aceptado: 23 de octubre del 2024 (2 ronda rev.)

1 ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1774-054X>

2 ORCID: <http://orcid.org/0009-0003.0185-6388>

3 ORCID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0008-4320-515X>

4 ORCID: <http://orcid.org/0009-0001-7978-5036>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

La carencia de una gestión educativa eficiente incide en el clima organizacional de los miembros de las instituciones Educativas de Ecuador. El objetivo de este estudio fue evaluar cómo las prácticas de gestión educativa en la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra influyen en el clima organizacional de la institución. La metodología fue con enfoque mixto que permitió realizar encuestas y entrevistas con una muestra representativa de 52 personas entre estudiantes, padres de familia, docentes y a la totalidad de las autoridades, la tabulación de los datos obtenidos dará a conocer factores determinantes en la convivencia. Se obtuvieron también datos que permitieron saber si la gestión educativa ejercida por las autoridades de la Unidad Educativa es acertada para que la convivencia entre docentes, padres de familia, estudiantes y autoridades sea armónica o si se necesita realizar actividades de contención socio emocional para todos los actores educativos y así mejorar el clima organizacional. Se concluye que el líder educativo o gestor educativo debe delegar funciones a los demás departamentos como vicerrectorado, inspección y para que el trabajo sea eficiente y se aproveche el talento de cada uno de sus miembros.

Palabras claves: eficiencia, clima, organización, gestión académica, calidad de la educación.

ABSTRACT

The lack of efficient educational management affects the organizational climate of the members of the Educational institutions of Ecuador. The objective of this study was to evaluate how educational management practices in the Ciudad de Ibarra Educational Unit influence the organizational climate of the institution. The methodology was a mixed approach that allowed surveys and interviews to be carried out with a representative sample of 52 people, including students, parents, teachers and all authorities. The tabulation of the data obtained will reveal determining factors in coexistence. Data was also obtained that allowed us to know if the educational management carried out by the authorities of the Educational Unit is correct so that the coexistence between teachers, parents, students and authorities is harmonious or if it is necessary to carry out socio-emotional containment activities for all students. educational actors and thus improve the organizational climate. It is concluded that the educational leader or educational manager must delegate functions to other departments such as vice-rector, inspection and so that the work is efficient and the talent of each of its members is taken advantage of.

Keywords: efficiency, climate, organization, academic management, quality of education.

Introducción

En el ámbito educativo, la eficiencia y la calidad de la gestión son factores cruciales que influyen directamente en el clima organizacional y, en consecuencia, en los resultados académicos y el bienestar de toda la comunidad educativa. La gestión educativa no solo se refiere a la administración de recursos, sino también a la capacidad de liderazgo, la implementación de políticas educativas efectivas y la creación de un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo profesional de los docentes (Murillo, 2006).

El clima organizacional en una institución educativa se define como el conjunto de percepciones que los miembros de la organización tienen sobre su entorno de trabajo, incluyendo aspectos como la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la satisfacción laboral (Hoy y Miskel, 2013). Un clima organizacional positivo no solo mejora la motivación y el rendimiento de los docentes y estudiantes, sino que también es esencial para la implementación exitosa de iniciativas educativas y para la mejora continua de la calidad educativa.

A pesar de la importancia de este tema, existe una necesidad de estudios específicos que aborden la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en contextos educativos locales, como el de la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra. Este estudio buscó llenar ese vacío y proporcionar perspectivas valiosas que puedan contribuir a la mejora de la gestión educativa y del clima organizacional en la institución.

La Unidad Educativa Ciudad de Ibarra, ubicada en el Cantón La Joya de los Sachas, provincia de Orellana, representa un caso de estudio relevante para analizar cómo la gestión educativa puede servir como un indicador de eficiencia en el clima organizacional. Esta institución, al igual que muchas otras en regiones similares, enfrenta desafíos particulares que incluyen la necesidad de adaptar las estrategias de gestión a contextos socioemocionales y culturales específicos, así como a las expectativas y necesidades de su comunidad escolar.

El objetivo general de esta investigación es evaluar cómo las prácticas de gestión educativa en la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra influyen en el clima organizacional de la institución. Para ello, se realizó un análisis detallado de los aspectos clave de la gestión educativa, incluyendo la planificación, la administración de recursos, el liderazgo y la participación de la comunidad escolar, y se examinó su impacto en las percepciones del clima organizacional entre docentes, estudiantes y personal administrativo.

Los objetivos específicos son:

Identificar los estilos de liderazgos utilizados en la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra y su impacto en el clima organizacional de la Institución.

Analizar la correlación entre la percepción del clima organizacional por parte de los docentes y de los demás miembros de la comunidad educativa en la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra.

Establecer talleres socio emocionales con todos los actores de la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra, para mejorar su clima organizacional, y,

Mencionar las principales estrategias de gestión educativa que nos permitirán contar con un sistema de gestión educativa efectivo

Idea a defender: La carencia de una gestión educativa eficiente, incide en el clima organizacional de los miembros de la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra del cantón La Joya de los Sachas - provincia de Orellana.

Metodología

La metodología de este estudio incluye la realización de encuestas y entrevistas a los diferentes actores de la comunidad educativa, así como el análisis de documentos institucionales y datos estadísticos. Este enfoque permitirá obtener una visión integral de la situación y proporcionar recomendaciones prácticas para la mejora de la gestión y del clima organizacional en la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra.

Declaración de las variables

Variable Independiente: La Gestión Educativa

Variable Dependiente: El clima organizacional

Métodos a emplear.

Métodos teóricos: Analítico-sintético: este método sirvió para la búsqueda y el procesamiento de la información que obtuvimos de las encuestas y entrevistas aplicadas a docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades de la UECI¹. Con el análisis damos a conocer la importancia de la Gestión Educativa y a través de la síntesis llegaremos a las conclusiones que se obtendrán después de la aplicación de los talleres, convivencias y las charlas socio emocionales que los gestores educativos de la Institución darán para mejorar el clima organizacional. Rodríguez Jiménez y Pérez Jacinto, 2017

Método Inductivo-deductivo: Con la inducción se dará a conocer la importancia de los talleres, convivencias y conferencias socio emocionales que darán los gestores educativos para mantener un buen clima organizacional en las instituciones educativas principalmente y de esa manera generalizaremos que todos los actores educativos son responsables de una buena convivencia armónica. Con la deducción daremos a conocer lo que es la gestión educativa y la relación que tiene ésta con el clima organizacional,

Métodos Empíricos: La observación. permitirá observar, percibir y registrar como la gestión educativa incide diariamente en el clima organizacional de todos los actores educativos de la UECI. La experimentación. permitirá realizar talleres, conferencias y convivencias socioemocionales para toda la comunidad educativa, hasta lograr una buena convivencia armónica entre todos sus miembros, y la medición permitirá realizar encuestas y entrevistas con una muestra representativa de estudiantes, padres de familia, docentes y a la totalidad de las

1 UECI Unidad Educativa Ciudad de Ibarra

autoridades, la tabulación de los datos obtenidos nos dará a conocer las emociones manifiestas por parte de los estudiantes, como factores determinantes en la convivencia armónica que debe existir en sus hogares y en la Institución, a su vez podremos determinar si éstas emociones son frecuentes o esporádicas y cómo sus padres ayudan a controlarlas, así mismo conoceremos si éstas aparecieron post pandemia o son la causa de los problemas de inseguridad que vive el País, especialmente los habitantes del cantón La Joya de los Sachas² que es un cantón fronterizo, en donde existe mucha inmigración de personas de otros países. Se obtendrán también datos que nos permitirán saber si la gestión educativa ejercida por las autoridades de la Unidad Educativa es acertada para que la convivencia entre docentes, padres de familia, estudiantes y autoridades sea armónica o si se necesita realizar actividades de contención socio emocional para todos los actores educativos y así mejorar el clima organizacional.

Métodos matemáticos – estadísticos: Se analizan los datos cualitativos y cuantitativos, mediante las técnicas de recolección de datos (encuestas y entrevistas), recuento, presentación, descripción y análisis, comprobaremos si nuestra idea principal relacionado con la carencia de una gestión educativa eficiente, incide en el clima organizacional de los miembros de la UECI del cantón La Joya de los Sachas – provincia de Orellana es verdadera o falsa. Con los datos obtenidos de manera directa y secuencial procederemos a manejar la información obtenida

Población y muestra

La muestra fue tomada en forma intencional por corresponder a la intensidad del problema que existe en la institución educativa, se puede observar en la tabla 1.

2 ²Joya de los Sachas, un cantón Amazónico que pertenece a la provincia de Orellana

Tabla 1
Población y muestra del estudio

Indicador	Población	Muestra	Porcentaje	Instrumento
Autoridades	4	3	75%	Entrevista
Docentes	62	Docentes de la Institución	83,87%	Encuesta
Estudiantes	1300	Directiva de cada paralelo, desde 5to Grado a 3ero de Bachillerato	14%	Encuesta
Padres de familia	900	Directiva del Padres de Familia de cada grado/curso y paralelo desde Inicial a 3ero de Bachillerato	25,55%	Encuesta

Declaración del tipo de investigación

En este proyecto se utilizarán metodologías de investigación: cualitativas, cuantitativas y mixtas. Las metodologías cualitativas se utilizarán con los Grupos focales, puesto que utilizaremos una muestra de estudiantes, padres de familia, docentes y el 75% de autoridades del plantel. Las metodologías cuantitativas, nos permitirán obtener datos cuantitativos o medibles. La información se recopilará de las preguntas hechas a las personas con preguntas cerradas con respuestas medibles que pueden consistir en escalas de medición.

Las metodologías mixtas se emplearán cuando a los grupos focales determinados en la metodología anterior les demos simultáneamente el cuestionario con preguntas cerradas que nos permitan obtener los resultados fácilmente utilizando la tecnología actual

Variables Independiente y Dependiente

Al investigar la Gestión Educativa en la UECI, es importante identificar variables que puedan influir como indicadores del Clima Organizacional y en las relaciones socio emocionales del personal docente, personal administrativo y de los padres de familia. de dicha Institución, para ello se presenta la tabla 2.

Las variables o categorías que utilizaremos en nuestra investigación es la variable independiente que es la Gestión Educativa con los siguientes indicadores: Rectora Vicerrectora Inspector General, Coordinadora del DECE₃, ,que constituyen el grupo de autoridades y a una muestra considerable del 83,87% de docentes, un 14% estudiantes y 25,55% de padres de familia; a quienes se les harán encuestas y entrevistas con preguntas relacionadas al rol de la gestión educativa y su incidencia en el clima organizacional de la institución. También se utilizará la variable dependiente que es el clima organizacional, con indicadores como los acuerdos y compromisos de todos los actores educativos, los mismos que se adjuntará al final en anexos.

Ver tabla 2

Tabla 2
Operacionalización de las variables del estudio

Objetivo	Variables	Definición	Indicadores	Instrumentos
Fundamentar teóricamente la influencia de la gestión educativa en el clima organizacional en la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra del cantón La Joya de los Sachas - provincia de Orellana	Variable independiente: La Gestión Educativa	Incidencia de la gestión educativa en el clima organizacional de la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra	Rectora Vicerrectora Inspector General Coordinadora del DECE Docentes Estudiantes Padres de Familia	Entrevista Encuesta
	Variable dependiente: Clima Organizacional	La eficiencia del clima organizacional, depende de la comunicación asertiva, de la seguridad y confianza que brinden todos sus integrantes, así como de su entorno social	Acuerdos y Compromisos de los actores educativos- Talleres socio emocionales	Código de Convivencia Actividades socio emocionales para la convivencia armónica

Importancia para la comunidad educativa Los resultados de la investigación que se obtuvieron, fueron de gran relevancia para los directivos, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia; al comprender cómo una mala gestión educativa afecta el clima organizacional, por lo que se sugiere a las autoridades de la Institución que la comunicación

sea efectiva y asertiva, e implementen de manera periódica; talleres, foros, campañas, convivencias de carácter socio emocional, con la participación y predisposición de todos y así logren que mejore el ambiente de trabajo y el rendimiento académico de los estudiantes.

Importancia, necesidad social, novedad y actualidad científica. Así mismo, los resultados obtenidos en esta investigación permitieron crear un entorno donde docentes, estudiantes y familias colaboraron de manera efectiva; promoviendo la equidad, fomentando valores sociales y facilitando el desarrollo de habilidades que trascenderán en el aula, mejorando la cohesión y el bienestar de la comunidad educativa. Un clima organizacional positivo no solo contribuye al bienestar laboral de los docentes, sino que también puede tener un impacto directo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje

Aportes a la gestión educativa. - La buena gestión educativa contribuye al clima organizacional al establecer normas, valores y prácticas que fomentan la cooperación, la motivación y el bienestar entre los miembros de la institución, lo que mejora el ambiente de trabajo y la eficacia colectiva.

Novedad y actualidad científica Como consta en la revista científica Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar Marzo-Abril, 2023, Volumen 7, Número 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6112- “ Las características que presenta la Gestión Educativa son fundamentales para cumplir con el trabajo administrativo y pedagógico. Las autoridades al estar frente de las instituciones, tienen gran responsabilidad para que la Misión y Visión se cumplan, demostrando liderazgo en sus funciones, buenas relaciones con todos los actores educativos que ayudan a un trabajo colaborativo”. A medida que la educación va evolucionando, enfrenta desafíos constantes y la investigación sobre la relación entre la Gestión Educativa y el clima organizacional sigue siendo relevante. Además, al aplicar métodos matemáticos estadísticos y un enfoque integral, la investigación puede aportar nuevas perspectivas

y enfoques metodológicos al campo de la gestión educativa y la psicología organizacional en el contexto específico de la educación.

Gestión educativa

Como dice Rico (2016) “La gestión educativa es entendida como un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan”. Es decir que La Gestión Educativa es un proceso dinámico y multifacético que busca garantizar la calidad, equidad y eficacia de la educación. El personal administrativo, directivo, docente deben revisar todos los proyectos, planificaciones, y adaptar a la realidad de cada institución, es fundamental el trabajo en equipo para llegar al éxito en cada una de las actividades planteadas, los padres de familia también deben integrarse a este trabajo, porque de lo planificado dependerán los resultados obtenidos.

“Cada proyecto planteado debe tener objetivos claros para que se puedan cumplir, permitir una participación activa de los estudiantes y docentes, los que serán una guía en el proceso enseñanza-aprendizaje, dotando de diversos recursos, herramientas para que vayan adquiriendo un verdadero aprendizaje significativo. Los docentes orientamos a cada uno de los niños y jóvenes, respetando la diversidad que existe, somos quienes debemos fortalecer los valores, que en la actualidad se están perdiendo, es importante trabajar sobre el respeto, la equidad, justicia, solidaridad, para que sean persona de bien y ayuden a los demás.” Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar Marzo-Abril, 2023, Volumen 7, Número 2 https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6112- (p. 10203)

Su importancia radica en su capacidad para transformar las prácticas educativas, promover el desarrollo integral de los estudiantes y contribuir al progreso social y económico de las comunidades. A su vez Con una gestión educativa bien organizada se logra cumplir

con la misión y visión de cada establecimiento educativo, gracias a toda la comunidad educativa que trabaja en beneficio de una educación de calidad y calidez. Siempre se debe propender al mejoramiento de la práctica educativa, estar al día con la tecnología, capacitarse, y ser un apoyo a la institución en cada proyecto que se vaya a realizar.

Componentes de la gestión educativa:

Planificación educativa: Discute la importancia de la planificación en la gestión educativa, incluyendo la definición de objetivos, la creación de planes estratégicos y la asignación de recursos.

Organización y liderazgo: Explica cómo una buena estructura organizativa y un liderazgo efectivo son cruciales para la implementación de estrategias educativas y para motivar a los docentes y estudiantes.

Control y evaluación: Analiza cómo el seguimiento y la evaluación de las políticas y prácticas educativas permiten mejorar y ajustar las estrategias para alcanzar los objetivos establecidos, y la Participación de la comunidad educativa: Resalta la importancia de involucrar a todos los actores educativos⁴ en el proceso de gestión, para asegurar que las decisiones tomadas sean inclusivas y relevantes.

Desafíos en la gestión educativa:

Recursos limitados: Examina cómo la falta de recursos financieros, materiales o humanos puede afectar negativamente la gestión y la calidad educativa.

Resistencia al cambio: Discute la resistencia que a veces se encuentra en los procesos de reforma o mejora educativa y cómo gestionarla.

Contexto sociocultural: Considera cómo las características sociales y culturales del entorno influyen en la implementación de políticas de gestión educativa.

4 Actores educativos. autoridades educativas, docentes, estudiantes y padres de familia

Estrategias para una gestión educativa efectiva:

Capacitación y desarrollo profesional: La importancia de la formación continua para los gestores y docentes en la implementación de nuevas metodologías y enfoques educativos.

Uso de tecnologías de la información: Cómo las TIC⁵ pueden mejorar la gestión administrativa y pedagógica en las escuelas.

Fomento de la cultura de calidad: La implementación de una cultura organizacional que valore la calidad y la mejora continua.

Principales enfoques y modelos de Gestión Educativa

Los principales enfoques y modelos educativos se observan en la figura 1.

Figura 1.
Principales enfoques y modelos educativos



Enfoque de gestión basado en procesos

Se caracteriza porque la gestión escolar incorpora a la gestión por procesos como un conjunto de actividades interrelacionadas y articuladas en la institución educativa. Cada proceso transforma los elementos de entrada, los de salida y los resultados.

Enfoque transformacional. - Con este enfoque se da a conocer que los gestores educativos deben concientizar a los demás miembros de la comunidad educativa a que logren el aprendizaje de los estudiantes.

5 TIC Tecnología de la Información y Comunicación

Enfoque de gestión territorial. - Este enfoque nos indica que el accionar de la gestión educativa, debe centrarse en cada territorio, es decir en su Unidad Educativa como parte del desarrollo socio. cultural y geográfico en donde interactúan los actores educativos.

Enfoque de gestión participativa. - Este enfoque nos da a conocer que la participación de todos los actores educativos es fundamental para la gestión educativa si se quiere lograr los objetivos y metas propuestas.

Enfoque de gestión basado en el liderazgo pedagógico. - En este enfoque nos habla de que el liderazgo debe ser evidenciado en una enseñanza eficaz y el aprendizaje efectivo de los docentes. Para esto el director asume el liderazgo pedagógico centrado en la tarea de establecer la visión, las expectativas y las metas del grupo, mantener una comunicación efectiva y asertiva con toda la comunidad educativa, gestionar y administrar los recursos que posee y conseguir lo que le falta.

Es muy importante también hablar del enfoque estratégico, el mismo que según el IIPE-UNESCO ⁶(2000) manifiesta que, con la reflexión y la observación del proceso a desarrollar, comprendiendo lo esencial y determinando las estrategias que aseguren el logro de los objetivos. De esta manera, la planeación educativa implica pro actividad, participación y un fuerte compromiso social. Según este enfoque, los centros escolares y las demás estructuras del sistema educativo exploran qué se espera de éstos; los primeros, en cuanto al desarrollo del aprendizaje y al logro de los propósitos educativos en todos los estudiantes; y las segundas, en la satisfacción de expectativas de la sociedad en el marco educativo. Para dilucidar esta cuestión, es preciso explorar la situación interna prevaleciente y fortalecerla con una visión externa, lo cual redundará en el análisis de naturaleza prospectiva que confronte activamente el presente en función del futuro y facilite la identificación de las estrategias que permiten ir de la situación actual al futuro que

⁶ IIPE-UNESCO Fundado en 1963, el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE) de la *UNESCO* es la única organización del sistema de las Naciones Unidas .

se ambiciona” (Educación Pública. México DF, 2010).

Distribución de recursos y toma de decisiones en el ámbito educativo. - De acuerdo con el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su artículo. 45 se indica que, un recurso educativo es todo material y medio, tanto físico como digital, orientado a brindar apoyo en la labor didáctica y pedagógica; entre estos se encuentran: textos escolares, fondo bibliográfico, material didáctico, equipamiento y mobiliario, equipamiento técnico específico (Ministerio de Educación, 2023).

Así también, en el artículo. 51 del mencionado instrumento normativo se indica que los recursos educativos digitales son todo material digital cuyo diseño tiene una intencionalidad educativa y busca informar sobre un tema, reforzar un aprendizaje, colaborar en la comprensión de un conocimiento, promover el desarrollo de una determinada competencia y evaluar conocimientos; estos recursos son de libre acceso y se encuentran a disposición en la plataforma digital que la Autoridad Educativa Nacional establezca (Ministerio de Educación, 2023). De acuerdo con la revisión bibliográfica realizada, los recursos educativos mencionados generan aportes e impactos positivos en el desarrollo socioemocional de los estudiantes, por lo que pensar su finalidad en el contexto educativo es fundamental. El entorno escolar debe brindar espacios de interacción y sociabilidad para que las experiencias de aprendizaje sean significativas. En este sentido, desde la psicología ecológica, tomando en cuenta lo mencionado, los recursos educativos en un entorno y ambiente de aprendizaje escolar aportan al desarrollo de habilidades socioemocionales tales como:

Conciencia de sí mismo (capacidad de reconocer y nombrar las propias emociones y sentimientos,

Autogestión (involucra saber expresar y gestionar las emociones y sentimientos de manera constructiva, productiva, respetuosa y segura),

Toma de decisiones responsables (conlleva el desarrollo de la independencia, sentido de agencia y autoeficacia, así como la responsabilidad en la toma de decisiones y acciones),

Habilidades de relación (se destaca la comunicación asertiva, la colaboración, la negociación pacífica de conflictos y la construcción de relaciones interpersonales positivas) y,

Conciencia social (tener una orientación prosocial hacia los demás, libre de prejuicios y estereotipos, empatía, respeto, y el aprecio por la diversidad). (Ecuador, 2023 primera edición)

Clima organizacional

Para (Blanco-López, Cerdas-Montano, & García-Martínez, 2021) “El clima organizacional es un conjunto de características ambientales generadas entre los miembros de una organización, las cuales tienen alta incidencia en su comportamiento y está estrechamente relacionado con el grado de motivación que estos poseen”

Según Alvarado (2003): El clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano. Corroborando lo mencionado se reafirma, que es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización. (pág. 3) El clima organizacional es un concepto fundamental en la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional. Se refiere al ambiente percibido por los empleados en una organización, que influye en sus actitudes, comportamientos y desempeño. Comprender y gestionar el clima organizacional es crucial para promover la satisfacción laboral, el compromiso de los empleados y el rendimiento organizacional en general. En este marco teórico, exploraremos diferentes aspectos del clima organizacional

y cómo influyen en el funcionamiento de las organizaciones.

Factores que influyen en el clima organizacional

Liderazgo: El estilo y la efectividad del liderazgo pueden moldear la percepción de los empleados sobre la organización. Los líderes influyen en el ambiente de trabajo a través de su estilo de liderazgo, comunicación, toma de decisiones y relaciones con los empleados (Northouse, 2018). Un liderazgo efectivo, se caracteriza por la confianza, el apoyo y la claridad en las expectativas, puede fomentar un clima de confianza y motivación entre los empleados.

Comunicación: La claridad, la transparencia y la frecuencia de la comunicación interna. La comunicación efectiva es fundamental para un clima organizacional saludable. La transparencia, la retroalimentación constructiva y la apertura a las ideas y preocupaciones de los empleados pueden mejorar la confianza y el compromiso en la organización (Shockley-Zalabak, 2017). Por el contrario, la falta de comunicación o la comunicación deficiente pueden generar rumores, malentendidos y desconfianza.

Relaciones laborales: La calidad de las relaciones entre empleados y entre empleados y sus superiores. Un clima positivo está asociado con una mayor satisfacción laboral, compromiso de los empleados, retención de talento, productividad y rentabilidad (Schneider et al., 2017).

Condiciones de trabajo: Aspectos como la carga de trabajo, la flexibilidad, los recursos disponibles y el entorno físico.

Reconocimiento y recompensa. La forma en que la organización reconoce y recompensa el esfuerzo y los logros de sus trabajadores. Las políticas de recursos humanos como la compensación, el desarrollo profesional, la evaluación del desempeño y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, también influye en el clima organizacional (Jackson et al., 2014)

Por ejemplo una política de reconocimiento y recompensa por el desempeño puede aumentar la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados.

Cultura organizacional: Valores, creencias y normas que rigen el comportamiento dentro de la organización. Una cultura sólida y coherente puede contribuir a un clima organizacional positivo al proporcionar orientación y cohesión a los empleados (Schein, 2010). Por el contrario, una cultura débil o disfuncional puede generar confusión y conflictos, afectando negativamente el clima laboral, y el **Desarrollo profesional:** Oportunidades para el crecimiento y desarrollo de todos.

Relación de la gestión educativa con el clima organizacional La relación de la gestión educativa con el clima organizacional, es directamente proporcional; es decir que, si existe una gestión administrativa, pedagógica y social, bien definida y estructurada, se podrá visualizar a una institución que cumple con todas las planificaciones y proyectos planteados, sobre entendiéndose que el clima organizacional es muy bueno y por ende que existe una muy buena convivencia armónica entre todos sus actores. Claro está que es necesario que las autoridades tengan una comunicación activa con todos los miembros de la comunidad educativa, aceptar las diferentes opiniones, ser empáticos, y valorar el trabajo realizado día a día. La gestión educativa tiene un impacto significativo en el clima organizacional de una institución. Este clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas, actitudes y emociones que los miembros de la institución experimentan en su entorno de trabajo.

Como se mencionó en los párrafos anteriores que el éxito de la buena convivencia armónica depende de un clima organizacional y esta, a su vez depende de la gestión educativa, caso contrario la institución educativa no podrá cumplir sus objetivos institucionales.

Factores que impiden un buen clima organizacional

Un mal clima organizacional puede ser el resultado de diversos factores que afectan el ambiente de trabajo y la satisfacción de los empleados. Algunos de los factores más comunes incluyen:

Liderazgo Deficiente

Falta de Comunicación: Líderes que no comunican claramente las metas, expectativas o cambios importantes.

Micromanagement⁷: Supervisión excesiva y falta de autonomía para los empleados.

Falta de Reconocimiento: No reconocer o valorar el esfuerzo y las contribuciones de los empleados.

Conflictos Interpersonales

Falta de Cohesión: Desacuerdos y rivalidades entre empleados o departamentos.

Acoso o Discriminación: Presencia de conductas inapropiadas que generan un ambiente tóxico.

Falta de Recursos

Insuficiencia de Herramientas: No contar con los recursos necesarios para realizar el trabajo de manera eficiente.

Sobrecarga de Trabajo: Expectativas poco realistas y cargas de trabajo excesivas.

Condiciones de Trabajo

Ambiente Físico Inadecuado: Espacios de trabajo incómodos o inseguros.

Inestabilidad Laboral: Inseguridad sobre el futuro del empleo o la estabilidad financiera de la empresa.

⁷ El *micromanagement* es una forma de gerenciar ejerciendo control excesivo sobre los miembros del equipo

Falta de Oportunidades de Desarrollo

Estancamiento Profesional: Ausencia de oportunidades para el crecimiento y desarrollo de carrera.

Falta de Capacitación: No ofrecer programas de formación o actualización de habilidades.

Cultura Organizacional Tóxica

Valores Negativos: Promoción de comportamientos negativos como la competencia desleal, la falta de ética o la opacidad.

Mala Gestión del Cambio: Resistencia a los cambios o implementación de cambios de manera desorganizada.

Políticas y Procedimientos Ineficaces

Burocracia Excesiva: Procedimientos innecesariamente complejos que dificultan la eficiencia.

Falta de Flexibilidad: Rigidez en las políticas que no permiten adaptación a las necesidades individuales de los empleados.

Salarios y Beneficios Inadecuados

Remuneración Baja: Sueldos que no están en línea con el mercado o las expectativas de los empleados.

Beneficios Escasos: Falta de beneficios adicionales que puedan mejorar el bienestar de los empleados.

Falta de Participación y Empoderamiento, Toma de Decisiones Centralizada: No involucrar a los empleados en decisiones que afectan su trabajo diario.

Falta de Autonomía: No permitir a los empleados tomar decisiones relevantes en su área de trabajo.

Evaluación y Retroalimentación Ineficaz

Evaluaciones Injustas: Procesos de evaluación de desempeño que no reflejan el verdadero trabajo y esfuerzo del empleado.

Falta de Retroalimentación Constructiva: No proporcionar retroalimentación que ayude al desarrollo y mejora continua.

Referencias de la Institución motivo de estudio

La Unidad Educativa “Ciudad de Ibarra, es una institución fiscal, ubicada en el cantón La Joya de los Sachas, provincia de Orellana, fue creada el 17 de julio de 1972, con un docente y 40 estudiantes; en la actualidad cuenta con 75 docentes 1700 estudiantes; con dos secciones: la sección diurna con todos los niveles educativos: Inicial I y II, Preparatoria, Educación Elemental, Media, Básica Superior y Bachilleratos;

En el nivel socio afectivo de los miembros de la comunidad educativa se nota problemas que afectan el desarrollo cognitivo y psicosocial en los estudiantes provocado en su gran mayoría por pertenecer a hogares disfuncionales, o porque sus padres han tenido que emigrar en busca de mejores oportunidades de vida, a este se suma las consecuencias emocionales post pandemia, los cambios frecuentes de autoridades, principalmente rectores y el crimen organizado que atraviesa el País; provocando inestabilidad, miedo, zozobra, estrés, dolor por la pérdida de familiares o vecinos y muchas emociones negativas que afectan a todos los actores de la comunidad educativa y por ende al clima organizacional de la Institución; por lo que en nuestro estudio nos centraremos en la aplicación de varios talleres socioemocionales, dirigidos a todos los actores de dicha Institución Educativa y propiciar un ambiente de trabajo positivo satisfactorio y saludable para el personal docentes y administrativo y ser ejemplo para estudiantes y padres de familia que son los observadores directos de nuestra labor docente, garantizándoles confianza, seguridad, deseo de pertenecía y todo lo que involucra la convivencia armónica, a tal punto que ellos sean los que promocionen al Plantel, no sólo en el campo educativo, sino también el campo socioemocional. Al identificar y abordar los

factores que afectan negativamente el clima organizacional, este estudio buscará promover un entorno más saludable y motivador para todos los miembros de la institución mencionada, para ello hablaremos de algunos conceptos necesarios, como se detallan a continuación:

Mencionarles a las Autoridades de dicha Institución que de ellos depende el clima organizacional de su institución, puesto que su labor, a más de cumplir con los objetivos propuestos; es mantener una excelente comunicación con los docentes, con estudiantes, padres de familia y con todo el entorno social, en donde se encuentra inmersa la institución.

Que la organización, planificación y ejecución de todos los proyectos educativos, no se logran si en dicha Institución Educativa no existe una buena convivencia armónica, en donde todos sean protagonistas del quehacer educativo y de la solución de los problemas si se presentaren.; como los que se observaron después del encierro de la pandemia por el COVID 19.

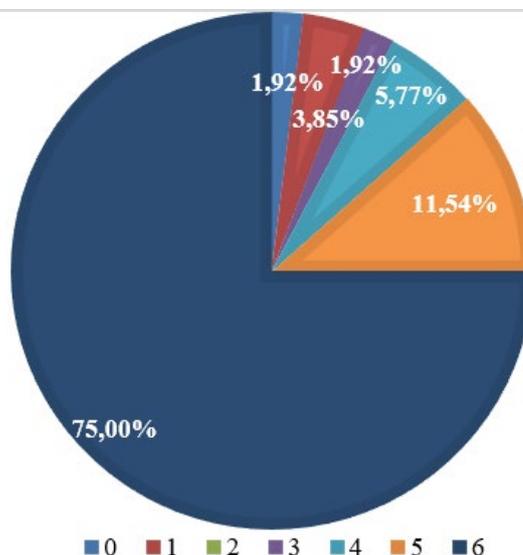
Resultado

Resultado e interpretación de encuestas y entrevistas dirigidas a los indicadores de la variable independiente

1. Considero que una buena gestión educativa es fundamental para el clima organizacional de toda institución.

Gráfico 1.

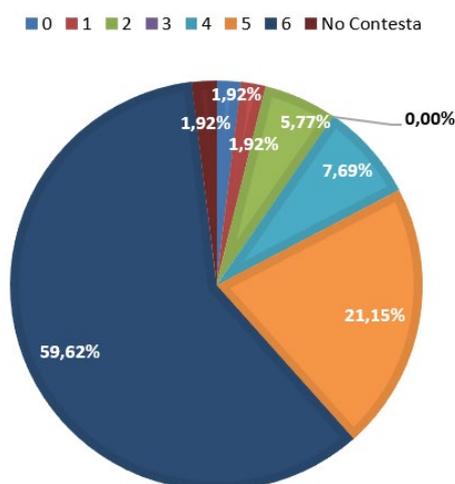
Cómo la gestión educativa influye en el clima organizacional de la institución, según los docentes



2. Creo que los talleres, las convivencias, las campañas, los foros y otras técnicas a utilizarse son fundamentales para mejorar el clima organizacional y por ende obtener una buena convivencia armónica en mi institución.

Gráfico 2.

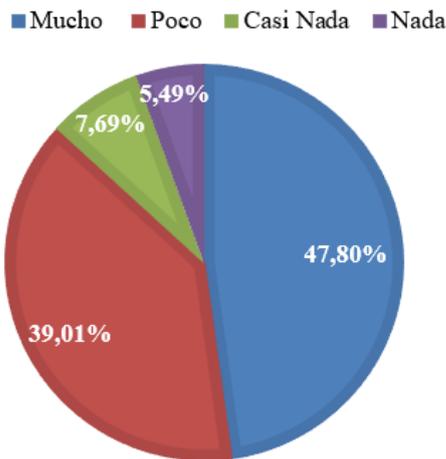
Influencia de los talleres de convivencia socioemocionales en la convivencia armónica, según los docentes



3. ¿La situación actual de inseguridad que vive el País afecta al clima Organizacional

Gráfico 3.

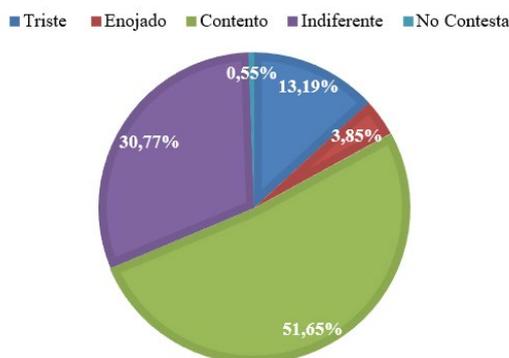
Cómo afecta la inseguridad del país a los estudiantes



4. Cómo se sintió con el cambio continuo de autoridades en su Unidad Educativa?

Gráfico 4

Estado emocional de los estudiantes con el cambio de rectores



Propuesta

Talleres Socioemocionales: Dirigidos a: Todos los miembros de la comunidad educativa.

Objetivo: Fortalecer habilidades socioemocionales como la empatía, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la gestión del estrés.

Metodología: Dinámicas participativas, actividades grupales y ejercicios prácticos.

Foros de Discusión:

La propuesta de implementar talleres, foros y convivencias orientados a campañas socioemocionales en la UECI es una estrategia esencial para mejorar el clima organizacional de la institución. Estas actividades promoverán la empatía, la comunicación efectiva y la gestión del estrés entre todos los actores educativos, desde docentes hasta estudiantes y padres de familia.

Para contribuir con esta investigación en la UECI, e 31 de mayo del 2024, se organizó y se planificó una convivencia armónica en donde participaron familias de la mayor cantidad de estudiantes de la institución y con sus respectivos tutores en juegos recreativos como el baile de la silla, la carrera de tres pies, carrera de ensacados, el juego de la carretilla humana, entre otros; los mismos que nos permitieron mejorar la convivencia entre todos. Aprovechando que los estudiantes están de vacaciones se organizará y planificará una convivencia con todos los docentes en donde se dictaran charlas, foros y otras actividades de contención socioemocional y limar las asperezas entre docentes y autoridades.

Discusión

Para mejorar el clima organizacional en una institución educativa a través de una gestión educativa efectiva, se pueden seguir las siguientes actividades:

Fomentar la Comunicación Abierta y Transparente.

Reuniones regulares: Establecer reuniones periódicas entre el personal docente, administrativo y directivo para discutir temas relevantes, escuchar opiniones y resolver problemas.

Canales de comunicación: Crear y mantener canales de comunicación accesibles para todos los miembros de la institución, como correos electrónicos, boletines internos o plataformas digitales.

Promover el Trabajo en Equipo

Proyectos colaborativos: Fomentar la colaboración entre docentes mediante proyectos interdepartamentales o actividades interdisciplinarias.

Team-building: Organizar actividades de construcción de equipo que refuercen la confianza y la cohesión entre el personal.

Reconocimiento y Motivación

Programas de reconocimiento: Implementar sistemas de reconocimiento para destacar el desempeño sobresaliente de los docentes y el personal, lo que puede incluir premios, menciones especiales o incentivos.

Oportunidades de desarrollo profesional: Ofrecer capacitaciones, talleres y oportunidades de desarrollo continuo que motiven a los empleados a mejorar y crecer dentro de la institución.

Crear un Ambiente de Apoyo y Respeto

Políticas inclusivas: Desarrollar y aplicar políticas que promuevan la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de la institución.

Manejo de conflictos: Establecer mecanismos claros y justos para la resolución de conflictos, asegurando que se manejen de manera oportuna y respetuosa.

Claridad en la Visión y los Objetivos

Visión compartida: Asegurar que todos los miembros de la institución comprendan y compartan la misión, visión y valores de la escuela.

Objetivos claros: Definir metas claras y alcanzables que orienten las acciones del personal, alineadas con la visión de la institución.

Apoyo a la Salud y Bienestar

Programas de bienestar: Implementar programas que promuevan la salud física y mental

del personal, como talleres de manejo del estrés, clases de ejercicio o actividades recreativas.

Flexibilidad: Considerar la posibilidad de horarios flexibles o días de bienestar para los empleados, si es posible.

Evaluación y Retroalimentación Continua

Evaluaciones periódicas: Realizar evaluaciones regulares del clima organizacional a través de encuestas anónimas y entrevistas.

Retroalimentación constructiva: Establecer un sistema de retroalimentación continua que permita al personal mejorar sus prácticas y sentir que sus opiniones son valoradas.

Finalmente diremos que - Las autoridades distritales, zonales y ministeriales deberán elegir a personas que, a más de cumplir con el perfil necesario, sean eficientes y capaces para cumplir con funciones administrativas como rector, vicerrector, inspector y DECE, ya que en las manos de ellos se encuentra el futuro de la institución

Los padres de familia somos actores fundamentales en el desarrollo socioemocional y comportamental de nuestros hijos, puesto que los valores y principios son cualidades que nacen en la familia y se cultivan en los establecimientos educativos por lo que se sugiere no descuidar este aspecto fundamental en nuestras vidas

Conclusiones

La gestión educativa es un campo fundamental en la administración de sistemas educativos y tiene un impacto directo en la calidad de la enseñanza y en los resultados académicos de los estudiantes. Una buena gestión proporciona el éxito de las instituciones educativas y el logro de una educación de calidad y equitativa.

La gestión educativa es crucial para el desarrollo de un clima organizacional positivo. A través de un liderazgo efectivo, una comunicación abierta, la participación activa del personal, y la inversión en su desarrollo profesional, se puede crear un ambiente de trabajo saludable

y productivo. Por el contrario, una gestión deficiente en estas áreas puede resultar en un clima organizacional tóxico, caracterizado por la desmotivación, la desconfianza y el bajo rendimiento. Por lo tanto, la gestión educativa debe ser estratégica y consciente de su influencia directa en el bienestar y la efectividad del equipo docente y administrativo.

La gestión educativa de la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra, ha sido deficiente, por lo que existen problemas en el clima organizacional.

Para conseguir los objetivos y metas institucionales, los gestores educativos, padres de familia, estudiantes y docentes deben mantener un diálogo permanente, organizar y planificar las actividades que permitan mantener una buena convivencia armónica. El líder educativo debe delegar funciones a los demás departamentos como vicerrectorado, inspección y para que el trabajo sea eficiente y se aproveche el talento de cada una de sus miembros.

Referencias bibliográficas

- Andino, R. A., & Palacios, D. L. (2023). Investigación para la aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(3), 52-75.
- Aranda, C., & Luque, L. E. (2024). Relevancia de habilidades socioemocionales en el liderazgo educativo actual: reflexiones de expertos. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 15(1).
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.
- Corichi García, A., Hernández Gracia, T. J., Ma del Rosario García Velázquez. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. Universidad autónoma del estado de Hidalgo.
- Calduch Cervera, R. 2014. *Métodos y Técnicas de Investigación Internacional*, v2. [Versión revisada y actualizada]. Madrid.
- Cereza Mezquita, J., y Fiallo, Rodríguez, J. (2002). *Los métodos científicos en las investigaciones pedagógicas*. Ciudad de La Habana.
- García, E. K., & Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista venezolana de gerencia: RVG*, 26(94), 548-567.
- López, R. P. (2024). La calidad educativa como categoría controversial: un análisis desde la complejidad socioeducativa. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 104.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2023). *Los recursos educativos en entornos escolares como aporte en el desarrollo socioemocional de estudiantes*. Quito Ecuador. Primera edición 2023
- Organizational climate in the educational institutions of Santa Marta, Colombia. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/328/3281312003/html/index.html#:~:text=De%20igual%20manera%2C%20el%20clima,al%20entorno%20donde%20se%20desenvuelven>.
- Pumacayo, R. G., Tasayco, C. E., Valdiviezo, H. M., Román, R. E. C., & Pinedo, L. D. (2023). Gestión educativa y calidad de los servicios educativos de cuatro instituciones educativas públicas. *Villa maría del triunfo*. Lima. *Igobernanza*, 6(24), 43-71.
- Ricardo-Guinzo, N., & Morales-Martínez, M. (2024). Cultura organizacional como factor de calidad: componentes en instituciones educativas. *Revista Transdisciplinaria de Estudios Sociales y Tecnológicos*, 4(1), 23-30.

- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). Organizational behaviour by pearson 18e. Pearson Education India.
- Sulvarán, I. (2022), Qué es el Liderazgo Educativo Tiffin University 25 agosto 2022. (Tesis de grado). Universidad San Ignacio de Loyo.
- Tejera, A., Questa-Tortero, M., & Borges, CC (2023). Conformar comunidades como oportunidad de aprendizaje profesional docente: estudio de casos en Uruguay y Chile: estudio de casos en Uruguay y Chile. Revista Da FAEEBA - Educação E Contemporaneidade, 32(71), 59–73. <https://doi.org/10.21879/fae-ba2358-0194.2023.v32.n71.p59-73>