

**Universidad Andina Simón Bolívar**

**Sede Ecuador**

**Área de Educación**

Maestría en Gerencia Educativa

**El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza –aprendizaje  
del Bachillerato del Colegio Nacional Manta de Manta, 2010 2011**

Gina del Carmen Anchundia Rivadeneira

Tutor: Eduardo Fabara Garzón

Quito, 2015



## Cláusula de cesión de derecho de publicación de tesis

Yo, Gina del Carmen Anchundia Rivadeneira, autora de la tesis intitulada: “**El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza – aprendizaje del Bachillerato del Colegio Nacional Manta de Manta. 2010 2011**”, mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir uno de los requisitos previos para la obtención del título Magister en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo, por lo tanto, la Universidad utilizar i usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en formato virtual, electrónico, digital u óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto a los derechos de autor/a de la obra referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaria General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

Fecha: 30 de agosto del 2018

Firma

## **Resumen**

El clima escolar es un factor de gran importancia para lograr procesos educativos eficaces. El principal objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar el clima escolar del colegio Nacional “Manta” durante periodo 2010-2011, con la finalidad de determinar las posibles falencias y las respectivas propuestas de solución.

Durante el desarrollo de esta investigación no se tuvo limitación alguna porque los docentes y estudiantes, estuvieron prestos a colaborar en la toma de datos primarios a través de la aplicación de cuestionarios, lo cual permitió la obtención de información importante para el estudio. Estos datos se procesaron a través de la hoja de cálculo de Microsoft Excel y se representaron en gráficos de barras horizontales y gráficos de pastel, los mismos que facilitaron el análisis e interpretación de los resultados.

La hipótesis que se pretende demostrar es: El clima escolar del Colegio Nacional “Manta” incide en el desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Como resultados del estudio efectuado, se determinó que el clima escolar del Colegio Nacional Manta, tiene una valoración aceptable, pues en temas de trabajo en equipo, orgullo de pertenencia, administración, comunicación fue valorado de forma positiva por gran parte de los docentes. No obstante aspectos como sueldos y prestaciones, y promoción y carrera, obtuvo valoraciones negativas. En el caso de los estudiantes los factores compañerismo, relación docente- estudiante y trabajo en equipo se valoró en su mayor parte de forma positiva. Sólo el factor interés y motivación obtuvo una menor valoración.

Palabras clave:

Clima escolar, proceso enseñanza - aprendizaje, Colegio Manta, trabajo en equipo, convivencia.

### **Dedicatoria**

A Ismael Claret, Lindsay Katherine, Ismael Alexander, Xavier Alexander, John Zadkiel y Michael David.

Gina

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer a cada una de los docentes del programa de Maestría por los conocimientos entregados, los mismos que han servido, sirven y servirán para aplicarlos en mis funciones educativas.

La autora

## Tabla de contenidos

Introducción .....	10
Planteamiento del Problema .....	10
Objetivos de la investigación .....	10
Justificación .....	11
Acopio y procesamiento de la información .....	11
Capítulo primero .....	12
1    Marco Teórico.....	12
1.1    Clima escolar.....	12
1.1.1    El clima escolar en las escuelas eficaces .....	13
1.1.2    Evaluación del clima escolar .....	15
1.1.3    Microclimas en la escuela.....	17
1.1.3.1    Clima de aula .....	17
1.1.3.2    Clima laboral .....	19
1.2    Influencia del clima escolar en el desarrollo de los procesos de la enseñanza aprendizaje .....	20
1.2.1    Aspectos que interviene en el proceso de enseñanza – aprendizaje ....	21
1.2.2    Los factores socio ambientales e interpersonales del proceso enseñanza aprendizaje.....	22
1.3    Información General del Colegio Nacional Manta .....	23
1.3.1.1    Filosofía Institucional .....	23
1.3.1.2    Visión .....	24
1.3.1.3    Misión.....	24
1.3.1.4    Valores.....	25
1.3.1.5    Población Docente y Estudiantil .....	25
1.3.1.6    Títulos académicos del personal docente .....	25
1.3.1.7    Comisiones .....	27

1.3.1.8	Áreas pedagógicas .....	27
1.3.1.9	Evaluación y análisis del currículo.....	28
Capítulo segundo	.....	30
2	Diagnóstico o estudio de Campo .....	30
2.1	Análisis de las entrevistas aplicadas .....	30
2.1.1	De la entrevista con la Rectora .....	30
2.1.2	De la entrevista con la Inspectora General .....	31
2.1.3	De la entrevista con la Secretaria.....	31
2.1.4	De la entrevista con la Jefa del DOBE .....	32
2.1.5	De la entrevista con las Directoras del Área.....	32
2.2	Análisis e Interpretación de las Encuestas Aplicadas al Personal Docente del Colegio Nacional Manta. ....	33
2.3	Análisis e Interpretación de las Encuestas Aplicadas a los Estudiantes de Bachillerato del Colegio Nacional Manta.....	53
2.4	Conclusiones Generales .....	59
2.5	Recomendaciones.....	60
2.5.1	Aspectos a Mejorar en el Clima Laboral .....	60
2.5.2	Aspectos a mejorar en el Clima de Aula.....	60
Capítulo tercero.....	.....	61
3	Propuesta para el mejoramiento del clima escolar del Colegio Nacional “Manta”	
3.1	Presentación .....	61
3.2	Justificación.....	61
3.3	Objetivo General .....	62
3.4	Plan de Mejora .....	62
Bibliografía .....	.....	68
Anexos .....	.....	71

## Índice de tablas

Tabla # 1.1 Títulos académicos de docentes con nombramiento del Colegio Manta	25
Tabla # 0.1. Títulos académicos de docentes con contrato del Colegio Manta	26
Tabla # 2.1 Resultados de encuestas aplicadas a docentes. Factor: Trabajo Personal	33
Tabla # 2.2 Factor: Trabajo en equipo y relaciones con los compañeros de trabajo	35
Tabla # 2.3 Factor: Supervisión	37
Tabla # 2.4 Clima laboral Factor: Administración	39
Tabla # 2.5 Clima laboral Factor: Comunicación	41
tabla # 2.6 Clima laboral Factor: Ambiente Físico y Cultural	43
Tabla # 2.7 Clima laboral Factor: Capacitación y Desarrollo	45
Tabla # 2.8 Clima laboral Factor: Promoción y Carrera	47
Tabla # 2.9 Clima laboral Factor: Sueldos y Prestaciones	49
Tabla # 2.10 Clima laboral Factor: Orgullo de Pertenencia.	51
Tabla # 2.11 Resultados de las encuestas aplicadas a estudiantes Factor: Interés y Motivación	53
Tabla # 2.12 Factor: Compañerismo	54
Tabla # 2.13 Factor: Relación Docentes – Estudiantes	56
Tabla # 2.14 Factor: Trabajo en Equipo	57

## Índice de gráficos

Gráfico 0.1. Etapas del proceso de evaluación de una institución educativa	15
Gráfico 0.2 Valores del Colegio Manta	25
Gráfico # 2.1 Resultados de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentaje) Clima laboral Factor: Trabajo Personal	34
Gráfico # 2.2 Trabajo en equipo y relaciones con los compañeros de trabajo	36
Gráfico # 2.3 Factor: Supervisión	38



Gráfico # 2.4 Clima laboral Factor: Administración	40
Gráfico# 2.5 Clima laboral Factor: Comunicación	42
Gráfico # 2.6 Clima laboral Factor: Ambiente Físico y Cultural	44
Gráfico # 2.7 Clima laboral Factor: Capacitación y Desarrollo	46
Gráfico # 2.8 Clima laboral Factor: Promoción y Carrera	48
Gráfico # 2.9 Clima laboral Factor: Sueldos y Prestaciones	50
Gráfico # 2.10 Clima laboral Factor: Orgullo de Pertenencia.	52
Gráfico # 2.11 Factor: Interés y Motivación	54
Gráfico # 2.12 Factor: Compañerismo	55
Gráfico # 2.13 Factor: Relación Docentes – Estudiantes	56
Gráfico # 2.14 Factor: Trabajo en Equipo	58

## **Introducción**

### **Planteamiento del Problema**

Una de las preocupaciones constantes que tiene un director, rector o administrador de una institución educativa es el alcance de las metas propuestas al inicio de cada año lectivo, por lo que constantemente se buscan estrategias que sean viables para lograr los objetivos formulados.

Quienes dirigen una institución tratan de lograr que los procesos educativos tengan resultados significativos, que permitan tener estudiantes capaces de desenvolverse en cualquier ámbito que le corresponda actuar, sin embargo, en este caso, es necesaria la actualización y capacitación del cuerpo docente, porque se cree que, al estar mejor preparados, pueden ofrecer un proceso educativo de mejor calidad.

Pero, tener un talento humano preparado no implica que es el único factor que se debe considerar para que una organización sea eficaz, hay un ramillete de variables que intervienen tales como el clima escolar, la infraestructura, los recursos de la escuela, trabajo en equipo, liderazgo, entre otros.<sup>1</sup>

La presente investigación se basará en el estudio del clima escolar del Colegio Manta puesto que permitirá llegar a un consenso que determine la necesidad de mejorar el clima institucional y con él la mejora de la calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje que se dan en la institución.

Por lo antes planteado nace el cuestionamiento de ¿Cómo es el clima escolar del Colegio Nacional “MANTA” en el periodo 2010-2011 y cómo influye en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje?

### **Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo General**

- Determinar el clima escolar del colegio Nacional “Manta” durante periodo 2010-2011.

---

<sup>1</sup> Murillo, Javier, y Otros. Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar. Informe Final de Investigación, Bogotá: Convenio Andrés Bello, 2007.

## **Objetivos Específicos**

- Analizar las teorías sobre clima escolar institucional y su influencia en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.
- Establecer la percepción de docentes y estudiantes sobre el clima escolar del Colegio Nacional Manta.
- Determinar la situación institucional en el periodo 2010 – 2011.

## **Justificación**

El estudio del clima escolar del Colegio Nacional Manta y su influencia en el proceso de enseñanza aprendizaje el periodo 2010 - 2011 será de gran utilidad en los siguientes aspectos:

Aspecto teórico: analizar teoría sobre el clima escolar y su influencia en los procesos de enseñanza - aprendizaje como base fundamental para el desarrollo de esta investigación.

Aspecto práctico: el estudio permitió identificar resultados desfavorables, que muestran el descontento, por parte de los docentes y estudiantes, por lo que se establecen recomendaciones que permitan mejorar el clima escolar de la institución.

Aspecto metodológico: la metodología aplicada en esta investigación, permitió la obtención de datos primarios importantes, que una vez analizados, favorecen la toma de decisiones.

## **Acopio y procesamiento de la información**

El criterio de varios autores sobre el clima escolar y su influencia en el proceso de enseñanza - aprendizaje orientaron al desarrollo de este trabajo investigativo; además con la aplicación de técnicas de recolección de datos se pudo recabar información pertinente, que permitió la evaluación de la percepción del clima escolar por parte de docentes y estudiantes. Finalmente se procedió al análisis de los datos primarios y secundarios, para el establecimiento de las respectivas conclusiones y recomendaciones de la investigación.

# Capítulo primero

## 1 Marco Teórico

### 1.1 Clima escolar

Para definir un concepto sobre el clima escolar hay que tener en cuenta que este concepto proviene del clima organizacional, el que se considera como el conjunto de propiedades del entorno de trabajo, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone es una fuerza importante para influir en el comportamiento de los empleados,<sup>2</sup> los cuales influyen en la productividad y satisfacción de la organización.<sup>3</sup>

El clima organizacional difiere entre una institución y otra, esto se debe a las características propias de la organización, las percepciones que cada persona tiene del medio en que labora, ellas “están influidas a su vez por los aspectos culturales propios de cada persona”<sup>4</sup>. Por tanto, es posible afirmar que no existen dos instituciones que cuenten con el mismo clima organizacional, y que este clima expresa “la interacción entre las características personales de cada individuo y las propias de su organización”<sup>5</sup>.

Según Toro y Sanín:

“Un clima positivo se caracteriza porque las personas perciben favorablemente realidades laborales como el apoyo que reciben por parte de sus jefes y compañeros, la calidad del trato entre las personas, la claridad con que cuentan sobre lo que hacen, la disposición de herramientas y recursos para realizar el trabajo, la estabilidad, la coherencia, entre otras”<sup>6</sup>.

Si el ambiente de trabajo no es el adecuado, los objetivos de la empresa no están bien definidos, no existe una adecuada comunicación entre las diversas áreas, no se

---

<sup>2</sup> Soria, Rigoberto. *Emprendurismo, cultura, clima y comunicación organizacional y su aplicación a la pequeña y mediana empresa en la Zona Metropolitana de Guadalajara, México*. Publicación, Guadalajara: Grupo EUMEDNET, 2008.

<sup>3</sup> Correa, Jaime. *Relación existente entre el clima laboral y la propuesta de gestión educativa de la facultad de estudios a distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de diferentes actores*. (Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada, 2013) Pág. 30.

<sup>4</sup> García, Guillermo. «Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo.» Publicación mensual PORIK AN (Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga Colombia), 2007: 152-177.

<sup>5</sup> *Ibíd.*, 160

<sup>6</sup> Toro, Fernando, y Alejandro Sanín. *Gestión del clima organizacional. Intervención basada en evidencias*. Medellín: Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional, 2013.

fomenta el trabajo en equipo, la infraestructura da mucho que desear, las condiciones de trabajo son deplorables, no existe sistema de incentivos o programas de promoción de carrera, difícilmente los trabajadores se sentirán comprometidos.

En el entorno educativo se considera bastante fundamental que exista un buen clima escolar en el aula, definiéndolo como el conjunto de procesos que efectúan docentes y estudiantes dentro y fuera del aula y que delimitan un modelo de relación humana en la misma; en opinión de Quispe y Pérez “es resultado de un estilo de vida, de unas relaciones e interacciones creadas, de unos comportamientos, que configuran los propios miembros del aula”<sup>7</sup>.

En el estudio de la UNESCO *Análisis del Clima Escolar: Poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y El Caribe*, se establece que el clima escolar suele ser reflejo de la capacidad instalada en las instituciones educativas, y supone que para que exista un clima escolar positivo es necesaria la “colaboración entre directivos y profesores, en la que participan las familias y los estudiantes, y en las que se promueve un trato respetuoso entre los niños y aprecio por los otros”<sup>8</sup>

En opinión de Herrera y Rico, el clima escolar involucra, la percepción que los estudiantes tienen sobre su contexto escolar, y las percepciones de los profesores con respecto a su entorno laboral. Es decir que el clima escolar implica los procesos de interacción que se suscitan entre los actores de la institución educativa, donde se presenta un intercambio de “estímulos, de respuestas, de compartir las diferencias o consentir las mismas de acuerdo a su nivel social y estado psicológico”<sup>9</sup>.

Son diversos los factores que deben intervenir para lograr un clima escolar brinde la oportunidad de formar personas para una sociedad auténticamente humana, que comprenda la importancia y la necesidad de ser partícipe del logro de un clima escolar adecuado.

### **1.1.1 El clima escolar en las escuelas eficaces**

Una institución educativa es una organización donde sus integrantes, autoridades, personal administrativo y de servicio, docentes, y estudiantes, cumplen

---

<sup>7</sup> Quispe, Gloria, Nilda Pérez, y Marcelo Pérez. Clima escolar áulico: un estudio desde las tutorías. Argentina: Universidad Nacional de Jujuy, 2013.

<sup>8</sup> UNESCO. *Análisis del Clima Escolar: Poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y El Caribe*. Publicación, Santiago: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, 2013. (pág. 5)

<sup>9</sup> Herrera, Ketty, y Reinaldo Rico. «El Clima Escolar Como Elemento Fundamental de la Convivencia en la Escuela.» publicación semestral revista Escenarios, 2014: 7-18.

funciones particulares, orientadas a la consecución de objetivos comunes, siendo en este caso, el lograr bachilleres capaces de desenvolverse adecuadamente en el campo laboral o en sus estudios universitarios.

En la Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar<sup>10</sup>, se establecen que existen nueve factores o elementos que caracterizan a las escuelas eficaces<sup>11</sup>, siendo uno de ellos el clima escolar, del cual se refieren como:

“El clima escolar y de aula es el factor que más ayuda a definir ese “algo especial” que se siente y se respira al entrar en una escuela especialmente eficaz. Con ello, no resulta muy arriesgado afirmar que, según estas descripciones, el factor clave más importante que define y caracteriza una escuela eficaz es la existencia de unas buenas relaciones entre los miembros de la comunidad escolar. Buenas relaciones que son causan y efecto de otros elementos, como el compromiso y el trabajo en equipo del profesorado, la implicación de las familias y los alumnos o la valoración del trabajo de la persona que ejerce las funciones de dirección escolar”<sup>12</sup>.

Se entiende por buenas relaciones como la cordialidad, afecto, respeto y alegría reinante entre los quienes conforman la comunidad educativa. En referencia a lo mencionado, Herrera y Rico establecen que “el clima escolar será definido teniendo en cuenta las percepciones de los miembros del entorno educativo en cuanto a las relaciones interpersonales establecidas entre ellos”<sup>13</sup>.

Las características del clima escolar que predomine en una institución educativa influyen en la consecución de estas funciones particulares, es decir, la percepción que tengan los miembros de la comunidad educativa del ambiente en que se desenvuelven será un factor clave para la generación de propuestas que permitan lograr el compromiso con las normas y reglamentos que la institución ha establecido en función de las metas propuestas, de manera que el contexto escolar

“...no sólo está dado por las percepciones de quienes trabajan en ella, y el contexto en el cual lo hacen, sino que también por las dinámicas que se generan con los estudiantes, su familia y entorno; y las percepciones mismas de los estudiantes como actores y destinatarios en relación al aula y a la escuela”<sup>14</sup>.

---

<sup>10</sup> Murillo, Javier, y otros. Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar. Colombia: Convenio Andrés Bello, 2007. Pág. 229

<sup>11</sup> Los nueve grandes factores o elementos que caracterizan a esas escuelas especialmente eficaces son: clima escolar, implicación, compromiso y sentido de pertenencia de los profesores, Dirección, Altas expectativas globales, Metodología docente, Tiempo, Apoyo y participación de la comunidad, Instalaciones y recursos y Las escuelas trabajan para ser eficaces.

<sup>12</sup> Murillo, Javier, y otros. Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar. Colombia: Convenio Andrés Bello, 2007. Pág. 229

<sup>13</sup> Herrera, Kitty, y Reinaldo Rico. «El Clima Escolar Como Elemento Fundamental de la Convivencia en la Escuela.» publicación semestral revista Escenarios, 2014: 7-18.

<sup>14</sup> Mena, Isidora, y Ana Valdés. «Clima Social Escolar.» Documento Valoras UC, 2008, página 3

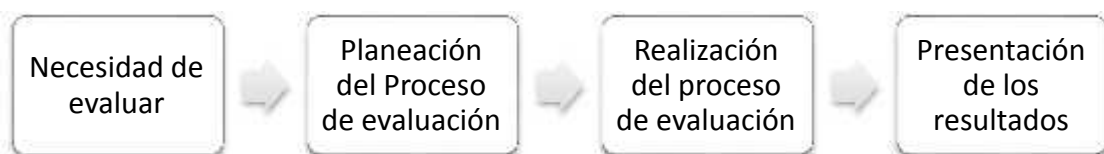
Se hace necesario entonces que las personas que estén al frente de una institución educativa, fomenten las interrelaciones entre los estamentos que conforman el triángulo educativo: docentes, estudiantes y padres de familia para que el clima escolar se presente de una manera positiva para todos los componentes de la institución.

### 1.1.2 Evaluación del clima escolar

Evaluar el clima escolar de la institución no es una tarea sencilla, debe tenerse sumo cuidado en la ejecución de cada una de las etapas del proceso, que suelen considerarse como: necesidad de la institución educativa, planeación, realización y presentación de los resultados.

Gráfico 1.1.

#### Etapas del proceso de evaluación de una institución educativa



Fuente: Valenzuela, Jaime. Evaluación de Instituciones Educativas. México: Editorial Trillas, 2008.

En la etapa de planeación, se deben programar todas aquellas actividades y recursos necesarios que permitirán evaluar el clima escolar en la institución, es decir, que en esta etapa se decidirá qué hacer, cómo, cuándo, dónde y quién lo hará. Esta etapa requiere que se dé respuesta a las siguientes preguntas:

*¿Para qué?*, refiriéndose al objetivo de la evaluación, al uso que se le dará a la información resultante. Al responder esta pregunta el investigador ve hacia el futuro y se cuestiona como el proyecto podría beneficiar a la institución.

*¿Por qué?*, este punto implica la justificación de la investigación, es decir plantear la necesidad que se desea satisfacer, en este punto el investigador se cuestiona las razones por la que es importante efectuar el proyecto.

*¿Qué?*, hace referencia a la naturaleza de la investigación, en esta fase el investigador debe precisar que es lo que va a evaluar, cuáles son sus limitaciones y cuál será el alcance de la investigación.

*¿Quién?*, en este punto el investigador establece quienes serán partícipes del proyecto (evaluadores, informantes, destinatarios de los resultados del estudio)

*¿Cómo?*, hace referencia a los métodos y técnicas que aplicará el investigador para lograr los objetivos planteados.

*¿Cuándo?*, en esta fase se efectúa la programación de las actividades de evaluación, con el fin de garantizar que los resultados del proyecto se entregarán a tiempo a los destinatarios.

*¿Dónde?*, trata el espacio en el que se realizará la evaluación, no sólo se identifica la ubicación física de la institución educativa, sino el contexto social y cultural de esta.

*¿Con qué?*, trata los recursos materiales y financieros, que se utilizarán en el desarrollo del proyecto de evaluación.

La segunda etapa o realización de la evaluación es cuando se aplican los instrumentos, se obtienen datos y se procede a su análisis. En esta etapa hay tres aspectos importantes: que datos se necesitan *muestreo*<sup>15</sup>, como se obtendrán esos datos *instrumentos*<sup>16</sup>; y como se transformarán los datos obtenidos en la información que se requiere para analizar el clima escolar *análisis de datos*<sup>17</sup>.

Es importante destacar que los resultados obtenidos deben ser difundidos, siendo esta la tercera etapa de la evaluación. La comunicación de estos resultados es parte fundamental de este proceso siendo su objetivo la difusión de los hallazgos sobre el análisis del clima escolar para que de estos se puedan plantear alternativas de solución generadoras de un clima escolar eficaz<sup>18</sup>.

La evaluación del clima escolar es importante para su mejora, debido a que los datos obtenidos de la investigación permiten comprender las apreciaciones de los estudiantes y docentes; monitorear el progreso; tomar decisiones con base en los datos

---

<sup>15</sup> Procedimiento mediante el cual el investigador extrae un conjunto de datos, de un universo de datos posibles que pueden ser analizados.

<sup>16</sup> Son los medios y procedimientos que el investigador utiliza para coleccionar los datos.

<sup>17</sup> Aplicación de métodos cualitativos o cuantitativos para procesar los datos y convertirlos en información.

<sup>18</sup> Valenzuela, Jaime. Evaluación de Instituciones Educativas. México: Editorial Trillas, 2008.



obtenidos; involucrar a los interesados; y adaptar los procesos educativos a las necesidades cambiantes relacionadas con el clima escolar<sup>19</sup>.

### 1.1.3 Microclimas en la escuela

Según Sandoval, el clima escolar está compuesto por diferentes microclimas, los cuales pueden ser protectores u obstaculizadores del desarrollo institucional, de forma paralela al clima general imperante. En una institución educativa pueden observarse dos microclimas importantes que determinan el proceso de enseñanza-aprendizaje: el clima de aula y el clima laboral.

#### 1.1.3.1 Clima de aula

Un clima de aula positivo hace referencia a lo que los estudiantes perciben apoyo, respeto y solidaridad de parte de sus docentes; sienten que lo que aprenden es de utilidad, que sus profesores se interesan en sus necesidades<sup>20</sup> y además opinan que la vida de aula es la adecuada, pues factores como motivación, compañerismo, relación docente- estudiante y trabajo en equipo se dan de forma óptima.

“Los profesores/as juegan un rol fundamental, puesto que el resultado obtenido por los/las estudiantes dependerá directamente de las acciones pedagógicas que dicho docente realice para el logro de un clima de aula favorable al aprendizaje; dicho de otro modo: en la medida que los profesores/as logren en el aula un clima de tranquilidad, relajación y confianza, sus estudiantes van a aprender más y mejor”<sup>21</sup>

Menas y Valdés refieren que existen ciertos factores que influyen en la percepción del estudiante y docentes sobre el clima de aula<sup>22</sup>, los cuales son:

- *Metodología educativa y relevancia del contenido.* - la calidad de la clase, contenidos y forma de desarrollarla influye en el clima del aula. Los estudiantes perciben de formas diferentes el ambiente de aprendizaje si sienten que su organización y contenido les es favorable sentirán la motivación adecuada; caso contrario, si la perciben una pérdida de tiempo debido a la desorganización, sinsentido, ritmo lento, o su constante interrupción o desorden, se verán desmotivados.

---

<sup>19</sup> Albañil, A. El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique. Piura, Perú.: Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación., 2015.

<sup>20</sup> Sandoval, Mario. «Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento.» publicación mensual Última Década, 2014: 153-178.

<sup>21</sup> *Ibíd.* (Pág. 159)

<sup>22</sup> Mena, Isidora, y Ana Valdés. «Clima Social Escolar.» Documento Valoras UC, 2008: 1-18. Pág. 6-7

- *Expectativas del docente en referencia a sus estudiantes.* - el clima de aula se verá afectado por las percepciones que tenga el profesor respecto a las capacidades y comportamientos que presentan los estudiantes. En el aula se percibe un aire distinto cuando el docente piensa que los alumnos poseen la capacidad y el potencial de aportar de forma significativa.
- *Percepción del docente sobre sí mismo.* - un docente que tiene confianza en sus habilidades, capacidades y en la posibilidad de enfrentar las dificultades que el aula le presente puede impactar de forma favorable el clima de aula.
- *Expectativas de los estudiantes con respecto al docente.* - la valoración que los estudiantes tengan de los profesores, tales como capacidades, habilidades y destrezas, afectarán el clima del aula. “El alumno, como parte fundamental del proceso educativo, posee una serie de expectativas, intereses, motivaciones o creencias sobre la institución escolar que deben tenerse en cuenta como elementos mediadores en el desarrollo de la tarea educativa”<sup>23</sup>
- *Percepción de los alumnos sobre sí mismos.* - las percepciones que tienen los alumnos sobre sus propias capacidades, actitudes y comportamiento, y sobre su relación con los demás en el contexto escolar (compañeros, docentes, padres), también afectará el clima de Aula beneficiando o perjudicando el aprendizaje.
- *Percepción de la relación docente-estudiante.* - un clima de aula positivo se caracteriza por un alto grado de respeto, cuidado, calidez y confianza entre docentes y estudiantes. Una relación positiva incrementa el sentido de pertenencia a la escuela y la autoestima de los alumnos; siendo este el factor de mayor impacto sobre el rendimiento escolar y desarrollo personal de los alumnos. “las relaciones interpersonales constituyen, a nuestro parecer, el factor que facilita u obstaculiza el logro de las metas educativas”<sup>24</sup>.

Se puede argumentar que el clima de aula se forma a partir de varios factores, sobre todo de las relaciones sociales entre estudiantes y docentes, siendo estos últimos los

---

<sup>23</sup> Mateos, Tania. «La percepción del contexto escolar. Una imagen construida a partir de las experiencias de los alumnos.» Publicación anual Cuestiones Pedagógicas (Universidad de Sevilla), 2009: 285-300.

<sup>24</sup> Barrientos, Olga. Impacto del clima escolar en la calidad educativa. Artículo, Buenos Aires: Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación, 2014. Pág. 2

responsables de gestionarlo de manera óptima, a través de la aplicación de normas y metodologías adecuadas<sup>25</sup>.

### 1.1.3.2 Clima laboral

El clima laboral se refiere al medio humano y físico en el que se desenvuelve la labor cotidiana de los docentes y otros trabajadores de la institución educativa. “Se relaciona con la manera de trabajar y de relacionarse entre profesores/as, con la institución y con las autoridades”<sup>26</sup>. El clima laboral influye fuertemente en el desempeño de los profesores y repercute en su trabajo con los estudiantes.

Un clima laboral óptimo favorece la convivencia escolar, motiva a los docentes, provoca una sensación de bienestar con su trabajo, y permite que los alumnos logren sus objetivos de aprendizaje.

Albañil menciona que varios estudios sobre el clima laboral en instituciones educativas, reconocen la importancia del *talento humano* para la creación de ventajas competitivas, por lo cual las instituciones educativas exitosas tienen como estrategia el fortalecimiento de la planta docente, formando:

“Equipos motivados, involucrados y comprometidos con la filosofía de la organización, donde el clima laboral se convierte en uno de los elementos de diferenciación (satisfacción, entusiasmo, motivación, etc.) y a su vez es uno de los factores que más aporta al logro de mejores resultados en una escuela”<sup>27</sup>.

En referencia a la capacitación y actualización de los profesores y directivos, Aguado resalta su importancia para que las instituciones educativas “las organizaciones educativas afronten “una realidad competitiva cambiante en cuanto a su estructura organizacional”<sup>28</sup>, y establecen que es fundamental que el personal directivo establezca las debidas acciones para que el docente o empleado se desenvuelva en un ambiente armonioso, generando un óptimo desempeño laboral.

---

<sup>25</sup> Barreda, María, y Carmen Soledad. El docente como gestor de clima del aula. Factores a tener en cuenta. Trabajo Fin de Máster, Santander: Universidad de Cantabria, 2012.

<sup>26</sup> Sandoval, Mario. «Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento.» publicación mensual Última Década, 2014: 153-178.

<sup>27</sup> Albañil, A. El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique. Piura, Perú.: Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación., 2015.

<sup>28</sup> Aguado, José. Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes. Tesis de Grado, Lima: Universidad San Ignacio de Loyola, 2012. Pág. 12

Monárrez y Adla indican que “cuando el director muestra una preocupación genuina por los maestros, los motiva y anima potencializando el trabajo y las relaciones que se dan entre ellos”<sup>29</sup>

Es función clave de los directores el influir en la motivación y la capacidad de los docentes y de esta manera afectar de forma positiva el clima en el que se desenvuelven tanto profesores como estudiantes; para ello deben desempeñar un papel más activos en los siguientes procesos: la supervisión y evaluación del desempeño de los profesores; realizar y organizar la instrucción y la tutoría; planear la formación profesional del docente, fomentar el trabajo de equipo y el aprendizaje colaborativo.<sup>30</sup>

## **1.2 Influencia del clima escolar en el desarrollo de los procesos de la enseñanza aprendizaje**

Muchos autores afirman la relación entre el clima escolar y su influencia con los procesos de enseñanza – aprendizaje, destacándose la premisa de que el ambiente del aula tiene un impacto directo en la motivación y la capacidad para aprender, es decir, que enseñar en un ambiente positivo da como resultado que el aprendizaje sea eficaz.

En los momentos actuales la investigación de los procesos y factores que influyen o intervienen en el aprendizaje son trascendentales para lograr la eficacia de los procesos educativos<sup>31</sup>. Los problemas de rendimiento escolar no siempre tienen sus raíces en cuestiones relacionadas con el proceso de enseñanza, sino que tienen influencia de aspectos y factores contextuales y organizativos. El currículo no está formado solamente por los contenidos que se imparten en el aula de clases sino también por todas las aportaciones culturales que la institución entrega a sus estudiantes, contenido actitudinal, la calidad de los procedimientos utilizados y el entorno.

Para lograr un clima escolar efectivo se debe contar con docentes y directivos encaminados al desarrollo de estrategias que garanticen el mejoramiento continuo de los procesos de enseñanza – aprendizaje, en donde las prácticas pedagógicas se orienten en la estimulación del proceso de aprendizaje de las estudiantes basándose

---

<sup>29</sup> Monárrez, Heriberto, y Jaik Adla. El clima escolar y su relación con el liderazgo educativo en nivel básico. México: Instituto Universitario Anglo Español, 2016. Pág. 11

<sup>30</sup> OCDE. Mejorar el Liderazgo Escolar. Herramienta de trabajo, Reino Unido: Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos, 2009. Pág. 12.

<sup>31</sup> Murillo, Javier, y Otros. Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar. Informe Final de Investigación, Bogotá: Convenio Andrés Bello, 2007.

siempre en el desarrollo de las habilidades y capacidades y por ende lograr un aprendizaje significativo. Todo esto cimentado en una estructura caracterizada por un buen clima, estabilidad laboral, procesos de comunicación efectivos, altos niveles de compromiso y participación.

### **1.2.1 Aspectos que interviene en el proceso de enseñanza – aprendizaje**

El proceso enseñanza aprendizaje anteriormente se lo trataba por separado, sin embargo, desde la Psicología Cognitiva se planteó la relación entre ellas, posteriormente la Psicología de la instrucción la concretó en el proceso enseñanza aprendizaje, desde ese momento se da paso a varias formulaciones que consideran la interacción variada entre los diferentes elementos que intervienen en producir y guiar el proceso cuyo objetivo básico es lograr el aprendizaje escolar.<sup>32</sup>

En el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje se debe considerar aspectos por parte del estudiante, por parte del docente y por parte del currículo:

#### **Por parte del estudiante:**

*Conocimientos previos:* comprende el cúmulo de conocimientos que el estudiante posee sobre los temas a tratarse, estos van aumentando con el paso de los niveles de estudio, tanto que en determinados momentos la falta de ellos imposibilita el acceso a otros y su efecto es acumulativo.

*Epistemología científica personal:* es una variante de los conocimientos previos, afecta el aprendizaje de áreas científicas, son aplicaciones inexactas de conceptos fundamentales en el mundo científico, y de los que se tienen ideas que surgen de la experiencia diaria, pero que ese conocimiento no es acorde con la definición científica.

*Desarrollo psicológico y educativo:* en el desarrollo psicológico se refiere a los factores que explican las diferencias individuales que estarán presentes en el momento de la adquisición de los aprendizajes; en el desarrollo educativo se refiere a la manera en que selecciona la información, las diversas actividades que realiza para fijar en su memoria los datos e informaciones que recibe del docente.

Estructuración cognitiva de la situación educativa: constituye la manera como percibe todo lo referente a los objetivos del aprendizaje, los contenidos, el trabajo escolar, la relación con el profesor; en base a experiencias anteriores, de expectativas

---

<sup>32</sup> Rivas, Francisco. El proceso de Enseñanza-aprendizaje en la situación educativa . Barcelona: Editorial Ariel, 2003.

y de planteamientos reflexivos que emplea como representación mental para salir lo más airoso posible de la situación educativa concreta.

**Por parte del docente:**

*Interpretación curricular:* es la manera que el docente da sentido a la práctica educativa; en ella intervienen aspectos personales, creencias, ideologías y convicciones, reflejos de su formación y experiencia profesional. El docente adapta y adecua los objetivos y contenidos oficiales del currículo a las características concretas del medio en que se dará el proceso enseñanza aprendizaje.

*Estructuración cognitiva:* ante las exigencias del currículo, sus experiencias previas y las características de los estudiantes a su cargo, tiene una representación mental o planteamiento cognitivo de la situación educativa en que se va a mover, y esas formulaciones van a influir poderosamente en el proceso instruccional.

**Por parte del currículo:**

*Currículo oficial:* es la base material del proceso enseñanza aprendizaje de la educación, comprende el conjunto de contenidos y objetivos que se espera que los estudiantes logren como resultado educativo. Selecciona los contenidos que, culturalmente organizados en forma de materias o asignaturas, son objeto de las actividades de la enseñanza aprendizaje.

*Currículo oculto:* son los efectos no controlados directamente en el proceso enseñanza aprendizaje, pero que se presentan en el estudiante a través de los contenidos y de las actividades instruccionales. Los efectos del currículo oculto generalmente hacen alusión al ámbito afectivo y actitudinal que se introducen a través de los mensajes de los contenidos, en los materiales de enseñanza, en las actividades de aprendizaje, y otros.<sup>33</sup>

### **1.2.2 Los factores socio ambientales e interpersonales del proceso enseñanza aprendizaje.**

En varias partes del mundo se han desarrollado estudios sistemáticos que intentan identificar las características fundamentales de aquellas instituciones que logran mayores logros de aprendizaje, uno de estos estudios refleja que:

“La eficacia escolar no es la suma de elementos aislados. Las escuelas que han conseguido ser eficaces tienen una forma especial de ser, de pensar y de actuar, una cultura que necesariamente está conformada por un compromiso de los docentes y de

---

<sup>33</sup> Rivas, Francisco. El proceso de Enseñanza-aprendizaje en la situación educativa . Barcelona: Editorial Ariel, 2003.

la comunidad escolar en su conjunto, un buen clima escolar y de aula que permite que se desarrolle un adecuado trabajo de los docentes y un entorno agradable para el aprendizaje”.<sup>34</sup>

Entonces, el logro de la eficacia dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, no depende solamente de las características intrapersonales de los estudiantes y los docentes, sino que influyen también la relación existente entre los copartícipes, la calidad de la comunicación, los contenidos de la clase, los métodos y técnicas utilizados y la manera lógica en que sean utilizados, el ambiente en el que se desenvuelven. Además, debe generar en los involucrados sentimientos de satisfacción en los aspectos actitudinales, personales y por sobre todo motivacionales.

En otras palabras, el ambiente de la institución educativa y la interacción con las características personales de sus miembros son determinantes en la calidad de los procesos de aprendizaje de una institución.

### **1.3 Información General del Colegio Nacional Manta**

El Colegio Nacional Manta es una organización educativa fiscal, de gran trayectoria a nivel local, provincial y nacional que brinda educación a nivel medio. Lidera la formación de bachilleres en especialidades de Ciencias, Polivalente en Administración e Informática, distinguidas en el campo Humanista y Gerencia de la Pequeña Empresa. Se ubica en el barrio Santa Fe del cantón Manta, provincia de Manabí.

En el año lectivo 2010-2011 contaba con 27 paralelos en educación básica, esto es 9 en octavo, 9 en noveno y 9 en décimo; el Bachillerato tenía 32 cursos, repartidos en 11 de primero de bachillerato; 11 en segundo y 10 en tercero de Bachillerato. En dicho periodo asistían a clases 2.345 estudiantes.

#### **1.3.1.1 Filosofía Institucional**

Como parte de su filosofía institucional se podría decir que el Colegio Manta es una institución dedicada a formar estudiantes con conocimientos: humanista, científico y tecnológico complementado con la práctica de valores cívicos, éticos, estéticos que desarrollen hábitos positivos para la convivencia personal, social y de defensa del medio ambiente, relevando las raíces de la nacionalidad ecuatoriana;

---

<sup>34</sup> Murillo, Javier, y Otros. Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar. Informe Final de Investigación, Bogotá: Convenio Andrés Bello, 2007. Pág. 279.

así mismo, busca desarrollar en las estudiantes la inteligencia a nivel crítico, práctico y teórico a base de habilidades y destrezas.

### **1.3.1.2 Visión**

La Visión de la institución expresa:

“En cinco años el Colegio Nacional "MANTA"”:

- Es una institución líder en la formación de bachilleres, aptas para desempeñarse en cualquier empresa o institución.
- Tiene profesores que apliquen en un 90% los procesos investigativos con la finalidad de encontrar posibles soluciones a los problemas sociales que puedan surgir.
- Se constituye en una institución en la que se promuevan los más sublimes valores que lleven a mejorar la calidad de vida de cada uno de sus componentes.
- Tiene un cuerpo de profesores capacitados en un 95%, comprometido con los intereses del colegio.
- Cuenta con una infraestructura física moderna, oficinas acordes a la actualidad, aulas confortables, laboratorios aptos en un gran porcentaje, canchas reconstruidas, salón auditorio confortable, espacios verdes cuidados.” (Colegio Nacional Manta 2010)

### **1.3.1.3 Misión**

“El colegio Nacional "MANTA” es una institución educativa fiscal de trascendencia local, provincial y nacional que proporciona educación de nivel medio. Es líder en formación de bachilleres en especialidades de Ciencias, Polivalente en Administración e Informática, excelentes en el campo humanista y gerencial de la pequeña empresa. La formación de estudiantes está centrada en una pedagogía moderna, armonizada por la didáctica crítica, reflexiva y de valores, que dan a la enseñanza un alto sentido humano, técnico y académico” (Colegio Nacional Manta 2010).

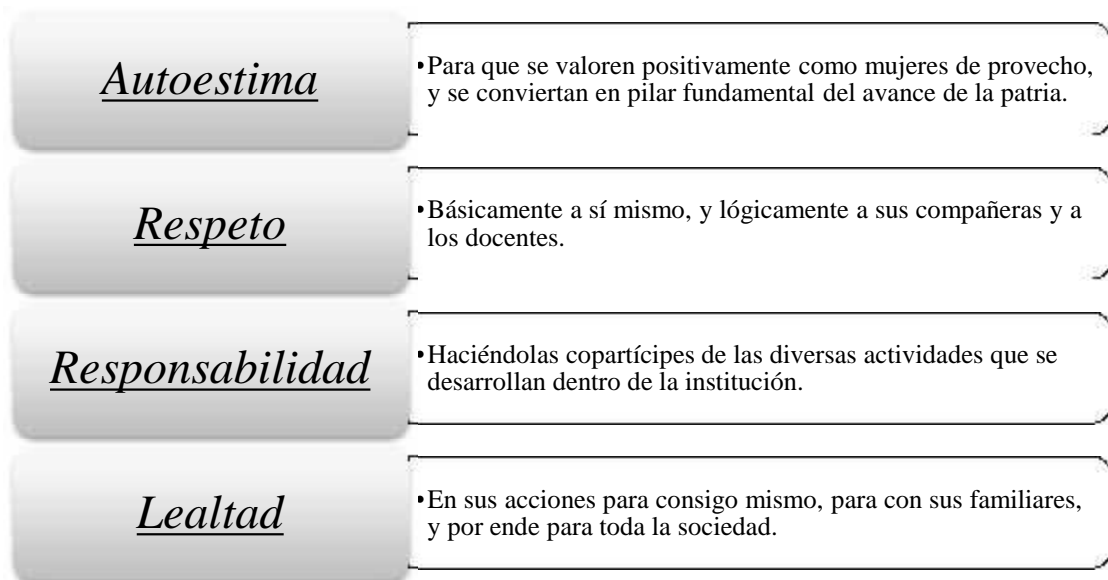


### 1.3.1.4 Valores

Los valores que más se practican dentro de la institución son: la autoestima, el respeto, la responsabilidad y la lealtad.

Gráfico 1.2

#### Valores del Colegio Manta



Fuente: PEI Colegio Manta.

### 1.3.1.5 Población Docente y Estudiantil

En el periodo de estudio (2010-2011) asistieron a esta institución 1.167 estudiantes en la educación básica y a la sección Bachillerato asistieron 1.178.

En cuanto a la población docente, contaba con 76 docentes de planta y 38 docentes por contrato, del total de docentes el 27% es de sexo masculino y, el 73% es de sexo femenino.

### 1.3.1.6 Títulos académicos del personal docente

En cuanto a las titulaciones de los docentes con nombramiento, figuran las siguientes:

Tabla 1.1

#### Títulos académicos de docentes con nombramiento del Colegio Manta

ALTERNATIVAS	frecuencia	%
LIC. CCEE	39	51,32%

PROF. SEGUNDA ENSEÑANZA	10	13,16%
MAGISTER	9	11,84%
INGENIEROS	5	6,58%
DOCTORES CCEE	4	5,26%
TECNOLOGOS	2	2,63%
PSICOLOGO	1	1,32%
ECONOMISTA	1	1,32%
BACHILLERES	5	6,58%
TOTAL	76	100,00%

Fuente: Colegio Manta

Elaboración propia

De la totalidad de ellos, el 51%, es decir, 39 docentes tienen licenciatura en Ciencias de la Educación; el 13%, es decir, 10 docentes tienen titulación de profesor de segunda enseñanza; el 12%, que corresponde a 9, han alcanzado la Maestría en educación; el 7%, es decir, 5 docentes son ingenieros: el 5%, esto es, 4, son doctores en Ciencias de la Educación; el 3%, es decir, 2 docentes son tecnólogos en computación; el 1%, que corresponde a 1 docente es Psicóloga; el mismo porcentaje es para una economista; también es de indicar que un 7% solo tiene titulación de bachiller.

En cuanto a los docentes contratados, los datos son los siguientes:

Tabla 1.2.

#### **Títulos académicos de docentes con contrato del Colegio Manta**

ALTERNATIVAS	frecuencia	%
LIC. CCEE	12	31,58%
PROF. SEGUNDA ENSEÑANZA	11	28,95%
INGENIEROS	6	15,79%
DOCTOR	1	2,63%
TECNOLOGOS	4	10,53%
BACHILLERES	2	5,26%
ABOGADOS	2	5,26%
TOTAL	38	100,00%

Fuente: Colegio Manta

Elaboración propia

De los 38 docentes contratados, el 32%, son licenciados en Ciencias de la Educación; el 29% de ellos tienen título de profesor de segunda enseñanza; el 16% son ingenieros; el 11% son tecnólogos; el 5% son abogados, igual porcentaje son bachilleres y el 3% es doctor en medicina general. De todos ellos el 67% son

especializados en Ciencias de la educación, esto es bueno para las estudiantes y también se nota que el colegio está cumpliendo con la normativa establecida por el Ministerio de Educación, los tecnólogos están ejerciendo las cátedras de inglés y computación, el doctor dando clases de Biología, y los bachilleres también dan clases de inglés, sin embargo, ellos ya están cursando los últimos años en la universidad.

### **1.3.1.7 Comisiones**

- Comisión de Innovaciones curriculares, la misma que está integrada por los directores de cada una de las áreas. Esta comisión es la encargada de velar por el cumplimiento de la gestión pedagógica, la coordina la Vicerrectora de la sección matutina.
- Comisión de deportes, integrada por los profesores de cultura física, coordina cada una de las actividades de esta índole, además debe organizar la inauguración de los juegos deportivos, así como de su ejecución. Otra actividad que deben realizar es el acto de juramento de bandera.
- Comisión de defensa civil, tiene como función velar por la integridad física de las estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicio, también debe coordinar las actividades que se realicen con ellos, esto en conjunto con la comisión de deportes.
- Comisión de salud, vela por la salud física de las estudiantes; está dirigida por las doctoras de la institución (médico y odontóloga).
- Comisión de disciplina, dirigida por la inspectora general y docentes que son nombrados por el Consejo Directivo. La función de ellos es velar por la buena marcha disciplinaria del colegio, se encarga de analizar y determinar las sanciones a los actos indisciplinarios cometidos por las estudiantes.
- Comisión de cultura, promueve cada una de las actividades culturales que se realicen en la institución.

### **1.3.1.8 Áreas pedagógicas**

Los docentes para coordinar mejor su actividad pedagógica se agrupan en las siguientes áreas:

- Área de Lenguaje

- Área de Matemáticas
- Área de Sociales
- Área de Ciencias Naturales
- Área de Inglés
- Área de Computación
- Área de Cultura física
- Área de Comercio

Todas las semanas tienen asignado dos días para que se reúnan y revisen el avance en cada una de las materias, además de los inconvenientes presentados durante el desempeño docente. De tal forma que entre todos los integrantes se busque la solución más adecuada.

### **1.3.1.9 Evaluación y análisis del currículo**

El Colegio Nacional “MANTA” es una institución fiscal creada en 1966, se inició con primer curso, en forma progresiva fueron aumentando los cursos hasta completar sexto curso, con las especialidades de Físico Matemático Químico Biológicas, Sociales y Contabilidad.

Desde el periodo lectivo 2001-2002, entró a formar parte de la Red de colegios asesorados por la UASB, con la creación de bachilleratos en Ciencias, polivalente en Administración, e Informática. El diseño curricular se basa en la Pedagogía Conceptual.

La UASB de Quito ha dado una serie de seminarios de actualización, aparte de ellos han sido innumerables las ofertas de actividades para aplicar a las estudiantes; muchos docentes han asistido a congresos, reuniones, seminarios que se dan en la ciudad capital del país, luego dichos docentes multiplican lo aprendido.

En forma paulatina, la institución brinda seminarios de capacitación diferentes ámbitos. Actualmente los docentes buscan oportunidad de participar en las capacitaciones que el Ministerio de Educación exige para ascenso de categoría, esto con la finalidad de mejorar la calidad establecida en la nueva Ley Orgánica de Educación.

Cada semana se realizan reuniones de área para analizar el proceso enseñanza aprendizaje que se establece en la institución, esta es una forma de establecer control del plan operativo de la institución.

Debido a la falta de espacio, las clases deben impartirse en dos horarios: matutina y vespertina, lógico que lo ideal sería que se trabaje en una sola jornada.

Entre los inconvenientes que estén generando problemas en la buena marcha de la institución, figuran algunos, entre ellos: la adecuación impropia que tienen los laboratorios porque no tienen una persona encargada de su control y proceso, se debe hacer un estudio a profundidad porque existen muchos reactivos que ya están caducos, lo que con el paso de los años está generando un peligro; la biblioteca no está actualizada, le falta variedad de textos, mejorar su infraestructura física, dotarla de tecnología que en la actualidad se precisa tener para avanzar de acuerdo a los adelantos que ocurren en la sociedad; no hay presentación de planificaciones que sigan un proceso, sino que cada docente lo hace en forma individual, falta el trabajo en equipo para garantizar el proceso enseñanza aprendizaje; hay muchas protestas de estudiantes, y padres de familia por la manera como se realizan las evaluaciones y más que nada cómo se procede a valorar las mismas, de todas las materias, la que genera mayores inconvenientes, es la materia de matemáticas, estas quejas se intensifican a finales del año lectivo, cuando varias estudiantes no son promovidas a su curso inmediato superior<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Anchundia, Gina. Diagnóstico y diseño de una propuesta curricular alternativa para promover el desarrollo de la evaluación en el área de matemáticas del Colegio Nacional Manta en la ciudad de Manta durante el periodo lectivo 2009-2010. Tesis de Grado, Manta: Universidad Técnica Particular de Loja, 2010. Pág. 26

## Capítulo segundo

### 2 Diagnóstico o estudio de Campo

Con el fin de evaluar el clima escolar del Colegio Manta se aplicaron entrevistas a la Rectora de la Institución, la Inspectora General; secretaria de la Institución; jefa del DOBE; entrevistas a las Directoras de Área; se efectuaron observaciones a las aulas de la sección Bachillerato del colegio; también se aplicó una encuesta a los docentes y estudiantes de Bachillerato del Colegio Nacional Manta.

En el caso de los docentes, se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas, en donde se evaluaron diez categorías: trabajo personal, supervisión, trabajo en equipo y relaciones con los compañeros de trabajo, administración, comunicación, ambiente físico y cultural, capacitación y desarrollo, promoción y carrera, sueldos y prestaciones y orgullo de pertenencia.

Con respecto a los estudiantes, se aplicó un cuestionario donde se consultó su apreciación sobre aspectos como: interés y motivación, compañerismo, relación docente- estudiante y trabajo en equipo.

Los resultados obtenidos a través de ambos instrumentos permitieron diagnosticar, la situación actual del clima laboral del Colegio Nacional Manta y su influencia en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el periodo en estudio.

Los datos obtenidos se tabularon, analizaron y representaron mediante gráficos estadísticos, con el objetivo de conocer la incidencia de cada una de las dimensiones analizadas en el clima escolar de la institución.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en cada una de las técnicas aplicadas.

#### 2.1 Análisis de las entrevistas aplicadas

##### 2.1.1 De la entrevista con la Rectora

En opinión de la Rectora del Colegio Manta, hay cierta competencia entre los docentes y estudiantes de las especializaciones que en ciertos momentos han llegado a tener roces; pero, en la mayoría de las veces cada grupo busca alternativas para sobresalir por lo que predomina la competencia sana. Menciona además que en la

institución se realizan varias actividades para fortalecer los lazos de unión entre todos sus componentes.

También menciona que el clima escolar, entendido como la relación existente entre los miembros de la comunidad educativa; es, en el Bachillerato del Colegio Manta una de las fortalezas institucionales que permite conservar la convivencia armónica del centro educativo y la oportunidad de desarrollar las actividades académicas de manera más fácil, logrando un aprendizaje significativo de los conocimientos impartidos. También argumenta que por el segmento que comprende las edades de los estudiantes de ese nivel es fácil suponer que el clima escolar correría con una suerte diferente; sin embargo, la disciplina es parte importante del colegio a lo que se le suma la práctica de una cultura dialógica que la convierte en una comunidad de Aprendizaje.

### **2.1.2 De la entrevista con la Inspectora General**

De acuerdo a los datos proporcionados por la Inspectora General el clima escolar influye de manera determinante en el Bachillerato; con el diálogo igualitario como punto de partida se asegura la inclusión; esto tiene un fuerte impacto en la creación de sentido de las acciones que se realizan y esto significa que lo que se realiza vale la pena. Por otra parte, menciona que se tiene el desarrollo de las habilidades y talentos que permiten atender a los estudiantes y darles la oportunidad de disfrutar de una educación que atiende sus potencialidades.

Entre los aspectos negativos del clima escolar menciona: el espacio físico donde se desarrollan las clases, indica que las aulas no están acondicionadas, faltan recursos en la biblioteca, y las aulas no son apropiadas para utilizar proyectores.

### **2.1.3 De la entrevista con la secretaria**

En la entrevista realizada a la secretaria de la institución, esta menciona que el clima escolar del colegio Manta en la actualidad es más positivo que a inicios del año lectivo; también indica que la capacitación continua ha hecho que los docentes reflexionen sobre el papel que desempeñan respecto a su rol. La secretaria de la institución menciona que el proceso de aprendizaje está normado desde el Ministerio de Educación y las variantes que hacen del colegio una institución vanguardista es producto de los lineamientos académicos internos establecidos por la Junta Académica

que planifica y monitorea las acciones previstas para cada nivel de concreción. El Bachillerato cuenta con perfiles docentes adecuados que aseguren el aprendizaje con un enfoque humanista, atendiendo de esa manera al estudiante como la razón de ser de la educación. También indica que la institución cumple con los procesos y se respetan las normativas establecidas.

#### **2.1.4 De la entrevista con la jefa del DOBE**

En la entrevista a la jefa del DOBE, indica que el clima escolar influye mucho en el proceso de enseñanza – aprendizaje ya que está constituido por una serie de elementos que tienen que ver con las necesidades emocionales satisfechas y una serie de normas de convivencia que mantiene un ambiente afectivo de aprendizaje.

Las necesidades emocionales sería uno de los elementos primordiales que satisface; tanto los docentes y estudiantes necesitan ser apreciados. Por eso es importante crear un clima institucional donde todos se sientan estimados y aceptados. Cada integrante de la clase debe de aumentar sus conocimientos, aprender destrezas y habilidades que les sirvan para mejorar su calidad de vida.

Con la buena comunicación que se tiene con los estudiantes se logra que el clima escolar sea agradable, lo que permite coordinar puntos de vistas diferentes a favor de un aprendizaje cooperativo que incida en el rendimiento escolar.

#### **2.1.5 De la entrevista con las Directoras del Área**

Las entrevistas realizadas a las directoras del área tienen como resultado que ellas consideran que realizan una labor de integración entre los docentes de cada área, y reafirman la importancia de reunirse con la vicerrectora, todos los días lunes para tratar asuntos para la semana, los mismos que en las horas extracurriculares del mismo día, comunican a sus compañeros de área. Respecto al clima escolar expresan estar de acuerdo con que un buen clima escolar favorece un mejor proceso de enseñanza aprendizaje.

Argumentan que, cuando se hace uso de estrategias de aprendizaje basada en la cooperación, se construyen zonas donde todos los estudiantes encuentran un lugar para crear, se enciende el deseo de aprender, colaborar, opinar, crear; en lugar de querer que la hora de clase termine lo antes posible.



Manifiestan también que se enfocan en proveer oportunidades de aprendizajes a todos los estudiantes, contribuyendo así a su formación y a construir la sociedad que aspiran; para esto es fundamental utilizar métodos que permitan abordar los contenidos desde la experiencia de vida de los estudiantes para propiciar un aprendizaje significativo.

Finalmente indican que el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia y una sólida ética profesional, les permite lograr que los estudiantes alcancen los perfiles deseados.

## 2.2 Análisis e Interpretación de las Encuestas Aplicadas al Personal Docente del Colegio Nacional Manta.

Tabla 2.1

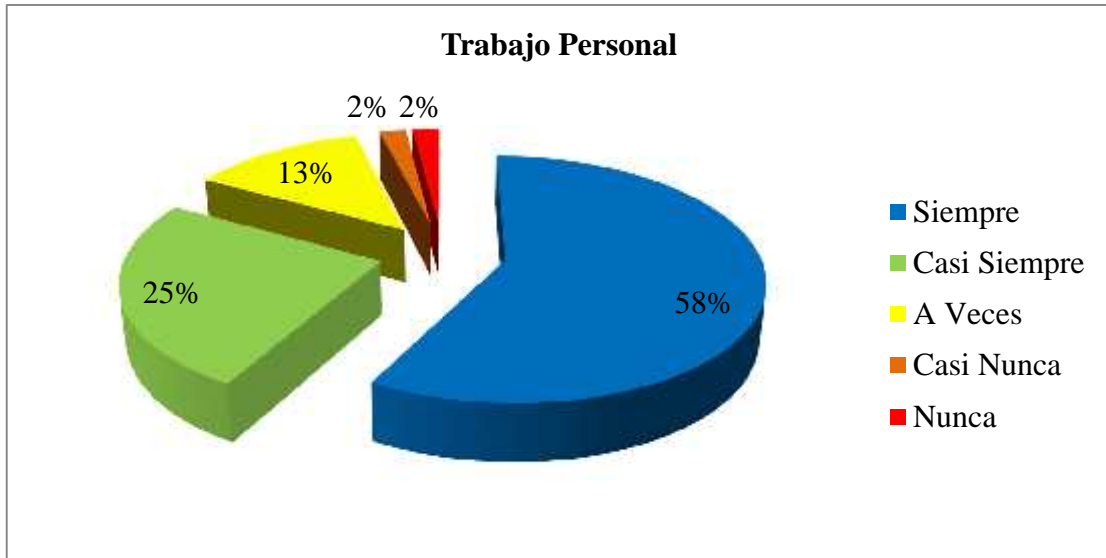
### Resultados de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentaje) Clima laboral Factor: Trabajo Personal

FACTOR	CARACTERÍSTICA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
Trabajo Personal	Los objetivos del trabajo que tengo que hacer están bien definidos	3	0	13	41	43	100
	El trabajo es interesante	3	0	8	27	62	100
	Me siento tranquilo y a gusto con las responsabilidades que tengo a mi cargo	0	5	15	23	57	100
	Sí tengo libertad para hacer mi trabajo como yo lo deseo	8	10	10	26	46	100
	Creo que el trabajo que estoy realizando es muy trascendente	0	0	3	34	63	100
	Me siento muy capaz de realizar las funciones que tengo a mi cargo	0	0	8	8	84	100
	Creo que muchos factores externos ayudan que mi trabajo sea eficiente	0	3	35	26	36	100
	En general, siento que soy muy productivo para la institución	0	0	13	18	69	100
	<b>Resultados</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>58</b>	100

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.  
Elaboración propia

Gráfico 2.1

**Resultado consolidado de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentajes)**



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.  
Elaboración propia

La gran mayoría del personal docente, del personal administrativo y de servicio, siente que son muy productivos para la institución, ellos manifiestan que se sienten capaces de realizar con eficiencia las funciones que se les designa. Sin embargo hay veces que perciben que los objetivos a seguir no están claramente definidos y recalcan que ciertos factores externos frenan la eficacia de sus labores. Entre los principales mencionan la poca o nula disponibilidad de recursos didácticos, o aulas adecuadas para la implementación de las TIC.

Se considera importante que se realicen gestiones para acondicionar salas de trabajo, biblioteca, de tal forma que los docentes tengan a la mano los recursos didácticos necesarios para mejorar el proceso de enseñanza de su materia. Además es necesario que los docentes más capacitados o con más experiencia socialicen con sus compañeros, a fin de despejar dudas, generar ideas positivas de cambio e intercambiar opiniones.

Tabla 2.2

**Resultados de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentaje)**

**Clima laboral**

**Factor: Trabajo en equipo y relaciones con los compañeros de trabajo**

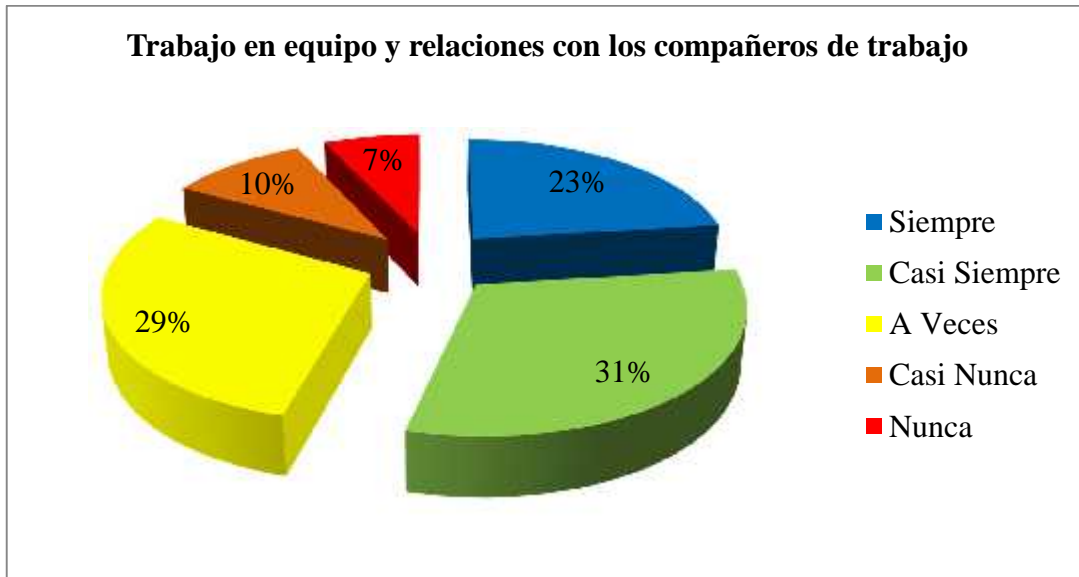
FACTOR	CARACTERISTICA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
Trabajo en equipo y relaciones con los compañeros de trabajo	Sí hay comunicación entre las diversas áreas o departamentos de la institución, lo que favorece un trabajo cooperativo	13	10	33	36	8	100
	Existe cultura de ayuda mutua y servicio entre los trabajadores de la institución	10	13	54	15	8	100
	Sí tenemos metas en común que tratemos de alcanzar en forma coordinada.	3	5	23	32	37	100
	Sabemos cómo trabajar en equipo, y aplicamos estrategias para lograr nuestras metas en forma conjunta	0	13	23	36	28	100
	Existe un espíritu de grupo o comunidad que hace que queramos trabajar en equipo dentro de la institución.	5	15	38	23	19	100
	Sí existe un espíritu de cordialidad y respeto entre los trabajadores de la institución	8	18	21	35	18	100
	Tengo varias amistades, entre mis diversos compañeros que trascienden el ámbito de trabajo.	3	3	10	27	57	100
	En general las relaciones con los compañeros de trabajo son excelentes y sí se favorece el trabajo en equipo, para el mejor logro de las metas institucionales	13	5	28	41	13	100
	<b>Resultados</b>		<b>7</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>23</b>

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

Elaboración propia

Gráfico 1.2

**Resultado consolidado de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentajes)**



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.  
Elaboración propia

Al investigar las opiniones del profesorado, sobre trabajo en equipo y relaciones interpersonales, se evidencia que en promedio un 54%<sup>36</sup> de los encuestados opina que en la institución existe un espíritu de cordialidad y respeto entre los miembros de la institución, además sienten que las relaciones con los compañeros de trabajo casi siempre son excelentes y que se trabaja en equipo en el logro de las metas institucionales, y recalcan la existencia de un espíritu de cordialidad y respeto entre los trabajadores de la institución.

Vale acotar que si se analiza el trabajo por áreas de trabajo, se percibe un ambiente más ameno que facilita el trabajo en equipo y la consecución de sus objetivos individuales. El colegio no cuenta con un manual de funciones, eso atrasa todo porque unos hacen labor de otros. Por tanto, sería de gran importancia elaborar un manual de funciones en la institución, con la finalidad de que todo el personal del colegio Manta conozca sus funciones y las cumpla, pudiendo así evitar muchos problemas.

<sup>36</sup> Se considera las calificaciones de las respuestas siempre y casi siempre en conjunto

Tabla 2.3

**Resultados de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentaje)**

**Clima laboral**

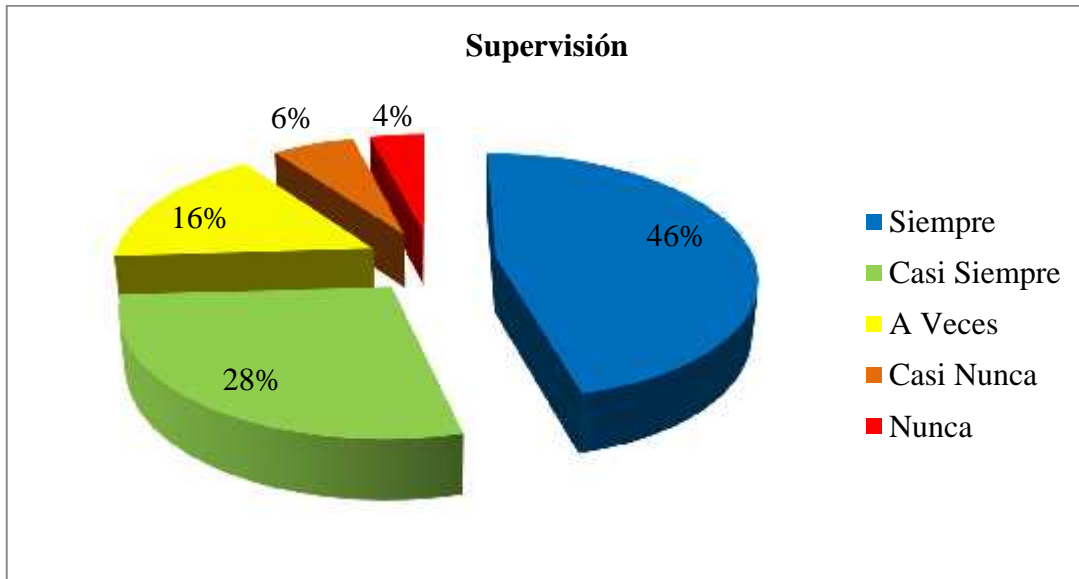
**Factor: Supervisión**

FACTOR	CARACTERÍSTICA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
Supervisión	Mi jefe sí me tiene confianza al delegarme responsabilidades.	5	0	13	36	46	100
	Mi jefe si sabe orientarme sobre el trabajo que tengo que desarrollar	5	5	13	33	44	100
	Mi jefe si valora mi trabajo	5	0	21	31	43	100
	Mi jefe sabe cómo criticar en forma positiva mi trabajo o mi persona	5	13	13	18	51	100
	Mi jefe siempre me felicita cuando realizo bien mi trabajo	10	13	31	25	21	100
	Mi jefe me trata con respeto	3	5	8	28	56	100
	Mi jefe me pone a hacer cosas que están enfocadas al puesto que tengo	0	10	15	19	56	100
	En general, creo que mi jefe es muy capaz y tiene la voluntad de realizar bien las funciones que le corresponden	3	0	18	31	48	100
	<b>Resultados</b>		<b>4</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>46</b>

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.  
Elaboración propia

Gráfico 2.2

**Resultado consolidado de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentajes)**



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.  
Elaboración propia

Al visualizar el gráfico estadístico de los resultados consolidados se puede notar claramente la tendencia de un aspecto positivo en lo que respecta a la supervisión. Los docentes en su mayoría opinan que las autoridades los tratan con respeto y que le son designadas actividades acordes con el cargo. Además, expresan que reciben críticas constructivas sobre su trabajo; sienten que les tienen confianza al delegarles responsabilidades.

Si se analiza la tabla del factor supervisión se evidencia que hay dos aspectos que se debe mejorar, un considerable porcentaje de docentes no se sienten valorados e indican que no se les felicita cuando realizan bien su trabajo.

Tabla 2.4

**Resultados de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentaje)**

**Clima laboral**

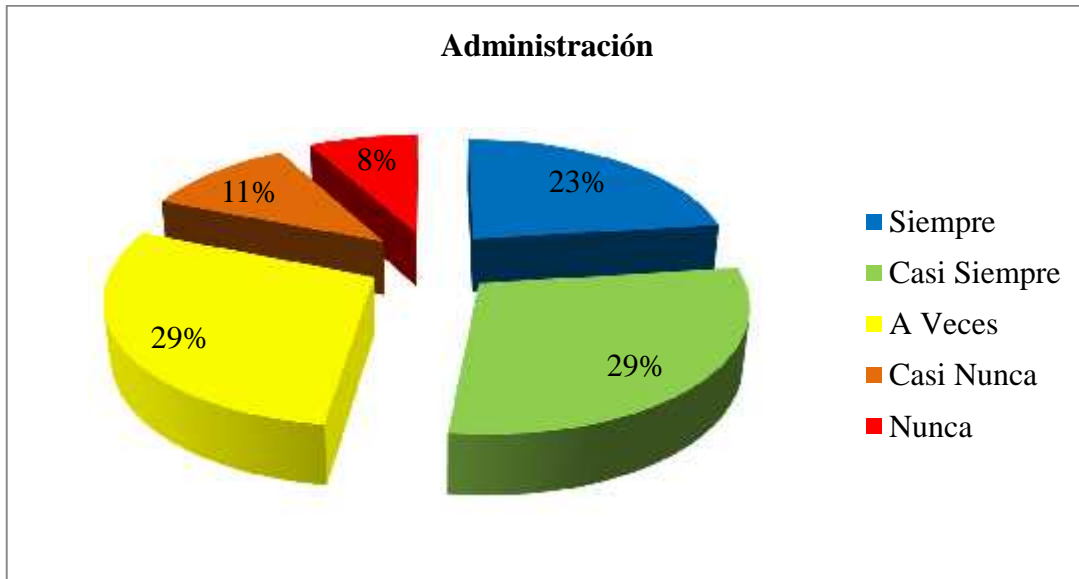
**Factor: Administración**

FACTOR	CARACTERISTICA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
Administración	Existe una planeación estratégica y táctica en la institución, y esa planeación es compartida con los trabajadores.	10	5	49	18	18	100
	El perfil del titular y las funciones de cada puesto están claramente especificados.	5	13	26	21	35	100
	Los procedimientos por seguir están claramente especificados.	10	10	28	26	26	100
	Las normas por seguir dentro de la institución son, en cantidad, las apropiadas para ayudar el buen funcionamiento de estas.	3	8	26	35	28	100
	Existe responsabilidad, calidad y deseo de superación continua en el desempeño de los trabajadores.	5	5	28	33	29	100
	Los criterios de evaluación del personal están claramente especificados.	8	13	28	38	13	100
	La forma de evaluar el desempeño de los trabajadores es precisa, continua y justa.	13	23	21	25	18	100
	En general, el sistema administrativo favorece el funcionamiento de la institución y el bienestar de los trabajadores.	10	15	26	33	16	100
	<b>Resultados</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.  
Elaboración propia

Gráfico 2.3

**Resultado consolidado de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentajes)**



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.  
Elaboración propia

El criterio de la mayor parte de los encuestados coincide en que el sistema administrativo favorece el funcionamiento de la institución y el bienestar de los trabajadores. Además, expresan que existe planeación estratégica y táctica en la institución, y que se sienten parte importante en el logro de los objetivos estratégicos. También indican que existe responsabilidad, calidad y deseo de superación continua en el desempeño de los trabajadores.

Se considera que las autoridades del plantel deben de tener los conocimientos adecuados que les permitan realizar su labor de forma eficiente y eficaz, ellos deben conocer la legislación educativa, trabajar en conjunto para lograr los objetivos institucionales, ubicar a todo el personal en sus funciones específicas, fomentar el dialogo, la comunicación, realizar evaluaciones internas periódicas para ir subsanando errores y fortaleciendo en sí el clima institucional.



Tabla 2.5

**Resultados de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentaje)**

**Clima laboral**

**Factor: Comunicación**

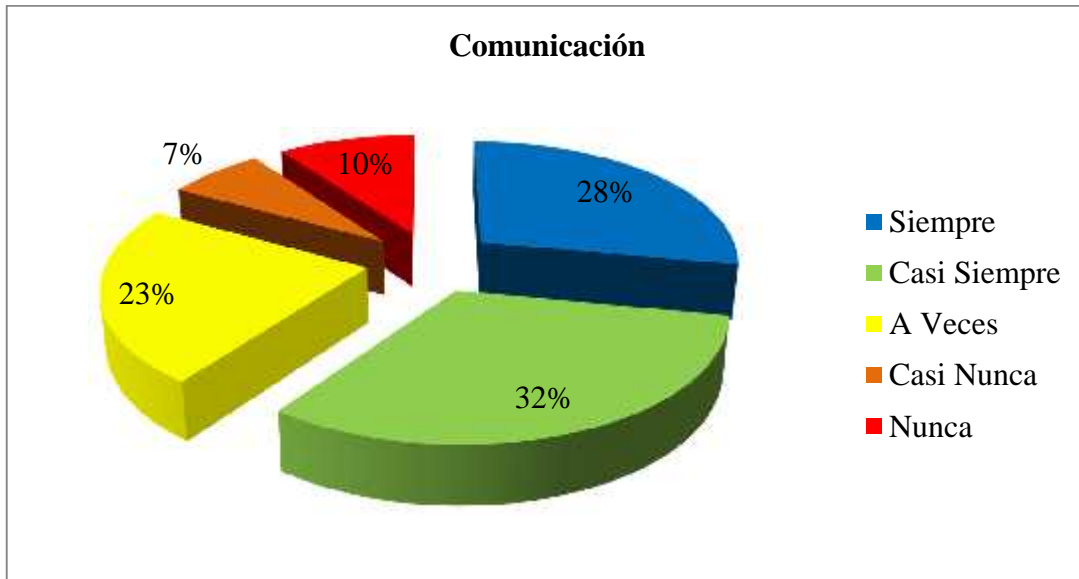
FACTOR	CARACTERISTICA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
Comunicación	La comunicación empleada en el trabajo cotidiano, dentro de mi área, es clara y precisa.	3	10	5	21	61	100
	La comunicación oficial de los directores a los trabajadores es clara o precisa.	8	5	15	36	36	100
	La información que solicito me llega de manera oportuna.	10	8	26	30	26	100
	La información que solicito, tiene la virtud de ser la apropiada en cantidad y calidad, para satisfacer mis necesidades.	10	5	28	41	16	100
	Las órdenes e información que reciben los trabajadores, son congruentes y no tienen contradicciones.	8	15	33	36	8	100
	Los directores favorecen que los subordinados expresen sus ideas en forma franca y honesta.	10	0	18	36	36	100
	En la comunicación informal, se procura ser discreto y respetuoso en la institución.	21	5	31	25	18	100
	En general, la comunicación que se tiene en la institución es eficiente, lo cual crea un buen clima laboral y un aumento de productividad.	10	5	33	31	21	100
	<b>Resultados</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

Elaboración propia

Gráfico 2.4

**Resultado consolidado de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentajes)**



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.  
Elaboración propia

Según los resultados expresados en la tabla, el 52% de los encuestados considera que siempre y casi siempre la comunicación con las autoridades del Colegio es catalogada como eficiente, los docentes se sienten parte de las acciones estratégicas que se toman en la Dirección.

Si se compara la comunicación empleada en el trabajo cotidiano, dentro del área es calificada como más clara y precisa con respecto a la comunicación oficial de los directores a los trabajadores.

Es importante que los miembros del personal directivo mantengan una comunicación fluida y de calidad que garantice la correcta dirección de las acciones administrativas.

Tabla 2.6

**Resultados de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentaje)**

**Clima laboral**

**Factor: Ambiente Físico y Cultural**

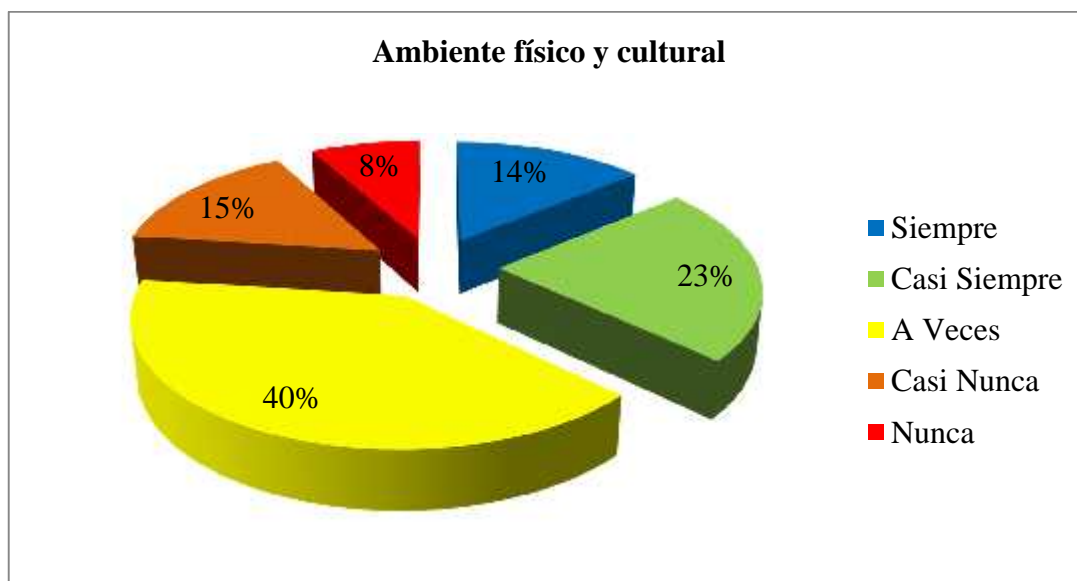
FACTOR	CARACTERISTICA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
Ambiente físico y cultural	El espacio físico en que laboro, siempre está limpio	3	21	42	23	11	100
	Los medios que tengo para hacer mi trabajo son modernos y están en buen estado	10	10	41	18	21	100
	sí hay condiciones de seguridad en la institución	5	13	43	31	8	100
	Sí cuento con las protecciones necesarias para desarrollar mi trabajo en forma segura y saludable.	10	8	33	41	8	100
	No existen conductas discriminatorias hacia algunas personas.	10	18	51	13	8	100
	Nunca he escuchado quejas de abuso de poder de algunos directores.	15	28	29	13	15	100
	Nunca he escuchado quejas de acoso sexual	8	15	38	18	21	100
	En general, el ambiente físico y los valores culturales que predominan en la institución promueven un buen clima laboral.	3	8	40	28	21	100
	<b>Resultados</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>40</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	100

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

Elaboración propia

Gráfico 2.5

**Resultado consolidado de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentajes)**



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.  
Elaboración propia

En lo referente al ambiente físico y cultural, existe, a percepción de los docentes por contrato, cierta discriminación de parte de los profesores de planta. Los primeros dicen sentirse marginados, discriminados, menospreciados y sin derechos para opinar en lo concerniente a los procesos educativos, ellos proponen, se realicen seminarios de valores, trabajo en equipo y talleres de integración, con la finalidad de que estas brechas entre ambos grupos se disminuyan o se tornen nulas.

Por otro lado, gran parte de los encuestados manifiestan que el espacio físico en el que laboran no siempre se encuentra limpio, y que a veces hay condiciones de seguridad en la institución.

Sumado a esto, no se cuentan con los recursos tecnológicos necesarios para aplicar las TIC, y que pese a tener la disposición de enseñar de una forma más didáctica, no se lo puede hacer por este problema. En general, se podría afirmar que el ambiente físico y cultural tiene considerables falencias que genera como resultado un mal clima laboral de la institución en este aspecto.

Se deben mejorar y aumentar la capacidad de las salas de computación, implementar el acceso a internet, adecuar la biblioteca y actualizar los recursos, acomodar espacios para que ocupen los docentes cuando no están dando clases.

Tabla 2.7

**Resultados de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentaje)**

**Clima laboral**

**Factor: Capacitación y Desarrollo**

FACTOR	CARACTERISTICA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL	
Capacitación y desarrollo	La capacitación que la institución ofrece, es congruente con su misión y objetivos	8	3	48	23	18	100	
	La institución siempre toma en cuenta mis intereses y necesidades de capacitación.	13	10	39	24	14	100	
	Hay una gran cantidad de cursos de capacitación que se ofrecen al personal.	10	18	54	8	10	100	
	La capacitación que se ofrece al personal está a la vanguardia	8	15	51	23	3	100	
	Como parte de mi trabajo, asisto a los cursos de capacitación que yo requiero.	5	10	31	28	26	100	
	La institución se preocupa por ofrecer, además de cursos de adiestramiento, otros orientados al desarrollo integral de las personas.	10	33	31	13	13	100	
	La institución sí destina los recursos suficientes para capacitar al personal	23	31	28	13	5	100	
	En general, la capacitación que la institución ofrece es de excelente calidad y promueve el mejor desempeño de nuestro trabajo.	10	21	46	15	8	100	
	<b>Resultados</b>		<b>11</b>	<b>18</b>	<b>41</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	100

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

Elaboración propia

Gráfico 2.6

**Resultado consolidado de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentajes)**



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.  
Elaboración propia

Los docentes exigen se den más capacitaciones, esta premisa se argumenta de los resultados obtenidos en la elaboración de esta escala, se podría decir que la institución no se está preocupando por ofrecer cursos orientados al desarrollo integral de las personas, además no se realizan las gestiones necesarias para lograr la inversión de recursos en capacitar al personal, las únicas capacitaciones que se imparten son aquellas que exige el gobierno, pero no se ofrecen cursos de capacitación que se deriven de las necesidades e intereses de los docentes y estudiantes.

En el presente trabajo se han podido evidenciar los problemas que existen en las relaciones interpersonales en el personal administrativo y docente, se cree necesaria la implementación de talleres de Motivación Laboral y de Ética Profesional, con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales y de esta manera exista un impacto positivo en el clima.

Tabla 2.8

**Resultados de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentaje)**

**Clima laboral**

**Factor: Promoción y Carrera**

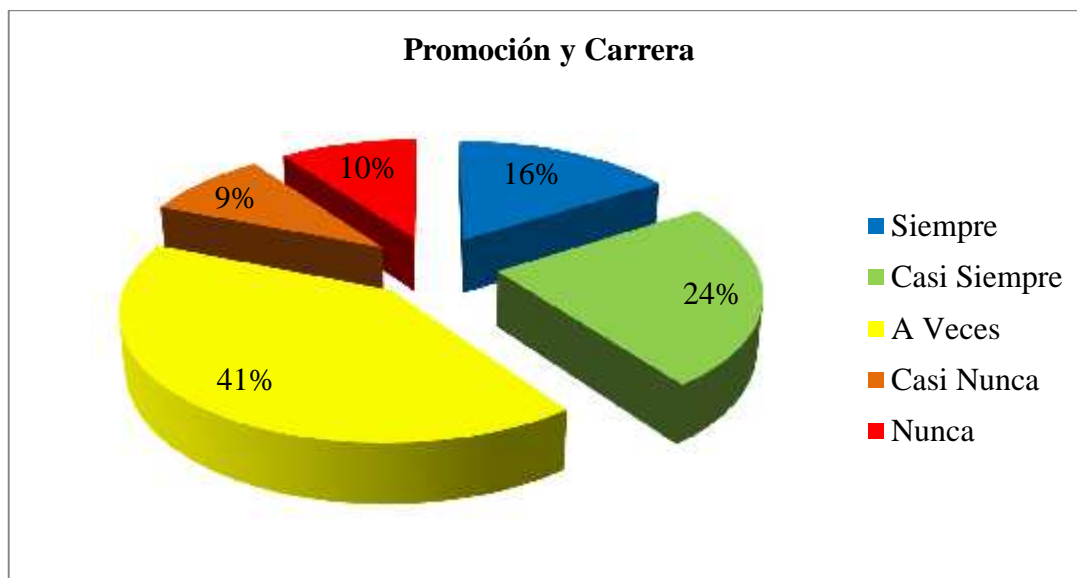
FACTOR	CARACTERISTICA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
Promoción y Carrera	Las políticas sobre cómo hacer una carrera y lograr una promoción en la institución son claras y precisas	8	8	48	26	10	100
	Por el tamaño de la institución, hay muchas probabilidades de ser promovido.	5	15	51	16	13	100
	La probabilidad de ser promovido en la institución es alta, ya que las decisiones que al respecto se toman, son justas y equitativas.	8	15	51	16	10	100
	Existe una preparación adecuada del trabajador para que un vaya ascendiendo en la institución.	10	10	46	23	11	100
	En el tiempo que llevo en la institución, he logrado ascensos significativos.	18	8	23	33	18	100
	Creo que me están tomado en cuenta, en el presente para promoverme.	21	3	47	10	19	100
	Me veo con un futuro halagüeño dentro de esta institución	3	6	23	45	23	100
	En general creo que el sistema de la institución promueve el que los trabajadores hagan una carrera en ella.	10	3	38	27	22	100
	<b>Resultados</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>41</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

Elaboración propia

Gráfico 2.7

**Resultado consolidado de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentajes)**



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.  
Elaboración propia

Al ser una institución dependiente del gobierno sí existen incrementos en los sueldos dependiendo de una serie de factores tales como tiempo de servicio, títulos obtenidos, seminarios realizados, entre otros. No obstante, por la misma naturaleza de la institución, no existe una amplia variedad de puestos entre los cuales pueda generarse un ascenso. Gran parte de los encuestados sienten que a veces hay probabilidades de ser promovidos, y también que solo a veces las decisiones que se toman sobre estas promociones son justas y equitativas.

Es importante aclarar, que si se percibe un cierto grado de descontento por parte de los profesores por contrato, ya que se han dado casos en que ciertos docentes logran su nombramiento en menos tiempo, mientras que otros ya tienen hasta más de 10 años bajo una modalidad de contrato y con un futuro poco provisorio de lograr su nombramiento.

Respecto a la promoción o nombramiento del docente, es un tema que está supeditado al gobierno, por lo tanto, no se pueden efectuar mejoras en este punto.



Tabla 2.9

**Resultados de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentaje)**

**Clima laboral**

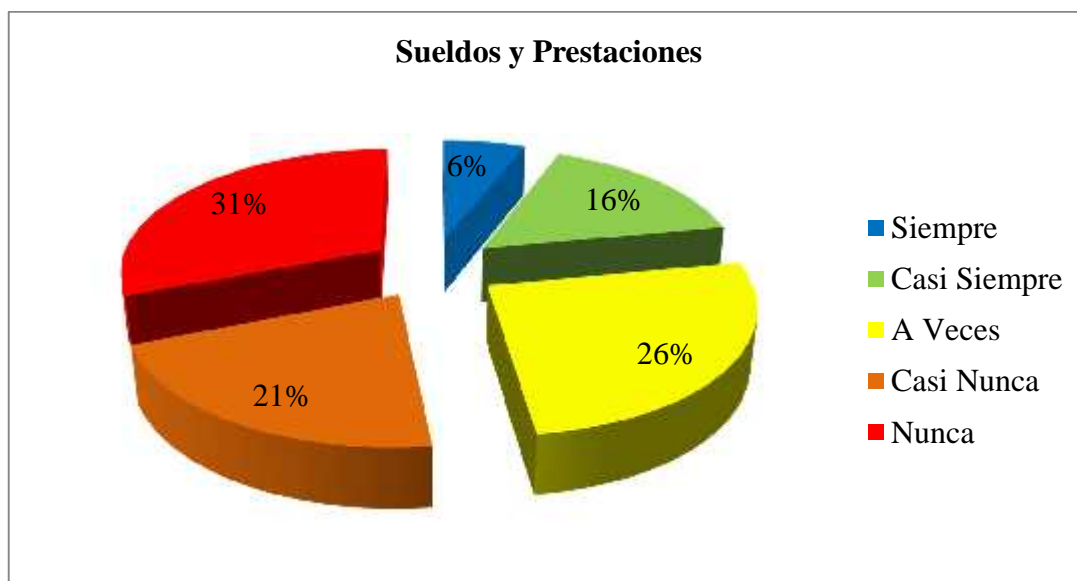
**Factor: Sueldos y Prestaciones**

FACTOR	CARACTERISTICA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL	
<b>Sueldos y Prestaciones</b>	Mi sueldo es más que suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi familia.	41	15	23	15	6	100	
	Mi sueldo es superior al que pagan en otras instituciones de la entidad a personas que ocupan puestos similares.	26	21	32	8	13	100	
	Mi sueldo es equitativo al que mis compañeros en puestos similares reciben.	26	13	26	23	12	100	
	La institución ofrece prestaciones que superan por mucho las que la ley obliga.	21	13	42	21	3	100	
	Los incrementos salariales normalmente son superiores a los de la inflación del país.	37	32	21	10	0	100	
	Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.	72	13	10	5	0	100	
	Las prestaciones que la institución me ofrece tienen alto significado para mí	10	21	28	30	11	100	
	En general, se tiene un eficiente sistema de sueldos y prestaciones que motiva al trabajador a mejorar su productividad en la institución.	13	44	23	15	5	100	
	<b>Resultados</b>		31	21	26	16	6	100

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.  
Elaboración propia

Gráfico 2.8

**Resultado consolidado de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentajes)**



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.  
Elaboración propia

Los resultados que se muestra en el gráfico consolidado es preocupante, la gran mayoría de los docentes expresan que el sueldo que perciben no les es suficiente para cubrir sus necesidades básicas ni las de sus familias. En general se podría decir que el sistema de sueldos y prestaciones es ineficiente lo que tiende a desmotivar al docente en la mejora de la productividad en la institución.

Por ser una institución que depende del Gobierno, esta problemática no se puede cambiar.

Tabla 2.10

**Resultados de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentaje)**

**Clima laboral**

**Factor: Orgullo de Pertenencia**

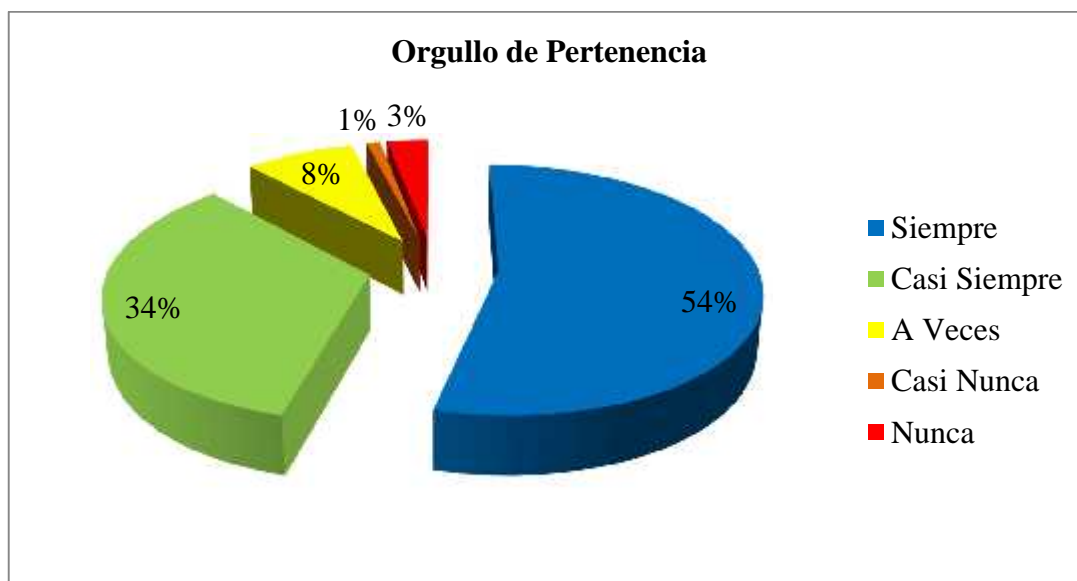
FACTOR	CARACTERISTICA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	TOTAL
Orgullo de Pertenencia	Me siento orgulloso al decir que trabajo en esta institución, por la imagen positiva que ella tiene en la sociedad.	0	0	0	36	64	100
	Me gusta trabajar en una institución que en mi opinión, ofrece a la sociedad servicios educativos de excelente calidad.	0	0	3	35	62	100
	Creo que la misión que la institución tiene, es muy trascendente para la sociedad.	8	0	0	36	56	100
	Me siento muy orgulloso de trabajar en una institución que prácticamente carece de conflictos internos.	8	3	38	28	23	100
	Mi familia se encuentra a gusto con que yo trabaje en esta institución.	3	3	10	35	49	100
	Me siento altamente identificado con los valores de la institución.	3	0	13	40	44	100
	Me siento altamente comprometido en la tarea de lograr los objetivos de la institución.	3	0	3	37	57	100
	En general, me siento orgulloso de trabajar en esta institución.	0	0	0	21	79	100
	<b>Resultados</b>	3	1	8	34	54	100

Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.

Elaboración propia

Gráfico 2.9

**Resultado consolidado de las encuestas aplicadas al personal docente (en porcentajes)**



Fuente: Encuestas aplicadas a docentes y directivos.  
Elaboración propia

El orgullo de pertenencia que tienen los miembros de la comunidad educativa del Colegio Manta es valioso, observando los resultados se percata que el ser parte de esta destacada Institución genera en los docentes un sentimiento de orgullo por la imagen positiva que tiene en la sociedad.

Este será un factor clave, porque pese a tener varios problemas en los parámetros anteriores, el sentido de pertenencia será un aliciente para lograr la motivación de unir esfuerzos en pos de la mejora del clima escolar del Colegio.

### 2.3 Análisis e Interpretación de las Encuestas Aplicadas a los Estudiantes de Bachillerato del Colegio Nacional Manta.

Tabla 2.11

#### Resultados de las encuestas aplicadas a estudiantes (en porcentaje)

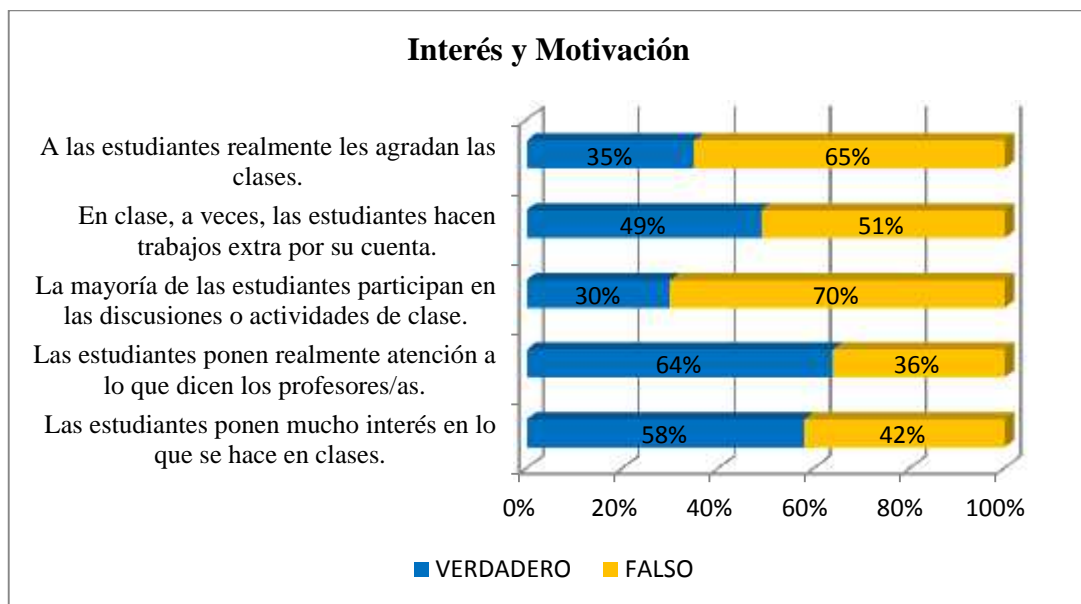
##### Factor: Interés y Motivación

FACTOR	PREGUNTAS	PORCENTAJE	
		VERDADERO	FALSO
INTERÉS Y MOTIVACIÓN	Las estudiantes ponen mucho interés en lo que se hace en clases.	58%	42%
	Las estudiantes ponen realmente atención a lo que dicen los profesores/as.	64%	36%
	La mayoría de las estudiantes participan en las discusiones o actividades de clase.	30%	70%
	En clase, a veces, las estudiantes hacen trabajos extra por su cuenta.	49%	51%
	A las estudiantes realmente les agradan las clases.	35%	65%

Fuente: Encuestas aplicadas a estudiantes.  
Elaboración propia

Gráfico 2.10

#### Resultados de las encuestas aplicadas a estudiantes (en porcentaje)



Fuente: Encuestas aplicadas a estudiantes.

Elaboración propia

Un 70% de las estudiantes afirman que no hay participación en las discusiones o actividades de clases, a un 65% no les agradan las clases, por el contrario, el 64% de ellas manifiestan que realmente ponen atención a lo que dicen los profesores y u 49% de ellas hacen trabajos extras por su cuenta, y más en aquellos casos en que tienen que afianzar los conocimientos adquiridos.

Se debería promover un ambiente que les permita a las estudiantes a motivarse a sí mismas. Los docentes deberían seleccionar actividades que ofrezcan retos y desafíos razonables por su novedad, variedad o diversidad.

Estas actividades deben de ser aplicadas de tal forma que infunda motivación y persistencia; además evitar el riesgo desmedido ya que pueden hacerlas sentir fracasadas antes de dar el primer paso hacia la meta.

Tabla 2.12

**Resultados de las encuestas aplicadas a estudiantes (en porcentaje)**

**Factor: Compañerismo**

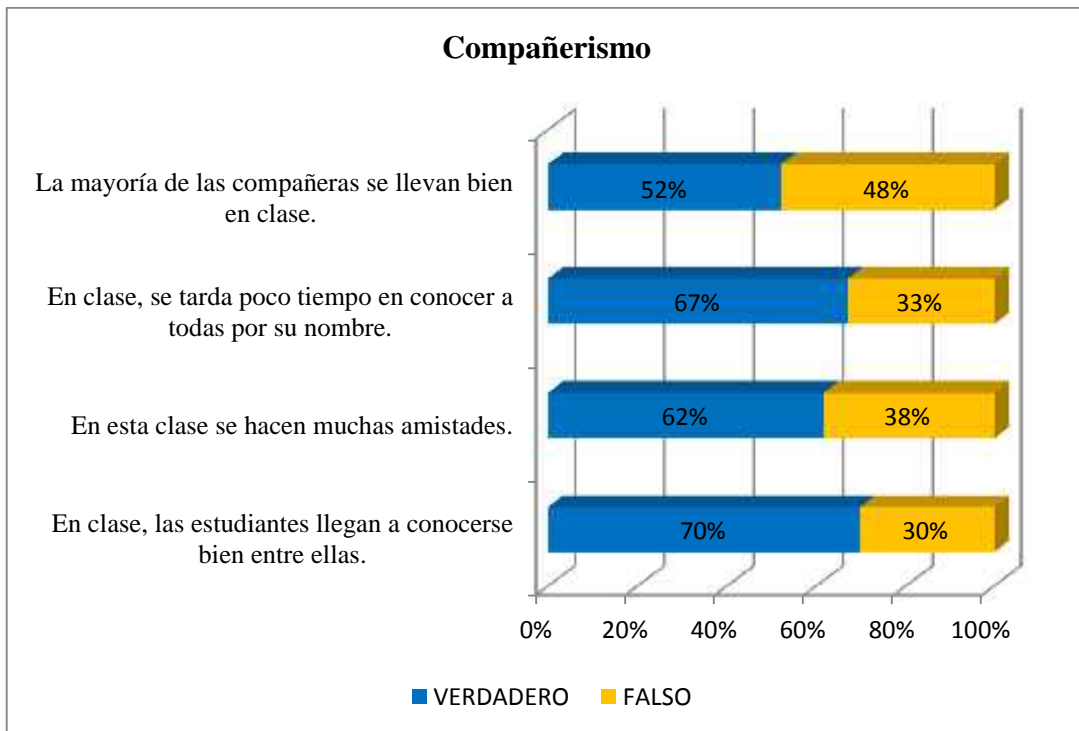
FACTOR	PREGUNTAS	PORCENTAJE	
		VERDADERO	FALSO
COMPAÑERISMO	En clase, las estudiantes llegan a conocerse bien entre ellas.	70%	30%
	En esta clase se hacen muchas amistades.	62%	38%
	En clase, se tarda poco tiempo en conocer a todas por su nombre.	67%	33%
	La mayoría de las compañeras se llevan bien en clase.	52%	48%

Fuente: Encuestas aplicadas a estudiantes.

Elaboración propia

Gráfico 2.11

### Resultados de las encuestas aplicadas a estudiantes (en porcentaje)



Fuente: Encuestas aplicadas a estudiantes.  
Elaboración propia

Los resultados obtenidos sobre el compañerismo existente en las aulas de clases del Colegio Manta, son positivos; casi un 70% se llegan a conocer bien entre ellas, el 67% de las estudiantes revelan que se tarda poco en conocer a todas por su nombre y un 57% dice llevarse bien en clases.

Es importante que exista compañerismo entre ellas, porque al haber armonía, se van a desempeñar mejor en los trabajos en equipo, habrá más colaboración y por ende un mejor aprovechamiento.

Tabla 2.13

**Resultados de las encuestas aplicadas a estudiantes (en porcentaje)**

**Factor: Relación Docentes - Estudiantes**

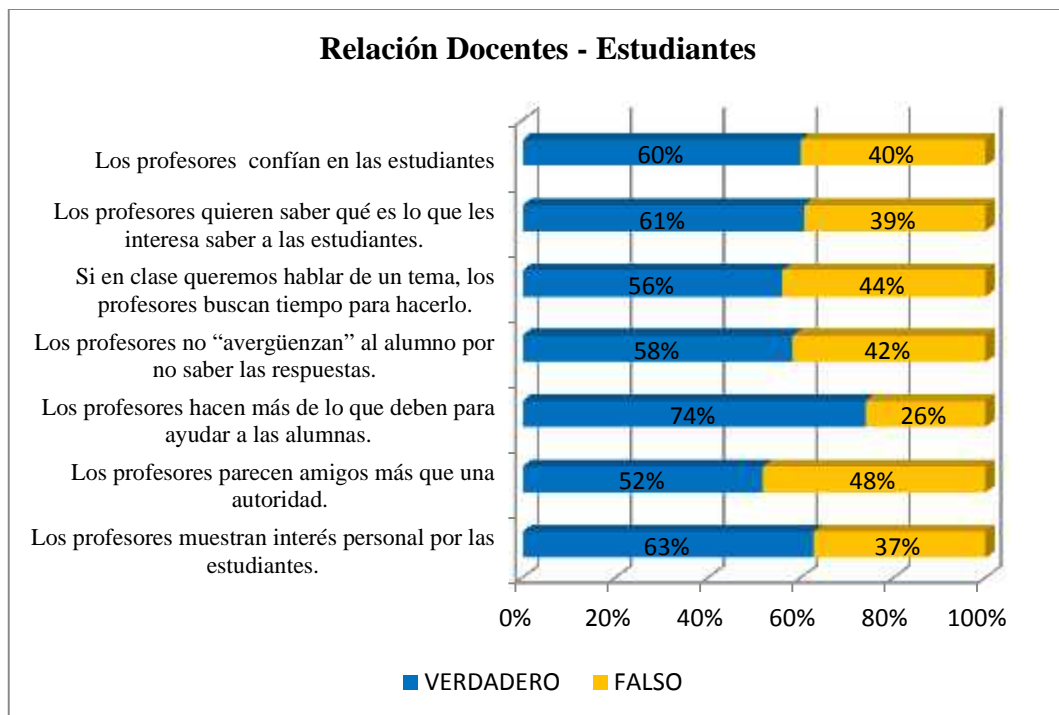
FACTOR	PREGUNTAS	PORCENTAJE	
		VERDADERO	FALSO
RELACIÓN DOCENTES- ESTUDIANTES	Los profesores muestran interés personal por las estudiantes.	63%	37%
	Los profesores parecen amigos más que una autoridad.	52%	48%
	Los profesores hacen más de lo que deben para ayudar a las alumnas.	74%	26%
	Los profesores no “avergüenzan” al alumno por no saber las respuestas.	58%	42%
	Si en clase queremos hablar de un tema, los profesores buscan tiempo para hacerlo.	56%	44%
	Los profesores quieren saber qué es lo que les interesa saber a las estudiantes.	61%	39%
	Los profesores confían en las estudiantes	60%	40%

Fuente: Encuestas aplicadas a estudiantes.

Elaboración propia

Gráfico 2.12

**Resultados de las encuestas aplicadas a estudiantes (en porcentaje)**





Fuente: Encuestas aplicadas a aplicadas a estudiantes.  
Elaboración propia

El 73,90% de las estudiantes afirman que los profesores hacen más de lo que deben para ayudarlas, el 62,71% expresa que sus docentes sí muestran interés personal, además el 51,86% dicen que los docentes parecen más amigos que una autoridad. Un 60% dice que los profesores sí confían en ellas y que les interesa saber lo que quisieran aprender las estudiantes.

Se podría decir que los docentes del Bachillerato del Colegio Manta, sí logran el afecto y la admiración de sus estudiantes, esto mueve a la alumna a responder con respeto, atención e interés por su materia.

Tabla 2.14

**Resultados de las encuestas aplicadas a estudiantes (en porcentaje)**

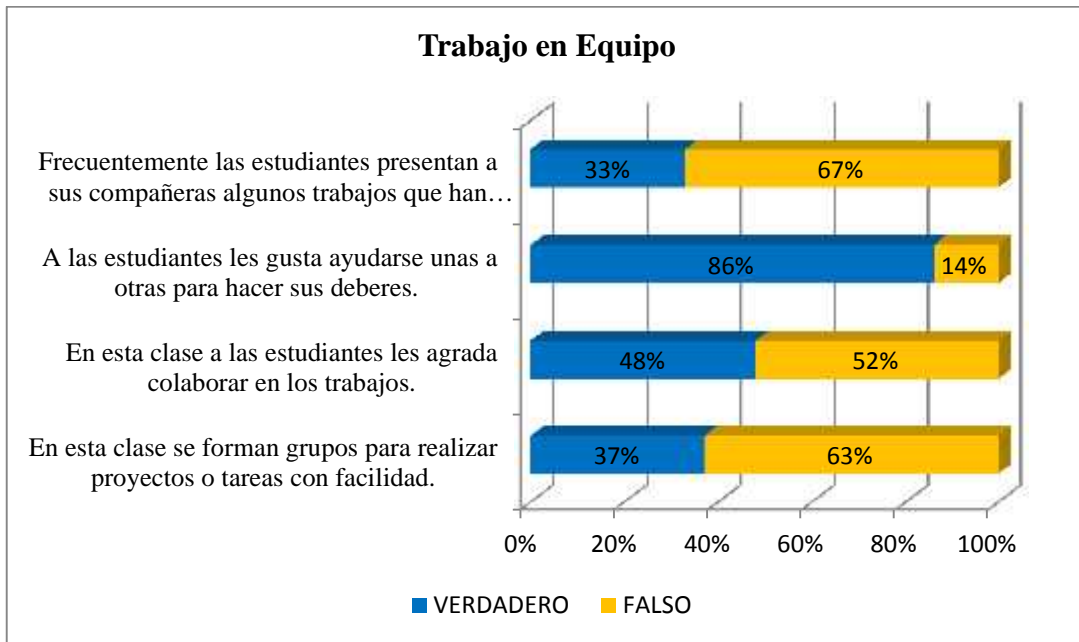
**Factor: Trabajo en Equipo**

FACTOR	PREGUNTAS	PORCENTAJE	
		VERDADERO	FALSO
TRABAJO EN EQUIPO	En esta clase se forman grupos para realizar proyectos o tareas con facilidad.	37%	63%
	En esta clase a las estudiantes les agrada colaborar en los trabajos.	48%	52%
	A las estudiantes les gusta ayudarse unas a otras para hacer sus deberes.	86%	14%
	Frecuentemente las estudiantes presentan a sus compañeras algunos trabajos que han hecho.	33%	67%

Fuente: Encuestas aplicadas a estudiantes.  
Elaboración propia

Gráfico 2.13

### Resultados de las encuestas aplicadas a estudiantes (en porcentaje)



Fuente: Encuestas aplicadas a estudiantes.  
Elaboración propia

Al analizar el indicador de trabajo en equipo se obtuvo que al 86% de las estudiantes les gusta ayudarse entre ellas para hacer sus deberes, un 33%, de ellas, presentan a sus compañeras algunos trabajos que han hecho, solo al 48% les agrada colaborar en los trabajos de clases y un 63% mencionan que no se forman grupos para realizar proyectos o tareas con facilidad.

Haciendo una visión global sobre este tema, se pudo observar que no se está fomentando el trabajo en equipo, es decir que se estaría desaprovechando del ánimo que tienen las estudiantes de ayudarse mutuamente en la consecución de objetivos planteados por el docente, y en aquellos pocos casos en que, si se trabaja en base a proyectos, no se le da la aplicación necesaria para poder explotar la predisposición de las alumnas de trabajar en equipo.

## 2.4 Conclusiones Generales

Una vez realizada la Investigación es necesario llegar a las CONCLUSIONES siguientes:

- El clima escolar en el Colegio MANTA esta matizado por una serie de factores que dan como resultado que sus directivos, docentes y estudiantes se orienten a la consecución de los objetivos planteados en el PEI.
- Todos los docentes que pertenecen a la institución están ubicados en su especialidad, por lo que están encaminados al desarrollo de estrategias que garanticen el mejoramiento continuo de los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Económicamente los docentes no están de acuerdo con los sueldos que perciben, manifestando que nunca existen incentivos económicos cuando realizan un trabajo excepcional. Además, un considerable porcentaje de docentes no se sienten valorados e indican que no se les felicita cuando realizan bien su trabajo.
- El desarrollo curricular se realiza por áreas, para ello todos los docentes pertenecen a una, en ella se establecen normativas que son coordinadas y supervisadas por una directora, al respecto el 41% de los docentes afirmó que casi siempre se favorece el trabajo en equipo para el logro de las metas institucionales. Los docentes proyectan a sus estudiantes los beneficios de trabajar en equipo, y lo practican en el aula.
- La totalidad de los docentes tienen orgullo de pertenencia a la institución, esto se constituye en un aliciente para lograr la motivación de unir esfuerzos en pos de la mejores del clima escolar del colegio.
- Las estudiantes del Colegio Manta, en su mayoría se sienten motivadas en clases lo que aumenta su interés por lograr el aprendizaje educativo, unido a esto entre ellas se desarrolla ampliamente el compañerismo, lo que les permite llevarse bien.
- Los docentes cumplen su rol acertadamente, muestran su interés profesional por guiar adecuadamente a las estudiantes; les brindan confianza, con ello logran que las estudiantes se sientan seguras y confiadas en las actividades que deban realizar durante el proceso enseñanza aprendizaje.

- Se determinó que el espacio físico donde se desarrollan las clases, los docentes indican que las aulas no están acondicionadas, faltan recursos en la biblioteca, y las aulas no son apropiadas para utilizar proyectores.
- Aspectos como el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales entre los docentes deben mejorarse, pues existe en promedio un 54% de los encuestados opina que en la institución existe un espíritu de cordialidad y respeto entre los miembros de la institución, es necesario que se incremente este índice.
- El colegio no cuenta con un manual de funciones, lo cual genera complicaciones entre los compañeros de trabajo, debido que, al no existir funciones claramente definidas, hay puestos de trabajo con mayor carga laboral que otros, lo cual ocasiona disconformidades entre los docentes y personal administrativo.

## **2.5 Recomendaciones**

Implementar un plan de mejoramiento en el Colegio Nacional “Manta” enfocado en mejorar el clima de aula y clima laboral y su incidencia en el proceso de enseñanza – aprendizaje de la institución.

### **2.5.1 Aspectos a Mejorar en el Clima Laboral**

Implementación de un Manual de Funciones.

Mejora de las relaciones entre los docentes y autoridades.

Reconocimiento por el desempeño del docente

### **2.5.2 Aspectos a mejorar en el Clima de Aula**

Mejoramiento del trabajo en equipo

Mejoramiento de las aulas de clases

Adecuación de la Biblioteca del colegio

Mejoramiento del Centro de cómputo

## **Capítulo tercero**

### **3 Propuesta para el mejoramiento del clima escolar del Colegio Nacional “Manta”**

#### **3.1 Presentación**

La presente Propuesta responde a los resultados de la investigación realizada del tema denominado: “El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza – aprendizaje del Bachillerato del Colegio Nacional Manta de Manta. 2010 - 2011” estudio que ha permitido detectar las debilidades en el clima escolar, mediante el análisis de los microclimas de la institución, el clima laboral y el clima de aula.

Para la obtención de los resultados, en el caso del clima laboral, se aplicó un cuestionario a los docentes, en donde se evaluaron diez categorías: trabajo personal, supervisión, trabajo en equipo y relaciones con los compañeros de trabajo, administración, comunicación, ambiente físico y cultural, capacitación y desarrollo, promoción y carrera, sueldos y prestaciones y orgullo de pertenencia.

Con respecto al estudio del clima de aula, se aplicó un cuestionario a los estudiantes de Bachillerato, donde se consultó su apreciación sobre aspectos como: interés y motivación, compañerismo, relación docente- estudiante y trabajo en equipo.

Los datos obtenidos se tabularon, analizaron y representaron mediante gráficos estadísticos, con el objetivo de conocer la incidencia de cada una de las dimensiones analizadas en el clima escolar de la institución.

Los resultados obtenidos a través de ambos instrumentos permitieron diagnosticar, la situación actual del clima escolar del Colegio Nacional Manta y establecer propuestas de mejoras con miras a mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje de la institución.

#### **3.2 Justificación**

La propuesta presentada en este informe final es el resultado del proceso investigativo efectuado en el Colegio Nacional Manta en el periodo 2010 – 2011, mediante la aplicación de entrevistas y encuestas a personal directivo, docentes, estudiantes, cuyos datos recopilados se analizaron mediante herramientas estadísticas

que permitieron obtener una visión general del clima escolar, obteniendo la fortalezas y debilidades del clima laboral y clima de aula, y su incidencia en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

El plan de mejora está enfocado en lograr un clima laboral óptimo, pues como se mencionó en el capítulo uno de este estudio, éste favorece la convivencia escolar, motiva a los docentes, provoca una sensación de bienestar con su trabajo, y permite que los alumnos logren sus objetivos de aprendizaje.

### **3.3 Objetivo General**

Elaborar un plan de mejora del clima escolar a partir de los resultados obtenidos en el proceso de investigación del clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza – aprendizaje del Bachillerato del Colegio Nacional Manta de Manta. 2010 2011.

### **3.4 Plan de Mejora**

El plan de mejora como una alternativa de solución a los problemas detectados en el clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza – aprendizaje del Bachillerato del Colegio Nacional Manta; siendo estos las complicaciones entre los compañeros de trabajo debido que no existen funciones claramente definidas; no se fomenta el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales entre los docentes deben mejorarse; el espacio físico donde se desarrollan las clases no están acondicionadas, faltan recursos en la biblioteca, y las aulas no son apropiadas para utilizar proyectores y los docentes no se sienten valorados e indican que no se les felicita cuando realizan bien su trabajo.

Tabla 15. Plan de Mejora del Clima Escolar del Colegio Nacional “Manta”

PROBLEMA	META	ACCIONES Y RECURSOS	RESPONSABLES	ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y CONTROL	RESULTADOS	FECHA (Inicio/Término)
Funciones del personal no están claramente definidas	Durante dos meses el personal administrativo, docente y de servicio se reúnen semanalmente a fin de demarcar las funciones de cada uno de los puestos.	<p><b>Acciones:</b>                      Reunión en equipo semanalmente.                      Redacción del Manual de Funciones                      Socialización</p> <p><b>Recursos:</b>  <i>Humanos</i>                      • Personal docentes, directivo, administrativo y de servicio.  <i>Físicos</i>                      • Laptop                      • Material de oficina</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ing. Moreira Ponce Katiuska Rosalía</li> <li>• Lcda. Franco Raffo María Teresa</li> <li>• Abg. Delgado Bailón María De Lourdes</li> <li>• Lcdo. Faubla Mauro</li> </ul>	Cronograma de actividades Control de asistencia Verificación de cumplimiento del plan Generación del Manual de Funciones	Funciones claramente definidas Mejora la coordinación y organización del Colegio Carga laboral mejor repartida Permite al personal conocer con precisión lo que debe hacer	Fecha de inicio 29 de abril 2011 Fecha de término 27 mayo 2011

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a docentes y directivos.  
 Elaboración propia

Tabla 16. Plan de Mejora del Clima Escolar del Colegio Nacional “Manta”

PROBLEMA	META	ACCIONES Y RECURSOS	RESPONSABLES	ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y CONTROL	RESULTADOS	FECHA (Inicio/Término)
No se fomenta el trabajo en equipo	Durante el primer y segundo trimestre del periodo lectivo 2011-2012 el personal docente se reúne por áreas para establecer un plan de trabajo que conlleve al mejoramiento del trabajo de equipo en las aulas de clases	<p><b>Acciones:</b> Tratamiento del tema en la reunión semanal de áreas. Establecimiento del plan de trabajo Implementación del plan de Seguimiento</p> <p><b>Recursos:</b> <i>Humanos</i> • Personal docentes, estudiantes. <i>Físicos</i> • Laptop • Impresora</p>	Vicerrectora de la Institución, Lic. Gina Anchundia de Rangel	<p>Cronograma de actividades Control de asistencia Verificación de cumplimiento del plan Implementación del Plan de Trabajo en Equipo</p>	Mejora en el trabajo en equipo en las aulas de clases.	<p>Fecha de inicio 29 de abril 2011 Fecha de término 27 mayo 2011</p>

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a docentes y directivos.  
Elaboración propia



Tabla 17. Plan de Mejora del Clima Escolar del Colegio Nacional “Manta”

PROBLEMA	META	ACCIONES Y RECURSOS	RESPONSABLES	ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y CONTROL	RESULTADOS	FECHA (Inicio/Término)
Las relaciones entre el personal administrativo y docente deben mejorarse	En la tercera semana de Marzo de 2011 se realizará un taller enfocado en la mejora de las relaciones interpersonales	<p><b>Acciones:</b>Efectuar un taller de Relaciones Interpersonales.Establecimiento de pautas para la mejora de las relaciones entre el personal del Colegio Manta</p> <p><b>Seguimiento</b></p> <p><b>Recursos:</b><i>Humanos</i>• Personal docentes, administrativo, directivo.<i>Físicos</i>• Laptop• Hojas, lápices, carpetas• Proyector</p>	Lcda. Chávez Rodríguez Genny Isabel Lcda. Mero Santana Narcisa Geomar	Cronograma de actividadesControl de asistenciaVerificación de cumplimiento del planSeguimiento	Mejora en las relaciones interpersonales del personal docente, directivo, administrativo del Colegio Nacional Manta	Fecha de inicio22 de marzo 2011 Fecha de término26 marzo 2011

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a docentes y directivos.  
Elaboración propia

Tabla 18. Plan de Mejora del Clima Escolar del Colegio Nacional “Manta”

PROBLEMA	META	ACCIONES Y RECURSOS	RESPONSABLES	ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y CONTROL	RESULTADOS	FECHA (Inicio/Término)
Recursos físicos no adecuados o insuficientes	Efectuar las acciones pertinentes para el mejoramiento de los recursos físicos (aulas, Biblioteca, centro de cómputo)	<p><b>Acciones:</b> Realizar la debida gestión administrativa para la adecuación de los recursos físicos (mejoramiento de aulas, incremento del material bibliográfico, incremento y mejora de computadoras)</p> <p><b>Recursos:</b> <i>Humanos</i> • Directivo</p> <p><i>Físicos</i> • Computadoras, sillas, mesas • Libros • Proyector</p>	Rectora de la Institución, Ministerio de Educación del Ecuador	Solicitud al Ministerio de Educación Seguimiento de las solicitudes	Mejora de los recursos físicos, bibliográficos y tecnológicos del Colegio. Mejoramiento del Proceso de enseñanza - aprendizaje.	Periodo 2011-2012

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a docentes y directivos.  
Elaboración propia

Tabla 19. Plan de Mejora del Clima Escolar del Colegio Nacional “Manta”.

PROBLEMA	META	ACCIONES Y RECURSOS	RESPONSABLES	ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO Y CONTROL	RESULTADOS	FECHA (Inicio/Término)
Personal no es reconocido por su desempeño laboral	Implementación de un plan de reconocimiento por desempeño en el personal docente, administrativo y de servicios	<p><b>Acciones:</b>                      Implementar un plan de reconocimiento por desempeño que permita mantener y elevar la motivación y satisfacción del personal del Colegio Nacional "Manta".                      Establecer factores para medir el desempeño del personal. .                      Realizar los reconocimientos en la Sesión Solemne por Aniversario de Fundación del Colegio Manta.</p> <p><b>Recursos:</b>  <i>Humanos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• P. Directivo</li> <li>• P. Administrativo</li> <li>• P. Docente</li> <li>• P. Servicio</li> </ul> <p><i>Físicos</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computadoras</li> <li>• Diplomas</li> <li>• Cuadro de Trabajadores de Excelencia.</li> </ul>	Personal directivo de la institución y Presidentes de Área	Cronograma de actividades de Medición de desempeño	Docentes motivados, incremento en la satisfacción personal.	Periodo 2011-2012 en adelante.

Fuente: Resultados de la encuesta aplicada a docentes y directivos.  
 Elaboración propia

## Bibliografía

- Aguado, José. Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes. Tesis de Grado, Lima: Universidad San Ignacio de Loyola, 2012.
- Alpañil, A. El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique. Piura, Perú.: Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación., 2015.
- Anchundia, Gina. Diagnóstico y diseño de una propuesta curricular alternativa para promover el desarrollo de la evaluación en el área de matemáticas del Colegio Nacional Manta en la ciudad de Manta durante el periodo lectivo 2009-2010. Tesis de Grado, Manta: Universidad Técnica Particular de Loja, 2010.
- Barreda, María, y Carmen Soledad. El docente como gestor de clima del aula. Factores a tener en cuenta. Trabajo Fin de Máster, Santander: Universidad de Cantabria, 2012.
- Barrientos, Olga. Impacto del clima escolar en la calidad educativa. Artículo, Buenos Aires: Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación, 2014.
- Correa, Jaime. Relación existente entre el clima laboral y la propuesta de gestión educativa de la facultad de estudios a distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de diferentes actores. Tesis de Maestría, Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada, 2013.
- García, Guillermo. «Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo.» Publicación mensual PORIK AN (Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga Colombia), 2007: 152-177.
- Herrera, Ketty, y Reinaldo Rico. «El Clima Escolar Como Elemento Fundamental de la Convivencia en la Escuela.» publicación semestral revista Escenarios, 2014: 7-18.
- Mateos, Tania. «La percepción del contexto escolar. Una imagen construida a partir de las experiencias de los alumnos.» Publicación anual Cuestiones Pedagógicas (Universidad de Sevilla), 2009: 285-300.

- Mena, Isidora, y Ana Valdés. «Clima Social Escolar.» Documento Valoras UC, 2008: 1-18.
- Monárrez, Heriberto, y Jaik Adla. El clima escolar y su relación con el liderazgo educativo en nivel básico. Tesis doctoral, México: Instituto Universitario Anglo Español, 2016.
- Moreno, Cristian, Alejandro Díaz, Carol Cuevas, Carolina Nova, y Ingrid Bravo. «Clima social escolar en el aula y vínculo profesor-alumno: Alcances, herramientas de evaluación, y programas de intervención.» Publicación mensual Revista Electrónica de Psicología Iztacala, 2011: 70-84.
- Murillo, Javier, y otros. Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar. Colombia: Convenio Andrés Bello, 2007.
- OCDE. Mejorar el Liderazgo Escolar. Herramienta de trabajo, Reino Unido: Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos, 2009.
- Quispe, Gloria, Nilda Pérez, y Marcelo Pérez. Clima escolar aulico: un estudio desde las tutorías. Artículo, Argentina: Universidad Nacional de Jujuy, 2013.
- Rivas, Francisco. El proceso de Enseñanza-aprendizaje en la situación educativa . Barcelona: Editorial Ariel, 2003.
- Sandoval, Mario. «Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento.» publicación mensual Última Década, 2014: 153-178.
- Serrano, Cristina. «Acción tutorial y clima escolar en los centros educativos a juicio del profesorado de Educación Secundaria Obligatoria.» Publicación mensual Pulso, 2009: 95-121.
- Soria, Rigoberto. Emprendurismo, cultura, clima y comunicación organizacional y su aplicación a la pequeña y mediana empresa en la Zona Metropolitana de Guadalajara, México. Publicación, Guadalajara: Grupo EUMEDNET, 2008.
- Toro, Fernando, y Alejandro Sanín. Gestión del clima organizacional. Intervención basada en evidencias. Medellín: Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional, 2013.
- UNESCO. Análisis del Clima Escolar: Poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y El Caribe. Publicación, Santiago: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, 2013.

- Valenzuela, Jaime. Evaluación de Instituciones Educativas. México: Editorial Trillas, 2008.

## Anexos

Anexo 1.

### ENCUESTA A DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL “MANTA”

El propósito de este instrumento es proporcionar información sobre el clima laboral que prevalece en una institución educativa, destacando fortalezas y debilidades que afectan la productividad del factor humano y la efectividad y eficiencia de la institución.

**NOTA: LA ENCUESTA CONSTA DE DOS PARTES: UNA DE PREGUNTAS ABIERTAS Y OTRA DE PREGUNTAS CERRADAS**

#### **PREGUNTAS DE RESPUESTA ABIERTA**

Nombre: \_\_\_\_\_

Puesto que ocupa \_\_\_\_\_

Área en la que trabaja: \_\_\_\_\_

Antigüedad en la institución \_\_\_\_\_

Sexo:           M                   F

Edad \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**¿Cuáles son las tres cosas que más te agradan del clima laboral que hay en la Institución?**

a) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**¿Cuáles son las tres cosas que más te desagradan del clima laboral que hay en la Institución?**

a) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Proporciona tres sugerencias que permitirían mejorar el clima laboral de la institución.**

a) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

b) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

c) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



Escala	CARACTERÍSTICA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Trabajo Personal	Los objetivos del trabajo que tengo que hacer están bien definidos					
	El trabajo es interesante					
	Me siento tranquilo y a gusto con las responsabilidades que tengo a mi cargo					
	Sí tengo libertad para hacer mi trabajo como yo lo deseo					
	Creo que el trabajo que estoy realizando es muy trascendente					
	Me siento muy capaz de realizar las funciones que tengo a mi cargo					
	creo que muchos factores externos ayudan que mi trabajo sea eficiente					
	En general, siento que soy muy productivo para la institución					

Escala	CARACTERISTICA POSITIVA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Trabajo en equipo y relaciones con los compañeros de trabajo	Sí hay comunicación entre las diversas áreas o departamentos de la institución, lo que favorece un trabajo cooperativo					
	Existe cultura de ayuda mutua y servicio entre los trabajadores de la institución					
	Sí tenemos metas en común que tratemos de alcanzar en forma coordinada.					
	Sabemos cómo trabajar en equipo, y aplicamos estrategias para lograr nuestras metas en forma conjunta					
	Existe un espíritu de grupo o comunidad que hace que queramos trabajar en equipo dentro de la institución.					
	Sí existe un espíritu de cordialidad y respeto entre los trabajadores de la institución					

	Tengo varias amistades, entre mis diversos compañeros que trascienden el ámbito de trabajo.					
	En general las relaciones con los compañeros de trabajo son excelentes y sí se favorece el trabajo en equipo, para el mejor logro de las metas institucionales					

Escala	CARACTERÍSTICA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Supervisión	Mi jefe sí me tiene confianza al delegarme responsabilidades.					
	Mi jefe si sabe orientarme sobre el trabajo que tengo que desarrollar					
	Mi jefe si valora mi trabajo					
	Mi jefe sabe como criticar en forma positiva mi trabajo o mi persona					
	Mi jefe siempre me felicita cuando realizo bien mi trabajo					
	Mi jefe me trata con respeto					
	Mi jefe me pone a hacer cosas que están enfocadas al puesto que tengo					
	En general, creo que mi jefe es muy capaz y tiene la voluntad de realizar bien las funciones que le corresponden					

Escala	CARACTERISTICA POSITIVA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Administración	Existe una planeación estratégica y táctica en la institución, y esa planeación es compartida con los trabajadores.					
	El perfil del titular y las funciones de cada puesto están claramente especificados.					
	Los procedimientos por seguir están claramente especificados.					

	Las normas por seguir dentro de la institución son, en cantidad, las apropiadas para ayudar el buen funcionamiento de estas.					
	Existe responsabilidad, calidad y deseo de superación continua en el desempeño de los trabajadores.					
	Los criterios de evaluación del personal están claramente especificados.					
	La forma de evaluar el desempeño de los trabajadores es precisa, continua y justa.					
	En general, el sistema administrativo favorece el funcionamiento de la institución y el bienestar de los trabajadores.					

Escala	CARACTERISTICA POSITIVA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Comunicación	La comunicación empleada en el trabajo cotidiano, dentro de mi área, es clara y precisa.					
	La comunicación oficial de los directores a los trabajadores es clara o precisa.					
	La información que solicito me llega de manera oportuna.					
	La información que solicito, tiene la virtud de ser la apropiada en cantidad y calidad, para satisfacer mis necesidades.					
	Las órdenes e información que reciben los trabajadores, son congruentes y no tienen contradicciones.					
	Los directores favorecen que los subordinados expresen sus ideas en forma franca y honesta.					
	En la comunicación informal, se procura ser discreto y respetuoso en la institución.					

	En general, la comunicación que se tiene en la institución es eficiente, lo cual crea un buen clima laboral y una aumento de productividad.					
--	---	--	--	--	--	--

Escala	CARACTERISTICA POSITIVA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Ambiente físico y cultural	El espacio físico en que laboro, siempre está limpio					
	Los medios que tengo para hacer mi trabajo son modernos y están en buen estado					
	sí hay condiciones de seguridad en la institución					
	Sí cuento con las protecciones necesarias para desarrollar mi trabajo en forma segura y saludable.					
	No existen conductas discriminatorias hacia algunas personas.					
	Nunca he escuchado quejas de abuso de poder de algunos directores.					
	Nunca he escuchado quejas de acoso sexual					
	En general, el ambiente físico y los valores culturales que predominan en la institución promueven un buen clima laboral.					

Escala	CARACTERISTICA POSITIVA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Capacitación y desarrollo	La capacitación que la institución ofrece, es congruente con su misión y objetivos					
	La institución siempre toma en cuenta mis intereses y necesidades de capacitación.					
	Hay una gran cantidad de cursos de capacitación que se ofrecen al personal.					

	La capacitación que se ofrece al personal está a la vanguardia					
	Como parte de mi trabajo, asisto a los cursos de capacitación que yo requiero.					
	La institución se preocupa por ofrecer, además de cursos de adiestramiento, otros orientados al desarrollo integral de las personas.					
	La institución sí destina los recursos suficientes para capacitar al personal					
	En general, la capacitación que la institución ofrece es de excelente calidad y promueve el mejor desempeño de nuestro trabajo.					

Escala	CARACTERISTICA POSITIVA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Promoción y Carrera	Las políticas sobre como hacer una carrera y lograr una promoción en la institución son claras y precisas					
	Por el tamaño de la institución, hay muchas probabilidades de ser promovido.					
	La probabilidad de ser promovido en la institución es alta, ya que las decisiones que al respecto se toman, son justas y equitativas.					
	Existe una preparación adecuada del trabajador para que un vaya ascendiendo en la institución.					
	En el tiempo que llevo en la institución, he logrado ascensos significativos.					
	Creo que me están tomado en cuenta, en el presente para promoverme.					
	Me veo con un futuro halagüeño dentro de esta institución					
	En general creo que el sistema de la institución promueve el que los trabajadores hagan una carrera en ella.					

Escala	CARACTERISTICA POSITIVA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Sueldos y Prestaciones	Mi sueldo es más que suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
	Mi sueldo es superior al que pagan en otras instituciones de la entidad a personas que ocupan puestos similares.					
	Mi sueldo es equitativo al que mis compañeros en puestos similares reciben.					
	La institución ofrece prestaciones que superan por mucho las que la ley obliga.					
	Los incrementos salariales normalmente son superiores a los de la inflación del país.					
	Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.					
	Las prestaciones que la institución me ofrece tienen alto significado para mí					
	En general, se tiene un eficiente sistema de sueldos y prestaciones que motiva al trabajador a mejorar su productividad en la institución.					

Escala	CARACTERISTICA POSITIVA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Orgullo de Pertenencia	Me siento orgulloso al decir que trabajo en esta institución, por la imagen positiva que ella tiene en la sociedad.					
	Me gusta trabajar en una institución que en mi opinión, ofrece a la sociedad servicios educativos de excelente calidad.					
	Creo que la misión que la institución tiene, es muy trascendente para la sociedad.					

Me siento muy orgulloso de trabajar en una institución que prácticamente carece de conflictos internos.					
Mi familia se encuentra a gusto con que yo trabaje en esta institución.					
Me siento altamente identificado con los valores de la institución.					
Me siento altamente comprometido en la tarea de lograr los objetivos de la institución.					
En general, me siento orgulloso de trabajar en esta institución.					

Anexo 2.

ENCUESTA A ESTUDIANTES DEL COLEGIO NACIONAL “MANTA”

El propósito de este instrumento es proporcionar información sobre el clima del aula que prevalece en una institución educativa, destacando los factores Interés y motivación, Compañerismo, relación docente- estudiante y trabajo en equipo.

INDICADOR	PREGUNTAS	FRECUENCIA	
		VERDADERO	FALSO
INTERES Y MOTIVACIÓN	Las estudiantes ponen mucho interés en lo que se hace en clases.		
	Las estudiantes ponen realmente atención a lo que dicen los profesores/as.		
	La mayoría de las estudiantes participan en las discusiones o actividades de clase.		
	En clase, a veces, las estudiantes hacen trabajos extra por su cuenta.		
	A las estudiantes realmente les agradan las clases.		

INDICADOR	PREGUNTAS	FRECUENCIA	
		VERDADERO	FALSO
COMPAÑERISMO	En clase, las estudiantes llegan a conocerse bien entre ellas.		
	En esta clase se hacen muchas amistades.		
	En clase, se tarda poco tiempo en conocer a todas por su nombre.		
	La mayoría de las compañeras se llevan bien en clase.		



INDICADOR	PREGUNTAS	FRECUENCIA	
		VERDADERO	FALSO
RELACIÓN DOCENTES- ESTUDIANTES	Los profesores muestran interés personal por las estudiantes.		
	Los profesores parecen amigos más que una autoridad.		
	Los profesores hacen más de lo que deben para ayudar a las alumnas.		
	Los profesores no “avergüenzan” al alumno por no saber las respuestas.		
	Si en clase queremos hablar de un tema, los profesores buscan tiempo para hacerlo.		
	Los profesores quieren saber qué es lo que les interesa saber a las estudiantes.		
	Los profesores confían en las estudiantes		

INDICADOR	PREGUNTAS	FRECUENCIA	
		VERDADERO	FALSO
TRABAJO EN EQUIPO	En esta clase se forman grupos para realizar proyectos o tareas con facilidad.		
	En esta clase a las estudiantes les agrada colaborar en los trabajos.		
	A las estudiantes les gusta ayudarse unas a otras para hacer sus deberes.		
	Frecuentemente las estudiantes presentan a sus compañeras algunos trabajos que han hecho.		

