




La influencia del desempeño directivo en el clima organizacional de las instituciones públicas en Ecuador

Influence of managerial performance on the organizational climate of public institutions in Ecuador

- ¹ Judith Mary Viejó León
Universidad César Vallejo
judith.viejo@educacion.gob.wc
- ² Gladys Lola Lujan Johnson
Universidad César Vallejo
ljohnsongl@ucvvirtual.edu.pe
- ³ Betty Maribel Delgado Bonilla
Universidad César Vallejo
bemadebo@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-9153-3344>

 <https://orcid.org/0000-0002-4727-6931>

 <https://orcid.org/0000-0002-1983-5679>



Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 11/11/2022

Revisado: 26/12/2022

Aceptado: 02/01/2023

Publicado: 08/02/2023

DOI: <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.2469>

Cítese:

Viejó León, J. M., Lujan Johnson, G. L., & Delgado Bonilla, B. M. (2023). La influencia del desempeño directivo en el clima organizacional de las instituciones públicas en Ecuador. *ConcienciaDigital*, 6(1), 115-124.
<https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.2469>



CONCIENCIA DIGITAL, es una revista multidisciplinar, trimestral, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://concienciadigital.org>
La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec



Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons Attribution Non Commercial No Derivatives 4.0 International. Copia de la licencia: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Palabras**claves:**

Instituciones educativas, desempeño directivo, clima organizacional, liderazgo

Keywords:

Educational institutions, managerial performance, organizational climate, leadership

Resumen

Introducción. Las instituciones educativas públicas en Ecuador siempre están en cambios constantes y más aún luego de la pandemia debido a la COVID 19, donde reinó la educación virtual, y producto de esta modalidad de estudio provocó retrasos en el aprendizaje. En este sentido, parte del trabajo en equipo para lograr que los cambios deseados avancen, tienen mucha relación el modelo de desempeño directivo. **Objetivo.** Se basa en evaluar la influencia del desempeño directivo en el clima organizacional de las instituciones públicas en Ecuador. **Metodología.** se basó en un diseño bibliográfico de tipo documental. **Resultados.** Las instituciones dedicadas a la educación han enfrentado grandes cambios a nivel de las políticas públicas, de las leyes y reglamentos para alcanzar una mejora continua en la calidad de la educación lo que implica también calidad en el liderazgo y en el desempeño de los involucrados. **Conclusión.** El desempeño docente está relacionado con diversos aspectos que afectan el comportamiento del grupo y el clima laboral, con especial atención en el desempeño directivo, pues un buen líder puede lograr grandes avances dentro de su grupo docente. Es importante tener claro cuáles son las condiciones administrativas que posee un entorno educativo público para poder conocer sus ventajas y desventajas, así como las debilidades y fortalezas que posea, de manera que permitan alcanzar el mayor provecho posible de las habilidades, conocimientos y desempeño de cada docente dentro de la institución.

Abstract

Introduction. Public educational institutions in Ecuador are always in constant change and even more so after the pandemic due to COVID 19, where virtual education reigned, and because of this modality of study it caused delays in learning. In this sense, part of the teamwork to make the desired changes move forward is closely related to the managerial performance model. **Objective.** It is based on evaluating the influence of managerial performance on the organizational climate of public institutions in Ecuador. **Methodology.** It was based on a documentary-type bibliographic design. **Results.** The institutions dedicated to education have faced fabulous changes at the level of public policies, laws, and regulations to achieve continuous improvement in the quality of

education, which also implies quality in leadership and in the performance of those involved. **Conclusion.** Teacher performance is related to various aspects that affect the behavior of the group and the work environment, with special attention to managerial performance, since a good leader can achieve great advances within his teaching group. It is important to be clear about the administrative conditions that a public educational environment must know its advantages and disadvantages, as well as its weaknesses and strengths, to achieve the greatest possible benefit from the skills, knowledge, and performance of everyone. teacher within the institution.

Introducción

A principio de los años 90 en Europa, precisamente en Suiza y Alemania la educación era rigurosa con una alta exigencia de calidad en investigar y renovar los mejores efectos académicos, asimismo en los países de América Latina se evidenció una etapa de variación en las organizaciones en el ámbito educativo con mayor atención a nivel público, considerando las innovaciones como parte de sus objetivos y a su vez se observó la introducción de la comprensión y, el intercambio de las competencias educativas (Aparicio et al., 2020).

Con respecto a la formación educativa del siglo actual, se denota una continua resistencia para involucrase al ámbito de la competencia del siglo XXI debido a una creciente necesidad de garantizar la importancia de diferentes tipos de estudios, creando diversos cambios como guías prácticas y representaciones sobre cómo establecer un enfoque de formación basado en demostrar capacidades que se ha desarrollado por toda América Latina como una manera de organizar y desarrollar procesos formativos que se aplican en centros educativos con el anhelo de expresar las demandas de una sociedad actual del siglo XXI (Huamani, 2017).

Con mayor atención, las instituciones educativas públicas en Ecuador, siempre están en cambios constantes y más aún luego de la pandemia debido a la COVID 19, donde reinó la educación virtual, y producto de esta modalidad de estudio provocó retrasos en el aprendizaje en comparación a los avances que se habían logrado con trabajo en equipo y colaborativo, debido a que en muchos hogares no se tuvo el beneficio por la ayuda del internet mostrando inconformidad, especialmente en los hogares de escasos recursos económicos, en comparación a los hogares que contaron con sus implementos de internet y el apoyo constante de una educación en plataforma virtual (Vesga et al., 2020).

En este sentido, parte del trabajo en equipo para lograr que los cambios deseados avancen, tienen mucha relación el modelo de desempeño directivo y como indica Orlandini (2020), en su investigación, es que actualmente un adecuado perfil directivo permite que se logren los objetivos planteados dentro de cualquier organización, en este caso en las instituciones educativas pues el perfil directivo se refiere a la máxima autoridad de un plantel en el ámbito educativo con responsabilidad de direccionar de manera interna y externa como: establecer, dirigir y capitalizar los recursos, de manera que, las personas que ejercen este cargo deben dar respuestas al desarrollo de las actividades cotidianas dentro de la institución, e igualmente significa conocer y hacer cumplir los lineamientos y leyes, que correspondan con el marco legal educativo, todo estos aspectos contribuyen a lograr cambios en el clima organizacional.

Los cambios organizacionales pueden perjudicar el desempeño laboral en directivos o administradores y la educación pública del Estado ecuatoriano no es la excepción, esto ocurre debido a una desorganización o falta de cumplimiento del trabajo docente con responsabilidad y también cuando no se evidencia una labor en equipo colaborador o en conjunto en este campo productor cuyo desempeño laboral no marchará por un camino de bien por lo tanto, no se genera un cambio favorable e incrementa el malestar entre los compañeros maestros orientando al entorno negativo y desfavorable (Sánchez, 2021).

En este sentido, el objetivo de esta investigación se basa en evaluar la influencia del desempeño directivo en el clima organizacional de las instituciones públicas en Ecuador, donde a través de una metodología de tipo documental con un apoyo bibliográfico.

Metodología

La metodología aplicada en esta investigación se basó en un diseño bibliográfico de tipo documental, revisando las diferentes bases de datos académicas disponibles en la web, donde se logrará revisar información de fuentes confiables, así como de publicaciones de trabajos de grado de universidades, revistas de investigación científica entre otros que permiten el desarrollo de esta investigación (Hernández et al., 2014).

Con base en esto Tramullas (2020), menciona que las revisiones bibliográficas son fundamentales para desarrollar e identificar nuevas áreas de investigación, así como también permite realizar síntesis y poder disponer de fundamentos que permitan conocer más a fondo sobre un tema en específico.

En este sentido se planteó como objetivo evaluar la influencia del desempeño directivo en el clima organizacional de las instituciones públicas en Ecuador, considerando los conceptos de liderazgo y desempeño docente que son parte fundamental del desarrollo de esta investigación.

Resultados y discusión

Liderazgo y desempeño

Las instituciones dedicadas a la educación han enfrentado grandes cambios a nivel de las políticas públicas, de las leyes y reglamentos para alcanzar una mejora continua en la calidad de la educación lo que implica también calidad en el liderazgo y en desempeño de los involucrados (Ordoñez et al., 2020).

En este sentido mencionan que el liderazgo es:

Considerado un proceso que se encuentra inmerso en todos los ámbitos de la sociedad, en el cual, hombres y mujeres denominados líderes desarrollan capacidades y habilidades que permiten guiar e influir en un grupo de personas hacia la consecución de los objetivos planteados. El liderazgo en una institución educativa adquiere un sentido formativo y ético, esto conlleva a que el líder en este caso el director de las instituciones sea una persona con características, capacidades y habilidades específicas que oriente a la comunidad educativa que se encuentra conformada por los estudiantes, docentes, padres de familia y personas que manejan procesos educativos, a una mejora de la calidad, el clima organizacional y el desarrollo integral de la institución. (Ordoñez et al., 2020, p.4)

Por medio del liderazgo, el que actúa como líder influye en la transformación interna de sus trabajadores, logrando que las actividades cotidianas dentro de la institución se desarrollen adecuadamente, logrando un óptimo desempeño organizacional, y según el Ministerio de Educación como se citó en Ordoñez et al. (2020), “el desempeño docente y su evaluación está conformado por “un conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar” (p.5).

El trabajo en equipo y el clima organizacional

Para Vesga et al. (2020), los cambios en el trabajo en equipo, mejorará la calidad organizacional, para ello es necesario asociarse y adaptar nuevos métodos, como, por ejemplo, el uso de las Tics que es el futuro de los estudiantes, cambiando paradigmas del pasado. Esto también tiene que ver con el rol del directivo, como lo menciona Montañez (2019), ya que el directivo debe delegar y comunicar convirtiendo estos aspectos en una fortaleza, demostrando trabajo en equipo, a través de la influencia del trabajo compartido, donde exista un intercambio de conocimientos e innovaciones que reflejen coordinación y compromiso mutuo.

El cambio organizacional se refiere a la forma de actuar, las habilidades para lograr una buena comunicación, de saber interactuar y ser capaz de resolver problemas, además de tener empatía y habilidades sociales (Quispe-Pareja, 2020). Sin embargo, para ello es necesario que se pongan en práctica modelos para fomentar directores competentes e

idóneos para poner en práctica acciones a corto y largo plazo, esto es debido a que los procesos administrativos son multidisciplinares por lo que amerita coordinar un buen desempeño directivo.

Según Prada (2015), en el entorno educativo ecuatoriano destaca la oportunidad del servicio formativo de instituciones públicas, remarcando la oportunidad de la continuación de los estudios para los jóvenes, lo que evidencia la importancia de la educación en esta sociedad actual, pues las exigencias requieren de una preparación continua a nivel educativo, ya que actualmente existen muchas maneras de seguir preparándose y alcanzar el sueño de muchos jóvenes.

De esta manera Baique (2016), menciona que manejar el cambio organizacional para coordinar el desempeño directivo, concibe que la administración sea un ambiente tan multidisciplinar que sea necesario establecer modelos para fomentar directores competentes e idóneos que pongan en práctica sus conocimientos a lo largo del cumplimiento de sus funciones. En concordancia con esto Aparicio et al. (2020), establece que el clima organizacional está relacionado con el compromiso en la formación y el desempeño laboral, donde influye en gran medida la disposición, la dirección y coordinación, de todas las tareas y no solo por parte del directivo sino de todo el equipo docente.

Con base en lo anterior, es necesario entender que, la gestión operativa sobre el desempeño directivo es primordial para la competitividad en un corto plazo y la supervivencia, aunque se originan grandes desafíos de saber administrar, por lo que se ha convertido en una responsabilidad secuencial para afrontar necesidades cotidianas de manera flexible y eficiente, con el fin de responder a los diferentes cambios y procesos que ayudan a comprender el contexto donde se involucran los directivos con sus respectivas decisiones salvaguardando el creciente ritmo de cambios actuales del siglo XXI (Proulx, 2015).

De igual manera Arellano (2021), menciona que es necesario determinar cuándo se implementarán estas transiciones y por eso es necesario Identificar sus problemas y errores, así como también las faltas que se sufre de manera constante cuando se realizan permutas de directivos o administradores en los establecimientos educativos públicos de la zona de Samborondón teniendo en cuenta el intercambio que generará estos canjes, no es sin antes ver las condiciones del nuevo administrador, el cual es un rol de importancia de los variados contextos en el que se desenvuelven estos profesionales de la educación pública

En este sentido, es significativo establecer modelos sobre el desempeño directivo en las instituciones educativas, ya que es un tema de mucha trascendencia, sin embargo, es necesario aclarar y reconocer que los directivos no pueden llevar a cabo ningún

intercambio o canje de manera unilateral, para tal consecuencia se necesitaría del trabajo colaborativo con voluntad propia de cada uno de los miembros, procurando generar cambios entre todos como grupo ya que sin considerar estas realidades no habría cambio organizacional y no se contaría con condiciones efectivas dispuestas al intercambio sobre la base de cambios como manera comunicativa, interactiva y participativa como equipo (Sánchez, 2021).

Es por ello que en esta investigación es necesario conocer los cambios organizacionales por medio de técnicas, que permitan compartir alternativas de solución a los malestares en las instituciones públicas, en aquellos directivos y docentes encargados de la loable labor del servicio de la educación, demostrando y aplicando responsabilidad, así como también, conocer y cumplir los diseños educativos como resultado de decisiones equivocadas que comprometan su estabilidad laboral (Quispe-Pareja, 2020).

Esto con el propósito de poder comprender el contexto administrativo que ocurre en las instituciones educativas del Estado, ya que como indica Rojas (2021), es necesario proponer que la alta administración prepare al personal directivo de las instituciones educativas públicas, y con ello sean capaces de conducir la relación laboral con sus docentes, a través del liderazgo y la comunicación como principios fundamentales para el logro del desarrollo organizacional, respetando e integrando a los docentes.

Conclusiones

El desempeño docente está relacionado con diversos aspectos que afectan el comportamiento del grupo y el clima laboral, con especial atención en el desempeño directivo, pues un buen líder puede lograr grandes avances dentro de su grupo docente.

Es importante tener claro cuáles son las condiciones administrativas que posee un entorno educativo público para poder conocer sus ventajas y desventajas, así como las debilidades y fortalezas que posea, de manera que permitan alcanzar el mayor provecho posible de las habilidades, conocimientos y desempeño de cada docente dentro de la institución.

Aunque el liderazgo no es considerado dentro de la evaluación del desempeño docente, es necesario darle una posición relevante dentro de la organización, debido a que el desempeño docente más allá de los conocimientos y capacidades que posea cada educador en sus aulas de clases, depende en gran medida de la forma que el directivo influye en su desarrollo, administrando su recurso humano de la mejor manera para ser una guía ideal para el logro de los objetivos que se plantean en cada institución.

Referencias bibliográficas

- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G., & Valenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: análisis de una experiencia de colaboración universidad-escuela. *Páginas de Educación*, 13(1). doi:<https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Arellano, D. (2021). *Gestión estratégica para el sector público. Del pensamiento estratégico al cambio organizacional*. México: D.R. Fondo de Cultura Económica.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Lf1FEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Arellano,+D.+\(2021\).+Gesti%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+para+el+sector+p%C3%ABlico:+Del+pensamiento+estrat%C3%A9gico+al+cambio+organizacional.+Fondo+de+Cultura+Economica.&ots=waFSEaNLch&](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Lf1FEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Arellano,+D.+(2021).+Gesti%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+para+el+sector+p%C3%ABlico:+Del+pensamiento+estrat%C3%A9gico+al+cambio+organizacional.+Fondo+de+Cultura+Economica.&ots=waFSEaNLch&)
- Baique, H. (2016). *Liderazgo directivo de instituciones educativas secundarias de Chiclayo y el desempeño docente*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/2223>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Huamani, F. (2017). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la institución educativa Manuel González Prada, 2016. *Logos*, 7(1). doi:<http://dx.doi.org/10.21503/log.v7i1.1431>
- Montañez, E. (2019). *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4139>
- Ordoñez, C., Castillo, D., Ordoñez, A., & Orbe, M. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(1).
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7472736.pdf>
- Orlandini, I. (2020). El perfil directivo femenino y su relación con la orientación al mercado y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 31(3). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300241>
- Prada, C. (2015). *El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la calidad educativa en las instituciones educativas públicas de la capital de la Provincia de Canta de la Ugel N°12, región Lima-Provincias -2013*. Lima: Universidad

Nacional de Educación Enríque Guzmán y Valle.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/258>

Proulx, D. (2015). *Diagnóstico y Cambio organizacional: elementos claves*. Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/2989>

Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Revista Científica Investigación Valdizana*, 14(1).
doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>

Rojas, Z. (2021). *Gestión escolar en el marco del desempeño directivo en tres instituciones educativas de la Ugel 305, de Huamalíes - Huánuco 2021*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73578>

Sánchez, P. (2021). *Influencia del Liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56463>

Tramullas, J. (4 de Junio de 2020). Temas y métodos de investigación en Ciencia de la Información, 2000-2019. Revisión Bibliográfica. *Profesional de la información*, 29(4). doi:<https://doi.org/10.3145/epi.2020.jul.17>

Vesga, J., García, M., Forero, C., Aguilar, M., Jaramillo, J., Quiroz, E., & Gómez, M. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27(1), 52-61.
doi:<https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Conciencia Digital**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Conciencia Digital**.



Indexaciones

