



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**TÍTULO DEL TRABAJO**

**ESTRATEGIAS ACTIVAS DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL  
PARA POTENCIAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ESCUELA DE  
EDUCACIÓN BÁSICA GUSTAVO ENRIQUE GALINDO VELASCO**

**AUTOR (A)**

**Lino Moreira Susana Elizabeth**

**TRABAJO DE TITULACIÓN EN MODALIDAD DE EXAMEN  
COMPLEXIVO**

**Previo a la obtención del grado académico en  
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN BÁSICA**

**TUTOR (A)**

**Ing. Raúl Benavides Lara, Ph.D.**

**Santa Elena, Ecuador**

**Año 2024**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**TRIBUNAL DE GRADO**

Los suscritos calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por el Instituto de Postgrado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

---

**Lic. Fabián Domínguez Pizarro, Mgtr.  
COORDINADOR DEL  
PROGRAMA**

---

**Ing. Raúl Benavides Lara, Ph.D.  
TUTOR**

---

**Lic. Margot García Espinoza, Ph.D.  
ESPECIALISTA**

---

**Lic. Alex López Ramos, Mgtr.  
ESPECIALISTA**

---

**Abg. María Rivera González, Mgtr.  
SECRETARIA GENERAL  
UPSE**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**CERTIFICACIÓN:**

Certifico que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por el cual apruebo en todas sus partes el presente trabajo de titulación que fue realizado en su totalidad por SUSANA ELIZABETH LINO MOREIRA, como requerimiento para la obtención del título de Magíster en Educación Básica.

Atentamente,

---

Ing. Raúl Benavides Lara, Ph.D.  
C.I. 0602173080  
**TUTOR (A)**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, SUSANA ELIZABETH LINO MOREIRA**

**DECLARO QUE:**

El trabajo de Titulación, **Estrategias activas de comunicación organizacional para potenciar el desarrollo docente de la Escuela de Educación Básica Gustavo Enrique Galindo Velasco**, previo a la obtención del título en Magíster en Educación Básica, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Santa Elena, a los 15 días del mes de julio del año 2024.

---

Lic. Susana Elizabeth Lino Moreira  
C.I. 0923409981  
**AUTOR (A)**



**UPSE**  
**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA**  
**DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS**  
**INSTITUTO DE POSTGRADO**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, SUSANA ELIZABETH LINO MOREIRA**

**DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de la investigación con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este informe de investigación dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Santa Elena, a los 15 días del mes de julio del año 2024

---

**SUSANA ELIZABETH LINO MOREIRA**  
C.I. 0923409981  
**AUTOR (A)**

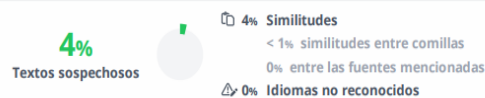


**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN E IDIOMAS  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO**

Certifico que después de revisar el documento final del trabajo de titulación denominado **Estrategias activas de comunicación organizacional para potenciar el desarrollo docente de la Escuela de Educación Básica Gustavo Enrique Galindo Velasco** presentado por el estudiante, **SUSANA ELIZABETH LINO MOREIRA** fue enviado al Sistema Antiplagio COMPILATIO, presentando un porcentaje de similitud correspondiente al 4%, por lo que se aprueba el trabajo para que continúe con el proceso de titulación.

**TRABAJO FINAL SUSANA LINO**



Nombre del documento: TRABAJO FINAL SUSANA LINO.docx  
ID del documento: 652c558d78f18c5d4af2e688a2aeeb0c16664e7b  
Tamaño del documento original: 60,46 kB

Depositante: MARGOT MERCEDES GARCIA ESPINOZA  
Fecha de depósito: 28/4/2024  
Tipo de carga: interface  
fecha de fin de análisis: 28/4/2024

Número de palabras: 3272  
Número de caracteres: 22.254

Ing. Raúl Benavides Lara, Ph.D.  
C.I. 0602173080  
**TUTOR (A)**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por dame la sabiduría, paciencia, fortaleza en todo momento de mi vida.

A mi familia en especial a mi esposo Javier Álvarez por su apoyo incondicional, a mis hijas Angelica, Karen, Wendy por ser mi inspiración durante este proceso, gracias por su amor incondicional me permitieron llegar hasta aquí.

Agradezco a cada uno de mis docentes por su invaluable guía y apoyo que ha sido fundamental para alcanzar este objetivo, a mis compañeros de estudio quienes compartieron conmigo este camino.

Gracias a todas las personas que de alguna manera han contribuido a este logro, por creer en mí, este logro es tan suyo como mío.

*Susana Elizabeth Lino Moreira.*

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a todas las personas que han dejado huellas en mi vida.

A Dios, por dame la fuerza necesaria para seguir, a mi querida familia, mis padres Marcos y Margarita, hermanos, hermanas y a mi abuelita Felipa en especial que con su sabias palabras y cariño hicieron de mí una mujer perseverante antes los obstáculos y me enseñó a nunca rendirme. Dedico de corazón este trabajo a mis hijas Angelica, Karen y Wendy que me impulsan a ser mejor cada día y que me dan fuerza para continuar.

A Javier mi amado esposo, por no soltar mi mano durante este proceso y motivarme a alcanzar mis metas.

*Susana Elizabeth Lino Moreira.*



## ÍNDICE GENERAL

### CONTENIDO

<b>TÍTULO DEL TRABAJO.....</b>	<b>I</b>
<b>TRIBUNAL DE GRADO .....</b>	<b>II</b>
<b>CERTIFICACIÓN: .....</b>	<b>III</b>
<b>DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD .....</b>	<b>IV</b>
<b>AUTORIZACIÓN.....</b>	<b>V</b>
<b>CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO .....</b>	<b>VI</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>VII</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>VIII</b>
<b>ÍNDICE GENERAL .....</b>	<b>IX</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>X</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>XI</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>ESTUDIO DEL ARTE .....</b>	<b>2</b>
<b>Estrategias activas de comunicación organizacional .....</b>	<b>2</b>
<b>Definición.....</b>	<b>2</b>
<b>Elementos de la comunicación organizacional. – .....</b>	<b>2</b>
<b>Tipos de comunicación organizacional. – .....</b>	<b>3</b>
<b>Dimensiones de la comunicación organizacional. – .....</b>	<b>3</b>
<b>El desempeño docente. – .....</b>	<b>4</b>
<b>Dimensiones del desempeño docente. – .....</b>	<b>5</b>
<b>DESCRIPCIÓN DE SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....</b>	<b>6</b>
<b>Planteamiento del problema.....</b>	<b>6</b>
<b>PROPUESTA .....</b>	<b>7</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>9</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>.....</b>

## Resumen

El estudio lleva por título Estrategias activas de comunicación organizacional para potenciar el desempeño docente de la escuela de educación básica “Gustavo Enrique Galindo Velasco”, tiene como finalidad realizar una valoración de la situación de la comunicación organizacional actual y su incidencia en el desempeño docente, identificando los aspectos que contribuyan para mantener al profesorado motivado y con un alto nivel de desempeño. Se aplicó el método científico, con una investigación de carácter descriptivo - prospectivo. En el documento se exhiben los resultados del estudio claramente expuestos a través de gráficos, con su respectiva interpretación, allí se discute de manera científica los datos recopilados en el proceso de investigación. Las conclusiones se presentan de forma clara, debatiendo sobre los resultados en base a los objetivos planteados. En la propuesta han sido expuestas, en base a los resultados obtenidos, las alternativas de mejoramiento de la realidad que se pretende cambiar.

**Palabras claves:** comunicación, desempeño docente, estrategias.

### **Abstract**

The study is titled Active organizational communication strategies to enhance the teaching performance of the “Gustavo Enrique Galindo Velasco” basic education school, and its purpose is to carry out an assessment of the current situation of organizational communication and its impact on teaching performance. identifying the aspects that contribute to keeping teachers motivated and with a high level of performance. The scientific method was applied, with a descriptive - prospective investigation. The document shows the results of the study clearly exposed through graphs, with their respective interpretation, there the data collected in the research process is discussed scientifically. The conclusions are presented clearly, discussing the results based on the stated objectives. In the proposal, the alternatives for improving the reality that it is intended to change have been presented, based on the results obtained.

**Keywords:** communication, teaching performance, strategies.

## INTRODUCCIÓN

Desde hace varias décadas hasta los actuales momentos, muchos estudiosos han considerado como vital el correcto desempeño en los cargos asignados de los sujetos que conforman una organización social, para lo cual coinciden en la trascendencia de una apropiada comunicación organizacional, ya que es conocido que ante la carencia de una adecuada comunicación el desempeño laboral de los colaboradores dejará mucho que desear.

El presente informe pretende realizar una valoración de la situación de la comunicación organizacional actual y su incidencia en el desempeño docente, de esta forma será posible conocer la percepción que tienen los docentes sobre la comunicación organizacional que se desarrolla en la institución. De la misma manera, se espera identificar los aspectos que contribuyan para mantener al equipo docente motivado y con un alto nivel de desempeño en la institución alcanzando un mayor nivel de participación, teniendo como punto de partida una excelente comunicación organizacional.

En el mundo se evidencia la preocupación de los investigadores en conocer la incidencia de la comunicación organizacional en el desempeño docente, así en la investigación realizada por (Fernández & Sande, 2019) señalan la importancia de que las organizaciones se erijan en líderes de influencia tanto en el sector en el que operan como en lo social. Estos compromisos imprimen identidad a las organizaciones y contribuyen notablemente a que la reputación tenga la fundamental carga de responsabilidad social inherente.

La problemática investigativa se realizó en la Escuela de Educación Básica “Gustavo Enrique Galindo Velasco perteneciente a la zona 5 al distrito educativo 24D02 La Libertad - Salinas – educación ubicada en la ciudadela Jaime Roldós Aguilar avenida 33 y calle 17 -18 en el cantón La Libertad, en la provincia de Santa Elena, Ecuador para el año lectivo 2023 – 2024 aplicada al equipo de docentes en sus competencias laborales.

## **ESTUDIO DEL ARTE**

### **Estrategias activas de comunicación organizacional**

#### **Definición**

Es preciso conceptualizar el término estrategias activas, ciertos autores la describen como el medio utilizado que se emplea para completar un objetivo, de esta manera cuando se diseña una estrategia se procura el mejoramiento continuo de toda actividad que se realice, claro está sustentado en el diagnóstico aplicado sobre la realidad estudiada y que pretende ser intervenida (Molina, 2021).

Desde otro punto de vista las estrategias activas se caracterizan por su uso constante en la adquisición, almacenamiento, recuperación y el uso de la información, la cual es tomada por el sujeto con el propósito de alcanzar resultados positivos de una manera más eficiente la cual responde a estímulos diversos que surgen indeterminadamente dentro de su contexto. En síntesis, las estrategias activas son herramientas diseñadas con la finalidad de lograr de manera eficiente la transformación de una realidad determinada, las mismas que son flexibles y dinámicas en procura alcanzar las metas propuestas dentro de la planificación institucional (Cerón, 2010).

En tal sentido se define la comunicación organizacional como “el conjunto total de mensajes que se intercambian dentro de una empresa” por parte de los actores que lo conforman. Así de esta manera se puntualiza el elemento fundamental que se intercambia en el proceso de la comunicación: el mensaje, pero con la particularidad que dicho proceso se desarrolla en el contexto de una organización social por parte de sus colaboradores que aplican una serie de herramientas que facilitan en mayor o menor medida su intercambio (Collado, 1997).

#### **Elementos de la comunicación organizacional. –**

De acuerdo con otros investigadores, el ser humano desde sus inicios ha sentido la necesidad de transmitir sus ideas, pensamientos, necesidades y demás emociones a sus semejantes, para lo cual se ha valido de una serie de herramientas como lo son los sonidos, gestos, pictogramas, y demás elementos con el propósito que su mensaje sea decodificado por el receptor, este proceso se ha venido perfeccionando a través de los tiempos lo cual ha permitido al hombre alcanzar una verdadera transformación social, económica, tecnológica, industrial, etc., en todos los ámbitos de su realidad determinando transformaciones profundas en sus realidades de acuerdo a las metas planteadas (Gómez, 2017).

De acuerdo con ciertos estudios la comunicación organizacional puede comprenderse como el “proceso por el cual se transmite una información entre un emisor y un receptor a fin a la empresa”. Básicamente se señalan los siguientes elementos como elementos fundamentales: El emisor: Aquél que transmite la información: un individuo, un grupo o una máquina. Receptor: Aquel, individual o colectivamente, que recibe la información. Puede ser una máquina. Código: Conjunto o sistema de signos que el emisor utiliza para codificar el mensaje. Canal: Elemento físico por donde el emisor transmite la información y que el receptor capta por los sentidos corporales. Se denomina canal tanto al medio natural: aire, luz, etc.; como al medio técnico empleado: imprenta, telegrafía, radio, etc. (Berges, 2011)

### **Tipos de comunicación organizacional. –**

De acuerdo con lo expuesto, el proceso de comunicación organizacional puede ocurrir de varias formas: La comunicación oral, que es el tipo más común y utilizada en todos los niveles, escenarios y contextos, las personas transmiten todo tipo de información formal, informal, verídica, falsa, verificada y no comprobada, entre otros. Se transmite de manera veloz y conlleva una comprensión del mensaje y retroalimentación del mismo, casi al instante. La comunicación escrita emplea símbolos y caracteres, se expresa mediante el empleo de cartas, memos, email, mensajes de textos entre otros. Generalmente permite la validación de la información mediante la consulta sobre su contenido y permite evidenciar la misma. A diferencia de la comunicación oral, el proceso de comprensión y retroalimentación es mucho más lento. Finalmente, se cuenta además con la comunicación no verbal, la misma se expresa mediante la expresión corporal, caricias, gestos, miradas y demás. Recibe el nombre de lenguaje corporal, va de la mano con la comunicación verbal (Robbins, 2009).

### **Dimensiones de la comunicación organizacional. –**

En este contexto, la comunicación organizacional puede estar supeditada en función de sus alcances y limitaciones mediante varias dimensiones, lo cual permite una comprensión mucho más profunda de su utilidad y aplicación dentro de una organización. La literatura sobre el tema considera una serie de dimensiones que responden a diversos contextos sociales, así como a las realidades internas de las organizaciones, propias de las relaciones interpersonales de sus integrantes. A continuación, se describen las siguientes dimensiones que ponen de manifiesto su funcionalidad:

- Dimensión Humana: contribuye al fortalecimiento de las relaciones entre las personas procurando el respeto entre los integrantes de una organización. Desde esta dimensión se procura que el proceso de comunicación no solo sea considerado como un acontecimiento mecánico, sino que se vea su aplicación en las relaciones interpersonales de los seres humanos.
- Dimensión instrumental: desde esta dimensión se puede comprender a la comunicación como una estrategia que conlleva la aplicación de diversas herramientas para llevar a efecto su objetivo.
- Dimensión estratégica: con esta dimensión es posible entender a la comunicación como una herramienta efectiva dentro de los procesos de planificación, una herramienta útil para el logro de metas y objetivos (Félix, 2014).

El análisis de estas dimensiones de la comunicación organizacional la destacan como elemento fundamental para alcanzar el logro de las metas institucionales, resulta un medio eficaz que garantiza el adecuado rendimiento de cada uno de los colaboradores de la organización. Es así como la comunicación podría ser vista como un mecanismo para valorar el trabajo, potenciar la creatividad dinamizando así la productividad, convirtiéndose así en un vínculo efectivo que anima las relaciones, lleva los mensajes garantizando el intercambio de información entre los diferentes niveles jerárquicos que coexisten al interior de la organización.

#### **El desempeño docente. –**

De acuerdo con el criterio de los expertos, el desempeño es la percepción de la recompensa y el esfuerzo realizado, sustentado en las habilidades y capacidades de las personas y su percepción del papel que ejecutan, para lo cual es aplicable una serie de mecanismos y herramientas que facilitan su cuantificación. En el plano educativo es el docente el que mediante una serie de procedimientos es evaluado constantemente, sea por la propia institución o por el órgano regulador estatal, permitiendo así determinar los niveles de desempeño alcanzados en determinado periodo (Chiavenato, 2000).

Desde una óptica diversa, para el desempeño docente no existe un modelo único que permita medir con total precisión su funcionalidad, se lo puede comprender como aquella habilidad, capacidad o aptitud de cristalizar, de una forma competente, la funcionalidad de su actividad, con una visión integrada y renovada a su práctica profesional. Esto facilita mecanismos de retroalimentación con el propósito de regular los procesos de formación

docente, priorizando los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Por otro lado, no es posible olvidar que el desempeño docente está ligado a los logros de sus alumnos, pues cada docente contribuye al dinamismo del proceso educativo, su trabajo no solo es mero proceso mecánico, su misión es aplicar estrategias dentro del proceso de aprendizaje con el propósito de alcanzar aprendizajes significativos, esta realidad conlleva al docente a un mejoramiento constante, a fortalecer su práctica metodológica diaria, a un proceso continuo de formación (Gutiérrez C. E., 2010).

### **Dimensiones del desempeño docente. –**

El Ministerio de Educación publicó el documento Estándares de Calidad Educativa del Ecuador donde señala tres estándares para aplicar procesos de evaluación docente: gestión escolar, desempeño profesional y aprendizajes. En dicho documento se incluyen las actividades que deben ser aplicados por los profesionales de la educación para que los aprendizajes de sus estudiantes alcancen niveles significativos, el cual incluyen cuatro dimensiones: Desarrollo curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y el compromiso ético (MINEDUC, 2011).

Hace algo más de una década se construyó una herramienta para la evaluación de procesos de enseñanza aprendizaje en un centro de estudios a nivel medio, los autores definieron ocho dimensiones: puntualidad y asistencia, cumplimiento con el programa académico, metodología docente, materiales de apoyo, actitud hacia los estudiantes, evaluación de los aprendizajes, actividades prácticas y satisfacción general (Martínez & Martínez , 2009).

Otros estudios señalan tres dimensiones sobre las cuales transitan el desempeño docente: la planificación del curso, la responsabilidad formal, y el dominio de la asignatura; dichas dimensiones son consideradas fundamentales dentro de los procesos de evaluación pues colocan al docente en el centro de la trilogía educativa, aunque se corre el riesgo de sesgar hacia su lado toda la responsabilidad de los resultados de aprendizaje.

La primera de ella es la planificación de curso: se considera como el punto de partida del quehacer educativo, la herramienta básica del docente para ejercer su actividad, dentro de la planificación el profesional de la educación incluye sus objetivos a ser alcanzados, las destrezas que desea desarrollar en sus estudiantes, las estrategias metodológicas que empleará para ese periodo de tiempo, así como las estrategias evaluativas que aplicará al final del proceso. La responsabilidad formal: Puede ser considerada como una obligación moral la cual



se traduce en exactitud, puntualidad y seriedad que evidencia el profesional de la educación de frente a la comunidad y a espaldas de ella. El dominio de la asignatura: Es uno de los aspectos mejor valorados dentro de los procesos de evaluación de desempeño de los docentes, implica procesos de formación docente para alcanzar conocimiento pleno de la cátedra a impartir, contenidos y capacidad de despejar dudas que se originan desde sus estudiantes, actualización de sus conocimientos y comprensión de la asignatura desde sus diferentes áreas curriculares (Colina et al, 2008).

## **DESCRIPCIÓN DE SITUACIÓN PROBLEMÁTICA**

### **Planteamiento del problema**

El proceso investigativo se desarrolló en la escuela de educación básica “Gustavo Enrique Galindo Velasco” del cantón La Libertad, situada en el cantón del mismo nombre, aplicada a representantes legales, docentes y directivo. Para la presente investigación se va a considerar la siguiente pregunta problemática: ¿Por qué la falta de comunicación organizacional perjudica en el desempeño docente en las actividades educativas en la escuela de educación básica Gustavo Enrique Galindo Velasco”, ubicada en el cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, zona 5, distrito 24D02, periodo lectivo 2023 -2024?

**Tabla 1**

*Resultados de la aplicación del instrumento a representantes legales, docentes y directivo*

Ítems / alternativas	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Totales
Representantes: 1. ¿Qué tan de acuerdo está que, para optimizar el aprendizaje de los estudiantes, se debe fortalecer la comunicación organizacional en los docentes?	17	21	0	0	0	38
Docentes: 2. ¿Considera que mejoraría el desempeño docente a través de estrategias activas de comunicación organizacional dentro y fuera del plantel?	9	8	0	0	0	17
Directivo: 3. ¿Considera que con la aplicación de un manual de estrategias activas y comunicacionales ayudará a mejorar el desempeño docente la institución?	1	0	0	0	0	1

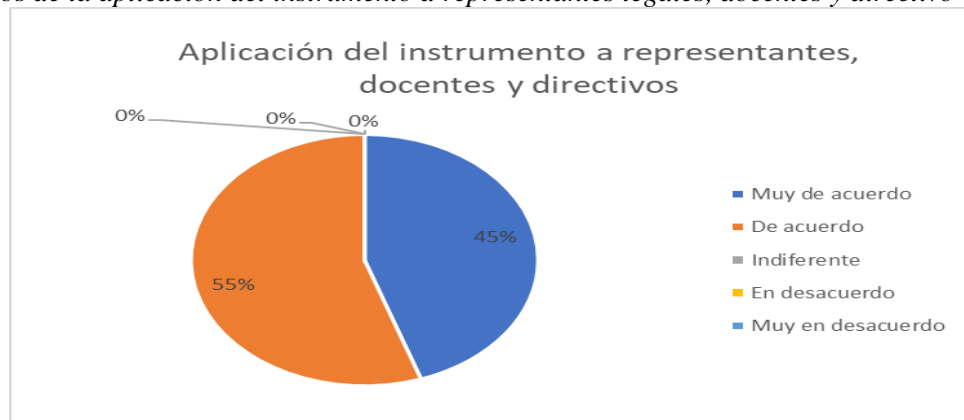
En el presente trabajo de investigación se evaluarán las siguientes dimensiones:

- Representantes legales: la comunicación organizacional y el desempeño docente frente a la optimización del aprendizaje de sus representados.

- Docentes: aplicación de estrategias activas de comunicación organizacional dentro y fuera del plantel para fortalecer el desempeño docente.
- Directivo: aplicación de un manual de estrategias activas y comunicacionales para mejorar el desempeño docente la institución

**Figura 1**

*Resultados de la aplicación del instrumento a representantes legales, docentes y directivo*



Los padres de familia opinan acerca de qué tan de acuerdo está que, para optimizar el aprendizaje de los estudiantes, se debe fortalecer la comunicación organizacional en los docentes. En total 17 participantes están muy de acuerdo y 21 están de acuerdo, 38 en total.

Al consultar a los docentes sobre si creen que la comunidad educativa mejoraría a través de una comunicación organizacional en sus actividades diarias. En total 8 participantes están muy de acuerdo y 9 están de acuerdo, 17 en total.

La opinión del directivo acerca de si considera que con la aplicación de un manual de estrategias activas y comunicacionales ayudará a mejorar el desempeño docente la institución, éste señala que está muy de acuerdo.

## **PROPUESTA APLICACIÓN DE UN MANUAL DE ESTRATEGIAS ACTIVAS Y COMUNICACIONALES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN**

La propuesta está realizada, luego el estudio y el análisis de los resultados en la escuela de educación Gustavo Galindo Velasco, propone la implementación de un manual de estrategias activas para mejorar las actividades educativas, potenciar el desarrollo de actitudes

de todos lo que conforman la institución. Brinda a los miembros de la comunidad orientaciones y metodologías para reafirmar las relaciones interpersonales y evitando los conflictos que se puedan generar y direccionándolo al desarrollo de habilidades comunicativas eficientes en consecución una cultura orientada a un buen trato, tolerancia empatía, responsabilidad y a una comunicación asertivas por parte de todos, encaja en el contexto actual en que vivimos y en el actual modelo de enseñanza aprendizaje.

Es importante resaltar que la comunicación no consiste únicamente en transmisión de mensajes, sino que se trata de un proceso complejo y significativo. Esta propuesta busca la productividad de cada uno de los que conforman la comunidad educativa permitiéndole relacionarse de una manera armoniosa y respetuosa. Para tener una comunicación organizacional efectiva se puede usar técnicas como:

Planeación de la actividad	
<b>Institución de Educación</b>	Escuela de Educación Básica Gustavo Enrique Galindo Velasco
<b>Tema o disciplina</b>	Estrategias activas de comunicación organizacional para potenciar el desempeño docente.
<b>Título de la Actividad</b>	Coaching grupal con enfoque en el aprendizaje experimental y la reflexión crítica.”
<b>Competencias que desea trabajar</b>	Comunicación efectiva. - Trabajo en equipo. – Liderazgo. – Resolución de problema. Toma de decisiones. – Adaptabilidad.
<b>Objetivos de aprendizaje</b>	Desarrollar las habilidades de comunicación organizacional efectiva en los docentes para optimizar el trabajo en equipo, la colaboración y el logro de los objetivos institucionales.
<b>Descripción de la Actividad</b>	
<b>Duración</b>	4 sesiones de 2 horas cada una.
<b>Materiales y Recursos Necesarios</b>	Pizarra o proyector – Rotuladores o marcadores – Hojas de papel – Lápiz de colores – Material impreso con información sobre la comunicación organizacional.
<b>Introducción</b>	¿Qué entendemos por comunicación organizacional? ¿Cuál es su importancia en el ámbito educativo? Presentación del tema: Se da a conocer el concepto de comunicación organizacional y su relevancia para el desempeño docente. Identificación de desafíos: Los docentes comparten sus experiencias y desafíos relacionados con la comunicación en el contexto escolar. Establecimiento de objetivos: Se definen los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con el coaching.
<b>Instrucciones para los Docentes</b>	El docente debe estar presto a todo el escenario. El docente debe auto evaluar su comunicación con los demás.
<b>Instrucciones para los Estudiantes</b>	Los estudiantes realizan un análisis de la comunicación con miembros de la comunidad educativa.

<p><b>Desarrollo de la Actividad</b></p>	<p>Sesión 1: Introducción y Conciencia  Actividad inicial: Dinámica de presentación para romper el hielo y fomentar la interacción entre los participantes.  Reflexión inicial: ¿Qué entendemos por comunicación organizacional?  ¿Cuál es su importancia en el ámbito educativo?</p> <p>Sesión 2: Habilidades Básicas de Comunicación  Dinámica de escucha activa: Los docentes practican la escucha activa en parejas, identificando los elementos clave de una comunicación efectiva.  Análisis de casos: Se presentan casos reales o ficticios relacionados con la comunicación en el ámbito educativo, y los docentes analizan las estrategias utilizadas y sus posibles consecuencias.  Role-playing: Los docentes participan en juegos de roles para practicar diferentes situaciones de comunicación interpersonal en el contexto escolar.  Reflexión individual: Cada docente reflexiona sobre sus propias habilidades de comunicación y áreas de mejora.</p> <p>Sesión 3: Comunicación Efectiva en el Trabajo en Equipo  Dinámica de construcción de equipos: Los docentes forman equipos y trabajan en conjunto para realizar una tarea específica, identificando los desafíos y las estrategias para una comunicación efectiva en el trabajo en equipo.  Análisis de la comunicación en reuniones: Se analiza la dinámica de comunicación en las reuniones de equipo, identificando las fortalezas y debilidades, y proponiendo estrategias para mejorarlas.  Herramientas para la comunicación efectiva en equipo: Se presentan herramientas y técnicas para mejorar la comunicación en el trabajo en equipo, como la retroalimentación constructiva, la resolución de conflictos y la toma de decisiones colaborativa.  Plan de acción individual: Cada docente elabora un plan de acción para aplicar las estrategias aprendidas en su práctica docente.</p> <p>Sesión 4: Aplicaciones Prácticas y Seguimiento  Compartir experiencias: Los docentes comparten sus experiencias de implementación del plan de acción individual, identificando los logros y los desafíos encontrados.  Discusión grupal: Se realiza una discusión grupal sobre las lecciones aprendidas y las estrategias que han resultado más efectivas para mejorar la comunicación organizacional.  Retroalimentación final: El coach proporciona retroalimentación individual y grupal sobre el proceso de coaching y los resultados obtenidos.  Plan de seguimiento: Se establece un plan de seguimiento para monitorear el progreso de los docentes en la aplicación de las estrategias aprendidas y brindar apoyo continuo.</p>
--	--

## CONCLUSIONES

Se diseñó y aplicó un manual de estrategias activas de comunicación organizacional en la comunidad educativa con el propósito de mejorar considerablemente el desempeño docente en el centro de estudios, lo cual se evidenciará en el ambiente laboral, así como en los procesos de enseñanza aprendizaje del último periodo lectivo.

Los elementos de la comunicación organizacional en la escuela de educación básica “Gustavo Galindo Velasco” reflejan limitaciones y carencias entre sus componentes, lo cual reduce considerablemente su eficacia, debilitando los procesos de planificación aplicados en el centro de estudios.

Las dimensiones de la comunicación organizacional en el centro educativo carecen de dinamismo, existen elementos que se encuentran debilitados lo cual no permite alcanzar los objetivos institucionales propuestos en la planificación.

El nivel de desempeño del equipo docente de la institución objeto de estudio es relativamente estable, sin embargo, los resultados reflejan que podrían ser mucho mejores si existiera una mejor comunicación organizacional en todos los niveles.

Las diversas dimensiones del desempeño docente en la escuela “Gustavo Galindo Velasco” se encuentran estables, en ciertas etapas fortalecidas por diversos factores que hacen que el cuerpo de profesores haga posible la consecución de las metas planteadas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Suárez, A., & Pérez, C. (2021). *Desarrollo de la lectoescritura mediante TIC y recursos educativos abiertos*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/688/68838021002.pdf>
- Alcivar, D. (2021). *La lectoescritura y su incidencia en el aprendizaje en los estudiantes*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5815/1/TESIS%20LECTO-ESCRITURA.pdf>
- Berges, L. (2011). *Gestión de Empresas de Comunicación*. Sevilla, España: Comunicación Social CS. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=HkYPGzKlsiIC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Gesti%C3%B3n+de+Empresas+de+Comunicaci%C3%B3n,+berges&ots=0WcLhx-DJj&sig=SeNIRfhixd3CdZsLuyKeeu2yyUo#v=onepage&q=Gesti%C3%B3n%20de%20Empresas%20de%20Comunicaci%C3%B3n%2C%20berges&f=f>
- Borbor, V. B. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Salinas - Santa Elena - 2018*. Piura, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38729>
- Cerón, O. T. (2010). *Estrategias Activas de Aprendizaje que se aplican en la enseñanza del idioma Inglés a los estudiantes de los octavos años de básica del Colegio Fiscal Mixto Víctor Manuel Peñaherrera en Ibarra*. Ibarra: Universidad Técnica del Norte. Obtenido de <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/376>
- Cevillano, M. (2022). *Método fonético desde a perspectiva de las intengencias multiples para el desarrollo de la lectoescritura*. Obtenido de <https://repositorio.uotavalo.edu.ec/bitstream/52000/743/1/PP-EDU2-2022-040.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52047566/Administracion\\_de\\_recursos\\_humanos.\\_El\\_c-libre.pdf?1488825423=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAdministracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_El\\_c.pdf&Expires=1713579084&Signature=KumG2vv4DPPheqFjSWJJWS](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52047566/Administracion_de_recursos_humanos._El_c-libre.pdf?1488825423=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAdministracion_de_recursos_humanos_El_c.pdf&Expires=1713579084&Signature=KumG2vv4DPPheqFjSWJJWS)
- Colina et al, Z. M. (2008). *Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria*. Perú: Investigación Educativa,12. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/93472163/3098-libre.pdf?1667357190=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DModelo\\_para\\_la\\_evaluacion\\_del\\_desempeno.pdf&Expires=1713579142&Signature=NZskUpfGAPBODoKTnYw1toyCG9Yj0hAwwLjyF65l-pgsNTFO6ImLL~HDZD](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/93472163/3098-libre.pdf?1667357190=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DModelo_para_la_evaluacion_del_desempeno.pdf&Expires=1713579142&Signature=NZskUpfGAPBODoKTnYw1toyCG9Yj0hAwwLjyF65l-pgsNTFO6ImLL~HDZD)
- Collado, F. C. (1997). *La comunicación en las organizaciones*. México: Editorial trillas. Obtenido de <http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/3223/1/Definici%C3%B3n%20y%20alcance%20de%20la%20comunicaci%C3%B3n%20organizacional.PDF>
- Cruz, J. (2021). *La Lectoescritura*. Obtenido de <https://www.sev.gob.mx/educacion-basica/wp-content/uploads/2020/08/Lectoescritura-Segundo-Grado-Calidad-Superior.pdf>

- Félix, A. (2014). *La comunicación en las teorías de organizaciones*. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/71037986/43e1351ea3a706c7bbbfa4b14919fe83a4c4-libre.pdf?1633208679=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa\\_comunicacion\\_en\\_las\\_teorias\\_de\\_las\\_or.pdf&Expires=1713579462&Signature=apTzT7~sRaJ1AUN4YC59VnXgF](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/71037986/43e1351ea3a706c7bbbfa4b14919fe83a4c4-libre.pdf?1633208679=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa_comunicacion_en_las_teorias_de_las_or.pdf&Expires=1713579462&Signature=apTzT7~sRaJ1AUN4YC59VnXgF)
- Fernández, L. R., & Sande, P. V. (2019). Retos y perspectivas en la comunicación organizacional. *Revista internacional de Información y Comunicación; Scopis (Q1) y otras bases de datos*, 3. Obtenido de <https://rodin.uca.es/handle/10498/30401>
- Fuertes, A. (2019). *EVOLUCIÓN DE LOS MODELOS DE ESCRITURA*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832312044.pdf>
- Gallardo, G. (2019). *Estaciones de Lectura - Sistematización proyecto fomento lector*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/313751934\\_Estaciones\\_de\\_Lectura\\_-\\_Sistematizacion\\_proyecto\\_fomento\\_lector](https://www.researchgate.net/publication/313751934_Estaciones_de_Lectura_-_Sistematizacion_proyecto_fomento_lector)
- Gómez, F. J. (2017). La comunicación. *Salus*, vol. 20, núm. 3, septiembre-diciembre, 2016, pp. 5-6, 5-6. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3759/375949531002.pdf>
- Gutiérrez, C. E. (2010). *Un modelo de evaluación del desempeño docente que contribuye en la mejora de la calidad de los servicios educativos*. Argentina: Congreso Iberoamericano de evaluación docente. Obtenido de <https://www.adepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/EVALUACION/RLE3221Gutierrez.pdf>
- Gutiérrez, C. H. (2023). *Estrategias didácticas en la educación*. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v7n28/a18-758-772.pdf>
- Hincapié, U. (2022). *La lectura compartida como práctica de interacción y fortalecimiento de capacidades humanas*. Obtenido de <https://doi.org/10.32997/2346-2884-vol.22-num.1-2022-4095>
- Hormazabal, E. (2020). *Potenciar la escritura guiada en niños ed educación básica*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/ismaelina/escritura-guiada>
- Martínez, J., & Martínez, G. (2009). *La evaluación de la función docente mediante la opinión del estudiante. Un nuevo instrumento para nuevas dimensiones: COED*. Madrid: Revista de la Educación Superior, XXXVIII (149). Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602009000100006&script=sci\\_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602009000100006&script=sci_abstract&tlng=pt)
- MINEDUC. (2011). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/estandares/>
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2019). *Guía metodológica para el proceso de la lectura*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/11/guia-metodologica-para-desarrollar-el-gusto-por-la-lectura.pdf>

- Molina, A. W. (2021). *Estrategias activas para el desarrollo de emprendimientos en el Ecuador*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Obtenido de <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/174e0bf7-e0bc-4a5e-8153-ae94e7df6ccb/content>
- Narváez, I. E. (2022). *Estrategias didácticas para favorecer el proceso de aprendizaje en niños* . Obtenido de [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2665-02822022000200078](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-02822022000200078)
- Pisco, R. (2023). *La lectoescritura como elemento fundamental en el proceso de enseñanza - aprendizaje*. Obtenido de doi.org/10.33386/593dp.2023.1-1.1658: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7437987.pdf>
- PROGRAMA DE ESCRITURA DISCIPLINAR . (2020). *¿CÓMO UTILIZAR LA ESCRITURA LIBRE PARA DESARROLLAR LAS HABILIDADES DE ESCRITURA*. Obtenido de <http://escrituradisciplinar.uc.cl/images/Recursos/Cmo-utilizar-la-escritura-libre-para-desarrollar-las-habilidades-de-escritura.pdf>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional. Decimotercera Edición*. México: Pearson Education .
- Salas, R. E. (2022). *Estrategias didácticas emergentes desafío y reto docente*. Obtenido de <https://comunicacion-cientifica.com/wp-content/uploads/2022/07/CC46.-PDF-Estrategias-didacticas-emergentes2.pdf>