



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

**CARRERA DE PSICOPEDAOGOGÍA**

**MODALIDAD:** Presencial

**Proyecto de Investigación o Titulación previo a la obtención del Título de  
Licenciada en Psicopedagogía**

**Tema:**

---

“Gestión administrativa y clima institucional de la Unidad Educativa “Juan León  
Mera”-La Salle”

---

**Autor:** Josselyn Elizabeth Alvarez Fuentes

**Tutor:** Psic. Edu. Danny Gonzalo Rivera Flores, MSc

**Ambato-Ecuador**

**2024**

## **A. PÁGINAS PRELIMINARES**

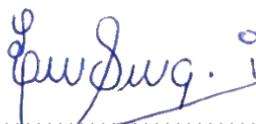
### **APROBACIÓN DEL TUTOR**

Yo, Psic. Edu. Danny Gonzalo Rivera Flores, M.Sc con C.I 180401296-9, en calidad de tutor del Trabajo de Titulación, sobre el tema “**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JUAN LEÓN MERA”-LA SALLE**”, desarrollada por la estudiante Alvarez Fuentes Josselyn Elizabeth, de la carrera de Psicopedagogía, de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos científicos, técnicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por Honorable Consejo Directivo.

.....  
Psic. Edu. Danny Gonzalo Rivera Flores, MSc  
C.I. 180401296-9  
**DOCENTE TUTOR**

## AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Josselyn Elizabeth Alvarez Fuentes, con C.I 2100825930 por medio del presente Trabajo de Titulación con el tema: **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JUAN LEÓN MERA”- LA SALLE**”, dejo en constancia que, a lo largo de este proceso, se ha tomado en cuenta revisiones de literatura, investigaciones bibliográficas, estudios experimentales, estudios de campo y estudios durante la carrera. Mi autoría del presente trabajo es un testimonio de habilidades y compromiso como estudiante, por lo mismo, asumo mi responsabilidad de opiniones, ideas, metodología y recomendaciones expuestas.

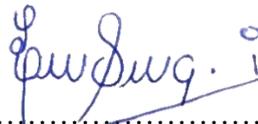


.....  
Josselyn Elizabeth Alvarez Fuentes

C.I 2100825930

## DERECHOS DE AUTOR

Yo, Josselyn Elizabeth Alvarez Fuentes, con C.I 2100825930, cedo los derechos en líneas patrimoniales del presente Trabajo Final de Titulación con el tema: **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JUAN LEÓN MERA”-LA SALLE”**, autorizo parte de la reproducción de la misma, siendo esto que este dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice a fines de lucro.



.....  
Josselyn Elizabeth Alvarez Fuentes

C.I 2100825930

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

La comisión de estudio y calificación del Informa del Trabajo de Titulación sobre el tema: **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JUAN LEÓN MERA”-LA SALLE”**, presentado por la estudiante Josselyn Elizabeth Alvarez Fuentes, de la carrera de Psicopedagogía.

Una vez revisada la investigación se APRUEBA, debido a que se cumple con los principios básicos, técnicos, científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza ante los organismos pertinentes.

## **COMISIÓN CALIFICADORA**

.....  
Psic. Carolina Elizabeth Manzano Vinuesa MSc.

C.I 1804312500

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

.....  
Dra. Carmita del Rocío Núñez López Mg.

C.I 1801908490

**MIEMBRO DEL TRIBUNAL**

## DEDICATORIA

La presente investigación se lo dedico:

A ***Dios***, con agradecimiento y humildad por ser guía en mi vida, que en cada logro y desafío, me ha brindado la fuerza y valor para culminar cada una de ellas. Además, siendo testigo de su amor infinito, este presente trabajo es mi reconocimiento y mi fe de todo aquello que he logrado durante toda mi vida con su ayuda: como hija, como profesional y como buen ser humano.

A ***Anita Fuentes***, mi amada madre, que con su sacrificio, apoyo, amor incondicional y buen ejemplo, me ha permitido, llegar a este punto de mi vida profesional, siendo esto resultado de los valores que me ha inculcado durante todos estos años.

A ***Dub Berlin Alvarez***, mi querido padre, que con su dedicación y firmeza, me ha dado la oportunidad de cumplir cada una de mis metas y sueños a lo largo de mi vida personal y académica.

A ***Celine Alvarez***, mi hermana menor, confidente y amiga, se la dedico por ser mi compañera durante todos estos años de estudio, además, de su apoyo constante, por ser la fuente de inspiración en vida y ser el motivo para ser una mejor persona cada día.

A ***Ana Castellano y Augusto Fuentes***, mis abuelos maternos, mis fuentes de amor y

sabiduría, dedico con infinito amor mi dedicación y esfuerzo, por medio de sus lecciones de vida, anécdotas e historias han sido influencia única para que sean tributo hacia su legado como nieta.

A ***Pilar Fuentes***, mi tía materna, cuyo apoyo han sido invaluable en mi vida, este presente trabajo dedico con admiración y cariño.

A ***Pompeyo Alvarez y María Concepción Ortiz***, en memoria de mis bisabuelos paternos, cuyo legado son parte fundamental de mi historia familiar y me guían desde el cielo cada paso que doy.

A ***Shanel***, mi mascota, mi leal compañera, le dedico este trabajo con afecto, su presencia ha traído consuelo, alegría y recordatorio de la importancia de la felicidad.

**Josselyn Elizabeth Alvarez Fuentes**

## AGRADECIMIENTO

Mi sentimiento de gratitud va dirigido:

A ***Dios***, por brindarme sabiduría para cada momento de mi vida académica y ser inspiración constante para culminar el presente proyecto de investigación.

A ***Anita Fuentes***, mi madre, a la cual, agradezco infinitamente su apoyo y compañía incondicional, por ser aquella persona que me ha inspirado, me ha enseñado a confiar en mis habilidades, a no rendirme ni a desfallecer ante nada y siempre perseverar por medio de sus sabios consejos.

A ***Dub Berlin Alvarez***, mi padre, aquel que me ha enseñado en valor que tengo como persona y como puedo aportar a la sociedad, siendo una persona fiel a mis creencias y jamás darme por vencida.

A ***Celine Alvarez***, mi hermana menor, por enseñarme el valor de ser firme en mis decisiones y mi refugio en los momentos más difíciles.

A ***Ana Castellano y Augusto Fuentes***, mis abuelos maternos, agradezco por enseñarme a valorar cada momento de aprendizaje, la importancia de cuidar las cosas que me rodean y que la palabra “*no puedo*” no exista en mi vocabulario, ya que siempre habrá la oportunidad de volverlo a intentar hasta

lograrlo y cumplirlo, siendo esto sinónimo de perseverancia y no rendirse.

Al *Movimiento Scout y a la Asociación Scouts Ecuador*, que ha contribuido significativamente a mi crecimiento y desarrollo como líder, dándome lecciones de vida que me han enriquecido mi vida personal y académica, brindándome la oportunidad de compartir mis conocimientos a muchos jóvenes del país y por el mismo hecho de seguir en constante aprendizaje por medio de las mismas, además, a mis amigos que me ha brindado el movimiento, por ser pilares fundamentales para aprender a confiar en mí misma, confidentes de aventuras, aprendizaje y risas.

Al *Psic. Edu. Danny Rivera*, mi tutor del proyecto de investigación, por su constancia, paciencia, orientación y sabiduría que han sido de gran importancia para desarrollar este proceso. Además, por ser un gran mentor que me ha inspirado a esforzarme, por lo cual, también he aprendido de su ética de trabajo, su pasión por la investigación y su integridad como profesional y docente, siendo un honor haber tenido la oportunidad de trabajar bajo su guía.

**Josselyn Elizabeth Alvarez Fuentes**

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

|   |           |
|---|-----------|
| <b>A. PÁGINAS PRELIMINARES .....</b>    | <b>ii</b> |
| APROBACIÓN DEL TUTOR .....              | ii        |
| AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN ..... | iii       |
| DERECHOS DE AUTOR.....                  | iv        |
| APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....   | v         |
| DEDICATORIA.....                        | vi        |
| AGRADECIMIENTO.....                     | viii      |
| ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....       | x         |
| ÍNDICE DE TABLAS.....                   | xii       |
| ÍNDICE DE FIGURAS.....                  | xv        |
| ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....            | xv        |
| RESUMEN EJECUTIVO .....                 | xvi       |
| ABSTRACT.....                           | xvii      |
| <b>B. CONTENIDOS.....</b>               | <b>1</b>  |
| <b>CAPÍTULO I.....</b>                  | <b>1</b>  |
| <b>MARCO TEÓRICO .....</b>              | <b>1</b>  |
| 1.1. Antecedentes investigativos.....   | 1         |
| 1.2. Objetivos.....                     | 26        |
| 1.2.1. Objetivo General.....            | 26        |
| 1.2.2. Objetivos Específicos .....      | 26        |
| <b>CAPÍTULO II.....</b>                 | <b>27</b> |
| <b>METODOLOGÍA .....</b>                | <b>27</b> |
| 2.1. Materiales.....                    | 27        |
| 2.2. Métodos.....                       | 28        |
| 2.2.1. Enfoque de la investigación..... | 28        |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.2.2. Diseño de la investigación .....   | 29        |
| 2.2.3. Modalidad de investigación.....  | 29        |
| 2.3. Descripción del modelo de investigación .....  | 30        |
| 2.3.1. Población .....  | 30        |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información .....                                      | 34        |
| 2.4.1. Técnicas .....   | 34        |
| 2.4.2. Instrumentos .....   | 34        |
| 2.4.3. Plan de recolección de información.....  | 39        |
| 2.4.4. Plan de procesamiento y análisis de información.....   | 40        |
| 2.4.5. Planteamiento de hipótesis .....   | 41        |
| <b>CAPÍTULO III.....</b>  | <b>42</b> |
| <b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>   | <b>42</b> |
| 3.1. Análisis y discusión de los resultados.....  | 42        |
| 3.1.1. Análisis de resultados .....   | 42        |
| 3.1.2. Discusión de resultados .....  | 61        |
| 3.2. Verificación de hipótesis .....  | 62        |
| 3.2.1. Correlación de hipótesis muestra poblacional personal docentes y<br>administrativa.....        | 62        |
| 3.2.2. Correlación de hipótesis muestra poblacional de estudiantes de segundo de<br>bachillerato..... | 67        |
| <b>CAPÍTULO IV .....</b>  | <b>72</b> |
| <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>   | <b>72</b> |
| 4.1. Conclusiones.....  | 72        |
| 4.2. Recomendaciones.....   | 73        |
| <b>C. MATERIALES DE REFERENCIA.....</b>   | <b>75</b> |
| Referencias Bibliográficas .....  | 75        |
| Anexos.....   | 81        |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1</b> Perfil de parámetros de calidad .....   | 6  |
| <b>Tabla 2</b> Componentes de la operativización educativa .....   | 10 |
| <b>Tabla 3</b> Aspectos para hacer una buena planificación estratégica.....  | 15 |
| <b>Tabla 4</b> Instrumentos para controlar y evaluar por área .....  | 17 |
| <b>Tabla 5</b> Características sobre el clima institucional .....  | 21 |
| <b>Tabla 6</b> Beneficios de la buena práctica del clima institucional.....  | 22 |
| <b>Tabla 7</b> Ámbitos de participación de la comunidad educativa.....   | 24 |
| <b>Tabla 8</b> Recursos del proyecto de investigación .....  | 27 |
| <b>Tabla 9</b> Descripción de muestreo de la investigación .....   | 31 |
| <b>Tabla 10</b> Detalle de los estudiantes de Segunda de Bachillerato .....  | 31 |
| <b>Tabla 11</b> Descripción de Teoría de Piaget: Etapas de desarrollo cognitivo y Etapas del desarrollo de la autonomía .....  | 32 |
| <b>Tabla 12</b> Muestra de la población.....   | 33 |
| <b>Tabla 13</b> Dimensiones y Componentes .....  | 36 |
| <b>Tabla 14</b> Estándares e indicadores.....  | 36 |
| <b>Tabla 15</b> Criterios de confiabilidad enfocado a estudiantes de gestión administrativa .....  | 37 |
| <b>Tabla 16</b> Criterios de confiabilidad enfocado a personal administrativo y docente de clima institucional .....   | 38 |
| <b>Tabla 17</b> Criterios de confiabilidad enfocado a estudiantes de clima institucional...  | 39 |
| <b>Tabla 18</b> Preguntas básicas de recolección de información o solución de problemas .....  | 39 |
| <b>Tabla 19</b> Estándares de gestión escolar, indicadores de calidad educativa y medios de verificación.....  | 42 |
| <b>Tabla 20</b> Estándares de desempeño profesional directivo, indicadores de calidad educativa y medios de verificación .....   | 43 |
| <b>Tabla 21</b> Estándares de desempeño profesional docente, indicadores de calidad educativa y medios de verificación .....   | 44 |
| <b>Tabla 22</b> Análisis general sobre la aplicación de las matrices de estándares de calidad educativa Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente ..... | 45 |
| <b>Tabla 23</b> Dimensión de Calidad de enseñanza .....  | 47 |

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 24</b> Dimensión de Educación estratégica.....  | 48 |
| <b>Tabla 25</b> Dimensión Planificación prospectiva.....   | 48 |
| <b>Tabla 26</b> Dimensión Aprendizaje organizativo.....  | 49 |
| <b>Tabla 27</b> Análisis general del cuestionario sobre gestión administrativa dirigido a estudiantes.....                                 | 50 |
| <b>Tabla 28</b> Dimensión Etapas de evaluación.....  | 51 |
| <b>Tabla 29</b> Dimensión Responsabilidad.....   | 52 |
| <b>Tabla 30</b> Dimensión Cooperativismo.....  | 53 |
| <b>Tabla 31</b> Dimensión Confianza.....   | 54 |
| <b>Tabla 32</b> Análisis general del cuestionario aplicado sobre el clima institucional dirigido a docentes y personal administrativo..... | 55 |
| <b>Tabla 33</b> Dimensión Comunicación.....  | 56 |
| <b>Tabla 34</b> Dimensión Motivación.....  | 57 |
| <b>Tabla 35</b> Dimensión Participación.....   | 58 |
| <b>Tabla 36</b> Dimensión Confianza.....   | 59 |
| <b>Tabla 37</b> Análisis general del cuestionario aplicado sobre el clima institucional dirigido a estudiantes.....                        | 60 |
| <b>Tabla 38</b> Dimensiones del cuestionario de calidad de gestión administrativa.....   | 63 |
| <b>Tabla 39</b> Criterio de confiabilidad.....   | 63 |
| <b>Tabla 40</b> Dimensiones del cuestionario sobre clima institucional dirigido a docentes y personal administrativo.....                  | 64 |
| <b>Tabla 41</b> Criterio de confiabilidad.....   | 64 |
| <b>Tabla 42</b> Tau-b de Kendall.....  | 65 |
| <b>Tabla 43</b> Dimensiones del cuestionario sobre gestión administrativa dirigido a estudiantes.....                                      | 67 |
| <b>Tabla 44</b> Criterio de confiabilidad.....   | 68 |
| <b>Tabla 45</b> Dimensiones del cuestionario sobre clima institucional dirigido a estudiantes.....   | 68 |
| <b>Tabla 46</b> Criterio de confiabilidad.....   | 69 |
| <b>Tabla 47</b> Tau-b de Kendall.....  | 69 |
| <b>Tabla 48</b> Tabla explicativa de dimensiones cuestionario estructurado de gestión administrativa enfocado a los estudiantes.....       | 81 |

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 49</b> Tabla explicativa de dimensiones cuestionario estructurado de clima institucional enfocado al personal administrativo y docente ..... | 82 |
| <b>Tabla 50</b> Tabla explicativa de dimensiones cuestionario estructurado de clima institucional enfocado a los estudiantes .....                    | 83 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1</b> Actores de calidad educativa .....                                      | 7  |
| <b>Figura 2</b> Características de pilar estratégico de la gestión administrativa ..... | 9  |
| <b>Figura 3</b> Análisis FODA como una herramienta de la gestión administrativa.....    | 11 |
| <b>Figura 4</b> Comparación de la herramienta prospectiva en la actualidad .....        | 14 |
| <b>Figura 5</b> Implicados en el proceso educativo.....                                 | 18 |

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

|   |    |
|---|----|
| <b>Ilustración 1</b> Localización de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle,<br>Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato ..... | 30 |
|---|----|

## **RESUMEN EJECUTIVO**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA**

**Tema:** Gestión administrativa y clima institucional de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle

**Autor:** Josselyn Elizabeth Alvarez Fuentes

**Tutor:** Psic. Edu. Danny Gonzalo Rivera Flores Mg.

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación, denominada “Gestión administrativa y clima institucional de la Unidad Educativa Juan León Mera-La Salle”, tuvo como finalidad analizar la gestión administrativa y su influencia en el clima institucional de los estudiantes de segundo de bachillerato, personal administrativo y docentes.

Con la intención de cumplir con los objetivos, se realizó una exhaustiva investigación sobre diversas fuentes bibliográficas para así poder responder dichas interrogantes. Por cuanto, a la metodología se empleó, un enfoque mixto que combina elementos correlacionales, descriptivos y transversales.

Además, se aplicó cuestionarios del Ministerio de Educación y cuestionarios estructurados que contienen dimensiones relacionadas a la gestión administrativa y clima institucional en base a las dos poblaciones aplicadas. En total participaron 52 docentes y personal administrativo, además 121 estudiantes de segundo de bachillerato paralelos: “A”, “B”, “C”, “D” y “E”.

Para lograr comprobar los resultados, se utilizó el coeficiente correlacional Tau-b de Kendal, los cuales dieron el pase para validar la hipótesis alternativa planteada. Como resultado, se demostró que la gestión administrativa sí influyen en el clima institucional.

**Palabras claves:** Gestión administrativa, Clima institucional

## ABSTRACT

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO  
FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION  
CAREER OF PSYCHOPEDAGOGY

**Topic:** Administrative management and institutional climate of “Juan León Mera”-  
La Salle Educational Unit

**Author:** Josselyn Elizabeth Alvarez Fuentes

**Tutor:** Psic. Edu. Danny Gonzalo Rivera Flores Mg.

## ABSTRACT

The purpose of this research, with topic: “Administrative management and institutional climate of Juan León Mera-La Salle Educational Unit”, was to analyze administrative management and its influence on the institutional climate of second-year high school students, teachers and administrators.

The intention of meeting the objectives, exhaustive investigation was carried out on different bibliographic sources in order to answer these questions. About the methods, a mixed approach was used that combines correlational, descriptive and transversal elements.

Another hand, the questionnaires from the Ministry of Education and structured questionnaires containing dimension relates to administrative management and institutional climate were evaluated based on the two populations. In total, 52 teachers and administrative staff participated, as well as 121 students second-year high school “A”, “B”, “C”, “D” and “E”.

The result to be verified, Kendall’s Tau-b correlation coefficient was used, which led to validation of the proposed alternative hypothesis. As a result, it was demonstrated that administrative management does influence the institutional climate.

**Keywords:** Administrative management and Institutional climate

## **B. CONTENIDOS**

### **CAPÍTULO I**

#### **MARCO TEÓRICO**

##### **1.1. Antecedentes investigativos**

Al realizar una búsqueda bibliográfica se considera, que para los antecedentes investigativos dos tipos, antecedentes investigativos de campo y antecedentes teóricos. Por otra parte, los *antecedentes de campo*, según Arias (2021a) detalla que son estudios que se realizan de forma experimental, que recauda diferentes datos descriptivos y numéricos.

##### **a. Antecedentes internacionales**

El argumento, evidenciado en la investigación “*Gestión escolar y calidad educativa*” de García y otros (2018a) elaborado en la ciudad de México, sobre la gestión administrativa está interrelacionada con la calidad, es decir, que los procesos de enseñanza, teorías pedagógicas, desarrollo humano y relación académica están vinculados en cada uno de los procesos. Donde los actores educativos tienen una tarea de gran importancia, porque se convierten en gestores educativos de calidad. Por ende, el vincular la calidad, el clima institucional y la gestión escolar, forman de esta manera un complemento de mejora a la sociedad, padres de familia, estudiantes y docentes.

Desde un punto de vista de la escuela humanista, el autor Félix, (2022a) detalla en su estudio “*Clima institucional y calidad de la gestión administrativa en instituciones de educación media*” publicado en Lima, que el clima institucional produce la calidad en la gestión administrativa, donde cada actor educativo está de forma permanente en la ejecución de actividades de la institución. Además, el mantener la confianza entre los educadores como la comunicación y la motivación será la eficacia para la misma. Así como, el autor menciona que la gestión administrativa, maneja recursos humanos que van acorde a la formación académica en funcionalidad de los líderes educativos.

El clima institucional en base a la Escuela Gestalt, que detalla la autora Ccapira, (2018a) en su investigación “*Relación entre habilidades sociales y clima institucional*

*en el personal que labora para el establecimiento penal de Sicuani*” publicada en Perú, puede mejorar la actuación instruccional y su funcionamiento, de participación, organización, eficacia y estimulación. Por otra parte, se establece interacciones fluidas entre equipos docentes y de gestión, captan así el orden de las cosas y el poder crear nuevas integraciones educativas. De esta manera, la percepción de la escala de trabajo y del entorno podría influir en el pensamiento de las personas de una manera negativa y/o positiva.

Mientras que, para la investigación *“Características distintivas en la gestión del servicio educativo”* del autor Barreda, (2007a) publicado en Brasil, detalla que debe existir una planificación estratégica, ya que, es parte de la gestión administrativa, donde da paso a establecer metas y objetivos en relación a cumplir dichos objetivos. Menciona que existe varias metodologías que se pueden aplicar en los diferentes campos de gestión educativa, por ejemplo, Balanced Scorecard, da paso a operativizar los proyectos, objetivos cualitativos y actividades de dichas gestiones. Por otra parte, es necesario generar espacios de coordinación de trabajo entre la comunidad educativa.

#### **b. Antecedentes nacionales**

En la investigación desarrollada por Castillo y Tejada, (2017) *“Una aproximación epistemológica a la gerencia educativa”*, plantea que la gestión administrativa escolar debe ser aplicada de forma correcta, porque, depende en su mayoría de la calidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje y como la misma influye en el clima institucional de los educandos. Por otra parte, es de gran importancia, que las funciones administrativas como: planificar, evaluar, organizar y controlar sean llevados de forma óptima, para así obtener un producto de calidad. Además, menciona que la gestión administrativa promueve un clima institucional adecuado que da paso al desarrollo permanente de la comunidad educativa efectiva.

Asimismo, en el artículo *“El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza-aprendizaje del Bachillerato del Colegio Nacional Manta de Manta, 2010-2011”*, del autor Anchundia, (2015a) menciona que, es de gran importancia para los docentes el trabajo colaborativo donde permite lograr las metas institucionales de una gestión administrativa. Por ende, da paso a proyectos que benefician en las aulas de la unidad educativa. Mientras que, el docente cumple el rol de forma acertada, es decir,

demonstrando un clima institucional lleno de compañerismo da paso a que los alumnos muestren interés por aprender y lograr sus metas pedagógicas.

Mediante la investigación realizada por Segura, (2023) "*Clima Institucional y la comunicación asertiva en estudiantes de EGBM 5to, 6to y 7mo de la Unidad Educativa Bautista*", recalca que el clima institucional está directamente correlacionado con el desempeño tanto del estudiante como el del docente. Del mismo modo, los distintos climas escolares son indicio de las relaciones entre compañeros que darán paso a la participación activa de los mismo dentro del ámbito académico. Por tal razón, el establecer una gestión administrativa correcta da paso a que los diferentes educadores puedan ejecutar de forma óptima sus actividades dentro de los ambientes áulicos.

Por esta razón, para la autora Quinga, (2023) "*Gestión educativa y aprendizaje de la lectoescritura en estudiantes de educación general de la Unidad Educativa González Suárez*", detalla que la aplicación del Manual de Gestión Escolar, identifica la gestión escolar de la Unidad Educativa, con una satisfacción del 73% enfocado en el desempeño profesional. Además, considera que la gestión administrativa escolar debe llevar a cabo una metodología adecuada para que aporte de forma positiva a la educación. Por lo tanto, se debe establecer procedimientos para fortalecer la gestión educativa en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

### **c. Teoría, modelo o posición filosófica**

Para Vygotsky, la teoría socio-constructivista se relaciona a concepciones histórico humanas, donde detalla que la educación es social en el sentido de que el ser humano es parte de una sociedad y por ende aprende de lo que le rodea. Por otra parte, para dicho autor la gestión administrativa debe estar acompañada de una estrategia pedagógica, que da paso a un ambiente sano para la construcción de conocimientos. Asimismo, considera que al generar tipos de ambientes escolares de calidad para que el desarrollo de los educandos tanto fuera como adentro del aula puedan ser comportamientos de interacción social (Cancari, 2016a).

Por otra parte, a modo de ejemplo, Bisquerra menciona que el clima escolar es algo relativo y estable como una cualidad, donde los principales protagonistas son los educandos. Los mismos, interactúan por medio de trabajos colaborativos, espacios y

micro dimensiones como la cohesión, involucración, relación con los padres, comunicación, apoyo entre pares y docentes. Mientras que, los docentes, deben abarcar la moral, el interés, el desarrollo profesional, control e innovación de actividades como parte de un equipo directivo escolar (Ibarrola y Iriarte, 2014).

Además, es importante detallar los *antecedentes teóricos*, es decir, que según, el autor Arias (2021b), se consideran aportes de investigaciones hacia nuevos estudios, siendo esto una forma de exponer el tema de manera particular, utilizando documentos de relación teórica con la finalidad de investigar.

## **Gestión administrativa**

### **a. Definición**

La gestión administrativa se considera como una expresión institucional que es diseñada por parte del Ministerio de Educación con la finalidad de tramitar asuntos relacionados con la educación. Además, para el sistema educativo se detalla como un mecanismo de rendición de cuentas y evaluación. Por su parte, se define como un medio o un instrumento que monitorea resultados y como impacta de forma positiva o negativa en los procesos educativos, los cuales, son evaluados por medio de estándares. Es un medio que orienta la labor administrativa, del educador y las relaciones del entorno con el objetivo de alcanzar las metas institucionales (Santín, 2023).

Se evidencia la existencia de factores que influye en la gestión administrativa. El factor *humano*, es un agente participativo y activo acorde al cargo, funcionalidad de la persona y desempeño, siendo un medio para ejecutar los objetivos preestablecidos. Por otra parte, el *factor ambiental*, se enfoca a la infraestructura del establecimiento, donde se centra al funcionamiento eficaz, eficiente y de calidad. Por último, el *factor financiero*, siendo este de vital importancia para el desarrollo de los dos anteriores factores mencionados, por lo que, determina el logro de objetivos a dichas actividades como parte administrativa (Bejarano y otros, 2022).

En la actualidad existe tres ámbitos para la gestión administrativa escolar, que dan paso al desarrollo de la educación, por ende, el *ámbito público* se relaciona a la gestión del

estado y del Ministerio de Educación, siendo una observación gubernamental de economía, sociedad y política, como ciencia de la administración de poder efectivo. Por otra parte, el *ámbito privado* se enfoca de manera singular y con soluciones independientes. Además, se puede mencionar al *ámbito mixto*, es la estructura jerárquica de funciones entre la administración privada y pública, siendo esto responsabilidad de participación autónoma y descentralizadas (Cancari, 2016b).

## **b. Gestión administrativa y calidad**

La gestión administrativa, son consideradas como prácticas educativas con un enfoque de acción estratégica para así asegurar la calidad educativa, como resultado de una misión educativa y praxis pedagógica. Por otra parte, la calidad educativa se direcciona al cumplimiento de los fines y la mejor formación intelectual, física y moral de los estudiantes. Además, el juicio de una buena o mala calidad se basa según a los intereses y necesidades (Quintana, 2018a).

La razón de brindar calidad educativa a las instituciones se enfoca en los principios de compromiso de la gestión administrativa, con el objeto de conducir de manera rigurosa en cada proceso. El *principio de jerarquización*, se considera como una forma específica de la organización de órganos que abarca la institución. Se puede incluir el *principio de control*, permite la planeación y realización de las actividades para la atención de desempeño administrativo y docente. Por lo cual, el *principio de centralización*, se enfoca a asignar responsabilidades a los directivos en base a la jerarquización de la institución (Garcia, 2021)

La necesidad de asegurar la calidad educativa y que los encargados asuman con responsabilidad sus competencias, se plantea parámetros para la evaluación de desempeño de la gestión y de los profesionales. Además, para observar los dominios de liderazgo escolar que se ven reflejados en las prácticas de gestión. Por ende, para que se observe un parámetro bien ejecutado se debe centrar en el desarrollo del educando, donde se incluya comunidades óptimas de aprendizaje (Peniche y Crescencio, 2023).

**Tabla 1**

*Perfil de parámetros de calidad*

| <b>Parámetros e indicadores</b>  | <b>Excelencia en gestión administrativa</b>  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Reflexión desarrollo profesional</li><li>• Gestión de procesos de formación continua, modelo educación y evaluación de profesorado.</li><li>• Gestión de recursos</li><li>• Gestión de ambiente escolar</li><li>• Resultados de la gestión</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrollo jerárquico de directiva</li><li>• Gestiona de manera integral las actividades del entorno educativo</li><li>• Gestión los procesos de enseñanza-aprendizaje con excelencia</li><li>• Administra recursos con los fines educativos</li><li>• Organiza la formación, desarrollo y actualización profesional</li></ul> |

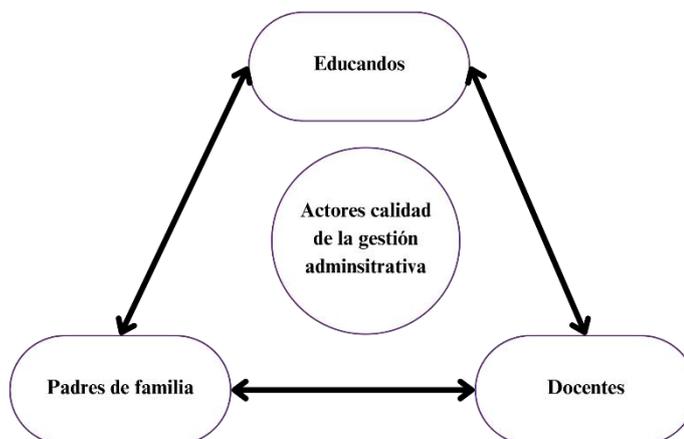
**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez, con la guía del artículo “Prácticas de gestión escolar en bachilleratos de alta y baja eficacia escolar en Aguascalientes”

Los estándares de calidad enfocados en la gestión administrativa, se apoya en el compromiso de los alumnos para su aprendizaje y destrezas curriculares, en el caso de los padres de familia para la participación activa en la escuela, en los docentes direccionados al perfeccionamiento pedagógico y directivos enfocado en la finalidad de mejorar como gestores educativos. Siendo así que los estándares de calidad, será una forma de metas esperadas de los diferentes actores del sistema educativo. Para ello se debe comprender en logros, desempeños observables y medibles (Centro de Estudios Educativos y otros, 2013a).

Según el Centro de Estudios Educativos y otros, (2013b), los estándares deben cumplir con las siguientes características: 1) *Claros*, los actores educativos sepan a donde se dirige y que objetivos debe lograr. 2) *Exigentes*, cumplir con el pleno reconocimiento de todas las áreas. 3) *Pertinente a mejorar*, evidenciar el desempeño del educador, del educando y de las escuelas, ya sea de manera colectiva o individual. 4) *Reflexivos*, es un medio que impulsa a generar ambientes participativos y de confianza.

**Figura 1**

*Actores de calidad educativa*



**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

### **c. Pilares de la educación**

La educación necesitaba mejoras y condiciones para poder ser utilizada en la vida, con la finalidad de que sea enriquecedora, actual y profunda, siendo un cambio constante de conocimientos. Por ende, la educación desea aportar por medio de una estructura de cuatro pilares fundamentales. Dichos pilares serán parte para cimentar la formación de una persona a manera de calidad, como miembro de un círculo social o una experiencia social (Chavero, 2020a).

La posibilidad de ampliar los conocimientos, aprovechando la oportunidad que brinda la educación del transcurso de la vida, se los conoce como *aprender a aprender o aprender a conocer*. Por otra parte, se puede considerar como una finalidad para desarrollar habilidades y capacidades relacionadas a un constante aprendizaje. Además, se enfoca como un medio para adquirir conocimientos y aprender del mundo. La enseñanza que deja la educación es el éxito para aprender cada día siendo esto fundamental para el ser humano (Sánchez y Calzato, 2015a).

En tal sentido las actividades y desmaterialización del trabajo, se considera como una capacidad de *aprender a hacer*. El aprender hacer, no solo es aprender hacer las actividades, sino de prepararse para trabajar, afrontar y dar soluciones ya sea de manera individual o colectiva. Tiene como finalidad de capacitar al ser humano en el desarrollo de la enseñanza. Sin embargo, las nuevas tecnologías se han visto involucradas en el aprendizaje de innovación y creación de nuevo conocimientos (Sánchez y Calzato, 2015b).

*Aprender a ser*, la educación debe seguir brindando contribuciones hacia la persona, es decir, mente, inteligencia, cuerpo, sentido, sensibilidad, espiritualidad y responsabilidad. Se considera que para cumplir este pilar debe estar involucrado en condiciones de calidad tanto en la niñez como adolescencia. Por otra parte, el presente pilar de la educación da paso a desarrollar autonomía, juicio propio y crítico a la persona, con la finalidad de enseñar con conciencia el sentido estético del ser (García y otros, 2018b).

Los gestores escolares deben formar y preparar a los docentes para involucrarse y brindar una educación de calidad, que pueda generar constantemente una identidad nueva a la ciudadanía. Además, debe promover a mejorar la educación cada día, por medio de los valores que son respeto, empatía y tolerancia hacia el reconocimiento a las demás personas, dando paso a nuevos conocimientos. La finalidad de dicho pilar educacional es desarrollar formar de independencia para realizar proyecto, pero sin olvidar la paz y comprensión mutua (Chavero, 2020b).

#### **d. Pilares de la gestión administrativa**

Se considera como un pilar fundamental educación *estratégica*, teniendo como finalidad brindar buena calidad educativa en los diferentes contextos institucionales de la educación. Se llega a considerar como un programa que da aporte teórico y práctico, siendo una política del sistema para un sistema. Por otra parte, es una forma de conducir, organizar tanto a la organización escolar como al sistema educativo donde genera toma de decisiones, comunicación específica y activa. Es entendida como una marca de articulaciones e intercambios curriculares, propuestas y programas de apoyo a las escuelas (Farfán y Reyes, 2017a).

El programa estratégico, se enfoca en características como centralidad pedagógica, siendo esto clave para organizar los sistemas educativos. Además, el trabajo en equipo es una forma de proporcionar y promover las metas de la institución. Se conoce que la gestión estratégica va ligada con la calidad, por ello la apertura de innovación de aprendizaje es una característica que se implementa para romper barreras y dar prioridad a la formación integral. Al asesorar y orientar en es una forma que exista espacios para pensar el pensamiento, es decir, de reflexión siendo así una forma directa de ampliar el conocimiento y de nuevas oportunidades (Farfán y Reyes, 2017b).

**Figura 2**

*Características de pilar estratégico de la gestión administrativa*



**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

Es necesario resaltar que los pilares de la gestión administrativa de una institución son parte fundamental para la ejecución de los objetivos de la misma. Por ende, la planificación o *pilar operativo educativo* se relaciona con lo que se espera cumplir y así evidenciar los comportamientos de la comunidad educativa. Además, se involucran los directivos, los docentes, la parte colectiva de los padres de familia para operativizar dichas metas que son planteadas en los documentos oficiales, siendo uno de los principales el Plan Educativo Anual (Flores y otros, 2023).

**Tabla 2**

*Componentes de la operativización educativa*

| <b>Operativización educativa</b> |   |
|----------------------------------|---|
| <b>Componentes</b>               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Proyecto educativo, basado en la política educativa.</li><li>• Paradigmas puestos en práctica en la educación.</li><li>• Infraestructura.</li><li>• Docentes</li><li>• Estudiantes</li><li>• Padres de familia</li><li>• Otros actores educativos o sociales.</li></ul> |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez, guiado del artículo “La administración educativa y su fundamentación epistemológica”.

Para poder operativizar las actividades y los objetivos de una institución educativa se debe tomar en cuenta algunas características. Por consiguiente, los objetivos son indicadores respecto a los resultados. Por otra parte, los más metas son las formas de poder avanzar durante el tiempo que se haya establecido, por ejemplo, puede ser un año. El tiempo es la ejecución de fecha de inicio y fin, además, todas estas características deben ir involucrados los responsables, el costo y control de avances (Barreda, 2007c).

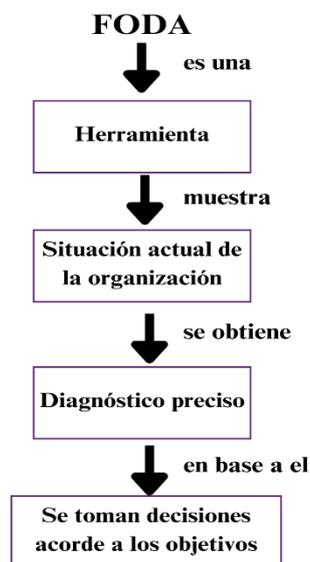
**e. Aprendizaje organizativo**

Los gestores educativos, deben tener niveles de formación óptimos, como capacidad en análisis, ser buenos líderes, tener dotes de liderazgo y ser comprometidos para lograr objetivos. Por ello, dentro de la gestión administrativa se ve involucrada el aprendizaje organizativo que es un elemento fundamental para planificar los modelos de los mismos. Dicho brevemente, da paso a cumplir los objetivos y propósitos de la unidad educativa. Además, las instituciones cuando son este tipo de aprendizaje para su gestión administrativo, se consideran instituciones inteligentes, es decir, son escuelas o colegios que expanden la capacidad para crear un futuro académico de calidad (Echeverría y García, 2022a).

Por lo tanto, al aplicar la gestión estratégica y organizativa, da paso a determinar los deberes y visión, que debe ser analizado por medio de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA). Esto da paso a que los docentes, directivos y hasta los estudiantes puedan realizar un análisis. Siendo así, que el FODA es un medio o técnica organizacional de diagnóstico de manera colectiva. Las fortalezas y debilidades se analizan aspectos internos, siendo lo contrario las oportunidades y amenazas que ven los aspectos externos (Díaz y Villafuerte, 2022).

### Figura 3

*Análisis FODA como una herramienta de la gestión administrativa*



**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

Las *fortalezas* son las virtudes que se destacan, además son los elementos positivos que perciben o poseen para alcanzar los objetivos. Siendo el complemento las *debilidades*, son aquellas que evidencian las deficiencias en técnicas, habilidades, recursos o actitudes que son barreras para llegar a determinadas metas. Por otra parte, las oportunidades son recurso o factores que la comunidad educativa puede utilizar o aprovechar para alcanzar el fin determinado. Sin embargo, las *amenazas* son factores externos que pueden afectar negativamente a la comunidad educativa (Núñez y Farfán, 2019a).

Para ello es necesario destacar que las instituciones educativas deben realizar periódicamente un análisis FODA. Para dichas evaluaciones y seguimientos, se ve la planeación en los documentos oficiales del Ministerio de Educación, Plan Anual de Trabajo, Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular Anual y reglamentos internos, que son construidos por la parte de la comunidad educativa. Además, el FODA y los documentos oficiales de la institución dará paso a evidenciar el trabajo colaborativo y que está enfocado al aprendizaje, la toma de decisiones y mejora constante (León y Sánchez, 2021).

#### **f. Modelos de gestión administrativa**

Al formalizar los principios obtenemos modelos de la gestión administrativa, donde son aquellos que forman una respuesta a las barreras que puede presentar una situación previa. Cada uno de los avances que pueda presentar un modelo de gestión permite un aprendizaje instrumental de mejora, además en la parte práctica y teórica. Los modelos responden a nuevas adaptaciones sobre los paradigmas que involucra la gestión, siendo parte de desarrollos de las instituciones educativas (Espinoza & Vera, 2022a).

En la gestión administrativa, el *modelo normativo*, se relaciona a las ordenes normativas que se establece dentro de la comunidad educativa a la que está vinculada. El concepto al que quiere llegar dicho modelo, es poder aportar espacios seguros y que sea posible la ejecución de las actividades. Por otra parte, la importancia de ver a la institución y a las aulas espacios de autorregulación y regulación de un grupo de individuos aporta a la creación de las mismas normas que dan paso al uso del diario vivir. Por ello, el orden normativo da paso a regular las situaciones en circunstancias concreta, es decir, construye espacios con necesidades y autorregulaciones (Espinoza y Vera, 2022b).

Asimismo, el *modelo prospectivo* es una referencia para la reflexión, es decir, que su finalidad es guiar la acción y todo lo que se relacione con la planificación estratégica. Por el cual, está vinculado con la fase de modelo normativo, para así llegar a un modelo educativo de calidad. A parte, es considera como una ciencia que estudia el futuro para poder influir y comprenderla de una forma correcta. En otras palabras, es una forma sistemática que estableciendo metas a largo plazo (Vélez y otros, 2022b).

Vinculado a esto, se describe el *modelo estratégico situacional* como una forma de presentar los desafíos actuales de una institución educativa. En este modelo, se recomienda que los directivos y administradores sean líderes, que se enfoquen en formular estrategias que alcancen objetivos que detallen “todo va o está mejor”. Del mismo modo plantea la relevancia de contar con el buen liderazgo ya que requiere de varias capacidades para poder resolver de forma estratégica cada problemática. Siendo esto, tener las capacidades de comprender y observar las causas-efectos del tiempo y del trabajo a ejecutar (Farfán y Reyes, 2017c).

Abarcando todo lo anteriormente mencionado, se puede llegar al modelo de gestión administrativa denominado *calidad total*, donde se enfoca en la problemática de la equidad. En efecto, hace referencia que la calidad total es una forma de ver que sectores reciben mejor educación y que las diferencias económicas limitan a una educación. Por ello, para llegar a la calidad total es necesario brindar una educación que abarque lo cultura, lo social y lo económico. Siendo esto una forma de poder involucrarse en todos los aspectos de las demandas de la sociedad (Marín y Alfaro, 2021).

#### **g. Estrategias de organización administrativa**

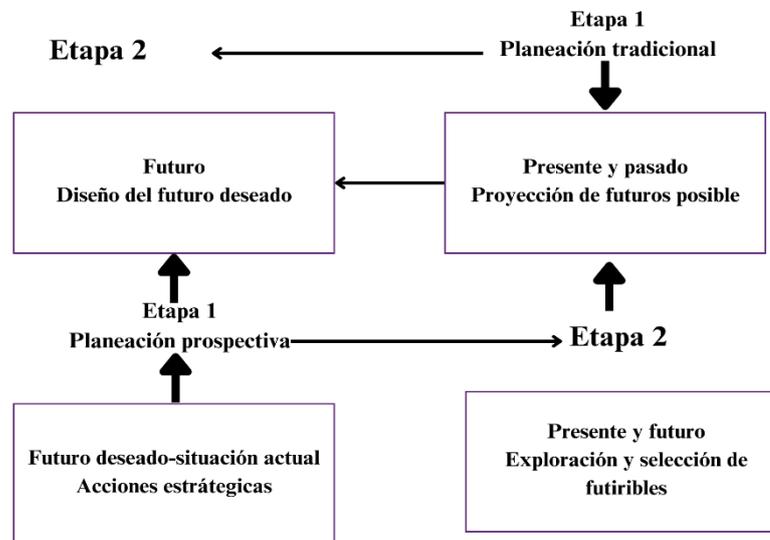
Las estrategias se consideran acciones para lograr un meta de la comunidad educativa. Dentro del sistema educativo es una forma de implementar, evaluar y formular las acciones que permitan elevar los estándares de calidad educativa. Dicho de otro modo las estrategias educativas en la organización administrativa parten de un plan importante en base a los proyectos, objetivos, misión, visión, presupuesto de la realidad de la institución educativa. Siendo estas estrategias una herramienta para enfrentar situaciones del futuro y orientar a desempeño de metas realistas. Es necesario que, para aplicar dichas estrategias sean adaptadas y flexibles a las necesidades del estudiante, docente e institución (Núñez y Farfán, 2019b).

Para desarrollar herramientas en función básica es necesario basarse a los pilares de la gestión, mencionando en la parte de gestión estratégica, la *prospectiva*, la cual, se conoce como aquella que establece escenarios estables y posibles de forma progresiva. Además, dicha estrategia se enfoca a mediano plazo de 3 a 5 años y 5 años a más como a largo plazo. Si bien es cierto, es considera como una estrategia colaborativa y sistemática con visión a largo plazo. Por otra parte, para poder aplicar dicha estrategia

es fundamental proyectarse a las posibles situaciones deseables y tendencia de cambio (Vélez y otros, 2022b).

#### Figura 4

*Comparación de la herramienta prospectiva en la actualidad*



**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

En segunda instancia, el pilar de *gestión operativa*, se basa a una herramienta amplia y vigente denominada *Balanced Scorecard*, siendo está compuesta por un mapa de estrategias, matriz que abarca la planeación y un software que controla los objetivos por medio de indicadores. Dicha herramienta da paso a estrategias integrales por medio de actividades y proyectos de implementación. Para formular dichas estrategias deben estar basadas en los cambios significativo ante los factores determinantes y una dinámica de calidad, eficacia y eficiencia (Barreda, 2007b).

Por otra parte, el adoptar la herramienta de Balanced Scorecard (BSC), da la oportunidad de retroalimentar a los miembros de la comunidad educativa en base a sus funciones. De esta manera, el BSC, es una oportunidad de mejorar actividades por medio de las personas garantizando la efectividad ejecución y formulación de metas. Es necesario detallar los principios de dicha herramienta: 1) Es una estrategia operativa. 2) Vincular la estrategia con la institución. 3) Es una estrategia continua. 4) Debe existir cambios por medio del liderazgo (Kiriri, 2022).

## h. Procesos implicados en la gestión administrativa

La *planificación* es considerada una de las primeras etapas, que se enfoca en buscar políticas educativas que vayan relacionadas a los objetivos preestablecidos. Esta etapa responde a la pregunta ¿Qué se va hacer?, es decir determinar metas, establecer acciones en concreto. Por otra parte, es una secuencia de planes, proyectos y programas que darán para a la utilización de recursos tanto institucionales como humanos, por ende es necesario establecer tiempos de ejecución. Es decir, que dentro de la planificación se debe observar posibles procedimientos y recursos de organización intencional o racional (Cancari, 2016c).

**Tabla 3**

*Aspectos para hacer una buena planificación estratégica*

| Aspectos de la planificación   |  |  |
|--|--|--|
| Actividades  | Requisitos   | Características  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Determinar los objetivos.</li><li>• Seleccionar actividades.</li><li>• Establecer cuadro de metas.</li><li>• Plantear métodos y estándares.</li><li>• Aplicar prospección.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Debe ser una participación flexible e integral.</li><li>• Observar diagnósticos.</li><li>• Los objetivos deben ser alcanzables.</li><li>• Evaluar.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• La planificación debe ser original.</li><li>• Seleccionar prioridades.</li><li>• Coordinar y continuar actividades.</li><li>• Trabajo colaborativo.</li><li>• Revisar y evaluar.</li><li>• Participar con la comunidad educativa</li></ul> |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

La *importancia* de la planificación es que sea una forma de realizar un diagnóstico para organizar estrategias sistemáticas y secuenciales. Asimismo, su *propósito* es evitar que sea improvisado y busque el camino más factible para la supervisión y control. Por ende, hay que tomar en cuenta dos dimensiones, *dimensión temporal* que es la continuidad de los procesos educativos ya sea en periodos de tiempo cortos, medianos o largo plazo. Sin embargo, la *dimensión espacial*, se direcciona más a niveles nacionales que es el estado, municipales siendo las unidades desconcentradas de planificación o departamentales que son las prefecturas (Pacco y Dávila, 2022a).

Como segundo paso esta la *organización* administrativa, siendo esto la creación de estructuras sociales, humanas, físicas y jurídicas. Se involucra o se interpreta como manuales, estatutos e instrumentos de la institución. Es necesario tomar en cuenta los aspectos para poder organizar, como lo material que es los implemento a usar, lo social como la parte administrativa, además, tomar en cuenta el tiempo de ejecución de actividades y resultados. Por lo tanto, para el desarrollo de este paso se debe tomar en cuenta descripciones sencillas y prácticas basases a la filosofía, ideología y políticas de la identidad educativa (Echeverría y García, 2022b).

Por consiguiente, el tercer paso es la *ejecución* de la planificación y organización, que permite por medio de estrategias concretar la realización de las actividades. Además, dentro de este paso es primordial mantener una coordinación en función de los delegados responsables de cada pauta. Se entiende que en este paso son los logros de la comunidad educativa porque se va observando algo tangible que da la oportunidad de presentar los objetivos planteado al inicio. Es importante, realizar un monitoreo constante que de paso a ver los avances de la actividad o proyecto (Pacco y Dávila, 2022b).

Además, el *control* de actividades se relaciona a los procesos administrativos, como una forma directa de supervisar el desarrollo de proyecto. Entonces, es un medio o instrumento para constar el cumplimiento de acciones programadas. Siendo este paso una acción de vigilar el despliegue de la ejecución. Por otra parte, la evaluación es un proceso donde la unidad educativa identifica, registra e interpreta la información obtenida en los anteriores pasos. Por ello, se debe hacer una investigación previa, para abordar la realidad de la toma de decisiones, la *evaluación* es importante tomarla en tres tiempos, es decir, antes, durante y después del proceso de actividades (Echeverría y García, 2022c).

**Tabla 4***Instrumentos para controlar y evaluar por área*

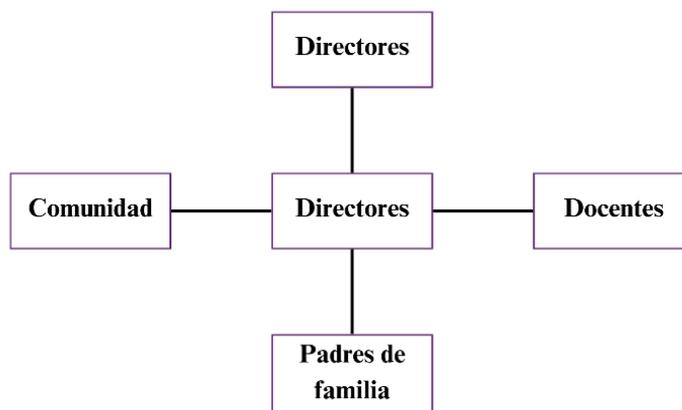
| <b>Área</b>              | <b>Tipo de instrumento</b>   |
|--------------------------|--|
| <b>Directiva</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual de responsabilidades.</li> <li>• Leccionario</li> <li>• Registro de autorizaciones brindadas.</li> <li>• Controles de pago de mensualidades.</li> <li>• Acta de consejo estudiantil</li> </ul> |
| <b>Educador</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Control del desarrollo del currículo.</li> <li>• Registro de asistencia estudiantil.</li> <li>• Información de rendimiento escolar</li> </ul>   |
| <b>Educando</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fichas de asistencia y comportamiento.</li> <li>• Ficha vocacional</li> </ul>   |
| <b>Padres de familia</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de asistencia para las reuniones.</li> <li>• Registro de llamados a la institución</li> <li>• Acta del consejo directivo</li> </ul>   |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez**i. Implicados en el control del proceso educativo**

Se concibe que la administración como parte de su tarea es generar un ambiente multidisciplinar. Se precisa observar directores para poner en práctica las acciones de la gestión. En cuanto al control es necesario que se involucre a los estudiantes, directores, maestros, padres de familia. Cada uno de ellos es esencial para cumplir los logros de aprendizaje, pero es importante que en el proceso los gestores educativos se enfoquen solo en sus responsabilidades para así poder brindar buena calidad educativa (García y otros, 2018c).

**Figura 5**

*Implicados en el proceso educativo*



**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

Para poder evaluar los procesos de la gestión administrativa, es necesario enfocarse en estándares de desempeño. Esto hace referencia al liderazgo hacia la gestión pedagógica, la convivencia escolar, los recursos y talento humano. Es una forma de optimizar la labor de todos los actores educativos, como el rector, vicerrector, entre otros. Además, es importante en que los estándares se considera proveer información a los padres de familia para que así puedan existir una educación óptima para los estudiantes (Núñez y Farfán, 2019c).

## **Clima institucional**

### **a. Definición**

Se puede mencionar que el *clima institucional* es un aspecto que tiene gran relevancia en las instituciones, sin embargo es el menos observado y menos desatendido. Se conoce que el clima institucional es un gran influente en las actitudes de los trabajadores y estudiantes, es decir, se ve implicado el comportamiento y desempeño. El clima institucional está correlacionado con el ambiente y la organización que tiene una escuela, además, como son los niveles comunicacionales que incluye el tema primordial de la motivación. Dentro de este tema es necesario abordar el manejo de

conflicto, que da la oportunidad gestar prácticas de aprendizaje y progreso de calidad administrativa (Muerrieta y Farje, 2020a).

Por otra parte, el enfoque de la administración y de un buen clima institucional, se ve involucrado en las *relaciones humanas*. Esto hace referencia a la asociación organizacional estratégica que da paso al trabajo colaborativo, siendo esto un beneficio de progreso institucional y administrativo. Por otra parte, es una forma adecuada de ver el desempeño y aceptación de los valores comunicacionales de uno mismo como con los demás. Es decir, que con todo lo mencionado anteriormente es una forma de puntualizar que el trabajador o el educando que se vea como una persona importante con sentimientos, ser pensante con aspiraciones y deseos (Murrieta y Farje, 2020b).

Una unidad educativa es un organismo donde el personal administrativo, integrantes, autoridades, docentes y estudiantes cumplen diferentes roles, estos tienen metas u objetivos en común. Siendo, el caso que el generar escuelas eficaces con un clima institucional eficaz, se debe tomar en cuenta la alegría, respeto, afecto y cordialidad. Por ende, las características positivas o negativas que otorga la institución será el reflejo de las funciones, es decir, que la forma en que se percibe el ambiente que se desenvuelven es el factor de generar propuestas de gestión que de paso a lograr metas y compromisos institucionales (Anchundia, 2015b).

## **b. Evaluación del clima institucional**

El *evaluar el clima institucional* de una institución, no se considera como una tarea sencilla, por el mismo hecho de que la ejecución debe ser llevada con profesionalismo y cuidado. Cada etapa de la evaluación debe tomarse en cuenta las necesidades de la institución educativa. El evaluar cada uno de los procesos que involucra al clima escolar, da la oportunidad de ver la parte representativa para el crecimiento de las unidades educativas (Casimiro y otros, 2023a).

La etapa de *planeación* hace referencia, en cómo se debe programar las actividades necesarias para evaluar el clima institucional. En esta etapa se debe cumplir los aspectos de cómo, cuándo, dónde y quién será responsable de dicha evaluación. Además, la planeación es una forma de ver hacia el futuro y que es lo que va evaluar para brindar beneficios a la comunidad educativa. Es importante que en este paso se

enfoca a plantear que necesidades quiere satisfacer para efectuar dicha evaluación y saber que requerimientos debe mejorar (Calderón y Vera, 2022a).

Por otra parte, la segunda etapa es la *realización de la evaluación*, en esta etapa se considera los instrumentos que se va obtener los datos informativos. Por ello, se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos, el muestreo, es la población a la que se va dirigir la evaluación del clima institucional. Por consiguiente los instrumentos, es decir, el cómo va a recolectar la información. Por último, el análisis de datos, es considerado un aspecto donde se analiza toda la información obtenida para así llegar a breves soluciones ante los requerimientos de la institución (Calderón y Vera, 2022b).

Es relevante que los *resultados se evidencien*, porque así, es una forma objetiva de observar alternativas para generar soluciones de un clima institucional eficaz. Además, de poder comprender la apreciación de los educadores y educandos. Por otro lado, es una forma de poder monitorear y tomar decisiones ante los procesos de los datos obtenidos. Por último, es necesario, involucrar a los interesados y poder adaptar cada proceso educativo ante las necesidades adaptativas y cambiantes relacionadas con el clima escolar (Casimiro y otros, 2023b).

### **c. Características**

El clima institucional abarca diferentes *características*, que generan un determinado clima institucional. Esto influye en la forma de motivar a los miembros de la comunidad educativa y como corresponde en su comportamiento. Además, el comportamiento que se evidencia en la variedad de consecuencias para la unidad educativa. Siendo de gran importancia el poder conocer cada una de ellas, para así como los gestores educativos, docentes, estudiantes y padres de familia, sean miembros activos que colaboren a la calidad educativa (Sagredo y Castelló, 2019).

**Tabla 5**

*Características sobre el clima institucional*

|                        | <b>Característica</b>  |
|------------------------|--|
| <b>Estructura</b>      | Percepción de la comunidad educativa hacia la organización relacionada a los procedimientos, reglas y otras limitaciones ante el desarrollo del trabajo. |
| <b>Responsabilidad</b> | La autonomía por parte de los actores educativos hacia la toma de decisiones ante su labor, es una forma de supervisión.                                 |
| <b>Recompensa</b>      | Se relaciona a los desafíos que se presentan en el trabajo, siendo una forma que promueva aceptar los riesgos al tratar de cumplir un objetivo.          |
| <b>Desafío</b>         | Promueve la aceptación de los riesgos para así lograr una meta propuesta.  |
| <b>Relaciones</b>      | Es la existencia de un ambiente cómodo y bueno ante las relaciones sociales.   |
| <b>Cooperación</b>     | Es el espíritu de trabajo colaborativo para realizar énfasis hacia el apoyo mutuo.   |
| <b>Identidad</b>       | Es el conocimiento del clima institucional donde proporciona retroalimentaciones y el compartir de los objetivos personales de la organización.          |
| <b>Conflictos</b>      | Es la aceptación de las discrepancias y la forma en cómo llegar a posibles soluciones en el transcurso de la organización.                               |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez guiado en la tesis “Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile.”

#### **d. Importancia**

El clima institucional abarca y reconoce la *importancia* de promover un excelente clima. Por ende, debe responder a complejos, continuos y relevantes cambios del contexto educativo y social. Por otra parte, radica en el progreso y crecimiento institucional, nutriéndose con otras disciplinas, en este caso con la gestión administrativa. Además, es un factor para cumplir logros, metas y objetivos eficaces, siempre y cuando se sepa manejar un buen clima educativo (Pariente, 2020).

**Tabla 6**

*Beneficios de la buena práctica del clima institucional*

| <b>Beneficios de un buen clima institucional</b> |   |
|--|---|
| <b>Ambiente cómodo</b>                           | Cuando un individuo labora en un lugar cómodo, no solo a la infraestructura, sino a lo ambiental, da la oportunidad a los miembros de la comunidad educativa sentirse satisfecho. |
| <b>Aumento de interés</b>                        | El primario seguridad, confianza y escucha activa, da paso a generar metas comunes y trabajar de manera colaborativa.   |
| <b>Satisfacción laboral</b>                      | Depende del ambiente del clima institucional, si es favorable aumentara los niveles de satisfacción.  |
| <b>Evitar absentismo laboral</b>                 | Cuando un miembro de la comunidad educativa se siente cómodo, procurara no faltar.  |
| <b>Aumentar la productividad laboral</b>         | Incentivar un clima institucional favorable, da paso a que la comunidad educativa trabaja positivamente.  |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez, guiado de la tesis del autor (Atoche, 2021).

**e. Tipología de clima institucional**

El clima institucional abarca diferentes tipologías, el cual, menciona el *clima autoritario*. Dicha clasificación, hace referencia a que existe un jefe que manda. Por otra parte, tiene dos subdivisiones, al *autoritarismo explorador*, que es una tipología donde los labores lo hacen por obligación y solo por cumplir. Dando, así que la confianza de la comunidad educativa no exista. Además, el *autoritarismo paternalista*, se enfoca en que el responsable es condescendiente se acoge a los trabajadores, pero ordena (Atoche, 2021a).

No obstante, el hablar de un clima institucional *participativo* se determina la comunicación activa, evitando ambientes pesados y de una u otra forma pueden ser recompensados. Es necesario enfocarse en esta tipología en aspectos como las necesidades que se hallan durante la gestión educativa, así garantizando el bienestar de la comunidad educativa. El brindar este tipo de contextos, da la oportunidad de generar confianza y compromiso (Capira, 2018b).

En el tipo de clima participativo, se detalla el *consultivo* como una forma de toma de decisiones que involucra a los miembros de la comunidad educativa. Además, es un

clima dinámico, donde todas las necesidades de la comunidad educativa son satisfechas. Por otra parte, el clima de participación en grupo suele ser activo y fluido para la comunidad educativa, es decir, que la confianza fluye de forma constante. Las metas percibidas dentro del grupo son alcanzadas y da paso al crecimiento institucional (Atoche, 2021b).

#### **f. Dimensiones**

El clima institucional es un facilitador y factor determinante que da la oportunidad de cumplir procesos organizativos. Además, es la forma de participación e interacción de la comunidad educativa. Es importante, llegar a conocer cómo se mide el clima institucional. Dichas evaluaciones están enfocadas en percepciones de las personas ante la convivencia y el entorno, dando como respuesta algo positivo o negativo ante el ambiente escolar (Mardones, 2023a).

La *participación* es una forma de evidenciar las características de un clima institucional. Cuando existe miembros educativos que son mayoritariamente participativos se sienten identificados y responsables dentro de su labor. Se considera como una dimensión integradora hacia la comunidad educativa. Todo proceso que sea productivo debe abarcar dos aspectos fundamentales, personas que colaboradores y recursos que den paso a que se desarrolle un buen ambiente, aportando así significativamente a una participación activa (Félix, 2022b).

**Tabla 7**

*Ámbitos de participación de la comunidad educativa*

| <b>Ámbitos de participación</b>           |  |
|---|--|
| <b>Democracia</b>                         | La finalidad es de parte de los docentes incentivar a los educandos a ser ciudadanos participativos y responsables.                                  |
| <b>Participación educativa</b>            | La participación efectiva y activa es la vía donde la institución logra los proyectos y objetivos  |
| <b>Participación docente</b>              | Es importante el compromiso de los profesores, donde en su práctica interactúen, dirigidas en el saber hacer, relaciona la calidad de acción escolar |
| <b>Participación de padres de familia</b> | Son los representantes legales, siendo necesario su participación para la coordinación con la unidad educativa, fomenta la responsabilidad familiar  |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

La *comunicación* es la forma que tiene cada persona para desempeñar las funciones designadas. Esto surge a partir de las creencias y experiencias, que si estas son positivas dan la oportunidad de tener seguridad para actuar. Además, al implementar una buena comunicación, los docentes, gestores educativos trabajan con confianza, capacidad y honestidad para desempeñar roles. Por ello, es una forma de interrelacionarse comunicacionalmente, a nivel de proporcionar información dentro de la institución (Peláez y Merino, 2020a).

La comunicación al enfocarse a nivel institucional, se debe caracterizar, cuando la parte administrativa y autoridades precautelan mecanismos comunicativos para mantener informada a la comunidad. Los miembros de la comunidad educativa deben estar encaminados hacia el rumbo de la mejora continua. Además, se debe transmitir la percepción de forma adecuada, para así brindar la información con claridad a cada miembro. Dentro del ámbito educativo la comunicación es un soporte para coordinar y tomar decisiones primordiales para la unidad educativa (Atoche, 2021c).

El mantener una elevada *motivación* dentro de la comunidad educativa, da paso a que se potencie el esfuerzo continuo no solo desde el profesorado sino también en la parte administrativa y del alumnado. Además, el mantener una motivación adecuada permite que los miembros y el proyecto institucional sea asumido con responsabilidad. La

motivación está conformada por aspectos extrínsecos que son un buen salario, buenos bonos o incentivos. Por otra parte, el intrínsecos son la familia, valores de superación, bienestar, entre otros. Es importante, que los dos aspectos se mantengan en buen balance, ya que así evitará desbalances motivacionales (Félix, 2022).

La convicción que tiene cada persona para desarrollar sus funciones, se considera *confianza*, pero debe partir de experiencias y creencias, las cuales pueden ser positivas para poder actuar con seguridad. Se considera que las unidades educativas, con un buen rendimiento, tiene entre docentes, alumnado y colaboradores honestidad, confianza y capacidad para desempeñar las funciones. Dicha confianza debe ser mutua, para posibilitar el incremento de alcanzar todos los objetivos. Para el desarrollo de la confianza deben estar involucrados de manera responsable por los integrantes de la institución educativa (Peláez y Merino, 2020b).

#### **g. Microclimas**

Los microclimas son aquellos que desarrollan las relaciones interpersonales que se delimitan por ambientes, es decir, el laboral, social y áulico. En este caso, la forma en que se relacionen cada uno de los miembros de la unidad educativa, como directivos, docentes y administrativos, incidirá en cómo desarrollar los procesos de trabajo colaborativo y en equipo. Los microclimas dan paso a formar un clima institucional de calidad, donde las relaciones sean respetuosas ante las opiniones de todos los miembros. Además, permite potencializar a cada uno de los miembros con la única finalidad de alcanzar los objetivos establecidos (Mena y Valdés, 2019a).

El *clima áulico*, es una referencia de los estudiantes perciban la solidaridad, respeto y apoyo de los educadores. Por ende, el generar este tipo de climas, da paso a que los educandos sientan que lo que están aprendiendo es de importancia y utilidad, siendo sinónimo de que los docentes se interesan en sus necesidades. Los profesores, son un rol importante en el resultado de los estudiantes, siendo esto acciones pedagógicas positivas. Por consiguiente, mientras que el clima sea confiable, relajado y tranquilo, los estudiantes aprenden mejor (Fierro y Carbajal, 2019).

El medio humano y físico, se relaciona al clima laboral, es decir, la forma de desenvolverse en la continuidad laboral de toda la comunidad educativa. Por ende, es la

forma de relacionarse y la manera de trabajar con las autoridades y la institución. El clima laboral influye de manera importante en el desempeño de los estudiantes. El clima laboral correcto favorece la convivencia escolar, motiva a los docentes y provoca bienestar positivo en su trabajo (Mena y Valdés, 2019b).

## **1.2. Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo General**

Analizar la gestión administrativa y clima institucional de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- Identificar el nivel de gestión administrativa efectuados en la Unidad Educativa Juan León Mera La Salle, mediante el cuestionario de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente aplicado a personal administrativo, personal docente y estudiantes de segundo de bachillerato.
- Evaluar el clima institucional de la comunidad educativa, mediante un cuestionario estructurado de características del clima institucional aplicado a personal administrativo, personal docente y estudiantes de la comunidad educativa.
- Evaluar la correlación entre las variables de gestión administrativa y clima institucional, por medio de recopilación de datos y análisis estadísticos.

## CAPÍTULO II

### METODOLOGÍA

El significado de metodología proviene de *methodos* que hace referencia a métodos, y con el sufijo de logía, deriva a *logos*, dando como respuesta ciencia, es decir, la metodología es la ciencia del método. Además, la metodología se considera un conjunto de técnicas y procedimientos que se aplican de forma sistemática, rigurosa y ordenada. En el desarrollo del presente proceso investigativo, es un proceso donde se decide el conjunto de métodos y técnicas se emplean para llegar a cumplir las metas investigativas (Guerrero y Guerrero, 2020).

#### 2.1. Materiales

Para realizar la presente investigación se presenta la disponibilidad de materiales y recursos a utilizar, tales como los humanos, financieros, institucionales, el cual determina la última solicitud de los alcances de la investigación (Hernández y otros, 2018a).

**Tabla 8**

*Recursos del proyecto de investigación*

| <b>Recursos</b>  | <b>Cantidad</b> | <b>Valor</b> |
|--|-----------------|--------------|
| <b>Institucionales</b>   |                 |              |
| Biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato   | -               | \$0,00       |
| Aulas de la Universidad Técnica de Ambato  | -               | \$0,00       |
| Oficina del tutor de la Universidad Técnica de Ambato                                    | -               | \$0,00       |
| Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) Unidad Educativa "Juan León Mera"-La Salle | -               | \$0,00       |
| Sala de docentes Unidad Educativa "Juan León Mera"-La Salle                              | -               | \$0,00       |
| <b>Humanos</b>   |                 |              |
| Estudiantes de la Unidad Educativa "Juan León Mera"-La Salle                             | -               | \$0,00       |
| Personal docente de la Unidad Educativa "Juan León Mera"-La Salle                        | -               | \$0,00       |
| Tutor de la Universidad Técnica de Ambato  | 1               | \$0,00       |
| Revisor de la Universidad Técnica de Ambato  | 2               | \$0,00       |
| Estudiante investigador  | 1               | \$0,00       |
| <b>Materiales</b>  |                 |              |

|   |   |                  |
|---|---|------------------|
| Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa | 1 | \$0,00           |
| Impresiones   | - | \$0,00           |
| Computadora   | 1 | \$0,00           |
| Material de Oficina   | - | \$10,00          |
| Resma de Hojas  | 4 | \$25,00          |
| Microsoft Excel   | 1 | \$0,00           |
| Microsoft Word  | 1 | \$0,00           |
| <b>Financiero</b>   |   |                  |
| Derecho de certificación de actas de grado  | 1 | \$26,00          |
| Imprevistos   | - | \$60             |
| <b>Total</b>  |   | <b>\$ 121,00</b> |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

## 2.2. Métodos

Se considera un análisis de cada etapa y procesos que requiere para el desarrollo de la investigación, por ende es una forma de presentar los resultados de cada nivel, enfoque y hallazgos del presente trabajo de investigación.

### 2.2.1. Enfoque de la investigación

#### a. Enfoque mixto

El *enfoque mixto* aplicado en el presente proyecto, se relacionan con el conjunto de los procesos críticos, sistemáticos y empíricos. Hay que recordar que la parte cuantitativa, es la recopilación de datos por medio de la muestra poblacional y cuestionarios estructurados que dan mediciones numéricas y estadísticas que se aplica en la investigación. Además, el enfoque cualitativo, es la recolección y análisis de datos, que brinda respuesta a las preguntas ante la investigación, utilizando así datos bibliográficos.

#### b. Nivel investigativo

Después, de la revisión de la literatura se toma en cuenta los siguientes niveles investigativos, según (Hernández y otros, 2018c):

El *nivel exploratorio*, se detalla en la presente investigación, en el examinar las áreas de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle, además de realizar una investigación previa de conceptos de las dos variables, e identificar la problemática

que servirá para el desarrollo de la hipótesis. Ahora bien, el *nivel descriptivo*, permitió describir las situaciones, contextos o fenómenos de personas, grupos o comunidades, con el objetivo de realizar un breve análisis y recoger información. Además, busca especificar las características, procesos u objetos, con la meta de relacionar entre las mismas. Por otra parte, el *nivel correlacional*, dio paso a responder a las preguntas de la investigación, con la meta de relacionar entre las dos variables entre gestión administrativa y clima institucional, por medio del patrón de, además haciendo función del tercer objetivo de la investigación.

### **2.2.2. Diseño de la investigación**

El *diseño no experimental-transversal*, tiene una modalidad de las variables, que evalúa situaciones, contextos y eventos de las mismas. Además, como incide dichas situaciones en la investigación. El *diseño transversal descriptivo*, indica el nivel de variables de una población y *diseño transversal exploratorio*, se enfoca en las variables de la investigación inicial, es decir, investigar la “gestión administrativa y clima institucional de la Unidad Educativa Juan León Mera- La Salle”

### **2.2.3. Modalidad de investigación**

#### **a. Modalidad bibliográfica**

La *modalidad bibliográfica-documental*, se utiliza un conjunto de observaciones, interpretaciones, críticas y reflexivas de material bibliográfico, presentado en el Capítulo I. Con la finalidad de conocer las contribuciones científicas que han estado durante años con la finalidad de orientar y sistematizar otros estudios. Por ello, es importante enfocar las de fuentes bibliográficas, tesis, monografías, entre otros.

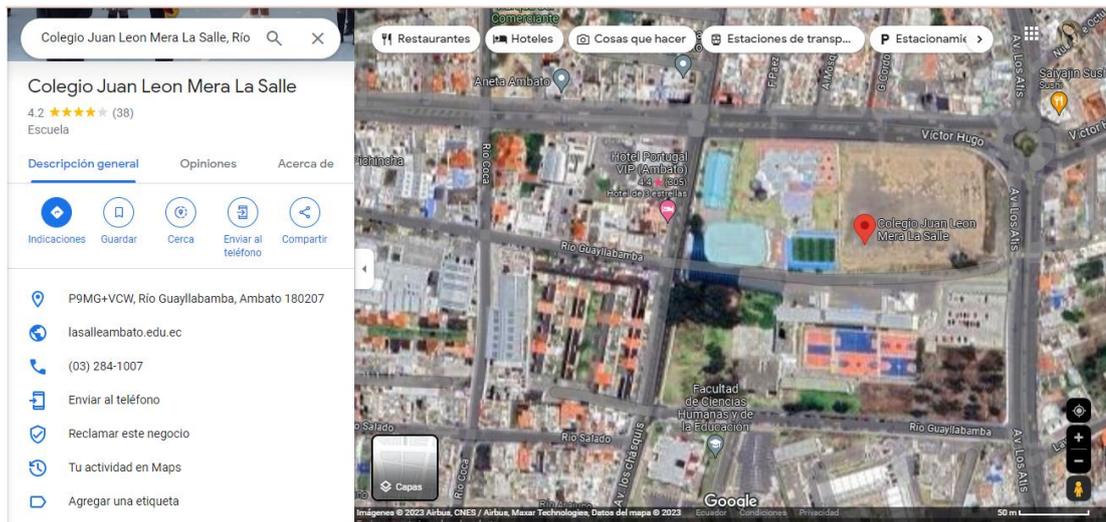
#### **b. Modalidad de campo**

La *modalidad de campo* permite la modificación o revisión relacionado a la calidad de la investigación. Además, se recogió información de forma directa, el cual, se considera como datos primarios, con el propósito de que la información sea de un ambiente natural como sería el caso de centro laboral donde trabajan un grupo de personas. Para la presente investigación, se considera al personal administrativo, docentes y estudiantes de Segundo de Bachillerato de la Unidad Educativa “Juan León

Mera"-La Salle, está establecido en la provincia de Tungurahua, cantón Ambato, con dirección Av. Los Chasquis y Río Guayllabamba.

## Ilustración 1

*Localización de la Unidad Educativa "Juan León Mera"-La Salle, Provincia de Tungurahua, Cantón Ambato*



**Nota:** Imagen obtenida por medio de la aplicación Google Maps.

## 2.3. Descripción del modelo de investigación

### 2.3.1. Población

La *población* se va enfocar en una *población finita*, es decir, que los elementos identificados son de conocimiento ante la cantidad total. Por lo cual, es un conjunto de especificaciones que concuerdan con el enfoque del investigado. Por ello, la *muestra no probabilística-intencional*, son elementos que utilidad representativa de elementos de la población. En base a los intereses de la investigación que representa y brinda aportes positivos a la investigación (Hernández y otros, 2018d).

A continuación se detalla la información sobre la muestra con la que se trabaja en la presente investigación:

**Tabla 9***Descripción de muestreo de la investigación*

| <b>Población de investigación</b> |                |                |
|-----------------------------------|----------------|----------------|
|                                   | <b>Hombres</b> | <b>Mujeres</b> |
| <b>Personal administrativo</b>    | 2              | 9              |
| <b>Personal docente</b>           | 34             | 43             |
| <b>Estudiantes</b>                | 101            | 68             |
| <b>Total</b>                      | 137            | 120            |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez, en base a la información otorgada por el área financiera y secretaría de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle

**Tabla 10***Detalle de los estudiantes de Segundo de Bachillerato*

| <b>Estudiantes de Segundo de Bachillerato</b> |                      |                      |
|---|----------------------|----------------------|
| <b>Paralelo</b>                               | <b>Nº de mujeres</b> | <b>Nº de hombres</b> |
| <b>A</b>                                      | 17                   | 17                   |
| <b>B</b>                                      | 13                   | 22                   |
| <b>C</b>                                      | 12                   | 26                   |
| <b>D</b>                                      | 12                   | 26                   |
| <b>E</b>                                      | 14                   | 10                   |
| <b>Total</b>                                  | 68                   | 101                  |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez, en base a la información otorgada por el área secretaría de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle

La selección de dicha muestra de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle, se basa en la siguiente justificación:

La Teoría Sociocultural de Vygotsky, menciona que el desarrollo de la calidad educativa en base a una gestión administrativa correcta, se procura el desarrollo del aprendizaje de los *estudiantes*. Por cuanto, a la labor motivacional del *personal docente* ayuda en su mayor parte al aprendizaje de los estudiantes por medio de la interacción social del educador. Además, el *personal administrativo*, serán aquellos que enriquezcan los procesos directivos, comunitarios pedagógicos, respondiendo a las necesidades educativas que generen propuestas de mejoramiento institucional (España, 2021).

Por otra parte, el clima institucional de Bisquerra, detalla el Marco de la Buena Enseñanza. El entorno de aprendizaje se enriquece cuando existe una interrelación correcta en el aula tanto *docentes y alumnos*. Es necesario evaluar a estas dos poblaciones, ya que se observa los procesos educativos en la convivencia de renovar, construir, y la confianza con estrecha vinculación entre los actores institucionales. En el clima institucional del personal administrativo debe incentivar el respeto, participación y dialogo, siendo pilar fundamental para la ejecución de un buen clima escolar (Mardones, 2023b).

Se puede mencionar que la selección específica de los estudiantes de Segundo de Bachillerato, está basado en la Teorías Piagetianas, primero las Etapas del Desarrollo Cognitivo, se basa en la acomodación, adaptación y asimilación, organización, estructura cognitiva de un individuo. En la muestra enfocada comprende entre la edad de 16 a 17 años, es decir, que se encuentra en la etapa de *operaciones formales*. Donde los estudiantes pueden llegar a conclusiones válidas y a clasificar los aspectos de la realidad que han experimentado en su diario vivir, el cuándo llega a un análisis y razonamiento más específico.

Además, Piaget se basa en el desarrollo de la autonomía moral, donde los estudiantes de Segundo de Bachillerato, llegan a concretar su personalidad, es decir, que reconoce su autonomía y el de otras personas. Por ello, el brindar materiales que fomenten la creación de ambientes propicios, dilemas éticos y emitan una evaluación de la gestión administrativa y clima institucional. Permitirá actuar ante los diferentes contextos académicos, personales y sociales de la institución (Molina y otros, 2019).

**Tabla 11**

*Descripción de las Teorías de Piaget: Etapas del desarrollo cognitivo y Etapas del desarrollo de la autonomía*

| <b>Teorías de Piaget</b>               |   |
|--|---|
| <b>Etapas del desarrollo cognitivo</b> | <b>Etapas del desarrollo de autonomía</b>         |
| Sensorio motriz (0 a 2 años)           | Etapa premoral o heteronomía (5 a 6 años de edad) |
| Pensamiento simbólico                  |   |
| Preoperacional (2 a 7 años)            | Etapa del realismo moral (6 a 11 años de edad)    |
| Considera la opinión del otro          |   |

|  |                                 |
|--|---------------------------------|
| Operaciones concretas (7 a 11 años)<br>Pensamiento lógico            | Etapa autónoma (12 en adelante) |
| Operaciones formales (11 a 15 años)<br>Pensamiento hipotético y real |                                 |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez, en base a las teorías de Piaget

### a. Criterios de inclusión y de exclusión de la muestra

Los sujetos del muestreo para el desarrollo de la presente investigación, consta de los siguientes criterios:

#### Criterios de inclusión

- Estudiantes legalmente matriculados en la unidad educativa “Juan León Mera”- La Salle.
- Docentes que deseen participar de manera voluntaria.
- Estudiantes presentes, en el día de la aplicación de los instrumentos de evaluación.
- Docentes presentes, en el día de la aplicación de los instrumentos de evaluación.

#### Criterios de exclusión

- Estudiantes que no se encuentren legalmente matriculados en la unidad educativa.
- Docentes que sean suplentes en el día de la aplicación de los instrumentos.

Se toma en cuenta los criterios de exclusión e inclusión:

**Tabla 12**

*Muestra de la población*

| <b>Muestreo de investigación</b> |                |                |
|----------------------------------|----------------|----------------|
|                                  | <b>Hombres</b> | <b>Mujeres</b> |
| <b>Personal administrativo</b>   | 2              | 6              |
| <b>Personal docente</b>          | 19             | 25             |
| <b>Estudiantes</b>               | 74             | 47             |
| <b>Total</b>                     | 95             | 78             |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información**

La clasificación de las *técnicas e instrumentos*, se basa dependiendo en los procesos de evaluación, el campo de aplicación y propósito. Además, se enfoca en la forma de responder, aplicar y el tiempo que se va aplicar, es decir, que la recolección de datos es una forma de medición para obtener conocimiento científico, según Useche y otros, (2019) detalla lo siguiente:

### **2.4.1. Técnicas**

Las *técnicas* de recolección de datos se considera mecanismos para medir y reunir información de manera organizada y con una finalidad específica. Determina las conductas de un sujeto, las técnicas que destacan son las siguientes (Hernández y Duana, 2020):

- a. Entrevista, previo para la socialización de la ejecución del proyecto de investigación.
- b. Encuestas, se obtiene información sesgada para recabar datos de la comunidad educativa.

Para evaluar a la variable independiente dirigida a los estudiantes de Segundo de Bachillerato y para la variable dependiente enfocada al personal administrativo, docente y estudiantes. Se realizará un análisis práctico y teórico, denominado operacionalización de variables. Dicha operacionalización estará enfocada a dimensiones, indicadores, criterios de confiabilidad, que dará fiabilidad al instrumento (Arias, 2021).

### **2.4.2. Instrumentos**

Los *instrumentos* para recolectar datos se orientan en las condiciones para medirlos. Por ende, los datos se representan de una manera directa para la investigación. Por ello, todos los instrumentos utilizados para la investigación científica deben ser objetivos, confiables y válidos. Siendo así, herramientas de recopilación de información o de datos de manera organizada y sistematizada con la finalidad de mediar el presente proyecto.

Para el desarrollo de la presente investigación se tomó en cuenta cuatro instrumentos basados en cuestionarios estructurados según la población, para evaluar cada variable, se detalla a continuación:

**a. Variable independiente**

**Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa**

Como instrumento para la variable independiente se aplicará el cuestionario de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente extraído del Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa del Ministerio de Educación (MINEDUC). La finalidad es lograr metas de equidad y calidad del sistema educativo, en base a parámetros que se espera de los docentes, directivos y la institución. Los estándares de calidad educativa se apoyan, orienta y monitorea, el presente manual abarca estándares de Gestión Escolar y de Desempeño Profesional (Ministerio de Educación, 2017).

El cuestionario está conformado por 55 estándares, donde la población enfocada deberá contestar, por medio de cuatro opciones de respuesta. Además, la estructura de dichos estándares de calidad, esta correlacionada por dimensiones, estándares, indicadores y componentes, que dan paso a la fiabilidad del instrumento.

**Tabla 13***Dimensiones y Componentes*

| <b>Dimensiones</b>                                      | <b>Componentes</b>  |
|---|---|
| <b>Gestión Administrativa</b>                           | Organización Institucional<br>Desarrollo Profesional<br>Información y Comunicación Infraestructura,<br>Equipamiento y Servicios Complementarios |
| <b>Gestión Pedagógica</b>                               | Enseñanza y Aprendizaje<br>Consejería Estudiantil y Refuerzo Académico  |
| <b>Convivencia, Participación Escolar y Cooperación</b> | Convivencia Escolar y Participación Escolar<br>Alianzas Estratégicas de Cooperación para el Desarrollo  |
| <b>Seguridad Escolar</b>                                | Gestión de Riesgos y Protección   |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez, guiado del Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa

**Tabla 14***Estándares e indicadores*

| <b>Estándar</b>   | <b>Indicadores</b>             |  |                           |                                    |
|---|--------------------------------|--|---------------------------|------------------------------------|
|   | <b>No Cumple</b>               | <b>En Proceso</b>                          | <b>Satisfactorio</b>      | <b>Destacado</b>                   |
| Estándar de Gestión Escolar (GE).<br>Estándares de Desempeño Profesional Directivo (DI).<br>Estándares de Desempeño Profesional Docente (DO). | El estándar no es implementado | El estándar esta parcialmente implementado | Cumple con lo establecido | Es novedoso o tiene buena práctica |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez, en base en el Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa

## Cuestionario estructurado para la evaluación de gestión administrativa enfocada a estudiantes

Para el desarrollo del cuestionario estructurado compuesto por 17 preguntas destinadas a los educandos, se enfoca en la necesidad de evaluar la gestión administrativa desde el punto de vista de los mismos. Dicha finalidad se sustenta en cuatro dimensiones: calidad de enseñanza, educación estratégica, planificación prospectiva y el aprendizaje organizativo. Cada una de las dimensiones aporta una visión para mejorar y comprender los diferentes aspectos del abordaje equitativo y completo.

Además, para garantizar la confiabilidad y la eficacia del cuestionario, se llevó de manera cautelosa, el incorporar los criterios confiabilidad, es decir, que las preguntas planteadas se miden de forma coherente, brindando resultados fiables.

**Tabla 15**

*Criterios de confiabilidad enfocados a estudiantes de gestión administrativa*

| Criterio de Confiabilidad               |       |           |          | Índice de discriminación |
|---|-------|-----------|----------|--------------------------|
| Dimensiones                             | Baja  | Razonable | Muy Alta |                          |
| V1: Gestión administrativa              | 17-39 | 40-62     | 63-85    |                          |
| D1: Calidad de enseñanza (4 ítems)      | 4-9   | 10-15     | 16-20    |                          |
| D2: Educación estratégica (4 ítems)     | 4-9   | 10-15     | 16-20    |                          |
| D3: Planificación prospectiva (4 ítems) | 4-9   | 10-15     | 16-20    |                          |
| D4: Aprendizaje organizativo (5 ítems)  | 5-11  | 12-18     | 19-25    |                          |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez, cuestionario estructurado dirigido a estudiantes sobre la gestión administrativa.

La descripción de las dimensiones se basa en los criterios de confiabilidad, destacando los niveles de consistencia, por el cual, "Calidad de enseñanza", destaca la importancia de evaluar los puntos de vista sobre la enseñanza. Del mismo modo, las dimensiones "Educación estratégica" y "Planificación Prospectiva", dan paso a identificar las áreas a mejorar. Finalmente, "Aprendizaje Organizativo", es la forma de representar la necesidad de la evaluación para precisar dicha medición (Ver Anexo 1).

## b. Variable dependiente

### **Cuestionario estructurado para la evaluación del clima institucional enfocada a personal administrativo y personal docente**

El cuestionario estructurado de 16 preguntas enfocado a los docentes sobre el clima institucional, se justifica por medio de la necesidad de obtener datos confiables con la finalidad de evaluar aspecto ante el ambiente educativo. Dicho cuestionario se diseña en base a cuatro dimensiones: etapas de evaluación, responsabilidad, cooperativismo y confianza. Por ende, se incluye criterios de confiabilidad para que se garantice la capacidad y consistencia del presente instrumento, siendo esto la estabilidad de las respuestas para identificar las percepciones en cada dimensión evaluada.

**Tabla 16**

*Criterios de confiabilidad enfocado a personal administrativo y docente de clima institucional*

| <b>Criterio de Confiabilidad</b>   |             |                  |                 | <b>Índice de discriminación</b> |
|------------------------------------|-------------|------------------|-----------------|---------------------------------|
| <b>Dimensiones</b>                 | <b>Baja</b> | <b>Razonable</b> | <b>Muy Alta</b> |                                 |
| V1: Gestión administrativa         | 16-36       | 37-58            | 59-80           |                                 |
| P1: Etapas de evaluación (4 ítems) | 4-9         | 10-15            | 16-20           |                                 |
| P2: Responsabilidad (4 ítems)      | 4-9         | 10-15            | 16-20           |                                 |
| P3: Cooperativismo (4 ítems)       | 4-9         | 10-15            | 16-20           |                                 |
| P4: Confianza (4 ítems)            | 4-9         | 10-15            | 16-20           |                                 |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez, cuestionario estructurado dirigido a personal docente y administrativo sobre el clima institucional.

Las dimensiones han sido cuidadosamente seleccionadas para evaluar el entorno educativo desde una forma efectiva entre los docentes y el clima institucional de la unidad educativa ( Ver Anexo 2).

### **Cuestionario estructurado para la evaluación del clima institucional enfocada a estudiantes**

El cuestionario estructurado de 17 preguntas enfocado a los estudiantes sobre el clima institucional, se justifica siendo una herramienta esencial para comprender y evaluar a fondo la dinámica del clima institucional en base a la percepción de los estudiantes.

Diseñado en base a cuatro dimensiones, tales como: comunicación, motivación participación y confianza. Dichas dimensiones, están direccionadas en coherencia, indicadores de discriminación y criterios de confiabilidad. Las dimensiones han sido cuidadosamente seleccionadas para evaluar el entorno educativo desde una forma (Ver Anexo 3).

**Tabla 17**

*Criterios de confiabilidad enfocado a estudiantes de clima institucional*

| <b>Criterio de Confiabilidad</b> |             |                  |                 | <b>Índice de discriminación</b> |
|----------------------------------|-------------|------------------|-----------------|---------------------------------|
| <b>Dimensiones</b>               | <b>Baja</b> | <b>Razonable</b> | <b>Muy Alta</b> |                                 |
| V1: Clima Institucional          | 17-39       | 40-62            | 63-85           |                                 |
| E1: Comunicación (4 ítems)       | 4-9         | 10-15            | 16-20           |                                 |
| E2: Motivación (4 ítems)         | 4-9         | 10-15            | 16-20           |                                 |
| E3: Participación (5 ítems)      | 5-11        | 12-18            | 19-25           |                                 |
| E4: Confianza (4 ítems)          | 4-9         | 10-15            | 16-20           |                                 |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez, cuestionario estructurado dirigido a estudiantes sobre el clima institucional.

### 2.4.3. Plan de recolección de información

A continuación se presenta la secuencia para la recopilación de datos, para el desarrollo significativo de la presente investigación, basado en preguntas básicas para la recopilación de datos de manera sistemática.

**Tabla 18**

*Preguntas básicas de recolección de información o solución de problemas*

| <b>Preguntas básicas</b>           | <b>Detalle</b>   |
|------------------------------------|--|
| <b>¿Para qué?</b>                  | Analizar la gestión administrativa y clima institucional de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle. |
| <b>¿De qué personas u objetos?</b> | Quienes conforman la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle  |
| <b>¿Sobre qué aspectos?</b>        | Gestión administrativa<br>Clima institucional  |
| <b>¿Quién lo va realizar?</b>      | Investigadora, Josselyn Elizabeth Alvarez Fuentes  |

|  |  |
|--|--|
| <b>¿Para quienes?</b>                    | Dirigido al personal administrativo, docente y estudiantes de segundo de bachillerato  |
| <b>¿Dónde se lo va a realizar?</b>       | Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle   |
| <b>¿Cuándo lo va a realizar?</b>         | Periodo académico septiembre 2023-febrero 2024   |
| <b>¿Con que técnicas de recolección?</b> | Encuesta   |
| <b>¿Con qué instrumentos?</b>            | Cuestionario propuesto por el Ministerio de la Educación del Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa<br>Cuestionario estructurado de gestión administrativa dirigido a estudiantes<br>Cuestionario estructurado dirigido a personal administrativo y docente<br>Cuestionario estructurado dirigido a estudiantes |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

#### **2.4.4. Plan de procesamiento y análisis de información**

##### **a. Obtención de la información**

Para la obtención de la información, se tuvo un acercamiento a la Unidad Educativa “Juan León Mera”, por medio de una entrevista con la rectora de la institución, se hizo llegar la carta compromiso emitida por secretaria de la Carrera de Psicopedagogía (Ver Anexo 4), por el cual, se solicita la autorización y apoyo para el desarrollo del proyecto de investigación. Por otra parte, para realizar la aplicación de los instrumentos, se presenta el consentimiento informado al personal administrativo, docente y representante legales de los estudiantes de segundo de bachillerato (Ver Anexo 5).

Por cuanto, a la respuesta de los consentimientos informados, posteriormente se aplicó los instrumentos, tales como: el cuestionario del Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa, propuesta por el MINEDUC, además de aplicar los cuestionarios estructurados para gestión administrativa dirigida estudiantes (Ver Anexo 6). Además, el cuestionario estructurado dirigido a personal administrativo y docente, y cuestionario estructurado dirigido a estudiantes.

## **b. Procesamiento de información**

Al obtener los resultados por medio de la plataforma online Google Forms, se genera un documento del Software Excel, donde se detalla los resultados y se puede generar cuantitativamente los mismos, por medio de tablas dinámicas y gráficas, tanto de la variable independiente como la dependiente, dando paso a la manipulación y organización de datos, de manera eficaz y confiable.

## **c. Análisis de datos**

Al momento que los datos se encuentren procesados en el software Excel, se importa al software Statical Package for the Social Sciences (SPSS), con la finalidad de realizar los análisis estadísticos. Se realiza un análisis descriptivo, donde se realiza la agrupación de datos y bivariado donde interviene de forma simultánea las dos variables del trabajo de titulación, por medio de dicho software, con la finalidad obtener la dispersión y centralidad de los datos. Posterior a ello dará paso a verificar la hipótesis y el cumplimiento de los objetivos.

Además, en dicho software se usó el coeficiente de Tau-b de Kendall o conocida como prueba de T, que se usa para la asociación ordinal entre dos cantidades, para considerar cada una de ellas como dependientes.

### **2.4.5. Planteamiento de hipótesis**

Para el presente proyecto de investigación, se establece la *hipótesis nula y alternativa*, la misma es definida como aquella que se enfoca en más o dos variables basadas a la investigación y su finalidad, es decir que se establece una correlación de causa-efecto.

**H<sub>0</sub>:** La Gestión Administrativa **no** influye en el Clima Institucional de la Unidad Educativa “Juan León Mera”- La Salle.

**H<sub>i</sub>:** La Gestión Administrativa **sí** influye negativamente en el Clima Institucional de la Unidad Educativa “Juan León Mera”- La Salle.

## CAPÍTULO III

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 3.1. Análisis y discusión de los resultados

En el presente capítulo brinda una profunda evaluación de cada una de las variables tanto como Gestión administrativa y clima institucional, por medio de la exploración de la percepción del personal administrativo, docente y estudiantes de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle. El análisis de cada dimensión dará paso a observar tendencias y patrones significativos ante la percepción de dicha muestra poblacional, además, arroja las oportunidades de mejora, dando así una base firme de decisiones estratégicas que benefician a la comunidad educativa.

##### 3.1.1. Análisis de resultados

###### a. Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa

El Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa del Ministerio de Educación (MINEDUC). La finalidad es lograr metas de equidad y calidad del sistema educativo, en base a parámetros que se espera de los docentes, directivos y la institución. Los estándares de calidad educativa se apoyan, orienta y monitorea, el presente manual abarca estándares de Gestión Escolar y de Desempeño Profesional, además, está conformado por 55 estándares.

#### Tabla 19

*Estándares de gestión escolar, indicadores de calidad educativa y medios de verificación*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 46                | 88%               |
| <b>Razonable</b> | 5                 | 10%               |
| <b>Baja</b>      | 1                 | 2%                |
| <b>Total</b>     | 52                | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

## **Análisis y discusión**

Los evaluados ante el presente cuestionario son un total de 52 de muestra, donde nos detalla que existe una prevalencia con la categoría muy alta del 88%, es decir, que existe en su mayoría de participantes que perciben un nivel de gestión administrativa, pedagógica, convivencia, cooperación y participación escolar efectiva. Por otra parte, en la categoría que representa razonable nos detalla el 10%, es decir, que en su minoría, hay una muestra que considera que las actividades, procesos y oferta de servicios, no son tan alineadas a las necesidades del personal docente y administrativo. Por último, el 2% evidencia una muestra muy reducida que percibe deficiencias que ayudaría a tomar en cuenta para mejorar en dicha matriz evaluada.

Se puede mencionar que en la categoría que hay predominancia muy alta, se enfoca que existe organización institucional adecuada, es decir, que existe convivencia adecuada ante los actores educativos y que se establece vínculos de cooperación, por otra parte, la enseñanza y aprendizaje, los refuerzos académicos, atienden a las necesidades de los educandos, es importan resaltar que la convivencia y seguridad escolar son promovidos de forma que cumple con los cumplimientos y compromisos institucionales. Además, en menor medida se presenta la categoría razonable, donde se detalla que el cumplimiento, la promoción, oferta de servicios, convivencia y entre otros, son parcialmente cumplidos por la unidad educativa. Finalmente, la categoría baja son áreas que nos brindan la oportunidad de mejorar tanto en las dimensiones de gestión administrativa, pedagógica, convivencia escolar y seguridad escolar.

### **Tabla 20**

*Estándares de desempeño profesional directivo, indicadores de calidad educativa y medios de verificación*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 47                | 90%               |
| <b>Razonable</b> | 4                 | 8%                |
| <b>Baja</b>      | 1                 | 2%                |
| <b>Total</b>     | 52                | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

## **Análisis y discusión**

El análisis de los 52 encuestados se relaciona, con la categoría muy alta con el 90%, siendo este un índice de predominio con dimensiones de gestión administrativa, dimensión pedagógica, participación escolar, convivencia y cooperación, y con la dimensión seguridad escolar siendo esto un cumplimiento óptimo. Por otra parte, la representación del 8% se enfoca en que las dimensiones se ejecutan con una minoría considerada aceptable pero con posibilidades de mejoría. Por último, el 2% de muestra se proporciona de forma reducida donde los administrativos y personal docente ven una forma de mejoría.

La dominancia la categoría muy alta se enfoca en las dimensiones de gestión administrativa, por el cual, existe buena organización institucional, además, que brindan acompañamiento y plan de apoyo pedagógico relacionado con la dimensión pedagógica, por otra parte, relacionando con la dimensión de participación escolar, convivencia y cooperación se enfoca en que cumplen con los estándares del código de convivencia y reglamentos de gestión, en la dimensión de seguridad escolar, se enfoca en el cumplimiento de diferentes condiciones que abarcan dicha dimensión.

### **Tabla 21**

*Estándares de desempeño profesional docente, indicadores de calidad educativa y medios de verificación*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 45                | 87%               |
| <b>Razonable</b> | 6                 | 12%               |
| <b>Baja</b>      | 1                 | 2%                |
| <b>Total</b>     | 52                | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

## **Análisis y discusión**

Los 52 encuestados se relacionan con los resultados de la categoría muy alto con el 87% enfocándose que los componentes de gestión administrativa son efectivos, además, que el componente de gestión pedagógica se apoya de forma óptima para la elaboración de planificaciones anuales, por ende en el componente de participación escolar, cooperación y convivencia, son promovidos de forma efectiva siendo también esto parte de la seguridad escolar.

La categoría muy alto constituye con un indicador altamente positivo, ya que es una percepción en base a la gestión administrativa, como una forma organizada en la actualización de procesos y recursos, además, mencionado que en la gestión pedagógica se apoya de otros docentes para para planificaciones y reajustes académicos, por consiguiente se menciona que en el participación por parte del personal docente y administrativo es óptima, por el cual detalla que la unidad educativa cuenta con un buen nivel de seguridad escolar. Por otro lado, se menciona que en la categoría razonable es un enfoque es menor pero requiere menor, por el cual, en la categoría baja es una minoría de percepciones sobre cómo se trabaja en cada una de las dimensiones de la presente matriz.

### **Tabla 22**

*Análisis general sobre la aplicación de las matrices de estándares de calidad educativa Gestión Escolar; Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 45                | 87%               |
| <b>Razonable</b> | 6                 | 12%               |
| <b>Baja</b>      | 1                 | 2%                |
| <b>Total</b>     | 52                | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

## **Análisis y discusión**

La evaluación general de las matrices del manual de calidad encuestado a 52 docentes, detalla que la categoría muy alta es el 87% que se enfoca en que los estándares de calidad de la gestión educativa, desempeño profesional docente y directivo siendo estos efectivos para la evaluación de la gestión administrativa. Por otra parte, la categoría razonable se involucra un 12%, siendo esto una evidencia de que ese porcentaje de la muestra detalla que es importante abordar algunas dimensiones de las matrices evaluadas. La categoría baja del 2% detalla que es una muestra minoritaria que está en desacuerdo ante la gestión administrativa.

Una discusión general de los resultados obtenidos se menciona que dicho cuestionario da una categoría muy alto con nivel de satisfacción de la gestión administrativa, fomentando un mejor ambiente escolar, reflejando el éxito de las estrategias y políticas delineadas en dicho manual. Además, en la categoría razonable se detalla un grupo minoritario, pero que percibe de distinta forma las dimensiones y que se requiere mejoras en diferentes áreas que se enfoca el manual. El bajo porcentaje representa que los docentes y personal administrativo han observado que la unidad educativa no abarca dichos procesos de gestión administrativa y que debería existir mejoras de calidad educativa.

### **b. Cuestionario estructurado para la evaluación de gestión administrativa enfocada a estudiantes**

El cuestionario estructurado compuesto por 17 preguntas destinadas a los educandos de Segundo de Bachillerato paralelos “A”, “B”, “C”, “D” y “E”, dando una muestra poblacional de 121 estudiantes. Se sustenta en cuatro dimensiones: calidad de enseñanza, educación estratégica, planificación prospectiva y el aprendizaje organizativo, además de realizar un análisis general de todo el cuestionario. Cada una de las dimensiones aporta una visión para mejorar y comprender los diferentes aspectos del abordaje equitativo y completo.

**Tabla 23***Dimensión de Calidad de enseñanza*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 57                | 47%               |
| <b>Razonable</b> | 61                | 50%               |
| <b>Baja</b>      | 3                 | 2%                |
| <b>Total</b>     | 121               | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

**Análisis y discusión**

Por medio de la obtención de datos, se analiza que los 121 estudiantes encuestados el 47% considera que la calidad de enseñanza es muy alta. Por otra parte, el 50% de población encuestada evidencia que la calidad de enseñanza es razonable. Finalmente, el 2% menciona que su percepción ante la calidad de enseñanza de la institución es baja. El análisis da la oportunidad de observar percepciones positivas, con la oportunidad de potencias hacia niveles más altos.

La predominancia de las respuestas en el criterio razonable, refleja satisfacción considerando una calidad de enseñanza existente, pero es necesario ajustar el uso de materiales educativas y mantener la motivación para así que exista participación, de los educandos. Además, en el criterio muy alta, es una percepción que da la oportunidad de mejorar, es decir que las metodologías efectivas y que son innovadoras, dando así experiencias educativas participativas y motivaciones, para que los educandos continúen en procesos enriquecedores y constantes. Por consiguiente, el criterio baja se enfoca en como poder abordar a la minoría insatisfecha. En conjunto, dichos resultados, dan la oportunidad de ser la base de análisis profundo y elevar los niveles de beneficio para la totalidad de encuestados.

**Tabla 24***Dimensión Educación estratégica*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 57                | 47%               |
| <b>Razonable</b> | 58                | 48%               |
| <b>Baja</b>      | 6                 | 5%                |
| <b>Total</b>     | 121               | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

**Análisis y discusión**

La tabla de frecuencia de los 121 encuestados ilustra, que el que destaca el criterio muy alto como razonable, con una representación del 47% y 48% respectivamente. Esta aproximación sugiere percepciones equilibradas entre la evaluación moderada y positiva. Por otra parte, el criterio bajo representa el 5%, evidenciando la minoría en cuestión de mejoras y ajustes.

Se observa un panorama general donde las respuestas se dividen equitativamente, es decir muy alta representa una educación efectiva que brinda nuevos conocimientos y soluciones rápidas a situaciones imprevistas por medio del uso de insumos innovadores, además en el razonable detalla que puede haber un equilibrio pero con la oportunidad de mejorar y brindar nuevas herramientas que den paso a tener calidad y aprendizaje estratégico. Finalmente, la minoría de población representa que su aprendizaje no ha sido enriquecedor, destacando la importancia de abordar en las áreas de preocupación, con la finalidad de poder orientar y fortalecer los criterios evaluados.

**Tabla 25***Dimensión Planificación prospectiva*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 63                | 52%               |
| <b>Razonable</b> | 53                | 44%               |
| <b>Baja</b>      | 5                 | 4%                |
| <b>Total</b>     | 121               | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

## **Análisis y discusión**

La tabla de frecuencias de 121 estudiantes demuestra que las respuestas de la categoría muy alta son representadas por un total de 52%, además, sugiere una percepción mayoritaria positiva de los participantes en relación a dicho criterio. El criterio razonable conformado por el 44%, indica significativamente las respuestas de forma no excepcional y de una manera aceptable. Finalmente, el criterio mínimo representa 4% bajo, percibiendo deficiencias.

El predominio de las respuestas del criterio muy alto, evalúa de forma sólida y positiva para a mayoría de estudiantes, además en el criterio de que las indicaciones que brinda el docente son positivas y eficaces para realizar tareas grupales e individuales, por lo tanto demuestra por una educación en valores, además de brindar estrategias flexibles que se adapten a las diferentes necesidades de los educandos. La escala de criterios razonables son percepciones son significativas, pero con posibles formas de mejora para trabajar de forma individual y dar estrategias flexibles al aprendizaje. Finalmente, el criterio de criterio bajo, sugiere una insatisfacción de minoría, para posibles mejoras para toma de decisiones.

**Tabla 26**

*Dimensión Aprendizaje organizativo*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 49                | 40%               |
| <b>Razonable</b> | 64                | 53%               |
| <b>Baja</b>      | 8                 | 7%                |
| <b>Total</b>     | 121               | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

## **Análisis y discusión**

De los 121 encuestada evidencia que un total de 40% es considerado muy alto siendo algo representativo pero no dominante. Por otra parte, se detalla que el 53% es su mayoría en criterio razonable, que es una cifra de significancia que percibe de manera

aceptable pero que requiere mejorías. Finalmente, se detalla que el 7% de población se enfoca en una presencia de deficiencias que hay que mejorar.

La distribución de las respuestas detalla de forma positiva, donde el criterio razonable es la mayoría de población donde espera que la evaluación de oportunidades y fortalezas pero requieren mejorías, además que de cierta forma se elevan hacia niveles de efectividad. La percepción de muy alta se enfoca en la representación significativa pero no su materia dando a notar que si existe efectividad en el aprendizaje y que si existe un apoyo equitativo y significativo. La presencia del criterio bajo es su minoría donde nos evidencia que las evaluaciones de fortalezas y oportunidades de habilidades es deficiente, además que no existe apoyo ante las necesidades. En general, el presente análisis da una visión de aras de fortalezas y da la oportunidad de mejorar, pero con una visión de optimizar y aportar al aprendizaje efectivo.

### **Tabla 27**

*Análisis general del cuestionario aplicado sobre gestión administrativa dirigido a estudiantes*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 63                | 52%               |
| <b>Razonable</b> | 55                | 45%               |
| <b>Baja</b>      | 3                 | 2%                |
| <b>Total</b>     | 121               | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

### **Análisis y discusión**

Se puede evidenciar que de la población de 121 estudiantes evaluados, la categoría muy alta se enfoca y destaca un 52%, el cual la percepción mayoritaria es positiva por parte de los estudiantes en concordancia ante la gestión administrativa por parte de la unidad educativa. Por otra parte la categoría razonable, se posiciona en un 45%, denotando, que la mayoría de estudiantes aún perciben de forma positiva, en proporción de que es algo aceptable pero que necesita mejorías. Finalmente, la categoría baja, es la minoría de la población, evidenciando un 2% que percibe una deficiencia en la gestión administrativa.

Dichos resultados evidencian que la tendencia de forma general es positiva ante la percepción de la gestión administrativa por parte de los estudiantes de Segundo de Bachillerato de los paralelos “A”, “B”, “C”, “D” y “E”, siendo así un ambiente que refleja necesidades y expectativa adecuadas sobre la calidad de enseñanza, educación estratégica, planificación prospectiva y aprendizaje organizativo. Pero es importante mencionar, hay aspectos que son necesarios para mejorar a los niveles más altos. Finalmente existe una visión valiosa sobre la insatisfacción ya que esta es limitada. Por el cual, se detalla que se puede realizar planificaciones, intervenciones y mejoras específicas, enfocadas a mejorar la gestión administrativa y por ende el ambiente que se desarrollan los estudiantes académicamente.

**c. Cuestionario estructurado para la evaluación del clima institucional enfocada a personal administrativo y personal docente**

Para la evaluación de la variable dependiente se enfoca en la aplicación de un cuestionario estructurado de 16 preguntas meticulosamente diseñadas con la finalidad de evaluar el clima institucional desde el punto de vista de los docentes y personal administrativo. El cuestionario está confirmado por el análisis y discusión de cuatro dimensiones, tales como etapas de evaluación, responsabilidad, cooperativismo, confianza y un análisis general de dicho cuestionario. El análisis y discusión dará una realidad para poder comprender la situación actual ante el clima institucional.

**Tabla 28**

*Dimensión Etapas de evaluación*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 35                | 67%               |
| <b>Razonable</b> | 14                | 27%               |
| <b>Baja</b>      | 3                 | 6%                |
| <b>Total</b>     | 52                | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

## **Análisis y discusión**

De la muestra poblacional los 52 docentes y personal administrativo, da paso a mencionar lo siguiente, en la categoría muy alta se detalla que el 67% indica que se perciba de manera positiva las etapas de evaluación en el ámbito institucional. Por otra parte, la categoría razonable detalla el 27% de una población considerable ante las etapas de evaluación siendo algo aceptable pero no positivo. Además. en la categoría baja indica el 6%, siendo una minoría que tiene un punto de vista ante las deficiencias o las mejorar ante las etapas al momento de evaluación en la unidad educativa.

La mayoría de la muestra evidencia un alto nivel de satisfacción donde sugiera que hay evaluaciones que son transparentes y efectivas, por otra parte, se evidencia oportunidades para mejorar y elevar las etapas de evaluación evidenciado en la categoría razonable. Finalmente, la mínima presencia de población detalla que existe áreas de insatisfacción limitada. Dicho análisis y discusión da la oportunidad de centrar de forma más específica las etapas de evaluación y por lo mismo mejorar el clima institucional del personal administrativo y docente.

### **Tabla 29**

#### *Dimensión Responsabilidad*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 38                | 73%               |
| <b>Razonable</b> | 11                | 21%               |
| <b>Baja</b>      | 3                 | 6%                |
| <b>Total</b>     | 52                | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

## **Análisis y discusión**

Los 52 encuestados evidencian lo siguiente, la categoría muy alta es mayoritariamente alta con un 74% que da como análisis significativo del personal docente y administrativo ante la responsabilidad que tienen dentro de la unidad educativa. La categoría razonable es representada por el 21% sobre que considera que existe un nivel responsabilidad adecuado pero no excepcional y que está a tendencia a mejora,

Además, en la categoría baja es el 6%, siendo una minoría que percibe deficiencias en cuenta a la responsabilidad.

Los resultados de dicha dimensión detallan un enfoque positivo sobre el nivel de responsabilidad que tiene el personal administrativo y docente. La presencia mayoritaria representa a una alta responsabilidad, lo que se interpreta como una señal de confianza y compromiso en la gestión. En la categoría razonable es una forma de sugerir que se puede mejorar para el beneficio de la población, La mínima es la insatisfacción limitada sobre la responsabilidad. Esta información es importante para fortalecer la cultura ante la responsabilidad dando la oportunidad que existe éxito y mejorarías en las áreas que requieran mayor desarrollo y atención.

**Tabla 30**

*Dimensión Cooperativismo*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 28                | 54%               |
| <b>Razonable</b> | 22                | 42%               |
| <b>Baja</b>      | 2                 | 4%                |
| <b>Total</b>     | 52                | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

**Análisis y discusión**

Ante los 52 encuestados se puede evidenciar una distribución ante las respuestas de la dimensión de cooperativismo, donde se detalla que la categoría muy alta tiene un 54% que lida que la mitad de personal administrativo y docentes perciben un nivel elevado de dicha dimensión. La categoría razonable representa el 42%, siendo este la proporción sobre algo considerado sobre el cooperativismo. La presencia del 4% representa la categoría baja, que indica la minoría sobre las áreas por mejorar y las deficiencias en cuanto al cooperativismo ante el clima institucional.

La percepción mayoritaria es positiva ante la dimensión de cooperativismo, lo que detalla que existe un ambiente adecuado para trabajar en equipo entre el personal administrativo y docente. Además, detalla que las categorías como muy alta evidencia

la satisfacción de la presencia de trabajo en equipo. En la categoría razonable es un enfoque direccionado a brindar más oportunidades de fortalecimiento ante la cooperación entre el ambiente laboral. En la presencia de la minoría de la población en la categoría baja es una forma de saber que no existe insatisfacción ante la misma dimensión, pero nos da la oportunidad de realizar mejoras.

**Tabla 31**

*Dimensión Confianza*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 34                | 65%               |
| <b>Razonable</b> | 18                | 35%               |
| <b>Baja</b>      | 0                 | 0%                |
| <b>Total</b>     | 52                | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

**Análisis y discusión**

Los encuestados de una totalidad de 52 personas revelan que la distribución ante la dimensión de confianza, es muy alta el 65%. Que indica que en su mayoría del personal docente y administrativo tiene confianza ante la institución. La categoría razonable refleja el 35% siendo esta una forma significativa de saber que es aceptable, pero tiene apertura a mejoras. Por consiguiente, en la categoría baja, da un porcentaje de 0%, es decir, como existe presencia de deficiencias en dicha dimensión.

Los resultados subrayan que la percepción, ante la categoría muy alta es la forma mayoritaria sobre la confianza, siendo un indicador de que el entorno entre el personal administrativo y docente se sienten seguros. La presencia de la categoría razonable es la percepción de sugerir nuevas oportunidades y fortalecer dicha dimensión. La inexistencia de la categoría baja es un indicador positivo ya que no se identifica preocupaciones ante la confianza laboral.

**Tabla 32**

*Análisis general del cuestionario aplicado sobre el clima institucional dirigido a docentes y personal administrativo*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 38                | 73%               |
| <b>Razonable</b> | 14                | 27%               |
| <b>Baja</b>      | 0                 | 0%                |
| <b>Total</b>     | 52                | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

### **Análisis y discusión**

La muestra de 52 personas, detalla que la tabla de frecuencias tiene un enfoque alto ante la evaluación del clima institucional, donde el 73% de evaluados son expresados con la percepción muy alto. Dicho resultado es una forma de expresar la satisfacción de forma general y la aprobación de las dimensiones del cuestionario aplicado, donde incluye la etapa de evaluación, responsabilidad, cooperativismo y confianza. La categoría razonable representa el 27%, donde sugiera que puede ser aceptable el clima institucional per es necesario aplicar mejorías. La categoría baja no presenta porcentajes, que indica que ninguno de los participantes percibe alguna deficiencia ante el clima institucional.

Los presentes resultado para evidenciar un análisis y discusión general entre los docentes y el personal administrativo, evidencia que el clima institucional experimenta niveles muy altos de un buen clima institucional, además la ausencia de la categoría bajo, nos brinda una percepción positiva de que no se atribuye insatisfacción. Por otra parte, los presentes resultados generales se detallan que las prácticas y políticas ante el clima institucional se atribuye a la eficacia ante la evaluación, responsabilidad, confianza y cooperativismo.

#### **d. Cuestionario estructurado para la evaluación del clima institucional enfocada a estudiantes**

Se reconoce que el clima institucional impacta directamente en el rendimiento y bienestar de los educandos. Por ello se aplicó un cuestionario estructurado confirmado por 17 preguntas, el cual, está diseñado con los siguientes componentes comunicación, motivación, participación y confianza. Dará la oportunidad de conocer las áreas de éxitos, y aquellas que requiera atención y mejoras, para promover de forma integral el crecimiento positivo de cada estudiante.

**Tabla 33**

##### *Dimensión Comunicación*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 48                | 40%               |
| <b>Razonable</b> | 59                | 49%               |
| <b>Baja</b>      | 14                | 12%               |
| <b>Total</b>     | 121               | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

#### **Análisis y discusión**

La distribución de las frecuencias de la gráfica de los 121 encuestados, nos detalla que el 40% representa a la categoría muy alta, donde indica que es una sección significativa, donde los estudiantes perciben un nivel adecuado de comunicación. Por otro lado, en la categoría razonable, se detalla el 49%, siendo esto un porcentaje mayoritario donde existe comunicación pero es necesario e importante mejorar. En la categoría baja representa el 12%, siendo esto que los estudiantes perciben deficiencias en las áreas por mejorar.

Se puede observar que existe una mayoría en la categoría razonable, donde sugiera que puede haber una percepción sobre la comunicación, el cual pueda existir oportunidades diversificadas y fortalezas, para mejorar la comunicación. En la categoría baja es que existe áreas de comunicación pero no es deficiente. Por otra parte, en la categoría muy alta se considera como un nivel significativo para ser un indicador de efectividad en la comunicación.

**Tabla 34**

*Dimensión Motivación*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 34                | 28%               |
| <b>Razonable</b> | 70                | 58%               |
| <b>Baja</b>      | 17                | 14%               |
| <b>Total</b>     | 121               | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

**Análisis y discusión**

En la evaluación de los 121 estudiantes, se detalla que la distribución es en la categoría muy alta con un porcentaje del 28%, que sugiera que los estudiantes perciben una modesta cantidad de motivación. Por otra parte, se menciona que la categoría razonable, con el 58%, es indica la mayoría de población es aceptable pero con una viabilidad de mejoría. La percepción de la categoría baja es un 14%, el cual detalla que es un segmento notable de que los estudiantes observan deficiencias en dicha dimensión.

Se detalla que en la categoría razonable es mayoritariamente alto, donde perciben de forma aceptable la motivación, pero requieren beneficiarse de mejorías, además actividades que impulsen a mejorar dichos ámbitos de motivación académica y personal. Además, en la categoría muy baja se menciona que la motivación no se percibe como algo deficiente. Finalmente, se puede detallar que la categoría muy alta es una evidencia significativa, que experimenta un rasgo adecuado ante el ámbito educativo, pero que es necesario implementar prácticas y políticas que ayuden a la motivación efectiva en la parte académica y personal.

**Tabla 35**

*Dimensión Participación*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 5                 | 4%                |
| <b>Razonable</b> | 94                | 78%               |
| <b>Baja</b>      | 22                | 18%               |
| <b>Total</b>     | 121               | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

**Análisis y discusión**

El análisis sobre los 121 evaluados, nos brinda que el 4% de estudiantes considera que de la categoría muy alta, es aporte de sugerencias ante una percepción de participación activa en las actividades académicas y extracurriculares. Por otra parte, la categoría razonable nos menciona que el 78% en su mayoría percibe un clima participativo pero con consideraciones a mejorías, además siendo esto no tan excepcional. La categoría baja nos brinda información del 18% donde se refleja que educandos perciben deficiencias que hay que mejorar.

La preferencia ante la categoría razonable nos brinda información sobre la percepción sobre la participación ante el clima institucional, donde es aceptable pero se puede desarrollar mejorías, además se pueden implementar estrategias que fomenten la participación activa de los estudiantes. Además, la categoría baja, no detalla que las áreas de participación no son seriamente deficientes. Es necesario, resaltar que en la categoría muy alta existe compromiso significativo para que un grupo de evaluados observen facetas ante la vida institucional y tiene poca participación ante la misma.

**Tabla 36***Dimensión Confianza*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 39                | 32%               |
| <b>Razonable</b> | 70                | 58%               |
| <b>Baja</b>      | 12                | 10%               |
| <b>Total</b>     | 121               | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

**Análisis y discusión**

El análisis de los 121 estudiantes evaluados, detalla que existe una diversidad en resultados, donde la dimensión de confianza, en la categoría muy alta presenta de manera de porcentaje que el 32% es que los estudiantes perciben un nivel adecuado de motivación pero necesariamente realizar mejorías ante las mismas. En la categoría razonable se presenta un 58% donde se considera aceptable, pero con importancia de mejorar, ya que es un porcentaje de población mayoritario. Finalmente, en la categoría baja nos detalla un 10% de la muestra que los estudiantes perciben áreas por mejorar y deficiencias en las actividades ante los docentes.

En la categoría razonable se evidencia predominancia donde se describe como un punto de vista que existe confianza al realizar actividades o comunicarles, pero que podría estar apto a mejorías. Siendo, esto un indicador para implementar nuevas oportunidades que fomenten y refuercen el ambiente de confianza. En la categoría baja se detalla como un criterio que merece atención para dar requerimientos significativos. En resumen para la categoría muy alta es considerado como respetable pero nos da un paso para mantener y construir mejorías ante el clima institucional, direccionado a nivel de confianza.

**Tabla 37**

*Análisis general del cuestionario aplicado sobre el clima institucional dirigido a estudiantes*

| <b>Criterio</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Muy alta</b>  | 40                | 33%               |
| <b>Razonable</b> | 71                | 59%               |
| <b>Baja</b>      | 10                | 8%                |
| <b>Total</b>     | 121               | 100%              |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

### **Análisis y discusión**

El exhaustivo análisis de los resultados evaluados a los 121 estudiantes, sobre el clima institucional, nos detalla que la composición de las dimensiones sobre la comunicación, motivación, participación y confianza. Se detalla que en la categoría muy alta es representada por un 33% siendo esto una sección sobre como los estudiantes perciben las dimensiones evaluadas. Además, en la categoría razonable, se conforma por un 59%, que se indica que los estudiantes en su mayoría tienen un clima institucional aceptable, pero que requiere en sí, realizar mejorías. En la sección baja, se presencia el 8% que es una categoría modesta, por el cual existe deficiencias para la mejora del clima institucional.

El predominio en respuestas ante los 121 evaluados, nos sugiere que en la categoría razonable, es una percepción que el clima institucional adecuado, pero, hay áreas que son necesarias abordarlas y brindar mejorías, donde existe oportunidades para implementar estrategias ante las dimensiones evaluadas. Por otra parte, en la categoría muy alta, es un grupo, donde refleja los niveles donde en alguna dimensión puede ser indicador de fortalezas de la unidad educativa. Por consiguiente, en la categoría baja, se evidencia que no existe áreas con deficiencia, pero, que son cruciales para identificar requerimientos.

### **3.1.2. Discusión de resultados**

La información brindada revela una visión detallada sobre objetivo general, siendo esto el análisis de la gestión administrativa y clima institucional de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle en base las diferentes perspectivas teóricas y los resultados obtenidos. Además, se aprecia que la mayoría de docentes, estudiantes y personal administrativo tienen una percepción positiva dando la oportunidad a los antecedentes nacionales, internacionales hasta incluso las teorías educativas, dar relevancia a la investigación.

Posterior a los resultados analizados, se puede mencionar que existen altos porcentajes de satisfacción entre el personal docente y administrativo, aplicada en la matriz de estándares de calidad educativa con el 87%. Por el cual, respaldan la importancia brindada a la planificación estratégica y eficaz, como resalta el autor Barreda. Esto es una forma de evidenciar como la gestión administrativa enfocada a los estándares de calidad, contribuye positivamente en el clima institucional, creando así ambientes adecuados para el aprendizaje.

Por otra parte, para la autora Quinga, (2023), en su investigación resalta positivamente los logros con el 73% ante la gestión administrativa aplicando el Manual de calidad educativa Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente, siendo esto clave para la confiabilidad y aplicación de dicho instrumento en la presente investigación. Es decir, que en el presente estudio, arrojo un resultado positivo del 87%, siendo esto un respaldo para la gestión efectiva que promueve ambientes educativos favorables. Estas evidencias subrayan la importancia de metodologías adecuadas para la gestión administrativa.

Desde la perspectiva de las teorías de Piaget y Vygotsky evidencia la influencia del desarrollo y entorno cognitivos en la educación, siendo esto fundamental para evidenciar los resultados positivos de la presente investigación. El propiciar ambientes para la construcción de nuevos aprendizajes, serán fundamental para la efectividad de la gestión administrativa y clima institucional. La percepción mencionada es la identificación de áreas a que requieren mejoras por el cual se representa con el 45% y 59% respectivamente de las variables.

Por otra parte, la representación del 73% del clima institucional del personal docente y administrativo percibe positivamente la satisfacción del mismo, siendo esto respaldado por los estudios realizados por García y Félix. La correlación del clima institucional y calidad educativa, dan un eco alto que los docentes y personal administrativo deben desarrollarse entre las habilidades humanistas y gestálticas, contribuyendo un entorno adecuado para el desarrollo profesional. Además se resalta la efectividad de las políticas y estrategias bien aplicadas, en relación del cooperativismo, responsabilidad y confianza.

### **3.2. Verificación de hipótesis**

La verificación de la presente hipótesis será fundamental para la investigación, ya que se explora la correlación de la unidad educativa. Para la presente investigación se considera diferentes perspectivas de dos poblaciones, es decir, dirigido a los estudiantes, así como el personal administrativo y docente.

#### **Planteamiento de la hipótesis**

**H<sub>0</sub>:** La gestión administrativa no influye en el clima institucional de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle.

**H<sub>i</sub>:** La gestión administrativa sí influye en el clima institucional de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle.

#### **3.2.1. Correlación de hipótesis muestra poblacional personal docentes y administrativa**

##### **a. Nivel estadístico de significancia y regla de decisión**

Los valores registrados en la tabla revelan pruebas con resultados inferiores al nivel de significancia ( $P < 0.05$ ), lo que indica que existe correlación entre las dimensiones de las variables en estos casos. Además, se pueden determinar las magnitudes de las correlaciones encontradas.

Para establecer una regla de decisión con un nivel de significancia  $\alpha = 5\%$ , se pueden seguir las siguientes pautas:

H<sub>0</sub>:P\_valor >0,05

H<sub>1</sub>:P\_valor ≤0,05

**b. Dimensiones valoradas, discriminación y confiabilidad**

**Gestión administrativa (variable independiente)**

**Tabla 38**

*Dimensiones del cuestionario de calidad de gestión administrativa*

| <b>Orden</b>        | <b>Dimensiones</b>                  | <b>Ítems</b>    |
|---------------------|-------------------------------------|-----------------|
| Dimensión 1         | M1: Gestión escolar                 | 18 ítems        |
| Dimensión 2         | M2: Desempeño profesional directivo | 21 ítems        |
| Dimensión 3         | M3: Desempeño profesional docente   | 16 ítems        |
| <b>Test General</b> |                                     | <b>55 ítems</b> |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

**Tabla 39**

*Criterio de confiabilidad*

| <b>Dimensión</b>                                       | <b>Nivel SPSS</b> | <b>Índice de discriminación</b> | <b>Criterio de Confiabilidad</b>            |
|--|-------------------|---------------------------------|---|
| <b>MT: Gestión administrativa (Puntuación General)</b> | 3                 | 167-220                         | Muy alta calidad de gestión administrativa  |
|  | 2                 | 111-166                         | Razonable calidad de gestión administrativa |
|  | 1                 | 55-110                          | Baja calidad de gestión administrativa      |
|  | 3                 | 49 a 64                         | Muy alta gestión escolar                    |
| <b>M1: Gestión escolar</b>                             | 2                 | 32 a 48                         | Razonable gestión escolar                   |
|  | 1                 | 16 a 33                         | Baja gestión escolar                        |
|  | 3                 | 63 a 21                         | Muy alto desempeño profesional directivo    |
| <b>M2: Desempeño profesional directivo</b>             | 2                 | 41 a 62                         | Razonable desempeño profesional directivo   |
|  | 1                 | 21 a 41                         | Baja desempeño profesional directivo        |
|  | 3                 | 54 a 72                         | Muy alto desempeño profesional docente      |
| <b>M3: Desempeño profesional docente</b>               | 2                 | 53 a 36                         | Razonable desempeño profesional docente     |
|  | 1                 | 28 a 35                         | Baja desempeño profesional docente          |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

## Clima institucional (variable dependiente)

**Tabla 40**

*Dimensiones del cuestionario sobre clima institucional dirigido a docentes y personal administrativo*

| Orden               | Dimensiones              | Ítems           |
|---------------------|--------------------------|-----------------|
| Dimensión 1         | P1: Etapas de evaluación | 4 ítems         |
| Dimensión 2         | P2: Responsabilidad      | 4 ítems         |
| Dimensión 3         | P3: Cooperativismo       | 4 ítems         |
| Dimensión 4         | P4: Confianza            | 4 ítems         |
| <b>Test General</b> |                          | <b>16 ítems</b> |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

**Tabla 41**

*Criterio de confiabilidad*

| Dimensión   | Nivel SPSS | Índice de discriminación | Criterio de Confiabilidad                |
|---|------------|--------------------------|--|
| <b>VI: Clima institucional (Puntuación General)</b> | 3          | 59-80                    | Muy alta calidad de clima institucional  |
|   | 2          | 37-58                    | Razonable calidad de clima institucional |
|   | 1          | 16-36                    | Baja calidad de clima institucional      |
| <b>P1: Etapas de evaluación</b>                     | 3          | 16 a 20                  | Muy alta las etapas de evaluación        |
|   | 2          | 10 a 15                  | Razonable las etapas de evaluación       |
|   | 1          | 4 a 9                    | Baja las etapas de evaluación            |
| <b>P2: Responsabilidad</b>                          | 3          | 16 a 20                  | Muy alta responsabilidad                 |
|   | 2          | 10 a 15                  | Razonable responsabilidad                |
|   | 1          | 4 a 9                    | Baja responsabilidad                     |
| <b>P3: Cooperativismo</b>                           | 3          | 16 a 20                  | Muy alto cooperativismo                  |
|   | 2          | 10 a 15                  | Razonable cooperativismo                 |
|   | 1          | 4 a 9                    | Bajo cooperativismo                      |
| <b>P4: Confianza</b>                                | 3          | 16 a 20                  | Muy alta confianza                       |
|   | 2          | 10 a 15                  | Razonable confianza                      |
|   | 1          | 4 a 9                    | Baja confianza                           |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

## Estadística de las dimensiones de la gestión administrativa influye en el clima institucional

### a. Correlaciones

Tabla 42

*Tau-b de Kendall*

|                         |                    | P1                         | P2    | P3    | P4    | PT   |       |
|-------------------------|--------------------|----------------------------|-------|-------|-------|------|-------|
| <b>Tau-b de Kendall</b> | <b>M1_Criterio</b> | Coeficiente de correlación | ,158  | ,238  | ,020  | ,123 | ,194  |
|                         |                    | Sig. (bilateral)           | ,244  | ,049  | ,883  | ,376 | ,049  |
|                         |                    | N                          | 52    | 52    | 52    | 52   | 52    |
|                         | <b>M2_Criterio</b> | Coeficiente de correlación | ,087  | ,161  | -,041 | ,044 | ,104  |
|                         |                    | Sig. (bilateral)           | ,521  | ,038  | ,764  | ,749 | ,455  |
|                         |                    | N                          | 52    | 52    | 52    | 52   | 52    |
|                         | <b>M3_Criterio</b> | Coeficiente de correlación | -,104 | -,068 | -,131 | ,077 | -,097 |
|                         |                    | Sig. (bilateral)           | ,444  | ,616  | ,036  | ,581 | ,486  |
|                         |                    | N                          | 52    | 52    | 52    | 52   | 52    |
|                         | <b>MT_Criterio</b> | Coeficiente de correlación | ,113  | ,193  | -,029 | ,077 | ,150  |
|                         |                    | Sig. (bilateral)           | ,406  | ,048  | ,831  | ,581 | ,040  |
|                         |                    | N                          | 52    | 52    | 52    | 52   | 52    |

**Nota:** Información obtenida del software SPSS

### b. Decisión Final

Los resultados del análisis permiten afirmar que la gestión administrativa influye en el clima institucional de los docentes y el personal administrativo de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle.

Mediante el trabajo realizado se analizó 3 matrices en función de la primera variable que se conforma: matriz 1: gestión escolar; matriz 2, desempeño profesional directivo y matriz 3, desempeño profesional docente. Para la segunda variable se valoró 4 parámetros: parámetro 1, etapas de evaluación; parámetro 2, responsabilidad;

parámetro 3, cooperativismo y parámetro 4, confianza. Los parámetros identificados se enlazaron para establecer las relaciones como muestras independientes mediante la prueba estadística correlacional de Tau-b de Kendall.

El valor  $P_c < 0,005$   $H_i$ , se obtiene por medio de la aproximación significativa de (P) igual (**Sig 0,000**) entre la variable independiente gestión administrativa: gestión escolar (matriz 1 M1) *vs* la variable dependiente-clima institucional: responsabilidad (parámetro 2 P2) con una significancia de asintótica de ,049; parámetro total (PT 2) con una asintótica de ,049. Sin embargo, en la dimensión gestión escolar (matriz 1 M1) *vs* etapas de evaluación (parámetro 1 P1), cooperativismo (parámetro 3 P3), y confianza (parámetro 4 P4), no existe relación con el clima institucional en dichas áreas.

El valor  $P_c < 0,005$   $H_i$ , se obtiene mediante la aproximación significativa (P) igual (**Sig 0,000**) entre la variable independiente- desempeño profesional directivo (matriz 2 M2) *vs* la variable dependiente-responsabilidad (parámetro 2 P2), con una significancia de asintótica de ,038. Sin embargo, en la dimensión desempeño profesional directivo (matriz 2 M2) *vs* etapas de evaluación (parámetro 1 P1), cooperativismo (parámetro 3 P3), confianza (parámetro 4 P4) y parámetro total (PT), no existe relación con el clima institucional en dichas áreas.

El valor  $P_c < 0,005$   $H_i$ , se obtiene mediante la aproximación significativa (P) igual (**Sig 0,000**) entre la variable independiente- desempeño profesional docente (matriz 3 M3) *vs* la variable dependiente-cooperativismo (parámetro 3 P3), con una significancia de asintótica de ,036. Sin embargo, en la dimensión desempeño profesional docente (matriz 3 M3) *vs* etapas de evaluación (parámetro 1 P1), responsabilidad (parámetro 2 P2), confianza (parámetro 4 P4) y parámetro total (PT), no existe relación con el clima institucional en dichas áreas.

El valor  $P_c < 0,005$   $H_i$ , se obtiene mediante la aproximación significativa (P) igual (**Sig 0,000**) entre la variable independiente- matriz total (MT) *vs* la variable dependiente-responsabilidad (parámetro 2 P2), con una significancia de asintótica de ,048, además en el parámetro total (PT), con una significancia de asintótica de ,040. Sin embargo, en la dimensión desempeño profesional docente (matriz total MT) *vs* parámetro total

(PT), cooperativismo (parámetro 3 P3) y confianza (parámetro 4 P4) no existe relación con el clima institucional en dichas áreas.

Esta evidencia estadística demuestra una influencia entre la gestión administrativa con el clima institucional en docentes y personal administrativo de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle. Por tanto, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna que señala que la gestión administrativa si influye en el clima institucional de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle.

### 3.2.2. Correlación de hipótesis muestra poblacional de estudiantes de segundo de bachillerato

#### a. Nivel estadístico de significancia y regla de decisión

Los valores registrados en la tabla revelan pruebas con resultados inferiores al nivel de significancia ( $P < 0.05$ ), lo que indica que existe correlación entre las dimensiones de las variables en estos casos. Además, se pueden determinar las magnitudes de las correlaciones encontradas.

Para establecer una regla de decisión con un nivel de significancia  $\alpha = 5\%$ , se pueden seguir las siguientes pautas:

$$H_0: P_{\text{valor}} > 0,05$$

$$H_1: P_{\text{valor}} \leq 0,05$$

#### b. Dimensiones valoradas, discriminación y confiabilidad

##### Gestión administrativa (variable independiente)

**Tabla 43**

*Dimensiones del cuestionario sobre gestión administrativa dirigido a estudiantes*

| Orden               | Dimensiones                   | Ítems           |
|---------------------|-------------------------------|-----------------|
| Dimensión 1         | D1: Calidad de enseñanza      | 4 ítems         |
| Dimensión 2         | D2: Educación estratégica     | 4 ítems         |
| Dimensión 3         | D3: Planificación prospectiva | 4 ítems         |
| Dimensión 4         | D4: Aprendizaje organizativo  | 5 ítems         |
| <b>Test General</b> |                               | <b>17 ítems</b> |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

**Tabla 44**

*Criterio de confiabilidad*

| <b>Dimensión</b>                                       | <b>Nivel SPSS</b> | <b>Índice de discriminación</b> | <b>Criterio de Confiabilidad</b>            |
|--|-------------------|---------------------------------|---|
| <b>V1: Gestión administrativa (Puntuación General)</b> | 3                 | 63-85                           | Muy alta calidad de gestión administrativa  |
|  | 2                 | 40-62                           | Razonable calidad de gestión administrativa |
|  | 1                 | 17-39                           | Baja calidad de gestión administrativa      |
| <b>D1: Calidad de enseñanza</b>                        | 3                 | 16 a 20                         | Muy alta calidad de enseñanza               |
|  | 2                 | 10 a 15                         | Razonable calidad de enseñanza              |
|  | 1                 | 4 a 9                           | Baja calidad de enseñanza                   |
| <b>D2: Educación estratégica</b>                       | 3                 | 16 a 20                         | Muy alta educación estratégica              |
|  | 2                 | 10 a 15                         | Razonable educación estratégica             |
|  | 1                 | 4 a 9                           | Baja educación estratégica                  |
| <b>D3: Planificación prospectiva</b>                   | 3                 | 16 a 20                         | Muy alta planificación prospectiva          |
|  | 2                 | 10 a 15                         | Razonable planificación prospectiva         |
|  | 1                 | 4 a 9                           | Baja planificación prospectiva              |
| <b>D4: Aprendizaje organizativo</b>                    | 3                 | 19 a 25                         | Muy alto aprendizaje organizativo           |
|  | 2                 | 12 a 18                         | Razonable aprendizaje organizativo          |
|  | 1                 | 5 a 11                          | Baja aprendizaje organizativo               |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

**Clima institucional (Variable Dependiente)**

**Tabla 45**

*Dimensiones del cuestionario sobre clima institucional dirigido a estudiantes*

| <b>Orden</b>        | <b>Dimensiones</b> | <b>Ítems</b>    |
|---------------------|--------------------|-----------------|
| Dimensión 1         | E1: Comunicación   | 4 ítems         |
| Dimensión 2         | E2: Motivación     | 4 ítems         |
| Dimensión 3         | E3: Participación  | 5 ítems         |
| Dimensión 4         | E4: Confianza      | 4 ítems         |
| <b>Test General</b> |                    | <b>17 ítems</b> |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

**Tabla 46**

*Criterio de confiabilidad*

| Dimensión   | Nivel SPSS | Índice de discriminación | Criterio de Confiabilidad                |
|---|------------|--------------------------|--|
| <b>V1: Clima Institucional (Puntuación General)</b> | 3          | 63-85                    | Muy alta calidad de clima institucional  |
|   | 2          | 40-62                    | Razonable calidad de clima institucional |
|   | 1          | 17-39                    | Baja calidad de clima institucional      |
| <b>E1: Comunicación</b>                             | 3          | 16 a 20                  | Muy alta comunicación                    |
|   | 2          | 10 a 15                  | Razonable comunicación                   |
|   | 1          | 4 a 9                    | Baja comunicación                        |
| <b>E2: Motivación</b>                               | 3          | 16 a 20                  | Muy alta motivación                      |
|   | 2          | 10 a 15                  | Razonable motivación                     |
|   | 1          | 4 a 9                    | Baja motivación                          |
| <b>E3: Participación</b>                            | 3          | 19 a 25                  | Muy alta participación                   |
|   | 2          | 12 a 18                  | Razonable participación                  |
|   | 1          | 5 a 11                   | Baja participación                       |
| <b>E4: Confianza</b>                                | 3          | 16 a 20                  | Muy alta confianza                       |
|   | 2          | 10 a 15                  | Razonable confianza                      |
|   | 1          | 4 a 9                    | Baja confianza                           |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

**Estadística de las dimensiones de la gestión administrativa influye en el clima institucional**

**a. Correlaciones**

**Tabla 47**

*Tau-b de Kendall*

|                         |           | E1                         | E2          | E3    | E4          | ET          |             |
|-------------------------|-----------|----------------------------|-------------|-------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Tau_b de Kendall</b> |           | Coeficiente de correlación | ,006        | -,078 | ,013        | ,085        | ,068        |
|                         | <b>D1</b> | Sig. (bilateral)           | <b>,046</b> | ,366  | <b>,004</b> | <b>,009</b> | ,436        |
|                         |           | N                          | 121         | 121   | 121         | 121         | 121         |
|                         |           | Coeficiente de correlación | ,048        | ,036  | ,164        | -,012       | ,123        |
|                         | <b>D2</b> | Sig. (bilateral)           | ,580        | ,674  | <b>,003</b> | ,890        | <b>,007</b> |
|                         |           | N                          | 121         | 121   | 121         | 121         | 121         |
|                         |           | Coeficiente de correlación | ,067        | -,076 | -,020       | ,049        | ,091        |
|                         | <b>D3</b> | Sig. (bilateral)           | ,434        | ,379  | ,825        | ,571        | ,293        |
|                         |           | N                          | 121         | 121   | 121         | 121         | 121         |

|           |                            |      |       |      |      |      |
|-----------|----------------------------|------|-------|------|------|------|
|           | Coeficiente de correlación | ,081 | ,074  | ,075 | ,013 | ,130 |
| <b>D4</b> | Sig. (bilateral)           | ,044 | ,034  | ,390 | ,049 | ,131 |
|           | N                          | 121  | 121   | 121  | 121  | 121  |
|           | Coeficiente de correlación | ,035 | -,069 | ,038 | ,003 | ,087 |
| <b>DT</b> | Sig. (bilateral)           | ,003 | ,026  | ,668 | ,970 | ,020 |
|           | N                          | 121  | 121   | 121  | 121  | 121  |

**Nota:** Información obtenida del software SPSS

### **b. Decisión Final**

Los resultados del análisis permiten afirmar que la gestión administrativa influye en el clima institucional de los estudiantes de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle.

Mediante el trabajo realizado se analizaron 4 dimensiones en función de la primera variable, de tal manera que se constituye: dimensión 1, calidad de enseñanza; dimensión 2, educación estratégica; dimensión 3, planificación prospectiva y dimensión 4, aprendizaje organizativo. En la segunda variable se valoró 4 elementos, donde se conforma: elemento 1, comunicación; elemento 2, motivación; elemento 3, participación y elemento 4, confianza. Las dimensiones y elementos identificados se enlazaron para establecer las relaciones como muestras independientes mediante la prueba estadística correlacional de Tau b de Kendall.

El valor  $P_c < 0,005$   $H_i$ , se obtiene mediante la aproximación significativa (P) igual (**Sig 0,000**) entre la variable independiente – gestión administrativa: calidad de enseñanza (dimensión 1 D1) *vs* la variable dependiente-clima institucional: comunicación (elemento 1 E1) con una significancia asintótica de ,046; participación (elemento 3 E3) con una significancia asintótica de 0,04; confianza (elemento 4 E4) con una significancia asintótica de ,009. Sin embargo, en la dimensión calidad de enseñanza (dimensión 1 D1) *vs* motivación (elemento 2 E2), no existe relación con la atención selectiva en dichas áreas.

El valor  $P_c < 0,005$   $H_i$ , se obtiene mediante la aproximación significativa (P) igual (**Sig 0,000**) entre la variable independiente – gestión administrativa: educación estratégica (dimensión 2 D2) *vs* la variable dependiente-clima institucional: participación (elemento 3 E3) con una significancia asintótica de ,003; elemento total (ET) con una significancia asintótica de 0,07. Sin embargo, en la dimensión educación estratégica

(dimensión 2 D2) *vs* comunicación (elemento 1 E1); motivación (elemento 2 E2); confianza (elemento 4 E4), no existe relación con la atención selectiva en dichas áreas.

El valor  $P_c < 0,005$   $H_i$ , se obtiene mediante la aproximación significativa (P) igual (**Sig 0,000**) entre la variable independiente – gestión administrativa: planificación prospectiva (dimensión 3 D3) *vs* la variable dependiente-clima institucional: comunicación (elemento 1 E1); motivación (elemento 2 E2); participación (elemento 3 E3); confianza (elemento 4 E4), no existe relación con la atención selectiva en dichas áreas, sin embargo la falta de correlación no se refiere necesariamente a una falta de relación, porque podría existir una relación no lineal.

El valor  $P_c < 0,005$   $H_i$ , se obtiene mediante la aproximación significativa (P) igual (**Sig 0,000**) entre la variable independiente – gestión administrativa: aprendizaje organizativo (dimensión 4 D4) *vs* la variable dependiente-clima institucional: comunicación (elemento 1 E1) con una significancia asintótica de ,003; motivación (elemento 2 E2) con una significancia asintótica de ,026 y elemento total (ET) con una significancia asintótica de ,020. Sin embargo, en la dimensión aprendizaje organizativo (dimensión 4 D4) *vs* participación (elemento 3 E3) y confianza (elemento 4 E4), no existe relación con la atención selectiva en dichas áreas.

Esta evidencia estadística demuestra una influencia entre la gestión administrativa con el clima institucional en estudiantes de segundo de bachillerato de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle. Por tanto, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa que señala que la gestión administrativa sí influye en el clima institucional de la Unidad Educativa “Juan León Mera”-La Salle.

## CAPÍTULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1. Conclusiones

Para culminar la presente investigación, es importante mencionar que las conclusiones que se detalla en este estudio no son solo evidencias del cierre de una etapa, sino es la apertura para desarrollar nuevos campos de investigación sobre la Gestión administrativa y clima institucional. Por lo cual, a lo largo de este trayecto se indagó de forma minuciosa los diferentes ámbitos y dimensiones para obtener datos confiables y valiosos para dicha investigación, por ello se detalla a continuación las conclusiones:

En suma, de los descubrimientos obtenidos sobre la investigación se puede mencionar que el análisis realizado en la presente investigación sobre la gestión administrativa y clima institucional han sido fundamentales al proporcionar una visión integral relacionado a la dinámica, políticas, organización, participación, entre otros; de la población encuestada, además, de brindar la oportunidad de reflejar como la gestión administrativa impacta así directamente al clima institucional tanto de los docentes, personal administrativo como los estudiantes. Por otra parte, dichos hallazgos dieron el respaldo para la información recopilada y conexión del objetivo general por medio de los cuestionarios estructurados, además, de la investigación bibliográfica aplicada en la presente investigación.

Para dicho párrafo, se evidencia la conexión sobre el objetivo específico, con los resultados obtenidos por medio del cuestionario de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional, aplicado al personal administrativo y personal docente, se logra identificar las fortalezas y oportunidades de áreas para mejorar dicha gestión. Es decir, que nos arroja una satisfacción positiva en la forma de gestionar los procesos administrativos, pedagógicas, de participación convivencia laboral y seguridad escolar, el cual se detalla en el manual del MINEDUC, siendo esto representado por un 87% de la muestra encuestada. Por otra parte, en los encuestados de los estudiantes de segundo de bachillerato se puede destacar que el punto de vista radica que existe gestión administrativa en la unidad educativa pero que requiere

mejorar para alcanzar los las metas académicas como estudiantes, enfocadas en las dimensiones aplicadas en dicho cuestionario.

En síntesis, el presente trabajo de titulación se vincula con el objetivo específico al evaluar el clima institucional, donde brinda un panorama claro sobre las experiencias y puntos de vista dentro de la unidad educativa, siendo esta una forma de evaluar y contribuir a que se puede comprender de forma clara la dinámica, las políticas, las interacciones activas, entre otros, de manera efectiva dentro del ámbito escolar. Por otro lado, los valores superan el 0.005 aplicado en el análisis estadístico, que nos da la oportunidad que conocer que el clima institucional se va vinculando a la calidad de gestión educativa que brinde la institución.

Por medio de todos los procesos aplicados y los objetivos ejecutados con relación del objetivo específico, se menciona que existe una correlación positiva entre las variables de las dos poblaciones encuestadas, es decir, que la gestión administrativa si influye en el clima institucional. En particular los cuestionarios aplicados arrojan respuestas significativas y consistentes, para poder correlacionar y aceptar la hipótesis alternativa. Sin embargo, existe dimensiones que no se correlacionaron, pero, no significa que no tenga una relación, tan solo que su relación es débil o no lineal.

#### **4.2. Recomendaciones**

Es importante fomentar la colaboración entre departamentos o áreas, es decir que esto pueda dar la oportunidad que la gestión administrativa y clima institucional tenga una estrecha relación entre los departamentos de la comunidad educativa. Dando la oportunidad de fortalecer el impacto positivo y cohesión del ámbito laboral y estudiantil, por medio de la evidencia de los proyectos y actividades escolares, siendo importante el trabajo colaborativo

Con base la aplicación del cuestionario de gestión administrativa, se puede recomendar, que se implemente programas de participación, convivencia y desarrollo profesional de docentes y directivos, dando así la apertura de mejorar las competencias y habilidades necesarias para la calidad de gestión administrativa. Además, generar ambientes positivos que incluya actividades de certificaciones y reconocimientos para motivar la participación activa de los docentes y personal es

Además, por medio de los resultados obtenidos de los cuestionarios de clima institucional, se puede recomendar implementar diálogos continuos con los estudiantes, siendo una herramienta eficaz para observar la percepción de los estudiantes ante las regularidades y así brindar una retroalimentación de las necesidades y apoyos específicos que requieren cada uno de los educandos. Por otra parte, para el personal docente y administrativo, mantener los canales de comunicación activos, generar espacios colaborativos..

Otorgar flexibilidad a la gestión administrativa, ya que esto puede brindar dinamismo para solventar necesidades específicas de la comunidad educativa y por ende contribuirá al clima institucional positivo, es decir, generar iniciativas educativas y métodos pedagógicas que pueda mejorar la calidad de enseñanza y promueva por ende la gestión administrativa y un clima de innovación.

Incluir y continuar con los procesos de evaluación, porque brinda la oportunidad de conocer las fortalezas y las oportunidades de mejorar y ajustar estrategias o áreas que requieran intervención, tanto para el personal administrativo, docentes y estudiantil.

Con la finalidad de aportar a la gestión administrativa y clima institucional, es necesario generar ambientes de participación activa a la comunidad educativa, donde se involucre a todos los actores educativos, es decir, padres de familia, docentes, estudiantes y personal administrativo.

## C. MATERIALES DE REFERENCIA

### Referencias Bibliográficas

- Anchundia, G. (2015). El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza – aprendizaje del Bachillerato del Colegio Nacional Manta de Manta, 2010 2011. *El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza –aprendizaje del Bachillerato del Colegio Nacional Manta de Manta, 2010 2011*. Quito, Pichincha, Ecuador: Repositorio Institucional UASB-DIGITAL.
- Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Diseño y metodología de la investigación*. Perú.
- Arias, J. (2021). Guía para elaborar la operacionalización de variables. *Espacio de innovación más desarrollo*, 10(28), 43-56.
- Atoche, M. (2021). *Características del clima institucional de las instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la unidad de gestión educativa local de Piura durante la modalidad a distancia*. Universidad de Piura.
- Barreda, H. (2007). Características distintivas en la gestión del servicio educativo. *Características distintivas en la gestión del servicio educativo*. Santa Catarina, Brasil: Revista Gestão Universitária na América Latina.
- Bejarano, P., Fernández, A., & Centurión, A. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red Educativa en Perú. *Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red Educativa en Perú*. Venezuela: Redalyc.
- Calderón, N., & Vera, J. (2022). La valoración de estudiantes acerca del clima escolar, convivencia y violencia en escuelas secundarias de Noreste de México. *Revista electrónica educare*, 26(3), 186-211. <https://doi.org/https://doi.org/10.15359/ree.26-3.11>
- Cancari, M. (2016). Incidencia de la gestión administrativa docente en el proceso educativo de la Unidad Educativa Pacajes. *Incidencia de la gestión administrativa docente en el proceso educativo de la Unidad Educativa Pacajes*. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.

- Casimiro, C., Camacho, F., Sempértegui, R., & Ríos, L. (2023). Clima institucional y desempeño laboral de los servidores del SIS-UDR en Amazonas. *Revista de investigación científica y tecnológica Alpha Century*, 2-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.47422/ac.v4i1.137>
- Castillo, S., & Tejada, R. (06 de marzo de 2017). Una aproximación epistemológica a la gerencia educativa. *Una aproximación epistemológica a la gerencia educativa*. Esmeraldas, Ecuador: Revista Científica Ciencias de la educación.
- Ccapira, N. (2018). Relación entre habilidades sociales y clima institucional en el personal que labora para elestablecimiento penal de sicuani. *Relación entre habilidades sociales y clima institucional en el personal que labora para el establecimiento penal de sicuani*. Perú.
- Centro de Estudios Educativos; Servicio Integrals de Evaluación y Medición Educativa; Heurística Educativa. (2013). Estándares para la educación básica. Experiencia de mejora continua en las escuelas mexicanas del nivel básico, con base en estándares curriculares, de desempeño docente y gestión escolar. *Estándares para la educación básica. Experiencia de mejora continua en las escuelas mexicanas del nivel básico, con base en estándares curriculares, de desempeño docente y gestión escolar*. México.
- Chavero, R. (2020). Los cuatro pilares de la educación. *Los cuatro pilares de la educación*. México: Con-ciencia boletín científico de la escuela preparatoria.
- Díaz, A., & Villafuerte, C. (21 de mayo de 2022). Strategig Planning of education. *Strategig Planning of education*. Perú, Perú: Comunicación.
- Echeverría, E., & García, E. (2022). Autoevalaución y aprendizaje organizacional en las universidades chilenas. *Autoevalaución y aprendizaje organizacional en las universidades chilenas*. Chile, Chile: Revista Latinoamericanade Políticas y Administración de la Educación.
- España, J. (2021). Gestión Administrativa y deserción escolar en la Institución Educativa San Lorenzo de Suaza Huila. *Revista Dialogus*, 5(7), 12-38. <https://doi.org/10.37594/dialogus.v1i7.525>
- Espinoza, K., & Vera, M. (Julio de 2022). Evaluación de la gestión escolar y calidad educativa del distrito de educatción. *Evaluación de la gestión escolar y calidad educativa del distrito de educatción*. Calceta, Ecuador: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

- Farfán, M., & Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual*. Distrito Federal, México: Redalyc.
- Félix, R. (11 de mayo de 2022). Clima institucional y calidad de la gestión administrativa en instituciones públicas de educación media. *Clima institucional y calidad de la gestión administrativa en instituciones públicas de educación media*. Perú, Perú: Revista Igobernanza.
- Fierro, C., & Carbajal, P. (2019). Convivencia escolar: una revisión del concepto. *Psicoperspectivas*, 18(1), 9-27. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/psicop/v18n1/0718-6924-psicop-18-01-00009.pdf>
- Flores, C., Vera, J., & Tánori, J. (2023). Clima escolar y acción docente para intervenir en eventos de violencia. *Clima escolar y acción docente para intervenir en eventos de violencia*. México: Redalyc.
- García, F., Juárez, S., & Lorenzo, G. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Gestión escolar y calidad educativa*. Puebla, México: Revista Cubana Educación Superior.
- García, H. (2021). Análisis del modelo de gestión escolar en instituciones educativas públicas multigrado de San Ignacio, Perú. *Análisis del modelo de gestión escolar en instituciones educativas públicas multigrado de San Ignacio, Perú*. Costa Rica, Costa Rica: Redalyc.
- Guerrero, G., & Guerrero, C. (2020). Metodología de la investigación. En G. Guerrero, & C. Guerrero, *Metodología de la investigación* (pág. 5). Grupo editorial Patria.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2018). Metodología de la investigación. En R. Hernández, C. Fernández, & M. Baptista, *Metodología de la investigación* (pág. 41). Interamerica editores.
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Publicación semestral*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0003-2286-2843>
- Ibarrola, S., & Iriarte, C. (marzo de 2014). La atención al clima escolar del aula, base de la educación la convivencia: claves para el profesor. *La atención al clima*

*escolar del aula, base de la educación la convivencia: claves para el profesor.*  
España: Revista de Ciencias de la Educación.

- Kiriri, P. (Junio de 2022). Management of performance in higher education institutions: the application of the balanced scorecard. *Management of performance in higher education institutions: the application of the balanced scorecard.* European journal of education.
- Leon, A., & Sánchez, A. (29 de noviembre de 2021). Percepciones de directivos sobre los factores organizacionales. *Percepciones de directivos sobre los factores organizacionales.* Perú, Perú: Cuadernos de investigación educativa.
- Mardones, G. (2023). The influence of school climate on learning. *Realidad Educativa*, 3(2). <https://doi.org/10.38123/rre.v3i2.300>
- Marín, F., & Alfaro, L. (2021). Gestión y liderazgo: enfoque desde una célula educativa. *Gestión y liderazgo: enfoque desde una célula educativa*2022. Revista Venezolana de Gerencia.
- Mena, & Valdés. (2019). Clima social escolar. *Valoras UC*, 5-6. Obtenido de <https://centroderecursos.educarchile.cl/bitstream/handle/20.500.12246/55635/Clima%20social%20y%20escolar%2001.pdf?sequence=1>
- Ministerio de Educación. (2017). *Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa.* MinEduc.
- Molina, H., Sánchez, M., Rojano, S., & García, M. (2019). Estrategia de desarrollo de la autonomía moral en alumnos de bachillerato, para fortalecer la formación del estudiante, en el nuevo paradigma de competencias. *Tepexi*(11), 9-15. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/3819/6022>
- Muerrieta, P., & Farje, J. (29 de Diciembre de 2020). Clima institucional y gestión administrativa en colegios de jornada de escolar completa. *Clima institucional y gestión administrativa en colegios de jornada de escolar completa.* Perú: Revista de Investigación Científica.
- Núñez, T., & Farfán, L. (Marzo de 2019). Gestión Administrativa en la capacitación a docentes sobre seguridad escolar. Taller de actividades de seguridad escolar. *Gestión Administrativa en la capacitación a docentes sobre seguridad*

- escolar. Taller de actividades de seguridad escolar*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Pacco, R., & Dávila, O. (10 de Agosto de 2022). La gestión escolar: una revisión de las investigaciones. *La gestión escolar: una revisión de las investigaciones*. México, México: Revista Científica Multidisciplinar.
- Palmer, B. (2018). *Gestión administrativa y nivel de eficiencia*. Dialnet.
- Pariente, I. (2020). Mejoramiento del clima institucional a través de estrategias de gestión en los docentes de la IE José Lorenzo Cornejo Acosta de Arequipa. *Véritas*, 21(2), 21-23.
- Peláez, Y., & Merino, T. (diciembre de 2020). Liderazgo pedagógico del director y clima institucional en las instituciones educativas de la UGEL. 8(15), 292-318. Obtenido de [Http://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles](http://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles),
- Peniche, R., & Crescencio, L. (Junio de 2023). Prácticas de gestión escolar en bachilleratos de alta y baja eficacia escolar en Aguascalientes, México. *Prácticas de gestión escolar en bachilleratos de alta y baja eficacia escolar en Aguascalientes, México*. Aguascalientes, México: Redalyc.
- Quinga, D. (Septiembre de 2023). Gestión educativa y aprendizaje de la lectoescritura en estudiantes de educación general de la Unidad Educativa González Suárez. *Gestión educativa y aprendizaje de la lectoescritura en estudiantes de educación general de la Unidad Educativa González Suárez*. Ambato, Ecuador: Repositorio Universidad Técnica de Ambato.
- Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y educadores*.
- Reyes, E. (2022). Metodología de la Investigación Científica. En E. Reyes, *Metodología de la Investigación Científica*. Page Publishing.
- Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. <https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Sánchez, G., & Calzato, W. (diciembre de 2015). Los cuatro pilares de la educación y el uso del portafolio de evidencias como método de trabajo y evaluación cualitativa. Una reflexión de trabajo docente y estudiantil. *Los cuatro pilares de la educación y el uso del portafolio de evidencias como método de trabajo*

*y evaluación cualitativa. Una reflexión de trabajo docente y estudiantil.*  
Ajusco, México: Docencia Universitaria.

Santín, S. (2023). Rupturas y persistencias en la gestión educativa: preguntas abiertas sobre un modelo para armar. *Rupturas y persistencias en la gestión educativa: preguntas abiertas sobre un modelo para armar.* Buenos Aires, Argentina: Sistema de información científica Redalyc.

Segura, M. (Septiembre de 2023). Clima Institucional y la comunicación asertiva en estudiantes de EGBM 5to, 6to y 7mo de la Unidad Educativa Bautista. *Clima Institucional y la comunicación asertiva en estudiantes de EGBM 5to, 6to y 7mo de la Unidad Educativa Bautista.* Ambato, Ecuador: Repositorio Universidad Técnica de Ambato.

Useche, M., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos. En M. Useche, W. Artigas, B. Queipo, & É. Perozo, *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos* (pág. 31). Gente Nueva.

Vélez, D., Aragón, R., & Rodríguez, M. (Junio de 2022). Estudio para la calidad y prospectiva de la planeación estratégica organizacional en Educación Superior. *Estudio para la calidad y prospectiva de la planeación estratégica organizacional en Educación Superior.* Cuenca, Ecuador: Redalyc.

## Anexos

### Anexo 1

**Tabla 48**

*Tabla explicativa de dimensiones cuestionario estructurado de gestión administrativa enfocado a los estudiantes*

| <b>Dimensiones</b>               |  |   |  |
|----------------------------------|--|---|--|
|                                  | <b>Baio</b>  | <b>Razonable</b>  | <b>Muy alta</b>  |
| <b>Calidad de enseñanza</b>      | La calidad de enseñanza es baja, existe la necesidad de mejorar la metodología empleada por docentes, siendo esto recomendación para indagar metodologías efectivas donde fomente el aprendizaje motivacional y participativa.   | La calidad de enseñanza es razonable, se puede considerar una enseñanza existente, pero es necesario ajustar el uso de materiales educativos y mantener la motivación para así que exista participación, de los educandos.  | La calidad de enseñanza es muy alta, siendo esto percepción de metodologías efectivas y que son innovadoras, dando así experiencias educativas participativas u motivaciones, para que los educandos continúen en procesos enriquecedores y constantes.  |
| <b>Educación estratégica</b>     | La educación estratégica es baja, se observa que las oportunidades de aprendizaje no son novedosas, además que para la ejecución de actividades no existe los materiales necesarios para mejorar la experiencia académica.       | La educación estratégica es razonable, existe un equilibrio de oportunidad de mejorar conocimiento, siendo esto una forma de buscar posibles soluciones, se recomienda asignar actividades con insumos adecuados y necesarios, para enriquecer las actividades educativa.                             | La educación estratégica es muy alta, se considera efectiva, ya que los resultados de nuevos conocimientos son evidentes y por el cual pueden brindar soluciones innovadoras, garantizando así la oportunidad de uso de nuevos insumos necesarios para los educandos.                              |
| <b>Planificación prospectiva</b> | Planificación prospectiva baja, las indicaciones no son claras tanto para trabajo grupales como individuales, además, que la institución no prioriza la educación en valores, existe carencia de flexibilidad a las necesidades. | Planificación prospectiva es razonable, las indicaciones de trabajos individuales y grupales posiblemente son claras, pero hay probabilidad de mejoras, además la unidad educativa brinda algunas pautas para la educación en valores, sugiriendo mejorar, de igual manera las estrategias flexibles. | Planificación prospectiva es muy alta, es decir, que las indicaciones grupales e individuales son efectivas y claras. La unidad educativa demuestra compromiso por una educación en valores, además de brindar estrategias flexibles que se adapten a las diferentes necesidades de los educandos. |

|                                 |   |  |   |
|---------------------------------|---|--|---|
| <b>Aprendizaje organizativo</b> | Aprendizaje organizativo es baja, se percibe una deficiencia en la evaluación de oportunidades y fortalezas de los estudiantes, limitando a los conocimientos y la proporción equitativa de apoyo de manera efectiva. | Aprendizaje organizativo es razonable, por ende, se espera que la evaluación de la evaluación de oportunidades y fortalezas sea oportuna, además, de que puede ser más consistente la ayuda equitativa a necesidades y que exista efectividad. | Aprendizaje organizativo es altamente efectivo en cuanto a la evaluación de oportunidades y fortalezas, además de brindar de manera significativa apoyo equitativo a los estudiantes, reflejando un enfoque completo. |
|---------------------------------|---|--|---|

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

## Anexo 2

**Tabla 49**

*Tabla explicativa de dimensiones cuestionario estructurado de clima institucional enfocado al personal administrativo y docente*

|                             |  | <b>Dimensiones</b>  |   |   |
|-----------------------------|--|---|---|---|
|                             |  | <b>Bajo</b>   | <b>Razonable</b>  | <b>Muy alta</b>   |
| <b>Etapas de evaluación</b> |  | El personal docente y administrativo percibe las etapas de evaluación como ineficientes o pocos claras, señalando áreas de mejora para la comunicación, retroalimentaciones, recursos para desempeñar como profesionales y si existe actualización de habilidades | El personal docente y administrativo percibe las etapas de evaluación como razonables, pero hay espacios para mejorar la eficacia y claridad de la comunicación, retroalimentaciones, recursos para desempeñar como profesionales y si existe actualización de habilidades. | El personal docente y administrativo percibe las etapas de evaluación como positivas y sólidas, es decir, que cumplen eficazmente espacios de la comunicación, retroalimentaciones, recursos para desempeñar como profesionales y si existe actualización de habilidades. |
| <b>Responsabilidad</b>      |  | El personal docente y administrativo percibe una deficiencia en la responsabilidad de sus roles, como falta de autonomía ante la toma de decisiones.  | El personal docente y administrativo percibe de forma razonable la responsabilidad de sus roles, como la finalidad de fortalecer la autonomía ante la toma de decisiones.   | El personal docente y administrativo percibe altamente la responsabilidad de sus roles, existiendo efectividad en la autonomía ante la toma de decisiones.  |

|                       |  |  |  |
|-----------------------|--|--|--|
| <b>Cooperativismo</b> | Falta de cooperativismo y colaboración entre personal docente y administrativo, señalando la necesidad de fomentar participación y espacios de convivencia armónica. | Percepción aceptable de cooperativismo y colaboración entre personal docente y administrativo, señalando que se puede mejorar y fomentar participación y espacios de convivencia armónica. | Alto nivel de cooperativismo y colaboración entre personal docente y administrativo, señalando un ambiente adecuado de participación y espacios de convivencia armónica. |
| <b>Confianza</b>      | Falta de confianza en el ambiente laboral, donde existe la necesidad de fortalecer la comunicación asertiva, respeto, confianza.                                     | Percepción razonable de confianza en el ambiente laboral, donde hay un margen de mejora en la comunicación asertiva, respeto, confianza.   | Alta confianza en el ambiente laboral, donde existe un ambiente de comunicación asertiva, respeto, confianza y transparencia.  |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

### Anexo 3

#### Tabla 50

*Tabla explicativa de dimensiones cuestionario estructurado de clima institucional enfocado a los estudiantes*

| <b>Dimensiones</b>  |  |   |  |
|---------------------|--|---|--|
|                     | <b>Bajo</b>  | <b>Razonable</b>  | <b>Muy alta</b>  |
| <b>Comunicación</b> | Baja claridad y efectividad de comunicación, acordando la apertura e información de los canales de diálogo entre estudiantes, docentes y la institución. | Razonable claridad y efectividad de comunicación, acordando la apertura e información de los canales de diálogo entre estudiantes, docentes y la institución. | Alta claridad y efectividad de comunicación, acordando la apertura e información de los canales de diálogo entre estudiantes, docentes y la institución. |
| <b>Motivación</b>   | Bajo reconocimiento y oportunidades de desarrollo académico, por el cual, es inexistente las actividades que estimulan a la excelencia académica         | Poco reconocimiento y oportunidades de desarrollo académico, por el cual, está por mejorar las actividades que estimulan a la excelencia académica            | Alto reconocimiento y oportunidades de desarrollo académico, por el cual, es existente las actividades que estimulan a la excelencia académica           |

|                      |   |  |   |
|----------------------|---|--|---|
| <b>Participación</b> | Baja participación de los estudiantes en las actividades académicas, eventos y toma de decisiones, es decir, no existe inclusión de las opiniones ante la mejora de la comunidad educativa. | Poca participación de los estudiantes en las actividades académicas, eventos y toma de decisiones, es decir, existe pero hay que mejorar la inclusión de las opiniones ante la mejora de la comunidad educativa. | Alta participación de los estudiantes en las actividades académicas, eventos, actividades y toma de decisiones, es decir, existe inclusión de las opiniones ante la mejora de la comunidad educativa. |
| <b>Confianza</b>     | Baja percepción de los estudiantes hacia la confianza en los docentes o administrativos de la institución, no destaca transparencia, integridad y coherencia en las prácticas educativas.   | Poca percepción de los estudiantes hacia la confianza en los docentes o administrativos de la institución, destaca, pero hay que mejorar la transparencia, integridad y coherencia en las prácticas educativas.  | Alta percepción de los estudiantes hacia la confianza en los docentes o administrativos de la institución, destaca transparencia, integridad y coherencia en las prácticas educativas.                |

**Nota:** Elaborado por Elizabeth Alvarez

## Anexo 4

### Carta compromiso

**Universidad Técnica de Ambato**  
**Consejo Académico Universitario**  
Av. Colombia 02-11 y Chile (Cda. Ingahurco) - Teléfonos: 593 (03) 2521-081 / 2822-960; correo-e: [hcusecraegeneral@uta.edu.ec](mailto:hcusecraegeneral@uta.edu.ec)  
Ambato - Ecuador

---

**ANEXO 3**  
**CARTA DE COMPROMISO**

Ambato, 29/09/2023

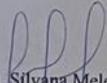
Dr. Marcelo Núñez Espinoza, Mg.  
Presidente  
Unidad de Titulación  
Carrera de Psicopedagogía  
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

Yo Mgs. Silvana Meléndez en mi calidad de Rectora de la Unidad Educativa "Juan León Mera"-La Salle, me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA "JUAN LEÓN MERA"-LA SALLE"** propuesto por el/la estudiante Alvarez Fuentes Josselyn Elizabeth, portador/a de la Cédula de Ciudadanía 2100825930, estudiante de la Carrera de Psicopedagogía Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.

  
Mgs. Silvana Meléndez  
Rectora Unidad Educativa "Juan León Mera"- La Salle  
C.I 0201651650  
N° teléfono celular 0992886527  
Correo electrónico institucional [rectorado@lasalleambato.edu.ec](mailto:rectorado@lasalleambato.edu.ec)



## Anexo 5

### Carta de consentimiento informado hacia los padres de familia de los estudiantes de segundo de bachillerato



MINISTERIO DE EDUCACIÓN    *toda una vida*    EL GOBIERNO DE TODOS

**ANEXO 1a. ACUERDO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA OTROS INTEGRANTES DEL SISTEMA EDUCATIVO**

**Ambato, 16 de noviembre del 2023**

Yo, **JOSELYN ELIZABETH ALVAREZ FUENTES**, INVESTIGADOR/A PRINCIPAL del proyecto de titulación, "**Gestión Administrativa y Clima Institucional de la Unidad Educativa Juan León Mera-La Salle**", pongo en su conocimiento el desarrollo de la misma que a continuación se menciona. Por favor, lea atentamente este acuerdo de consentimiento antes de tomar una decisión sobre su participación.

**Resumen de la propuesta de proyecto:** El presente, tiene por objetivo analizar la gestión administrativa y clima institucional de la Unidad Educativa "Juan León Mera-La Salle"

**Participación del estudiante en el estudio:** El presente proyecto aborda la interrelación entre la gestión administrativa y clima institucional de la Unidad Educativa "Juan León Mera-La Salle", para comprender como la administración impacta el ambiente social y emocional por medio de la percepción de **los estudiantes de Segundo de Bachillerato paralelos "A", "B", "C", "D" y "E"**, por ello, se empleará un enfoque metodológico integral, utilizando dos cuestionarios estructurados, uno para medir la gestión administrativa y uno para medir el clima institucional. Por medio, de este análisis, se pretende proporcionar un manual de estrategias de clima institucional considerando factores de calidad de la gestión administrativa, contribuyendo así al bienestar de los estudiantes.

**Tiempo requerido:** La aplicación del cuestionario estructurada se aplicará en dos sesiones, de la siguiente manera

- Cuestionario estructurado de Gestión Administrativa, con una duración de 15 minutos.
- Cuestionario estructurado de Clima Institucional, con una duración de 15 minutos.

**Derecho a retirarse:** Usted tiene el derecho de retirarse del estudio en cualquier momento sin penalización alguna. Si ese fuere el caso, tomar contacto directamente con el investigador principal de este estudio, cuya información se encuentra al final de este acuerdo.

La propuesta del proyecto fue previamente revisada y aprobada por la Dirección Nacional de Investigación Educativa, por lo cual, como investigador principal, así como todos los investigadores involucrados en el desarrollo del estudio, acordamos expresamente mantener la más estricta confidencialidad en el uso de la información, los datos obtenidos por el presente proyecto serán utilizados con fines educativos que permitirán su desarrollo y entendemos que la participación de su representado es voluntaria.

**Si tiene preguntas adicionales sobre el estudio, comuníquese con:**

**Nombre del investigador principal:** Josselyn Elizabeth Alvarez Fuentes  
**Entidad a la que pertenece:** Universidad Técnica de Ambato  
**Correo electrónico:** elyalvarez01@gmail.com  
**Teléfono de contacto:** 0991367937

**Con esos antecedentes acuerda:**

Participar en el estudio de investigación especificado.

**NO PARTICIPAR** en el estudio de investigación especificado.

|   |  |
|---|--|
| <b>Nombres completos del representante legal:</b> |  |
| <b>Firma:</b>                                     |  |
| <b>Fecha:</b>                                     |  |

## Anexo 6

*Cuestionario del Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa*

