



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Influencia del clima institucional en la calidad de la administración
educativa en la institución Casiodoro de Reina. Piura 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Cabezas Villegas, Patricia Balbina (ORCID: 0000-0002-1340-8780)

ASESOR:

Mgs., Lozano Rivera, Martín Wilson (ORCID: 0000-0002-5861-932X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta tesis primeramente a Dios y a todas las personas que con su apoyo hicieron posible la realización de este proyecto, ya que fueron pilares fundamentales durante esta etapa en la que el esfuerzo se ve acompañado con la satisfacción de la obra concedida.

A mis padres quienes me dieron la vida, a mi esposo quien estuvo en todo momento dándome fuerzas y estimulándome a seguir adelante hasta lograr el triunfo; a todos y cada uno de mis hijos por su comprensión y sobre todo a Vivita que siempre estuvo ayudándome, especialmente en este tiempo que la tecnología es fundamental.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios que me ha fortalecido en todo tiempo, a pesar de la situación que estamos atravesando por esta pandemia del Covid-19,

Agradezco a la UCV directivos, docentes por el apoyo incondicional, a mis compañeros con los cuales compartí momentos de alegría a pesar de estar mediante una plataforma, a todas las personas que con su apoyo hicieron posible la realización de este proyecto.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
JUSTIFICACIÓN	4
Objetivos	5
General.....	5
Específicos	5
Hipótesis	5
Hipótesis general.....	5
Hipótesis nula	5
II MARCO TEÓRICO	6
2.1. Clima organizacional	10
2.1.1. Clima organizacional y su influencia.....	10
2.1.2 Estrés Laboral y Clima Organizacional.....	11
2.1.3. Clima organizacional y desempeño laboral.....	11
2.1.4. Comportamiento Organizacional.....	11
2.1.5. Gestión directiva y clima organizacional en docentes	12
2.2 Clima Institucional.....	12
2.2.1 Tipos de Clima Institucional	14
2.2.2 Componentes del Clima Institucional.....	15
2.3 La calidad de la administración en la educación	16
2.4 Calidad de la gestión de la educación.....	16
2.4.1 Importancia de la Calidad en la Educación.....	17
2.4.2 Factores que determinan la calidad de la educación	17
2.4.3 La calidad del servicio.....	18
2.4.4 Enfoques del concepto de calidad	18
2.4.5 Dimensiones de la calidad	19
2.5 Administración de la Educación	19
2.6 Liderazgo	20
2.7 Teorías de las variables de la investigación	20

2.7.1	Modelo de Schneider y Hall.....	20
2.7.2	Teoría de Likert	21
2.7.3	Teoría de la equidad de Adams.....	21
2.7.4	Teoría motivacional de Abraham Maslow	22
2.7.5	Modelo de Litwin y Stinger.....	22
III	METODOLOGÍA	24
3.1.	Tipo y diseño de investigación	24
3.2.	Variables y operacionalización	24
3.3.	Población, muestra y muestreo	24
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5.	Procedimiento	26
3.6.	Método de análisis de datos	27
3.7.	Aspectos éticos	28
IV	RESULTADOS	28
V	DISCUSIÓN.....	42
VI	CONCLUSIONES.....	49
VII	RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de características sociodemográficas.....	28
Tabla 2. Clima Institucional.	30
Tabla 3. Funcionamiento institucional.....	31
Tabla 4. Comunicación.....	32
Tabla 5. Motivación.....	33
Tabla 6. Calidad de la administración.	35
Tabla 7. Práctica.	36
Tabla 8. Participación.....	37
Tabla 9. Trabajo en equipo.....	38
Tabla 10. Predictores.....	39
Tabla 11. ANOVA.....	39
Tabla 12. Clima institucional agrupado*calidad de la administración.	40
Tabla 13. Prueba de chi-cuadrado.	41

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Clima institucional agrupado.....	30
Gráfico 2. Funcionamiento institucional.	32
Gráfico 3. Comunicación.	33
Gráfico 4. Motivación.	34
Gráfico 5. Calidad de la administración.....	35
Gráfico 6. Práctica.....	36
Gráfico 7. Participación.....	37
Gráfico 8. Trabajo en equipo.	38

RESUMEN

La literatura pone en evidencia que el clima institucional influye de forma directa sobre la calidad de la administración educativa, modificando los procesos que involucran las acciones en las instituciones educativas. Frente a ello este estudio tiene la finalidad de determinar la influencia del Clima Institucional en la Calidad de la Administración Educativa en la Institución Casiodoro de Reina 2021. El estudio se llevó a cabo por medio de un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra por conveniencia de 12 docentes y 3 directivos. Se formularon hipótesis que buscan la correlación entre el clima institucional y la calidad de la administración educativa. De los resultados obtenidos en el estudio se apunta a que existe una significativa correlación entre la variable clima institucional y la variable calidad de la administración, puesto que, de acuerdo con los resultados, se puede determinar que a mejor clima institucional es posible la existencia de mejor calidad en la administración. Por lo tanto, es necesario que la institución pueda utilizar estos resultados como diagnóstico institucional para generar propuestas de actuación que permita la mejora del clima institucional entre los miembros que conforman el personal docente y administrativo.

Palabras Clave: Clima institucional, Calidad de la administración, Institución, Influencia.

ABSTRACT

The literature shows that the institutional climate directly influences the quality of educational administration, modifying the processes that involve actions in educational institutions. Faced with this, this study has the purpose of determining the influence of the Institutional Climate on the Quality of the Educational Administration in the Institution Casiodoro de Reina 2021. The study was carried out by means of a non-experimental design of a descriptive correlational cross-sectional type, with a convenience sample of 12 teachers and 3 managers. Hypotheses were formulated that seek the correlation between the institutional climate and the quality of educational administration. From the results obtained in the study, it is pointed out that there is a significant correlation between the institutional climate variable and the management quality variable, since, according to the results, it can be determined that the better institutional climate the existence of better quality of administration. Therefore, it is necessary for the institution to be able to use these results as an institutional diagnosis to generate action proposals that allow the improvement of the institutional climate among the members that make up the teaching and administrative staff.

Keywords: Institutional climate - Quality of administration - Institution - Influence.

I.INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la influencia del clima a nivel institucional en la calidad de la administración en instituciones educativas no es relativamente reciente, sin embargo, aun así, no deja de ser un objeto de estudio de relevancia, puesto que cada tiempo se presentan nuevas propuestas de ordenamiento y metodologías de mejora para el clima institucional.

Por ello, se ha visto que esta propuesta ha tenido un salto cuantitativo y cualitativo con relación a cómo éste ha sido estudiado tiempo atrás, y dada la diversidad de climas institucionales, generados por el componente de los recursos humanos, así mismo por el elemento de cambios en las normativas educativas vigentes de cada país y región, motiva el implemento de estudios dedicados a esta área de investigación, con el objeto de generar propuestas específicas para la realidad que se plantea.

Toda institución educativa requiere de un ambiente adecuado para que el trabajo sea eficiente y óptimo. Actualmente se encuentran involucradas las instituciones en constantes cambios y retos, lo cual es resultado del comportamiento del contexto donde actúan.

De los diversos enfoques acerca del concepto de clima institucional, aquel que lo define como el principal elemento a las percepciones que tiene el trabajador sobre los procesos y la estructura que suceden dentro del medio laboral es el que ha demostrado tener una mayor utilidad.

Por ello este informe busca resaltar que una de las fortalezas grandes de una institución si es que ésta ha avanzado de manera apropiada es el clima institucional.

Manteniendo el orden y lineamiento del informe académico, el documento está organizado en secciones que permiten delimitar el trabajo, es por ello por lo que, con el objeto de transmitir el contenido del trabajo de una forma lógica y coherente, se plantean las siguientes secciones.

En esa sección del informe, se presenta la metodología que fue utilizada en la investigación y que servirá para la verificación de resultados, es así como se muestra el problema y continuó con la formulación de los problemas tanto general como los específicos. El capítulo se completa con aquellos objetivos, justificación, muestreo, hipótesis, diseño y tipo de la propuesta de investigación planteados.

Realidad problemática

Con respecto a la realidad problemática se pudo manifestar que la educación en el progreso de la sociedad posiblemente es el factor mayormente determinante. Las Instituciones Educativas permiten la formación de profesionales que potencialmente pueden llegar a aportar en el desarrollo económico, riqueza de la sociedad, además de la búsqueda de la mejora de la calidad de vida mediante el manejo de cada uno de los procesos pedagógicos, administrativos y educativos que aseguren condiciones óptimas para dirigir la educación.

Cuando se hace referencia a lo que permiten las Instituciones Educativas se incluye que la satisfacción laboral y el clima institucional es muy importante dentro de la organización, es necesario que el clima laboral sea medido, sumándole a esto que se logren llevar a cabo acciones para implementar una gestión óptima del ambiente laboral.

El problema se suscita cuando la Escuela de Educación Básica Casiodoro de Reina, contrata una nueva directora; porque el anterior renunció.

La nueva directora es una maestra jubilada, que tenía el cargo de directora en la escuela que laboró por más de 20 años.

Los nuevos docentes que ingresaron a trabajar en la institución junto con la directora no percibieron el cambio radical que se dio en el clima laboral dentro de la institución, sin embargo, el personal que ya hacía parte de esta manifestaron que el clima laboral se estaba viendo perjudicado y las relaciones no se daban amablemente como era de costumbre en años lectivos anteriores; un ambiente adecuado que toda institución educativa requiere para que el trabajo sea eficiente y óptimo.

La Directora solicitaba las planificaciones a las docentes, y habiéndolas entregado a tiempo las volvía a pedir argumentando que no las había recibido, además mencionaba en forma de amenaza que se le informaría de esto al Distrito; en todo tiempo se acercaba a las aulas interrumpiendo las clases haciendo énfasis en que las asignaturas que se estaban impartiendo eran clases muy avanzadas para el nivel de los estudiantes.

Durante ese año lectivo se realizó el PEI, mismo que las directrices que manifestaba la directora eran en base a otras Instituciones, las docentes manifestaron y se pusieron de acuerdo para preferiblemente realizarlo en base a su realidad y comunidad en la que está inmersa la Institución.

Frente a todos los acontecimientos que se suscitaron había la constante que se manifestaría al Distrito por parte de la directora, mismo que hacía que el ambiente en el cual se trabajaba se tornara poco a poco más tenso, la directora era un poco renuente al cambio (TIC y actualizaciones).

El clima organizacional a nivel educativo está compuesto de factores psicosociales, política externa e interna tanto de la gestión pedagógica como de la administrativa, que genera funcionalmente un estilo de comportamiento personal/grupal al interior de la estructura de la educación que se visualiza al contexto social.

Para que el clima laboral sea adecuado se requiere que intervenga la satisfacción del personal, y directamente estas, con los efectos empresariales, la reputación y la calidad del servicio de la institución, debido a que los empleados en sus niveles de productividad se exigen.

Al hacer referencia a la actualización y capacitación de los directivos y de los docentes es de suma importancia que aquellas instituciones educativas se enfrenten a una realidad de cambio constante y competitiva en base a su estructura a nivel organizacional.

Las organizaciones se juntan para apoyarse entre si, solamente cuando dos o más sujetos para apoyarse entre ellos se unen y así poder llegar a cumplir con los objetivos que tienen en común, mismos que mediante la iniciativa de forma individual no pueden lograr. Los individuos los cuales interactúan dentro

una organización deben construir una relación que les permita desarrollar y prosperar en la institución, además de darle cumplimiento a las normas establecidas, de este modo pueda existir el respeto.

Los centros educativos tienen la consecución de logros utilizando como interés el trabajo en equipo con el fin de que se pueda mejorar el desenvolvimiento y rendimiento académico de los estudiantes. Los centros académicos muestran grandes problemas a nivel interno, mismo que tiene como resultado que el rendimiento académico no sea el deseado. La organización del presente trabajo de investigación es la Escuela Casiodoro de Reina.

JUSTIFICACIÓN

El estudio planteado trata acerca del clima institucional y ha prescrito que resulta relevante de indagar debido a que la calidad administrativa en los profesionales se ha visto influenciada debido a las formas prácticas de dinámica que existe de la calidad del clima en la institución. Se ha detallado que las formas de convivencia en el clima institucional llegan a influir de manera directa en la comunidad educativa y en la práctica existente dentro de la misma, con lo que se tiene una acción directa en las actividades diarias y el desenvolvimiento.

La importancia del estudio radica en que la dinámica de los profesionales dentro de la institución tienden a afectar el desempeño docente y la calidad de la administración, mostrando ciertas tendencias que son valoradas como objeto de estudio y permiten justificar como un adecuado clima institucional en la escuela requiere de que el personal profesional desarrolle una adecuada satisfacción lo que permite un buen clima institucional, siempre y cuando sean satisfechas las necesidades de sus miembros.

Para que el clima institucional sea productivo y beneficioso, es importante que el personal profesional de la institución se desenvuelva en un clima adecuado lo que permite brindar un adecuado servicio a su población. Frente a ello resulta necesario resaltar que el clima institucional posee un papel relevante para la satisfacción de cada personal educativo y con ello se potenciará la calidad de la administración educativa.

El objeto del estudio pretende que con aquellos resultados que se obtuvieron se logre llevar a la práctica acciones que sirvan como diagnóstico para el proceso de un adecuado clima institucional dentro de la institución educativa y así con ello direccionar un mejoramiento de la calidad de la administración educativa, lo que permitirá que todo ello se vea reflejada en la dinámica de los profesionales, con lo que se podrá ofertar mejores servicios y así poder mejorar la calidad de la institución Casiodoro de Reina.

Objetivos

General

Determinar la influencia del clima Institucional en la calidad de la administración educativa en la Institución Casiodoro de Reina

Específicos

Evaluar el clima institucional en los colaboradores de la institución educativa Casiodoro de Reina.

Evaluar el nivel de la calidad de la Administración en la institución educativa Casiodoro de Reina.

Clasificar la influencia del clima institucional en la Calidad de la administración de la institución educativa Casiodoro de Reina.

Considerando los resultados de la literatura existente en esta área de estudio, sobre la influencia del clima institucional en la calidad de la administración, se propusieron las siguientes formulaciones de hipótesis.

Hipótesis

Hipótesis general

Como hipótesis general se tuvo que clima institucional si influye en la calidad de la administración educativa en la institución Casiodoro de Reina. Piura 2021

Hipótesis nula

Como hipótesis nula se establece que el clima institucional no influye en la calidad de la Administración educativa en la Institución Casiodoro de Reina. Piura 2021

II MARCO TEÓRICO

Antecedentes internacionales

El clima institucional está orientado al desempeño y desenvolvimiento de los profesionales de una comunidad laboral o educativa, y puesto que el clima institucional constituye una atmósfera psicológica, el clima institucional sería un factor que determina o facilita que se potencien procesos de organización y gestión y con ello mejoren elementos de innovación y cambio que permita el desarrollo de habilidades físicas, intelectuales, técnicas de estudio, comportamiento ordenado y destrezas que permitan un desarrollo de sus miembros.

El clima institucional, por lo general tiene un carácter general y multidimensional, lo que le permite estar determinado por varios factores o dominios como la participación, flexibilidad, relaciones saludables, tolerancia, cooperación, peculiaridad de la comunidad y estilo de liderazgo, los cuales se encuentran habitualmente en la dinámica cotidiana de las instituciones educativas.

Con ello el desempeño docente permite que sus recursos profesionales técnicos y metodológicos, les permitan crear ambientes adecuados de aprendizaje entre la comunidad educativa, debido al uso continuo de herramientas de enseñanza y aprendizaje.

De acuerdo con Valencia (2017) el clima institucional en sí es un componente que determina el desenvolvimiento escolar de los alumnos dentro de un centro educativo.

Es así como el clima institucional sería un determinante de mucha influencia que permite una descomposición estructurada que facilita la ejecución de actividades por parte de los profesionales de una institución educativa. Así mismo, se ha logrado identificar factores importantes del clima institucional que han permitido generar un importante impacto dentro del aprovechamiento académico de los alumnos y de los dominios encontrados fueron la comunicación, gestión, liderazgo relacionados en todo el proceso Educativo.

Rivera (2017), denomina a la gestión educativa bajo los siguientes elementos:

- La necesidad de fortalecimiento de la gestión educativa, lo que permite que se genere un desarrollo de la gestión administrativa, académica, comunitaria e institucional. Frente a esto, es importante la aplicación de mejoras en el reconocimiento de la visión y misión al crear y dar a conocer el organigrama, por ello se describen las funciones de autoridad e involucramiento de la comunidad educativa con mayor frecuencia, favoreciendo así el fortalecimiento del clima institucional.
- En relación con, el clima organizacional evaluado en el estudio, se obtuvo resultados irregulares en las puntuaciones de los participantes, por lo que Rivera (2017) recomienda que las autoridades y el personal de la institución debe mejorar los procesos de compromiso y reconocimiento, sumado al sentido de pertenencia y relaciones interpersonales.

Lorena Meza (2018), establece la existencia de una relación entre la calidad del servicio educativo y el clima de la institución. Y detalla en su estudio realizado en la institución educativa N° 20091 San Martín de Porres, logrando implementar mecanismos que le permiten el desarrollo de actividades que mantengan actividades que mejorarán las condiciones adecuadas del clima institucional y la calidad del sistema educativo para la comunidad y los estudiantes.

Por otro lado, se requiere la obtención de un proceso adecuado de planificación que permita incidir de manera directa en el clima institucional y así en conjunto con la planificación pedagógica e instrumentos de gestión para el trabajo de los docentes.

Antecedentes nacionales

A nivel nacional el estudio realiza por Rivadeneira en el 2015, identifica los siguientes elementos:

Para un adecuado clima institucional, el aspecto económico es importantemente valorado por los docentes y cuando esta no es la adecuada con lo que imparten, presentan afectaciones a nivel del clima y calidad de los procesos, en su estudio

Rivadeneira (2015) detalla que dentro del sistema educativo los incentivos económicos no existen cuando se lleva a cabo un trabajo bien hecho, por lo que los docentes no se suelen sentir valorados a nivel profesional y manifiestan que no hay reforzadores positivos frente a estas acciones.

En el trabajo investigativo que nos presenta (Montesdeoca, 2017) permite mencionar que se concluyen los siguientes aspectos:

El clima institucional es dinámico, puesto que se requiere de la realización de acciones en las dimensiones que permiten la evidencia de nuevas correlaciones que favorecen la predicción de que el clima de las organizaciones sí interfiere en el desenvolvimiento de los docentes, sin embargo, la incidencia se ubica según su estudio en un bajo nivel, debido a que la medición del clima organizacional se basa en la percepción de los profesionales.

Sus resultados permitieron reflejar que en efecto mejorando la percepción general del clima, mediante el reforzamiento del trabajo en equipo, sobre todo al sacar adelante un proyecto institucional por áreas que demandan la entrega, dedicación, colaboración y buenas relaciones entre los profesionales docentes, se pueden desarrollar microclimas bien definidos dentro de las instituciones.

En la tesis presentada por (Cabrera, 2020), se concluye con los siguientes aspectos:

El clima organización es fundamental y se ha convertido en un elemento importante que incide en el desempeño de cada profesional y personal de manera que puede influir y diferenciar el comportamiento de cada miembro.

Así mismo, cada miembro debe ser asertivo en relación con las interpersonales la integración y un compañerismo deficiente ocasionan que el trabajo en equipo se vea afectado.

Antecedentes Locales

Dentro de la tesis de Ortega (2018) menciona que:

La gestión educativa influye sobre el clima organizacional de manera positiva y negativa, y que depende del desenvolvimiento del gerente educativo, de allí se hace relevante la necesidad de conocer al personal educativo en el que se trabaja, debido a que de ellos depende la victoria de esta.

De acuerdo con Angulo Bolaños en el 2016, detalla que el liderazgo directivo y su influencia en el clima institucional y el desempeño de un individuo no solo depende de las características de personalidad, sino también de la forma en cómo se relaciona en su permanencia labora. Este autor además señala que la deficiencia en la institución educativa puede darse en el no cumplimiento de metas en común, trabajo unificado y direccionamiento administrativo.

El estudio de Angulo Bolaños (2016) concluye que las instituciones educativas necesitan de autoridades que puedan organizar los procesos de liderazgo de acuerdo a los trabajos en equipo requeridos en la institución y con ello se propicie la genuina integración, adecuado ambiente y respeto que permitan además que los docentes participen de la toma de decisiones, ya que si no se hace se limite el involucramiento para lograr un buen nivel de comunidad educativa.

En la tesis Estudio del clima organizacional para la empresa Mundiplast CIA.LTDA20215 (Alvarado, 2016), se concluyó con los siguientes aspectos:

En el clima organizacional es importante analizar y establecer el tipo de cultura organizacional que se asemeje más a la forma de establecer una herramienta adecuada que represente la realidad de sus necesidades o debilidades que provoquen malestar y con ello se requiere de una adecuada intervención y apoyo en faltas de incentivos y reconocimiento que limiten el desarrollo personal, profesional y humano.

El trabajo denominado Gerencia educativa y toma de decisiones para un clima organizacional de calidad de Agurto (2018) hace alusión a que el clima junto con las demás distribuciones, características y los sujetos que la preparan, crean un sistema interdependiente altamente dinámico, que se lleva a cabo mediante los conocimientos establecidas que filtran la realidad y que condicionan los disimiles niveles de motivación laboral y de rendimiento profesional en el cumplimiento de

los roles y funciones de cada uno de los miembros de la institución especialmente los relacionados con la dirección o cargos administrativos y directivos.

En la tesis de Alexandra (2017) detalla que la asertividad es una destreza social que permite a las personas notificar su punto de vista desde un equilibrio entre un estilo agresivo y un estilo pasivo de comunicación.

Frente a ello, es preciso destacar que si se tiene una adecuada formación en la gerencia educativa se lograra elevar la calidad del servicio que ofrecen a la comunidad educativa, señalando de este modo eficiencia en el liderazgo en la comunicación asertiva en la toma de decisiones, en las relaciones interpersonales, en el compromiso con la sociedad.

2.1. Clima organizacional

Según (García, 2009) En 1960 al clima organizacional se lo definió como atmósfera, cultura y ecología organizacional, pero en años recientes diferentes autores, lo caracterizan al clima organizacional como duradero relativamente con el paso del tiempo, además resalta que tienen influencia en relación con el comportamiento de los sujetos dentro de una organización, donde para medir el clima se debe realizar mediante la individualización de aquellas percepciones que estén compartidas en distintos niveles, cabe destacar que para que pueda haber un clima determinado se requiere de un grado consensual entre percepciones.

2.1.1. Clima organizacional y su influencia

Según el autor Fiallo, Alvarado y Soto (2015) una empresa buena o mala, obtendrá respuestas mismas que serán de impacto de forma tanto negativa como positiva en el funcionamiento de la organización.

Y también mencionar a que los múltiples beneficios de un clima laboral saludable son la complacencia, el ajuste, el sentido de pertenencia, conductas productivas, elevada productividad y cumplimiento de metas de resultados. (Gutiérrez, E. y Carrillo, M, 2020)

2.1.2 Estrés Laboral y Clima Organizacional

(Liza, 2020) menciona que para Litwin y Stinger (1998) el clima organizacional conserva una correlación estrecha y conceptual con el ambiente de trabajo en su formal total, esto hace referencia a que el entorno o contexto en donde muchas de las personas desarrollan cada una de las obligaciones o tareas de trabajo cotidiano como el clima a nivel organizacional suele verse afectado a través de factores tanto dentro como fuera de la organización.

Basándonos en lo que menciona (Gan, 2013) se puede determinar que el clima organizacional se forma como un enfoque o percepción que tienen los colaboradores frente a la organización en donde trabaja, esta interpretación propia del sujeto surge a partir de lo que este percibe de forma individual y que generalmente recae sobre sus actividades laborales.

2.1.3. Clima organizacional y desempeño laboral

Amorós (2007), indica que el clima organizacional es definido por varios autores, entre ellos tenemos a Guerra et al. (2020), estos lo definen como una serie de propiedades que distingue a una entidad de otras, así como también le permite indicar que las características permanecen en el tiempo relativamente además de que influyen de manera significativa en la conducta de los colaboradores de la organización.

2.1.4. Comportamiento Organizacional

Para (Amorós, 2007) se puede definir al comportamiento organizacional como el campo de estudios que se hace cargo de llevar una investigación sobre el impacto que tiene la estructura organizativa, grupos y los individuos acerca del comportamiento dentro de la organizaciones con la finalidad de poder emplear esta información para el mejoramiento en la eficacia de la organización.

(Amorós, 2007) nos brinda algunas metas del comportamiento organizacional, dentro de las cuales se encuentran la forma de describir como las personas se dirigen, comprender el porqué de que los sujetos se comporten de la forma en que forjan, el predecir la futura dirección de los empleados, el vigilar

parcialmente las acciones, destacando también que dentro de las funciones consideradas de los gerentes están la planeación, organización, dirección, control.

2.1.5. Gestión directiva y clima organizacional en docentes

Tomando en cuenta a Palma (2010), las dimensiones de clima organizacional son:

Autorrealización. Son percepciones que el trabajador sostiene con respecto a las probabilidades de desarrollo profesional a causa de las tareas asignadas o las funciones que les toca cumplir (Palma 2010). Estas percepciones se basan en los niveles de satisfacción del individuo cuando se desempeña y que supone descubrimiento de talentos que lo lleven a trascender (Elizalde, Martí y Martínez, 2006). Otro aspecto importante para sentir autorrealización es el nivel de autonomía que se tiene al cumplir las tareas asignadas pues tener decisión sobre las acciones a realizar para cumplir la tarea es fuente de satisfacción de las personas (Naranjo, 2009).

(Tamayo y Traba, 2014) manifestaron que para que se pueda calcular o medir el clima en las organizaciones es preciso un constructo teórico que esté ajustado a un procedimiento metodológico permite que se detecten los requerimientos pertinentes en el cliente interno en lo que es concerniente al ambiente laboral como los atributos los cuales son pertinentes que puedan articular con las gestión del capital humano y al buen desenvolvimiento de las organizaciones siempre y cuando se hayan detectado los problemas primordiales, por lo que se procura la inclusión de un plan de acción, el cual contribuya con la eliminación de las deficiencias que se hayan detectado y puedan así contribuir con la mejoría de la gestión.

2.2 Clima Institucional

Cada vez resulta más importante que dentro de las instituciones y organizaciones, se generen ambientes agradables los cuales permiten obtener mejores resultados en sus actividades

En la actualidad dentro de las instituciones es de suma importancia que se generen ambientes amenos con el fin de obtener resultados favorables en cada actividad que se ejecute dentro de la organización.

Se han encontrado variedades de apreciaciones relacionadas con la definición del clima institucional, entre las que destacan las siguientes:

De acuerdo con Tomaylla (2011) el clima institucional es el ambiente psicológico de los sujetos en su lugar de trabajo. Es así que lo que el autor nos detalla que dentro de lo que respecta a calidad relación subordinado-superior, estaría predispuesta por el superior en la formación de un clima organizacional el cual es de suma importancia ante la coexistencia de normas, lineamientos y políticas.

Goncalves (2017) por su parte detalla que el clima institucional, sería el medio ambiente humano y físico por el un conjunto de caracteres, atributos o propiedades que son relativamente permanentes de un trabajo en específico. Los cuales están relacionadas con los comportamientos de las personas y sus formas de trabajo y relación, así como la interacción con la empresa, el liderazgo directivo y la propia actividad de cada miembro.

Por otro lado, el clima institucional es un concepto amplio que abarca las formas en las que la relación de los representantes, las formas de definición de las normas, el liderazgo de los directivos, el sentido de participación y la pertenencia de los miembros, así como los integrantes permiten el desarrollo de los miembros.

Existen otros factores que determinan el clima institucional, tales como la organización, el ambiente físico, vale decir las condiciones laborales como infraestructura, equipos de trabajo, tecnología, responsabilidades asignadas, entre otros.

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2003) definieron el clima institucional como conjunto de características que logran describir una organización que se distingue de otras organizaciones, con ello se logra una duración relativa en el tiempo y se tiene una gran influencia en el comportamiento de los miembros de la organización.

2.2.1 Tipos de Clima Institucional

Con respecto a lo mencionado por Likert (1967) hay dos tipos de clima institucional, los cuales podrán desenvolverse en la institución y dependen de una serie de elementos y factores que por medio de la actuación en conjunto contienen variaciones de esta tales como:

2.2.1.1 Clima autoritario:

- **Autoritario explotador:**

Se trata de un estado en el que el personal administrativo de una institución no tiene confianza de los trabajadores, por lo que realizan acciones constantes de supervisión.

Es habitual que exista percepción de temor por parte de los miembros hacia los administrativos y jefe, puesto que existe limitada comunicación en esta dinámica. Así como la deficiente interacción entre los trabajadores operarios, por lo que el funcionamiento es por medio de órdenes. Se considera que la mayor cercanía con los niveles bajo genera exceso de confianza y por tanto pérdida de autoridad.

- **Autoritarismo paternalista:**

Se caracteriza por un estilo de confianza entre los directivos y los trabajadores de la institución, con ello se fundamenta la motivación de los trabajadores, por medio de premios o castigos, esto se da de acuerdo con la producción y el esfuerzo que tiene cada trabajador.

El personal directivo, sostiene que el trato al personal, de acuerdo con sus necesidades sociales permiten un ambiente estable y estructurado. Por lo que gran parte de la toma de decisiones se da por el personal directivo y deja las de menor relevancia a los trabajadores, en especial las de área operativa.

El personal directivo, demuestra una actitud protectora, pero no manifiesta confianza absoluta hacia ellos.

2.2.1.2 Clima de tipo participativo:

- **Participativo consultivo**

El personal directivo demuestra notablemente un nivel elevado de confianza con sus trabajadores, lo cual se demuestra con la delegación de responsabilidades y funciones.

La relación existente en los trabajadores es fluida y resulta ser un factor que demuestra la más alta cantidad de actividades que se realizan de forma conjunta. Entre sus metas establece que son estos determinados por los directivos de la organización y en referencia con el nivel que tienen a cargo en la organización, es necesario resaltar que en la institución los colaboradores pueden tener apertura en la toma de decisiones.

- **Participación grupal.**

En este tipo los que pertenecen al personal administrativo muestran tener una confianza plena en los trabajadores, y es más, ponen en práctica un trabajo en equipo genuino. En el momento de la toma de decisiones habitualmente se puede llegar a afectar las relaciones que se efectúan en la institución, es por tal razón que de preferencia se toman de forma conjunta.

2.2.2 Componentes del Clima Institucional

Partiendo desde lo mencionado por Brunet (1999) se manifiesta que los componentes del clima institucional son:

- **La estructura de la organización**

Está representada por medio del control administrativo en una organización, así como el conjunto de los niveles los cuales representan una jerarquía, aquellos elementos de comunicación entre las distintas jurisdicciones de la organización, la adecuada distribución de funciones, de normas de la organización.

- **El conjunto de procesos acordes con el estilo de liderazgo**

Esta área engloba a la comunicación entre los miembros de la organización, la forma en la que se enfrentan a los conflictos entre las autoridades de la organización, el nivel de coordinación, la motivación que los líderes dan a los trabajadores, además de la forma en la cual se administra al personal de la organización, y el conjunto de relaciones interpersonales que se presentan en la organización.

- **La conducta de los individuos como también de grupos**

Es un conjunto de aprendizajes obtenidos, que dinamiza la personalidad de aquellos que trabajan en la organización.

2.3 La calidad de la administración en la educación

(Castillo-García, 2007) Nos mencionan que desde ámbitos distintos es generada la preocupación que se tiene por la calidad, debido a que el Estado requiere por un lado de información capacitada para poder así distribuir los recursos públicos disponibles y cuidar para manejarlos eficiente y equitativa.

Podemos además indicar en base a lo mencionado anteriormente que se necesita de programas académicos de calidad en la formación por las demandas de movilidad de los jóvenes como actores estratégicos de desarrollo, no sol en el ámbito local, sino que va un poco más allá que a las fronteras a nivel nacional, de este modo participar así en distintos programas que permitan así el fortalecimiento de su interculturalidad en el marco de la globalización.

2.4 Calidad de la gestión de la educación

Cuando hablamos de la concepción que se tiene popularmente sobre la educación se refiere a la obtención de las cualidades propias que el sujeto tiene y las cuales predisponen de una u otra forma la clase de comportamiento que tiene en base a los valores morales.

La educación en la actualidad supone un procedimiento que debe ser ejecutado de forma integral e intencional como proceso de sociabilización

mediante el cual el sujeto logra interactuar con los otros miembros y con el ambiente, de este modo evolucionando sus capacidades como seres humanos e interiorizando mediante el crecimiento, cultura, reglas de costumbres, valores, que le permitan así intervenir de forma activa en el mejoramiento y la preservación del entorno en el que se encuentra inmerso.

Es de suma importancia mencionar que para la educación es fundamental que se le permita al ser humano que sea un agente de cambio dentro de la sociedad en la que este se encuentra, misma que tiene sus conocimientos particulares, además de que posee actitudes y habilidades en base al sistema de creencias, ideales y valores que tiene vigentes y que se sugieren a los miembros como finalidad de todo el procedimiento educativo.

2.4.1 Importancia de la Calidad en la Educación

En la calidad de la Educación la importancia radica en que ha resultado ser factor que determina el desarrollo de países ya que esta impulsa el crecimiento económico del país.

Es por tal razón que se manifiesta que el tener mejor calidad a nivel educativo va a asegurar un ingreso mayor a perpetuidad para los sujetos que reciben así la misma además de asegurar un incremento de forma rápida y sustentable para los países que generan, debido a que una mejoría en la calidad de educación incrementa las tasa de invención e innovación, además afirma la productividad a través de métodos de tecnología y producción más eficiente.

2.4.2 Factores que determinan la calidad de la educación

Dentro de los factores más importantes que determinan la calidad de educación tenemos los recursos materiales disponibles, que hacen referencia a las aulas de clase e inclusive las de recursos, laboratorios, bibliotecas, recursos educativos e instalaciones deportivas, además tenemos los recursos humanos que estos básicamente se refieren al nivel láctico del profesorado y nivel científico, a las aptitudes y experiencias del personal de forma general y la capacidad de estos para trabajar en equipo, otro de los factores es la dirección,

gestión administrativa y académica del centro que es la labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, control y coordinación, y por último tenemos aspectos pedagógicos que se refieren al Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Proyecto Operativo Anual (POA).

2.4.3 La calidad del servicio

Con respecto a lo que Alves (2007) menciona en su enfoque podemos indicar que la discrepancia de los pensamientos de los consumidores y de sus concepciones, por lo que se comprende que la calidad del servicio en sí es la expectativa de aquello que se pretende recibir.

De acuerdo con lo indicado por González et al. (2014) podemos definir a la calidad del servicio como una de las resoluciones más relevantes que se deben tomar dentro de la organización, debido a que la calidad de los razonamientos globales de toda compañía para así continuar en competencia es por tal razón que se promueve la eficacia y eficiencia, reduciendo así los costos con la posibilidad cada vez de superior capacidad para la redención del capital humano.

2.4.4 Enfoques del concepto de calidad

En base a lo que Gutiérrez (2010) menciona se puede inferir que la mayoría de los conceptos principales de la calidad maduraron en los años 1980 y 1990, por lo cual se hace necesario tenerlas presentes debido a que estas produjeron una gran cantidad de cambios en las organizaciones, de este modo pudieron evolucionar estilos de dirección, prioridades de una organización, productividad, y la competitividad.

Frente a estas nuevas finalidades se puede mencionar que en sí el concepto de calidad se muestra como un concepto de integración en la actividad producida por una organización cualquiera.

Según Rivadeo (2008), al hablar de la organización de cooperación para el desarrollo económico es preciso definir la educación de calidad como aquella que asegura a todos los jóvenes el poder adquirir los conocimientos, destrezas, actitudes y capacidades pertinentes para poder así equiparles para su vida adulta.

En base a esto podemos mencionar que para responder a aquellos requerimientos del entorno cultural es preciso promover el desenvolvimiento competente de los estudiantes y de los docentes.

Un sistema escolar el cual maximiza la capacidad de las escuelas para poder alcanzar sus metas es un sistema escolar eficaz, puesto que la escuela de calidad es aquella que promueve el progreso de sus estudiantes en un amplio panorama de logros tanto a nivel emocional, social, intelectual, moral, reconociendo su nivel socioeconómico, su aprendizaje previo y su entorno familiar.

2.4.5 Dimensiones de la calidad

Con respecto a lo que Gonzáles et al. (2014) nos mencionan, se puede considerar otro aspecto muy destacable debido a que estos indican que la calidad se divide en tres dimensiones importantes. La primera es la calidad de desempeño, resaltando que esta implica el pleno conocimiento de lo que busca y desea el comprador a través de la investigación de mercado, debido a que otorga los datos más relevantes de aquello que espera el usuario, la segunda es la calidad de conformidad, el cual supone que las instituciones educativas han convertido los anhelos del cliente en atributos los cuales tendrán consideración cuando se realice un producto, bien o servicio nuevo, y por ultimo tenemos la calidad de desempeño que se refiere a que este necesita de un seguimiento ordenado, lógico y secuencial, de tal forma que los servicio y/ productos que imparte la institución funcionen en la práctica organizacional, después de.

2.5 Administración de la Educación

Según lo que nos expresa Stoner, Gilbert & Freeman, (1997) es definida la administración como proceso de controlar, dirigir, organizar y planificar aquellos esfuerzos de los miembros de la organización y de utilizar sus demás recursos para así lograr alcanzar los objetivos establecidos.

Castillo, (2000) menciona que la administración educativa es como tal un conjunto de funciones las cuales van orientadas hacia el ofrecimiento de servicios

educativos efectivos y eficientes, esto consiste en cumplir las metas con la colaboración de todos los participantes.

Esto nos quiere decir que es un procedimiento ordenado para realizar las cosas, los administradores necesitan de sus talentos, atributos y habilidades para poder realizar ciertas actividades relacionadas con el fin de lograr los objetivos deseados.

2.6 Liderazgo

(Vidal, 2018) menciona que el liderazgo es un fenómeno que se desarrolla dentro de los grupos al ser un hecho social, y que este se observa como un conjunto de comportamientos que definen el rol que ha sido desarrollado por medio de una persona o entidad. Ocurre esto cuando la situación requiere que el individuo y/o la entidad influyan y puedan así coordinar las actividades de un grupo con respecto a la consecución o logro de los objetivos que se poseen en común.

2.7 Teorías de las variables de la investigación

Para considerar los sustentos teóricos de los estudios de clima organizacional es necesario considerar algunas de las teorías de la administración, que no obstante haber sido definidas en el siglo XX, conservan su vigencia para el análisis del fenómeno que se aborda, entre las que se encuentran: Modelo de Schneider y Hall, Teoría de Likert, Teoría de Equidad de Adams, Teoría motivacional de Abraham Maslow y el Modelo de Litwin y Stinger. A continuación, se detalla cada una de estas teorías enfocadas a sustentar las variables analizadas en esta investigación.

2.7.1 Modelo de Schneider y Hall

En este enfoque se maneja que el comportamiento de un trabajador no se da como respuesta de aquellos factores de la organización a lo que expone en el día a día, sino que este depende de aquellas percepciones las cuales tengan este a ciertos factores. Pese a esto, estas percepciones generalmente se desglosan de

las acciones, interacciones y experiencias que los miembros de la organización tengan en base con la empresa.

Y tal como nos mencionan (Schneider, B & Hall, D., 1982) el clima organizacional refleja la interacción entre las características individuales y a nivel organizacional. El clima que se da como respuesta induce comportamientos determinados en las personas y estos inciden de una u otra forma en la organización, por tal razón también en el clima.

2.7.2 Teoría de Likert

Según Goncalves (2005), la Teoría del Clima Organizacional de Likert instaure que el actuación asumida por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará explícita por la percepción. Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En este sentido podemos apreciar que la teoría de Likert se ve complementada en el contexto organizacional- social por lo expresado en la investigación presentada por Goncalves (2005) refiere la teoría del aprendizaje social, que fue propuesta por Albert Bandura en 1977.

Esta teoría con la variable del clima institucional corrobora, que el comportamiento del lugar de trabajo y las condiciones para el desarrollo de sus actividades docentes influye en el comportamiento y en el ámbito social (Goncalves, 2005).

2.7.3 Teoría de la equidad de Adams

(Gelabert, 2010) indica que esta teoría se sustenta en el seguimiento de equidad justo-equilibrio que tienen las persona en el trabajo en relación con el esfuerzo que adopta en el trabajo mental o físico y lo que absorbe de la institución donde este labora, sin embargo cuando muestra que el esfuerzo que ofrece es superior a lo que recibe, por lo que se crea un sentimiento de inequidad, generalmente los trabajadores o los estudiantes se comparan con otros que tienen el mismo nivel de preparación y realizan el mismo trabajo y sin embargo se encuentran mejor que ellos contribuidos.

2.7.4 Teoría motivacional de Abraham Maslow

En base a lo que menciona (Pereira, 2009) las necesidades se satisfacen en el siguiente orden, primero las necesidades básicas y luego las más altas, fue Abraham Maslow quien concibió las necesidades humanas de forma ordenada, creo una jerarquía, de las cuales unas están enmarcadas a nivel prioritarias y solo cuando están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior, una vez que estas estén satisfechas una serie de necesidades estas dejan de fungir como motivadores.

Para Maslow (1991) la motivación intrínseca hace referencia a los estados del organismo los que nos motivan, cuando sienten alguna carencia o necesidad sea necesidad fisiológica o emotiva, ya nos hacen sentir cierta motivación.

2.7.5 Modelo de Litwin y Stinger

El modelo de Litwin y Stinger sobre clima organizacional, señala:

- **Estructura:** representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, tramites, programaciones y algunas otras limitaciones que se ven enfrentados en el desarrollo del trabajo.
- **Responsabilidad (empowerment):** Es el efecto de las personas en una formación próxima a una independencia en la toma de decisiones concernientes al encargo. Es la disposición de la inspección que reciben de manera usual que apremia, expresar, su pasión de ser su propio director y no poseer chequeo en su compromiso.
- **Recompensa:** concierne el discernimiento de las partes sobre los ajustes de los homenajes concedidos por el encargo dispuesto. Es la providencia en que la organización maneja más las recompensas que las sanciones.
- **Desafío:** es la pasión que poseen los miembros de la organización en base a los desafíos estipulados. La habilidad en que la organización inicia su asentamiento de riesgos automatizados con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados.

- **Relaciones:** es el conocimiento por parte de los miembros de la compañía en base a un lugar de trabajo placentero y de buenas relaciones interpersonales tanto entre pares como entre jefes y empleados.
- **Cooperación:** Es el efecto que las personas de una sociedad asumen sobre la existencia del ánimo de ayuda de parte de los dirigentes y de otros empleados del grupo. Y el apoyo, que a todos los directivos y subordinados.
- **Estándares:** es el conocimiento de las personas acerca de la afectación que pone la empresa sobre las pautas de interés.
- **Conflicto:** Es el reconcomio de los miembros de la organización, en relación de los pares como superiores, de aceptar las opiniones discrepantes y no temer enfrentar y solucionar problemas en lo más pronto que surjan.
- **Identidad:** Referente al sentimiento de pertenencia a la organización. Es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetos personales con los de la organización.

Todas las teorías estudiadas en este apartado ha permitido comprender como el clima institucional influye en la administración de una institución educativa, porque al hablar del clima institucional este se refleja sobre la problemática en el recurso humano y cómo el funcionamiento de este es primordial para el desarrollo de las actividades de la institución, que si existe comportamientos negativos que afectan en el trabajo en equipo, las consecuencias son significativas en las demás áreas; porque al fallar el área administrativa esta se desencadena en problemas de descontento, problemas en las finanzas, en el área operativa, y en los casos de instituciones educativas el daño es significativo al verse afectado el proceso enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.

III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El diseño de investigación para este estudio empírico buscó correlacionar la influencia de las variables identificadas **V.D.** Calidad de la Administración **V.I.** Clima Institucional, por tanto, este estudio será desarrollado desde el enfoque cuantitativo, no experimental.

Con el objeto de responder a los objetivos propuestos y las hipótesis planteadas, el diseño del estudio es observacional de tipo descriptivo-correlacional, debido a que pretende analizar las relaciones entre las variables de estudio y con ello el estudio se llevará a cabo mediante un corte transversal, debido a que se estudia la historia de exposición previa de la muestra. Se justifica su transversalidad, debido a que la información será levantada en un solo momento y no se llevará un seguimiento de los resultados.

Dada la naturaleza cuantitativa de este estudio, se seleccionó como método para la investigación el hipotético-deductivo. Se justifica su uso, debido a que, a partir las teorías planteadas en la literatura del estudio, derivarán las partes ahí detalladas a manera que las mismas permitan inferir en nuevos constructos por medio de los cuales se pueda abordar la temática planteada.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables del estudio presentado son las siguientes:

Variable independiente: Clima Institucional.

Variable dependiente: Calidad de la Administración.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

El estudio se llevó a cabo en la Escuela de Educación Básica Particular Casiodoro de Reina, del cantón Durán perteneciente a la zona 8, Dirección Distrital 09D24 del Ministerio de Educación.

La población de docentes de la institución corresponde a un número de 15 maestros, comprendidos en los cursos de Inicial a Séptimo grado de Educación General Básica.

Criterios de inclusión

Como criterios de inclusión se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

- Que forme parte de la nómina de profesionales docentes de la Escuela de Educación Básica Particular Casiodoro de Reina.
- Que tenga un curso a su cargo.

Criterios de exclusión

No formaron parte del estudio si cumplieron estos criterios:

- No constan en la nómina de docentes y administrativos de la Escuela de Educación Básica Particular Casiodoro de Reina.
- No tengan un curso a su cargo.
- No formen parte del personal docente.

Muestra

El tamaño de la muestra se estableció al tomarse de la nómina de trabajadores, la cantidad de docentes y administrativos que laboran en la institución, siendo 15 profesionales.

Muestreo

El estudio utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia bajo los criterios de error muestral del 5% y su respectivo nivel de confiabilidad del 95%. Por el que utilizó a toda la nómina de docentes de la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el estudio la información se obtuvo por medio de un cuestionario de datos sociodemográficos que estará relacionado a lo que se deseó obtener en relación con los objetivos, cuestionario de clima institucional y cuestionario de calidad de la administración.

Para el proceso de selección de los cuestionarios a fin de su representatividad en la población y validez para el estudio, fueron seleccionados los cuestionarios de dos estudios realizados en el Perú; mismos que fueron validados bajo criterios de expertos en cada uno de los estudios. Por ello se justifica su uso en este estudio, debido a que las variables, indicadores y desarrollo de las preguntas pudieron ser implementadas en la cultura ecuatoriana.

- Inicialmente se aplicarán el cuestionario de datos sociodemográficos.
- Cuestionario de clima institucional.

Este instrumento es tomado del estudio de Yanapa, (2018). Y validado por: Hernandez Morales Jeniffer Carolina, Morán Sernaqué Eloy Eduardo, y Carmen del Rosario Merino Gaibor.

Se trata de un cuestionario estructurado bajo la modalidad de escala de Likert, dentro de la cual sus preguntas están orientadas a la valoración de subprocesos del clima institucional como la estructura institucional, la comunicación, motivación, distribuidas en un total de 15 preguntas.

- Cuestionario de calidad de la administración.

Este instrumento es tomado del estudio de Farfán, (2017), y validado por: Y validado por: Hernandez Morales Jeniffer Carolina, Morán Sernaqué Eloy Eduardo, y Carmen del Rosario Merino Gaibor.

El cuestionario consiste en una escala Likert que evalúa las dimensiones de la calidad de los servicios de la administración, la cual están distribuidas en un total de 15 bajo las dimensiones, Práctica administrativa funcional, participación, valoración de los procesos administrativos y trabajo en grupo.

3.5. Procedimiento

Para poder realizar este estudio y aplicar los cuestionarios y datos sociodemográficos ya descritos, se siguieron los siguientes momentos, en el que estuvieron orientados por la metodología del estudio.

En un primer momento, se procedió con la obtención del registro de docentes de la Escuela de Educación Básica Particular Casiodoro de Reina, el cual fue aportado por la unidad administrativa de la institución, para de esa manera obtener la información de contacto de los profesionales docentes.

El segundo momento, consistió en contactar a los docentes para darles a conocer el objetivo, diseño, propuesta de la investigación y el proceso de recogida de información a través de los cuestionarios. Para ello, se procedió a comunicarse con los profesionales por medio de WhatsApp y se les detalló la confidencialidad de la toma de información y el aporte de sus datos.

El tercer momento, se llevó a cabo por medio del compartimento de los cuestionarios a través de la plataforma de Google Forms, para el llenado de datos respectivo de cada cuestionario.

El cuarto momento culminó con el agradecimiento por la participación de los profesionales docentes de la institución.

El quinto momento, fue el vaciado de los datos recopilados al paquete estadístico de SPSS v.22, y con ello se obtuvo el respectivo análisis estadístico con los resultados obtenidos.

El sexto y último momento consistió en el desarrollo de la discusión de los resultados, lo que con ello fue posible analizar los datos obtenidos de toda la información recopilada y así poder sistematizar los resultados y compararlos con el respaldo teórico existente. El objetivo es divulgar el conocimiento obtenido y contribuir a la comprensión del tema de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos, al tratarse de un método cuantitativo, se empleó el programa estadístico de SPSS en su versión 22.0 tanto para el registro de datos como para su posterior análisis. Con ello fue posible conocer y tratar con todos los errores, datos perdidos o atípicos que se presentaron y correlacionar las variables dependiente e independiente para su análisis descriptivo.

En un primer momento, se realizó un análisis descriptivo de los cuales fue posible detallar las cualidades de la muestra por medio de las respectivas medidas de frecuencia, tendencia central y dispersión a través de la exploración de las co-variables sociodemográficas, el clima institucional y la calidad de la administración.

Como segundo momento, se llevó a cabo un análisis predictivo de regresión lineal simple con el objeto de tratar de explicar la correlación entre la variable dependiente con la independiente, junto con las co-variables a fin de reducir el efecto de las variables extrañas.

Se utilizó la prueba de chi-cuadrado (χ^2) con el objeto de explorar la influencia de las variables y así dar respuesta a las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La investigación tiene el aval de los directivos del plantel educativo, así como de los docentes para ser objetos de estudio, con la finalidad de preservar identidades, y que en lo posterior se realice un plan de acción interno que permita mejorar el ambiente laboral. Todo lo que se desarrolla en la investigación tiene el compromiso del maestrante de garantizar sigilo profesional.

IV RESULTADOS

Para el análisis de los resultados, los cuales están basados en las variables que integran el estudio, se tomó a consideración su realización por medio de análisis descriptivos, para de esta forma poder conocer y presentar el cumplimiento de los objetivos y con ello se pudo comprobar sus resultados.

Al momento de subir los datos al paquete estadístico SPSS v.22, se pudo apreciar que no se contó con datos perdidos, por lo que se pudo llevar a cabo un adecuado proceso de análisis de los resultados.

A fin de analizar correctamente las características sociodemográficas de la muestra estudiada, en la Tabla 1 se presentan a continuación los estadísticos descriptivos de tendencia central, dispersión y frecuencia, evaluados mediante el cuestionario de datos sociodemográfico.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de características sociodemográficas.

		Media	Desviación estándar	N	%
SEXO	HOMBRE			2	13.3
	MUJER			13	86.7
EDAD		42.6	10.40		

TITULO	LCDA. EDUCACION			7	46.7
	BACHILLER EN SECRETARIADO BILINGÜE			1	6.7
	PSICOLOGA			2	13.3
	LCDA. INFORMATICA			1	6.7
	LCDA. PEDAGOGIA			1	6.7
	MAGISTER			2	13.3
	DOCTORA			1	6.7
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	DOCENTE			12	80.0
	DIRECTORA			1	6.7
	DIRECTORA ADMINISTRATIVA			1	6.7
	MAESTRA FORMACION CRISTIANA			1	6.7
GRADO A CARGO	INICIAL			1	6.7
	PRIMERO			2	13.3
	SEGUNDO			2	13.3
	TERCERO			2	13.3
	CUARTO			1	6.7
	QUINTO			2	13.3
	SEXTO			2	13.3
	SEPTIMO			1	6.7
NUMERO DE ESTUDIANTES	MENOS DE 20			2	6.7
	MÁS DE 20			10	82.3
	MÁS DE 30			1	4.7

Fuente: Elaboración propia.

En el análisis descriptivo de la muestra se observó que esta se encuentra formada mayoritariamente por mujeres, siendo un 85.7% mientras que para los hombres se conformó por un total de 13.3% de la muestra.

Del análisis del nivel profesional de cada docente, se muestra un porcentaje de 46.7% para Lcda. En Educación, mientras que para psicóloga 13% y magister 13%, el resto de las profesiones se distribuye cada una en 6.7%. En relación con el cargo dentro de la institución, el 80% son docentes, el 6.7% es para directora y directora administrativa respectivamente y un 6.7% para maestra de formación cristiana.

Se muestra un 82.3% de muestra que tienen más de 20 estudiantes en sus cursos donde imparten sus clases, un 6.7% poseen menos de 20 estudiantes y el 4.7% tiene más de 30 estudiantes.

A continuación, se analizaron los resultados de acuerdo con lo propuesto en los objetivos y la metodología de este estudio. Así con ello, se pudo contrastar lo obtenido en cada uno de los resultados por variables y dimensiones dispuestos en los cuestionarios aplicados.

Por otra parte, tal y como recoge información la Tabla 2, se puede apreciar la frecuencia y porcentaje que tienen los participantes del estudio, frente a la variable del clima institucional, en donde de acuerdo con los resultado es posible evidenciar que el 86.7% mostraron un nivel regular de clima institucional con una frecuencia de 13, lo que se considera un elemento importante dentro de la muestra; por otro lado, el 13.3% describe un alto nivel de clima institucional con una frecuencia de 2 participantes.

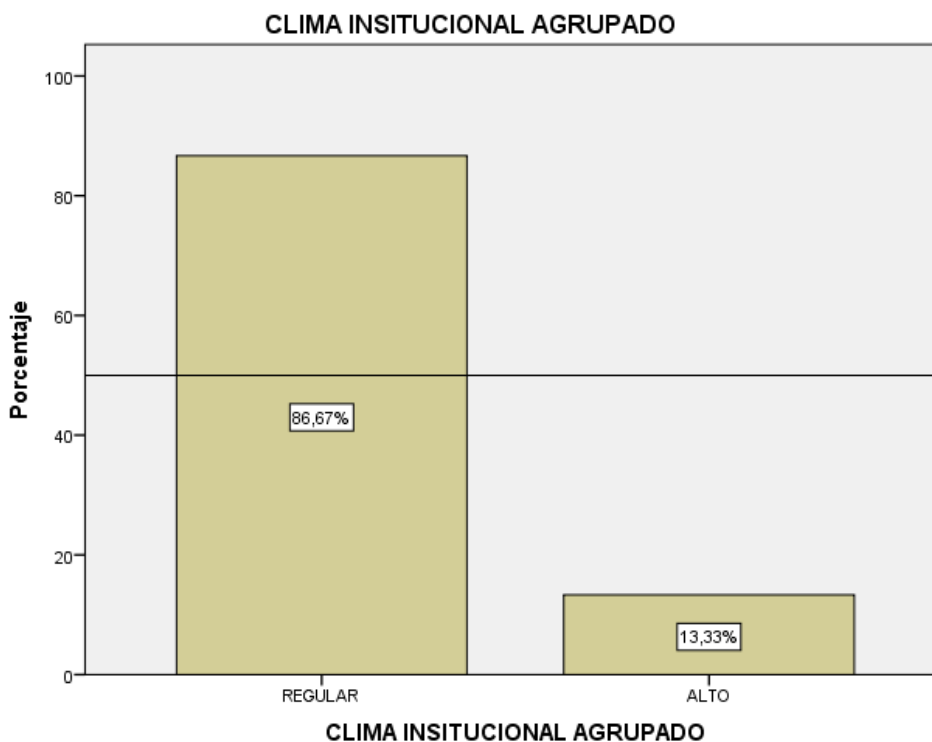
Los resultados de esta variable describen que la muestra percibe un déficit en el nivel de relaciones que se tiene dentro de la institución, por ello valoran como regular la variable clima institucional.

Tabla 2. Clima Institucional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido REGULAR	13	86,7	86,7	86,7
ALTO	2	13,3	13,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1. Clima institucional agrupado.



Fuente: Elaboración propia.

Tal y como puede apreciarse en la Tabla 3, la dimensión del funcionamiento institucional reveló un porcentaje regular para la muestra con un 86.7%, lo que indicó en esta dimensión del clima institucional, que los participantes consideran que la funcionalidad de las normas, la coordinación entre administrativos y docentes y el trato entre compañeros de trabajo se manifiesta regular para ellos, lo que se describiría como un funcionamiento institucional deficitario, dada las características que manifestó la muestra en sus respuestas mediante los valores de los datos estadísticos.

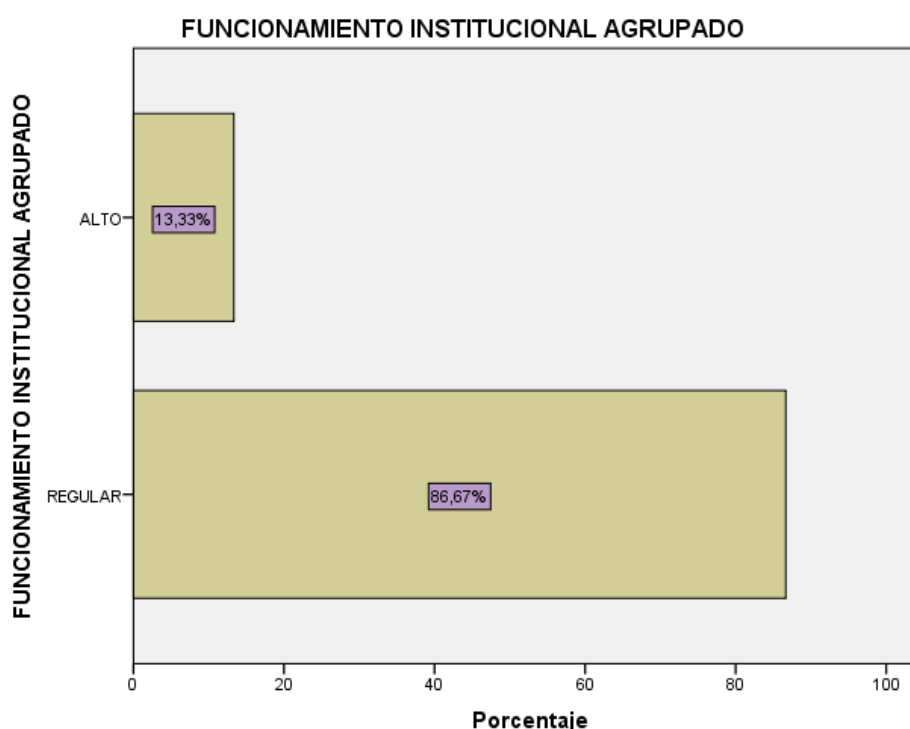
Por otro lado, el 13.3% de la muestra analizada se describió que es alto el funcionamiento institucional, sin embargo, su frecuencia es baja siendo 2 participantes.

Tabla 3. Funcionamiento institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	13	86,7	86,7	86,7
	ALTO	2	13,3	13,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2. Funcionamiento institucional.



Fuente: Elaboración propia.

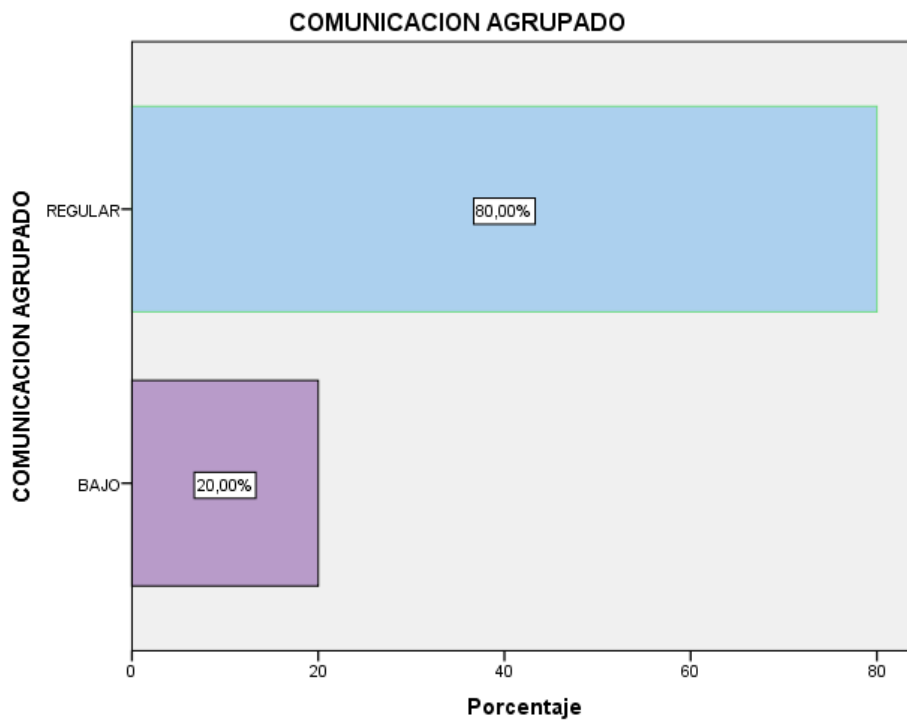
La Tabla 4, permitió apreciar que el 80% valora como regular la comunicación dentro del clima institucional, con una frecuencia de 12 participantes dentro de la muestra, esto permitió comprender que el nivel de comunicación, respecto a la fluidez de la información, la rapidez en el traslado, el ocultamiento de información y el grado de comunicación es regular por tanto se muestra socavada esta dimensión en la institución. De la misma manera se pudo apreciar que con el 20% se califica bajo nivel de comunicación dentro de esta dimensión, con una frecuencia de 3 participantes.

Tabla 4. Comunicación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido BAJO	3	20,0	20,0	20,0
REGULAR	12	80,0	80,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3. Comunicación.



Fuente: Elaboración propia.

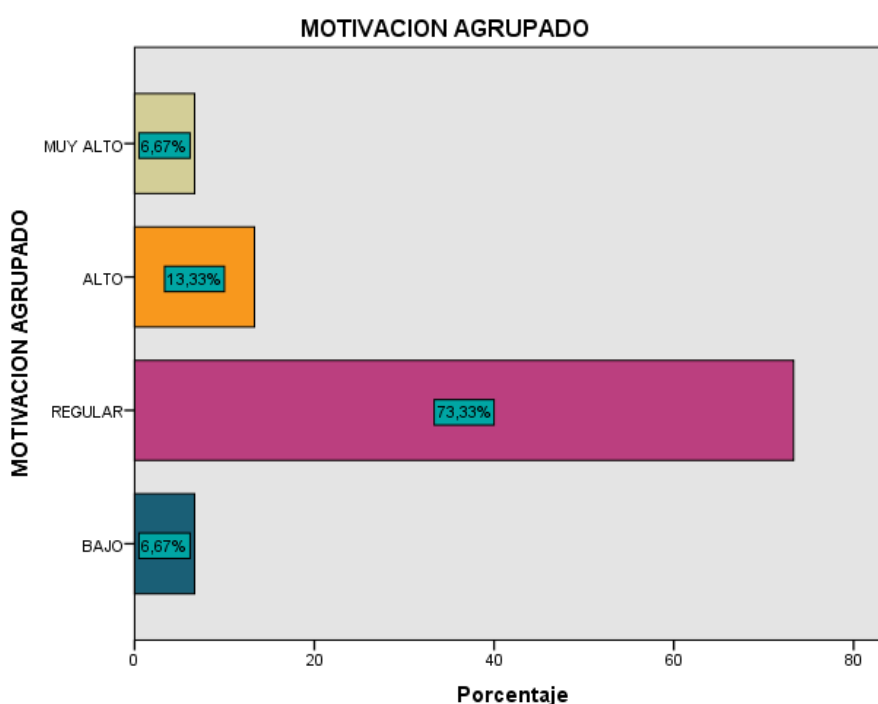
La Tabla 5, pone en evidencia que la dimensión motivación, puntúa un 73.3% regular, con una frecuencia de 11 participantes, lo que indica que la muestra valora, el grado de satisfacción que tienen en la institución educativa, el grado de reconocimiento del trabajo que realiza y la motivación que les otorga las condiciones de trabajo en déficit; mientras que con el 13.3%, consideran que la motivación es alta, en referencia a las características de esta dimensión. Con el 6.7% la muestra valora bajo y 6.7% alto a esta dimensión, siendo ambas con una frecuencia de 1 respectivamente.

Tabla 5. Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	6,7	6,7	6,7
	REGULAR	11	73,3	73,3	80,0
	ALTO	2	13,3	13,3	93,3
	MUY ALTO	1	6,7	6,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4. Motivación.



Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 6, se analizó descriptivamente la calidad de la administración de la institución educativa, y con ello se pudo apreciar los respectivos valores que se detallan de acuerdo con lo obtenido de la muestra, en donde se establece lo siguiente: El 66.7% considera que la variable de la calidad de la administración fue regular, siendo una frecuencia de 10 participantes los que detallan aquellos valores.

El 26.7% de la muestra, considera que la variable calidad de la administración es alta, por lo que valoran positivamente las dimensiones que

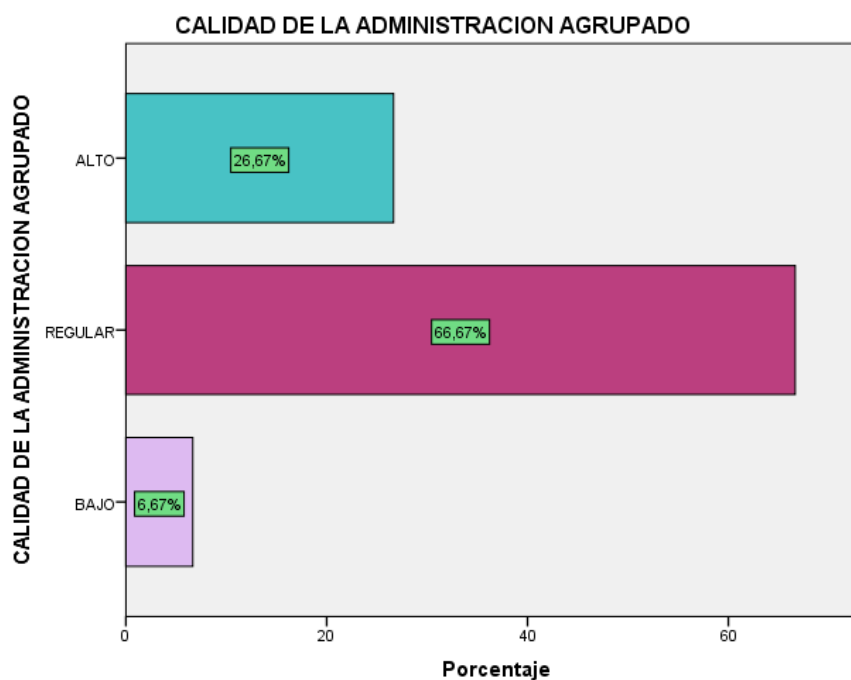
componen la misma. El 6.7% describe la valoración baja para esta variable del estudio.

Tabla 6. Calidad de la administración.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido BAJO	1	6,7	6,7	6,7
REGULAR	10	66,7	66,7	73,3
ALTO	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5. Calidad de la administración.



Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 7 mostró una distribución entre las calificaciones tipo Likert, en donde el porcentaje mayor es el 33.3% en el que la muestra puntuó regular a esta dimensión y se consideró que el grado de las relaciones interpersonales en la institución se encuentra en déficit al igual que la percepción que tiene el profesorado sobre el prestigio personal y la valoración del desarrollo de las reuniones junto con la frecuencia de estas. Con el 26.7% tanto para la puntuación

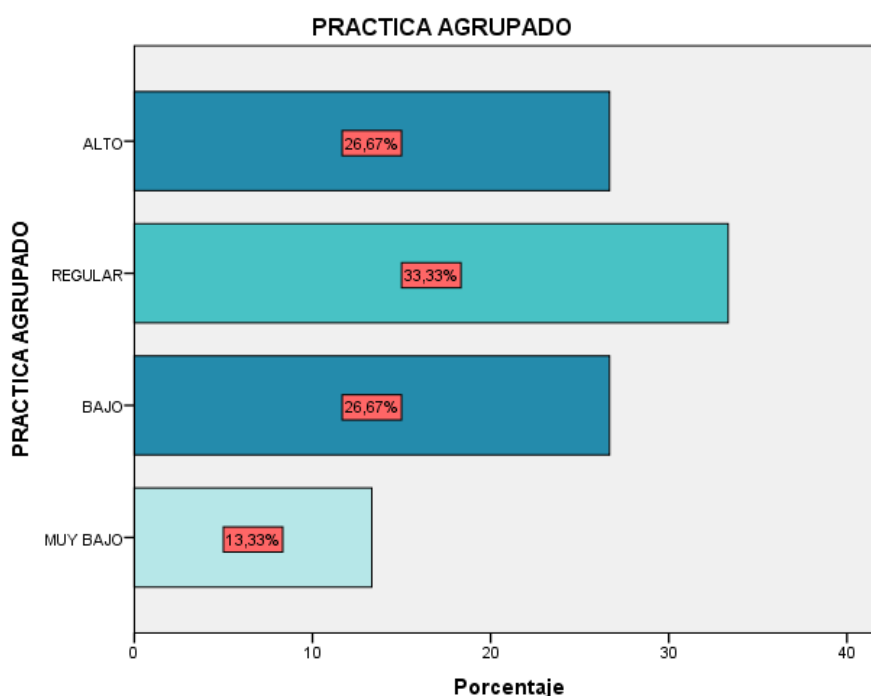
baja y alta con una frecuencia de 4 participantes para cada una. Con el 13.3% la muestra califica como muy bajo a esta dimensión.

Tabla 7. Práctica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MUY BAJO	2	13,3	13,3	13,3
BAJO	4	26,7	26,7	40,0
REGULAR	5	33,3	33,3	73,3
ALTO	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6. Práctica.



Fuente: Elaboración propia.

Dentro de la dimensión participación la Tabla 8 la mostró calificación de la muestra con un 66.7% regular, de entre ello se destacó que consideran los elementos del grado de participación de los miembros de la comunidad educativa, el nivel de participación de la institución, y las orientaciones que brinda la institución para implementar las propuestas pedagógicas, lo que de acuerdo con

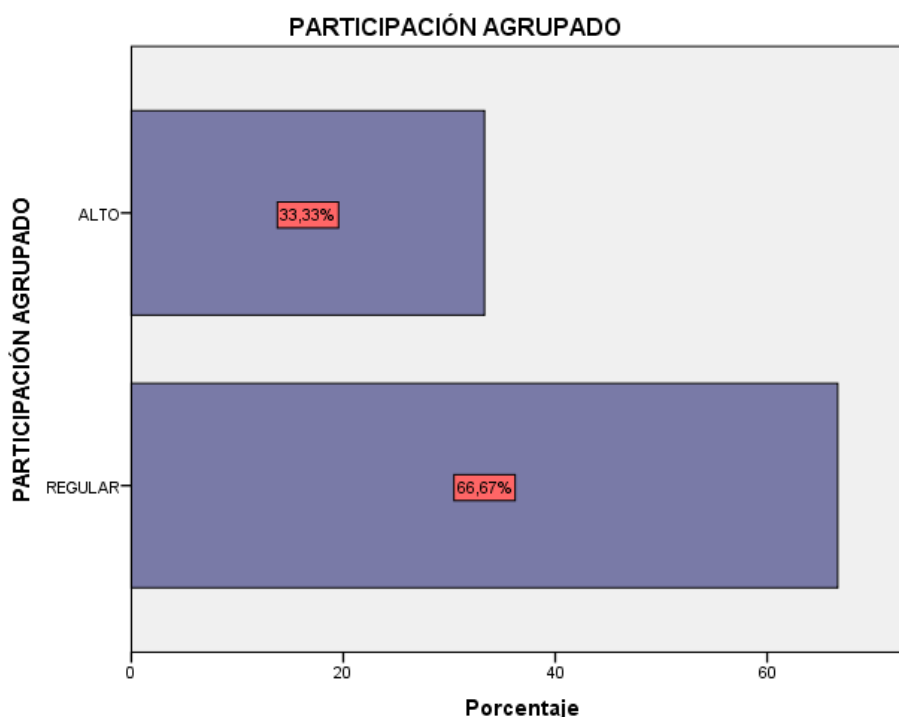
la percepción de la muestra se encuentra en déficit en la institución. Por otro lado, el 33.3% califica alto para esta dimensión, con una frecuencia de 5 participantes.

Tabla 8. Participación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	10	66,7	66,7	66,7
	ALTO	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7. Participación.



Fuente: Elaboración propia.

La dimensión de trabajo en equipo que detalla la Tabla 9 describió una puntuación mayoritariamente regular con el 66.7%, por tanto, la muestra considera que el grado de ayuda que reciben, el nivel de trabajo en equipo, la formación del profesorado para el trabajo en equipo y la tendencia del profesorado para formar diversos grupos, además de la propiciación a la

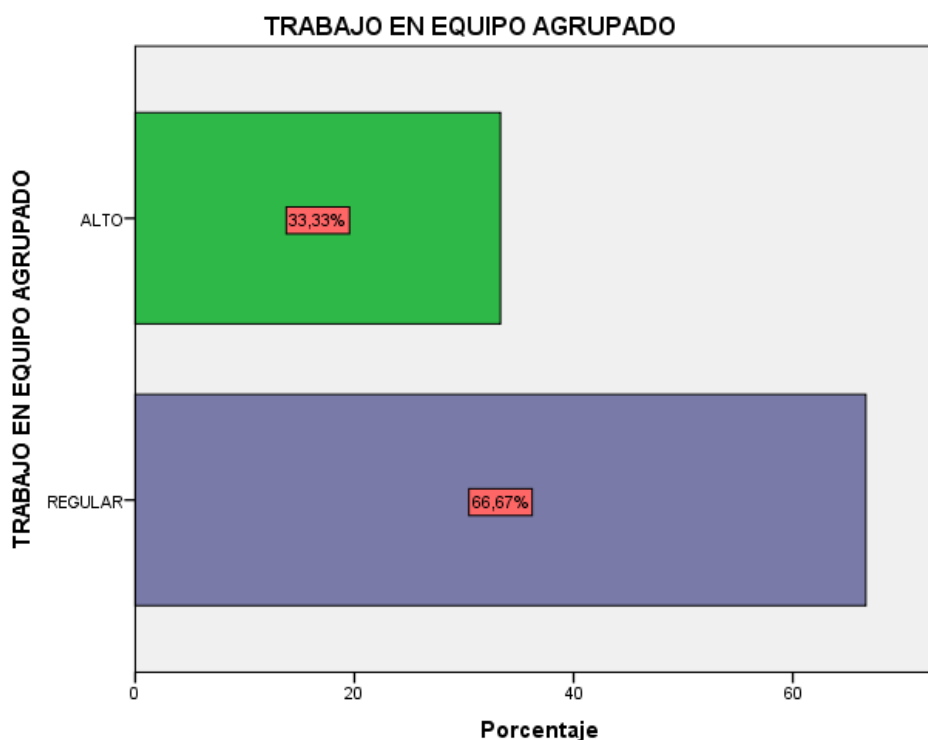
participación está socavada. Con el 33.3% la muestra puntúa alto para esta dimensión, con una frecuencia de 5 participantes, por lo que consideran alto el nivel de trabajo en equipo dentro de la institución.

Tabla 9. Trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	10	66,7	66,7	66,7
	ALTO	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8. Trabajo en equipo.



Fuente: Elaboración propia.

Una vez analizadas las características de la muestra, las variables del estudio y las dimensiones, se examinaron las correlaciones entre la variable dependiente y la independiente, por medio del análisis predictivo de regresión lineal simple, con lo que se pudo explicar la correlación entre la variable dependiente con la independiente.

La Tabla 10, permite conocer el grado de correlación existente entre las variables, lo cual permitió apreciar que la variable del clima institucional contiene un valor R a $p > 0.579$, por lo que se considera que es significativo y tiene una relación positiva en relación con la variable dependiente.

Tabla 10. Predictores.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,579 ^a	,336	,285	,47419

a. Predictores: (Constante), CLIMA INSITUCIONAL

b. Variable dependiente: CALIDAD DE LA ADMINISTRACION

Fuente: Elaboración propia.

Se realizó un ANOVA para informar si el modelo de regresión resulta en una predicción estadísticamente significativa, y tal como se puede apreciar en el análisis de los resultados, el modelo de regresión es estadísticamente significativo, debido a que $p < .05$ dentro de los valores obtenidos, por lo que se considera un predictor importante el clima institucional con la variable dependiente de la calidad de la administración.

Tabla 11. ANOVA.

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	1,477	1	1,477	6,568	,024 ^b
Residuo	2,923	13	,225		
Total	4,400	14			

a. Variable dependiente: CALIDAD DE LA ADMINISTRACION

b. Predictores: (Constante), CLIMA INSITUCIONAL

Fuente: Elaboración propia.

Con el fin de explorar la influencia de las variables y así responder a las hipótesis planteadas, se realizó la prueba de chi-cuadrado, por medio de la correlación de las variables a través del análisis de las tablas cruzadas y

posteriormente la correlación de chi cuadrado de Pearson, en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

La Tabla 12 muestra el análisis de una tabla cruzada, la cual permitió conocer, cómo la variable clima institucional guarda una relación significativa con la calidad de la administración, como se pudo analizar en la puntuación regular del clima institucional correlaciona con la valoración regular con un 76.9%.

Con un 100% del recuento se puede observar que, si el clima institucional es alto, la calidad de la administración guardará relación con esta variable y por consiguiente será alta.

Tabla 12. Clima institucional agrupado*calidad de la administración.

			CALIDAD DE LA ADMINISTRACION			Total
			BAJO	REGULAR	ALTO	
CLIMA INSITUCION AL	REGULAR	Recuento	1	10	2	13
		% dentro de CLIMA INSITUCIONAL	7,7%	76,9%	15,4%	100,0%
	ALTO	Recuento	0	0	2	2
		% dentro de CLIMA INSITUCIONAL	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total		Recuento	1	10	4	15
		% dentro de CLIMA INSITUCIONAL	6,7%	66,7%	26,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 13 permitió apreciar los resultados obtenidos de la evaluación de las variables y con ello se logró realizar la comprobación de las hipótesis. Se está utilizando un coeficiente de confianza del 95%, por lo que el nivel de confianza es de 5% (.05); como la significancia asintótica bilateral es $.042 < 0.05$, entonces, sí se acepta la hipótesis que dice que existe una relación entre ambas variables.

Aunque esta relación no es muy significativa, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se establece que el clima institucional sí influye en la calidad de la Administración Educativa en la institución Casiodoro de Reina.

Tabla 13. Prueba de chi-cuadrado.

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,346 ^a	2	,042
Razón de verosimilitud	6,235	2	,044
Asociación lineal por lineal	4,699	1	,030
N de casos válidos	15		

Fuente: Elaboración propia.

Con los resultados aquí presentados, fue posible determinar que el clima institucional influye de manera significativa y proporcional a la calidad de la administración, dentro de todas sus dimensiones de acuerdo con la evaluación de la muestra.

V DISCUSIÓN

De acuerdo con el amplio marco de estudios que se centran en la influencia del clima institucional con el servicio educativo, desempeño docente o rendimiento académico, este estudio se propuso determinar la influencia del clima institucional en la calidad de la administración, debido a que esto es fundamental para un buen desempeño de la comunidad educativa.

Numerosos estudios como el de Rivera (2017) y Arquinigo (2018), detallan en sus resultados que el clima institucional tiene una influencia significativa en las variables de sus estudios y reconocen cuán importante es una adecuada gestión administrativa para mejorar el clima institucional.

Los resultados reportaron congruencia con lo establecido en la literatura que se presenta, al evaluar las variables por separado fue posible analizar y estudiar la valoración que le daba la muestra a cada una de ellas y con ello se logró establecer y determinar el nivel de implicancia dentro de las dimensiones que corresponde a cada variable.

La literatura manifiesta que el clima institucional depende de las relaciones que se desarrolla en la comunidad educativa y de ello dependerá el nivel de influencia que se tenga hacia las diversas aristas tales como el nivel de relación laboral, el trabajo en equipo, una adecuada comunicación y promoción de salud mental en el ambiente laboral favorecen en el desarrollo y mantenimiento de un adecuado y saludable clima institucional (Jerez, 2018).

Análisis de la variable clima institucional

Dentro del análisis de la variable clima institucional, se pudo apreciar que la muestra se encuentra en una tendencia regular con el 86.7%, con ello fue posible evidenciar que la población docente y administrativa de la institución se ve afectada en varias dimensiones como el funcionamiento institucional, la comunicación entre compañeros como con el personal administrativo y la motivación también se encuentra afectada, es por ello que los resultados apuntan hacia una calidad del clima institucional deficiente, por lo que la muestra percibe

que estas dimensiones no son adecuadas dentro de la institución y en su dinámica de funcionamiento.

Frente a estos resultados, la literatura manifiesta que, si dentro de una organización o institución el clima no es adecuado, es deficitario en calidad de organización, comunicación y potenciación de la calidad de sus miembros, afectará a la dinámica de todos aquellos que conforman la organización o institución (Patricio, 2019).

Análisis de las dimensiones del clima institucional

En los siguientes párrafos se discutieron los resultados de las dimensiones de la variable clima institucional, con el objeto de analizarlas desde su individualidad y así obtener apreciaciones sobre las dimensiones de mayor afectación dentro de la institución desde la perspectiva obtenida en la evaluación de la muestra.

La dimensión del funcionamiento institucional apunta a que existe una deficiente funcionalidad y coordinación entre personal administrativo y docente, lo que incide en una afectación directa a la institución educativa y sus normas de relaciones que permiten una adecuada funcionalidad y adaptación a los procesos.

Por otro lado, la dimensión de comunicación es muy deficitaria, debido a que las puntuación de mayor frecuencia son regular y bajo, por lo que la muestra percibe que la comunicación en la institución educativa no es adecuada para un buen desempeño y funcionalidad de los procesos.

La literatura sugiere que en las organizaciones e instituciones la comunicación debe ser efectiva para generar un clima óptimo y ayuda en la unificación de todos sus miembros, por lo que aquello se logra cuando el líder sabe escuchar y expresarse asertivamente con su personal (Fischman, 2000).

Por lo que se pudo evidenciar que esta dimensión dentro de la variable clima institucional es la de mayor afectación dentro de la muestra, por lo que resulta relevante entender el propósito con el que la comunicación se da en torno a las dimensiones de esta y en la relación que se da entre personal administrativo y docente.

La dimensión de la motivación apuntó una proporcionalidad más amplia para la puntuación regular, lo que hace manifiesto que motivadores intrínsecos y extrínsecos no son satisfechos para la muestra de profesional, debido a que la consideran deficitaria, entre ellos se destaca que las condiciones de trabajo en la institución no aportan una motivación significativa para ellos, además de que perciben que su trabajo no es reconocido como ellos esperarían.

De la misma manera la muestra considera que no existe un grado de autonomía en la institución educativa, por lo que la describen como regular y no se percibe como adecuada, es así que la muestra evaluada percibe que los profesionales docentes en la institución no se sienten ampliamente motivados.

La literatura sugiere que la motivación es un elemento fundamental para el desarrollo de un buen clima institucional u organizacional, ya que, con su adecuada implementación, se puede crear lazos de lealtad con la organización, lo cual involucra a la motivación interna, mientras que cuando se establecen incentivos basados en elementos externos como un pago adicional, una recompensa o premiación, se basa en externos (Fischman, 2000).

Para ello es importante conjugar ambos elementos dentro de un proceso de motivación para el desarrollo de un adecuado clima institucional.

Cada una de estas dimensiones apuntan a un manejo por parte de la unidad administrativa poco eficiente o no se valora el trabajo realizado por los docentes, todo esto se compara con lo expuesto en la literatura, en donde se manifiesta que el refuerzo positivo, la valoración del esfuerzo por un trabajo bien hecho, la disponibilidad de tiempo para la comunicación, una adecuada comunicación y relación entre el personal administrativo y docente, junto a los incentivos económicos y no económicos fundamenta un buen clima laboral si se cumplen cada una de ellas, lo que influiría positiva y significativamente sobre la calidad de la administración.

Análisis de la variable Calidad de la administración

Respecto a la calidad de la administración, se pudo apreciar que la muestra valora esta variable con 66.67% bajo una puntuación regular con un alto índice de frecuencia en las respuestas de la muestra.

La teoría manifiesta que la percepción del clima es dinámica, y que los resultados de estos estudios evidenciaron que hay correlación de variables, en donde se ha apreciado que el clima organizacional sí influye sobre el desempeño, aunque es baja resulta significativa. Lo mismo se constata en la investigación, los resultados apuntaron a que hay una correlación significativa entre las variables y que puede predecir la influencia sobre la otra.

Con los resultados se observó que hay una alteración en como la muestra percibe la calidad de la administración, puesto que perciben que la misma no se encuentra en un rango alto de valoración, sino regular siendo la mayor parte de la muestra quienes lo perciben. Esto de acuerdo con la teoría se involucran dos elementos claves, la percepción que tiene los miembros de la organización y sus operaciones y la percepción que tienen los mismos en relación

Dimensiones

Las dimensiones de la calidad de la administración, pudo constatar que se encuentra correlacionada con las dimensiones de la variable clima institucional, es por ello por lo que se encontró que las dimensiones de nivel de práctica administrativa funcional reportan resultados que se distribuyen casi equitativamente dentro de la distribución de Likert.

Con ello se apreció que pese a que la de mayor porcentaje es la escala regular con el 33.3%, no es muy significativo en su notación estadística, ya que la variable alta puntúa 26.7% con una frecuencia de 4 participantes y esta es muy similar a la baja que califica 26.7%, por lo que el análisis descriptivo apunta a que la muestra percibe que la calidad de la administración no es adecuada en su mayor parte.

La dimensión de nivel participación y valoración de los procesos administrativos de la variable calidad de la administración, de acuerdo con los resultados estadísticos, refleja que es regular en su mayoría con el 66.7% de la muestra estudiada, aquello es un indicador, de que esta dimensión es deficitaria para el proceso de una adecuada calidad institucional.

La literatura sugiere que, si el nivel de participación e involucramiento de los docentes en el proceso académico es deficitario, se experimentará dificultades a

nivel de actuaciones, dentro de la percepción que tienen sobre el estilo de involucramiento y el nivel de aportación que pueden dar, lo que promueve el progreso de la comunidad en la institución (Mortimore, 2008).

La variable trabajo en equipo corresponde a otra dimensión en el que la muestra califica con un rango regular de puntuación, lo que se interpreta como deficitario en esta dimensión, eso significa que el nivel o calidad de ayuda y conformación de equipos de trabajo con los miembros de la comunidad educativa es deficiente y presenta problemas necesarios de atenderse.

Efectos de la correlación de las variables

El análisis descriptivo de las variables permitió conocer los efectos de la correlación entre el clima institucional y la calidad de la administración, lo que se pudo comprobar es que hay relación significativa entre estas variables, además de proveer el hecho de que entre estas la muestra describe un proceso deficitario para cada una de las dimensiones de las variables, ya que el mayor común entre las puntuaciones corresponden a regular y bajo, siendo muy pocas las frecuencias estadísticas de calificación alto o muy alto.

Esos resultados detallan complicaciones respecto a la funcionalidad de la institución las cuales se ven mermadas por las complicaciones que se presentan en el desarrollo de un adecuado clima institucional, por lo que resulta de fundamental relevancia se generen procesos de mejoría a fin de afianzar el clima y así mejorar la calidad de la administración, puesto que los resultados describen que la variable clima institucional es predictora directa para un mejor desempeño si esta aumenta, la calidad mejora consecutivamente y viceversa.

Aunque el estudio manifiesta una potencia metodológica, y en la descripción de sus resultados y manejo de los paquetes estadísticos, existen limitaciones que pueden dificultar su nivel de aportación a la ciencia.

Entre las limitaciones que tiene este estudio es el tamaño de la muestra, ya que la población que participó para esta misma es pequeña por lo que limita la posibilidad de realizar un respectivo análisis de representatividad de la muestra para así poder hacer generalizaciones con los resultados que se puedan obtener.

Otra de las dificultades que presenta el estudio es su naturaleza transversal, lo que limita se pueda realizar un seguimiento a la muestra con los resultados obtenidos a fin de evidenciar otras posibles variables que puedan llegar a influir sobre la variable de la calidad de la administración.

Otro elemento para destacar, el escaso número de estudios realizados en el país, que contengan ambas variables que se proponen, limitan una visión prospectiva en referencia a los resultados encontrados en estudios antecedentes de otros países.

Pese a las limitaciones que se detallaron, la investigación que se propone se encuentra entre los estudios que poseen un sustento metodológico adecuado lo que permitió una adecuada correlación de las variables que se propuso a estudiar.

Por último, es que el estudio no sólo se centra en evaluar a la población de docentes, sino también involucra a los profesionales administrativos y maestros, lo que permitió profundizar en las valoraciones de las tendencias y apreciaciones que se tiene con respecto a la calidad de la administración, comprendido directamente desde la perspectiva del personal administrativo.

Por lo que, con ello, fue posible obtener resultados significativos que favorecieron el cumplimiento de los objetivos a fin de que con la investigación se pueda proveer más información sobre la influencia del clima institucional sobre la calidad de la administración.

En resumen, con los resultados obtenidos de la investigación, fue posible destacar la importancia de generar procesos adecuados de clima institucional lo cual involucra las dimensiones de comunicación, motivación y funcionalidad para así favorecer un óptimo desarrollo hacia la calidad de la administración.

Como propuesta futura, se consideró importante detallar que con los resultados que se obtuvieron de este estudio, pueda ser implementado un estudio más amplio con una muestra más grande y de varias cohortes que permitan correlacionar estratos y grupos de participantes a fin de obtener resultados aun más significativos estadísticamente.

Así mismo, con los resultados obtenidos, presentar propuestas de manejo adecuado del clima institucional, que favorezca adecuadas relaciones, sentido de pertenencia y una óptima atención a las necesidades de los profesionales de las instituciones.

VI CONCLUSIONES

- Existe una significativa correlación entre la variable clima institucional y la variable calidad de la administración, puesto que, de acuerdo con los resultados, se puede determinar que a mejor clima institucional es posible la existencia de mejor calidad en la administración.
- El modelo de regresión lineal simple que se propuso cumple con los supuestos manifestados, delimitando además que el ajuste del modelo es confiable y con validez, lo que permite establecer que la medición del clima institucional y la calidad de la administración en las instituciones es un elemento importante para un adecuado funcionamiento y desempeño.
- Se evidencia una correlación significativa entre el Clima institucional y la Calidad de la administración en la Escuela de Educación Básica Casiodoro de Reina.
- Las dimensiones de motivación, comunicación y funcionamiento del clima institucional califican regular o deficiente, lo que denota que existe un problema a nivel de las relaciones y cómo la muestra percibe aquello de una forma deficitaria.
- Las dimensiones de participación y trabajo en equipo califican como regular o deficiente dentro de la variable calidad de la administración, por lo que la muestra considera es inadecuada para un adecuado funcionamiento.

VII RECOMENDACIONES

- De acuerdo con los resultados obtenidos, es necesario que la institución pueda utilizar estos resultados como diagnóstico institucional para generar propuestas de actuación que permita la mejora del clima institucional entre los miembros que conforman el personal docente y administrativo.
- Realizar estudios de metodología cualitativa que permitan obtener una perspectiva más detallada de la situación interna de la institución y con ello llevar a cabo análisis cualitativos amplios y que correlacionen con los obtenidos.
- Realizar estudios comparativos de clima institucional y calidad de la administración en una muestra significativa de instituciones educativas de la Dirección Distrital 09D24 Duran-Educación y de las Direcciones Distritales de la ciudad de Guayaquil, de los sostenimientos fiscales, particulares y fiscomisionales.
- Realizar otros estudios que analicen las dimensiones de motivación, comunicación y funcionamiento del clima institucional para conocer las variables que delimitan una adecuada o inadecuada dinámica del clima institucional.

REFERENCIA

- AGURTO, C. D. (2018). *GERENCIA EDUCATIVA Y TOMA DE DECISIONES PARA UN CLIMA ORGANIZACIONAL DE CALIDAD*. Guayaquil.
- AGURTO, C. D. (2018). *GERENCIA EDUCATIVA Y TOMA DE DECISIONES PARA UN CLIMA ORGANIZACIONAL DE CALIDAD*. GUAYAQUIL.
- ALEXANDRA, V. N. (2017). *INFLUENCIA DE LA GERENCIA EDUCATIVA EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DIRECTIVOS Y DOCENTES DEL SEGUNDO CURSO DE BACHILLERATO DEL COLEGIO FISCAL TECNICO INDUSTRIAL FEBRES CORDERO*. guayaquil.
- Alvarado, T. O. (2016). *ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA EMPRESA MUNDIPLAST CIA. LTDA 2015*. cuenca.
- Amorós, E. (2007). *Corpotamiento organizacional*. Chiclayo - Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- ANGULO BOLAÑOS, J. J. (2016). *EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL*. ESMERALDAS.
- Arias. (2006). *Capítulo 3: Marco metodológico*. Obtenido de <https://naprj.wordpress.com/capitulo-3-marco-metodologico/>
- Arquinigo, L. M. (2018). *El clima institucional y su relacion con la calidad de servicio educativo en la institucion educativa No20091 San Martin de Porres*. Picoy.
- Cabrera, W. D. (2020). *Evaluación y análisis del clima organizacional y satisfacción laboral en la Cuenca*.
- Coll, J. C. (2007). *Comportamiento organizacional*. casa del libro libri mundi.
- Cruz, B. M. (2019). *influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores en la institucion educativa No 16211 Bagua Grande*. Chiclayo.
- Espinoza Freire , E., & Toscano Ruíz, D. (2015). *Metodología de Investigación Educativa y Técnica*. Obtenido de <repositorio.utmachala.edu.ec/.../38%20METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVEST...>
- Fiallo, D., Alvarado, P., & Soto, L. (2015). El clima organizacional dentro de la empresa. *Revista Contribuciones a la Economía*, 2-5.
- Gan, F. (2013). *Manual de Recursos Humanos. Clima Organizacional*. Barcelona: Editorial UOC.
- García, M. (julio - diciembre de 2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*(42), 43 - 61. Recuperado el 27 de mayo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gelabert, M. (2010). *La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los recursos humanos*. Madrid: Revista técnico laboral.
- Goncalves, A. (2005). *Fundamentos del clima organizacional*. Bogotá: Embrapa Amazonia Oriental.

- Gutierrez, E. y Carrillo, M. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA CON EL SINDROME DE BURNOUT EN LOS COLABORADORES DE DILIPA, EN EL AÑO 2019*. QUITO: Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Hernández Sampieri. (2010). *Método deductivo*. Madrid.
- Hernández Sampieri. (2010). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Liza, J. (2020). *ESTRES LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BUEN VIVIR S.A.C. 2020*. Pimentel - Peru: Universidad Señor Sipán.
- Matos Ayala, A. (2018). *Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-bibliografica/>
- MJ, A. G. (2019). *Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica*.
- Montesdeoca, A. M. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la unidad educativa particular Santo Domingo de Guzman Quito*. Quito.
- Ortega, S. M. (2018). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el colegio fiscal compensatorio 31 de octubre del canton samborondon, provincia del guayas*. Quito.
- Ramos, M. D. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil.
- Rivadeneira, G. d. (2015). *EL CLIMA ESCOLAR Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDISAJE DEL BACHILLERATO DEL COLEGIO NACIONAL MANTA DE MANTA*. QUITO.
- Rivera, M. V. (2017). *La Gestión Educativa y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de vellavista*. Piura.
- Schneider, B & Hall, D. (1982). *Organizational climate: Individual preferences and organizational realities revisited*. New York: Journal of Applied Psychology.
- Soledad, D. Z. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de la REI*. LIMA - PERU.
- Tuesta Chávez, C. E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la pastelería Rauletti, Tarapoto- 2020*. TARAPOTO - PERU.
- Vaicilla, I. T. (2021). *Clima organizacional y la incidencia en la satisfacción laboral en la EP cuerpo de bomberos*. Ambato.
- Valencia, F. A. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. Antioquia.
- Vidal, J. C. (2018). *Liderazgo*. España: LEARNING.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Influencia del clima institucional en la calidad de la administración educativa en la institución Casiodoro de Reina. Piura 2021

TÍTULO	VARIABLES	DESCRIPCIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Influencia del clima institucional en la calidad de la administración educativa en la institución Casiodoro de Reina. Piura 2021	<i>V. independiente</i> Clima Institucional	Es el ambiente psicológico de las personas en el trabajo. Además, se dice que la calidad de la relación superior/subordinado está determinado por el superior y en la formación del clima organizacional que es más importante que la existencia de políticas, normas y procedimientos es la manera como los trabajadores son administrados en el día a día.	Funcionamiento Institucional Estructura Institucional Comunicación Motivación	Delegación de funciones. Estilos de comunicación Relaciones entre los actores Estrategias de motivación.	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de observación del docente • Cuestionario
	<i>V. dependiente</i> Calidad de la Administración en la educación	La calidad del sistema educativo es la cualidad que resulta de la integración de las dimensiones de pertinencia, relevancia, eficacia	Práctica administrativa Participación		<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de observación del docente • Cuestionario

		interna, eficacia externa, impacto, suficiencia, eficiencia y equidad.	Valoración de los procesos administrativos Trabajo en equipo Participación	Nivel de resultados del trabajo en equipo. Nivel de resultados de participación	
--	--	---	--	--	--

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “Influencia del Clima institucional en la Calidad de la Administración Educativa de la Institución Casiodoro de Reina”

SEXO: (F) (M) EDAD: Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. Adaptado de:

2. No deje preguntas sin contestar

A	Muy Bajo
B	Bajo
C	Regular
D	Alto
E	Muy Alto

	A	B	C	D	E
Clima Institucional					
Funcionamiento Institucional					
• Estructura Institucional					
1 ¿Cómo considera la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
2 ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
3 ¿En su institución educativa como es coordinación entre Administrativos y los docentes?					
4 ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
5 ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
• Comunicación					
1 ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2 ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3 ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
4 ¿En qué nivel considera usted que la Institución Educativa se oculta información?					
5 ¿Cómo calificaría el grado de comunicación que se vive en su Institución Educativa?					
• Motivación					
1 ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
2 ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					

3 ¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
4 ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
5 ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
Calidad de la Administración					
Practica Administrativa Institucional					
1 ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
2 ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, ¿cómo cree que se valora?					
3 ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
4 ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
5 ¿En su institución educativa como es la coordinación entre administrativos y los docentes?					
• Participación y valoración de los procesos administrativos					
1 ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
2 ¿En su opinión cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
3 ¿En su opinión como son las orientaciones que brinda la institución para implementar la propuesta pedagógica?					
4 ¿Cómo es la orientación que brinda la administración para alcanzar los objetivos estratégicos de la institución desde su rol como docente?					
5 ¿Cómo es la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
• Trabajo en equipo					
1 ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
2 ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
3 ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
4 ¿Cómo es la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
5 ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					

REALIZAZDO POR: PATRICIA BALBINA CABEZAS VILEGAS



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PARTICULAR
"CASIODORO DE REINA"
Durán - Ecuador
Jornada: Matutina

Durán, julio 12 del 2021

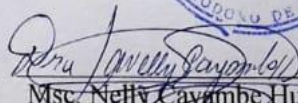
Señora Msc.
María Nelly Cayambe Huilcapi.
Directora Académica
Presente

Por medio de la presente, me dirijo a usted muy respetuosamente para solicitar autorización y apoyo para el desarrollo de mi tesis el cual es "Influencia del Clima institucional y la calidad de la Administración educativa de la escuela Casiodoro de Reina. Piura 2021", esta autorización es uno de los principales requerimientos para la elaboración y sustentación del estudio realizado en la Universidad César Vallejo Piura- Perú.

De antemano agradezco su apoyo.

Atentamente:




Msc. Nelly Cayambe Huilcapi
DIRECTORA

HOJA DE VIDA



Datos Personales

NOMBRE	CARMEN DEL ROSARIO MERINO GAIBOR
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	0918014333
FECHA DE NACIMIENTO	23/11/1977
LUGAR DE NACIMIENTO	Guayaquil
ESTADO CIVIL	Casada
CIUDAD	Guayaquil
DIRECCIÓN	Villa España Etapa Madrid Mz.2233 V.5
TELÉFONO	4605901/ 0993354612
E-MAIL	merinogaibor1977@gmail.com

Estudios

Estudios Primarios:	Institución educativa “Miguel Ángel León” Riobamba
Estudios Secundarios:	Institución Educativa Fiscal “Dolores Sucre” Guayaquil Bachiller Físico- Matemático
Universitarios:	Universidad de Guayaquil Tecnóloga Pedagógica en Comercio Exterior Licenciada en Ciencias de la Educación. Mención: Comercio Exterior
Posgrado:	Universidad César Vallejo- Piura -Perú Maestría en Administración de la Educación Egresada

Talleres y Cursos

- Manejo de entornos virtuales educativos Canvas LMS (Mi Campus)
- La Andragogía (Mi campus)
- Medio Ambiente 1 (Me capacito)
- Introducción a la gestión de riesgos de desastres (SNGRE)
- Plan Familiar de Emergencia y Medidas de Autoprotección (SNGRE)
- Gestión de Riesgos Para la Toma de Decisiones (SNGRE)
- Prevención de la violencia basada en género (SNGRE)
- Protección de la Niñez y Adolescencia en situaciones de emergencia, desastres o catástrofes. (SNGRE)
- Plan Bianual de Educación y Comunicación en Promoción de Salud (Ministerio de Salud Pública)
- Certified Microsoft Innovative Educator Program (Microsoft Educator Centre).

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación						
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación					✓	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores					✓	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación					✓	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando.

Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 17 de julio del 2021.

Nombre y Apellidos _____ MSc. Carmen del Rosario Merino Gaibor

DNI _____ 0918014333

Teléfono _____ +593993354612

E-mail: _____ (merinogaibor1977@gmail.com)

FIRMA

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Carmen del Rosario Merino Gaibor; con DNI N° 091801433.; registrado con código N° SUNEDU 052-100419 de profesión Docente; Magister en Administración de la Educación; desempeñándome actualmente como Docente y Coordinadora General; en la Institución "Unidad Educativa Fiscal Samborondón"; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

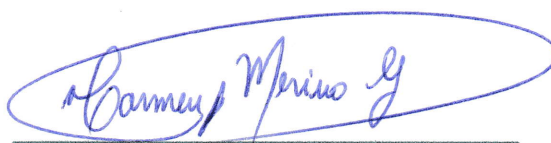
En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 17 de julio del 2021.

Apellidos y Nombres: Carmen del Rosario Merino Gaibor

DNI : 091801433

Especialidad : Maestro en Administración Educativa

E-mail : merinogaibor1977@gmail.com



MSc. Carmen del Rosario Merino Gaibor

HOJA DE VIDA

I: DATOS PERSONALES:

APELLIDOS: MORÁN SERNAQUÉ
NOMBRES: ELOY EDUARDO

II: TÍTULOS Y / O GRADOS:

- ✓ UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, PIURA – PERÚ “CUARTO NIVEL” MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
- ✓ UNIVERSIDAD GUAYAQUIL, FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIA DE LA EDUCACIÓN) “TERCER NIVEL”
- *DIPLOMADO EN ÁREAS SOCIOEDUCATIVAS OTORGADO POR LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL*
- *LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION COMERCIO EXTERIOR*
- *TECNÓLOGO PEDAGÓGICO EN COMERCIO EXTERIOR*
- *PROFESOR EN COMERCIO EXTERIOR*

III: EXPERIENCIA LABORAL:

- *UNIDAD EDUCATIVA FISCAL “VICENTE ROCAFUERTE” SUB-INSPECTOR GENERAL BACHILLERATO Y DOCENTE ÁREA SOCIALES Y EMPRENDIMIENTO EN LA ACTUALIDAD, JORNADA VESPERTINA.*
- *UNIDAD EDUCATIVA “BENEMERITA SOCIEDAD FILANTROPICA DEL GUAYAS ” INSPECTOR EDUCATIVO BÁSICA SUPERIOR Y BACHILLERATO. (PERIODO LECTIVO 2016-2017 HASTA 2019-2020)*
- *UNIDAD EDUCATIVA “CAYETANO TARRUEL” INSPECTOR EDUCATIVO BACHILLERATO Y DOCENTE DE BIOLOGÍA. PERIODO LECTIVO 2015-2016*
- *UNIDAD EDUCATIVA “SENDEROS DE FE” CARGO DOCENTE DEL ÁREA TÉCNICA Y COORDINADOR PEDAGÓGICA DEL MISMO. PERIODO LECTIVO 2013-2104 Y 2014-2015.*
- *UNIDAD EDUCATIVA ANTARES, CARGO DOCENTE EN LAS MATERIAS: CONTABILIDAD BÁSICA PARA 8VO, 9NO, 10MO, PRIMERO, SEGUNDO Y TERCERO DE BACHILLERATO, FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL A LOS ESTUDIANTES DE BACHILLERATO, ADMINISTRACIÓN GESTIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PEQUEÑAS EMPRESAS, MÓDULO DE FORMACIÓN DE CENTROS DE TRABAJO Y ENCARGADO DE PROYECTOS DE MICROEMPRESA. AÑO 2012.*

APTITUDES CLAVE:

- TRABAJO EN QUIPO
- PROACTIVO
- ACTITUD POSITIVA
- CRITICO
- INVESTIGADOR
- CON VALORES
- SIN MIEDO AL CAMBIO

	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					
6.Intencionalidad																					✓	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				✓	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				✓	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				✓	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

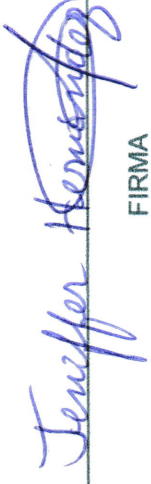
Piura, 17 de julio del 2021.

Nombre y Apellidos _____ MSc. Jennifer Hernández Morales

DNI _____ 0922830070

Teléfono _____ +59397998709146

E-mail: _____ (carol_hernandezm@outlook.com)



FIRMA

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Jeniffer Carolina Hernández Morales; con DNI N° 0922830070.; registrado con código N° SUNEDU 052-100419 de profesión Docente; Magister en Administración de la Educación; desempeñándome actualmente como Docente y Coordinadora General; en la Institución "Unidad Educativa San Francisco de Asís"; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

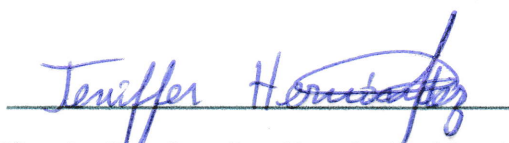
En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 17 de julio del 2021.

Apellidos y Nombres: Hernández Morales Jeniffer Carolina

DNI : 0922830070

Especialidad : Maestro en Administración Educativa

E-mail : carol_hernandezm@outlook.com


 MSc. Jeniffer Carolina Hernández Morales

HOJA DE VIDA

I: DATOS PERSONALES:

APELLIDOS: HERNANDEZ MORALES
NOMBRES: JENIFFER CAROLINA

II: TÍTULOS Y / O GRADOS:

- ✓ UNIVERSITARIOS:(UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, PIURA – PERÚ
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
- ✓ UNIVERSITARIOS:(UNIVERSIDAD GUAYAQUIL, FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y
CIENCIA DE LA EDUCACIÓN) “TERCER NIVEL”
- ✓ PROFESORA EN EDUCACIÓN PRIMARIA
- ✓ LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA

III: EXPERIENCIA LABORAL:

UNIDAD EDUCATIVA “SAN FRANCISCO DE ASÍS” DOCENTE TITULAR DE 5TO DE BÁSICA
PERIODO 2021-2022 Y COORDINADORA GENERAL

UNIDAD EDUCATIVA SOFOS CARGO DOCENTE DE 3ERO, 5TO, 6TO Y 7MO AÑO DE EDUCACIÓN
BÁSICA EN LAS MATERIAS: LENGUA Y LITERATURA, MATEMÁTICA, CCNN, EESS, ENTRE OTRAS
COMO DOCENTE DE PLANTA DESDE EL AÑO 2014 HASTA 2019

UNIDAD EDUCATIVA ANTARES, CARGO DOCENTE DE 5TO, 6TO Y 7MO AÑO DE EDUCACIÓN
BÁSICA EN LAS MATERIAS: LENGUA Y LITERATURA, ACTIVIDAD PRÁCTICA, VALORES, DIBUJO,
ESCRITURA Y LECTURA. AÑO 2012.

UNIDAD EDUCATIVA CIMA, CARGO DOCENTE DE 2DO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA. AÑO 2009
– 2011

ESCUELA PARTICULAR MIXTA “BRIGADIERES DE LA EDUCACIÓN”, CARGO DOCENTE DE 3ER
AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA. AÑO 2006 - 2008

APTITUDES CLAVE:

- TRABAJO EN QUIPO
- PROACTIVA
- ACTITUD POSITIVA
- CRITICO
- INVESTIGADORA
- CON VALORES
- SIN MIEDO AL CAMBIO

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Eloy Eduardo Morán Sernaqué; con DNI N° 0926319948.; registrado con código N° SUNEDU 052-100428 de profesión Sub Inspector general y Docente; Magister en Administración de la Educación; desempeñándome actualmente como Sub Inspector General; en la Institución fiscal "Vicente Rocafuerte"; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

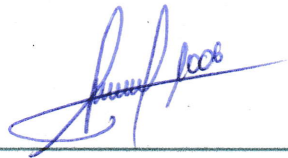
En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 17 de julio del 2021.

Apellidos y Nombres: Morán Sernaqué Eloy Eduardo

DNI : 0936319948

Especialidad : Maestro en Administración Educativa

E-mail : eloy_mor88@hotmail.com



MSc. Eloy Eduardo Morán Sernaqué