



**UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR**

i



**Universidad Bolivariana del Ecuador**

**República de Ecuador**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**TEMA**

**LA GESTIÓN EDUCATIVA Y SU INCIDENCIA PARA MEJORAR LAS  
RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES EN LA ESCUELA  
PARTICULAR “LATINOAMERICANA”**

**AUTOR/AS.**

**Lic. Aguayo Vera Silvy Norayma**

**Lic. Fonseca Fonceca Irma Susana**

**Tutor**

**MSc. Aldo Vinicio Falconi Asanza Ec.**

**Ecuador, 2024**



**La Universidad para todos**



### **Dedicatoria**

El presente trabajo investigativo se lo dedico primero a Dios, que me supo dar la fortaleza para alcanzar una meta más en mi vida profesional.

A mi querida familia que siempre estuvieron conmigo apoyándome en todo momento y no dejarme sola en los momentos que más los necesitaba; gracias, queridos hijos, esposo y hermana que son mi fortaleza para seguir adelante, a mis maestros y compañeros los mismos que con sus sabios consejos me orientaron para lograr una etapa más en mi vida.

“Siempre hay que encontrar el tiempo para agradecer a las personas que hacen una diferencia en nuestras vidas”, John F. Kennedy.

**Aguayo Vera Silvya Norayma**

La razón por la que a algunas personas les resulta tan difícil ser felices es porque ven el pasado mejor de lo que era, el presente peor de lo que es, y el futuro menos resuelto de lo que será.  
Marcel Pagnol.

Este documento investigativo lo dedico al Todopoderoso creador del cielo y la tierra; ya que con su orientación divina me conduce al cumplimiento de objetivos anhelados que fortalecen mi vida profesional, social y familiar.

A mis fallecidos padres quienes fueron la base fundamental para lograr el primer peldaño en mi carrera docente; a mi esposo e hijos que motivaron la continuidad de mi preparación catedrática, a mis ilustres pedagogos y compañeros universitarios quienes ampliaron mi cognición y alimentaron mi espíritu educador.

**Fonseca Fonceca Irma Susana**





### **Agradecimiento**

La meta que estoy alcanzando se dio gracias al Ser Supremo, quien me ha guiado en cada uno de mis pasos y me ha permitido consagrar con paciencia y amor a mi profesión. Expreso mi profunda gratitud a la Universidad Bolivariana del Ecuador por la invaluable oportunidad que me brindó para optar por el título de MSc en Gestión Educativa. Su cuerpo docente, que me puso al tanto de los avances científicos y tecnológicos para redimensionar mi tarea docente con criterios de criticidad, reflexión y proactividad, merece mi imperecedero agradecimiento. Deseo manifestar mi reconocimiento especial a mi tutor de investigación MSc. Falconi Asanza Aldo Vinicio, quien supo guiarme con sus conocimientos y su experiencia profesional, me brindó apoyo a lo largo de todo este proceso, especialmente en su tarea motivadora para que yo culmine mi investigación con éxito y satisfacción. Aprovecho la oportunidad para hacer extensivo mi reconocimiento especial a las autoridades de Universidad Bolivariana del Ecuador, por su loable tarea científica de poner al servicio de la colectividad, profesionales con experticia en tareas de investigación, ciencia y tecnología que impulsen el desarrollo permanente del entorno social.

#### **Aguayo Vera Silvy Norayma**

El objetivo que se encuentra en curso se efectuó gracias a Altísimo Padre de la Humanidad: que ha guiado mis pensamientos, conocimientos y afectividad por los seres más sublimes que son los niños. Manifiesto mi mayor agradecimiento a la Universidad Bolivariana del Ecuador por darnos la oportunidad de ingresar a sus aulas y asimilar sabiduría didáctica, con el propósito de obtener el título de MSc. En Gestión Educativa. Al profesorado universitario, quien enriquecieron mis saberes y agrandaron mis propósitos educativos en los aspectos científicos y tácticos. Encaminando a aplicar mi labor docente con cariño, respeto y responsabilidad.

Mi eterno agradecimiento al MSc. Falconí Asanza Aldo Vinicio. Tutor de Tesis; el mismo que con paciencia y perseverancia encauzó mis conocimientos para alcanzar el logro de mi proyecto investigativo.

Agradezco también a la Universidad Bolivariana del Ecuador por dar apertura al ingreso a estudiantes a clases online sin diferenciar etnias ni edad cronológica; permitiendo la concurrencia del personal estudiantil que desea superarse; de esta manera promueve el progreso sociocultural.

#### **Fonseca Fonseca Irma Susana**





## Índice General

PORTADA.....	i
Copia Informe de Similitud (Antiplagio).....	ii
Certificación de autoría y cesión de derechos de los autores .....	iv
Aval del tutor de la tesis.....	v
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice General .....	viii
Índice de tablas .....	xi
Índice de figuras .....	xii
Resumen.....	xiv
Abstract .....	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
Presentación y contextualización.....	1
Justificación del problema.....	1
Objeto de la investigación.....	4
Planteamiento del problema.....	3
Objetivos de la investigación.....	6
Objetivo general.....	6
Preguntas de la investigación.....	6
Idea a defender.....	7
Declaración de las variables.....	7
Objetivos específicos de la investigación.....	7
Identificación de los métodos a emplear .....	7
Métodos teóricos: Inductivo – deductivo .....	7
Métodos empíricos: La observación .....	8
Métodos estadísticos: Descriptivo .....	8
Exploratorio.....	8
Declaración de la población y muestra .....	9





Declaración del tipo de investigación..... 9

Principales aportes ..... 9

Importancia, necesidad social, novedad y actualidad científica ..... 10

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO..... 11

Antecedentes de la investigación ..... 11

Marco Teórico ..... 13

LA GESTIÓN EDUCATIVA..... 13

Generalidades de la gestión educativa ..... 13

Definición de la gestión educativa ..... 14

Importancia de la gestión educativa ..... 15

Características de la gestión educativa ..... 16

Proceso de la gestión educativa..... 16

Tipos de gestión educativa..... 17

Directiva ..... 18

Gestión pedagógica ..... 19

Gestión administrativa y financiera ..... 19

CLIMA INSTITUCIONAL ..... 20

Generalidades sobre el clima institucional ..... 20

Definición del clima institucional ..... 22

Importancia y beneficio del clima institucional ..... 23

Comunicación dentro de la organización..... 25

Estrategias del clima institucional..... 26

Ambientes propicios ..... 27

La participación y colaboración..... 28

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN ..... 32

Enfoque de la investigación. .... 34

Cuantitativo..... 34

Cualitativo. .... 34

Alcance de la investigación. .... 35

Descriptivo. .... 35

Investigación de campo..... 35

Métodos ..... 35

Métodos teóricos..... 35





Inductivo..... 35

Deductivo. .... 36

Instrumentos de investigación..... 36

La encuesta..... 36

La entrevista..... 37

Prueba de diagnóstico..... 37

Delimitación de la población y la muestra..... 37

Población..... 37

Muestreo..... 37

Muestra..... 38

Estadígrafos..... 38

Descriptivo ..... 39

Exploratorio..... 39

Proceder metodológico..... 39

    a. Etapas de diagnóstico inicial..... 39

    b. Modelación de la propuesta..... 40

    c. Etapa de validación..... 40

Encuesta aplicada a los docentes..... 40

Entrevista dirigida al director de la Escuela Básica Particular “Latinoamericana” ..... 53

CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA..... 56

    Título de la propuesta..... 56

    Justificación de la propuesta..... 56

    Objetivo general de la propuesta..... 57

    Descripción..... 57

    Conclusiones..... 82

    Recomendaciones..... 83





## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	34
Tabla 2 Muestra.....	38
Tabla 3 Los procesos y acciones.....	40
Tabla 4 La responsabilidad y el mejoramiento.....	41
Tabla 5 Buen clima organizacional.....	42
Tabla 6 Ejercicios medidas para mejorar la calidad de la enseñanza.....	43
Tabla 7 El clima institucional.....	44
Tabla 8 Relaciones interpersonales con sus compañeros.....	46
Tabla 9 Acciones para oportunidades de desarrollo profesional.....	47
Tabla 10 Oportunidades de desarrollo profesional.....	48
Tabla 11 Implementación de actividades y programas.....	49
Tabla 12 Diseño de estrategias fortalece la gestión educativa.....	50





## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Los procesos y acciones .....	41
<b>Figura 2</b> La responsabilidad y el mejoramiento .....	42
<b>Figura 3</b> Buen clima organizacional.....	43
<b>Figura 4</b> Ejercicios medidas para mejorar la calidad de la enseñanza .....	44
<b>Figura 5</b> El clima institucional .....	45
<b>Figura 6</b> Relaciones interpersonales con sus compañeros.....	46
<b>Figura 7</b> Acciones para oportunidades de desarrollo profesional .....	47
<b>Figura 8</b> Oportunidades de desarrollo profesional .....	48
<b>Figura 9</b> Implementación de actividades y programas .....	49
<b>Figura 10</b> Diseño de estrategias fortalece la gestión educativa.....	50





## Índice de Anexos

<b>Anexo I Carta de petición .....</b>	<b>13</b>
<b>Anexo II Carta de autorización.....</b>	<b>14</b>
<b>Anexo III Validación de los instrumentos de investigación.....</b>	<b>15</b>
<b>Anexo IV Validación de la propuesta.....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Anexo V Evidencias fotográfica .....</b>	<b>38</b>





## Resumen

En la actualidad, dentro del ámbito educativo, la gestión efectiva y el clima institucional se establecen como uno de los principales pilares fundamentales para promover un ambiente adecuado para el aprendizaje y el desarrollo integral de todas las personas que componen la comunidad educativa, los cuales van desde el director, docentes y estudiantes. La investigación tuvo como objetivo general: Diseñar estrategias individuales y grupales para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes. En cuanto a la metodológica aplicada, tuvo un enfoque cuantitativo y cualitativo. El alcance de la investigación, fue descriptivo y correlacional. Por otra parte, se utilizaron varios tipos de investigación, tales como el bibliográfico y de campo. Se usaron los métodos que fueron el inductivo y deductivo. Para la recolección y selección de información se emplearon la encuesta, la entrevista y pruebas de diagnósticos, las que fueron dirigidas al director, docentes y estudiantes en su orden. La población y muestra se establecieron con 1 director, 8 docentes, 25 estudiantes. Los resultados de la aplicación de las técnicas e instrumentos de investigación, evidenciaron que en la institución educativa carece de un ambiente idóneo para los docentes, puesto que no existe comunicación asertiva, lo que hace que no exista una interrelación, por lo tanto, es una situación que incomoda a la mayor parte de la comunidad educativa. Finalmente, se concluyó que con el desarrollo de actividades innovadoras se puede generar un adecuado clima institucional; a su vez, este incide favorablemente y mejora las relaciones interpersonales de los docentes en la institución educativa.

**Palabras clave:** *Gestión educativa, clima institucional, relaciones interpersonales.*





### Abstract

Currently, within the educational field, effective management and the institutional climate are established as one of the main fundamental pillars to promote an adequate environment for learning and the comprehensive development of all the people who make up the educational community, which range from the director, teachers, students. The general objective of the research was: Design individual and group strategies to improve teachers' interpersonal. As for the applied methodology, it had a quantitative and qualitative approach, the scope of the research was descriptive and correlational, on the other hand, several types of research were used, such as bibliographic and field, the methods used were inductive. and deductive. For the collection and selection of information, the survey, the interview and diagnostic tests were used, which were directed to the director, teachers and students in their order. The population and sample were established with 1 director, 8 teachers, 25 students. The results of the application of research techniques and instruments showed that the educational institution lacks an ideal environment for teachers, since there is no communication, which makes it exist and an interrelation, therefore it is a situation that bothers most of the educational community. Finally, it was concluded that with the development of innovative activities, an adequate institutional climate can be generated, which in turn favorably affects and improves the interpersonal relationships of teachers in the educational institution.

**Keywords:** *Educational management, institutional climate, interpersonal relations.*





## **INTRODUCCIÓN.**

### **Presentación y contextualización.**

En la actualidad, una de las principales problemáticas que enfrentan las autoridades de las instituciones educativas, es que un determinado grupo de personas que trabajan en su interior solo se limita a realizar sus actividades, básicamente para dar cumplimiento a sus responsabilidades. De modo que, resulta algo complicado que exista la socialización entre docentes, lo cual genera que un clima institucional nada adecuado. Por lo tanto, se necesita que se tomen medidas y que exista una planificación para alcanzar una buena gestión educativa acompañada de un buen clima institucional. Es importante inducir que, en su mayoría, las instituciones educativas de nivel medio presentan problemáticas en sus relaciones personales e interpersonales; esto influye tanto en el ámbito local, regional y de país como tal.

Es importante y menester recalcar que estos aspectos muchas veces se dan por acciones que el mismo docente crea voluntaria o involuntariamente en el quehacer educativo. Por otra parte, es importante el rol de cada integrante para generar los cambios necesarios y alcanzar los objetivos planteados. Se requiere de una ejecución, seguimiento y evaluación de impactos que puedan surgir por dichos cambios. Realizar un verdadero seguimiento implica el monitoreo de las acciones, actitudes, conductas y comportamientos del personal de la institución para dar cumplimiento a las metas trazadas.

La investigación busca ofrecer una perspectiva que facilite la concientización de cuán importante es tener una buena gestión educativa y un eficaz clima institucional, de manera que





se pueda identificar de qué forma incide en la calidad de la educación y en el desarrollo de las actividades educativas de la Escuela de Educación Básica Particular “Latinoamericana”. Es fundamental destacar que la gestión educativa debe partir de las necesidades y expectativas de la sociedad, entorno, cultura, religión, etc. Se requiere ser partícipe y estar en constante formación, mejorando así las competencias y destrezas de los docentes.

### **Justificación del problema.**

Es indispensable que se aprendan nuevas herramientas que sean necesarias para estar al nivel de competencia de los demás centros educativos. A diferencia del enfoque tradicional, se parte de una investigación de campo, la misma que tiene como objetivo de reconocer como es el ambiente laboral en la institución Escuela Particular Mixta “Latinoamericana”, entre los directivos, docentes y las demás personas que colaboran dentro de la institución. Dentro de la institución se observan procesos donde el claustro docente no propicia un clima organizacional de trabajo en equipo; dicha problemática se da por una dirección de clima organizacional no adecuado.

En el establecimiento educativo existen inconvenientes, ya sea por una mala comunicación entre directivos, docentes y los colaboradores o por situaciones del diario vivir, por lo que la institución ha fracasado en la lucha de crear y mantener un clima o ambiente institucional adecuado. Por tal motivo, se debe realizar una investigación para determinar cuáles son las habilidades de los directivos, docentes y colaboradores de la Escuela en mención para que entre todos los integrantes aprendan a convivir y a tener un buen ambiente organizacional.





Zambrano et al., (2020) indican que; “La gestión educativa como un proceso que debe estar liderada por individuos en capacidad de proceder de manera independiente y en función de trascender las contradicciones del ámbito educativo y comunidad social” (p.4). En este sentido, es necesario que todas las instituciones educativas tengan una persona que se encargue de animar constantemente al personal y que a su vez pueda existir una comunicación fluida entre sí, para que las funciones que desempeñen cada uno sean las mejores.

La comunicación interpersonal es lo más normal entre todo el ambiente laboral, ya sea de cualquier índole, industrial o educativo, dentro y fuera de los mismos, de acuerdo como se lo menciona en esta investigación. Chipantiza (2023) menciona que “Un clima organizacional donde permita una labor docente encaminada al desarrollo de las habilidades y destrezas de los estudiantes” (p. 10201). Es notable mencionar que donde existe un buen ambiente o clima de trabajo, todos ponen su mayor esfuerzo por demostrar sus capacidades, y más si esto se da en una institución educativa, donde la mayoría de los beneficiados son los estudiantes, puesto que ellos observan las relaciones que existen entre los docentes y ponen su mayor esfuerzo por demostrar sus conocimientos. De la misma manera que constantemente son observados por los padres de familia en los diferentes programas o eventos académicos, por ende, deben mostrar buena actitud hacia sus compañeros de trabajo.

### **Planteamiento del problema.**

El clima institucional es importante en el ámbito de la educación, puesto que implica la interacción entre un grupo de personas que conforman una comunidad educativa. Mantener un clima institucional permite mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes dentro de un





establecimiento educativo, así mismo, se pueden evidenciar la predisposición de cada uno de ellos, en los diferentes eventos que se realicen, los mismos que deben estar planificados con antelación para que todo marche en armonía.

Es por eso que un clima positivo promueve la colaboración y la productividad. Así como las buenas relaciones humanas son esenciales para el buen funcionamiento de cualquier organización. Evidentemente dentro de un lugar de trabajo no siempre las personas que laboran ahí se encontrarán de buen estado de ánimo, por lo que se mostrarán cambiantes y en ocasiones de mal humor; lo cual puede afectar el ambiente laboral, causando incomodidades en sus compañeros (Cisneros, 2022). Las relaciones que dentro de una institución educativa se den y se establezcan, serán los causantes para poder alcanzar las metas institucionales propuestas, a corto, mediano y largo plazo.

Un clima institucional cuando se lleva a cabo de forma eficiente proporciona mejores resultados académicos de los alumnos, por ese motivo es vital para las instituciones educativas que cuenten con las herramientas que le permitan al profesor mejorar las condiciones y que lo motiven a tener una buena actitud en las aulas de clase (Segura, 2023, pág. 17). Consecuentemente, el clima institucional incluye la atmósfera y la cultura de la institución educativa, que afecta directamente las relaciones interpersonales entre sus miembros. Un ambiente de trabajo positivo y saludable promueve la comunicación efectiva, la colaboración y el bienestar emocional para toda una comunidad de manera general, lo que a su vez aumenta la



productividad y la satisfacción de los docentes, es por eso que esto es fundamental para mantener relaciones interpersonales armoniosas y un ambiente de trabajo productivo.

La gestión educativa y su innovación son componentes clave en la mejora constante del sistema educativo, de la misma manera que se refiere a la planificación, coordinación y seguimiento de las actividades de las instituciones educativas. Esto incluye gestionar recursos, diseñar cursos, evaluar el desempeño de estudiantes y docentes y crear un entorno de aprendizaje eficaz. Un liderazgo educativo sólido puede promover la calidad de la educación, la equidad educativa y el desarrollo multifacético de los estudiantes, lo que contribuye al éxito del sistema educativo.

Autores como Vásquez, et al., (2023) consideran que es importante que dentro de la gestión educativa, exista una innovación, ya que esta es nueva, útil y sostenible, lo que se manifiesta en un aporte eficaz dentro de los procesos de enseñanza y aprendizaje, de esa manera mejora los resultados de los estudiantes, por cuanto se logra reducir significativamente el tiempo que normalmente se invierte en cada una de las clases. La gestión educativa debe abrazar muchas innovaciones para preparar a los estudiantes para un futuro en constante evolución, de la misma forma que los docentes se capacitan para poderlos guiar y ser una ayuda en el mundo del conocimiento y aprendizaje.

La gestión e innovación educativa debe generarse en todas las instituciones educativas, ya que los estudiantes necesitan de nuevos métodos y estrategias de enseñanza, lo que conlleva a los docentes a crear alternativas llamativas e interesantes y formas en que ellos puedan aprender



la información que es relevante para su formación personal y académica (Angulo, 2022). Por lo tanto, es fundamental que el sistema de educación brinde constantemente capacitaciones a los docentes, con la finalidad de que mejoren sus competencias, y vayan en busca de nuevas herramientas que atraigan el interés de los educandos, así como crear áreas que vayan acorde a sus edades y necesidades de aprendizaje.

Por lo tanto, se generó la investigación: La gestión educativa y su incidencia para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en la escuela particular Latinoamericana.

### **Objeto de la investigación.**

El objeto de la presente investigación será establecer la gestión educativa y su incidencia para mejorar las relaciones interpersonales de las autoridades y docentes en la escuela Particular “Latinoamericana”.

### **. Objetivos de la investigación.**

#### **Objetivo general.**

Diseñar estrategias individuales y grupales para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes.

#### **Preguntas de la investigación.**

¿Cuáles son los referentes teóricos que se relacionan con la gestión educativa en las instituciones?

¿De qué manera podemos trabajar el clima laboral entre docentes?





¿Cuáles serían las estrategias individuales y grupales para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes?

**Idea para defender.**

La Gestión Educativa y su incidencia para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela Particular “Latinoamericana”.

**Declaración de las variables.**

Variable independiente: La gestión educativa.

Variable dependiente: Clima institucional.

**Objetivos específicos de la investigación.**

- Fundar los referentes teóricos relacionados con la innovación de la gestión educativa en la Escuela Particular “Latinoamericana”.
- Establecer el clima institucional actual que existe entre docentes de la Escuela Particular “Latinoamericana”.
- Elaborar actividades que favorezcan las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Latinoamericana”.

**Identificación de los métodos a emplear.**

**Métodos teóricos: inductivo – deductivo.**

Con la utilización del método inductivo, se pudieron evidenciar aquellos hechos específicos del problema que se investiga en la Escuela de Educación Básica Particular





“Latinoamericana”, con el propósito de dar posibles conclusiones de forma general. Así mismo, el método deductivo como su nombre lo indica, deduce la problemática investigada y se busca dar conclusiones y recomendaciones sobre la innovación de la gestión educativa y su incidencia en el clima institucional para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes.

**Métodos empíricos: La observación.**

La observación facilitó el poder describir y explicar ciertos comportamientos de los hechos o fenómenos que se han investigado; así mismo se pudo obtener la información necesaria y oportuna con la recopilación de datos de forma directa a partir de su naturaleza y origen.

**Métodos estadísticos: Descriptivo.**

Con el método descriptivo se pudo determinar la relación que existe entre las variables de estudio. La investigación del método descriptivo, mantiene una relación causal, es decir, precisa la causa de la problemática investigada. Guevara et al. (2020, pág. 164). En este sentido, este tipo de investigación, permitió saber las principales características de la problemática, así mismo facilitó la realización de análisis de procesos para hallar posibles soluciones.

**Exploratorio.**

Dentro del proceso investigativo fue indispensable este tipo de método, puesto que permitió la recopilación de información, la misma que está relacionada de forma directa con el tema que se investiga y que posteriormente será analizada para llegar a posibles conclusiones. En este sentido, este método de investigación se lo utiliza para comprender el problema y proporcionar resultados lo más concluyentes posible.





### **Declaración de la población y muestra.**

En relación con la población y muestra la investigación, se estableció en la Escuela de Educación Básica Latinoamericana, ubicada en Bastión Popular, de la ciudad de Guayaquil, provincia de Guayas, cantón Guayaquil, Territorio Ecuatoriano. La población se conformó por: 1 director, 15 docentes, 60 estudiantes distribuidos en 3 salones del nivel de Educación Media, y 60 padres de familia. Esta población, por no contar con cantidades considerables, se fijó que la muestra es no probabilística, dicho de otra manera, el muestreo se lo realizó a conveniencia de las investigadoras, la misma que quedo establecida de la siguiente forma: 1 director, 8 docentes, 25 estudiantes y 25 padres de familias.

### **Declaración del tipo de investigación.**

Se declara con el tipo de investigación mixta, es decir que, su enfoque fue cualitativo, así como cuantitativo, donde el primero de ellos está directamente relacionado en una plática que se establece entre las investigadoras y los directivos de la Escuela de Educación Básica Particular “Latinoamericana”, para efectos de dicha plática se utilizaron técnicas de investigación como la entrevista. El segundo se vincula con la aplicación de la encuesta, la cual está conformada por una serie de preguntas tipo cuestionario con opciones múltiples de contestación.

### **Principales aportes**

La investigación se enmarca en la gestión educativa y su incidencia en el clima institucional para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes, lo cual es pertinente para generar un ambiente agradable dentro de la institución educativa. Con la innovación de la





gestión educativa, los docentes pueden generar nuevos conocimientos y mejorar sus competencias con el uso de la tecnología. En este sentido, la innovación de la gestión educativa permite a los docentes a mejorar la calidad educativa con la aplicación de enfoques pedagógicos mucho más efectivos, así como también tener acceso a la tecnología y utilizarla como una herramienta para un mejor desempeño de sus actividades.

### **Importancia, necesidad social, novedad y actualidad científica.**

Tiene su debida importancia, puesto que la innovación de la gestión educativa no tan solo hace que las instituciones educativas optimicen la calidad de la enseñanza-aprendizaje, sino también se suma el desarrollo de nuevas metodologías pedagógicas, implementación de la tecnología y nuevos programas académicos. Esta investigación se considera como una necesidad social, ya que promueve a que las instituciones educativas administren de manera eficaz sus recursos, al igual que la optimización del clima institucional, mejorando así las relaciones profesionales entre docentes. Por otra parte, lo novedoso es que, gracias al uso de la tecnología cada vez en más prominente la innovación educativa, puesto que actualmente hay una extensa variedad de aplicaciones y programas que facilitan el trabajo de los docentes, por ende, mejora las experiencias y competencias del mismo, así como también la administración de la educación. Finalmente, en relación con la actualidad científica, la presente investigación encuentra que el uso de la tecnología es elemental para toda innovación, así mismo con el uso adecuado de estas herramientas se pueden medir y evaluar procesos, conocer el rendimiento y analizar los





resultados educativos de manera mucho más eficaz que cuando se lo hacía con procedimientos tradicionales.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

En tal virtud, la investigación descubre y hace énfasis a los antecedentes a nivel local, regional y nacional, Asimismo, se descubren y se teoriza el desarrollo de las variables de la investigación, finalmente se exponen los artículos que componen el marco legal.

### **Antecedentes de la investigación**

Cabe considerar que el desarrollo de esta investigación, fue indispensable la recopilación bibliográfica de temas relacionados con las variables de estudio, para dicha indagación se revisaron tesis, proyectos dentro de los repositorios de universidades, artículos científicos, informes, publicaciones, páginas y sitios web a nivel internacional, nacional y local. A continuación, se evidencia los referentes siguientes:

A nivel internacional, Reyes (2023) para la obtención de su grado académico presentó su estudio con el tema: *Gestión directiva y clima institucional en una Institución Educativa de un distrito de Ayabaca – Piura*. Universidad Cesar Vallejo, Perú. El objetivo general fue: Determinar la relación entre la gestión directiva y el clima institucional dentro de un centro educativo del distrito en Ayabaca - Piura.





La metodología utilizada para esta investigación tuvo un alcance descriptivo – correlacional, con un enfoque cuantitativo, transversal, diseño no experimental, se utilizó como técnica para recopilación de datos a la encuesta tipo cuestionario, la población se estableció con 15 docentes. Los resultados demostraron que existe una relación significativa entre las variables de estudio. Se concluye que es recomienda que se refuerce las relaciones en la institución educativa, lo cual generará un adecuado clima dentro de la organización.

Por otra parte, Quintero et ál. (2020) con su estudio cuyo tema es: *Estrategias innovadoras para el mejoramiento del clima organizacional en el sector empresarial colombiano*, de la Universidad de Tolima, Colombia. El objetivo general definido por el investigador fue: Analizar estrategias innovadoras para el mejoramiento del clima organizacional en el sector empresarial colombiano.

En lo que se refiere a la metodología, esta fue con un enfoque cualitativo, se aplicaron ciertos tipos de investigación, como la descriptiva y documental, para la selección de datos informativos se aplicaron la entrevista como técnica de investigación. En el desarrollo de esta investigación se obtuvo, como resultado, que las estrategias innovadoras incide notablemente en la productividad de las personas, por ende, mejorar el clima institucional. Finalmente, se tiene como conclusión la necesidad de ser cuidadoso con el personal, ya cuando hay un óptimo clima institucional, surgen la motivación de sus integrantes, por lo tanto, el desarrollo de las actividades diarias es un placer.





A nivel local, Torres (2023) en su investigación titulada como: *Incidencia del clima organizacional en la satisfacción del personal*, de la maestría en Psicología, Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador. Su objetivo general: Evaluar la incidencia que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de tripulación de la armada del Ecuador, COGUAR, año 2022.

La metodología tuvo un enfoque cuantitativo, la población y muestra fue de 85 personas. Los resultados demostraron que el clima organizacional es desfavorable para el personal, lo que es perjudicial para el desarrollo de actividades de forma productiva. Finalmente, es indispensable que se replique la presente investigación, puesto que se busca mejorar el clima laboral y organizacional que permita que los colaboradores superen sus expectativas y rindan a cabalidad en el desarrollo de sus actividades diarias.

## **Marco Teórico**

### **LA GESTIÓN EDUCATIVA**

#### **Generalidades de la gestión educativa**

Según Miranda et ál. (2018, pág. 11), sostiene que es fundamental puntualizar que para que haya una verdadera innovación pedagógica, es importante profundización en los procesos que se pretendan implementar en la institución educativa. En este sentido, si de innovar se trata en el entorno educativo, es necesario detectar las debilidades o problemáticas para poder hacer un planteamiento de soluciones y llegar a una verdadera innovación.





### **Definición de la gestión educativa**

De acuerdo con Mafla y Morán (2022) afirman que; “La gestión educativa abarca un proceso de planificación estratégica, la cual debe contar con una visión que esté vinculada con el entorno y las competencias del centro educativo” (p. 229). Ciertamente, cada una de las instituciones educativas debe contar con un plan estratégico para crear relaciones sólidas entre quienes laboran dentro, los mismos que apoyen cada una de las decisiones que se tomen, ya que entre todos deben cumplir con las metas y objetivos que se proponen.

(Sánchez & Delgado, 2020, pág. 22) manifiestan que la gestión educativa, como tal, es la que asocia el proceso de enseñanza aprendizaje, en donde la organización de cada una de las planificaciones que requiere cada una de las clases, en donde facilite el desarrollo del aprendizaje, de la misma manera las relaciones intrapersonales tiene mucha relación dentro de toda enseñanza, ya que la interacción con cada uno de los estudiantes, docentes, padres de familia y comunidad en general son los que brindan muchas enseñanzas a cada uno de los estudiantes.

Ante lo expuesto (Gorozabel & Alcívar, 2020, pág. 7) considera que la gestión educativa accede a llevar la teoría a la práctica, claro está que hay que tomar en consideración la regulación, administración pública.

Así mismo (Sánchez, 2020, pág. 11) la gestión educativa, la cual es una de las herramientas que se utilizan en las instituciones para de una u otra manera obtener buenos y mejores resultados en cada uno de los estudiantes de los diferentes años lectivos, en donde se



utilizaron recursos, técnicas y estrategias que hicieron que la capacidad de aprendizaje en los educandos sea mejor.

Verá, (2018) manifiesta que en cada una de las actividades innovadoras que se realice pueden participar todos los que deseen, es decir los estudiantes, docentes, directivos, incluso los padres de familia, de esa manera se obtendrá una comunidad unida con el fin de que sean de apoyo para que los estudiantes se sientan seguros y su aprendizaje sea mayor.

### **La importancia de la gestión educativa.**

Para (Campoverde & Bravo, 2021, pág. 15) la innovación en la gestión educativa no es más que el proceso de planificar una clase con antelación para que los estudiantes se sientan atraído por aquella enseñanza, así el docente no tendrá que improvisar en últimas instancias, sino que todos los recursos que vaya a utilizar serán nuevos, es decir que la clase no será como la conocían de lo cual se podrá obtener buenos resultados al momento de la evaluación.

Según (Hernández & Miranda, 2020, pág. 9) señala que la gestión educativa estratégica, que es la que se encarga de la organización de todo lo que tiene que ver con la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, ya que la gestión escolar ayuda a que cada una de las prácticas educativas se potencialicen al máximo, brindando así una educación de calidad. Así mismo Saltos, como se citó en Bejarano, (2020) contextualiza que la gestión educativa fomenta el aprendizaje no tan solo del estudiante, sino también del maestro y de toda la comunidad

educativa; en la cual se originan dentro del sistema educativo procesos teóricos y prácticos puntualizando que el propósito de cumplir con lo que exige la sociedad en la actualidad.

### **Características de la gestión educativa.**

La gestión educativa es un proceso integral que incluye la planificación, organización, gestión y control del entorno educativo. Sus características clave incluyen la toma de decisiones eficaces, la comunicación asertiva, la asignación estratégica de recursos, la evaluación continua del desempeño y la capacidad de adaptarse al cambio.

Si bien es cierto Sánchez y Delgado (2020), los procesos desarrollados en las estrategias de creación y gestión del conocimiento ayudan a responder a las actividades con las herramientas necesarias para crear conocimiento en beneficio de la institución. Por lo tanto, la persona que posee el rol de gestionar y mantener el control dentro de la institución educativa, debe poseer ciertas características que lo diferencien de los demás colaboradores de la institución educativa.

### **Proceso de la gestión educativa.**

Los procesos de la gestión educativa, hacen referencia a aquel conjunto de actividades que buscan el planificar, organizar, dirigir y evaluar los resultados que se dieron antes, durante y después de ser aplicados dentro del ámbito educativo, así mismo tiene el propósito de mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Por otra parte, la gestión educativa abarca un enfoque integral que inicia con una adecuada planificación estratégica hasta la obtención de mejoras para una educación de calidad. Marcillo



& Tomala (2021) destaca que “una adecuada gestión educativa va a permitir que la institución logre sus objetivos propuestos, junto con todo el equipo institucional, desarrollando un trabajo óptimo que ayude a mejoras en beneficio de toda la comunidad” (p. 76). Ciertamente, cuando existe una gestión educativa efectiva, indudablemente facilitará conseguir las metas trazadas en la organización, beneficiando así a toda la comunidad educativa.

A decir de Flores (2021), considera que el proceso de la gestión educativa, se establece como un conjunto de procesos teóricos y prácticos que se realizan al interior del sistema educativo, los mismos que tienen la finalidad de satisfacer las necesidades sociales en relación.

Con la educación. Así mismo, la gestión educativa requiere de la activa participación del líder académico, el cual permitirá que los procesos sean exitosos y, como tal, generen cambios y mejoren de la gestión de las instituciones u organizaciones.

### **Tipos de gestión educativa**

Dar mejoras a la calidad y eficiencia de los procesos educativos, es la principal finalidad que busca la gestión educativa, por tanto, es importante indagar sobre sus diversos tipos, que por lo regular con una adecuada combinación contribuyen a que el sistema educativo sea mucho más efectivo y eficiente.

De acuerdo con Gorozabel et al. (2020) la clave en mantener acciones acertadas y consolidar un buen desarrollo académico en los estudiantes, el principal objetivo que persiguen los modelos de gestión educativa, por lo tanto, es fundamental conocer cada uno de sus enfoques



tales como la directiva, pedagógica y administrativa utilizando los recursos y herramientas de las diversas perspectivas.

### **Directiva**

Un directivo debe ser un líder innato, tener una visión completa de las necesidades y aprovechamiento de las oportunidades, debe distinguir los peligros y discernir las situaciones que pueden repercutir el buen desempeño de la organización o institución, así mismo debe ser capaz de tomar las decisiones más acertadas para la obtención de resultados positivos.

De este modo, Ana Luisa y Pila (2020) señalan que “la directiva, con su equipo con ayuda de la comunidad educativa, debe gestionar las diversas formas de protección de los estudiantes ante cualquier riesgo que suponga afectar su integridad” (p. 11). En este sentido, un directivo escolar debe permanecer y centrarse siempre en alcanzar los objetivos para mejorar constante la gestión educativa.

La gestión escolar no es una tarea fácil, sino una tarea de aprendizaje complejo y difícil que requiere de los conocimientos, y habilidades del director para lograr la unidad estructural y el funcionamiento eficaz de la sociedad educativa Poma y Granda (2020). En este sentido, el director es el responsable de velar y cuidar de toda la comunidad educativa. Por ende, todas las decisiones que se toman deben ser contempladas por el director, para que los docentes puedan ejecutarlas con sus estudiantes.



### **Gestión pedagógica**

La gestión pedagógica se establece como el principal componente dentro de la administración educativa, de cierta manera está enfocada en la planificación, implementación y supervisión de los procesos que están relacionados con el aprendizaje y la enseñanza. De la misma manera, busca la optimización y la creación de un entorno educativo que fomente el desarrollo integral de los estudiantes.

Según Moreira & Peña, (2022) destaca que la importancia de la gestión pedagógica dentro del sistema educativo, es vital para el adecuado aprendizaje y formación de los estudiantes (p. 570). Deben reconocerse como procesos que facilitan la orientación y coordinación de las acciones que despliegan los docentes en los diferentes niveles.

Así mismo, Quispe (2020) menciona que “Una gestión adecuada pasa por distintos momentos: diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación en concordancia” (p. 8). Es importante que todos los docentes tengan siempre presente que, para la realización de un plan de clases, ya que este se debe crear con mucho tiempo de antelación, para evitar la improvisación, logrando que los estudiantes capten con mucha facilidad los temas e información relevante para su crecimiento y formación académica.

### **Gestión administrativa y financiera**

La gestión administrativa y financiera implica la planificación y seguimiento de los recursos de una organización para lograr eficiencia y sostenibilidad. En educación o negocios,





abarca desde la asignación presupuestaria y la gestión de personal hasta la implementación de políticas financieras sólidas. Este enfoque estratégico garantiza el uso óptimo de los recursos, el logro de objetivos y una base sólida para el crecimiento y la estabilidad organizacional.

La gestión financiera es una herramienta básica que te permite detallar y describir cualquier estrategia financiera que quieras aplicar dentro de una institución educativa. Montaña et al., (2020). En toda institución educativa debe haber un departamento o una persona que esté preparada para ejercer la labor financiera, ya que este es un rol muy importante para no causar daños, sino que deben buscar mejoras para que vayan perfeccionando esta área progresivamente.

## **CLIMA INSTITUCIONAL**

### **Generalidades sobre el clima institucional**

El clima de una institución educativa se refiere al entorno social y psicológico en el que se desarrolla la vida académica de los integrantes de la comunidad escolar. Esta atmósfera positiva promueve el aprendizaje de los estudiantes, fomenta el compromiso de los docentes y mejora las relaciones entre todos de manera saludable. De la misma manera, al crear un clima institucional positivo se logra garantizar el éxito educativo y el bienestar de toda la comunidad educativa.





“Un clima organizacional adecuado puede generar mayor eficiencia en el uso de los recursos y mejor ambiente laboral para alcanzar satisfacción en el trabajo” (Guevara, X., 2018, pág. 12). Como se mencionó, el ayudar a construir y mantener un ambiente institucional permite que todos los integrantes tengan una buena relación, logrando que sus competencias sean desarrolladas de la mejor manera, así como el aprendizaje de los estudiantes. Por ende, un adecuado clima organizacional no solo se debe mantener dentro de los salones de clases, sino que este debe ser en toda la institución educativa.

De la misma manera, “El clima institucional se acentúa más en el campo educativo, en donde refiere al comportamiento de los actores tanto a los docentes, estudiantes y directivos” (Aguirre, 2022, pág. 1283). Según la cita mencionada, en todas las organizaciones se deben mantener un ambiente cómodo y agradable, pero esto se debe generar con más fuerza en las instituciones educativas, donde no solo reciben enseñanzas para aumentar sus conocimientos, sino que se los prepara para que en el futuro sea unas personas de bien, es decir, llenas de valores y buenas costumbres, que sean capaces de socializar e interactuar con sus semejantes dentro de un grupo de trabajo.

“El clima organizacional, entendido este como al ambiente existente entre los miembros de la organización”, Palmar y Calimán (2022, pág. 7). Todo ambiente o clima institucional se da entre las personas que conforman un grupo de trabajo, lo cual entre todos siguen una meta u objetivo por alcanzar. Es por eso que es muy importante que existan buenas relaciones y una comunicación fluida, ya que de esa manera lograrán todo lo que se han propuesto. Así mismo,



los docentes de una institución educativa deben llevarse de la mejor manera, puesto que ellos son ejemplo para los estudiantes y los padres de familia quienes conforman toda la comunidad educativa.

### **Definición del clima institucional**

El clima institucional se refiere al entorno social de una institución educativa, incluidas las relaciones e interacciones entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, ya que estos lazos, de una u otra forma, ayudan al prestigio de la entidad escolar, si esto no se llega a generar adecuadamente, podría afectar el rendimiento académico y el bienestar emocional de la comunidad escolar. Por ende, es necesario y relevante que haya una atmósfera positiva que promueva el compromiso y la eficacia del aprendizaje, el cual se da por medio de las buenas relaciones de comunicación.

De acuerdo con Rugel et al., (2023, pág. 6) indican que “un clima institucional adecuado en una escuela permitirá que los docentes, directivos, administradores y personal de servicio trabajen cómoda y confortablemente”. Evidentemente, no solo en los centros educativos debe existir buenas relaciones entre los docentes y estudiantes, sino que debe haber un ambiente favorecedor entre todos los colaboradores que benefician el plantel. Por lo tanto, si todos los que integran la comunidad educativa mantienen una como relación y un ambiente laboral apropiado, todo fluirá fácilmente.

Por otra parte, “El clima institucional estaría compuesto por algo que va más allá de las simples percepciones que se tenga del ambiente o estructuras de la organización” (Sosa, 2021,



pág. 38). Ciertamente, el ambiente o clima organizacional, se puede generar no solo por las relaciones o lazos que se crean entre los miembros de una institución, sino que estas deben ir más allá de los conocimientos que posean cada uno, por cuanto deben ir en busca de los mismos fines que ayuden al establecimiento en donde laboral. Por ende, es recomendable que haya estrategias de convivencias para que todos socialicen e interactúen con mucha fluidez.

Cenas et al., (2020, pág. 967) afirman que “un buen clima de trabajo permite que la gestión y el desempeño de los docentes se vean mejorados”. En este sentido, el ambiente organizacional debe basarse en las buenas relaciones que se dan dentro de una empresa, institución educativa u oficina en donde realizan múltiples actividades para ayudar a su organización a mejorar, basándose en metas y objetivos. Es importante que dentro de cada lugar de trabajo exista un adecuado clima institucional, manteniendo una comunicación cómoda y agradable para el bienestar de todos en común.

### **Importancia y beneficio del clima institucional**

Dentro de una institución educativa, es importante que haya un buen clima o ambiente de trabajo agradable, porque es fundamental que se muestren todos los valores que poseen para lograr el éxito de la organización, así como la productividad y la conservación de los empleados. Un entorno positivo fomenta la colaboración y la innovación, además que fortalece la cohesión del equipo, por lo tanto, el bienestar de los docentes y personal administrativo, impulsa un desempeño superior y construye una cultura laboral sólida que da mucho beneficio al centro educativo.





Para (Atoche, 2021, pág. 31) “El contar con un ambiente laboral favorable no depende de una sola persona”. Consecuentemente, el clima institucional se crea con base a en las relaciones de interacción y comunicación entre varias personas que laboren en un mismo lugar. En el caso de las instituciones educativas, el ambiente organizacional no solo se genera entre los docentes y los directivos, sino que esto se da con los estudiantes, personal administrativo y padres de familia, ya que es importante que haya una adecuada relación entre toda la comunidad educativa para el bienestar de los estudiantes y de la institución educativa como tal.

De la misma manera, (Lozano, 2020, pág. 9) indica que “la cima organizacional repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sus comportamientos”. Es importante que las personas que laboran en un mismo centro educativo, aprendan a mostrarse como son, sin la necesidad de crear una personalidad falsa, de esa forma el clima laboral será aún más cómodo y eficaz, por ende, es necesario que los miembros de una institución demuestren sus costumbres y valores, para que los estudiantes y demás personas que conforman la comunidad vean y aprendan a mantener las buenas relaciones con los demás que estén a su alrededor.

Así mismo, (Cajiao, 2021, pág. 9) menciona que “la importancia de la formación personal, pues explica que, es la misma empresa quien debe brindarle a los empleados una formación y educación de óptima calidad”. Todos los docentes y personas que laboran en una institución o empresa deben trabajar en un ambiente apropiado, el cual se mantenga libres de inconvenientes o conflictos que perjudiquen el progreso de la institución o empresa. Por lo tanto, debe haber muchos talleres de socialización, para que todos aprendan a mantener buenas



relaciones, ya que entre todos pueden lograr alcanzar las metas y objetivos que se han propuesto para el bienestar de la institución.

### **Comunicación dentro de la organización.**

La comunicación eficaz en una organización educativa es esencial para el intercambio fluido de ideas entre profesores, administradores y estudiantes. Promover la cohesión, el entendimiento mutuo y la resolución eficaz de problemas. La comunicación abierta fomenta un entorno de aprendizaje colaborativo, fortalece el vínculo entre los miembros de la comunidad educativa y contribuye al éxito general de la escuela.

Según Kaplan (1998), como se citó en (Papic, 2020, pág. 243), menciona que “ciertos medios de comunicación en la institución educativa deben ocurrir aplicando un enfoque crítico y reflexivo, como servicio y apoyo al proyecto pedagógico”. De acuerdo con lo mencionado por el autor, las buenas relaciones se construyen en base de una buena comunicación y relación entre todas las personas que laboran en una misma institución u organización, ya que esto ayudan al bienestar y progreso de la misma, por ende, deben aprender a llevarse de la mejor manera con toda la comunidad escolar, es decir que entre todos deben apoyarse en todo momento.

Para (Charris & Manjarrés, 2022, pág. 18), “la comunicación es un proceso que mejora las relaciones, fomenta la productividad, intensifica la motivación al logro y aumenta los niveles de confianza entre las personas”. En este sentido, todas las personas desde los primeros años de vida desarrollan la habilidad de comunicar e interactuar con personas que están en su entorno,



puesto que es importante y muy necesario transmitir las ideas, sentimientos y emociones, de esa forma las personas entenderían lo que les sucede a los demás. Asimismo, dentro de una institución educativa es necesario que dentro de un lugar de trabajo haya una comunicación constante, para evitar malos entendidos y así progresar como institución.

Para (Manaure, 2021, pág. 39) “la comunicación es reconocida como completa cuando el receptor entiende el mensaje y es capaz de hacer saber que entendió”. A decir de la comunicación dentro de la organización o institución educativa, es primordial que todo lo que se indique sea explicado de manera adecuada y correcta, es necesario que esta se genere por medio verbal o escrito, ya que así se podría evitar posibles inconvenientes o conflictos por malos entendidos. Los integrantes deben mantener una comunicación constante sobre las recomendaciones e indicaciones que se generen en bienestar de los mismos.

### **Estrategias del clima institucional.**

Las estrategias del clima institucional se centran en cultivar un ambiente organizacional positivo y productivo para el beneficio del mismo. Es importante que esto incluya el promover una comunicación abierta, de la misma manera que se debe fomentar. La participación activa entre los miembros de la institución y desarrollar políticas que apoyen el bienestar en el lugar de trabajo. Además, busca construir una cultura de respeto, aprecio y motivación que mejore la cohesión y el desempeño institucional.

De acuerdo con Rodríguez et al., (2021, pág. 9) indican que “una adecuada implementación de un clima organizacional es esencial en la búsqueda de un ambiente de trabajo



donde los conflictos internos se superen sin ninguna clase de inconveniente”. Es importante que, para mantener un cómodo clima institucional entre toda una comunidad educativa, es necesario que se apliquen estrategias para que todos sus integrantes se lleven de la mejor manera, por ende, si el ambiente es agradable, todas las actividades que se realicen se darán sin ningún inconveniente.

De la misma “Es importante dar a conocer a la comunidad educativa, el valor de las normas de convivencia y proponer, estrategias para elaborarlas, difundirlas y fortalecerlas” (Oliveros, 2022, pág. 8). En este sentido, es fundamental que en toda institución educativa se evidencien las reglas y normas de convivencia, para que todos los que integran dicha institución sepan cuáles son los parámetros que deben seguir y a los que deben someterse. Así mismo, es importante que haya estrategias para fomentar la comunicación e integración entre todos los que conforman la comunidad escolar.

### **Ambientes propicios**

Un entorno de aprendizaje propicio es un rincón que promueve el desarrollo cognitivo y la adquisición de habilidades, destrezas y todo el potencial que deben ser estimulados. Estos lugares pueden ser tanto físicos como virtuales, donde se pueda brindar incentivos y recursos suficientes para facilitar el proceso educativo. La iluminación, la colocación del mobiliario, la interactividad y el uso de tecnología educativa son elementos clave.



Asimismo, Taramuel et al., (2022), mencionan que “Los ambientes de aprendizajes son fundamentales en la educación, porque por medio de ellos se pueden crear espacios propicios para el aprendizaje” (p. 13898). En este sentido, es importante que los docentes diseñen distintos tipos de ambientes para estimular el interés de los estudiantes y así puedan comprender con mucha facilidad la información que tratan de impartirles. De la misma manera, estos ambientes de aprendizajes deben estar acordes a la edad de los estudiantes, así como a las necesidades que presentan cada uno de ellos.

Consecuentemente, Cherres, (2020) “El estudiante, muestra interés y motivación cuando el docente prepara las clases en ambientes fuera del aula” (p. 34). En este sentido, los ambientes de aprendizajes no solo se realizan dentro del aula de clases, sino que estos se pueden crear fuera, es decir, en un ambiente amplio donde ellos puedan mostrar mayor interés por el tema que se está desarrollando. De la misma manera, es necesario mencionar que estos ambientes propicios deben estar diseñados con materiales que vayan conforme a los ámbitos o áreas de estudio.

Para que los niños reciban un aprendizaje significativo, necesitan un entorno de aprendizaje apropiado para su edad, ya que estos deben contener ciertos objetos y elementos que le permitan adquirir de la mejor manera la información dada por los docentes Lalangui (2023). Cada uno de los ambientes de aprendizajes debe ser renovado cada cierto tiempo, para que, de esa manera, los estudiantes puedan adquirir, mejorar y estimular sus capacidades y actitudes de aprendizaje.

### **La participación y colaboración**





La participación y la cooperación son los principales pilares del crecimiento individual y colectivo de una comunidad, puesto que, al participar activamente en proyectos y debates, las personas no solamente comparten conocimientos, sino que también contribuyen a la creación de un entorno enriquecedor. La colaboración inspira la creatividad, el intercambio de ideas y el aprendizaje mutuo, además, estas prácticas fomentan una cultura de respeto, ayudan a construir comunidades sólidas y desarrollan las habilidades sociales necesarias para tener éxito en una variedad de situaciones.

Para Loyola (2020) la participación y la colaboración debe darse dentro o fuera de los salones de clases, la misma que pueden verse involucrados padres de familia, estudiantes, docentes y directivos de una institución. En este sentido, la participación debe ser activa, porque de esa forma los estudiantes podrían adquirir mayor conocimiento al momento de participar en clases, de la misma manera, la colaboración debe ser constante, que, si alguien necesita ayuda, debe prestársela sin estar pidiendo algo a cambio.

De acuerdo con Ochoa y Martínez, (2020) mencionan que la participación de la escuela puede servir como modelo para comprender cómo esta institución crea o imposibilita la comprensión de las organizaciones sociales que apoyan la democracia y el compromiso cívico en áreas distintas a la escuela. Por ende, es necesario que la participen todos los miembros de la escuela y sean activos, para que entre todos puedan alcanzar las metas y objetivos de la institución educativa.





## **Marco legal.**

Según la (Constitución de la República del Ecuador, 2008), textualmente dice que:

### **Constitución Política de la República del Ecuador**

#### **Título I. Elementos Constitutivos del Estado.**

##### **Capítulo I: Principios Fundamentales**

**Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado.** Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

#### **Título II.: Derechos**

##### **Capítulo I: Derechos del buen vivir.**

##### **Sección Quinta: Educación**

**Art. 26.-** La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

**Art. 27.-** La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y





calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

**Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2011), dice:**

**TÍTULO II: Capítulo Segundo: De las obligaciones del estado respecto del derecho a la educación.**

**Art. 5.-** La educación como obligación del Estado. - El Estado tiene la obligación ineludible e inexcusable de garantizar el derecho a la educación, a los habitantes del territorio ecuatoriano y su acceso universal a lo largo de la vida, para lo cual generará las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer, movilizarse y egresar de los servicios educativos.

**Código de la Niñez y Adolescencia.**

**Libro Primero: Los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derecho.**

En el código de la niñez y adolescencia en su libro primero se establece como sujetos de derechos a los niños, niñas y adolescentes disponiendo que es deber del Estado, la sociedad y la familia, garantizar el desarrollo integral de todos los niños, niñas y adolescentes que viven en el





Ecuador, con el fin de lograr su desarrollo integral y el disfrute pleno de sus derechos, en un marco de libertad, dignidad y equidad. Para este efecto, regula el goce y ejercicio de los derechos, deberes y responsabilidades de los niños, niñas y adolescentes y los medios para hacerlos efectivos, garantizarlos y protegerlos, conforme al principio del interés superior de la niñez y adolescencia y a la doctrina de protección integral. En cuanto al desarrollo metodológico, este apartado básicamente se enfoca en los diferentes métodos, tipos técnicos e instrumentos de investigación hacer utilizados en el proceso investigativo, así también se exhiben el análisis de resultados de la aplicación de las diferentes técnicas de investigación tales como: encuesta, entrevista, etc.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DE DIAGNÓSTICO.**

En cuanto al desarrollo metodológico, este apartado básicamente se enfoca en los diferentes métodos, tipos técnicos e instrumentos de investigación hacer utilizados en el proceso investigativo, así también se exhiben el análisis de resultados de la aplicación de las diferentes técnicas de investigación tales como: encuesta, entrevista, etc.

El desarrollo de cuadro de operacionalización de variables es de mucha trascendencia en el proceso de investigación, puesto que se establecen elementos necesarios a ser cuantificados, para que en lo posterior se puedan llegar a conclusiones. La operacionalización de variables facilita el marco indispensable para poder recolectar la información de forma objetiva. También,





dentro de la operacionalización de variables se establecen las dimensiones y sus indicadores respectivamente, las cuales fortalecen la investigación, otorgándole absoluta solidez. Por otro lado, con el uso de la escala de Likert en las respectivas encuestas, se instituye como un instrumento de orden psicométricos, en la cual las personas encuestadas manifiestan aprobación o desaprobación sobre posibles afirmaciones, que son establecidas mediante la escala.

**Tabla 1** Operacionalización de variables.

<b>Variables.</b>	<b>Concepto operacional.</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores.</b>	<b>Escala.</b>
<b>Gestión Educativa</b>	La gestión educativa, como tal, es la que asocia el proceso de enseñanza-aprendizaje, en donde la organización de cada una de las planificaciones que requiere cada una de las clases, (Sánchez & Dejado, 2020, pág. 22).	Generalidades de la gestión educativa.  Tipos de gestión educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de la gestión educativa.</li> <li>• La importancia de la gestión educativa.</li> <li>• Características de la gestión educativa.</li> <li>• Proceso de la gestión educativa.</li> <li>• Directiva</li> <li>• Gestión pedagógica.</li> <li>• Gestión administrativa y financiera.</li> </ul>	Escala de Likert.
<b>Clima institucional.</b>	Un clima institucional adecuado en una escuela permitirá que los docentes, directivos, administradores y personal de servicio trabajen cómoda y confortablemente.	Generalidades sobre el clima institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición del clima institucional.</li> <li>• Importancia y beneficios del clima institucional.</li> <li>• Comunicación dentro de la organización.</li> <li>• Ambientes adecuados.</li> </ul>	Escala de Likert





Rugel et al. (2023,  
pág. 6)

Estrategias del  
clima institucional.

- La colaboración y participación.
- Uso de herramientas tecnológicas.

Desarrollo del  
clima institucional.

- El liderazgo
- Satisfacción laboral.
- Desarrollo profesional.

---

Se ha ordenado y de manera unidimensional.

### **Enfoque de la investigación.**

La investigación se enmarca con un enfoque mixto, es decir, cuantitativo y cualitativo, los mismos que se detallan a continuación:

#### **Cuantitativo.**

El enfoque cuantitativo se basa en la obtención de datos informativos de orden estadístico, los cuales tienen que ser debidamente tabulados para su respectiva interpretación. Según Jiménez (2020), asegura que la investigación cuantitativa, se establece como una estrategia que será utilizada para obtener la información, de la misma forma facilita al investigador en el fortalecimiento del trabajo investigativo. Este enfoque se vincula con la encuesta, la cual necesariamente es numérica.

#### **Cualitativo.**

Sánchez et al. (2021) consideran que el enfoque cualitativo se refiere a los procedimientos de manera particular de la selección y recopilación y recolección de información por medio del





uso de la entrevista. Este enfoque es de mucha utilidad para la recopilación de información. Para la indagación de la información se diseñó un cuestionario con preguntas abiertas.

### **Alcanzar la investigación.**

#### **Descriptivo.**

Guevara et al. (2020) afirman que la investigación descriptiva tiene la finalidad de describir las características homogéneas de fenómenos de estudio. En este sentido, el alcance investigativo hace la narrativa de la situación real de la problemática, de igual manera facilita que se revele la situación de manera puntual.

#### **Investigación de campo.**

(Cajas, 2020) destaca que la investigación de campo recopila información en el exterior, es decir, fuera de un lugar de trabajo o en ambientes reales no controlados, datos que serían necesarios en la investigación. Este tipo de investigación, admite establecer por menores de la problemática desde el lugar donde se origina la problemática o donde se producen los acontecimientos. De la misma manera, la investigación de campo tiene una estrecha relación con la aplicación de encuestas estructuradas.

#### **Métodos.**

##### **Métodos teóricos.**

##### **Inductivo.**





Con el uso de este método, se pudo efectuar un análisis del contexto de la investigación. A decir de Hurtado, él al, como se citó en Prieto (2018), consideran que, el método inductivo está centrado en el estudio de hechos y experiencias particulares, con el propósito de la determinación de conclusiones, las mismas que puedan inducir en la fundamentación teoría. Dicho esto, en el desarrollo del tema ya mencionado, este método facilita el planteamiento de conclusiones que están en relación con las premisas del presente estudio.

### **Deductivo.**

Por otra parte, el método deductivo, por parte de Prieto (2018), destaca que permite la validez formal al contenido del pensamiento racional, y no la veracidad del contenido. Lo que indica un hecho en particular sea racional, no supone que realmente sea correcto en la realidad. En este sentido, este método se lo utilizó para la extracción de conclusiones, que permitió la verificación, predicción y avance del conocimiento de disciplinas.

### **Instrumentos de investigación.**

#### **La encuesta.**

Esta es la técnica de mayor utilidad, para Feria et al. (2020). Afirman que la encuesta se la realiza como tipo cuestionario; una de las principales características es que consta de preguntas con múltiples alternativas de respuesta. Con la utilización de esta técnica se facilitó la obtención de información relevante relacionada con la problemática. La encuesta se la efectuó a los docentes.





### **La entrevista.**

A decir de Troncoso, (2018), manifiesta que la entrevista, es una técnica de investigación de orden cualitativa para la recolección de datos de forma directa. En este sentido, la entrevista tuvo absoluta relevancia debido a que fue indispensable para conocer ciertos pormenores del problema de estudio. De esta manera, la entrevista se simplifica como un conversatorio entre dos personas, donde el director de la institución educativa entrevistado respondió sus pensamientos libre y espontáneamente.

### **Prueba de diagnóstico.**

La prueba de diagnóstico, a decir de Arias (2020), es utilizada por el investigador para realizar mediciones, evaluaciones y ciertos análisis de forma específica. En este sentido, la prueba de diagnóstico permitió tener el pleno conocimiento de procedimientos, que deben ser analizados para encontrar soluciones precisas del problema que es motivo de estudio.

### **Delimitación de la población y la muestra.**

#### **Población.**

Hernández, Fernández y Baptista (2018) afirman que la población, se conforma por el total de personas o individuos que comparten varias características y poseen similitudes unos con otros. En cuanto a la investigación, la población fue establecida por 1 autoridad del plantel, 15 educadores y 60 educandos repartidos en 3 grados y finalmente 60 representantes legales.

#### **Muestreo.**





En el proceso investigativo, es indispensable recalcar la importancia del muestreo estratificado, ya que la muestra se fracciona en varios niveles en la institución educativa, a saber: dirección, docentes, por último, los estudiantes.

### **Muestra.**

En cuanto a la muestra, Hernández, et al. (2018) contextualizan que esta, es una fracción de la totalidad de la población. Por tanto, es necesario que la presente investigación, por no tener valores que sean lo suficientemente representativos, se derivará en el uso de la muestra no probabilística, la misma que queda a consideración de las investigadoras, por ende, se asumirá la totalidad de la población como la muestra absoluta. Así pues, la muestra queda conformada por: 1 director, 8 docentes, 25 estudiantes.

? **Tabla 2** Muestra

Unidad de análisis.	Nú m.	%
Director	1.	2.94
Docentes.	8	23,53
Estudiantes.	25	73,53.
TOTAL.	34	100,00.

### **Estadígrafos.**





### **Descriptivo.**

Según Montes (2018), este tipo de investigación fue necesaria para poder describir la situación de su población en la cual está centrado el presente estudio. Por otra parte, esta investigación proporcionó la recolección de información relacionada con el problema de investigación.

### **Exploratorio.**

Montes (2018), afirma que la investigación exploratoria, fue de utilidad para el estudio en profundidad sobre la problemática, la cual no está claramente definida; por tanto, se llevó a cabo para una mejor comprensión sin proporcionar la obtención de resultados considerados como concluyentes. De esta forma, la investigación exploratoria, resultó ser flexible en relación con otros tipos de estudio.

### **Proceder metodológico.**

#### **a. Etapas de diagnóstico inicial.**

Dentro de la institución educativa, se pudo notar que uno de los problemas por parte de los docentes es la poca relación que posee entre ellos, lo cual afecta en gran manera la gestión educativa que realizan y, por ende, se crea un ambiente institucional poco agradable para la comunidad educativa. Por lo tanto, es conveniente, además de necesario, que se pueda generar un ambiente propicio, para que haya una armonía entre todos los colaboradores de la institución u organización.



### **Modelación de la propuesta.**

De acuerdo antes mencionado, el investigador procedió a realizar una ficha de observación, donde pudo constatar la mala relación y poca comunicación existente entre los docentes de la institución educativa. Para lo cual, considera que se deba crear un diseño de actividades, las mismas que serán de gran ayuda para que haya un clima armonioso dentro del plantel, así como tener un momento de comunión entre sí, fortaleciendo los las relaciones laborales. De esta manera, los docentes podrán poner todas sus competencias en la gestión educativa que realizan.

### **c. Etapa de validación.**

Para efectos de validación, con base en los resultados obtenidos de la ficha de observación, la cual fue aplicada al personal de la Escuela Básica Particular “Latinoamericana”, es necesario mencionar que luego de que esta fuera realizada, se pudo constatar que la interacción, socialización y comunicación entre sus integrantes no es adecuada, por lo tanto, no existe fluidez en el desarrollo de sus actividades. Por ende, se genera un clima o ambiente de cierto modo algo negativo, lo misma que origina resultados no deseados entre varios aspectos.

Encuesta aplicada a los docentes.

Pregunta 1. ¿Considera usted que los procesos y acciones que se generan en la institución educativa son útiles para alcanzar las metas deseadas?

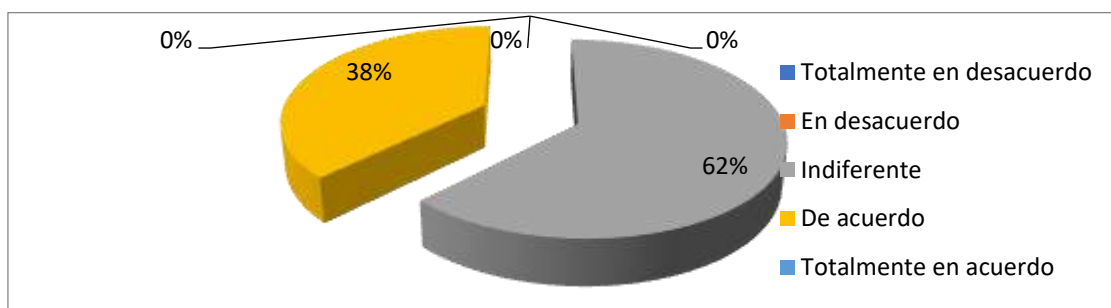
**Tabla 3** Los procesos y acciones

Categoría	Con Frecuencia.	Porcentaje.
-----------	-----------------	-------------



Totalmente en desacuerdo.	0	0%
En desacuerdo.	0	0%
Indiferente.	5	62%
De acuerdo.	3	38%
Totalmente en acuerdo.	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Figura 1** Los procesos y acciones



**Interpretación:**

De acuerdo con los resultados de la encuesta dirigida a los docentes, en su mayoría se mostraron indiferentes ante la pregunta planteada, puesto que consideran que cada proceso que realizan es para alcanzar las metas y objetivos, por otra parte, el restante de los docentes encuestados indicaron estar de acuerdo, en que cada uno de los procesos que llevan en sus jornadas de clases, es para que los estudiantes desarrollen múltiples acciones, las cuales los llevarán a alcanzar sus metas y objetivos a largo plazo.

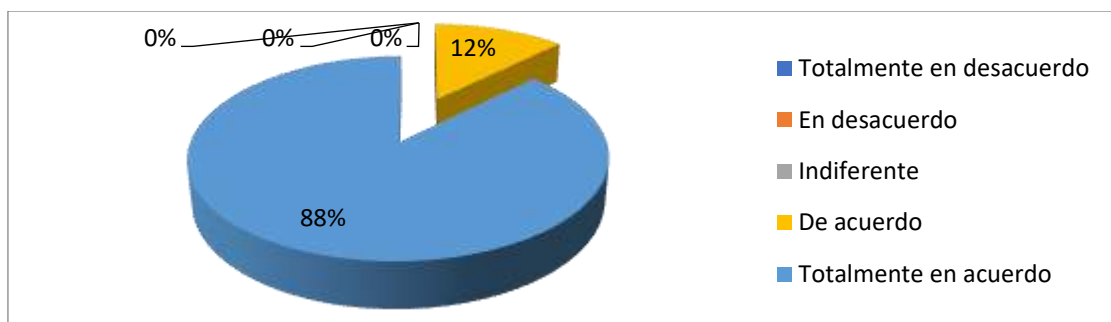
Pregunta 2. ¿Considera usted que la responsabilidad y el mejoramiento constante de los estudiantes, no solo recaen en el docente, sino que es un deber de toda la comunidad educativa?

**Tabla 4** La responsabilidad y el mejoramiento

Categoría	Con frecuencia.	Porcentaje.
Totalmente en desacuerdo.	0	0%

En desacuerdo.	0	0%
Indiferente.	0	0%
De acuerdo.	1	12%
Totalmente en acuerdo.	7	88%
<b>TOTAL.</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Figura 2** La responsabilidad y el mejoramiento.



### Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la encuesta, indicaron que la mayoría de los docentes mencionaron que están totalmente de acuerdo en que la responsabilidad y el mejoramiento de los estudiantes, no solo es responsabilidad de ellos, sino que es un deber de toda la comunidad educativa, así como de los padres de familia, de la misma manera, el resto de los docentes indicaron que están de acuerdo y que este es deber de todos, para que haya un mejor progreso en el desarrollo de sus habilidades y destrezas.

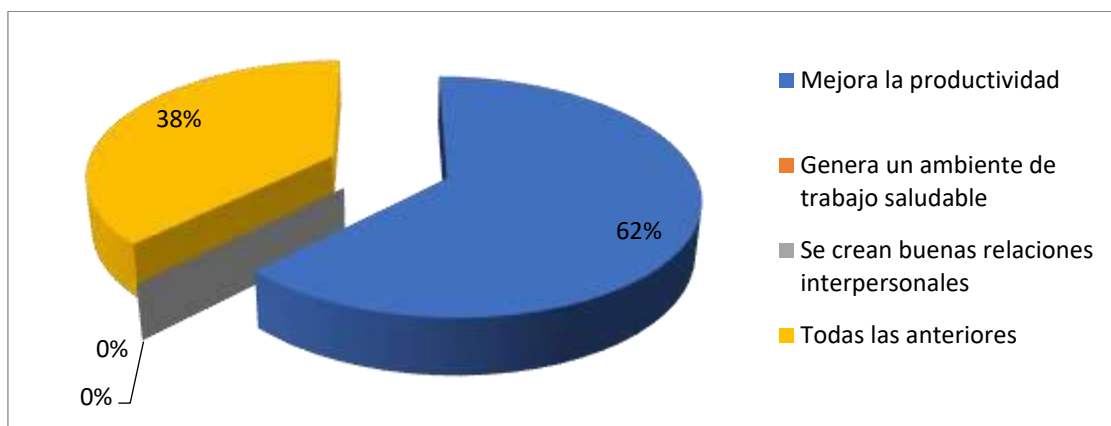
Pregunta 3. ¿Cuáles son, según usted, los beneficios de mantener un buen clima organizacional?

**Tabla 5** Buen clima organizacional.

Categoría	Con frecuencia.	Porcentaje.
Mejora la productividad.	5	62%
Genera un ambiente de trabajo saludable.	0	0%

Se crean buenas relaciones interpersonales.	0	0%
Todas las anteriores.	3	38%
<b>TOTAL.</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Figura 3.** Buen clima organizacional.



**Interpretación:**

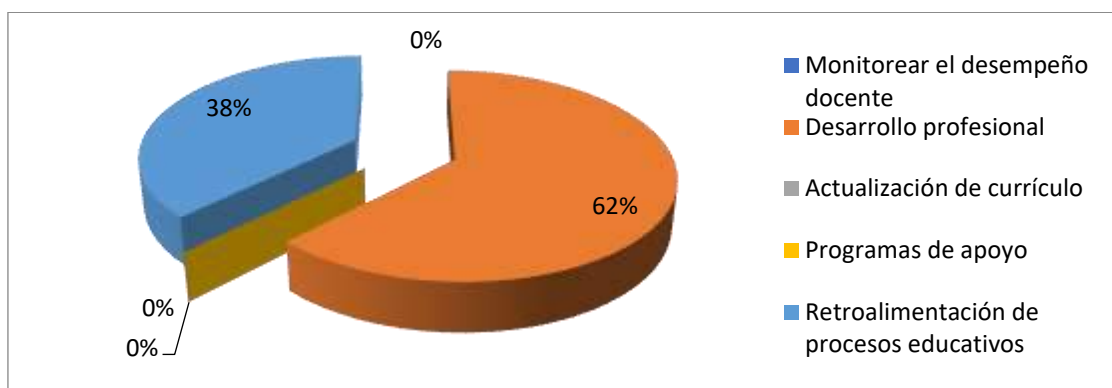
Los docentes que respondieron a la encuesta, indicaron en su mayoría que los beneficios de mantener un buen clima organizacional mejora la productividad y las relaciones sociales entre los niños de un mismo salón de clases, por otro lado, el restante de los docentes mencionó que todas las alternativas que se mencionan pueden crear un ambiente cómodo y agradable dentro de una comunidad educativa.

Pregunta 4. ¿Qué acciones y medidas considera usted que toma la institución educativa para evaluar y mejorar la calidad de la enseñanza en los estudiantes?

**Tabla 6** Ejercicios y medidas para mejorar la calidad de la enseñanza

Categoría.	Con frecuencia.	Porcentaje.
Monitorear el desempeño docente.	0	0%
Desarrollo profesional.	5	62%
Actualización de currículo.	0	0%
Programas de apoyo.	0	0%
Retroalimentación de procesos educativos.	3	38%
TOTAL.	8	100%

**Figura 4.** Ejercicios y medidas para mejorar la calidad de la enseñanza.



### Interpretación:

De acuerdo con la encuesta realizada a los docentes, una gran parte de ellos mencionaron que una de las acciones y medidas que toma la institución educativa para evaluar y mejorar la calidad de la enseñanza en los estudiantes es el desarrollo del personal que labora, puesto que deben renovar constantemente sus competencias para impartir clases de calidad, por otra parte, el resto de los docentes manifestaron que es la retroalimentación de los procesos educativos.

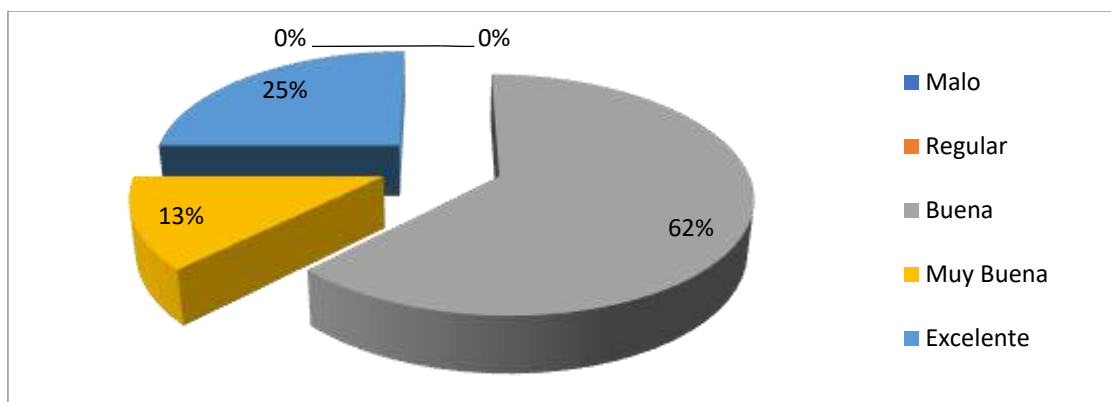
Pregunta 5. ¿Cómo usted describe el clima institucional de la escuela a la cual pertenece?

**Tabla 7.** El clima institucional.

Categoría.	Con frecuencia.	Porcentaje.
Malo.	0	0%

Regular.	0	0%
Buena.	5	62%
Muy Buena.	1	13%
Excelente.	2	25%
<b>TOTAL.</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Figura 5.** El clima institucional.



**Interpretación:**

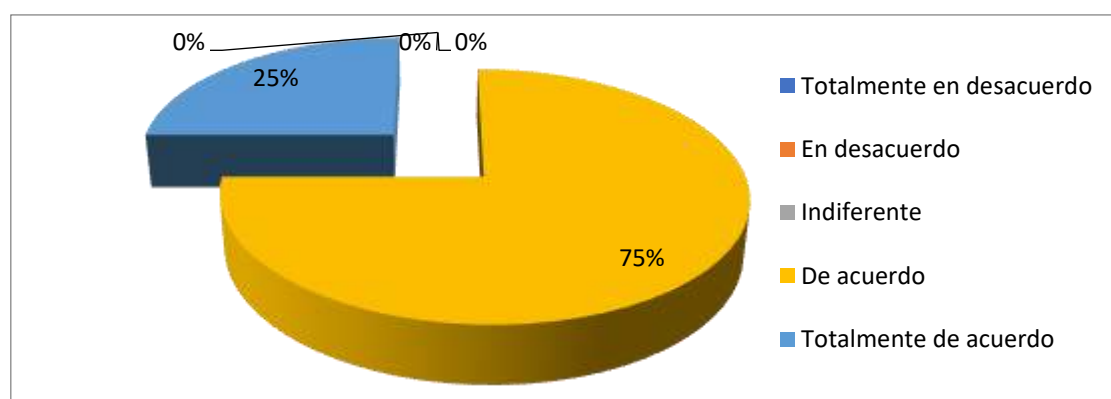
Los resultados de la encuesta determinaron que la gran mayoría de los docentes indicaron que describe el clima institucional de la escuela a la cual pertenece es buena, puesto que todos sus compañeros son amables, por otro lado, otro grupo menciona que consideran el ambiente laboral como excelente, ya que todos se llevan entre sí y cuando hay un problema tratan de resolverlo para estar todos bien y así no generar un clima tenso, y finalmente un grupo pequeño de docentes afirmó que describe como bueno el clima que se genera en la institución donde labora.

Pregunta 6. ¿Considera usted necesaria la aplicación de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales con sus compañeros?

**Tabla 8.** Relaciones interpersonales con sus compañeros.

Categoría	Con frecuencia.	Porcentaje.
Totalmente en desacuerdo.	0	0%
En desacuerdo.	0	0%
Indiferente.	0	0%
De acuerdo.	6	75%
Totalmente de acuerdo.	2	25%
<b>TOTAL.</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Figura 6** Relaciones interpersonales con sus compañeros



### Interpretación:

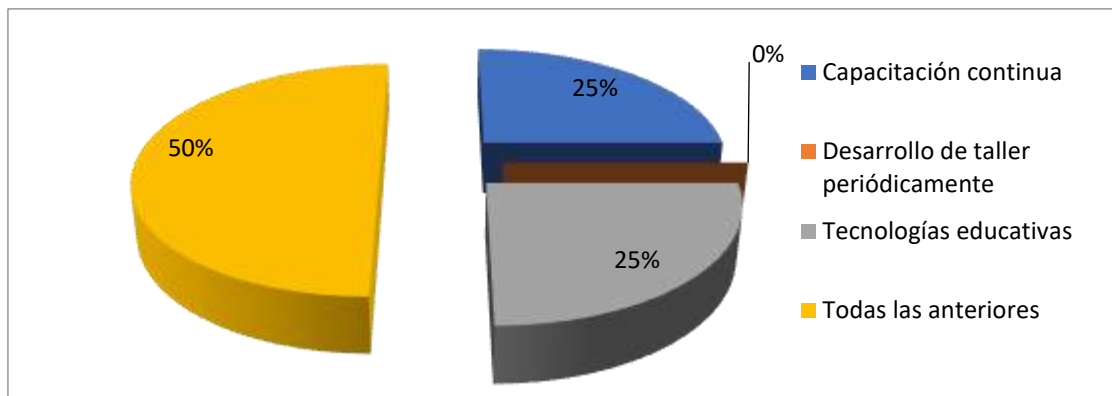
La encuesta realizada a los docentes indicaron que la gran mayoría de ellos considera que están de acuerdo en que es necesaria la aplicación de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales con sus compañeros, por cuanto es bueno que se creen nuevos lazos y se afiance la armonía dentro de la institución, por otro lado, el restante de los docentes dio a conocer que está totalmente de acuerdo, en que los directivos implemente actividades y estrategias para mejorar el clima institucional.

Pregunta 7. ¿Qué tipo de acciones cree usted que debe aplicar la institución educativa para que tenga oportunidades de desarrollo profesional?

**Tabla 9.** Acciones para oportunidades de desarrollo profesional.

Categoría	Con frecuencia.	Porcentaje.
Capacitación continua.	2	25%
Desarrollo de taller periódicamente.	0	0%
Tecnologías educativas.	2	25%
Todas las anteriores.	4	50%
TOTAL.	8	100%

**Figura 7.** Acciones para oportunidades de desarrollo profesional.



**Interpretación:**

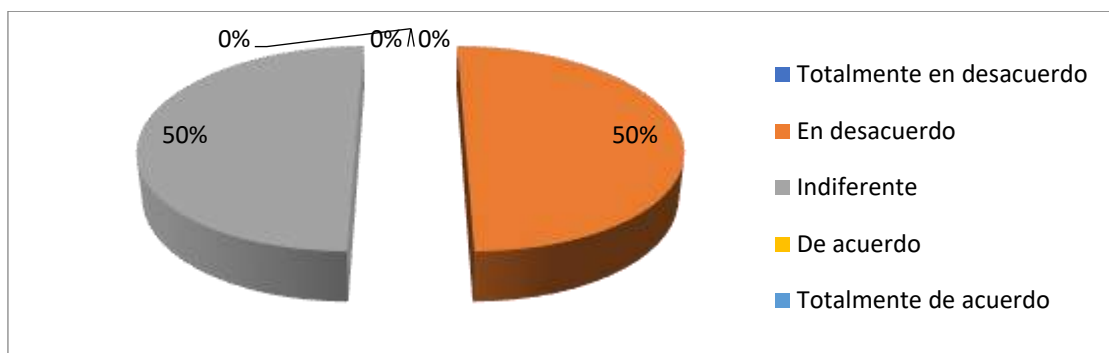
Los resultados de la encuesta, indicaron que la mayoría de los docentes mencionaron que la institución educativa aplica todas las alternativas que se mencionan en esta encuesta, con la finalidad de que todo el personal que labora en esa institución tenga oportunidades para desarrollar sus competencias a nivel profesional, por otro lado, un grupo menor menciona la institución educativa se encarga de brindarles capacitaciones continuas y de tecnología, con la finalidad de que puedan aplicar estrategias innovadora con sus estudiantes.

Pregunta 8. ¿Considera usted importante crear oportunidades de desarrollo profesional que permitan satisfacer sus necesidades individuales en la institución educativa?

**Tabla 10.** Oportunidades de desarrollo profesional.

Categoría	Con frecuencia.	Porcentaje.
Totalmente en desacuerdo.	0	0%
En desacuerdo.	4	50%
Indiferente.	4	50%
De acuerdo.	0	0%
Totalmente de acuerdo.	0	0%
<b>TOTAL.</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Figura 8.** Oportunidades de desarrollo profesional.



**Interpretación:**

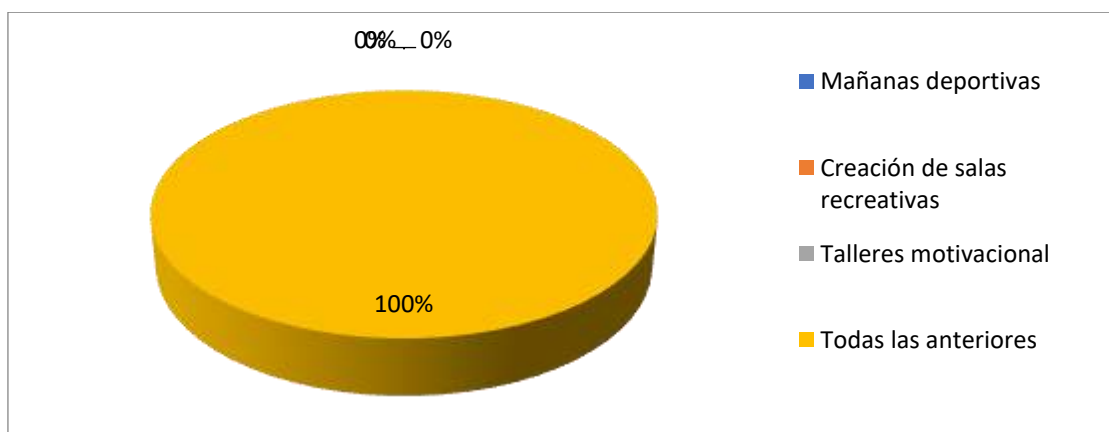
De acuerdo con la encuesta realizada a los docentes, la mitad de ellos mencionaron que están totalmente de acuerdo en que es importante crear oportunidades de desarrollo profesional que permitan satisfacer las necesidades individuales de cada uno en la institución educativa que labora, por otra parte, la otra mitad indicaron estar indiferentes, puesto que cada uno puede ir en busca de nuevas oportunidades para mejorar sus competencias y así poder ser un mejor docente.

Pregunta 9. ¿Qué tipo de actividades y programas considera usted que se deben implementar para promover un buen clima institucional?

**Tabla 11.** Implementación de actividades y programas.

Categoría	Con frecuencia.	Porcentaje.
Mañanas deportivas.	0	0%
Creación de salas recreativas.	0	0%
Talleres motivacionales.	0	0%
Todas las anteriores.	8	100%
TOTAL.	8	100%

**Figura 9.** Implementación de actividades y programas.



**Interpretación:**

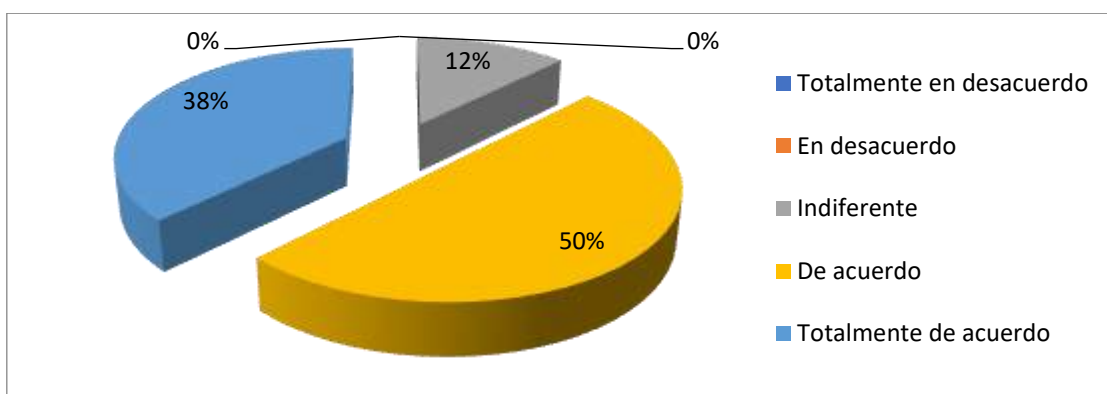
Así mismo, los resultados de la encuesta, todos los docentes indicaron que hay muchas actividades y programas que pueden considerar para promover un buen clima institucional como son las mañanas deportivas, la creación de salas recreativas para docentes, la participación a talleres motivaciones, entre otras, que servirán de mucho para incentivar al docente a dar lo mejor de sí y entre todos crear y mantener un buen ambiente institucional.

Pregunta 10. ¿Usted cree que el diseño de estrategias fortalece la gestión educativa y el clima organizacional en su lugar de trabajo?

**Tabla 12.** El Diseño de estrategias fortalece la gestión educativa.

Categoría	Con frecuencia.	Porcentaje.
Totalmente en desacuerdo.	0	0%
En desacuerdo.	0	0%
Indiferente.	1	12%
De acuerdo.	4	50%
Totalmente de acuerdo.	3	38%
<b>TOTAL.</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

**Figura 10.** El diseño de estrategias fortalece la gestión educativa.



### Interpretación:

Los resultados de la encuesta determinaron que la gran mayoría de los docentes indicaron estar de acuerdo en que el diseño de estrategias fortalece la gestión educativa y el clima organizacional en su lugar de trabajo, por otra parte, un grupo menor mencionó estar totalmente de acuerdo en que se cree estrategias para fortalecer el desempeño de los docentes, así como mantener un buen ambiente dentro de la institución educativa y finalmente el resto de los docentes se mostraron indiferentes ante la pregunta planteada.



### **Conclusiones de la aplicación de la encuesta.**

- Con la aplicación de la encuesta efectuada a los docentes, se concluye que gran parte de ellos consideran que es importante aplicar ciertas estrategias que ayuden a fortalecer el clima organizacional dentro de su establecimiento educativo.
- Además, es indispensable que todos los docentes mantengan buenas relaciones para el bienestar de la comunidad educativa y para que logren ejercer con eficacia la gestión educativa que realizan diariamente.
- Así mismo, se pudo evidenciar que la mayoría de los encuestados concuerdan que es fundamental que se mantengan capacitados constantemente, para poder aplicar nuevas técnicas y métodos en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Finalmente, los docentes encuestados afirmaron estar de acuerdo en que se realicen actividades que les brinde motivación, así como la interacción y socialización con sus compañeros, lo cual resultara beneficioso para toda la comunidad educativa.





### **Recomendación de la aplicación de la encuesta.**

- Se recomienda que las estrategias que se van a elaborar y aplicar, sean previamente socializadas con los docentes, con la finalidad de que todos puedan participar con mucha predisposición y empatía.
- En el desarrollo de las actividades se pretende fomentar las relaciones entre docentes, logrando así un mejor equilibrio socioemocional y creando compañerismo, así como empatía entre toda la comunidad educativa.
- Es indispensable que el docente reciba por parte de la institución educativa una constante capacitación, para que este fortalezca sus conocimientos, competencias y a su vez las pueda compartir y aplicar en su entorno laboral.
- Es importante que con la aplicación y desarrollo de las diversas actividades propuestas sean efectuadas con mayor frecuencia para mejorar el ambiente entre docentes, autoridades y toda la comunidad educativa y no queden como letra muerta plasmada en documentos.





### **Entrevista dirigida al director de la Escuela Básica Particular “Latinoamericana”**

**Objetivo:** conocer el criterio del director de la Escuela Básica Particular “Latinoamericana” sobre la gestión educativa y su incidencia en el clima institucional para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes.

#### **1. ¿En su papel de director, cuáles son las metas planteadas a lograr por sus docentes en la institución educativa que usted dirige?**

Considero que la principal meta de la institución como de los docentes es lograr que los estudiantes adquieran todos los saberes que son acordes a su edad, así mismo que puedan desarrollar habilidades y destrezas, las cuales serán útiles para su progreso escolar y para su vida cotidiana. Por ende, periódicamente recomiendo a los docentes que asistan a talleres en donde podrán renovar sus competencias y así adquirir nuevas metodologías para ser implementadas dentro de los salones de clases.

#### **2. ¿Considera que el uso de la tecnología es la mejor estrategia para enriquecer las competencias y conocimientos de los docentes?**

En efecto, actualmente toda la población escolar se está acoplando al uso y manejo de la tecnología para enriquecer sus conocimientos y así poder comprender con mayor facilidad lo que los docentes explican en clases. Como lo mencione anteriormente, los docentes se capacitan para poder utilizar la tecnología e innovar sus clases, ya que esto llama el interés de los estudiantes, despertando su atención y ganas por aprender más información que transmiten los docentes.





**3. ¿Usted observa a sus docentes periódicamente para mejorar las relaciones interpersonales y crear un buen clima institucional?**

Evidentemente, como director de esta institución debo conocer como es el desempeño de los docentes, así como las relaciones que se generan entre ellos, ya que es importante y fundamental que haya un ambiente laboral cómodo y agradable, puesto que ellos son ejemplos para los estudiantes. Por dicho motivo constantemente observo el trato que se dan y cuando presencio algo que no está bien, busco la manera en ellos lo puedan resolver, con la finalidad de que no afecte al resto de los docentes y mucho menos a los estudiantes.

**4. ¿Considera usted que la comunidad educativa mantiene buenas relaciones interpersonales entre sí?**

A decir verdad, considero que la comunidad educativa de esta institución posee buenas relaciones interpersonales, ya que constantemente se realizan actividades en donde todos deben participar y hasta el momento no se ha observado ningún problema o inconveniente entre sí.

**5. ¿Cree que la elaboración de estrategias innovadoras es una herramienta que beneficia a toda la comunidad educativa?**

Ciertamente, la elaboración e implementación de estrategias siempre serán de ayuda y beneficio para la comunidad educativa, ya que estas deben ser novedosas e innovadoras, donde los estudiantes se sientan motivados en adquirir nuevos conocimientos y que mejor si estas son herramientas que no conocen.





Presentación de los resultados:

Respecto al análisis de la entrevista aplicada al director de la institución educativa el entrevistado hace mucho énfasis en la problemática investigada, así mismo destaca que mantener un buen clima organizacional en la institución educativa mejoraría la relación no tan solo entre docentes, directivos, sino también a toda la comunidad educativa en general, por lo tanto, es indispensable que se generen actividades para que los mismos tengan una interacción entre sí aminorando posibles malos entendidos, distanciamiento o falta de comunicación en ellos.

Conclusiones del diagnóstico.

En cuanto a las conclusiones de diagnóstico aplicadas a los docentes de la institución educativa se puede establecer y observar que realmente existe una problemática de comunicación e interrelación entre ellos, lo cual amerita el desarrollo de la propuesta mediante actividades para mejorar dicho problema.

Por otra parte, se pudo establecer que ciertos grupos de docentes denota algo de individualismo es decir que no comparten ni socializan sus conocimientos y experiencias con los demás lo cual genera problemáticas a corto y mediano plazo, finalmente es necesario que el director tome cartas en el asunto y encuentre la manera de dar soluciones mediáticas al problema antes mencionado.





**Título de la propuesta.**

Estrategias para mejorar las relaciones interpersonales de los directivos y docentes.

**Justificación de la propuesta.**

En el desarrollo de la investigación, se planteó diseñar la propuesta cuyo título es: Estrategias para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes. Dicha propuesta pretende poseer una adecuada relación entre docentes, lo cual sin duda mejora la gestión educativa en la institución.

Por otra parte, es importante que los docentes experimenten un mejor ambiente y se motiven en la ejecución y desarrollo de sus actividades diarias. Por tanto, se pensó en el diseño de actividades recreativas para fomentar las relaciones interpersonales entre docentes y alumnos. A su vez, se busca incentivar a los docentes y se los anima a aumentar de su rendimiento laboral.

La propuesta fomenta a que los docentes participen activamente por medio del desarrollo de actividades recreativas, las cuales pueden ejecutarse dentro y fuera de la escuela, logrando así crear un ambiente ameno entre compañeros docentes. Con el diseño de estrategias para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes, se estima que esta sea motivadora para los lectores o para los que tengan acceso a la misma.





### **Objetivo general de la propuesta.**

Diseñar estrategias para mejorar las relaciones interpersonales de los directivos y docentes, mediante el desarrollo de actividades recreativas.

### **Objetivos específicos de la propuesta.**

1. Escoger estrategias recreativas para mejorar las relaciones interpersonales de los directivos y docentes.
2. Efectuar. Actividades para incrementar el desempeño diario de los directivos y docentes.
3. Incentivar a la comunidad educativa en el desarrollo de actividades que integren a los directivos y docentes.

### **Descripción**

La propuesta tiene el propósito de diseñar estrategias para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes. Seguidamente, se describe la propuesta de la siguiente manera: Iniciando con portada, se visualiza la integración de un grupo de docentes compartiendo actividades de sano esparcimiento. Dentro del contenido de la propuesta, se exhibe la elaboración de 10 actividades, las cuales tienen la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales de los docentes. Cada actividad consta con su tema, objetivo, descripción e instrucciones y recursos.





## Fundamentación teórica

Desde la perspectiva en nuestra propuesta, reconoce la importancia que tienen las estrategias para desarrollar activamente las relaciones interpersonales en el ámbito educativo. Al adoptar este marco teórico, entendemos que el líder no solo ejerce autoridad, sino que también actúa como facilitador en la con creación colectiva de conocimiento de las estrategias.

Para lograr esta premisa, el líder debe fomentar entornos propicios para formación de estrategias y actividades dentro del ámbito educativo y en donde se fortalezca una relación colectiva y que todos los actores educativos se empoderen de sus roles y participen de forma activa, facilitando el desarrollo integral de los individuos.

En consonancia con los principios del compañerismo, la propuesta está enfocada en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales mediante estrategias que promueven la reflexión crítica, la colaboración y la construcción de nuevas estrategias. Para la ejecución, implica la organización de mesas de trabajo a partir de un dialogo abierto y la exploración conjunta de ideas, donde se valoren las distintas perspectivas y se fomente una buena relación interpersonal. de manera que el directivo no solo ejerce en la toma de decisiones unilaterales, sino que también la propuesta busca promover la creación de espacios participativos que empodera la noción constante que se enriquece mediante el intercambio entre los individuos; la propuesta busca promover nuevas estrategias y habilidades que no se están aplicando en su totalidad y que han sido identificadas en la investigación, fomentando la autonomía, pensamiento crítico creativo en la exploración de soluciones a los desafíos presentes en la institución. Así, busca brindar un



impulso institucional, fundamentando en el respeto a la diversidad, el trabajo cooperativo como un proceso colectivo.

### **Exigencias que debe cumplir de acuerdo a su naturaleza y alcance**

La propuesta en la gestión educativa debe cumplir diversas exigencias según su naturaleza y alcance. En primer lugar, debe asegurar la coherencia entre sus objetivos y las estrategias diseñadas, alineándolas con las necesidades identificadas y los principios propuestos. Además, debe ser flexible y adaptable a las características específicas de la Institución, permitiendo la personalización de actividades y materiales para garantizar su pertinencia. También es crucial incluir mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto y la efectividad de las estrategias con la definición de indicadores de éxito y evaluaciones periódicas para garantizar la mejora continua del desempeño directivo.

### **Alcance**

La investigación busca dar una pronta solución al problema planteado y a su vez se proponen desarrollar diferentes estrategias y actividades dentro de esta investigación.

Estrategias para mejorar las relaciones interpersonales de los directivos y docentes.

La misma que está diseñada para mejorar el clima organizacional, comunicación e interrelación entre los docentes y de toda la comunidad educativa, por tanto, el alcance de la propuesta, no tan solo se limita a la institución antes mencionada, sino también pretende alcanzar interrelacionarse con otras instituciones y porque no decirlo a nivel local.



Para efectos del desarrollo de la propuesta antes señalada se declara que fue necesario el desarrollo de 10 actividades las cuales están orientadas a diferentes temáticas que de igual manera necesitan la participación de los docentes, así como también de la cabeza principal de la misma, siendo todos los verdaderos beneficiados.





CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA.

# ESTRATEGIAS

para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes.



**Autoras:**

Lic. Aguayo Vera Silvy Norayma  
Lic. Fonseca Fonceca Irma Susana

Durán – Ecuador  
2024



**Tema de la actividad 1:**

**Motivando a mi equipo de trabajo**



**Objetivo:**

Impartir un momento de disfrute y socialización entre los compañeros de trabajo, con la finalidad de mejorar el estado de ánimo de cada uno de los empleados y que a su vez se sientan motivados.

**Descripción e instrucciones:**

- Unos minutos antes de empezar con sus actividades diarias dentro del plantel, es reunir a todo el personal que laboran en las instalaciones, para tener un tiempo de diversión.
- La persona que dirige la actividad, estará indicando por qué se va a realizar esa dinámica, es decir, qué se efectuará para aumentar el ánimo de todos los presentes, antes de empezar a realizar sus respectivos trabajos. De la misma manera que



	<p>mencionara, cuáles serían las pautas para su realización de la actividad o dinámica.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• De acuerdo al grupo de trabajadores, se realiza grupos en donde uno de ellos deberá realizar un dibujo cualquiera, sin dejar que nadie lo vea, para después indicarles a sus demás compañeros ciertas cosas, con la finalidad de que ellos logren realizar el mismo dibujo, cabe mencionar que esto estará bajo un tiempo determinado.</li><li>• Una vez se finaliza el tiempo, se revisan los trabajos si se asemejan o no. Habrá que reflexionar acerca de la interpretación de cada uno y sobre la manera de expresarse y transmitir las instrucciones. Esta actividad es importante para que todos los compañeros de trabajo tengan buenas relaciones dentro y fuera del plantel educativo.</li></ul>
<b>Recursos:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lápiz – borrador.</li><li>• Hojas de papel Bond.</li><li>• Marcadores.</li></ul>



**Tema de la actividad 2:**

Equipo de trabajo interactivo.



**Objetivo:**

Manifiestar la importancia que tienen los trabajadores para la institución educativa en donde laboran y a su vez brindarles un momento de diversión y socialización entre compañeros de trabajo,

**Descripción e instrucciones:**

- Antes de que cada docente que labora en la institución vaya a realizar sus respectivas funciones, el coordinador general dialoga con ellos el primer día de la semana, sobre el valor que tiene cada uno, no por la función que realizan, sino porque como seres humanos son muy significativos, (palabras de ánimo para levantar su autoestima).
- Luego les indica que van a realizar un juego, el cual debe ser en grupos, es decir, que debe haber la misma cantidad en todos los



	<p>Grupos, después, les preguntan si han jugado Puzle o rompecabezas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• El grupo debe estar en una fila, el primero debe elegir una pieza y colocarla en la superficie, luego retornara y dará posta para que la siguiente persona salga a realizar lo mismo y así hasta lograr armarlo de manera correcta, el equipo que lo realice primero y bien es premiado con unas fundas de chocolates para cada integrante.</li><li>• Dicha actividad, les permite a los directivos brindarles unas palabras de ánimo a sus trabajadores, así como a que tengan un momento de distracción, la misma que les ayudará a mejorar su estado de ánimo y pueda realizar sus labores con la mejor de las actitudes.</li></ul>
<b>Recursos:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Puzle gigante con varias piezas.</li><li>• Fundas de chocolates (premio)</li></ul>



### Tema de la actividad 3:

Familiarización entre docentes y familias.



**Objetivo:**

Unir a los docentes de las diferentes asignaturas de la institución educativa, para que tengan un día de integración con sus compañeros de trabajo y sus respectivas familias.

**Descripción e instrucciones:**

- Con antelación, el directivo del plantel les comunica a sus trabajadores que se va a realizar un día de integración, la fecha y el lugar donde se lo va a llevar a cabo
- Les anuncia que en ese día pueden asistir con sus familias, donde tendrán muchas actividades recreativas, además de poder degustar de ricos platillos.
- El día del evento, se vuelve a mencionar lo importante que es compartir actividades con todos los colaboradores de la



	<p>institución educativa, ya que es una satisfacción que pertenezcan a la misma.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• . Luego se realizarán juegos tradicionales como los ensacados, el huevo y la cuchara, entre otros. Luego podrán formar equipos y realizar juegos de fútbol, así como ingresar a las piscinas y finalmente pueden acceder a comer la de los alimentos que están preparados en el lugar.</li><li>• Este tipo de actividades, es muy importante que se den en las instituciones educativas, porque así los docentes y el resto del personal pueden disfrutar de un día de diversión con sus compañeros de trabajo y sus familias.</li></ul>
<b>Recursos:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Complejo deportivo.</li><li>• Piscinas.</li><li>• Juegos tradicionales, etc.</li></ul>



**Tema de la actividad 4:**

Uso del buzón para mejorar y optimizar cambios.



**Objetivo:**

Mantener una comunicación constante con los trabajadores de la institución educativa, por medio de un buzón de mejoras, donde puede manifestar sugerencias, quejas y opiniones, las mismas que deben ser atendidas para la optimización de cambios.

**Descripción e instrucciones:**

- Es importante que toda institución educativa implemente una caja o buzón donde los trabajadores puedan expresar sugerencias, quejas y opiniones, las mismas que deben ser leídas por los directivos.



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es importante que toda institución educativa implemente una caja o buzón donde los trabajadores puedan expresar sugerencias, quejas y opiniones, las mismas que deben ser leídas por los directivos.</li><li>• De la misma manera, que es necesario que los empleados conozcan que fueron escuchadas.</li><li>• Por lo cual, se debe realizar una reunión cada cierto tiempo. Eso dependerá de que tantas notas se encuentren dentro del buzón, es decir, que el director indicará el día de la reunión para tratar los temas que se encuentren en la caja.</li><li>• En dichas reuniones, los directivos deben influenciar el positivismo en los trabajadores, para que puedan realizar sus trabajos satisfactoriamente, sabiendo que las sugerencias, quejas y opiniones fueron atendidas.</li><li>• De la misma manera que se busque una solución oportuna a lo sugerido por sus colaboradores.</li></ul>
<b>Recursos:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• -Caja</li><li>• Hojas.</li><li>• Bolígrafos.</li></ul>





**Tema de la actividad 5:**

Bonos y motivaciones.



**Objetivo:**

Incentivar a los docentes y demás trabajadores de la institución educativa al finalizar cada año escolar a través de bonos y motivaciones por todo el esfuerzo que desempeñó durante ese periodo, logrando así elevar su autoestima.

**Descripción e instrucciones:**

- Es imprescindible, que toda entidad educativa realice un reconocimiento a la labor de los docentes y demás trabajadores al finalizar el año lectivo.
- Así mismo, a fines de cada año, se hará una ceremonia de reconocimiento a todos los docentes y trabajadores por su ardua colaboración dentro del plantel, donde se les hará entrega de diplomas por su esfuerzo y dedicación, las medallas serán





	<p>entregadas a docentes que ya estén por salir de la institución si fuese el caso.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• De la misma manera que se proyectarán fotos de las diferentes actividades, reuniones y demás eventos que se realizaron durante el periodo lectivo.</li><li>• Finalmente, se procederá a ofrecer una cena para todos; dicho momento será útil para continuar cultivando compañerismo entre sí.</li></ul>
<b>Recursos:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diplomas.</li><li>• Medalla</li><li>• Fotos del período lectivo.</li><li>• Cena.</li></ul>



### Tema de la actividad 6:

Pertinencia y pertenencia de donde soy yo.



#### Objetivo:

Esta actividad tiene como objetivo que los y las docentes de la institución se conozcan a sí mismos, tomando en cuenta las distintas dimensiones de su personalidad.

#### Descripción e instrucciones:

- Esta actividad consiste en que el o la docente elabore un collage que refleje quién es, utilizando revistas, marcadores, paleógrafos, entre otras cosas.
- Este collage será su "bandera" y se logrará recorriendo los distintos ámbitos o aspectos de la persona; tales como la familia, los amigos, el colegio, sus intereses, sus creencias, etc.



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Primero habrá una etapa de reflexión, donde el director realizará preguntas orientadoras para luego pasar a la realización del collage en la bandera.</li></ul> <p>La idea es que cada uno de los docentes sea representado en la mayor cantidad de dimensiones posibles. Se recomienda compartir cada collage al finalizar la actividad, describiendo qué fue lo que colocaron en su bandera y el porqué, para así generar una instancia en donde todos puedan conocerse mejor entre sí.</p>
<b>Recursos:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Papelógrafo</li><li>• Revistas</li><li>• Goma</li><li>• Tijeras</li></ul>

**Tema de la actividad 7:**

Los días magníficos.

Fechas  
Importantes



**Objetivo:**

Incentivar a los docentes en cada una de las fechas importantes o días considerados como magníficos durante el año, elevando su confianza y autoestima.

**Descripción e instrucciones:**

- Es importante que todo el personal que trabaja dentro de la institución educativa conozca los eventos importantes que se pueden generar al transcurso de un periodo lectivo, es decir, un cumpleaños, un día festivo (Día de la Madre o del padre), Navidad, fin de año.
- Es en este tipo de actividades es donde el director o el coordinador social debe realizar reuniones o eventos para agasajar al personal, de acuerdo con la celebración.

	<p data-bbox="500 289 1399 394">De esa forma, el docente o director que es celebrado se va a sentir muy contento de formar parte del equipo que lo conforma.</p>
<p data-bbox="237 436 375 468"><b>Recursos:</b></p>	<ul data-bbox="516 443 837 548" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="516 443 703 474">• Calendario</li> <li data-bbox="516 516 837 548">• Programa de eventos.</li> </ul>

**Tema de la actividad 8:**

Interactuando con los conflictos.



**Objetivo:**

Motivar a los docentes a tener un momento de diversión a través de juegos de obstáculos y haciéndole frente a conflictos, donde podrán trabajar en grupos, fortaleciendo habilidades socioafectivas entre compañeros de trabajo.

**Descripción e instrucciones:**

- En primera instancia, este tipo de actividad debe ser programada con antelación para que todos los docentes puedan asistir y así participar con sus compañeros.
- El día del evento, se debe realizar distintos tipos de circuitos, para lo cual deberán formar grupos, ya que todos deben realizar los juegos.



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cada grupo que logre terminar en primer lugar tendrá una puntuación, la cual será sumada al finalizar todo el evento y saber cuál fue el grupo que ganó.</li><li>• Se hará entrega de premios al primer lugar y al finalizar podrán degustar de un refrigerio entre todos los participantes, donde compartirán opiniones sobre lo que realizaron y cómo se sintieron al asistir</li></ul>
<b>Recursos:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Colchonetas.</li><li>• Llantas.</li><li>• Sogas.</li><li>• Hulas</li><li>• Conos.</li><li>• Canastas</li></ul>

**Tema de la actividad 9:**

Me incentivo con las conferencias.



**Objetivo:**

Incentivar a los docentes a despertar de su deseo en comprometerse a realizar sus actividades de la mejor manera posible por medio de conferencias. De la misma manera que aumentan su autoestima y confianza en sí mismos.

**Descripción e instrucciones:**

- Las charlas motivacionales son muy importantes y necesarias para los docentes, ya que muchas veces ellos no se encuentran en su mejor estado de ánimo y estas logran ayudar a mejorarlo.
- Es indispensable que la persona que vaya a dictar estas charlas tenga el conocimiento suficiente para motivar a los docentes a realizar sus roles de la mejor forma posible.
- Así también debe estar la presencia de un psicólogo, el mismo que da una opinión sobre el tema que se está desarrollando.



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Finalmente, el director de la institución también debe brindar palabras motivacionales para su equipo de trabajo.</li><li>• Una vez terminado el taller, cada uno de los asistentes tendrá un pequeño obsequio por haber estado presente en la charla motivacional.</li></ul>
<b>Recursos:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Computador.</li><li>• Proyector</li><li>• folletos informativos</li><li>• Obsequios.</li></ul>

**Tema de la actividad 10:**

Interactuemos con el amigo oculto.

**Objetivo:**

Motivar a los docentes a conocer a sus compañeros de trabajo interactuando con el amigo oculto, logrando cultivar un ambiente institucional agradable y cómodo para los que lo conforman.

**Descripción e instrucciones:**

- Esta es una actividad que normalmente se la realiza en el mes de diciembre por las fiestas de Navidad. Pero es bueno que se la realice durante todo un periodo lectivo.

Permitiendo que cada uno de los participantes aprenda a conocer a sus compañeros de trabajo. Para iniciar el juego que durará todo el año lectivo, el director los reunirá e indicará lo que se va a realizar, es decir, que se realizará un sorteo del amigo secreto.



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Donde cada uno debe de elegir un papel y no debe decir qué nombre o compañero le salió.</li><li>• Un día de la semana podrán dar un regalo a su amigo secreto. El valor del regalo no debe ser tan costoso, ya que en la fiesta de Navidad se revelará quién le estuvo dando regalos en todo el año y es ahí donde se debe de dar el mejor regalo.</li><li>• Esta actividad permite que entre los miembros de una institución tengan un momento de diversión, a su vez se mantienen animados, además de que entre todos aprenden a desarrollar sus habilidades socioafectivas.</li></ul>
<b>Recursos:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• —Caja sorpresa.</li><li>• Papeles con nombres.</li></ul> <p>Regalo semanal</p>





### **Conclusiones.**

Es importante diseñar estrategias individuales y grupales para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes dentro de una institución u organización, con la finalidad de crear un buen ambiente laboral.

Asimismo, es fundamental que se logre fundamentar los referentes teóricos relacionados con la innovación de la gestión educativa, para que los docentes mejoren sus competencias y estas puedan ser utilizadas en sus jornadas diarias.

De la misma manera, es oportuno que se pueda establecer un clima institucional, el cual deba existir entre docentes; de ese modo, las relaciones entre ellos serían las más idóneas, beneficiando así a toda la comunidad educativa.

Finalmente, es necesario que se logre elaborar estrategias para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Latinoamericana”, porque de esa manera se crea un clima institucional armonioso, donde todos realizaran sus labores de la mejor manera.





### Recomendaciones

Se recomienda, el diseño de estrategias grupales e individuales para el personal de una institución u organización, donde se puedan mejorar las relaciones entre ellos, dando como ejemplo para el resto de la comunidad que está a sus alrededores.

Es relevante que los docentes innoven sus competencias haciendo uso de varios referentes teóricos, los mismos que le darán pautas para que sus clases sean más atractivas, así como le permitirá adquirir mayor conocimiento y a su vez manejarlo en cada una de sus clases.

Se aconseja que dentro de una institución se logre establecer y mantener un adecuado ambiente laboral, donde haya una comunicación fluida, donde se puedan resolver los conflictos de manera pacífica sin afectar el plantel.

Por último, es recomendable que se elabore estrategias para mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Latinoamericana”, para que cada uno de ellos pueda realizar su labor de manera adecuada, ya que ellos son un ejemplo a seguir de cómo se relacionan e integran con sus semejantes para sus estudiantes.





## DIAGRAMA DE GANTT DE TESIS

RESPONSABLES	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO
SILVYA AGUAYO VERA	Realizar charla al personal docente y directivos con el tema de motivación laboral.								
SUSANA FONSECA FONSECA		Interactúe con el personal docente y directivos con dinámicas utilizando rompecabezas puzle.							





SILVYA AGUAYO VERA			Realizar actividades de integración con el personal docente, directivos y familiares, interactuando con juegos tradicionales.						
SUSANA FONSECA FONSECA				Construcción del buzón de sugerencias para mejoras donde puede manifestar sugerencias, quejas y opiniones, las mismas que deben ser atendidas para la optimización de cambios.					
SILVYA AGUAYO VERA					Motivar a los docentes a tener un momento de diversión a través de juegos de obstáculos y haciéndole frente a conflictos, donde podrán, fortalecer habilidades.				





					Socioafectivas entre compañeros tema. Interactuando con los conflictos				
SUSANA FONSECA FONSECA						Me incentivo con las conferencias invitar a los docentes a despertar su deseo de comprometerse a realizar sus actividades de la mejor manera para aumentar su autoestima y confianza en sí mismos.			
SILVYA AGUAYO VERA							Interactuemos con el amigo oculto. Motivar a los docentes a conocer a sus compañeros de trabajo, interactuando con el juego amigo secreto, logrando cultivar un ambiente institucional, agradable y cómodo.		





SUSANA FONSECA FONSECA								Los días magníficos. Incentivar a los docentes que cada fecha importante o días considerados como magníficos durante el año, elevan su confianza y autoestima.	
SILVYA AGUAYO VERA Y SUSANA FONSECA FONSECA									Bonos y motivaciones, Incentivar a los docentes y demás trabajadores de la institución educativa al finalizar cada año escolar a través de bonos y motivaciones por todo el esfuerzo que desempeñó durante ese periodo, logrando así elevar su autoestima.







## Referencias Bibliográficas

Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Revista Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290. Obtenido de

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/1578/2199/>

Analuisa, I., & Pila, J. (Agosto de 2020). Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud. *Revista Internacional Tecnológica Educativa Docentes 2.0*, 8(2), 5-15.

Obtenido de <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/download/134/338/1186>

Angulo, K. (2022). Gestión de la innovación educativa: una pieza clave para alcanzar la calidad educativa. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(6), 226-236.

Obtenido de

<https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/download/553/381>

Arias. (2018). *Investigación bibliográfica*.

Arias, J. (2020). *Técnica e instrumentos de investigación científica*. (E. C. EIRL, Ed.)

Arequipa, Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL.





- Atoche, M. (2021). Magíster en Educación. *Características del clima institucional de las instituciones educativas del nivel Inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia*. Universidad de Piura, Piura. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5684/MAE\\_EDUC\\_GE\\_2204.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5684/MAE_EDUC_GE_2204.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Cajas, A. (2020). *Investigación de Campo: Características, Tipos, Técnicas y Etapas*. Obtenido de <file:///C:/Users/USER01/Downloads/Investigaci%C3%B3n%20de%20Campo.pdf>
- Cajiao, L. (2021). *La importancia del clima organizacional dentro del ambiente laboral*. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Obtenido de [https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2195/\\_IMPORTANCIA\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_DENTRO\\_AMBIENTE\\_LABORAL\\_EMPRESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2195/_IMPORTANCIA_CLIMA_ORGANIZACIONAL_DENTRO_AMBIENTE_LABORAL_EMPRESA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Campoverde, D., & Bravo, N. (2021). La eficiencia de la gestión educativa y su impacto en la innovación del docente. *Revista Digital Publisher*, 6(2), 139 - 155.
- Cárdenas, M., Callinapa, E., Canaza, C., & AlfredoCateriano. (2022). Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revista Revoluciones. Estudios en Ciencia Política, Humanidades y Sociales*, 4(9), 102-134. Obtenido de <https://www.revistarevoluciones.com/index.php/rr/article/view/105>





Cenas, F., Blaz, F., & Castro, W. (2020). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(5), 964-979. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8016950.pdf>

Charris, A., & Manjarrés, D. (2022). Maestría en Educación. *Comunicación Organizacional: una estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas*. Universidad de la Costa, Barranquilla. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/9158/Comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cherres, J. (2020). Licenciada en Ciencias de la Educación. *El entorno natural como material didáctico en el aprendizaje significativo de ciencias naturales*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32211/1/Tesis%20Final%20Jenny%20Cherres%2016-12-2020%20%281%29.pdf>

Chipantiza, S., Viteri, A., Chipantiza, A., & Chipantiza, C. (2023). La gestión educativa como factor importante en la eficacia del clima organizacional en instituciones educativas. *Ciencia Latina Internacional*, 7(2), 10199- 10210. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/6112/9284/>





Cisneros, I. (2022). Magister en Ciencias de la Educación. *Análisis de las relaciones docentes*.

Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas. Obtenido de

<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/3324/1/Cisneros%20Mart%C3%ADnez%20Igna%20Isabel.pdf>

Feria, H., González, M., & Mantecón, S. (24 de Junio de 2020). La encuesta. (CEPUT, Ed.)

*Revista Didasc@lia*, 11(3), 62 - 79.

Flores, H. (Septiembre de 2021). La gestión educativa, disciplina con características propias.

*Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 8(1). Obtenido de

<https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9n1/2007-7890-dilemas-9-01-00008.pdf>

Gorozabel, J., & Alcivar, T. (2020). Los modelos de gestión educativa y su aporte en la educación ecuatoriana. *Revista Episteme Koinonia*, 3(5).

Gorozabel, J., Alcívar, T., Moreira, L., & Zambrano, M. (Junio de 2020). Los modelos de

gestión educativa y su aporte en la educación ecuatoriana. *Revista Episteme Koinonía*, 3(5), 1-9.

Guevara, G., Castro, A., & Verdesoto, N. (2020). Metodología de la investigación descriptiva.

*Revista Recimundo*, 163 - 167.

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (Julio de 2020). Metodologías de investigación

educativa. *Revista Recimundo*, 4(3), 163 - 173.





Guevara, X. (2018). Maestría en Investigación en Educación. *Clima organizacional*.

Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Obtenido de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>

Hernández, & Miranda. (25 de Marzo de 2020). Gestión educativa estratégica como eje para la transformación de comunidades de aprendizaje. *Revista Espacios*, 41(44).

Hernández, Fernández, & Baptista. (2018). Metodología de la Investigación.

Jiménez, K., & Alonso, M. (2020). Maestría en Educación. *Estrategias pedagógicas mediadas por redes sociales para el fortalecimiento de la comprensión lectora en los estudiantes de educación básica secundaria*. Universidad de la Costa, Barranquilla. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/6388/Estrategias%20pedag%C3%B3gicas%20mediadas%20por%20redes%20sociales%20para%20el%20fortalecimiento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lalangui, L. (2023). Licenciada en Ciencias de Educación Inicial. *Ambientes de aprendizaje en el desarrollo socio afectivo en niños y niñas de 4 a 5 años*. Universidad Central del Ecuador, Quito. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/31106/1/UCE-FIL-CEI-LALANGUI%20LINDA.pdf>

Loyola, C. (2020). La participación educativa como una herramienta de mejora. *Revista*

*Dialnet*, 35-51. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7516998.pdf>





- Lozano, Y. (2020). *Beneficios de un buen clima organizacional en una empresa*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Obtenido de [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/44005/LOZANOJIMENEZ\\_YULIETPAOLA2020\\_Presentaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/44005/LOZANOJIMENEZ_YULIETPAOLA2020_Presentaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mafla, M., & Morán, A. (2022). La gestión educativa y su impacto en el desarrollo curricular. *Digital Publisher*, 7(1), 227-243. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8292500.pdf>
- Manaure, E. (2021). Factores de la comunicación organizacional interna que afecta la gestión de un núcleo escolar rural. *Revista Dialnet*, 36(1), 31-57. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8035984.pdf>
- Marcillo, S., & Tomalá, E. (19 de Enero de 2021). La gestión educativa y su influencia en los nuevos desafíos del desarrollo curricular en la Unidad. *Revista 593 Digital Publisher*, 6(2-1), 76-93. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7897384.pdf>
- Merino, Y. (2021). Magíster en Educación. *Clima institucional percibido en la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento 2020*. Universidad de Piura, Piura. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5216/MAE\\_EDUC\\_GE\\_2107.pdf?sequence=2](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5216/MAE_EDUC_GE_2107.pdf?sequence=2)





Miranda, L., Angulo, L., & López, G. (2018). El programa Perfiles, dinámicas y desafíos de la educación costarricense: Una propuesta para la innovación pedagógica y la producción de materiales y recursos didácticos tecnológicos en la Universidad Nacional, Costa Rica. 1-24. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v22n1/1409-4258-ree-22-01-201.pdf>

Montaño, S., López, D., & Socarras, C. (2020). Estudio de la gestión financiera en las instituciones educativas públicas de Primaria y Secundaria. *Revista Espacios*, 41(13), 19-33. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n13/a20v41n13p19.pdf>

Montes, D. (12 de Septiembre de 2018). *Métodos de análisis estadístico*. Obtenido de Proyectos, gestión conocimiento: <https://www.pgconocimiento.com/metodos-de-analisis-estadistico/>

Moreira, S., & Peña, G. (2022). Análisis de la Gestión Pedagógica y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(3), 569-587. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8635310.pdf>

Ochoa, A., & Martínez, E. (2020). Análisis del concepto de participación en estudiantes de secundarias públicas. *Revista Sinéctica*(54), 1-19. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2020000100130](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2020000100130)





Oliveros, A. (2022). Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico.

*Propuesta para mejorar el clima institucional de una institución de educación superior pedagógica pública en Huaraz.* Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/ce8c5175-4af9-446f-bd1c-fb2ec29d6998/download>

Palmar, L., & Calimán, A. (2022). Clima Organizacional y calidad de servicio desde el principio de la fraternidad. *Revista Científica Electrónica de negocios*, 5-18. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8499683.pdf>

Papic, K. (2020). Medios de comunicación organizacional interna en colegios públicos. *Alteridad Revista de Educación*, 15(2), 241-255. Obtenido de <https://alteridad.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2.2020.08>

Poma, P., & Granda, D. (2020). El director escolar como líder de la comunidad educativa. *Revista Sociedad y Tecnología*, 3(1), 29-38. Obtenido de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/59>

Prieto, B. (21 de Abril de 2018). El uso de los métodos deductivo e inductivo. *Revista Cuadernos de Contabilidad*, 18 - 46.

Quintero, J., García, R., & Aguirre, M. (2020). Tesis de grado. *Estrategias innovadoras para el mejoramiento del clima organizacional en el sector empresarial colombiano.* Universidad del Tolima., Tolima, Colombia. Obtenido de





<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4465/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Revista Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/html/>

Reyes, A. (2023). Maestro en administración de la educación. *Gestión directiva y clima institucional en una Institución Educativa de un distrito de Ayabaca – Piura*.

Universidad Cesar Vallejo, Piura. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106489/Reyes\\_BA-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106489/Reyes_BA-SD.pdf?sequence=4)

Rodríguez, J., Pérez, O., & Arregocés, D. (2021). Maestría en Dirección y Gestión de

Instituciones Educativas. *Estrategias de Gestión Educativa para fortalecer el clima*

*organizacional de tres instituciones educativas de Guajira*. Universidad de la Sabana, La Guajira. Obtenido de

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/50103/Tesis%20Arregoces.pdf?sequence=1>

Rugel, J., Esteves, Z., & Tamariz, H. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño

docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 8(16), 4-





19. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2542-30882023000200004](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000200004)

Sánchez. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Revista Interdisciplinar Ciencia Latina*, 4(2).

Sánchez, M., & Degado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones educativas. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2).

Sánchez, M., Fernández, M., & Diaz, J. (1 de Octubre de 2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica Uisrael*, 8(1), 115-128.

Segura, M. (2023). Licenciada en Psicopedagogía. *Clima institucional y la comunicación asertiva en estudiantes de EGBM5to, 6to y 7mo de la Unidad Educativa Bautista*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/39149/1/TESIS%20FINAL\\_Maria%20Fernanda%20Segura-signed-signed-signed%20%282%29.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/39149/1/TESIS%20FINAL_Maria%20Fernanda%20Segura-signed-signed-signed%20%282%29.pdf)

Sosa, K. (2021). Magíster en Educación. *Características del clima institucional percibido por el personal de la IE Genaro Martínez Silva de Villa Pedregal Grande antes y durante el confinamiento – 2020*. Universidad de Piura, Piura. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5209/MAE\\_EDUC\\_GE\\_2106.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5209/MAE_EDUC_GE_2106.pdf?sequence=2&isAllowed=y)





Taramuel, J., García, C., Santacruz, M., & Campaña, V. (2022). Estudio de caso: la creación de ambientes de aprendizajes desde la iniciativa de los estudiantes de la básica superior mediante el aula invertida. *Revista Multidisciplinar*, 6(6), 13894-13910. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/4408/6761/>

Torres, J. (2023). Gestión de talento humano. *Incidencia del clima organizacional en la satisfacción del personal*. Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/25052/1/UPS-GT004403.pdf>

Troncoso, C. (2018). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación. *Revista de la Facultad Médica*, 65(2), 329 - 332.

UNEMI. (2020). *Alcance de la Investigación*. Universidad de Milagra UNEMI, Milagro.

Obtenido de

[https://sga.unemi.edu.ec/media/archivocompendio/2021/08/12/archivocompendio\\_202181223225.pdf](https://sga.unemi.edu.ec/media/archivocompendio/2021/08/12/archivocompendio_202181223225.pdf)

Vásquez, L., Herrera, I., Cobeña, R., & Peralta, A. (2023). Gestión del proceso de innovación de las prácticas de enseñanza en instituciones educativas. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 7(1), 468-477. Obtenido de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/download/1971/2459/>





Zambrano, M., Gorozabel, J., Alcívar, T., & Moreira, L. (2020). Los modelos de gestión educativa y su aporte en la educación ecuatoriana. *EPISTEME KOINONIA*, 3(5), 1-9.  
Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/258/2581039015/2581039015.pdf>





### **Entrevista dirigida al director de la Escuela Básica Particular “Latinoamericana”**

**Objetivo:** conocer el criterio del director de la Escuela Básica Particular “Latinoamericana” sobre la gestión educativa y su incidencia en el clima institucional para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes.

#### **6. ¿En su papel de director, cuáles son las metas planteadas a lograr por sus docentes en la institución educativa que usted dirige?**

Considero que la principal meta de la institución como de los docentes es lograr que los estudiantes adquieran todos los saberes que son acordes a su edad, así mismo que puedan desarrollar habilidades y destrezas, las cuales serán útiles para su progreso escolar y para su vida cotidiana. Por ende, periódicamente recomiendo a los docentes que asistan a talleres en donde podrán renovar sus competencias y así adquirir nuevas metodologías para ser implementadas dentro de los salones de clases.

#### **7. ¿Considera que el uso de la tecnología es la mejor estrategia para enriquecer las competencias y conocimientos de los docentes?**

En efecto, actualmente toda la población escolar se está acoplando al uso y manejo de la tecnología para enriquecer sus conocimientos y así poder comprender con mayor facilidad lo que los docentes explican en clases. Como lo mencione anteriormente, los docentes se capacitan para poder utilizar la tecnología e innovar sus clases, ya que esto llama el interés de los estudiantes, despertando su atención y ganas por aprender más información que transmiten los docentes.





**8. ¿Usted observa a sus docentes periódicamente para mejorar las relaciones interpersonales y crear un buen clima institucional?**

Evidentemente, como director de esta institución debo conocer como es el desempeño de los docentes, así como las relaciones que se generan entre ellos, ya que es importante y fundamental que haya un ambiente laboral cómodo y agradable, puesto que ellos son ejemplos para los estudiantes. Por dicho motivo constantemente observo el trato que se dan y cuando presencio algo que no está bien, busco la manera en ellos lo puedan resolver, con la finalidad de que no afecte al resto de los docentes y mucho menos a los estudiantes.

**9. ¿Considera usted que la comunidad educativa mantiene buenas relaciones interpersonales entre sí?**

A decir verdad, considero que la comunidad educativa de esta institución posee buenas relaciones interpersonales, ya que constantemente se realizan actividades en donde todos deben participar y hasta el momento no se ha observado ningún problema o inconveniente entre sí.

**10. ¿Cree que la elaboración de estrategias innovadoras es una herramienta que beneficia a toda la comunidad educativa?**

Ciertamente, la elaboración e implementación de estrategias siempre serán de ayuda y beneficio para la comunidad educativa, ya que estas deben ser novedosas e innovadoras, donde los estudiantes se sientan motivados en adquirir nuevos conocimientos y que mejor si estas son herramientas que no conocen.



**Anexo: Validación de Experto 1.**

**Universidad Bolivariana del Ecuador.**

**Maestría en Gestión Educativa.**



**Instrumento de Validez de Contenido.**

**Título: La gestión educativa y su incidencia para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en la escuela particular “Latinoamericana”.**

**Autores:** Lcda. Silvy Norayma Aguayo Vera C.I. 1203532963. Ing. Lcda. Irma Susana Fonseca Fonceca. C.I. 0501967889, Guayaquil, mayo de 2024.

Estimado Magíster: Nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para la revisión del instrumento de recolección de datos de información que se anexa, con el fin de determinar su validez, para ser aplicado en la investigación titulada: **La gestión educativa y su incidencia para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en la escuela particular “Latinoamericana”** requisitos fundamentales para optar al título de Magíster en Gestión Educativa. Su participación es fundamental, ya que consistirá en analizar y evaluar la pertinencia de cada ítem del instrumento, esto se realizará con el fin de juzgar los aspectos y su concordancia con los objetivos, las variables, las dimensiones y los indicadores de la investigación, así como la recolección de esta. Cualquier sugerencia o modificación que usted considere necesaria, será de gran utilidad en la validez de este.



La Universidad para todos

**Instrucciones generales para el experto.**

- ✓ Determinar si cada uno de los ítems del instrumento establece relación con la variable de investigación.
- ✓ Se presenta una tabla de evaluación, en la cual podrá emitir su opinión acerca de cada uno de los ítems que conforman el instrumento.
- ✓ Existe una evaluación general del instrumento, donde podrá señalar todos aquellos aspectos que a su juicio considere importantes para mejorar el contenido.
- ✓ Realizar todas las observaciones pertinentes en función de los objetivos que se pretende lograr.

**Identificación del experto:**

Nombre y Apellido: Alex Xavier Buenaño Aldaz
Profesión e institución que trabaja: Unidad Educativa Santa Rosa Ambato
<b>Títulos obtenidos:</b> Postgrado: Master en Educación General Básica



### Identificación de la investigación:

#### Objetivo general:

Diseñar estrategias individuales y grupales para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes.

#### Objetivos específicos:

- Fundar los referentes teóricos relacionados con la innovación de la gestión educativa en la Escuela de Educación Básica Particular “Latinoamericana”.
- Establecer el clima institucional actual que existe entre docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Latinoamericana”.
- Elaborar actividades que favorezcan las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Latinoamericana”.

#### Variable de estudios.

Variable independiente: La gestión educativa.

Variable dependiente: Clima institucional.

#### Matriz de operacionalización del instrumento.

Variables.	Concepto operacional.	Dimensiones	Indicadores.	Escala.
	La gestión educativa, como tal, es la que asocia el proceso de enseñanza-aprendizaje, en	Generalidades de la gestión educativa.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definición de la gestión educativa.</li><li>• La importancia de la gestión educativa.</li><li>• Características de la gestión educativa.</li></ul>	Escala de Likert.





<b>Gestión Educativa</b>	donde la organización de cada una de las planificaciones que requiere cada una de las clases, (Sánchez & Dejado, 2020, pág. 22).	Tipos de gestión educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso de la gestión educativa.</li> <li>• Directiva</li> <li>• Gestión pedagógica.</li> <li>• Gestión administrativa y financiera.</li> </ul>	
<b>Clima institucional.</b>	Un clima institucional adecuado en una escuela permitirá que los docentes, directivos, administradores y personal de servicio trabajen cómoda y confortablemente. Rugel et al. (2023, pág. 6)	Generalidades sobre el clima institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición del clima institucional.</li> <li>• Importancia y beneficios del clima institucional.</li> <li>• Comunicación dentro de la organización.</li> </ul>	Escala de Likert.
		Estrategias del clima institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambientes adecuados.</li> <li>• La colaboración y participación.</li> <li>• Uso de herramientas tecnológicas.</li> </ul>	
		Desarrollo del clima institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El liderazgo</li> <li>• Satisfacción laboral.</li> <li>• Desarrollo profesional.</li> </ul>	





v

### Anexo III Validación de los instrumentos de investigación



#### Validación de los Instrumentos de investigación

**Nombre de Validador:** Buenaño Aldaz Alex Xavier

**Fecha:** Mayo del 2024

**Nombre del proyecto:** La gestión educativa y su incidencia en el clima institucional para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en la escuela básica particular "latinoamericana"

1 Nombre del instrumento	Encuestas a docentes	
2 Autoras	Lic. Aguayo Vera Silvy Norayma Lic. Fonseca Fonseca Irma Susana	
3 Fecha	Mayo del 2024	
4 Adaptado por	Lic. Aguayo Vera Silvy Norayma Lic. Fonseca Fonseca Irma Susana	
5 Fecha de adaptación	2024	
6 Objetivo	Conocer el criterio de los encuestadores sobre La gestión educativa y su incidencia en el clima institucional para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en la Escuela Básica Particular "Latinoamericana"	
7 Dirigida a	Docentes de la Escuela Básica Particular "Latinoamericana"	
8 Administración	Individual	
9 Aplicación	Directa	
10 Duración	10 minutos	
11 Tipo de ítems	Enunciador	
12 N° de ítems	10	
13 Distribución	V1: La Gestión Educativa. V2: Clima institucional.	
14 Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor
	Totalmente en desacuerdo	1
	En desacuerdo	2
	Indiferente	3
	De acuerdo	4
	Totalmente de acuerdo	5
15 Cumplimiento		
Se relaciona con sus respectivas variables de estudio	SI [ x ]	NO [ ]
Las preguntas son claras y sin ambigüedad	SI [ x ]	NO [ ]
Las interrogantes son fáciles de responder	SI [ x ]	NO [ ]
Cuenta con alternativas de respuesta múltiples en cada pregunta	SI [ x ]	NO [ ]
Las preguntas cuentan con su respectiva escala	SI [ x ]	NO [ ]

  
**Firma Validador**  
 Cédula: 1803072964





### Cuestionario

**Instrucciones para contestar de manera correcta las preguntas:**

Lea con atención las preguntas de la información específica y marque con una (x), la respuesta según su opinión.

**Objetivo:** Conocer el criterio de los encuestadores sobre La gestión educativa y su incidencia en el clima institucional para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en la Escuela Básica Particular "Latinoamericana"

Se guardará la confidencialidad de tus datos:

**Datos del docente:**

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

**Edad:** ( ) años

**Tipo de Docente:** Nombramiento ( ) contratado ( ) provisional ( )

ESCALA					
	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
1. ¿Considera usted que los procesos y acciones que se generan en la institución educativa son útiles para alcanzar las metas deseadas?					
2. ¿Considera usted que la responsabilidad y el mejoramiento constante de los estudiantes, no solo recaen en el docente, sino que es un deber de toda la comunidad educativa?					
3. ¿Cuáles son según usted los beneficios de mantener un buen clima organizacional?					
4. ¿Qué acciones y medidas considera usted que toma la institución educativa para evaluar y mejorar la calidad de la enseñanza en los estudiantes?					
5. ¿Cómo usted describe el clima institucional de la escuela a la cual pertenece?					
6. ¿Considera usted necesaria la aplicación de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales con sus compañeros?					
7. ¿Qué tipo de acciones cree usted que debe aplicar la institución educativa para que tenga oportunidades de desarrollo profesional?					
8. ¿Considera usted importante crear oportunidades de desarrollo profesional que permita satisfacer sus necesidades individuales en la institución educativa?					
9. ¿Qué tipo de actividades y programas considera usted que se deben implementar para promover un buen clima institucional?					
10. ¿Usted cree que el diseño de estrategias fortalece la gestión educativa y el clima organizacional en su lugar de trabajo?					



**Anexo: Validación de Experto 2.**

**Universidad Bolivariana de Ecuador.**

**Maestría en Gestión Educativa.**



**Instrumento de Validez de Contenido.**

**Título: La gestión educativa y su incidencia para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en la escuela particular “Latinoamericana”.**

**Autores:** Lcda. Silvy Norayma Aguayo Vera C.I. 1203532963. Ing. Lcda. Irma Susana Fonseca Fonceca. C.I. 0501967889, Guayaquil, mayo de 2024.

Estimado Magíster: Nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración para la revisión del instrumento de recolección de datos de información que se anexa, con el fin de determinar su validez, para ser aplicado en la investigación titulada: **La gestión educativa y su incidencia para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en la escuela particular “Latinoamericana”** requisitos fundamentales para optar al título de Magíster en Gestión Educativa. Su participación es fundamental, ya que consistirá en analizar y evaluar la pertinencia de cada ítem del instrumento, esto se realizará con el fin de juzgar los aspectos y su concordancia con los objetivos, las variables, las dimensiones y los indicadores de la



### **Instrucciones generales para el experto**

- ✓ Determinar si cada uno de los ítems del instrumento establece relación con la variable de investigación.
- ✓ Se presenta una tabla de evaluación, en la cual podrá emitir su opinión acerca de cada uno de los ítems que conforman el instrumento.
- ✓ Existe una evaluación general del instrumento, donde podrá señalar todos aquellos aspectos que a su juicio considere importantes para mejorar el contenido.
- ✓ Realizar todas las observaciones pertinentes en función de los objetivos que se pretende lograr.

### **Identificación del experto:**

Nombre y Apellido: Darwin Leodan Checa Brito
Profesión e institución que trabaja: Unidad Educativa Sergio Quirola
<b>Títulos obtenidos:</b> Postgrado: Master en Educación Básica



### Identificación de la investigación:

#### Objetivo general:

Diseñar estrategias individuales y grupales para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes.

#### Objetivos específicos:

- Fundar los referentes teóricos relacionados con la innovación de la gestión educativa en la Escuela de Educación Básica Particular “Latinoamericana”.
- Establecer el clima institucional actual que existe entre docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Latinoamericana”.
- Elaborar actividades que favorezcan las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Latinoamericana”.

#### Variable de estudios

Variable independiente: La gestión educativa.

Variable dependiente: Clima institucional.

#### Matriz de operacionalización del instrumento.

Variables.	Concepto operacional.	Dimensiones	Indicadores.	Escala.
	La gestión educativa, como tal, es la que asocia el proceso de enseñanza-aprendizaje, en donde la organización de cada una de las planificaciones que	Generalidades de la gestión educativa.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definición de la gestión educativa.</li><li>• La importancia de la gestión educativa.</li><li>• Características de la gestión educativa.</li><li>• Proceso de la gestión educativa.</li></ul>	Escala de Likert.





<b>Gestión Educativa</b>	requiere cada una de las clases, (Sánchez & Dejado, 2020, pág. 22).	Tipos de gestión educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directiva</li> <li>• Gestión pedagógica.</li> <li>• Gestión administrativa y financiera.</li> </ul>	
<b>Clima institucional.</b>	Un clima institucional adecuado en una escuela permitirá que los docentes, directivos, administradores y personal de servicio trabajen cómoda y confortablemente. Rugel et al. (2023, pág. 6)	Generalidades sobre el clima institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición del clima institucional.</li> <li>• Importancia y beneficios del clima institucional.</li> <li>• Comunicación dentro de la organización.</li> </ul>	Escala de Likert.
		Estrategias del clima institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambientes adecuados.</li> <li>• La colaboración y participación.</li> <li>• Uso de herramientas tecnológicas.</li> </ul>	
		Desarrollo del clima institucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El liderazgo</li> <li>• Satisfacción laboral.</li> <li>• Desarrollo profesional.</li> </ul>	

