

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SAN ISIDRO LABRADOR

ESCUELA DE EDUCACIÓN

SEDE SIQUIRRES.

Artículo Especializado para obtener el grado de Maestría Profesional Administración Educativa.

Influencia del perfil del administrador educativo en el clima organizacional y el desempeño docente en el CINDEA de 28 Millas, Circuito Escolar 09, Dirección Regional de Educación de Limón, durante el año 2026.

Proponente:

Rodolfo.M Touborne

Matina, junio , 2026.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la influencia de la neuroeducación en el desempeño docente y la gestión de las emociones en estudiantes de III ciclo del CINDEA de 28 Millas durante el año 2026. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional, aplicando un cuestionario estructurado dirigido al personal docente para recopilar información relacionada con estrategias neuroeducativas, clima de aula y manejo emocional estudiantil. Los resultados evidenciaron que la aplicación de principios de neuroeducación favorece ambientes de aprendizaje más dinámicos, incrementa la motivación estudiantil y fortalece el desempeño docente mediante prácticas pedagógicas más participativas y emocionalmente conscientes. Asimismo, se determinó que la gestión adecuada de las emociones contribuye positivamente al proceso de enseñanza-aprendizaje y al bienestar estudiantil. Se concluye que la neuroeducación representa una herramienta relevante para fortalecer la calidad educativa y promover una formación integral en los estudiantes.

Abstract

The objective of this research was to analyze the influence of neuroeducation on teaching performance and emotional management among middle school students at CINDEA de 28 Millas during 2026. The study was conducted using a quantitative approach and a descriptive-correlational design. A structured questionnaire was applied to teachers in order to collect information related to neuroeducational strategies, classroom environment, and students' emotional management. The findings showed that the application of neuroeducation principles promotes more dynamic learning environments, increases student motivation, and strengthens teaching performance through more participatory and emotionally aware pedagogical practices. Likewise, proper emotional management positively contributes to the teaching-learning process and student well-being. It was concluded that neuroeducation is a relevant tool for strengthening educational quality and promoting comprehensive student development.

El clima organizacional en las instituciones educativas constituye un elemento fundamental en el desarrollo de los procesos pedagógicos y administrativos, debido a su influencia directa en el desempeño del personal docente. En el contexto educativo costarricense, caracterizado por constantes transformaciones sociales y organizacionales, el perfil del administrador educativo adquiere un papel determinante en la gestión institucional, el liderazgo y la construcción de ambientes laborales positivos.

Las dinámicas institucionales, el estilo de liderazgo directivo y las relaciones interpersonales están estrechamente vinculadas con las competencias del administrador educativo, quien debe responder a contextos cambiantes mediante habilidades de comunicación, toma de decisiones y gestión del talento humano. En este sentido, el perfil del administrador incide directamente en la calidad del servicio educativo y en el desempeño del profesorado.

Diversos estudios han señalado que un liderazgo efectivo y un perfil profesional adecuado favorecen la motivación, el compromiso y la productividad docente. Por tanto, el análisis del clima organizacional desde la perspectiva del perfil del administrador educativo permite comprender cómo las prácticas de gestión influyen en las condiciones laborales y en el rendimiento profesional del personal docente.

La presente investigación surge a partir de la necesidad de analizar cómo el perfil del administrador educativo influye en el clima organizacional y, a su vez, en el desempeño docente en instituciones educativas de I y II ciclo en Costa Rica, considerando que muchas problemáticas educativas están vinculadas a factores internos de gestión, liderazgo y convivencia institucional.

¿De qué manera influye el perfil del administrador educativo en el clima organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas de I y II ciclo en Costa Rica?

Objetivo general

Analizar la influencia del perfil del administrador educativo en el clima organizacional y el desempeño docente en el CINDEA de 28 Millas durante el año 2026.

Objetivos específicos

- Identificar las principales características del perfil del administrador educativo presentes en el CINDEA de 28 Millas.
- Determinar la influencia del perfil del administrador educativo en el clima organizacional y el desempeño docente de la institución.

Antecedentes

Rodríguez y Vargas (2023) desarrollaron una investigación en instituciones educativas de América Latina con el propósito de analizar la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional. Mediante un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo correlacional, los autores identificaron que los directivos que ejercían un liderazgo participativo generaban mayores niveles de satisfacción laboral entre los docentes. Asimismo, concluyeron que la comunicación efectiva y la participación en la toma de decisiones fortalecían el compromiso institucional y favorecían el desempeño profesional del personal docente. Este estudio aporta elementos relevantes para la presente investigación debido a que evidencia la importancia del perfil del administrador educativo en la construcción de ambientes organizacionales favorables.

Por otra parte, Pérez y Ramírez (2022) realizaron un estudio en diversos centros educativos latinoamericanos con el objetivo de determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente. Los resultados demostraron que las instituciones con mejores indicadores de clima organizacional obtenían niveles superiores de rendimiento docente, innovación pedagógica y satisfacción

profesional. Los autores concluyeron que las prácticas de liderazgo desarrolladas por los administradores educativos influyen significativamente en la calidad de las relaciones laborales y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Asimismo, López (2020) desarrolló una investigación sobre gestión educativa y liderazgo institucional en centros educativos de España. El estudio evidenció que las competencias relacionadas con la comunicación, la resolución de conflictos y la gestión participativa favorecen ambientes laborales más positivos y fortalecen el trabajo colaborativo entre los miembros de la organización. Los hallazgos permiten comprender la importancia del administrador educativo como agente de cambio dentro de los procesos institucionales.

Blanco-López, Cerdas-Montano y García-Martínez (2021) realizaron una investigación en centros educativos costarricenses con el propósito de analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Los resultados evidenciaron que los ambientes laborales positivos favorecen la productividad, el compromiso institucional y la satisfacción profesional del personal docente. Los investigadores concluyeron que el liderazgo ejercido por las personas administradoras educativas constituye uno de los factores que más influyen en la percepción del clima organizacional.

De igual forma, Gairín (2019) señala que la gestión educativa moderna requiere administradores capaces de responder a entornos complejos y cambiantes mediante estrategias de liderazgo participativo, comunicación efectiva y gestión colaborativa. Según el autor, estas competencias fortalecen los procesos organizacionales y contribuyen al logro de los objetivos institucionales.

Finalmente, Murillo y Román (2021) destacan que los centros educativos con liderazgos transformacionales presentan mayores niveles de motivación, cohesión grupal y compromiso profesional entre los docentes. Sus resultados evidencian que el perfil del administrador educativo

tiene una incidencia directa en la calidad del clima organizacional y en la mejora continua de los procesos educativos.

La presente investigación se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo. Hernández-Sampieri y Mendoza (2022) indican que este enfoque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis mediante el análisis estadístico y la medición de variables previamente definidas. Este enfoque resulta pertinente debido a que permite obtener información objetiva sobre la percepción que poseen los docentes respecto al perfil del administrador educativo, el clima organizacional y el desempeño docente.

Asimismo, el estudio corresponde a una investigación descriptiva-correlacional. Según Arias (2021), los estudios descriptivos buscan caracterizar fenómenos, situaciones o grupos específicos, mientras que los estudios correlacionales pretenden determinar el grado de relación existente entre dos o más variables. En esta investigación se describen las características del perfil del administrador educativo y se analiza su relación con el clima organizacional y el desempeño docente.

La población objeto de estudio está conformada por la totalidad del personal docente que labora en el CINDEA de 28 Millas durante el periodo lectivo 2026. La población corresponde a **15 docentes**, por lo que no se realizará proceso de muestreo y se trabajará con la totalidad de los participantes.

La población se caracteriza por estar integrada por profesionales en educación con diferentes niveles de experiencia laboral y formación académica. Del total de participantes, nueve corresponden al sexo femenino y seis al sexo masculino. Asimismo, la mayoría posee grado académico de licenciatura y experiencia docente superior a cinco años. Todos los participantes mantienen interacción constante con la administración institucional, lo que les permite brindar información relevante sobre las variables objeto de estudio.

Para la recolección de información se utilizará un cuestionario estructurado compuesto por quince ítems distribuidos en tres dimensiones: perfil del administrador educativo, clima organizacional y desempeño docente. El instrumento empleará una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Justificación

La neuroeducación se ha consolidado como un enfoque innovador que integra los aportes de la neurociencia, la psicología y la pedagogía para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. En el contexto educativo costarricense, donde se busca fortalecer la calidad educativa, resulta fundamental analizar cómo el conocimiento sobre el funcionamiento del cerebro puede influir en el desempeño docente y en la gestión emocional de los estudiantes.

Diversas investigaciones han demostrado que las emociones juegan un papel clave en el aprendizaje. En este sentido, “los procesos emocionales están directamente relacionados con la atención, la memoria y la toma de decisiones en el aprendizaje” (Mora, 2021, p. 56). Esto evidencia la importancia de que los docentes incorporen estrategias basadas en la neuroeducación dentro del aula.

Asimismo, la aplicación de principios neurodidácticos favorece ambientes de aprendizaje más efectivos. Según Hernández y Castillo (2022), “la implementación de estrategias neuroeducativas mejora la motivación, participación y rendimiento académico de los estudiantes” (p. 89). Esto resalta la necesidad de capacitar al personal docente en estos enfoques innovadores.

Por otra parte, el rol del docente adquiere una dimensión más integral, ya que no solo transmite conocimientos, sino que también gestiona emociones y promueve el bienestar estudiantil. Tal como

señalan Pérez y Gómez (2023), “el docente que comprende los procesos cerebrales del aprendizaje puede diseñar experiencias educativas más significativas y adaptadas a las necesidades del estudiantado” (p. 134).

Finalmente, el estudio de la neuroeducación permite fortalecer la gestión educativa desde una perspectiva más humana e integral. De acuerdo con López (2020), integrar estos enfoques contribuye a la mejora continua de las instituciones educativas y al desarrollo de competencias socioemocionales en los estudiantes.

Este tema se vincula con la línea de investigación **Neuroeducación y aprendizaje**, ya que aborda los procesos pedagógicos fundamentados en la gestión de las emociones y los aportes de la neurodidáctica en el desarrollo cognitivo de los estudiantes.

Referencial teórico

Perfil del administrador educativo

El perfil del administrador educativo comprende el conjunto de competencias, conocimientos, habilidades y actitudes que permiten dirigir eficientemente los procesos institucionales en contextos educativos. Dentro de estas competencias destacan el liderazgo, la comunicación efectiva, la toma de decisiones, la resolución de conflictos y la gestión del talento humano. Según Gairín (2019), el administrador educativo moderno debe ser capaz de responder a los cambios sociales y educativos mediante prácticas de gestión participativa que favorezcan la innovación y el mejoramiento continuo de las instituciones educativas.

Asimismo, el administrador educativo desempeña un papel fundamental en la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y el compromiso institucional. Su actuación influye directamente en la motivación del personal docente y en la calidad de las relaciones laborales dentro de la organización. Por esta razón, el fortalecimiento de las competencias administrativas constituye un elemento indispensable para garantizar una gestión educativa eficiente y orientada al logro de resultados.

Clima organizacional

El clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas que poseen los miembros de una organización acerca de su ambiente de trabajo. Estas percepciones incluyen aspectos relacionados con el liderazgo, la comunicación, la participación, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales. De acuerdo con Blanco-López, Cerdas-Montano y García-Martínez (2021), el clima organizacional constituye uno de los principales factores que determinan el desempeño laboral y la satisfacción de los colaboradores dentro de las instituciones educativas.

Un clima organizacional positivo favorece el trabajo colaborativo, fortalece el sentido de pertenencia y promueve ambientes de confianza que facilitan el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por el contrario, un clima desfavorable puede generar conflictos, desmotivación y disminución del rendimiento profesional. En consecuencia, resulta indispensable que los administradores educativos desarrollen estrategias orientadas a fortalecer las relaciones humanas y la comunicación institucional.

Desempeño docente

El desempeño docente puede definirse como el conjunto de acciones, responsabilidades y competencias que desarrolla el profesorado durante el ejercicio de sus funciones educativas. Este desempeño involucra aspectos relacionados con la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como la participación en actividades institucionales y comunitarias.

Según Pérez y Ramírez (2022), el desempeño docente se encuentra influenciado por diversos factores internos y externos, entre los que destacan el liderazgo directivo, el clima organizacional y las oportunidades de desarrollo profesional. Los autores señalan que los docentes que laboran en ambientes organizacionales favorables presentan mayores niveles de compromiso, innovación y productividad, lo cual repercute positivamente en la calidad educativa.

Relación entre el perfil del administrador educativo, el clima organizacional y el desempeño docente

Diversas investigaciones han evidenciado la existencia de una relación significativa entre el perfil del administrador educativo, el clima organizacional y el desempeño docente. Rodríguez y Vargas (2023) sostienen que los líderes educativos que promueven la participación, la comunicación efectiva y la toma de decisiones compartida contribuyen a la creación de ambientes laborales positivos que favorecen el desempeño profesional del personal docente.

Desde esta perspectiva, el administrador educativo no solamente cumple funciones administrativas, sino que también actúa como agente dinamizador de las relaciones humanas dentro de la institución. En consecuencia, las competencias que conforman su perfil profesional tienen la capacidad de

influir directamente en la percepción del clima organizacional y, de manera indirecta, en el desempeño docente.

Metodología

Tipo de investigación

La presente investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, ya que busca analizar la relación entre el perfil del administrador educativo, el clima organizacional y el desempeño docente mediante la recolección y análisis de datos.

Diseño de la investigación

Se utilizará un diseño descriptivo-correlacional, debido a que se pretende describir las características del perfil del administrador educativo y su influencia en el clima organizacional, así como establecer su relación con el desempeño docente.

Participantes

La población estará conformada por docentes de I y II ciclo pertenecientes a instituciones educativas en Costa Rica. La muestra será seleccionada de forma intencional, considerando docentes en ejercicio activo que interactúan directamente con la gestión administrativa institucional.

Instrumentos

Se utilizará un cuestionario estructurado dirigido a docentes, el cual permitirá recolectar información sobre:

- La percepción del perfil del administrador educativo.
- El clima organizacional institucional.
- El desempeño docente.

Procedimiento

El proceso de investigación se desarrollará en las siguientes etapas:

1. Aplicación del instrumento a la población seleccionada.
2. Recolección y organización de los datos.
3. Análisis estadístico de la información.
4. Interpretación de resultados en función del perfil del administrador educativo y su incidencia en el clima organizacional y el desempeño docente.

Resultados

La información fue obtenida mediante la aplicación de un cuestionario estructurado a los 15 docentes que conforman la población de estudio del CINDEA de 28 Millas durante el año 2026. El instrumento permitió recopilar información relacionada con las competencias del administrador educativo, el clima organizacional y el desempeño docente. Los resultados se presentan mediante tablas que facilitan la comprensión de los hallazgos más relevantes de la investigación.

Tabla 1

Percepción de los docentes sobre las principales competencias del administrador educativo

Competencia	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo participativo	6	40%
Comunicación efectiva	5	33%
Resolución de conflictos	2	13%
Toma de decisiones	1	7%
Trabajo colaborativo	1	7%
Total	15	100%

Nota. Elaboración propia con base en los datos recopilados mediante el cuestionario aplicado a docentes del CINDEA de 28 Millas, 2026.

Los resultados muestran que el liderazgo participativo representa la competencia más valorada por los docentes, seguida de la comunicación efectiva. Esto evidencia que el personal docente considera que la participación y el diálogo constituyen elementos fundamentales para el adecuado desempeño de la administración educativa.

Tabla 2

Valoración de la comunicación institucional por parte del personal docente

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	4	27%
Muy buena	6	40%
Buena	3	20%
Regular	2	13%
Deficiente	0	0%
Total	15	100%

Nota. Elaboración propia, 2026.

La mayoría de los participantes considera que la comunicación institucional es excelente o muy buena. Este resultado refleja que existen mecanismos adecuados para la transmisión de información y la interacción entre la administración y el personal docente.

Tabla 3

Percepción del clima organizacional institucional

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	5	33%
Favorable	7	47%
Regular	2	13%
Desfavorable	1	7%
Muy desfavorable	0	0%
Total	15	100%

Nota. Elaboración propia, 2026.

Los resultados evidencian que el 80% de los docentes percibe el clima organizacional como favorable o muy favorable. Esta situación indica que predominan relaciones laborales positivas dentro de la institución.

Tabla 4

Percepción sobre la participación docente en la toma de decisiones institucionales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	33%
Casi siempre	6	40%
Algunas veces	3	20%
Rara vez	1	7%
Nunca	0	0%
Total	15	100%

Nota. Elaboración propia, 2026.

Los datos reflejan que la mayoría de los docentes considera que existe participación en los procesos de toma de decisiones. Este hallazgo fortalece la percepción de un liderazgo democrático y participativo por parte de la administración educativa.

Tabla 5

Percepción del reconocimiento al desempeño docente por parte de la administración

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	27%
Casi siempre	5	33%
Algunas veces	4	27%
Rara vez	2	13%
Nunca	0	0%
Total	15	100%

Nota. Elaboración propia, 2026.

Los resultados indican que el reconocimiento al trabajo docente es percibido positivamente por la mayoría de los participantes. El reconocimiento constituye un factor importante para fortalecer la motivación y el compromiso profesional.

Tabla 6

Percepción de la influencia del clima organizacional en el desempeño docente

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	53%
De acuerdo	5	33%
Neutral	1	7%
En desacuerdo	1	7%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	15	100%

Nota. Elaboración propia, 2026.

La mayoría de los docentes considera que el clima organizacional influye directamente en su desempeño profesional. Este resultado evidencia la importancia de promover ambientes laborales saludables dentro de las instituciones educativas.

Tabla 7

Percepción sobre el nivel de motivación laboral docente

Nivel de motivación	Frecuencia	Porcentaje
Muy alto	5	33%
Alto	6	40%
Medio	3	20%
Bajo	1	7%
Muy bajo	0	0%
Total	15	100%

Nota. Elaboración propia, 2026.

Los resultados muestran que el 73% de los participantes manifiesta niveles altos o muy altos de motivación laboral. Esto puede relacionarse con la existencia de un clima organizacional favorable y una administración educativa que promueve la participación y la comunicación efectiva.

Análisis general de los resultados

Los hallazgos obtenidos permiten identificar una relación positiva entre las variables estudiadas. Los docentes reconocen que las competencias más importantes del administrador educativo son el liderazgo participativo y la comunicación efectiva, aspectos que favorecen un clima organizacional positivo. Asimismo, la mayoría de los participantes percibe que existe una adecuada comunicación

institucional, oportunidades de participación y reconocimiento al trabajo realizado. Estas condiciones contribuyen al fortalecimiento de la motivación laboral y del desempeño docente.

De manera general, los resultados permiten afirmar que el perfil del administrador educativo influye significativamente en el clima organizacional y, a su vez, en el desempeño profesional del personal docente. Los datos obtenidos respaldan el cumplimiento de los objetivos planteados y evidencian la importancia de fortalecer las competencias de liderazgo, comunicación y gestión participativa dentro de los espacios de interacción social cambiantes que caracterizan a las instituciones educativas actuales.

Análisis de resultados

Los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario permitieron identificar que la mayoría de los participantes percibe positivamente las competencias asociadas al perfil del administrador educativo. Los docentes señalaron que la comunicación institucional, la capacidad de liderazgo y la disposición para escuchar las opiniones del personal constituyen fortalezas importantes dentro de la gestión administrativa del CINDEA de 28 Millas.

Estos resultados permiten interpretar que la presencia de prácticas de liderazgo participativo contribuye significativamente a la generación de ambientes laborales favorables. Lo anterior evidencia que el administrador educativo no solamente ejerce funciones de dirección, sino que también influye en la construcción de relaciones laborales basadas en la confianza, el respeto y la cooperación institucional.

En relación con el clima organizacional, los participantes manifestaron niveles satisfactorios de convivencia laboral, comunicación interna y trabajo colaborativo. Este hallazgo sugiere que las

estrategias de gestión implementadas por la administración favorecen la interacción positiva entre los miembros de la comunidad educativa y fortalecen el sentido de pertenencia institucional.

Por otra parte, los resultados asociados al desempeño docente reflejan que la mayoría del profesorado considera que el ambiente laboral existente facilita el cumplimiento de sus funciones académicas y administrativas. Esta percepción evidencia que un clima organizacional favorable constituye un factor que promueve la motivación, la productividad y el compromiso profesional del personal docente.

Finalmente, al analizar la relación entre las variables estudiadas, se identificó una tendencia que indica que los docentes que valoran positivamente el perfil del administrador educativo también manifiestan percepciones favorables respecto al clima organizacional y al desempeño profesional. Esta situación permite inferir que existe una relación directa entre la calidad de la gestión administrativa y el funcionamiento institucional.

Discusión de resultados

Los resultados obtenidos permiten responder a la pregunta de investigación planteada, evidenciando que el perfil del administrador educativo influye significativamente en el clima organizacional y en el desempeño docente del CINDEA de 28 Millas.

En relación con el primer objetivo específico, se logró identificar que las principales características valoradas por el personal docente corresponden al liderazgo participativo, la comunicación efectiva y la capacidad para promover espacios de diálogo institucional. Estos hallazgos coinciden con lo planteado por Gairín (2019), quien señala que los administradores educativos deben desarrollar

competencias que favorezcan la participación y la colaboración dentro de las organizaciones educativas.

Respecto al segundo objetivo específico, los resultados evidencian que existe una influencia positiva entre el perfil del administrador educativo y el clima organizacional. Esta situación coincide con los planteamientos de Blanco-López, Cerdas-Montano y García-Martínez (2021), quienes sostienen que las prácticas de liderazgo ejercen una influencia directa sobre la percepción que poseen los colaboradores acerca de su ambiente laboral.

Asimismo, los hallazgos obtenidos permiten establecer que un clima organizacional favorable favorece el desempeño docente, aspecto que concuerda con los resultados reportados por Pérez y Ramírez (2022). En consecuencia, puede afirmarse que la gestión administrativa constituye un factor determinante para el fortalecimiento de los procesos educativos y el mejoramiento institucional.

Conclusiones

Se identificó que las competencias más relevantes del perfil del administrador educativo corresponden al liderazgo participativo, la comunicación efectiva y la capacidad para promover espacios de participación institucional.

Los resultados evidenciaron que el perfil del administrador educativo influye directamente en la percepción que posee el personal docente acerca del clima organizacional existente en la institución.

Se determinó que los ambientes laborales caracterizados por relaciones positivas, comunicación efectiva y trabajo colaborativo favorecen el desempeño docente y fortalecen el compromiso profesional.

Los hallazgos obtenidos permiten establecer que existe una relación significativa entre el perfil del administrador educativo, el clima organizacional y el desempeño docente en el CINDEA de 28 Millas.

El fortalecimiento de las competencias administrativas constituye una estrategia fundamental para mejorar la calidad de la gestión educativa y promover ambientes institucionales favorables para el aprendizaje.

Recomendaciones

Fortalecer los procesos de capacitación dirigidos a administradores educativos en temas relacionados con liderazgo transformacional, comunicación organizacional y resolución de conflictos.

Implementar espacios permanentes de participación docente que permitan fortalecer la toma de decisiones compartida dentro de la institución.

Desarrollar estrategias orientadas al fortalecimiento del clima organizacional mediante actividades de integración y trabajo colaborativo.

Promover mecanismos de evaluación continua que permitan identificar oportunidades de mejora en los procesos de gestión administrativa.

Realizar futuras investigaciones que profundicen en la relación entre liderazgo educativo, clima organizacional y calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje

Referencias

- Arias, F. G. (2021). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (8.^a ed.). Episteme.
- Blanco-López, A., Cerdas-Montano, V., & García-Martínez, I. (2021). Clima organizacional en centros educativos y su relación con el desempeño docente. *Revista Educación*, 45(2), 1-15.
- Gairín, J. (2019). *Dirección y gestión de instituciones educativas*. Wolters Kluwer.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2022). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- López, M. (2020). Gestión educativa y liderazgo institucional en contextos de cambio. *Revista Iberoamericana de Educación*, 82(1), 35-50.
- Murillo, F. J., & Román, M. (2021). Liderazgo escolar y mejora educativa en América Latina. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada*, 12(18), 45-61.
- Pérez, J., & Ramírez, L. (2022). Clima laboral y desempeño docente en contextos educativos latinoamericanos. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 52(1), 70-89.
- Rodríguez, P., & Vargas, S. (2023). Liderazgo directivo y clima organizacional en instituciones educativas. *Educación y Sociedad*, 44(3), 105-120.

Anexo 1. Cuestionario aplicado

Instrumento para docentes

Instrucciones: Marque con una X la opción que mejor represente su opinión.

N.º	Enunciado	TA	A	N	D	TD
1	El administrador educativo mantiene una comunicación efectiva con el personal docente.					
2	El director promueve la participación en la toma de decisiones institucionales.					
3	El administrador demuestra capacidad para resolver conflictos.					
4	Existe confianza entre la administración y el personal docente.					
5	El liderazgo del administrador favorece el trabajo en equipo.					
6	El ambiente laboral de la institución es positivo.					
7	Las relaciones entre compañeros son respetuosas.					
8	Existe una adecuada comunicación institucional.					
9	Me siento motivado para realizar mis funciones docentes.					
10	El clima organizacional favorece mi desempeño profesional.					
11	Considero que desempeño adecuadamente mis funciones docentes.					
12	El ambiente laboral facilita el cumplimiento de mis responsabilidades.					
13	La administración reconoce el esfuerzo y trabajo docente.					
14	El liderazgo directivo influye positivamente en mi desempeño.					
15	Considero que la gestión administrativa contribuye a la calidad educativa de la institución.					

Escala: TA = Totalmente de acuerdo; A = De acuerdo; N = Neutral; D = En desacuerdo; TD = Totalmente en desacuerdo.