



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Compromisos de la gestión directiva y clima laboral en una escuela
de educación básica de Guayaquil - Ecuador, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Miranda Nivelá, Rudy Jacqueline (ORCID: 0000-0002-7121-7552)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios todo poderoso por su infinito y misericordioso amor, pues sin Él no tendría las fuerzas y sabiduría para terminar con éxito mi trabajo de investigación. A mis hijos que son mi mayor inspiración y me motivan a luchar frente a todos los obstáculos de la vida.

Agradecimiento

A mi esposo, por brindarme su apoyo incondicional en todo momento.

A las autoridades de la Escuela de Educación Básica “Arnulfo Jaramillo” por brindar su apoyo incondicional durante mis estudios de posgrado.

A la Universidad Cesar Vallejo, filial Piura, por brindar todas las facilidades para que miles de ecuatoriano nos preparemos profesionalmente y obtengamos nuestro grado de maestros en administración de la educación.

A mi asesor, Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros por su valiosa enseñanza y recomendaciones impartidas en cada sesión de aprendizajes.

A todos los docentes que impartieron sus conocimientos durante todo el periodo de la maestría.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variable y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procesamiento.....	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la población.....	20
Tabla 2. Distribución de la muestra	21
Tabla 3. Prueba de fiabilidad.....	22
Tabla 4. Tabla cruzada V1 Compromiso de la gestión directiva*V2 Clima laboral	25
Tabla 5. Tabla cruzada V1 Compromiso de la gestión directiva*D1 Motivación ..	26
Tabla 6. Tabla cruzada V1 Compromiso de la gestión directiva*D2 Liderazgo	27
Tabla 7: Tabla cruzada V1 Compromiso de la gestión directiva*D3 Comunicación	28
Tabla 8. Tabla cruzada V1 Compromiso de la gestión directiva*D4 Trabajo en equipo	29
Tabla 9. Pruebas de normalidad	30
Tabla 10. Correlación entre V1 Trabajo Colaborativo y V2 Práctica Pedagógica.	31
Tabla 11. Correlaciones	32
Tabla 12. Correlaciones	33
Tabla 13. Correlación	34
Tabla 14. Correlación	35

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño correlacional.....	18
---	----

Resumen

Esta investigación buscó relacionar el compromiso de la gestión directiva y el clima laboral en una Escuela de Educación Básica de Guayaquil - Ecuador, 2022, bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo correlacional. Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios conformados por 20 ítems cada uno, validados por tres expertos y sometidos a pruebas de confiabilidad obteniendo coeficientes McDonald de 0,976 y 0,975 por cada variable. Se aplicaron ambos cuestionarios a 20 docentes de la Escuela Fiscal Mixta "Arnulfo Jaramillo" del cantón Guayaquil, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico, universal. Los datos se procesaron en Excel y SPSS, presentándose en tablas cruzadas. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, para determinar las correlaciones, así como para contrastar las hipótesis. Según el análisis descriptivo el compromiso de la gestión directiva alcanzó un nivel alto con un 38,1%, al igual que la variable clima laboral. A nivel inferencial se establece una relación alta y directa, confirmada por el coeficiente 0,868 y el Valor $p= 0,000$. En base a este dato estadístico se rechazó la H_0 y concluyó que existe relación significativa entre las variables de estudio en un EEB de Guayaquil-Ecuador, 2022.

Palabras clave: compromiso de la gestión directiva, clima laboral, motivación
Liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.

Abstract

This research sought to relate the commitment of executive management and the work environment in a School of Basic Education in Guayaquil - Ecuador, 2022, under the quantitative methodology and the correlational descriptive design. The survey was applied as a technique and as an instrument two questionnaires made up of 20 items each, validated by three experts and subjected to reliability tests, obtaining McDonald coefficients of 0.976 and 0.975 for each variable. Both questionnaires were applied to 20 teachers of the "Arnulfo Jaramillo" Mixed Fiscal School of the Guayaquil canton, selected through a non-probabilistic, universal sampling. The data was processed in Excel and SPSS, presented in cross tables. The non-parametric Spearman's Rho statistical test was used to determine the correlations, as well as to test the hypotheses. According to the descriptive analysis, the commitment of the executive management reached a high level with 38.1%, as well as the work environment variable. At the inferential level, a high and direct relationship is established, confirmed by the coefficient 0.868 and the p-value= 0.000. Based on this statistical data, the Ho was rejected and it was concluded that there is a significant relationship between the study variables in an EEB in Guayaquil-Ecuador, 2022.

Keywords: management commitment, work environment, motivation, Leadership, communication and teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Comprender los factores que determinan los altos niveles de calidad educativa alcanzados en los distintos países del mundo es uno de los ejes temáticos de análisis más importante en los últimos tiempos, es así que ante la UNESCO distintos expertos en educación intercambiaron ideas sobre el desempeño del docente a partir de los resultados académicos logrados en los recientes años y su relación con la gestión de los directivos y la motivación laboral.

Para comprender este tema, los expertos se fundaron en la definición realizada por la UNESCO, en la que se caracteriza al docente eficiente, como aquel que hace uso creativo de sus conocimientos y experiencias (Chen-Quesada et al. 2020). Los sistemas educativos que han logrado encabezar la nómina destacada en calidad, concuerdan que el buen desempeño de los docentes es producto de su instrucción profesional, así como también del modelo de gestión que les direcciona. Por ello, se considera imprescindible establecer compromisos favorables para toda la comunidad educativa, que a su vez aseguren un adecuado clima laboral.

Según un informe publicado en la Universidad Autónoma de México, el clima laboral docente se ve afectado por distintas causas, categorizadas por: ideologías, relación de poder, relación de estructura organizacional y relaciones interpersonales. Cada uno de los elementos mencionados guardan una relación directa con la gestión directiva.

El Instituto de Investigación Geológico (IIGE) sobre el clima laboral en instituciones públicas del Ecuador, constató que un 76% de la muestra de investigación otorgó una calificación muy buena (IIGE, 2020). Estos resultados resultaron no se encuentran tan dispersos con los datos obtenidos en el 2016, donde apenas el 0,3% calificó el clima laboral como excelente y el 22,4% muy bueno. A partir de esta realidad en el sector educativo, el ministerio de educación incluye en sus objetivos la implementación y el monitoreo del desempeño docentes.

En el sistema de gestión educativa ecuatoriano, aspectos que mitigan el clima laboral son en primera instancia: la mala comunicación y la escasa interacción entre sus miembros. A esto se suma la falta de compromiso laboral, el escaso sentido de pertenencia y la insatisfacción (Montero, 2015). Eventos vinculados a estas dificultades se detectaron en una IE de Guayaquil, donde se constató que el tipo de liderazgo implementado no coopera de manera dinámica en el fortalecimiento del compromiso laboral. Por ende, se realizó un análisis de la realidad situacional a fin de establecer los factores que intervienen en el compromiso de la gestión directiva y comprender su relación en el clima laboral.

Es en base a lo expuesto, que el planteamiento del problema se formuló en función a la pregunta general: ¿cuál es la relación entre compromisos de la gestión directiva y clima laboral en una EEB de Guayaquil - Ecuador 2022? Los problemas específicos se formularon de la siguiente forma: PE1 ¿cuál es la relación entre compromisos de la gestión directiva y motivación?; PE2 ¿Cuál es la relación entre compromisos de la gestión directiva y liderazgo?; PE3 ¿cuál es la relación entre compromisos de la gestión directiva y comunicación?; PE4 ¿cuál es la relación entre compromisos de la gestión directiva y trabajo en equipo?

El estudio del problema como producto de la necesidad detectada en la institución, se justifica teóricamente por aportar con un nuevo conocimiento fundado en lo actuales y acordes a la realidad educativa, siendo de gran aporte en la construcción del proyecto educativo institucional para la convivencia armónica. En el aspecto práctico, el estudio es necesario para medir los niveles de las variables y determinar la relación entre las mismas. Metodológicamente la investigación brinda nuevos instrumentos de valoración del clima laboral y la gestión directiva, que pueden aplicar en todas las instituciones educativas fiscales y particulares. De manera social el estudio beneficia a la comunidad educativa de una EEB del Guayaquil-Ecuador, al mismo tiempo que beneficia a la comunidad de investigación científica con una nueva publicación.

El objetivo general del estudio es determinar la relación entre compromiso de la gestión directiva y clima laboral. Los objetivos específicos son: OE1: establecer la relación entre compromisos de la gestión directiva y motivación; OE2: Establecer la relación entre compromisos de la gestión directiva y liderazgo; OE3: establecer la relación entre compromisos de la gestión directiva y comunicación; OE4: establecer la relación entre compromisos de la gestión directiva y trabajo en equipo.

La hipótesis general se planteó de la siguiente manera: existe relación significativa entre el compromiso de la gestión directiva y clima laboral en una EEB de Guayaquil-Ecuador, 2022. Las Hipótesis específicas son: H₁: existe relación significativa entre compromisos de la gestión directiva y motivación. H₂: existe relación significativa entre compromisos de la gestión directiva y liderazgo. H₃: existe relación significativa entre compromisos de la gestión directiva y comunicación. H₄: existe relación significativa entre compromisos de la gestión directiva y trabajo en equipo.

II. MARCO TEÓRICO

En Perú, mediante la tesis de Sánchez (2021) basada en el compromiso de gestión directiva en la IE “Mariscal Ramón Castilla” Piura, se examinaron las dimensiones: gestión de resultados, resultados de la gestión, gestión operativa, operacional y gestión, bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo, en el que se utilizó una muestra de 62 docentes. Los datos se obtuvieron mediante la encuesta. Los resultados descriptivos revelaron un predominio del nivel muy eficiente en el 90,3%. Las derivaciones indicaron que los compromisos en la gestión directiva se cumplen con satisfacción según la mayoría de los docentes, lo que favorece la gestión de las condiciones operativas y el clima laboral.

En España, la tesis doctoral de Sagredo (2019) sobre las relaciones entre el compromiso de la gestión directiva y la percepción de desempeño de los docentes del centro educativos de la Región del Biobío, en la cual se examinaron las dimensiones: liderazgo, motivación, compromiso bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo-correlacional, además del clima laboral en la convivencia. Para el efecto se utilizó una muestra de 59 docentes. Los resultados descriptivos revelaron que el 33,90%, de los docentes están de acuerdo con el estilo de gestión directiva considerando que es positiva para el clima laboral. Por su parte, un 32,20% está en desacuerdo, ante ello exponen que los procesos no permiten alcanzar el éxito organizacional. Mediante el análisis correlacional se estableció que el compromiso de la gestión directiva presenta una relación moderada de 0,612 respecto a la motivación y de 0,658 respecto a la satisfacción en el clima laboral.

En Argentina, Saullo (2018) con el tema formación en competencias directivas en la gestión, examinó las dimensiones: comunicación, liderazgo y trabajo en equipo, bajo la metodología de enfoque mixto y el diseño descriptivo-transversal. Para el efecto se utilizó una muestra de 84 docentes y 7 directivos. Los resultados descriptivos revelaron que el compromiso del equipo directivo en la ejecución de sus gestiones es muy bueno en relación a los problemas que se han presentado. El 91,7% de los docentes consideran que la comunicación es eficiente y orienta hacia el logro de la misión institucional. Para el 85,7% de los docentes el clima laboral es adecuado. Los lazos de comunicación que se han construido entre los docentes y directivos han fortalecido el clima laboral, lo que ha influenciado en

la seguridad y la estabilidad. Entre los compromisos adquiridos en la gestión directiva el liderazgo ha influenciado en la motivación de los docentes.

En Perú, la tesis de Sánchez (2021) sobre la innovación tecnológica en la gestión directiva de IE de UGEL- Piura, en la cual se examinaron: el monitoreo, la asistencia, manejo de recurso y documentos de gestión, bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo-correlacional, en el que se utilizó una muestra de 94 docentes. La comprobación de la hipótesis se realizó en función de datos obtenidos mediante la encuesta. Los resultados descriptivos revelaron un nivel regular en el 90,6%, la mayoría de los docentes consideró que el tipo de acompañamiento brindado por parte de los directivos no es totalmente innovador.

En España, la tesis de Amiano (2019) denominada responsabilidad social universitaria desde la perspectiva de la pertinencia social, en la cual se examinaron las dimensiones: pertinencia social, limitada e integral, bajo la metodología cualitativa y el diseño explicativo. La pertinencia social como compromiso de la gestión directiva implica saber actuar antes los desafíos y demandas de la sociedad. Además, responde a la capacidad que los directores tienen para plantear y ejecutar las estrategias de gestión con liderazgo, equidad y sostenibilidad.

En Perú, Escobedo (2020) realizó un estudio sobre las características del clima laboral y la satisfacción de los docentes. La metodología utilizada es de enfoque cuantitativa a nivel descriptivo. La muestra utilizada fue de 110 docentes, siendo partícipes en la encuesta con la que se obtuvieron los resultados. El clima laboral fue calificado como malo en el 36,4%, mientras el 36,4% lo calificó como regular, lo que en efecto ha disminuido el sentido de pertinencia de las estrategias de gestión directiva.

En Perú, la tesis de González (2017) con el tema gestión estratégica empresarial y competitividad de personal del colegio, en la cual se examinaron las dimensiones: innovación, trabajo en equipo y capacitación bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo-correlacional, además del clima laboral en la convivencia. Para el efecto se utilizó una muestra de 69 docentes. Los resultados descriptivos revelaron que el 49,3%, de los docentes calificaron la gestión empresarial de los directivos con un nivel muy alto. En cuanto a la competitividad

se alcanzó un promedio de 4,09 que ubicó a la dimensión en la categoría muy alta. Dentro de la competitividad se reconoce a la innovación como un indicador débil que alcanzó un promedio de 3,16. Mediante el análisis correlacional se estableció que la Gestión Estratégica de los directivos alcanzó una correlación intensa de 0,824 y significativa menor al 0,005 sobre el trabajo en equipo. Los resultados concuerdan con la teoría de Esser et al. (1994) en la que se conecta la competitividad con el nivel de satisfacción laboral, donde influye la innovación y el liderazgo.

En Perú Alvarez (2020), efectuó un estudio sobre la gestión directiva como generadora de la competitividad. Los factores determinantes en los que se enfocó la investigación fueron la gestión de conocimiento y la organización. Una adecuada gestión directiva se adapta a los cambios en búsqueda de ventajas de carácter competitivo, en donde la toma de decisiones se realiza sobre la visión compartida.

En Perú, Guillen (2018) analizó la gestión estratégica y clima laboral, con las dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación, bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo-correlacional. Para el efecto se utilizó una muestra de 30 docentes que participaron en la encuesta. Los resultados descriptivos revelaron que el 40% tiene una percepción buena de los compromisos de la gestión directiva, mientras que para el 26,7% es regular. En cuanto al clima laboral el 43,3% otorgó una calificación buena, no obstante, el 20% consideró que es regular y el 13,3% deficiente. La comunicación como dimensión del clima laboral obtuvo un nivel bueno en el 33,3% y regular para el 13,3%. La motivación para el 30% de los docentes es regular y para el 26,7% buena. Entre los compromisos de la gestión directiva y el clima laboral la relación obtenida fue positiva y alta según el 0,898 y el valor de significancia 0,000. Por su parte la gestión directiva y la comunicación obtuvieron una relación muy alta de 0,912, mientras que la gestión directiva y la motivación presentaron una relación positiva media de 0,694.

En Perú, Villareal (2019) con el tema gestión directiva y motivación laboral, examinó las dimensiones: gestión administrativa, habilidades y técnicas y habilidades humanas, bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo-correlacional. Para el efecto se utilizó una muestra de 36 docentes. Según los resultados descriptivos el 75% de los docentes calificó el compromiso de la gestión

directiva con un nivel bueno, mientras que el 67% calificó como alta la motivación. El nivel de correlación entre el compromiso de la gestión directiva y la motivación según el coeficiente 0,509 y el valor Sig. 0,002. En conclusión, el clima laboral es adecuado gracias al estilo de liderazgo de los directivos, el cual ha influenciado directamente en el grado de motivación del personal.

En Colombia, Acosta (2017) con el tema estilos de liderazgo en la gestión directiva, examinó las dimensiones: liderazgo transformacional, transaccional, autocrático y democrático y eficaz, bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo-correlacional. Para el efecto se utilizó una muestra de 58 docentes y 3 directivos. Los resultados descriptivos revelaron que el 42,6%, de los docentes calificaron con un nivel muy bueno el liderazgo de los directivos. Para el 50% el liderazgo con el que se ha ejercido la gestión directiva es adecuada y ha favorecido a toda la comunidad creando una mejor atmósfera laboral.

En Ecuador, Campoverde-Villacis & Bravo-Peláez (2021) realizó un estudio sobre el compromiso de la gestión directiva y el impacto sobre la innovación del docente. La metodología utilizada fue cuantitativa, de tipo explicativa. La muestra utilizada fue de 9 docentes. En el análisis de los resultados se demostró que el desarrollo organizacional logrado a través de la implementación de estrategias innovadoras es la muestra del buen compromiso de la gestión directiva.

En Ecuador, **Analuisa-Jácome** realizó un artículo sobre la gestión directiva en la mejora de las instituciones Educativas de Quito. El objetivo del estudio fue conocer las competencias que desempeña un directivo en función al tipo de liderazgo ejercido. La comprensión de los resultados y su relación con las teorías permitió concluir que el liderazgo es la actitud con la que el director asume sus responsabilidades. Entre los tipos de liderazgo que mejor influyen en la gestión directiva se destaca el transformacional y transaccional, puesto que se orientan hacia el logro de los objetivos a largo plazo.

En Ecuador, Huacón (2016) con el tema gestión directiva y su incidencia en el trabajo en equipo, examinó las dimensiones: responsabilidad, compromiso y habilidades, bajo la metodología de enfoque mixto y el diseño descriptivo-transversal. Para el efecto se utilizó una muestra de 38 docentes, quienes

participaron en la encuesta. Los resultados descriptivos revelaron que el 70% de los docentes reconoce que el compromiso de la gestión directiva incide en el trabajo en equipo. En efecto, el 46% de los docentes reconoció que el trabajo en equipo aumenta el nivel de motivación en el personal. De acuerdo con los datos planteados el nivel de relación entre la gestión directiva y el trabajo en equipo es positivo.

En Ecuador, Anchundia-Arboleda et al. (2022) realizó un estudio sobre el modelo de gestión directiva para la mejora de la toma de decisiones y el trabajo en equipo. Teóricamente el estudio del personal y su comportamiento en escenarios organizacionales, permitió concluir que el trabajo en equipo es fundamental para alcanzar una relevante gestión pedagógica, administrativa y comunitaria. Lograr que todos los docentes se integren e interactúen con sincronía depende del liderazgo con el cual se impulsan las directrices.

En Ecuador Bohórquez-onofre & Andrade-Pinargote (2021) realizó una investigación denominada executive management and organizational climate: motivational tools in teaching practice, en la cual se aplicó el método histórico-lógico, con el enfoque mixto y una muestra de 15 docentes a quienes se dirigió una encuesta. Los resultados descriptivos determinaron un adecuado nivel de gestión directiva, así como del clima laboral. El 87% de los docentes afirmó que el clima laboral hace referencia al ambiente o atmósfera en que el personal desempeña su función, por lo cual influye en la motivación y niveles de satisfacción. Para el 70% de los docentes el clima laboral no aporta de manera efectiva a la gestión directiva debido a que el estilo de liderazgo presenta falencias que afectan la comunicación y el trabajo en equipo. En el trabajo se concluyó la importancia del compromiso de la gestión directiva en el clima laboral, lo que demuestra que existe una relación directa entre las variables.

Odríguez et al. (2019) realizó un estudio sobre el clima laboral y la gestión directiva, en el que comprobó la relación existente, a través del análisis de los resultados. El nivel alcanzado por ambas variables fue adecuado y en la comprobación de la hipótesis la correlación fue alta con el coeficiente de 0,865, lo que indicó que el liderazgo es bueno por lo cual los docentes se sienten motivados a trabajar en equipo de manera competente orientados por la visión y misión institucional.

En Ecuador, González (2019) realizó un estudio sobre la “Evaluación del clima laboral y su efecto en el desempeño de los docentes”. Las dimensiones del clima laboral son la estructura, responsabilidad, relaciones y cooperación. En el marco de la gestión directiva se analizó el modelo de gestión educativo basado en el currículo, los estándares de calidad y el manejo de recursos. Los datos procesados revelaron un nivel de conformidad con relación al clima laboral. Los encuestados opinan que el contexto es el principal factor que altera el clima laboral, en este influye la comunicación y la interacción en el trabajo en equipo. Finalmente concuerdan que el cumplimiento de las tareas es el resultado de la motivación y esta a su vez depende de la percepción que se tenga dentro de la organización.

Uno de los fundamentos que explica el desarrollo del compromiso en la gestión directiva es la teoría de la gestión educativa de Casassus (2000), la cual surgió en Estados Unidos durante los años ochenta en Latinoamérica. De esta teoría surgen nuevos enfoques que tienen como objetivo integrar todos los componentes estructurales, específicos y de identidad institucional. Lo que se pretende es encontrar un modelo que oriente la labor educativa y que sea de gran utilidad en la vida cotidiana de la organización.

El compromiso de la gestión directiva hace referencia a un conjunto de acciones que de manera articulada se convierten en una disciplina cuyo objetivo es mantener el orden y control de los procesos llevados a cabo en la organización. En las instituciones educativas, el compromiso de la gestión directiva es el centro operacional que determina la calidad de servicio en todos los aspectos de la planificación estratégica. Esta concepción, se aproxima al enfoque sistémico planteado por Chadwick (1987) en el que se destaca la coordinación de cinco componentes claves, tales como: análisis, diseño, desarrollo, instrumento y evaluación.

Según Chadwick (1978) la gestión educativa empieza con la evaluación diagnóstica de la situación, siendo una fase determinante en el diseño de las acciones estratégicas. Si bien es cierto, en los procesos de gestión se llevan a cabo acciones con fines específicos, lo que conlleva hacia el desarrollo del plan operacional. En este sentido, se determina que la gestión educativa en un sistema

integrado de acciones concretas, que demandan cambio en base a necesidades divisadas en el contexto organizacional.

Si bien es cierto, los sistemas de educación se encuentran en continuo cambio debido a los grandes avances del mundo global. Así también se generan cambios a partir de los problemas y necesidades que surgen en la sociedad. Por ello, la gestión educativa se convierte cada día en un escenario imprevisible que demanda de mayor preparación y control estratégico

El análisis del compromiso de la gestión directiva se apoya en el enfoque teórico de Tabares y Miranda (2015) como se citó en Miranda (2016) autorizados para realizar la categorización de la gestión directiva, en la cual se la definió como un campo de administración en el sector educativo, centrado en el direccionamiento estratégico, la cultura organizacional, el clima laboral y la comunidad.

La primera dimensión denominada “direccionamiento estratégico” se compone en función a: misión, visión, filosofía, valores institucionales y principios. La segunda dimensión “cultura organizacional” es referida como una forma de trabajo dentro de las organizaciones, en la que se busca la armonía de todos sus componentes. Según Álvarez (2003, citado por Pérez et al. (2020) sus indicadores de valorización son: integración, sentido de responsabilidad y liderazgo directivo. La tercera dimensión “clima laboral” que representa a la calidad del entorno organizativo, presenta tres procedimientos: resolución de conflictos, negociación y entornos de aprendizaje. La cuarta dimensión “comunidad”, integra tres aspectos generales que guían el proceso de la gestión directiva: normatiza educativa, relación entre la escuela y el sector productivo y los procesos de evaluación permanente.

El compromiso de la gestión directiva se establece en el modelo estratégico de gestión de Fred R. David (2003). Este modelo se desarrolla mediante acciones trascendentales que garantizan una excelente planificación y dirección de los componentes organizacionales. De acuerdo con este modelo de gestión directiva, las dimensiones que impulsan la calidad educativa son: innovación, pertinencia social y competitividad. Estos tres insumos se asumen en la investigación como

dimensiones del compromiso de la gestión directiva, por ser elementos de responsabilidad de los directivos.

La innovación es un proceso que de manera sistemática se despliega en cuatro indicadores: diagnóstico, planeación, seguimiento y evaluación de resultados. La pertinencia social, es la segunda dimensión referida al compromiso que los directivos adquieren con la organización y la sociedad, a fin de alcanzar el desarrollo productivo. Los indicadores que guían este compromiso son: calidad de enseñanza, acciones sociales, acción comunitaria y racionalidad. La competitividad, como tercera dimensión es el impulso hacia la excelencia, los indicadores que la determinan son: eficiencia, calidad y flexibilidad

Acevedo et al. (2017) define al compromiso de la gestión directiva, como una propiedad organizativa adoptada a partir de la realidad situacional. Los aspectos que la orientan comprenden la estructura organizativa institucional, las normas que rigen el desempeño laboral y el clima organizacional.

Farfán & Reyes (2017) concuerda que el compromiso de la gestión directiva se refiere a una responsabilidad adquirida en un sistema organizado en el que interactúan diversos componentes, elementos y recursos. Estos componentes dan sentido a cada una de las acciones que surgen en torno a los objetivos, fines y metas establecidos en la organización. Estas acciones según Frigero et al (1992) son de carácter institucional, administrativo, pedagógico, y comunitario.

Arnoletto (2014) en voz de Anchelia-Gonzales et al. (2021) describe al compromiso de la gestión directiva como la capacidad de manejar los recursos técnicos, físicos, financieros y humanos con eficiencia y efectividad. Tal operación implica cumplir con los criterios éticos y de seguridad. En base a las variaciones presentadas en el sistema escolar, surgen los compromisos de la gestión directiva, los cuales determinan el modelo que guiará los procedimientos estratégicos. Estos compromisos se adquieren con satisfacción, liderazgo, integración, participación, sobre todo, estableciendo relación con la realidad para la mejora continua y la toma de decisiones acertadas.

Según Cárdenas et al. (2017) los proceso de la gestión directiva se desarrollan en ambientes propicios y enriquecedores para la planificación y la

aplicación de estrategias gerenciales y decisorias. Desde el desarrollo del proyecto educativo institucional, la gestión directiva promueve innovación y cambio, además de fortalecer los procedimientos concurrentes en la formación administrativa.

Para Ocando (2017, como se citó en Gonzales et al. 2021) la gestión directiva es un proceso de corresponsabilidad en la organización, cuyo fin es orientar las acciones estratégicas planeadas ante la toma de decisiones. De la misma forma se figuran los requerimientos para el manejo correcto y redistribución de los recursos con que cuenta la institución. Es decir que el compromiso de la gestión directiva conlleva factores primordiales para la sistematización y organización de estrategias a cumplir y esto incurre a la vez en la dinámica institucional.

La innovación en el contexto educativo según Moreno (2020) es un factor gradual en el avance y desarrollo de la gestión institucional. Con los acontecimientos actuales la innovación se convirtió en el punto inicial para el cambio que demanda la educación. Al mismo tiempo aporta en la adaptación de los nuevos paradigmas educativos referentes a la nueva modalidad educativa.

Martínez-Huamán et al. (2022) define a la innovación educativa como un conjunto de acciones que se planifican y se efectúan de manera sistemática con la finalidad de realizar cambios acordes a las necesidades actuales. En este sentido, se concluye que la innovación se produce cuando las nuevas ideas y soluciones se adaptan de manera estratégica con el fin de solucionar los problemas.

Para Hinojo et al. (2022) la innovación es una acción sistemática transformadora que se adopta en función a las necesidades identificadas. Los cambios que surgen como resultado de los avances generacionales por la globalización y los problemas del mundo son producto de la innovación.

En un estudio realizado por Ortiz et al. (2018) se reconoce a la pertinencia como una directriz que regula la interacción del personal en le marco de la convivencia armónica. Desde la comprensión del Plan decenal de Educación los ámbitos de la pertinencia son legales, económicos, humanísticos, globales y contextuales.

La pertinencia en la gestión directiva es un componente que interviene en cada uno de los componentes del proyecto educativo institucional (Navarro Orellana et al., 2021). En cada gestión que se planifica y ejecuta, se establece la dirección que ejerce la pertinencia en la promoción y desarrollo social y cultural.

Para Deroncele (2020) la pertinencia en la educación se mide por el grado de relación lógica existente entre las condiciones institucionales y la realidad sociocultural. En el ámbito educativo la pertinencia involucra a todo el personal en la institución, sin ningún tipo de exclusión. Además, la pertinencia exige el fortalecimiento de las habilidades comunicativas, informáticas y sociales.

La competitividad como dimensión de la gestión directiva, según González (2019) es un factor que determina el nivel de efectividad en el cumplimiento de las funciones de los directivos. Los resultados en el logro de los objetivos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional influyen directamente sobre el clima laboral, puesto que la calidad del trabajo genera mayor producción y responsabilidad.

La competitividad es definida por Casimiro et al. (2020) como un conjunto de capacidades que determinan el nivel de desempeño laboral. Las habilidades, cualidades y aptitudes establecen una influencia representativa en la competitividad de los docentes.

El clima laboral se puntualiza sobre el modelo explicativo expuesto por James y Sells (1981) quienes se enfocan en las apreciaciones de los empleados, enfatizando cinco dimensiones: características del puesto laboral y del rol desempeñado, liderazgo, trabajo en equipo y características de la organización (Caridad et al., 2017).

Para James y Sells (1981) la comunidad laboral se instituye en función de la cultura organizacional fortalecida por los valores institucionales, la autonomía y los compromisos laborales. En las instituciones educativas los docentes y las autoridades desempeñan un rol potencial en un escenario abierto y flexible, donde el apoyo, la innovación educativa, las reglas y los fines educativos son elementos guías en la gestión.

En torno a los elementos organizacionales, el estudio de la variable clima laboral se asienta sobre las bases teóricas del modelo explicativo propuesto por

Escobar (2007). Según el autor, el clima laboral analizado desde una perspectiva dependiente es el producto de factores funcionales tales como: motivación, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo. Estos elementos fluyen dentro del contexto organizativo, el contenido del trabajo, el significado social y la apreciación personal.

La motivación como dimensión del clima laboral se refleja por el nivel de esfuerzo, en donde según Robbins (2004) influye la intensidad, la dirección y la persistencia. La segunda dimensión es el liderazgo, con sus dimensiones: liderazgo autoritario, consultivo y participativo (Yangali & Torres, 2020). La comunicación como factor del clima laboral según Kreps (1996) se presenta entre tres sentidos o direcciones: descendente, ascendente y horizontal. El Trabajo en equipo con sus indicadores: positividad y productividad.

Para Sumba et al. (2022) en cualquier organización el clima laboral es un valor preponderante que genera factores de confianza, motivación y satisfacción, que son puntos claves para producir de forma óptima. Es decir, que para una mejor producción es imprescindible que exista un clima laboral satisfactorio, que genera fuerza laboral para lograr los propósitos organizacionales correctos.(Ortiz et al., 2018).

En la actualidad las instituciones de toda índole u organizaciones sufren cambios radicales con el fin de mantenerse en la competitividad y productividad. Arteaga (2019) considera que el mejoramiento y éxito de las instituciones u organizaciones se debe a los muchos cambios positivos y continuo en el ambiente laboral. En este caso el recurso humano en la actualidad en un ente importante para las instituciones, ya que es el responsable de la producción.

Por otra parte, el desempeño laboral trasciende cuando se brinda una mejor comunicación y liderazgo, donde repercute la comprensión y la valoración por el trabajo que realiza cada individuo en la organización. Para Moreno et al. (2021) el clima laboral se genera en las buenas relaciones humanas y el liderazgo positivos, cuyo fin es el trabajo en equipo y el desarrollo óptimos de los procesos institucionales. El clima laboral posibilita un mejor impacto en cualquier

organización, siempre y cuando se respeten los valores humanos y éticos en cada una de sus labores.

Según Daza Corredor et al. (2021) cuando se atiende mejor las necesidades laborales y se brindan oportunidades de mejorar se logra mejorar la motivación y por ende el mejor desempeño. De esta manera, se logra un mejor clima laboral que da como resultado, productividad de calidad, competitividad positiva y mejor desempeño en sus funciones.

Sin lugar a duda, el comportamiento adecuado, la eficiencia de liderazgo de las principales autoridades de una organización y el respeto a los valores humanos y normas de calidad, hacen posible un confort organización placentero para los integrantes en una organización educativa. Para Leonel et al. (2022) es fundamental el esfuerzo de cada uno de los integrantes en una institución educativa, siempre y cuando se respeten sus derechos y se reconozcan sus valores.

La motivación como factor directo del clima laboral fue estudiada por Sánchez (2019) para comprobar la medida en que se relaciona con el clima laboral. Los resultados correlacionales evidenciaron que la motivación tiene una correlación positiva con la gestión directiva de 0,398, aunque el grado de significancia es moderado. EL análisis permitió concluir que el clima laboral es un punto de conexión directo con el compromiso laboral, el desempeño óptimo y el éxito en el cumplimiento de las responsabilidades adquiridas.

Para Peña & Villón (2018) la motivación es un estímulo puede darse internamente o externamente para una persona y que hace posible llenarse de valor o sentirse mejor para lograr fines a alcanzar. Es decir, que una persona puede motivarse así mismo para sentirse mejor o recibir de otra persona motivaciones para lograr realizar mejor cualquier actividad.

En el contexto laboral la motivación es fundamental para lograr mejores entornos de trabajos, para direccionar e involucrarse activamente y participativamente con los objetivos a cumplir (Stephani et al., 2017). Bajo este mismo contexto, en las instituciones de formación los docentes y autoridades

educativas muestran mayor interés en realizar proyectos innovadores para lograr una educación de calidad si está motivado.

En un estudio realizado por Ferreira (2021) se comprobó la relación de la gestión de los directores con el liderazgo. Los resultados demostraron la influencia positiva que el liderazgo transformacional ejerce sobre los docentes. Se comprobó que este tipo de liderazgo genera mayor interacción, sentido de pertenencia laboral y compromiso. En efecto, el clima laboral resultó ser más efectivo y ameno.

El liderazgo es un factor social y cultural que se construye a través de la comunicación asertiva y acciones interactivas entre los miembros de una organización (Castro et al., 2021). Se podría decir que, el liderazgo es una relación dinámica entre las autoridades principales y demás persona en una organización que proporciona orientación eficaz.

Para Jiménez-López et al. (2020) el liderazgo es un indicador factible que contribuye a mejorar la productividad y genera motivación para lograr los objetivos deseados. Por tal motivo, cualquier organización no puede en la actualidad innovar y ser competitivo sin liderazgo, por lo cual es imprescindible el liderazgo y sus estilos.

En la actualidad la comunicación a dado un gran giro en toda su forma, por lo avances en la tecnología y en el crecimiento de los valores de la información. Para Varas & Leiva (2021) la comunicación es la relación dinámica entre dos personas que se realiza para planificar, compartir conocimiento, socializar y mejorar las relaciones humanas. Esta comunicación puede ser sincrónica o asincrónica y verbal o no verbal, a través de los distintos medios tecnológicos, ideal para lograr propósitos.

Según Gómez et al. (2021), en las organizaciones la comunicación es decisiva en el trabajo interno, trabajo en equipo, en el liderazgo y en el intercambio de información para la toma de decisiones. También es vital para lograr consensos en el direccionamiento de ideas y estrategias que mejoren la calidad de los procesos y la efectividad en la gestión.

Según Ayoví-Caicedo (2019), el trabajo en equipo es el trabajo conjunto y dinámico que basan en la información, comunicación y cooperación para lograr los

objetivos deseados. En otras palabras, es una cohesión grupal que se hace efectivo el mejoramiento de la productividad, la competitividad y logro de alcanzar al máximo la calidad.

Por otra parte, es importante recalcar que, en las instituciones educativas debe preponderar la dinámica grupal entre autoridades – docentes y docentes – docentes. Para (Sánchez-Rodríguez et al., 2021) en el proceso de cambio e innovación que transcurre en cada año en la instituciones educativas el trabajo en equipo ayuda a mejorar las estrategias. Los grupos que se formar para el trabajo en equipo es de gran importancia a la hora de tomar decisiones en las instituciones educativas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

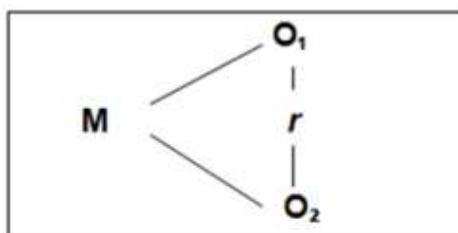
En búsqueda de respuesta a los problemas formulados se realizó el estudio con enfoque cuantitativo. Según Flores-Ruiz et al. (2017) este enfoque se aplicó con el propósito de analizar los datos estadístico y obtener reportes de resultados que contribuyan con la mejora del problema planteado. La metodología cuantitativa permite evaluar la magnitud del problema y contrastar las hipótesis.

El tipo de investigación que se utilizó fue aplicado en el contexto no experimental. Para Hernández & Mendoza (2018) la investigación aplicada analiza los resultados de la investigación y compara con el problema en cuestión. Con el planteamiento del problema se facilita la revisión de los enfoques teóricos y antecedentes.

En efecto el diseño del estudio es no experimental, en el que se analizan los resultados descriptivos e inferenciales respecto a las variables del problema, evitando manipular las variables independientes. El contraste entre los resultados y los fundamentos teóricos se realizó sin alterar el contexto natural del problema.

El tipo de diseño aplicado fue correlacional Hernández & Mendoza (2018) explica que el diseño establece el nivel en el que se relacionan las variables y las dimensiones, a partir de la comparación de factores causales o asociativos. Este tipo de diseño se aplicó porque se planteó como objetivo determinar la relación entre el compromiso de la gestión directiva y el clima laboral.

Figura 1. Esquema del diseño correlacional



Significado:

M= docentes de una Institución educativa de Guayaquil

O_1 = compromisos de la gestión directiva

O_2 = clima laboral

r= relación entre las variables

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: compromisos de la gestión directiva

Definición conceptual de la variable 1

Arnoletto (2014) en voz de Anchelia-Gonzales et al. (2021) define al compromiso de la gestión directiva como la capacidad de manejar los recursos técnicos, físicos, financieros y humanos con eficiencia y efectividad. Tal operación implica cumplir con los criterios éticos y de seguridad.

Definición operacional de la VI

En base a las variaciones presentadas en el sistema escolar, surgen los compromisos de la gestión directiva, los cuales determinan el modelo que guiará los procedimientos estratégicos. Estos compromisos se adquieren con satisfacción, liderazgo, integración, participación, sobre todo, estableciendo relación con la realidad para la mejora continua y la toma de decisiones acertadas.

Variable 2: clima laboral

Definición conceptual de la variable 2

Para Sumba et al. (2022) en cualquier organización el clima laboral es un valor preponderante que genera factores de confianza, motivación y satisfacción, que son puntos claves para producir de forma óptima.

Definición operacional de la V2

Según Escobar (2007) el clima laboral analizado desde una perspectiva dependiente es el producto de factores funcionales tales como: motivación,

liderazgo, comunicación y trabajo en equipo. Estos elementos fluyen dentro del contexto organizativo, el contenido del trabajo, el significado social y la apreciación personal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Define a la población como un grupo de elementos constituidos por personas u objetos que comparten características o intereses, por lo cual las técnicas de indagación están centradas en función a los aspectos en común.

La población estuvo conformada por 42 docentes desde el sub nivel inicial, hasta el básico superior.

Los criterios de inclusión que se aplicaron en la selección de la muestra fueron: personal docente que conste en el distributivo actual en cada uno de los niveles y docentes que autoricen mediante consentimiento informado su participación en la encuesta.

Se excluyeron a los docentes de otras instituciones, director del plantel, padres, madres y representantes legales, estudiantes de todos los niveles de educación.

Tabla 1. Distribución de la población

Sujeto	Sexo		Total
	<i>Femenino</i>	<i>Masculino</i>	
Docente del nivel inicial y sub preparatorio	08	00	08
Docentes del nivel básico elemental y medio	12	07	19
Docentes del nivel básico superior	09	06	15
Total	29	13	42

Fuente: Secretaría de la IE

La muestra es un subconjunto de elementos seleccionados de manera probabilística o no probabilística de la población involucrada. La muestra según Hernández et al.(2014) se determinó por el tipo de estudio, alcance y objetivo.

Tabla 2. Distribución de la muestra

Sujeto	Sexo		Total
	<i>Femenino</i>	<i>Masculino</i>	
Docente del nivel inicial y sub preparatorio	08	00	08
Docentes del nivel básico elemental y medio	12	07	19
Docentes del nivel básico superior	09	06	15
Total	29	13	42

Fuente: Secretaría de la IE

El muestreo es la técnica que se emplea para seleccionar al conjunto o grupo específico de elementos que forman parte de la población. En este estudio se hizo uso del muestreo no probabilístico universal, debido a que la población total fue considerada como unidad de análisis de la investigación. La técnica del muestreo en efecto fue intencional, en vista que la elección de los participantes se encauzó en la problemática identificada y la necesidad de mejorar el clima laboral en el que participan todos los docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de los datos recogidos se empleó la encuesta como técnica. Bernal (2016) describe a la encuesta como un procedimiento de investigación que se emplea con el propósito de conocer con mayor profundidad una o más variables de estudio. Se seleccionó esta técnica porque es un procedimiento práctico para la obtención de respuestas en relación a un tema concreto.

Para efectuar la encuesta, se utilizó como instrumento el cuestionario electrónico. Hernández & Mendoza (2018) describe al cuestionario como un conjunto de preguntas que de manera sistemática se formulan con la finalidad de ampliar los conocimientos respecto a una o más variables. Se utilizó este instrumento porque a través de las preguntas formuladas se obtuvieron los datos cuantitativos que permitieron evaluar el comportamiento

de la población estudiada en base al nivel de compromiso de la gestión directiva y el clima laboral.

Los cuestionarios aplicados se validaron con el objetivo de comprobar la consistencia entre las preguntas, las variables y sus dimensiones. La validez es definida como el grado de efectividad con el que un instrumento evalúa una variable (Fernández & Baptista, 2014). Los tipos de validez aplicadas fueron tres: contenido, criterio y constructo.

La validez de contenido consiste en comprobar la efectividad con que un instrumento mide los niveles de las variables estudiadas. El método empleado fue el juicio de expertos, para lo cual se contó con 5 expertos en el área de gestión educativa.

La validez de criterio comprueba que el cuestionario proyecta de manera directa una relación con las variables. El método empleado en este tipo de validez fue el coeficiente de Pearson, que consiste en demostrar que tan asociadas están las preguntas con las variables de estudio.

La validez de constructo unifica la significancia de los contenidos y las dimensiones correspondientes a las variables, a fin de comprobar las hipótesis. El método aplicado en esta validez fue el correlacional, que consistió en mediar la correspondencia de los ítems, con los indicadores, dimensiones y variables.

Además, se aplicó la confiabilidad, definido por como el nivel de coherencia y exactitud con el que un instrumento mide las variables correspondientes al problema identificado. La confiabilidad se estimó a través del coeficiente Omega de McDonald's, porque permitió obtener una puntuación que garantiza la autenticidad de los instrumentos.

Tabla 3. Prueba de fiabilidad

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale V1	0.975	0.976
scale V2	0.972	0.975

3.5. Procesamientos

La recolección de los datos según la ruta cuantitativa se realizó de manera sistemática empezando con la obtención del consentimiento informado por parte de la muestra seleccionada. Con la autorización correspondiente se procedió a realizar la encuesta online. Los datos obtenidos se procesaron en una hoja de cálculo en la que se tabularon las respuestas de tipo politómicas. Una vez ordenados los datos se codificaron y procesaron en el software SPSS. Para el análisis estadístico los datos se procesaron en tablas cruzadas a nivel descriptivo, para visualizar los niveles de las variables se representaron en gráficos estadísticos de barras.

3.6. Método de análisis de datos

En el procesamiento y análisis de los datos se utilizaron los métodos descriptivo e inferencial. De manera descriptiva se constató el nivel de compromiso de la gestión directiva y nivel de calidad del clima laboral. Además de comprobarse el modo de relación entre las variables y sus dimensiones.

El análisis de los resultados descriptivos según Flores-Ruiz et al. (2017) “consiste en ordenar, procesar y examinar los datos recolectados mediante la técnica de investigación” (p. 141). En este sentido, mediante el análisis descriptivo se comprueba el logro de los objetivos.

El método Inferencial según Bernal (2016) se utiliza en la generalización de los resultados. La inferencia de los datos permitió comprobar las hipótesis y obtener una nueva teoría respecto a la relación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Los criterios éticos nacionales utilizadas incluyeron la solicitud correspondiente a la dirección institucional.

A nivel internacionales se aplicó el criterio de derecho de autor, que consistió en aplicar las normas APA en la redacción bibliográfica que sustenta la explicación de las variables. Otro criterio aplicado fue el consentimiento informado, con el propósito de obtener la autorización de los docentes

respecto a su participación en la encuesta. También se consideró el criterio de anonimato, evitando que las presuntas emitidas por los docentes en la encuesta sean publicadas para fines maléficis que afecten su integridad y estabilidad laboral. Se respetó la autenticidad de los datos porque se buscó resultados concretos y válidos conforme a la realidad problemática.

Se emplearon principios éticos, tales como: beneficencia, porque mediante el estudio se buscó beneficiar de manera directa a la institución, garantizando la armónica entre sus integrantes; no maleficencia, porque el estudio no afecta ni altera la estabilidad y seguridad laboral; autonomía, porque se permitió a los docentes participar de manera voluntaria y justicia, porque en el proceso de recolección y análisis de los datos se brindó un trato justo a todos los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Objetivo General:

Determinar la relación entre compromiso de la gestión directiva y clima laboral en una Escuela de Educación Básica de Guayaquil - Ecuador, 2022.

Tabla 4. Tabla cruzada V1 Compromiso de la gestión directiva*V2 Clima laboral

		V2 Clima laboral			%Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Compromiso de la gestión directiva	Alto	38,1%		2,4%	40,5%
	Bajo		4,8%	14,3%	19,0%
	Medio	4,8%		35,7%	40,5%
Total		42,9%	4,8%	52,4%	100,0%

Interpretación:

En la tabla 4, se observa un predominio del nivel alto con un 38,1% que calificó el compromiso de la gestión directiva y el clima laboral. Por otra parte, se evidencia un 35,7% de los docentes calificó a las variables con un nivel medio y un 4,8% coincidió en calificar las variables con un nivel bajo.

A pesar que la mayoría de los docentes se encuentran satisfechos con el compromiso de la gestión directiva y reconocen que el clima laboral es favorable para su buen desempeño, cabe indicar que un promedio considerable de docentes admite que existen problemas de nivel directivo y organizacional que merecen ser fortalecidos.

Objetivo específico 1:

Establecer la relación entre compromisos de la gestión directiva y motivación en una Escuela de Educación Básica de Guayaquil - Ecuador, 2022.

Tabla 5. Tabla cruzada V1 Compromiso de la gestión directiva*D1 Motivación

		D1 Motivación			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Compromiso de la gestión directiva	Alto	38,1%		2,4%	40,5%
	Bajo	2,4%	4,8%	11,9%	19,0%
	Medio	16,7%	2,4%	21,4%	40,5%
Total		57,1%	7,1%	35,7%	100,0%

Interpretación:

En la tabla 5, se evidencia el predominio del nivel alto con un 38,1% que calificó a la variable compromiso de la gestión directiva y la dimensión motivación. Por su parte el 21,4% calificó con un nivel medio a las variables y un 4,8% coincidió en calificar ambas variables con el nivel bajo.

Es evidente que la mayoría de los docentes se sienten motivados en el desempeño de sus labores, atribuyendo este estado emocional a su complacencia con el compromiso de la gestión directiva. Sin embargo, existen docentes cuyo nivel de motivación no superó el nivel medio, lo que permitió concluir que existen aspectos de la gestión directiva que no contribuyen con el aumento de la motivación de los docentes.

Objetivo específico 2:

OE2: Establecer la relación entre compromisos de la gestión directiva y liderazgo.

Tabla 6. Tabla cruzada V1 Compromiso de la gestión directiva*D2 Liderazgo

		D2 Liderazgo			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Compromiso de la gestión directiva	Alto	38,1%		2,4%	40,5%
	Bajo		16,7%	2,4%	19,0%
	Medio			40,5%	40,5%
Total		38,1%	16,7%	45,2%	100,0%

Interpretación:

En la tabla 6, se evidencia la superioridad del nivel medio con un 40,5% que calificó a la variable compromiso de la gestión directiva y la dimensión liderazgo, seguido del 38,1% que calificó a las variables con un nivel alto y un 16,7% coincidió en calificar ambas variables con el nivel bajo.

En efecto, los resultados mostraron la necesidad eminente de fortalecer el liderazgo, la interpretación de los resultados reveló dificultades en la organización, coordinación, planificación y control de las acciones directivas.

Objetivo específico 3:

Establecer la relación entre compromisos de la gestión directiva y comunicación.

Tabla 7: Tabla cruzada V1 Compromiso de la gestión directiva*D3 Comunicación

		D3 Comunicación			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Compromiso de la gestión directiva	Alto	2,4%	2,4%	35,7%	40,5%
	Bajo		16,7%	2,4%	19,0%
	Medio		23,8%	16,7%	40,5%
Total		2,4%	42,9%	54,8%	100,0%

Interpretación:

La tabla 7, muestra una superioridad del nivel medio en la dimensión comunicación y alto en la variable compromiso de la gestión directiva. Por su parte para el 16,7% de los docentes encuestados calificaron como con un nivel medio al compromiso de la gestión directiva y la comunicación.

Se evidencia un nivel de comunicación inferior con respecto al compromiso de la gestión directiva, en este punto es clave que se adaptan nuevos estilos de comunicación, donde todos los miembros de la comunidad educativa tengan la oportunidad de optimizar sus estrategias lingüísticas y crear una atmósfera laboral más fusionada.

Objetivo específico 4:

Establecer la relación entre compromisos de la gestión directiva y trabajo en equipo.

Tabla 8. Tabla cruzada V1 Compromiso de la gestión directiva*D4 Trabajo en equipo

		D4 Trabajo en equipo			Total
		Alto	Bajo	Medio	
V1 Compromiso de la gestión directiva	Alto	33,3%		7,1%	40,5%
	Bajo	2,4%	4,8%	11,9%	19,0%
	Medio	7,1%		33,3%	40,5%
Total		42,9%	4,8%	52,4%	100,0%

Interpretación:

La tabla 8, muestra una superioridad del nivel medio en la dimensión trabajo en equipo y en la variable compromiso de la gestión directiva. Así también un 33,3% calificó con un nivel alto la variable compromiso de la gestión directiva y el trabajo en equipo.

Se evidencia dos grupos de docentes que tienen una perspectiva diferente sobre el trabajo en equipo. En estos aspectos, se considera importante fortalecer a actitud positiva frente a los desafíos educativos y la productividad en el desempeño de los docentes.

4.2. Prueba de normalidad

Esta prueba fue aplicada con el fin de corroborar las correlaciones de las variables y dimensiones mediante el contraste de la hipótesis.

En este sentido, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, basándose en que este método es aplicable en muestra que superar los 30 individuos.

Tabla 9. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Compromiso de la gestión directiva	0,117	42	0,163	0,959	42	0,136
V2 Clima laboral	0,188	42	0,001	0,921	42	0,006

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según se observa en la tabla 9, los valores referentes de la prueba de Kolmogorov-Smirnov en la evaluación del compromiso de la gestión directiva presentan una distribución normal, mientras que en clima laboral los datos provienen de una distribución anormal. Como resultado de los valores obtenidos en la prueba de normalidad, se procede a emplear en la comprobación de las hipótesis el coeficiente Rho de Spearman.

4.3. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el compromiso de la gestión directiva y clima laboral en una EEB de Guayaquil-Ecuador, 2022.

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso de la gestión directiva y clima laboral en una EEB de Guayaquil-Ecuador, 2022.

Tabla 10. Correlación entre V1 Trabajo Colaborativo y V2 Práctica Pedagógica

			V1 Compromiso de la gestión directiva	V2 Clima laboral
Rho de Spearman	V1 Compromiso de la gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,868**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	42	42
	V2 Clima laboral	Coeficiente de correlación	,868**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 10, presenta los resultados de la prueba de la hipótesis general de estudio. Según el coeficiente de correlación 0,868 entre el compromiso de la gestión directiva y el clima laboral la correlación es alta y por su Sig.= 0,000 es significativa. De esta manera se logra comprender que, a mayor compromiso de la gestión directiva, mucho más favorable es el clima laboral. Finalmente, se aceptó la hipótesis de estudio.

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación significativa entre compromisos de la gestión directiva y motivación.

He1: No existe relación significativa entre compromisos de la gestión directiva y motivación.

Tabla 11. Correlaciones

			V1 Compromiso de la gestión directiva	D1 Motivación
Rho de Spearman	V1 Compromiso de la gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	42	42
	D1 Motivación	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 10, presenta los resultados de la prueba de la hipótesis específica de estudio. Según el coeficiente de correlación 0,715 entre el compromiso de la gestión directiva y la motivación la correlación es alta y por su Sig.= 0,000 es significativa. De esta manera se logró comprender que, a mayor compromiso de la gestión directiva, aumenta el nivel de motivación de los docentes es el clima laboral. Finalmente, se aceptó la hipótesis de estudio.

Hipótesis específica 2:

He2: Existe relación significativa entre compromisos de la gestión directiva y liderazgo.

Ho2: No existe relación significativa entre compromisos de la gestión directiva y liderazgo.

Tabla 12. Correlaciones

			V1 Compromiso de la gestión directiva	D2 Liderazgo directiva
Rho de Spearman	V1 Compromiso de la gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,907**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	42	42
	D2 Liderazgo	Coeficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 12, presenta los resultados de la prueba de la hipótesis específica de estudio. Según el coeficiente de correlación 0,907 entre el compromiso de la gestión directiva y el liderazgo la correlación es muy alta y por su Sig.= 0,000 es significativa. De esta manera se logró comprender que, a mayor compromiso de la gestión directiva, mucho más eficiente es el estilo de liderazgo aplicado en la gestión escolar. Finalmente, se aceptó la hipótesis de estudio.

Objetivo específico 3:

H3: Existe relación significativa entre compromisos de la gestión directiva y comunicación.

Ho3: No existe relación significativa entre compromisos de la gestión directiva y comunicación.

Tabla 13. Correlación

		V1 Compromiso de la gestión directiva		D3 Comunicación	
Rho de Spearman	V1 Compromiso de la gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,792**	
		Sig. (bilateral)		0,000	
		N	42	42	
	D3 Comunicación	Coeficiente de correlación	,792**	1,000	
		Sig. (bilateral)	0,000		
		N	42	42	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 12, presenta los resultados de la prueba de la hipótesis específica de estudio. Según el coeficiente de correlación 0,792 entre el compromiso de la gestión directiva y la comunicación la correlación es alta y por su Sig.= 0,000 es significativa. De esta manera se logró comprender que, a mayor compromiso de la gestión directiva, mucho más eficiente es la comunicación aplicada en las interacciones laborales y sociales. Finalmente, se aceptó la hipótesis de estudio.

Hipótesis específica 4

He4: Existe relación significativa entre compromisos de la gestión directiva y trabajo en equipo.

Ho4: No existe relación significativa entre compromisos de la gestión directiva y trabajo en equipo.

Tabla 14. Correlación

			V1 Compromiso de la gestión directiva	D4 Trabajo en equipo
Rho de Spearman	V1 Compromiso de la gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	42	42
	D4 Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	42	42

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 13, presenta los resultados de la prueba de la hipótesis específica de estudio. Según el coeficiente de correlación 0,643 entre el compromiso de la gestión directiva y el trabajo en equipo la correlación es alta y por su Sig.= 0,000 es significativa. De esta manera se logró comprender que, a mayor compromiso de la gestión directiva, aumenta el nivel de productividad del trabajo en equipo. Finalmente, se aceptó la hipótesis de estudio.

V. DISCUSIÓN

En la tabla 4 se observan los resultados descriptivos que permiten evaluar los niveles de las variables que conciben el problema. Según los datos el compromiso de la gestión directiva alcanzó un nivel alto con un 38,1%, al igual que la variable clima laboral. La expectativa de la mayoría de los docentes sobre el compromiso de la gestión directiva es positiva, lo que indica que la orientación que reciben es relevante en la toma de decisiones y favorece el clima laboral. Sin embargo, un 35,7% calificó con un nivel medio al clima laboral y el compromiso de la gestión directiva, resultado que revela cierto grado de inconformidad en un grupo considerable de docentes.

Los resultados de Sánchez (2021) discrepan con los de la investigación, al encontrarse un predominio del nivel muy eficiente con el que el 90,3% de los docentes definió el compromiso de la gestión directiva y el clima laboral. Por otra parte desajuntan con los resultados de Saullo (2018) obtenidos en Argentina, donde el 85% calificó el compromiso de la gestión directiva como muy bueno y al clima laboral con el nivel adecuado según el 85,7%. Los resultados sobre la evaluación del clima laboral son contrarios a los obtenidos por Escobedo (2020) donde el 36,4% prevalecieron el nivel malo. Por su parte se concuerda con la investigación de Guillen (2018) donde el 40% de los docentes prevaleció en nivel bueno al evaluar el compromiso de la gestión directiva, de la misma manera el 43.3% calificó con un nivel bueno al clima laboral.

Los resultados inferenciales que se muestran en la tabla 10, establecen una relación alta y directa, confirmada por el coeficiente 0,868 y el Valor $p= 0,000$. En base a este dato estadístico se rechazó la H_0 y concluyó que existe relación significativa entre las variables de estudio en un EEB de Guayaquil-Ecuador, 2021. A partir de los resultados de la investigación se concuerda con el estudio de Odríguez et al. (2019) que en la prueba de correlación alcanzó un coeficiente de 0,865 que demostró la relación alta y directa entre el compromiso de la gestión directiva y el clima laboral.

La correspondencia entre las variables se asemeja al análisis realizado por Farfán & Reyes (2017) quienes concordaron que el compromiso de la gestión directiva se

refiere a una responsabilidad adquirida en un sistema organizado en el que interactúan diversos componentes de la gestión

Entre las teorías que sustentan el compromiso de la gestión directiva se destaca la teoría de gestión educativa de Casassus (2000), quien dedujo que la gestión en el contexto educativo es una acción de carácter humanística centrada en la formación de las personas a partir de la interacción con los contenidos y el entorno. Ejercer la gestión directiva con sentido de compromiso laboral es una labor relacionada con el cumplimiento de proyecto educativo institucional reglamento institucional, estructura organizacional, manual de funciones y comisión laboral.

Así también, los resultados se contrastan con el enfoque sistémico planteado por Chadwick (1987). Al encontrarse relación directa entre el compromiso de la gestión directiva y el clima laboral, se comparte criterio con el estudio de Chadwick (1987) quien estableció que la gestión educativa está orientada por acciones estratégicas cuya misión es superar los desafíos que se presentan en el día a día. Estar atentos a los problemas para atender de manera oportuna las necesidades de la comunidad educativa es favorable para el clima laboral.

La comprensión del enfoque administrativo de la gestión directiva se establece en base al enfoque teórico de Tabares y Miranda (2015, como se citó en Miranda (2016), estudio en el cual destaca la dirección estratégica, la cultura organizacional y el clima laboral. la gestión educativa comprende un conjunto de acciones políticas de formación. El propósito es diseñar, orientar, organizar y evaluar, para tomar decisiones acertadas que beneficien a la institución, tanto en calidad como en procesos de producción. En este sentido, lograr que la gestión educativa tenga un buen protagonismo, implica la práctica del liderazgo organizacional. Esto es importante, puesto que fortalecerá las acciones estratégicas destinadas a orientar de forma correcta cada uno de los componentes de gestión.

Respecto a los resultados descriptivos presentados en la tabla 5, se observa un predominio del nivel alto con un 38,1% que determinan el grado de compromiso de gestión directiva y motivación. Los resultados se asemejan con los datos obtenidos en España mediante la investigación de Sagredo (2019) en la que se evidenció un predominio del nivel adecuado según el 33,90% con el que se evaluó el

compromiso de la gestión directiva y la motivación. También presentan cierta relación con los resultados de Villareal (2019) que en su estudio el compromiso de la gestión directiva alcanzó un predominio del nivel bueno con el 75%, mientras la motivación obtuvo un nivel alto según el 67%. Por otra parte discrepan con los resultados de Guillen (2018) donde la motivación alcanzó un nivel regular según el 30% de los docentes.

Los resultados inferenciales que se muestran en la tabla 11, establecen una relación alta y directa, confirmada por el coeficiente 0,715 y el Valor $p=0,000$. En base a este dato estadístico se rechazó la H_0 y concluyó que existe relación significativa entre el compromiso de la gestión directiva y la motivación en un EEB de Guayaquil-Ecuador, 2021. Los datos obtenidos en el análisis concuerdan con los expuestos por Guillen (2018) en los que se comprobó que la gestión directiva y la motivación presentaron una relación positiva media de 0,694. Así también se establece concordancia con los resultados obtenidos en España por Sagredo (2019), donde la satisfacción de los docentes sobre el compromiso de la gestión directiva alcanzó una relación moderada de 0,658 respecto a la motivación. Además de comparte criterio con el estudio realizado en Perú por Villareal (2019) en el que el compromiso de la gestión directiva y la motivación según el coeficiente 0,509 y el valor Sig. 0,002 presentaron una relación buena y significativa. También se concuerda con los resultados de Sánchez (2019) que evidenció que la motivación tiene una correlación positiva con la gestión directiva de 0,398, aunque el grado de significancia es moderado.

Los resultados son teorizados a través del enfoque de Robbins (2004), quien expresa que la motivación es el efecto de un adecuado compromiso de la gestión directiva, porque hace posible que los docentes se sientan seguros y confiados de sus capacidades. La motivación aumenta a su vez la creatividad al implementar estrategias, acciones y medidas innovadoras que benefician a cualquier organización.

En cuanto a los resultados descriptivos presentados en la tabla 6, se comprobó una ventaja del nivel medio con el 45,5% que calificó el liderazgo y el compromiso de la gestión directiva, cabe indicar que el 38,1% de los docentes calificó el liderazgo con un nivel alto. Los datos discrepan con los obtenidos en Colombia por Acosta (2017)

quien identificó a partir de la encuesta aplicada, que para el 50% de los docentes el liderazgo con el que se ha ejercido la gestión directiva es adecuada y ha favorecido a toda la comunidad creando una mejor atmósfera laboral.

Los resultados inferenciales que se muestran en la tabla 12, establecen una relación muy alta y directa, confirmada por el coeficiente 0,907 y el Valor $p= 0,000$. En base a este dato estadístico se rechazó la H_0 y concluyó que existe relación significativa entre el compromiso de la gestión directiva y el liderazgo en un EEB de Guayaquil-Ecuador, 2021. En función a los resultados obtenidos en la prueba de correlación se concuerda con el análisis de Saullo (2018) en el que se concluyó que el compromiso de la gestión directiva influye directamente sobre la motivación laboral en los docentes. De acuerdo con Amiano (2019) el compromiso de la gestión directiva conlleva a ejercer las funciones administrativas con liderazgo. En el contexto organizacional de varias instituciones educativas de Quito se concuerda con los resultados de Analuisa-Jácome, que describen al liderazgo como un componente altamente influyente en el compromiso de la gestión directiva.

Con respecto al liderazgo según Yangali & Torres (2020) hace referencia a la capacidad de dirigir los procesos metodológicos de enseñanza de manera creativa y motivadora. Un compromiso de la gestión directiva es aportar en el diseño de la planificación curricular, así como la identificación de estrategias pedagógicas en los procesos de enseñanza, promoviendo el desarrollo integral de los estudiantes.

Para Castro et al. (2021) la gestión directiva requiere de capacidades profesional que faculten el desarrollo de acciones que orientan, supervisan, adecuan y evalúan las acciones del proceso de enseñanza – aprendizaje. El propósito de esta gestión es cumplir con los objetivos generales de la educación. En este punto, el liderazgo orienta también aporta en el diseño y cumplimiento del modelo pedagógico de enseñanza. Específicamente, incluye la aplicación estrategias que de manera hábil y creatividad contribuirán con el logro la meta proyectada en el plan curricular institucional.

De tal manera, se concuerda con Jiménez-López et al. (2020) quienes afirman que directivos de educación no pueden ejercer una función administrativa eficaz sin liderazgo. Esto se debe, a que el compromiso de la gestión directiva, es el soporte

filosófico, científico y programático del desempeño profesional. El liderazgo efectivo en la gestión directiva se refleja en la productividad de los recursos obtenidos, que están a su vez relacionados con la eficacia de los procesos metodológicos y pedagógicos. Además, el liderazgo, juega un papel clave en la identificación de necesidades y problemas de aprendizajes de ciertos estudiantes.

Con relación a los resultados descriptivos presentados en la tabla 7, se comprobó una preeminencia del nivel medio con el 35,7% que calificó la comunicación, mientras que el compromiso de la gestión directiva alcanzó un nivel alto. Los resultados discrepan con Saullo (2018) que en su estudio realizado en Argentina reconoció que el 91,7% de los docentes calificaron la comunicación como eficiente. Se concuerda por su parte con los resultados de Guillen (2018) en el que la comunicación y el clima laboral alcanzaron un nivel bueno con un 33,3%

Los resultados inferenciales que se muestran en la tabla 13, establecen una relación alta y directa, confirmada por el coeficiente 0,792 y el Valor $p= 0,000$. En base a este dato estadístico se rechazó la H_0 y concluyó que existe relación significativa entre el compromiso de la gestión directiva y la comunicación en un EEB de Guayaquil-Ecuador, 2021. Los datos coinciden con los resultados obtenidos en Perú por Guillen (2018) donde la gestión directiva y la comunicación obtuvieron una relación muy alta de 0,912.

Los resultados se teorizaron con el análisis conceptual de Varas & Leiva (2021) quien definen a la comunicación como una acción humana que se caracteriza por ser dinámica. Un compromiso de la gestión directiva es trabajar de manera coordinada con el equipo docente en el diseño de la planificación y proyectos educativos en beneficio de los estudiantes.

Con relación a los resultados descriptivos presentados en la tabla 8, se comprobó una preeminencia del nivel medio con el 33,3%, al igual que del nivel alto, rangos que calificaron el trabajo en equipo y el compromiso de la gestión directiva. Estos resultados coinciden con los que obtuvo Huacón (2021) en Ecuador, donde el 46% de los docentes reconoció que el trabajo en equipo aumenta el nivel de motivación en el personal.

Los resultados inferenciales que se muestran en la tabla 14, establecen una relación alta y directa, confirmada por el coeficiente 0,643 y el Valor $p= 0,000$. En base a este dato estadístico se rechazó la H_0 y concluyó que existe relación significativa entre el compromiso de la gestión directiva y el trabajo en equipo en un EEB de Guayaquil-Ecuador, 2021. A partir de los resultados se establece concordancia con la investigación realizada en Perú por González (2017) en la que la Gestión Estratégica de los directivos alcanzó una correlación intensa de 0,824 y significativa menor al 0,005 sobre el trabajo en equipo. A nivel nacional se comparte criterio con los resultados inferenciales de González (2019), en el que se demostró que la influencia directa que el compromiso de la gestión directiva ejerce sobre el trabajo en equipo.

El trabajo en equipo ha sido teorizado con el enfoque de Ayoví-Caicedo (2019) quienes vinculan esta capacidad con el compromiso de la gestión directiva, en la promoción de valores como el respeto, el cumplimiento de las normas fundadas para las buenas decisiones y el fortalecimiento de actitudes que reflejan conductas positivas en cada uno de los miembros de la organización. El compromiso de la gestión directiva en el desarrollo del trabajo en equipo implica tener la capacidad y conocimiento profesionales para resolver problemas en el contexto educativo.

La capacidad para trabajar en equipo implica el desarrollo conductual con juicios positivos que vincula aspectos a nivel cultural, identidad, sentido común y capacidad para liderar o actuar idóneamente en cualquier organización, comunidad y dentro de un aula de clase. El compromiso en la gestión directiva promueve la participación activa dentro del marco institucional, protagonizando consenso y decisiones con actitudes que optimicen el trabajo en equipo y la práctica de valores que emergen cambios trascendentales en la ardua labor educativa.

VI. CONCLUSIONES

1. En la investigación se logró establecer la relación alta y positiva entre el compromiso de la gestión directiva y el clima laboral en una Institución Educativa de Guayaquil, en el año 2022. El nivel con el que se calificaron ambas variables fue alto con un 38,1%, lo que indicó que la mayoría de los docentes están conformes con la acción desempeñada por los directivos, puesto que tiene un efecto positivo sobre sus acciones. El impacto que produce el compromiso de la gestión directiva sobre el clima laboral es favorable para la organización cuando se ejerce un rol activo, comprometido y dinámico.
2. En la investigación se determinó que una relación alta y positiva entre el compromiso de la gestión directiva y la motivación en una Institución Educativa de Guayaquil, en el año 2022. El nivel con el que se calificaron ambas variables fue alto con un 38,1%, lo que indicó que la mayoría de los docentes se sienten motivados por el cumplimiento del compromiso de gestión directiva. La eficacia del compromiso de la gestión directiva depende del nivel de motivación del equipo docente, en tanto que ejerce un cambio de actitud con sentido optimista ante los problemas presentados.
3. Se logró determinar una relación alta y positiva entre el compromiso de la gestión directiva y el liderazgo en una Institución Educativa de Guayaquil, en el año 2022. El nivel con el que se calificaron ambas variables fue medio con un 45,5% indicando que para algunos docentes el estilo de liderazgo aplicado a nivel institucional por parte de los directivos no favorece la coordinación y ejecución de proyectos innovadores. A la vez se reconoce, que el liderazgo es una acción deliberada que tienen una influencia directa sobre un determinado grupo.
4. Se logró determinar una relación alta y positiva entre el compromiso de la gestión directiva y la comunicación en una Institución Educativa de Guayaquil, en el año 2022. El nivel con el que se calificaron ambas variables fue medio con un 35,7% que evidenció la necesidad de

optimizar los procesos comunicativos. Si bien es cierto, la comunicación es el eje modular de las interrelaciones laborales, los directivos deben ser capaces de comunicarse con la comunidad educativa demostrando conocimientos y habilidades que influyan sobre los niveles de productividad laboral.

5. Se logró determinar una relación alta y positiva entre el compromiso de la gestión directiva y el trabajo en equipo en una Institución Educativa de Guayaquil, en el año 2022. El nivel con el que se calificaron ambas variables fue medio con un 33,3%. Cabe indicar que el compromiso de la gestión directiva implica orientar al personal docente mediante una visión compartida donde el trabajo en equipo es un factor determinante en la organización, que posibilita la toma de decisiones, mediante acuerdos consensuados donde se valora la opinión de todos los miembros de la organización.

VII. RECOMENDACIONES

1. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, se realizan las siguientes recomendaciones:
2. Se recomienda a los directivos considerar los resultados descriptivos de la encuesta dirigida a los docentes, de modo que puedan reconocer las debilidades en el cumplimiento del compromiso de la gestión directiva y en función a las necesidades detectadas efectuar talleres experienciales que mejoren la percepción de los docentes sobre el clima laboral.
3. Se recomienda a los docentes trabajar en comunidades de aprendizaje pedagógico, promovidos bajo un estilo de comunicación dinámico y activo, que favorezca el intercambio de ideas en la planificación y desarrollo de estrategias metodológicas activas. De este modo, se busca crear una atmosfera de trabajo segura que ejerza confianza y armonía en la toma de decisiones.
4. Es necesario que las autoridades estimulen el liderazgo pedagógico a través de proyectos creativos en los que el personal docente pueda fortalecer el desarrollo de las habilidades sociales y comunicativas mediante actividades de experiencias significativas.
5. Para la promoción del liderazgo se promueve la utilización de valores individuales, organizacionales y sociales que hacen un bien común a una organización desde cualquier perspectiva formativa, humanista y profesional, por medio de los buenos comportamientos y acciones, propias de los principios éticos de una persona, que lidera una empresa. La honestidad, el respeto, la justicia y la responsabilidad son valores individuales que impactan a cualquier organización desde los profesionales en cualquier individuo y en base a estos valores se rigen acciones morales basadas en normas y reglas que forman el carácter individual del profesional.

REFERENCIAS

- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. *Calidad En La Educación*, 0(46), 53–95. <https://doi.org/10.31619/CALEDU.N46.3>
- Acosta, D. (2017). *Estilos de liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Técnica San Luis Gonzaga del Espinal*. http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2122/1/APROBADO_DANNY_ALEJANDRO_ACOSTA_CALDERÓN.pdf
- Alvarez, B. (2020). Knowledge management as a generator of competitive advantage in educational organizations (Lambayeque, Perú). *Revista Científica*, 5(17), 205–220. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3500>
- Amiano, M. (2019). *La responsabilidad social universitaria desde la perspectiva de la pertinencia social* (Vol. 2019, Issue cc). https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/42598/TESIS_AMIANO_BONATXEA_MARIA_IRATXE.pdf?sequence=1&isAllowed=n
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021a). Administrative management and organizational commitment in educational institutions educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), 899. <https://doi.org/10.20511/PYR2021.V9NSPE1.899>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021b). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), e899–e899. <https://doi.org/10.20511/PYR2021.V9NSPE1.899>
- Anchundia-Arboleda, M., Martínez-Contreras, K., Martínez-Contreras, K., & Franco-Briones, L. (2022). Design of a managerial management model to improve decision making in the U. E. F. Sarah Flor Jiménez. *Polo Del Conocimiento*, 7(3), 431–445. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i3.3740>
- Armando Montoya Moreno, J., Elvis Wilder Vásquez Vásquez, T.-P., Nacional de Trujillo Trujillo-Perú José Marco Ulises Cordova LLontop, U., & Alexander Ramírez Salinas, W. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.-Trujillo- 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10849–10863.

https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I6.1136

- Arteaga., C. P. F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración*.
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(10), 58–76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (A. Learning (ed.); Pearson).
- Bohórquez-onofre, J., & Andrade-Pinargote, M. (2021). Management and Organizational Climate: Motivational tools in teaching practice. *Digital Publisher*, 1, 85–95. <https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2021.1.420>
- Campoverde-Villacis, D., & Bravo-Peláez, N. (2021). The efficiency of educational management and its impact on the innovation of the teacher of the Bárbara Alfaro Institution. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(2–1), 139–155. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-1.532>
- Cárdenas Gutiérrez, C., Farías Martínez, G. M., & Méndez Castro, G. (2017). ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior / Is there a Relationship between Management and Educational Innovation? A Case Study at Higher Education Level. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 15.1(2017). <https://doi.org/10.15366/REICE2017.15.1.002>
- Caridad, M., Cardeño, N., Cardeño, E., & Castellano, M. (2017). Contributions of assertive communication in conflict resolution within institutions of higher education. *Espacios*, 38(50), 6–18. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n50/a17v38n50p06.pdf>
- Casimiro, C., Tobarino, D., Casimiro, W., & Fernández, B. (2020). Labor competencies and professional training of initial education teachers in the district of Lurigancho in Perú. *Universidad y Sociedad*, 10(3), 134–141. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-444.pdf>
- Castro, Y. G., Durán, O. M., & Zamudio, M. T. (2021). Liderazgo : una práctica sistémica en el futuro empresarial Leadership : A Systemic Practice in the Future of Business La

- noción de liderazgo se asocia a una interacción entre el líder, los seguidores. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 64–72. <https://doi.org/10.22463/24221783.3161>
- Chen-Quesada, E., Cerdas-Montano, V., & Rosabal-Vitoria, S. (2020). Pedagogical Management Models: Factors of Participation, Change, and Innovation in Costa Rican Educational Centers. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 42(2), 1–29. <https://doi.org/http://doi.org/10.15359/ree.24-2.16>
- Daza Corredor, A., De Jesús, L., García, B., Wuendy, ■, & Silva Rodríguez, J. (2021). Editorial Neogranadina Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1). <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Deroncele, A. (2020). Management of formation potentialities in the individual: epistemic reflection and methodological guidelines. *Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 2507(February), 1–9. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-97.pdf>
- Escobedo, F. (2020). Organizational climate and teacher satisfaction in the mypes of the tumbes education sector. *ECA Sinergia*, 11(3), 19. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i3.2294
- Farfán, M., & Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73), 45–61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34056722004>
- Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*.
- Ferreira, R. (2021). Directive leadership in school management. Case comparison. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 7219–7238. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.841
- Flores-Ruiz, E., Miranda-Novales, M., & Villasís-Keever, M. (2017). Metodología de la investigación. *Rev Alerg Mex*, 64(3), 364–370. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v64n3/2448-9190-ram-64-03-0364.pdf>
- Frigero, G., Poggi, M., & Tiramonti, G. (1992). *Las instituciones educativas. Cara y ceca. Troquel* (Troquel Ed). Serie Flacso-Acción.
- Gómez, V. B., Leyva, J. L. S., Márquez, J. G. D., García, Z. Q., & Ugarte, J. V. (2021). Comunicación organizacional en las empresas del sur de Veracruz en tiempos de

COVID-19. *UVserva*, 12, 186–205. <https://doi.org/10.25009/UVS.VI12.2801>

González, A. (2017). *Gestión estratégica empresarial y competitividad de personal del Colegio Data System's Ingenieros*. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1470/AFGONZALESCH.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13190>

Guillen, R. (2018). Gestión directiva y clima laboral de la Institución Educativa Mariscal Cáceres, Ayacucho - 2018. In *Universidad Nacional de Educación* (Vol. 1). https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4945/Rosa_GUILLEN_LEON.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).

Hinojo, F., Arias, S., Campos, M., & Pozo, S. (2022). Employability e Alta Formazione. Un ricerca empirica con gli studenti del Corso di Laurea Magistrale in Scienze dell'Educazione degli. *Universita Degli Studi Firenze, April*, 1–35.

Huacón, C. (2016). *Gestión directiva y su incidencia en el trabajo en equipo de la Unidad Educativa José Rodríguez Labandera, año 2021*. <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/6357/1/T-UTEQ-161.pdf>

Jiménez-López, A. F., Gómez Aguirre, D., Rendón Otálvaro, J., & Peláez Arcila, S. P. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *RHS-Revista Humanismo y Sociedad*, 8(1), 81–98. <https://doi.org/10.22209/rhs.v8n1a06>

Leonel, A., Espinoza, H., Del, M., & Alarcón, R. (2022). Modelo de gestión del clima organizacional como estrategia de mejora del desempeño laboral. *Revista de Investigación Enlace Universitario.*, 21(1), 26–39. <https://doi.org/10.33789/enlace.21.1.106>

- Martínez-Huamán, E., Félix-Benites, E., & Quispe-Morales, R. (2022). Educational innovation and pedagogical practice in rural educational institutions in Peru on times of pandemic. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 24(1), 62–78. <https://doi.org/10.36390/telos241.05>
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 7(13). <https://doi.org/10.23913/ride.v7i13.245>
- Montero, E. (2015). Evaluación de la metodología aplicada al modelo de evaluación de desempeño de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Loja “Ministerio del Trabajo” año 2014. In *Universidad Técnica Particular de Loja*. <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/13564>
- Moreno, S. (2020). Educational innovation in the time of the Coronavirus. *Salutem Scientia Spiritus*, 6(1), 14–26.
- Navarro Orellana, S., Santos Jimenez, O. C., & Teves Quispe, J. (2021). Institutional Educational Project within the framework of quality in educational management in an Educational Institution. *Igobernanza*, 4(15), 432–465. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.145>
- Odríguez, L., Santos, O., Macazana, D., & Talavera, Y. (2019). *Clima laboral y gestión directiva del Instituto de Danza Raymond Mauge Thoniel Guayaquil-Ecuador* (Vol. 4, Issue 2). Universidad Privada de Pucallpa SAC. <https://doi.org/10.37292/RICCVA.V4I2.150>
- Ortiz, M., Fabara, E., Villagómez, M., & Hidalgo, L. (2018). Teacher training and work in Ecuador. *Universidad Politécnica Salesiana*, 1(978-9978-10-276–3). [https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14919/1/La formacion y el trabajo docente en el Ecuador.pdf](https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14919/1/La%20formacion%20y%20el%20trabajo%20docente%20en%20el%20Ecuador.pdf)
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, G., Álvarez, M., & Fernández, M. (2020). Serafin Antúnez. *Liderazgo Docente. Qué Entendemos Por El Buen Profesor*, 2387–0273.
- R. Sumba, P. Moreno, N. V. et al. (2022). Clima Organizacional como Factor del

- Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, Vol.8, núm, 234–261. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>
- Sagredo, E. J. (2019). Relaciones entre el compromiso de la gestión directiva y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros educativos de adultos de la Región del Biobío Chile. In *Departamento de Psicología basica, evolutiva y de la educación*. <http://www.tdx.cat/handle/10803/667444>
- Sánchez-Rodríguez, D., Acosta-Prado, J. C., Tafur-Mendoza, A. A., Sánchez-Rodríguez, D., Acosta-Prado, J. C., & Tafur-Mendoza, A. A. (2021). Prácticas de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en instituciones de educación superior: escalas de medición. *Formación Universitaria*, 14(1), 157–168. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000100157>
- Sánchez, C. (2021). Propuesta de innovación tecnológica de control y monitoreo para optimizar la labor directiva de las instituciones educativas de UGEL Piura, 2022. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Sánchez, D. (2019). Implications of industry 4.0 in higher education. *Innovación Educativa*, 19(81), 39–63. <https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa-81/relacion-gestion-directiva-satisfaccion-motivacion-compromiso-docente-educacion-adultos.pdf>
- Sánchez, F. (2021). Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Saullo, M. (2018). *La formación en competencias directivas, un desafío que mejora y fortalece la gestión*. [https://rii.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/829/Saullo%2CMCristina.TESIS MAESTRÍA 2018.pdf?sequence=1](https://rii.austral.edu.ar/bitstream/handle/123456789/829/Saullo%2CMCristina.TESIS%20MAESTRÍA%202018.pdf?sequence=1)
- Stephani, H., Samanez, M., Dorila, M., & Medina, P. (2017). ARTÍCULO ORIGINAL Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Horiz Med*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Varas, C. F., & Leiva, C. E. (2021). Comunicación digital en confinamiento 2020. *Razón y Palabra*, 25(110). <https://doi.org/10.26807/RP.V25I110.1749>
- Villareal, D. (2019). *Gestión directiva y motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35633/Villarreal_LDDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yangali, J., & Torres, G. (2020). El liderazgo directivo y su incidencia en el aprendizaje / Executive leadership and its impact on learning. *Impacto Científico*, 14(2), 268–280.

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Título: Compromisos de la gestión directiva y clima laboral en una Escuela de Educación Básica de Guayaquil - Ecuador, 2022

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Compromiso de la gestión directiva	Acevedo et al. (2017) define al compromiso de la gestión directiva, como una propiedad organizativa adoptada a partir de la realidad situacional. Los aspectos que la orientan comprenden la estructura organizativa institucional, las normas que rigen el desempeño laboral y el clima organizacional.	Es una responsabilidad adquirida en un sistema organizado en el que interactúan diversos componentes, elementos y recursos, y se mide a través de las dimensiones: innovación, pertinencia social y competitividad.	Dimensión 1: Innovación: Para Hinojo et al. (2022) la innovación es una acción sistemática transformadora que se adopta en función a las necesidades identificadas.	Indicador 1: Diagnóstico	Ordinal
				Indicador 2: Planeación	
				Indicador 3: Seguimiento	
				Indicador 4: Evaluación	
			Dimensión 2: Pertinencia: La pertinencia en la gestión directiva es un componente que interviene en cada uno de los componentes del proyecto educativo institucional (Navarro Orellana et al., 2021).	Indicador 1: Calidad de enseñanza	
				Indicador 2: Acciones sociales	
				Indicador 3: Acción comunitaria	
			Dimensión 3: Competitividad: La competitividad es definida por Casimiro et al. (2020) como un conjunto de capacidades que determinan el nivel de desempeño laboral.	Indicador 1: Eficiencia	
				Indicador 2: Calidad	
				Indicador 3: Flexibilidad	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones Análisis de 3 tesis	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Clima laboral	"Es la percepción de los miembros de una institución con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados a la autorrealización, involucramiento laboral con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones" (Gavino, 2018).	Según Escobar (2007) el clima laboral analizado desde una perspectiva dependiente es el producto de factores funcionales tales como: motivación, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo. Estos elementos fluyen dentro del contexto organizativo, el contenido del trabajo, el significado social y la apreciación personal.	Dimensión 1: Motivación Para Peña & Villón (2018) la motivación es un estímulo puede darse internamente o externamente para una persona y que hace posible llenarse de valor o sentirse mejor para lograr fines a alcanzar	Indicador 1: Intensidad	Ordinal
			Indicador 2: Dirección		
			Indicador 3: Persistencia		
			Dimensión 2: Liderazgo Para Jiménez-López et al. (2020) el liderazgo es un indicador factible que contribuye a mejorar la productividad y genera motivación para lograr los objetivos deseados.	Indicador 1: Autoritario	
			Indicador 2: Consultivo		
			Indicador 3: Participativo		
			Dimensión 3: Comunicación Para Varas & Leiva (2021) la comunicación es la relación dinámica entre dos personas que se realiza para planificar, compartir conocimiento, socializar y mejorar las relaciones humanas.	Indicador 1: Descendente	
			Indicador 2: Ascendente		
			Indicador 3: Horizontal		
			Dimensión 4: Trabajo en equipo Según Ayoví-Caicedo (2019), el trabajo en equipo es el trabajo conjunto y dinámico que basan en la información, comunicación y cooperación para lograr los objetivos deseados.	Indicador 1: Positividad	
			Indicador 2: Productividad		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: COMPROMISO DE LA GESTIÓN DIRECTIVA						
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: INNOVACIÓN						
INDICADOR: Diagnóstico						
1	¿En el tiempo que labora en la institución se ha realizado un diagnóstico de los componentes de gestión educativa que identifique las necesidades y demandas de la realidad social y cultural?	1	2		3	
2	¿La gestión de los procesos de innovación que se aplican en la institución está relacionada con los resultados del diagnóstico institucional?	1	2		3	
INDICADOR: Planeación						
3	¿Se ha presentado en la institución un plan de estrategias de innovación orientado a la solución de problemas concretos?	1	2		3	
4	¿En la planeación de soluciones a los problemas específicos identificados en la institución se toman en cuenta las sugerencias de los docentes?	1	2		3	
INDICADOR: Seguimiento						
5	¿Los directivos realizan seguimiento al cumplimiento de las estrategias propuestas para lograr la innovación de los procesos educativos?					
6	¿Las autoridades mantienen informado al personal docente sobre el seguimiento de procesos de innovación pedagógica?					
INDICADOR: Evaluación						
7	¿Al finalizar cada actividad curricular y extracurricular los directivos realizan una evaluación de los resultados?	1	2		3	
8	¿Los resultados obtenidos en los procesos de evaluación de la gestión institucional son compartidos a toda la comunidad educativa?	1	2		3	
DIMENSIÓN 2: PERTINENCIA SOCIAL						
INDICADOR: Calidad de enseñanza						
9	¿La calidad de enseñanza que se brinda en la institución es pertinente ante las exigencias de la sociedad?	1	2		3	
10	¿En la institución se analizan los recursos que propician la ejecución del plan de mejora?	1	2		3	
INDICADOR: Acciones sociales						
11	¿El compromiso de la gestión directiva está inmerso en la ejecución de acciones de responsabilidad social educativa?	1	2		3	
12	¿Las acciones programadas para la mejora institucional tienen carácter social?	1	2		3	
INDICADOR: Acción comunitaria						
13	¿En los procesos institucionales se llevan a cabo acciones comunitarias que contribuyen a la mejora del clima organizacional?	1	2		3	
14	¿La efectividad de los proyectos implementados se logra gracias a la excelente acción comunitaria?	1	3		5	
DIMENSIÓN 3: COMPETITIVIDAD						
INDICADOR: Eficacia						
15	¿En el cumplimiento de sus responsabilidades los directivos ejercen sus funciones con eficacia?	1	2		3	
16	¿Ante los problemas presentados en la institución la orientación de los directivos resulta eficiente?	1	2		3	
INDICADOR: Calidad						
17	¿Los procesos de atención y solución de problemas por parte de los directivos se manejan con un adecuado nivel de calidad humana?	1	2		3	
18	¿Los directivos demuestran compromiso en la calidad del manejo de los recursos?	1	2		3	
INDICADOR: Flexibilidad						
19	¿En la actualidad los directivos ejercen sus funciones con la flexibilidad suficiente para lograr un desempeño competitivo en el personal docente?	1	2		3	
20	¿La actitud que tienen los directivos en todos los procesos de gestión es flexible y favorable para el clima laboral?	1	2		3	

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CLIMA LABORAL

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN						
INDICADOR: Intensidad						
1	¿La intensidad de la motivación con la que ejercen sus funciones los directivos favorece el clima laboral?	1	2	3	4	5
2	¿El clima laboral influye de manera positiva en la intensidad de la motivación laboral?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Dirección						
3	¿La dirección que brindan las autoridades genera confianza y motivación laboral en el personal docente?	1	2	3	4	5
4	¿En la institución las autoridades direccionan la gestión de proyectos de manera acertada?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Persistencia						
5	¿Los directivos demuestran esfuerzo y persistencia ante la solución armónica de conflictos?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO						
INDICADOR: Liderazgo autoritario						
6	¿Los directivos en la institución evitan tomar decisiones a través de recompensas y castigos?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Liderazgo consultivo						
7	¿La toma de decisiones en la institución se realiza consultando a toda la comunidad educativa?	1	2	3	4	5
8	¿Los directivos consultan sus ideas y opiniones antes de tomar alguna decisión en la gestión educativa?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Liderazgo participativo						
9	¿Los directivos de la institución toman en cuenta las aportaciones de los docentes y basan la toma de decisiones en dichas aportaciones?	1	2	3	4	5
10	¿El estilo de liderazgo de los directivos en la institución propicia una mejora en la autoestima y colaboración que optimiza el clima laboral?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN						
INDICADOR: Descendente						
11	¿La información y los datos que se transmiten siempre van de arriba hacia abajo dentro de la organización?	1	2	3	4	5
12	¿El personal directivo tiene la habilidad de discernir las fortalezas y debilidades de los docentes, delegando tareas de manera acertada?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Ascendente						
13	¿Siente la confianza y seguridad suficiente para manifestar sus dudas e inquietudes al personal directivo?	1	2	3	4	5
14	¿Ante la presencia de problemas en la institución, cualquier docente puede emitir sugerencias con la seguridad que serán consideradas por el personal directivo?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Horizontal						
15	¿El entorno comunicacional favorece la resolución de problemas en la comunidad educativa?	1	2	3	4	5
16	¿Durante la interacción laboral se produce un intercambio de ideas que promueve el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO						
INDICADOR: Positividad						
17	¿El comportamiento ético del personal directivo genera una actitud positiva en todos los docentes que promueve el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
18	¿La actitud positiva del personal directivo ante los desafíos sociales y culturales en la institución agiliza los procesos de gestión?	1	2	3	4	5
INDICADOR: Productividad						
19	¿El trabajo desempeñado en cada organismo institucional incrementa la productividad en cada uno de los procesos de gestión?	1	2	3	4	5
20	¿Trabajar en equipo aumenta su nivel de motivación y a su vez incrementa la productividad laboral?	1	2	3	4	5

Anexo 3. Validez de los instrumentos de recolección de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																				
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: COMPROMISO DE LA GESTIÓN DIRECTIVA																				
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
COMPROMISO DE LA GESTIÓN DIRECTIVA. Fairán & Reyes (2017) concuerda que el compromiso de la gestión directiva se refiere a una responsabilidad adquirida en un sistema organizado en el que interactúan diversos componentes, elementos y recursos. Estos componentes dan sentido a cada una de las acciones que surgen en torno a los objetivos, fines y metas establecidos en la organización.	Innovación	Diagnóstico	1	¿En el tiempo que labora en la institución se ha realizado un diagnóstico oportuno de los componentes de gestión directiva que identifique las necesidades como las demandas de la realidad sociocultural?						x	x		x		x					
			2	¿La gestión de los procesos de innovación se aplican en la institución acorde a los resultados del diagnóstico institucional?										x		x				
		Planeación	3	¿Se ha implementado en la institución un plan de estrategias de innovación orientado a la solución de problemas concretos?											x		x			
			4	¿En la planeación de soluciones a los problemas específicos identificados en la institución se toma en cuenta usualmente las sugerencias de los docentes?												x		x		
		Seguimiento	5	¿Los directivos realizan continuo seguimiento al cumplimiento de las estrategias propuestas para lograr la innovación de los procesos educativos?												x		x		
			6	¿Las autoridades mantienen informado al personal docente sobre el seguimiento de procesos de innovación pedagógica?																
		Evaluación	7	¿Al finalizar cada actividad curricular o extracurricular los directivos realizan la pertinente evaluación de los resultados?																
			8	¿Los resultados obtenidos en los procesos de evaluación de la gestión institucional son compartidos a toda la comunidad educativa?												x		x		
	Pertinencia social	Calidad de enseñanza	9	¿La calidad de enseñanza que se brinda en la institución es pertinente ante las exigencias de la sociedad?							x	x		x		x				
			10	¿En la institución se analizan los recursos que propician la ejecución del plan de mejora de la calidad?										x		x				
		Acciones sociales	11	¿El compromiso de la gestión directiva está inmerso en la ejecución de acciones de responsabilidad social educativa?										x		x				
			12	¿Las acciones de programas para la mejora institucional tienen carácter social?											x		x			
	Competitividad	Eficacia	13	¿En los procesos institucionales se llevan a cabo acciones comunitarias que contribuyen a la mejora continua del clima laboral?								x	x		x		x			
			14	¿La efectividad de los proyectos implementados se logra gracias a la excelente acción comunitaria?													x		x	
		Calidad	15	¿En el cumplimiento de sus responsabilidades los directivos ejercen sus funciones con eficacia?										x		x				
			16	¿Ante los problemas presentados en la institución la orientación de los directivos resulta eficiente?											x		x			
	Flexibilidad	Calidad	17	¿La solución de problemas por parte de los directivos se manejan con adecuada calidad humana?							x	x		x		x				
			18	¿Los directivos demuestran compromiso permanente en la calidad del manejo de los recursos?												x		x		
		Flexibilidad	19	¿En la actualidad los directivos ejercen sus funciones con suficiente flexibilidad para lograr desempeño competitivo en el personal docente?											x		x			
			20	¿La actitud flexible que tienen los directivos en todos los procesos de gestión favorece el clima laboral?												x		x		

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CLIMA LABORAL																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA LABORAL: Según Escobar (2007) el clima laboral analizado desde una perspectiva dependiente es el producto de factores funcionales tales como: motivación, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo. Estos elementos fluyen dentro del contexto	Motivación	Intensidad	1	¿La intensidad de la motivación con la que ejercen sus funciones los directivos favorece el clima laboral?													
			2	¿El clima laboral influye de manera positiva en la intensidad de la motivación laboral?													
		Dirección	3	¿La dirección que brindan las autoridades genera motivación laboral en el personal docente?													
			4	¿En la institución las autoridades direccionan la gestión de proyectos de manera acertada?													
		Persistencia	5	¿Los directivos demuestran persistencia ante la solución armónica de conflictos?													
	Liderazgo	Liderazgo autoritario	6	¿Los directivos en la institución evitan tomar decisiones mediante recompensas o castigos?													
		Liderazgo consultivo	7	¿La toma de decisiones en la institución se realiza consultando a toda la comunidad educativa?													
			8	¿Los directivos consultan tus ideas antes de tomar decisiones en la gestión directiva?													
		Liderazgo participativo	9	¿Los directivos de la institución toman decisiones acertadas basandose en las aportaciones de los docentes?													
	Comunicación	Descendente	10	¿El liderazgo de los directivos mejora la colaboración para optimizar el clima laboral en la institución?													
			11	¿La información se transmite de arriba hacia abajo dentro de la organización?													
		Ascendente	12	¿El personal directivo delega tareas acertadas considerando las fortalezas de los docentes?													
			13	¿Sientes la seguridad suficiente para manifestar tus dudas e inquietudes al personal directivo?													
		Horizontal	14	¿Emites sugerencias a ser evaluadas por el personal directivo para la solución de problemas institucionales?													
			15	¿La comunicación horizontal favorece la adecuada resolución de problemas en la comunidad educativa?													
	Trabajo en equipo	Positividad	16	¿Durante la interacción laboral se produce un intercambio horizontal de ideas que promueve el trabajo en equipo?													
			17	¿Cuentas con acceso a la información necesaria para cumplir con tus tareas encargadas?													
		Productividad	18	¿Se promueve relación armoniosa en los grupos de trabajo por parte de los directivos?													
			19	¿El trabajo desempeñado en las áreas institucionales incrementa oportunamente la productividad en cada proceso de gestión?													
			20	¿Trabajar en equipo incrementa oportunamente la productividad laboral?													

Anexo 3. Validez de los instrumentos de recolección de datos

Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromisos de la gestión directiva.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de Compromisos de la gestión directiva.

Dirigido a: Docentes de una escuela de educación básica de Guayaquil - Ecuador, 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social (...) Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Tumbes, junio del 2022.



Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802

Experto 1

Validación de instrumento 2 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Clima laboral.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del Clima laboral.

Dirigido a: Docentes de una escuela de educación básica de Guayaquil - Ecuador, 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social (...) Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Tumbes, junio del 2022.



Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802

Experto 1

Validación de instrumento 1 por Experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromiso de Gestión Directiva

Objetivo: Conocer la escala valorativa del Compromiso de Gestión Directiva

Dirigido a: Docentes de una Escuela de educación básica de Guayaquil

Apellidos y nombres del evaluador: Vélez Vélez Johanna Jamaly

Grado académico del experto evaluador: Maestra en Administración de la educación

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

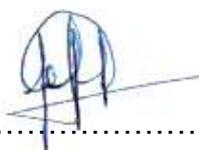
Institución donde labora: Unidad Educativa Juan Montalvo – Distrito 12D06

Tiempo de experiencia profesional en el área: 12 años

Valoración del instrumento:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

San Jacinto de Buena Fe, junio de 2022.



.....
MSc. Johanna Jamaly Vélez Vélez

Experto 2

Validación de instrumento 2 por Experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de Clima laboral

Objetivo: Conocer la escala valorativa del Clima laboral

Dirigido a: Docentes de una Escuela de educación básica de Guayaquil

Apellidos y nombres del evaluador: Vélez Vélez Johanna Jamaly

Grado académico del experto evaluador: Maestra en Administración de la educación

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

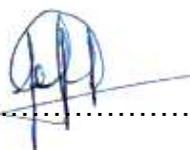
Institución donde labora: Unidad Educativa Juan Montalvo – Distrito 12D06

Tiempo de experiencia profesional en el área: 12 años

Valoración del instrumento:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

San Jacinto de Buena Fe, junio de 2022.



.....
MSc. Johanna Jamaly Vélez Vélez

Experto 2

Validación de instrumento 1 por Experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromiso de gestión directiva

Objetivo: Conocer la escala valorativa del Compromiso de gestión directiva

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Castro Amaiquema, Verónica Narcisa

Grado académico del experto evaluador: Doctora en Educación

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Unidad Educativa Babahoyo

Tiempo de experiencia profesional en el área: 12 años

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Babahoyo, junio de 2022

Verónica Castro A.

.....
Dra. Verónica Castro Amaiquema

Experto 3

Validación de instrumento 2 por Experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario de Clima laboral

Objetivo: Conocer la escala valorativa del clima laboral

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Castro Amaiquema, Verónica Narcisa

Grado académico del experto evaluador: Doctora en Educación

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Unidad Educativa Babahoyo

Tiempo de experiencia profesional en el área: 12 años

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Babahoyo, junio de 2022

Verónica Castro A.

.....
Dra. Verónica Castro Amaiquema

Experto 3

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Confiabilidad total de V1 Compromiso de gestión directiva

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.975	0.976

Confiabilidad por ítems de V1 Compromiso de gestión directiva

Ítem Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
1	0.972	0.974
2	0.973	0.974
3	0.974	0.975
4	0.974	0.975
5	0.974	0.976
6	0.973	0.974
7	0.972	0.974
8	0.974	0.975
9	0.975	0.976
10	0.973	0.975
11	0.973	0.975
12	0.973	0.975
13	0.973	0.975
14	0.973	0.974
15	0.973	0.974
16	0.974	0.975
17	0.975	0.976
18	0.973	0.974
19	0.973	0.974
20	0.973	0.974

Confiabilidad total de V2 Clima laboral

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.972	0.975

Confiabilidad por ítems de V2 Clima laboral

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
1	0.970	0.973
2	0.971	0.974
3	0.970	0.973
4	0.970	0.973
5	0.969	0.972
6	0.972	0.975
7	0.972	0.975
8	0.970	0.973
9	0.974	0.976
10	0.970	0.973
11	0.973	0.976
12	0.971	0.974
13	0.971	0.974
14	0.971	0.974
15	0.970	0.972
16	0.969	0.972
17	0.971	0.974
18	0.970	0.973
19	0.970	0.973
20	0.970	0.973

**Anexo 5. Autorización de aplicación del instrumento en muestra piloto
firmada por la respectiva autoridad**



Unidad Educativa Particular "Rosa María Álava Moreira"
Educación de calidad y calidad

INC 02005222000 | 099 244 7881 | 099 244 7610 | Av. 7 de agosto No. Domingo Urdaneta y Instituto Los Gladios

Yo, Lic. SEGUNDO MILTON MORANTE COELLO, identificado con DNI. 1201025622, en calidad de RECTOR de la Unidad Educativa Particular Rosa María Álava Moreira, del cantón Buena Fe, provincia Los Ríos, AUTORIZO:

A la Licenciada Miranda Nivelá, Rudy Jacqueline, maestrantes de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, para que aplique en nuestros docentes los instrumentos para la prueba piloto en el desarrollo de su investigación titulada "Compromisos de la gestión directiva y clima laboral en una Escuela de Educación Básica de Guayaquil - Ecuador, 2022".

Para constancia de lo expuesto se firma la autorización al pie de la presente con fecha, 21 de mayo de 2022.

Atentamente,



Lic. Segundo Milton Morante Coello
RECTOR
Tel. 0992447881 - 0986437610
e-mail: secretaria@uermam.edu.ec

RMAM
POR LA EXCELENCIA ACADÉMICA DE NUESTRA JUVENTUD

Síguenos en:  [Unidad Educativa Particular Rosa María Álava Moreira](https://www.facebook.com/unidadeducativarosaalavamoreira)  uermam@hotmail.com
 www.uermam.edu.ec

**Anexo 6. Autorización de aplicación de instrumento a la muestra de estudio
firmada por la respectiva autoridad**



**AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS A MUESTRA DE
INVESTIGACIÓN**

La suscrita rectora de la Unidad Educativa Fiscal Arnulfo Jaramillo Sierra, MSc. Carmen Parra Solórzano, autorizo:

A la Licenciada Miranda Nivelá, Rudy Jacqueline, maestrantes de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, quien ha solicitado realizar su investigación en nuestra institución con el tema: "Compromisos de la gestión directiva y clima laboral en una Escuela de Educación Básica de Guayaquil - Ecuador, 2022". aplicar los instrumentos de investigación a una muestra de 42 docentes desde el nivel inicial hasta el básico superior.

Particular que extiende para fines pertinentes.

Guayaquil, 26 de mayo de 2022

Atentamente,

Carmen Parra Solórzano.

0911941482

Fono: 099427074



Anexo 7. Consentimiento informado

Guayaquil, 6 de junio de 2022

Yo, **Demera Mayorga Diana Pilar**, con C.I. **0926540832**, docente de la Unidad Educativa Arnulfo Jaramillo Sierra, de Guayaquil – Ecuador, informo bajo este consentimiento que de manera voluntaria y por mi propia decisión he decidido ser parte de la muestra de estudio en la investigación realizada por el maestrante **Miranda Nivelá, Rudy Jacqueline** con el tema: “Compromisos de la gestión directiva y clima laboral en una Escuela de Educación Básica de Guayaquil - Ecuador, 2022”.

Doy fe de lo expuesto, firmando al pie de la presente.



Lic. Demera Mayorga Diana Pilar, MSc.

C.I. 0926540832

Anexo 8. Matriz de consistencia

Título: Compromisos de la gestión directiva y clima laboral en una Escuela de Educación Básica de Guayaquil - Ecuador, 2022.			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre compromisos de la gestión directiva y clima laboral, en una EEB de Guayaquil - Ecuador 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre compromiso de la gestión directiva y clima laboral, en una EEB de Guayaquil - Ecuador, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Hi: Existe relación significativa entre el compromiso de la gestión directiva y clima laboral en una EEB de Guayaquil-Ecuador, 2022. H₀: No existe relación significativa entre el compromiso de la gestión directiva y clima laboral en una EEB de Guayaquil-Ecuador, 2022.</p>	<p>Teórica: Porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico sistémico planteado por Chadwick (1987), teoría de la gestión educativa de Casassus (2000), enfoque teórico de Tabares y Miranda (2015), modelo estratégico de gestión de Fred R. David (2003), modelo explicativo de James y Sells (1981),</p>
<p>Problemas Específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre compromisos de la gestión directiva y motivación, en una EEB de Guayaquil - Ecuador 2022?</p> <p>PE2 ¿Cuál es la relación entre compromisos de la gestión directiva y liderazgo, en una EEB de Guayaquil - Ecuador 2022?</p> <p>PE3 ¿Cuál es la relación entre compromisos de la gestión directiva y comunicación, en una EEB de Guayaquil - Ecuador 2022?</p> <p>PE4 ¿Cuál es la relación entre compromisos de la gestión directiva y trabajo en equipo, en una EEB de Guayaquil - Ecuador 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos: OE1: establecer la relación entre compromisos de la gestión directiva y motivación, en una EEB de Guayaquil - Ecuador, 2022.</p> <p>OE2: Establecer la relación entre compromisos de la gestión directiva y liderazgo, en una EEB de Guayaquil - Ecuador, 2022.</p> <p>OE3: establecer la relación entre compromisos de la gestión directiva y comunicación, en una EEB de Guayaquil - Ecuador, 2022.</p> <p>OE4: establecer la relación entre compromisos de la gestión directiva y trabajo en equipo, en una EEB de Guayaquil - Ecuador, 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicas: H1: Existe relación significativa entre compromisos de la gestión directiva y motivación en una EEB de Guayaquil-Ecuador, 2022.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre compromisos de la gestión directiva y liderazgo en una EEB de Guayaquil-Ecuador, 2022.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre compromisos de la gestión directiva y comunicación en una EEB de Guayaquil-Ecuador, 2022.</p>	<p>Práctica: En el aspecto práctico, el estudio es necesario para medir los niveles de las variables y determinar la relación entre las mismas.</p> <p>Metodológica: Metodológicamente la investigación brinda nuevos instrumentos de valoración del clima laboral y la gestión directiva, que pueden aplicar en todas las instituciones educativas fiscales y particulares.</p> <p>Social: beneficia a la comunidad educativa de una EEB del Guayaquil-Ecuador, al mismo tiempo que beneficia a la comunidad de investigación científica con una nueva publicación.</p>

Anexo 9. Fotos



Foto de institución educativa



Foto aplicando instrumento

Anexo 10. Bases de datos

Bases de datos de V1

V1 Compromiso de la gestión directiva																													
		D1 Innovación								D2 Pertinencia social								D3 Competitividad								V1	Nivel		
Items	1	2	3	4	5	6	7	8	D1	Nivel	9	10	11	12	13	14	D2	Nivel	15	16	17	18	19	20	D3			Nivel	
Muestra	1	3	3	4	3	3	3	4	3	26	Medio	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	3	3	22	Medio	72	Medio
	2	4	4	5	4	4	4	4	4	33	Alto	3	5	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	81	Alto
	3	3	3	2	3	3	2	3	2	21	Medio	5	3	4	4	4	3	23	Alto	4	3	3	4	4	3	21	Medio	65	Medio
	4	4	4	4	4	4	3	4	3	30	Alto	5	5	4	4	4	4	26	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	80	Alto
	5	5	5	4	4	5	4	3	5	35	Alto	5	4	4	4	4	3	24	Alto	5	4	4	5	4	5	27	Alto	86	Alto
	6	1	3	2	1	2	2	3	3	17	Bajo	3	3	2	3	3	3	17	Medio	2	2	3	2	3	3	15	Medio	49	Medio
	7	2	4	4	4	4	4	4	4	30	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	78	Alto
	8	1	3	1	2	2	2	1	1	13	Bajo	3	2	2	3	3	2	15	Medio	3	3	3	2	2	3	16	Medio	44	Bajo
	9	4	4	5	3	4	3	4	4	31	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	5	4	25	Alto	80	Alto
	10	3	3	3	3	3	3	3	2	23	Medio	3	3	4	4	4	3	21	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	62	Medio
	11	3	3	2	2	2	3	3	2	20	Medio	3	3	3	3	3	4	19	Medio	4	3	3	4	3	3	20	Medio	59	Medio
	12	2	3	2	2	2	2	3	2	18	Bajo	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	2	3	2	3	2	15	Medio	51	Medio
	13	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	20	Bajo
	14	1	1	1	1	1	1	1	1	8	Bajo	1	3	3	3	1	2	13	Bajo	3	3	1	2	2	2	13	Bajo	34	Bajo
	15	2	2	1	3	3	2	2	2	17	Bajo	4	2	3	2	2	4	17	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	52	Medio
	16	3	2	4	3	4	3	4	3	26	Medio	5	4	4	5	4	3	25	Alto	3	4	5	4	3	4	23	Alto	74	Alto
	17	3	3	3	3	3	4	3	3	25	Medio	4	3	3	3	3	4	20	Medio	3	4	3	3	3	3	19	Medio	64	Medio
	18	1	2	2	3	3	3	2	2	18	Bajo	4	2	2	3	3	4	18	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	54	Medio
	19	3	3	3	4	4	4	3	2	26	Medio	4	4	5	4	3	3	23	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Medio	67	Medio
	20	1	2	3	3	3	3	2	2	19	Medio	3	3	4	5	4	4	23	Alto	4	3	3	4	4	3	21	Medio	63	Medio
	21	1	1	1	2	1	2	1	1	10	Bajo	3	1	1	2	3	2	12	Bajo	3	3	1	2	2	3	14	Bajo	36	Bajo
	22	5	5	5	4	5	5	5	5	39	Alto	5	5	5	5	5	4	29	Alto	4	5	5	5	4	4	27	Alto	95	Alto
	23	2	5	5	5	5	4	4	4	34	Alto	4	4	5	5	4	5	27	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	90	Alto
	24	2	3	3	3	4	5	3	3	26	Medio	5	5	4	4	4	4	26	Alto	3	3	3	4	4	4	21	Medio	73	Medio
	25	2	2	2	2	2	2	2	2	16	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	40	Bajo
	26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	2	2	2	1	2	2	11	Bajo	75	Alto
	27	5	3	4	3	4	4	5	5	33	Alto	5	5	5	3	3	4	25	Alto	4	4	4	5	5	4	26	Alto	84	Alto
	28	5	5	5	5	4	4	4	4	36	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	84	Alto
	29	2	4	4	3	3	3	3	3	25	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	4	3	4	3	3	3	20	Medio	63	Medio
	30	5	5	4	4	4	4	4	4	34	Alto	4	4	4	4	3	4	23	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	81	Alto
	31	3	5	3	4	5	4	3	4	31	Alto	4	5	4	5	4	4	26	Alto	4	4	4	4	3	5	24	Alto	81	Alto
	32	1	3	2	1	2	2	3	3	17	Bajo	3	3	2	3	3	3	17	Medio	2	2	3	2	3	3	15	Medio	49	Medio
	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	80	Alto
	34	3	3	1	2	2	2	1	1	15	Bajo	3	2	2	3	3	2	15	Medio	3	3	3	2	2	3	16	Medio	46	Bajo
	35	3	4	5	3	4	3	4	4	30	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	5	4	25	Alto	79	Alto
	36	2	2	2	1	2	2	2	3	16	Bajo	2	2	3	2	3	1	13	Bajo	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	42	Bajo
	37	4	3	5	5	5	5	5	4	36	Alto	4	5	5	5	5	5	29	Alto	5	5	4	4	4	4	26	Alto	91	Alto
	38	2	2	3	2	2	2	3	2	18	Bajo	2	2	3	2	2	2	13	Bajo	2	2	3	2	1	2	12	Bajo	43	Bajo
	39	3	3	4	4	4	4	3	1	26	Medio	3	4	3	4	3	4	21	Medio	3	3	4	4	3	5	22	Medio	69	Medio
	40	3	3	4	3	4	4	3	4	28	Medio	4	5	4	4	4	4	25	Alto	3	4	4	4	5	5	25	Alto	78	Alto
	41	3	3	3	3	3	3	3	4	25	Medio	3	3	4	4	3	3	20	Medio	4	4	4	4	3	3	22	Medio	67	Medio
	42	5	5	2	3	3	3	3	3	27	Medio	3	3	3	2	4	3	18	Medio	4	4	3	5	3	3	22	Medio	67	Medio

Bases de datos de V2

		V2 Clima laboral																													
		D1 Motivación					D2 Liderazgo					D3 Comunicación					D4 Trabajo en equipo					V2	Nivel								
Ítems		1	2	3	4	5	D1	Nivel	6	7	8	9	10	D2	Nivel	11	12	13	14	15	16			D3	Nivel	17	18	19	20	D4	Nivel
Muestra	1	5	4	4	5	5	23	Alto	3	4	4	4	3	18	Medio	3	4	4	4	3	4	22	Medio	4	4	4	5	17	Alto	80	Alto
	2	4	5	5	5	4	23	Alto	5	4	4	4	4	21	Alto	3	4	3	4	3	5	22	Medio	4	4	4	4	16	Alto	82	Alto
	3	3	4	3	3	4	17	Medio	3	3	3	2	3	14	Medio	2	3	3	3	4	2	17	Medio	4	4	5	4	17	Alto	65	Medio
	4	3	5	5	5	5	23	Alto	4	5	3	5	5	22	Alto	3	5	3	5	3	3	22	Medio	5	5	5	3	18	Alto	85	Alto
	5	5	4	4	5	5	23	Alto	5	4	5	4	4	22	Alto	4	4	4	4	2	4	22	Medio	5	5	4	5	19	Alto	86	Alto
	6	5	3	2	5	3	18	Medio	3	3	2	3	3	14	Medio	2	2	3	2	2	3	14	Bajo	2	2	3	3	10	Medio	56	Medio
	7	5	5	5	4	5	24	Alto	5	5	5	3	4	22	Alto	4	4	4	3	3	4	22	Medio	4	5	5	5	19	Alto	87	Alto
	8	3	2	4	3	2	14	Medio	2	3	2	2	2	11	Bajo	3	2	3	2	2	2	14	Bajo	3	3	3	5	14	Medio	53	Medio
	9	5	4	5	5	4	23	Alto	5	3	5	3	5	21	Alto	4	2	4	3	3	5	21	Medio	5	5	4	5	19	Alto	84	Alto
	10	2	3	2	2	2	11	Bajo	3	3	3	2	3	14	Medio	2	3	2	2	1	3	13	Bajo	2	3	3	4	12	Medio	50	Medio
	11	5	4	4	4	5	22	Alto	2	2	3	3	3	13	Medio	2	3	2	2	2	3	14	Bajo	3	3	4	4	14	Medio	63	Medio
	12	3	3	3	4	3	16	Medio	3	3	4	2	3	15	Medio	2	3	3	1	3	3	15	Medio	4	4	5	2	15	Medio	61	Medio
	13	2	2	3	2	3	12	Medio	2	2	2	2	3	11	Bajo	3	3	1	3	2	3	15	Medio	5	4	5	5	19	Alto	57	Medio
	14	2	4	2	4	2	14	Medio	3	2	2	2	2	11	Bajo	2	3	2	2	1	3	13	Bajo	2	3	3	4	12	Medio	50	Medio
	15	3	3	2	3	3	14	Medio	2	3	3	2	2	12	Medio	2	3	2	2	2	3	14	Bajo	5	3	3	3	14	Medio	54	Medio
	16	4	3	5	5	5	22	Alto	4	4	3	4	4	19	Alto	3	4	4	3	3	3	20	Medio	3	4	4	4	15	Medio	76	Alto
	17	5	5	5	5	5	25	Alto	2	3	2	3	3	13	Medio	2	3	2	2	2	3	14	Bajo	3	2	3	4	12	Medio	64	Medio
	18	5	4	4	4	3	20	Alto	2	3	3	3	3	14	Medio	3	3	3	1	2	1	13	Bajo	3	3	2	4	12	Medio	59	Medio
	19	4	4	5	5	5	23	Alto	2	3	3	3	3	14	Medio	3	3	2	2	2	1	13	Bajo	2	3	3	4	12	Medio	62	Medio
	20	4	5	4	4	5	22	Alto	2	3	2	3	3	13	Medio	2	3	2	2	2	3	14	Bajo	3	2	3	4	12	Medio	61	Medio
	21	2	2	3	3	3	13	Medio	2	2	2	3	2	11	Bajo	2	3	3	1	2	3	14	Bajo	3	2	3	3	11	Medio	49	Medio
	22	5	5	4	5	4	23	Alto	5	3	5	4	5	22	Alto	3	4	4	4	3	3	21	Medio	5	5	3	5	18	Alto	84	Alto
	23	4	5	5	5	4	23	Alto	5	3	3	5	5	21	Alto	3	4	3	3	4	3	20	Medio	5	4	4	5	18	Alto	82	Alto
	24	4	5	4	5	5	23	Alto	3	4	3	3	4	17	Medio	5	3	4	3	3	4	22	Medio	5	4	5	5	19	Alto	81	Alto
	25	4	3	3	4	4	18	Medio	2	3	2	2	2	11	Bajo	2	2	3	2	1	3	13	Bajo	4	3	3	3	13	Medio	55	Medio
	26	5	5	5	5	5	25	Alto	5	3	5	4	5	22	Alto	3	2	5	3	5	3	21	Medio	5	5	5	5	20	Alto	88	Alto
	27	4	5	5	5	4	23	Alto	3	5	5	5	3	21	Alto	5	3	4	2	3	3	20	Medio	4	4	4	4	16	Alto	80	Alto
	28	5	3	5	5	5	23	Alto	5	4	4	5	4	22	Alto	4	3	4	2	3	4	20	Medio	4	5	5	5	19	Alto	84	Alto
	29	3	4	3	3	4	17	Medio	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	3	4	4	14	Medio	64	Medio
	30	5	5	5	5	5	25	Alto	4	4	4	4	3	19	Alto	3	3	4	4	4	4	22	Medio	4	4	3	5	16	Alto	82	Alto
	31	5	4	4	5	5	23	Alto	5	3	5	5	3	21	Alto	2	4	4	2	4	4	20	Medio	4	4	4	4	16	Alto	80	Alto
	32	4	3	4	4	3	18	Medio	2	2	3	3	4	14	Medio	2	2	2	4	2	1	13	Bajo	4	3	3	4	14	Medio	59	Medio
	33	4	5	5	5	4	23	Alto	5	3	4	5	5	22	Alto	4	4	3	3	3	2	19	Medio	5	4	4	4	17	Alto	81	Alto
	34	4	4	3	5	3	19	Alto	3	3	4	2	2	14	Medio	2	3	2	1	3	1	12	Bajo	3	4	4	3	14	Medio	59	Medio
	35	5	4	5	5	4	23	Alto	3	3	3	5	3	17	Medio	4	3	3	3	3	3	19	Medio	3	4	4	4	15	Medio	74	Alto
	36	2	2	3	2	2	11	Bajo	2	2	2	3	1	10	Bajo	2	2	2	3	2	3	14	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	43	Bajo
	37	5	4	4	5	5	23	Alto	5	4	5	4	5	23	Alto	4	5	4	5	5	4	27	Alto	4	5	4	5	18	Alto	91	Alto
	38	2	2	2	3	2	11	Bajo	2	2	3	2	1	10	Bajo	1	2	2	2	2	3	12	Bajo	2	2	2	3	9	Bajo	42	Bajo
	39	3	3	3	3	4	16	Medio	3	2	3	4	4	16	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	2	4	3	4	13	Medio	63	Medio
	40	3	2	2	2	3	12	Medio	5	4	3	5	5	22	Alto	2	3	2	2	2	3	14	Bajo	3	4	3	3	13	Medio	61	Medio
	41	2	2	2	2	4	12	Medio	4	3	2	2	4	15	Medio	1	2	4	2	3	3	15	Medio	2	4	2	3	11	Medio	53	Medio
	42	3	4	3	3	3	16	Medio	3	3	3	4	1	14	Medio	1	3	1	3	3	3	14	Bajo	3	4	4	3	14	Medio	58	Medio