



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**Gestión educativa y clima laboral en los docentes de una unidad
educativa de Guayaquil, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN

AUTORA:

Carbo Reyes, Janet Susana (orcid.org/0000-0003-2945-7875)

ASESOR:

Mg. Lopez Kitano, Aldo Alfonso (orcid.org/0000-0002-2064-3201)

COASESORA:

Dra. Adrian Romero, Maribel Coromoto (orcid.org/0000-0001-9892-9261)

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis hijos Adonis, Javier y Danna por tenerme siempre la paciencia incondicional y por compartir conmigo cada conocimiento. A mi madre por los valores que me inculcó siempre. A mi querida mascota Doki por acompañarme en cada actividad que realizaba y estar conmigo hasta esta fase.

Agradecimiento

A Dios por permitirme llegar hasta esta etapa de mi vida, a mis padres por darme la vida, a mi esposo, a mis hijos y a toda mi familia por el impulso que me dieron para continuar, a la Universidad César Vallejo por la oportunidad que me brindó de pertenecer a tan prestigiosa institución y a mi asesor Mg. Aldo López por no dejar que decaiga cuando sentía que ya no podía más, a todos ellos...Gracias

Índice de contenidos

Carátula	Pag
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1 Tipo de investigación	13
3.1.2 Diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

Resumen

Según el título de mi investigación Gestión educativa y clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022; se puede decir que la finalidad de la investigación ha sido determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima laboral, cuyo objetivo está orientado a comprobar el trato que existe entre la gestión educativa y el clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022. La metodología aplicada es de enfoque cuantitativo, de tipo básica y de nivel correlacional causal con diseño no experimental. La muestra que se asignó en esta investigación fue de 40 docentes. La técnica manejada es la encuesta, la cual fue realizada con un cuestionario, el mismo que fue aplicado a la muestra de los 40 docentes que laboran en esta unidad educativa. la validez de este instrumento fue revisado y aprobado por tres expertos, para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó la prueba estadística del alfa de Cronbach el cual dio como resultado un 0,940, por lo que se concluye que la gestión educativa tiene una correlación positiva moderada y significativa ($r=0,791$; $p\text{-valor}=0,00<0,05$) por lo que rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , indicando que existe correlación entre las variables.

Palabras clave: gestión educativa, clima laboral, desempeño docente.

Abstract

According to the title of my research Educational management and work climate in the teachers of an educational unit of Guayaquil, 2022; it can be said that the purpose of the research has been to determine the relationship that exists between educational management and work climate, whose objective is oriented to verify the relationship that exists between educational management and work climate in the teachers of an educational unit of Guayaquil, 2022. The methodology applied is of quantitative approach, basic type and causal correlational level with non-experimental design. The sample assigned in this research was 40 teachers. The technique used is the survey, which was conducted with a questionnaire, which was applied to a sample of 40 teachers who work in this educational unit. The validity of this instrument was reviewed and approved by three experts, to determine the reliability of the instrument the statistical test of Cronbach's alpha was performed, which resulted in a 0.940, so it is concluded that educational management has a moderate and significant positive correlation ($r=0.791$; $p\text{-value}=0.00<0.05$) so we reject the H_0 and accept the H_a , indicating that there is correlation between the variables.

Key words: educational management, work climate, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación de Ecuador, (2021) indica que existen diferentes elementos que establecen la trayectoria de un establecimiento pedagógico, tales como los códigos de convivencia, los reglamentos y los funcionarios. Todos ostentan una jurisdicción incuestionable en el día a día de la vida institucional en una unidad educativa Guayaquil, en su distribución, en la forma en que interactúa la colectividad docente, en las ideas y disposiciones que se establecen con base en los conocimientos alcanzadas y en las políticas definidas para el Buen Vivir. La gestión educativa no es totalmente responsable de los movimientos administrativos y financieros, sino que igualmente se refiere a los aspectos y formas en la cual los rectores, docentes y escolares se establecen en el perfeccionamiento y progreso de las acciones académicas, a esto se le suma el trato que tiene el colegio con los padres de familia y la colectividad en general.

El inconveniente se argumenta por el defectuoso servicio didáctico ya que no manifiesta a sus necesidades en los aspectos como orden, utilidad académica, precisión y trabajo docente entre otros. Por ello es preciso que en los establecimientos educativos se desenvuelva una gestión educativa de carácter competente el cual sería el componente esencial, lo que va a permitir el compromiso establecido para conseguir objetivos y metas los cuales van a optimizar la calidad de la gestión educativa el régimen pedagógico nacional demanda proyectos transformadores y eficaces que posean un efecto auténtico en la formación y en el beneficio académico de los escolares, así mismo en la disposición pedagógica, opiniones y ejercicios que sitúen y promuevan a los establecimientos educativos para conocer nuevas formas de alcanzar los objetivos de la enseñanza en el deber educativo.

Los docentes a nivel nacional al no tener un buen ambiente laboral no se identifican con la institución, ya que asumían conductas de rechazo, trabajaban por compromiso y sin la responsabilidad que ellos deseaban, sin favorecer en la mejora de la institución ya que siempre mantenían actitudes desafiantes a las opiniones que planteaban los directivos.

A pesar de los esfuerzos que han puesto los docentes en los actuales años, sigue existiendo un vacío significativo entre lo que se enseña en las instituciones educativas más la práctica que se lleva a cabo, es así que cuando un docente con poco o menos experiencia consigue por primera ocasión relacionarse con alumnos, se da cuenta que no posee las capacidades que debe tener, ni cuenta con las herramientas desarrolladas para enfrentar esta realidad.

Ante esto se deriva el problema local de una unidad educativa de Guayaquil, en donde se observó un ambiente poco conveniente, el cual se presenta para poder llevar a cabo el desarrollo normal de las clases, en estas condiciones, el nivel de confianza que existía entre docentes y autoridades se ha deteriorado, lo cual incomoda a todos los docentes de esta unidad educativa, ya que ante un entorno tan confuso como el detallado anteriormente, deciden ir en busca de nuevas propuestas laborales, ellos buscan opciones que les ayude a crear su clase áulica y de esa manera progresar de manera significativa en el currículo nacional.

Por ello es importante realizar una apropiada gestión educativa generando estrategias que permitan enfrentar los conflictos existentes, optimizando de esta manera el clima laboral, además se desea conocer si la gestión educativa se encuentra relacionada con el ambiente laboral, lo que permitirá plantear alternativas y estrategias de solución con un criterio amplio basado en evidencias. La gestión didáctica debe asumir una mayor relación con el personal del establecimiento, es por ello que está fracasando al no poseer ideas claras de las labores a cumplir como son la labor conjunta, concentrarse en el servicio que desea brindar, y en cuanto al personal docente; debe ofrecer preparación y capacitaciones constantes para el progreso de la formación y preparación, debe además mantener muy claro la interacción del personal que tiene bajo su mandato y rechazar la idea que el contacto con ellos le disminuye potestad.

Por lo anterior expuesto, considero que es de trascendental importancia llevar a cabo la siguiente investigación de lo cual se desprende el siguiente problema general: ¿Qué aspectos influyen en gestión educativa y clima laboral en docentes de una unidad educativa Guayaquil, 2022?, para lo cual se destacan los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y

clima laboral en docentes en una unidad educativa de Guayaquil, 2022?, ¿Qué aspectos intervienen en la gestión educativa y clima laboral en docentes en una unidad educativa de Guayaquil, 2022?, ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y clima laboral en docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022?

Así mismo se plantea la hipótesis general la cual indica: Existe relación característica entre gestión educativa y clima laboral en los docentes de una unidad educativa Guayaquil, 2022. Adicional a esto, se plantean las siguientes hipótesis específicas: Existe relación continua, elocuente entre gestión educativa y clima laboral en docentes de una unidad educativa Guayaquil, 2022. Existe relación continua, explicativa entre gestión académica, clima laboral en docentes de la unidad educativa de Guayaquil, 2022. Existe relación directa, significativa en gestión administrativa, clima laboral en docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

De esta manera queda justificada la investigación teórica de manera que se puede optimizar la comprensión y el conocimiento que tienen los docentes que pertenecen a esta unidad educativa, la cual se desarrollan por medio de la dependencia que hay con la gestión educativa y el clima laboral, para lo cual Solano & Gutiérrez, (2022) nos dicen que los establecimientos educativos juegan dos papeles: renovador y transformador; dependiendo de la apariencia y dirección que adopte se logra instaurar un proceso transformador para la sociedad si se muestra en un argumento flexible y abierto.

La justificación metodológica de esta investigación se basa que es preciso diseñar un procedimiento educativo planeado en base a lo multidisciplinar en conciencia de crear la concordancia para focalizar un estudiante con un enfoque pensativo e integral, en capacidad de asumir los desafíos sociológicos de la colectividad en general, para trabajar de manera dinámica y creadora, para lo cual una apropiada gestión educativa va a permitir que el establecimiento logre los objetivos propuestos.

Este problema se evidencia en la mala dirección de la gestión institucional, administrativa y pedagógica. El mismo que está vinculado con otras variables como

son: v1: gestión educativa y v2: clima laboral. Es así que se plantea el siguiente objetivo general: i. establecer el trato que existe entre la Gestión Educativa y Clima laboral con docentes en una unidad educativa en Guayaquil, 2022; donde se desprenden los siguientes objetivos específicos: i: Determinar clima laboral donde se desenvuelven los colaboradores en la unidad educativa Guayaquil, 2022. ii: Establecer los elementos que afectan el ambiente profesional en docentes de una unidad educativa Guayaquil, 2022. iii: Examinar la incidencia de la estimulación en el trabajo profesional en docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

Las actividades académicas del establecimiento, la gestión educativa debe desempeñar un rol transcendental, ya que las autoridades asumen el compromiso del triunfo o frustración de las mismas, sean estas públicas o privadas. Visiblemente se desempeñarán con la contribución plena y auténtica de los miembros de la entidad educativa, entre ellos el docente.

Andrade (2019) nos indica que la gestión de la educación es uno de los aspectos más interesantes que toda institución educativa debe considerar, ya que junto al desempeño de la labor docente, depende en cierta medida la aptitud y operatividad del productos que brindan los docentes a la sociedad, además el desarrollo y cumplimiento de los objetivos fijados depende en gran parte del desempeño del docente; a estos avances en la gestión educativa y el clima organizacional se preocupa por trabajar en una variable la cual indica que nuestro clima laboral en la institución afecta directa o indirectamente la calidad de los servicios y demandas que se pueden introducir en los procesos de supervisión, control y progreso competitivo de los docentes, reduciendo además, la falta de cooperación por parte de los mismos.

Cejas (2019) indica que el clima organizacional o clima laboral depende de la motivación de cada miembro individual de la colectividad educativa, rectores, docentes, administrativos, grupo de soporte, estudiantes y padres de familia, esto es considerado como una variable que trata de relacionarse con el estilo de liderazgo institucional.

II. MARCO TEÓRICO

El Ministerio de Educación Ecuador (2020) indica que un régimen pedagógico puede ser de calidad y eficacia en la medida en que favorezcan a la obtención de los objetivos que el país se ha trazado, es por ello que se maneja una percepción integral y multidimensional de calidad educativa, en el que los productos que se brindan, las personas e instancias que lo promuevan y los servicios que manejan ayuden a obtener mentas adecuadas hacia un tipo de sociedad autoritaria, solidaria, intercultural, próspera y con equivalencia de conveniencia para todos.

Es por ello que se espera que toda la colectividad didáctica, pero sobre todo los que estén a cargo de la ejecución y valoración, cuenten con las debidas cuantificaciones para calcular la calidad de los métodos pedagógicos, los cuales requieren ejecución para que se elaboren planes de progreso y compartan sus análisis académicos.

La finalidad de la investigación es reconocer los aspectos interesantes de ambas variables en un establecimiento educativo de Guayaquil, en donde se ha evidenciado de manera empírica una serie de dificultades en relación a su clima laboral, a esto se suman directivos no comprometidos, cambios constantes de docentes en las áreas menos fuertes y coordinadores de área que no permiten generar una cultura e identidad en la institución, con poco o nada sentido de pertenencia con el establecimiento; por el lado de la gestión educativa, se ha observado una serie de capacitaciones a los directivos, sin embargo no se ha evidenciado plasmar lo asimilado en las capacitaciones, existen directivos que aún no asumen su rol con la institución, otros que talvez lo tengan pero que no saben cómo llevar a cabo las habilidades de gerenciar de manera pedagógica la institución que tienen a su cargo.

En este capítulo se disponen los conocimientos primordiales para el trabajo de investigación, es así que se estudian los conceptos de desempeño docente, el cual según LOEI (2021) nos explica que el desempeño docente es el conjunto de labores establecidas de acuerdo con las medidas e interacciones académicas entre

el conocimiento escolar y con las medidas socioculturales y lingüísticas.

El Ministerio del Trabajo del Ecuador (2022) indica que el Clima Laboral es el conocimiento que tienen los servidores públicos o privados hacia su ambiente de trabajo, el cual puede perturbar directa o indirectamente en su labor profesional; además existen varios componentes que influyen en el clima laboral, como son:

- El manejo de gestión del personal
- Las formas y estilos de liderazgo
- Las relaciones interpersonales
- La igualdad en el trato hacia el personal
- El equilibrio y la equidad laboral

La Unesco (2020), ha determinado que la gran mayoría de los directores no están preparados para asumir las habilidades y competencias que le permitan ocupar los puestos en una institución educativa con liderazgo y responsabilidad, los mismos que influirán y motivarán positivamente a sus maestros y comunidades. Por lo tanto, es importante establecer programas específicos que permitan a los directores transferir estas habilidades, de tal manera que transformen a las instituciones educativas en lugares propicios para el rendimiento académico de los estudiantes, la misma que requiere una gestión interactiva y abierta para lograr el éxito educativo.

A la gestión educativa la podemos definir como un conjunto de hechos relacionados para el beneficio de objetivos planteados de un propósito pedagógico de una unidad educativa, la cual se enmarca dentro de un proceso de programación trascendental y debe tener un enfoque coherente y con las adecuadas capacidades de la unidad educativa. El director es principalmente un guía con jurisdicción justificada, en ciertos instantes acuerda, cita y pacta; en otros administra, sitúa, hace respetar y desempeñar los acuerdos a los que hayan llegado con el personal a su cargo.

Las particularidades e identificación que ocupa la autoridad marcan el mandato que se desarrollará y el tipo de propósito pedagógico que se edifique, por esta razón que los establecimientos formativos consiguen mantener la desorganización cuando el personal que lo dirige no tiene ideas claras y por lo general se maneja con autoritarismo, superioridad y arrogancia, lo que supone un gran reto para la autoridad institucional, el cual debe ser eficiente en la gestión y democrático en la conducción de su gestión.

La gestión educativa se compone de: métodos de gestión, distribución organizativa y principios de la gestión. El proceso de la gestión está vinculado con las áreas básicas como son institucional, pedagógicas y administrativas. Por otro lado, la estructura organizativa está vinculada al manual de procedimientos administrativos, manual de organización y funciones y el organigrama.

Los principios que orientan la gestión en un centro educativo son:

- La gestión equilibrada en el alumnado
- La jerarquía y potestad rotundamente determinadas
- La evaluación clara de quien y como se llevan a cabo las decisiones
- El asertividad en definiciones para los canales de participación
- El posicionamiento del personal según su competitividad característica
- La dirección expresiva y concreta
- La comunicación permanente
- La vigilancia y apreciación eficiente y adecuado para el progreso continuo

Vallejo et al. (2019) nos dice que los modelos de gestión educativa es la clave para trasladar labores apropiadas y fortalecer un buen desarrollo académico en los estudiantes, por consiguiente, es significativo conocer cada enfoque didáctico, ya que así los docentes se logran acercar a las diferentes situaciones formativas y producir la proactividad didáctica, manejando los instrumentos y medios que brindan las diversas representaciones promoviendo el progreso del conocimiento, habilidades, destrezas y capacidades en los estudiantes, tramitando además un aprendizaje desarrollado en función de su vida.

El diseño de la estructura organizacional de un centro educativo es la forma de planear como se interrelacionarán los distintos órganos e instancias de la distribución escolar, determinando las cargas e instaurando los niveles de cooperación y los compromisos en la toma de decisiones, esta busca el progreso eficaz, solidario y liberal de la institución. Cuando se conocen con claridad los tipos de organización y administración de una institución, es más eficaz la contribución de acuerdo a la formación del alumnado, moldearlos dentro de una cultura organizativa libre, lo cual exige al centro educativo crear una organización donde la intervención sean sus enseñanzas y aprendizaje hacia el estudiantado.

Una de las preferencias nuestras como docentes es educar, resolver y seleccionar, pero no será viable lograrlo en una institución en la cual no se toman en cuenta las disposiciones ni se informa de manera oportuna.

Cabrera, Castro & Padilla (2019) indican que el clima institucional tiene relación con el trabajo docente, ya que el clima organizacional establece el ambiente anímico, el ambiente o clima de trabajo son componentes definitivos y proporcionan no solo los métodos organizativos y de gestión, sino también de invención y cambio desarrollando capacidades físicas, intelectuales, habilidades, destrezas, métodos de estudio y procedimiento reguladas con un fin social. Las relaciones socio-afectivas optimizan entre los miembros de la entidad educativa, asumiendo que la formación de los escolares está establecida en un derecho constitucional, desarrollándose en un clima de eficacia y calidez, constituyendo de forma general a los escolares, desde un enfoque de derechos humanos, la armonía escolar se establece en un componente fundamental de la eficacia de los aprendizajes y por tanto ella pretende ser examinada en referencia al trato equitativo y apreciación que se hace de la dignidad de las elementos no de la separación ni eliminación de los mismos.

El clima institucional es, un ambiente creado dentro de establecimientos educativos el cual parte de las experiencias diarias de su personal, estos conocimientos tienen que ver con las cualidades, afirmaciones, valores y estímulos que cada uno posee y se expresa en las relaciones propias y competitivas del día a día. Un clima institucional próspero, primordial para un trabajo eficaz, para crear situaciones de armonía social.

Troya (2018) expresa que el clima institucional posee relación con el trabajo docente, ya que el clima organizacional establece de ambiente creado anímico o clima de trabajo que son componentes definitivos y proporcionan no solo los conocimientos organizacionales y de gestión, así mismo proporcionan los conocimientos de creación y cambio desarrollando capacidades físicas e intelectuales, destrezas, métodos de estudio y tipos de conductas metódicas, con un fin general que es valores, composturas, dialogo, debate, comparación y trabajo en equipo.

Gravini & Marín (2020) manifiestan que hablar del desempeño docente, es hablar de la acción que ellos ejercen por medio de sus obligaciones propias de su profesión. La evaluación del desempeño docente es una herramienta que se utiliza para perfeccionar los recursos utilizados en sus actividades diarias, ya que a través de este método se consiguen descubrir inconvenientes en su labor en la institución educativa o en cargo que desempeña por medio del potencial que tenga o de su limitada motivación. El plantel maneja los resultados al momento de decidir cambios de puestos, retribución monetaria o necesidad de formación y estimulación de sus docentes, los educadores también consiguen beneficios como conocer las posibilidades que asumen de ellos sus directores y ver regularizadas sus dificultades.

Las interacciones y planteamientos organizativos se acentúan especialmente en la organización con todos sus elementos e instrumentos, sin dejar de lado la parte humana y por consiguiente la comunicación, colaboración, compañerismo y respeto. Una particularidad especial que tiene el docente ecuatoriano de calidad, es

que proporciona la oportunidad del aprendizaje a todo su alumnado y además aporta en su formación, construyendo una sociedad que todos deseamos en nuestra patria.

Asimismo sería primordial estudiar las metas que se plantean cuando se habla de la eficacia en la enseñanza, es decir, se persigue la incesante indagación del desempeño de modelos que incrementan la competitividad o se piensa en la actitud como el proceso de resultados perfectos hacia la interacción armoniosa y agradable del sujeto en su sociedad, aunque suene intrínseco, quien es el ser humano, sino una unidad individual con opiniones excelentes y adecuadas que en propiedad se diferencia del otro, por lo tanto se definirá calidad como la propia intervención en el argumento en el que interactúa el estudiante. No radica en atribuir un número a cada individuo, radica en que cada individuo se atribuya su propio valor y le dé sentido a su propósito de vida.

Barreda & Aguado (2017) describen a la calidad educativa como aquellos establecimientos que motivan el avance de los alumnos en una extensa escala de beneficios intelectuales, sociales y honestos asumiendo su nivel socioeconómico, su ambiente familiar y sus aprendizajes previos. Un régimen colegiado competente es aquel que propaga la competencia de las instituciones para lograr esos resultados. Lo que presume escoger la generalidad de importe agregado en la eficiencia escolar.

Frigerio & Poggi (2018) ven a la calidad educativa como la combinación activa de la planificación institucional, de los medios humanos y estatales, del programa curricular y la enseñanza, de los conocimientos formativos y sus consecuencias en términos de aprendizaje. Desde un modelo de complejidad la calidad educativa es comprendida de manera multidimensional y contextual, además la calidad educativa se relaciona con razonamientos característicos y perceptivos.

Cuando la calidad se refiere a la educación, los modelos expositores están calculados en aquellos compendios que admiten obtener o dar significado a los conocimientos que demuestran la efectividad de los régimen pedagógicos, esto se refiere a que los alumnos asimilen elocuentemente lo que el programa acuerda, se comprometan a ilustrarse y que de ello provenga la formación de una sociedad culta y comprometida con las aptitudes que le den acceso al progreso de un adecuado estilo de vida para sí mismo y para sus semejantes.

UNICEF (2021) expone 4 elementos principales que componen un sustento que proporciona revisar la calidad educativa, los cuales se mencionan a continuación:

1. Lo que el alumno aporte, que son las experiencias que lleva consigo, las cuales provienen de su ambiente familiar y social, además de las adversidades que afronte.
2. El entorno, el cual se plasma en un ambiente de enseñanza el mismo que es beneficioso, positivo y alentador.
3. El contenido pedagógico, el cual es el material educativo y la planificación de estudios adecuados.
4. Los métodos, que serían docentes capacitados, cuya metodología de enseñanza se ajusten a los estudiantes y que proporcionen el aprendizaje disminuyendo la desigualdad.

Bernate et ál. (2015) indican que en la actualidad varios estados de Latinoamérica han comenzado mostrando un fenómeno a través del cual los individuos y asociaciones han establecido condiciones de subsistencia, reglas, afirmaciones y formas de enseñanza que surgen del proyecto convencional o del procedimiento manipulado por los países, en vista que este fenómeno día a día va prosperando y la variedad se va extendiendo, es preciso que los países forjen acontecimientos de políticas públicas que contengan esos desacuerdos y proponerse la inserción general de sus integrantes.

Actualmente estamos en una sociedad que en todas sus expresiones busca calidad. Las naciones más avanzadas están percibiendo una transformación de apogeo imparable en la estimación de la calidad. Su beneficio se establece en una insuficiencia y a la vez en una contrariedad, ya que, a pesar de su calidad crítica, persiste aun sin solucionarse en varios lugares a nivel mundial. Esto es uno de los grandiosos impulsos para que la eficacia de la formación académica sea un argumento que en los actuales años haya persuadido la curiosidad de los expertos.

Es indiscutible que la enseñanza no logra comprenderse como un efecto físico o elaborado, sino a manera de un servicio que se proporciona a los educandos. Pero, sucede igual con distintos servicios, el entorno de este resulta complicado de explicar, así como las técnicas para valorar la aptitud en la educación.

III. METODOLOGÍA

Indagación ejecutada está orientado de la sucesión metodológica adecuada de un planteamiento cuantitativo, y sus aspectos se detallan a continuación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

De acuerdo a Carrasco (2018) nos dice que es básica cuando en lo investigado se desarrollan los fenómenos o características correspondientes.

El estudio realizado contemplado es de tipo básica.

Sánchez, Reyes & Mejía (2018) nos dicen que el tipo o diseño de investigación es básica, cuando es un tipo de investigación encaminada a la indagación de nuevas ilustraciones sin un propósito o habilidad definida e inmediata. Explora además principios y estatutos probados, logrando establecer una suposición positiva.

También es conocida como investigación científica básica, mientras tanto la investigación aplicada es un diseño de investigación funcional o práctica que produce el intelecto alcanzado por las indagaciones radicales o hipotéticas para comprensión y procedimientos de complicaciones contigua. La investigación científica es una representación de investigación aplicada, por lo cual es llamada investigación científica aplicada.

3.1.2 Diseño de investigación

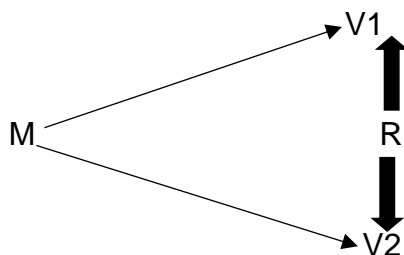
Es así que Tamayo (2017) indica que una investigación es considerada descriptiva cuando narra situaciones, circunstancias de la realidad y es correlacional porque se hace relación de las variables.

El tipo o diseño de investigación es expresivo correlacional, así mismo se describen las variables y permite crear la relación entre ellas; se la describe como

no experimental ya que el investigador hace un mínimo esfuerzo para controlar o manipular las variables, las cuales pueden ser cuantitativa o cualitativa, y en donde se mide y evalúa la relación estadística.

El diseño es no experimental, así señalan Sánchez et al. (2018) plantearon que cuando no existe un tipo de mediación se intente un experimento en particular, el diseño se consideraría no experimental, por lo que el tipo de recolección de datos utilizado en el artículo fue transversal, por lo que se resolvió seguir con la indagación a los docentes de un establecimiento educativo de Guayaquil, quienes realizan una encuesta de dos semanas.

El procedimiento empleado en la resolución de las conclusiones es estimado como hipotético – deductivo, y se asumirá varios períodos, a partir de planear hipótesis incluso suposiciones en base a resultados empíricos, obteniendo con ella crear conclusiones acertadas. Ver figura 1.



Fuente: Carbo, 2022

M= Muestra

V1= Gestión educativa

V2= Clima laboral

R= Relación

3.2. Variables y operacionalización

➤ Definición conceptual de la variable gestión educativa

Cadena (2017) nos dice que el docente es uno de los elementos más trascendentales del régimen educativo, es el representante inmediato de la enseñanza de los niños en el entorno escolar; a él llegan un sinnúmero de experiencias, emociones y reconocimientos de la vida diaria del infante que se fusionan con su propia vida, es por ello que la gestión educativa es parte importante en el desempeño pedagógico de los docentes.

➤ Definición operacional de la variable gestión educativa

La interacción y la armonía son elementos primordiales para lograr un buen desenvolvimiento pedagógico, además existe una relación significativa destacando los niveles del ambiente y el desempeño, esto quiere decir que mientras exista una buena gestión educativa en la institución, el docente puede desempeñarse mejor en la enseñanza con sus alumnos.

Indicadores

Se analizaron 3 indicadores para la variable gestión educativa, los cuales se mencionan a continuación:

1. Calidad en la educación
2. Ambiente de aprendizaje
3. Conciencia moral de cada persona

Los ítems para estos indicadores son los siguiente: para el indicador 1 van del 1-5; para el indicador 2 van del 6-14; y para el indicador 3 van del 15-20. Los niveles de rango son: siempre con el rango 5, casi siempre con el rango 4, algunas veces con el rango 3, rara vez con el rango 2 y nunca con el rango 1. Las dimensiones para esta variable son las siguientes:

1. Responsabilidad en el desempeño docente
2. Gestión de aula
3. Formación en valores éticos.

➤ **Definición conceptual de la variable clima laboral**

Goncalves (2018) nos dice que es el total de particularidades o características en un ambiente de trabajo determinado, las mismas que son observadas por las personas que disponen la estructura institucional y que condicionan su administración.

➤ **Definición operacional de la variable clima laboral**

Se puede afirmar que es un componente externo y autónomo de las personas, es un filtro por el cual pasan los objetivos que se ocasionan en la distribución de liderazgo, habilidades y estructura, siendo el propio individuo el funcionario principal en la toma de decisiones.

Indicadores

Para esta variable de clima laboral también se tomaron en cuenta tres indicadores, los cuales se mencionan a continuación:

1. Toma de decisiones
2. Buen clima laboral
3. Trabajo en equipo

Los ítems para estos indicadores son los siguiente: para el indicador 1 van del 1-5; para el indicador 2 van del 6-13; y para el indicador 3 van del 14-20. Los niveles de rango son: siempre con el rango 5, casi siempre con el rango 4, algunas veces con el rango 3, rara vez con el rango 2 y nunca con el rango 1. Las dimensiones para esta variable son las siguientes:

1. Liderazgo
2. Motivación
3. Participación y comunicación

Escala de medición

La escala que se utiliza para la medición de los instrumentos es de Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Ñaupas, et ál. (2018) definen a la población como la totalidad y los componentes de estudio, que dominan las particularidades solicitadas para ser estimadas como tales, estos componentes logran ser individuos, cosas, hechos o fenómenos que muestran lo solicitado para la exploración. La población en esta investigación serán 50 maestros de una unidad educativa de Guayaquil.

- **Criterio de inclusión:** Todos los docentes que pertenecen a la unidad educativa y que se encuentren en actividad durante la investigación; es la muestra donde voy hacer mi análisis, el cual sería un total de 40 maestros de una unidad educativa de guayaquil.
- **Criterio de exclusión:** No se consideran docentes que estén inactivos y que no pertenecen a la unidad educativa en donde se está realizando la investigación.

Muestra:

Ñaupas, et ál. (2018) definen a la muestra como una parte de la población que por lo general posee las peculiaridades imprescindibles para la exploración, es adecuadamente clara para que no exista confusión alguna, una falla que ocurre frecuentemente es indicar que la muestra se encuentra constituida por la población. La muestra en esta investigación será 40 docentes de una unidad educativa de Guayaquil.

Muestreo

No se necesita aplicar alguna teoría para realizar el muestreo ya que se realizará una encuesta.

Unidad de análisis

Indica que la investigación se llevará a cabo en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se realizó la compilación de información en las variables de estudio gestión educativa, clima laboral se utilizó el método de la indagación, para lo cual el autor lo define de la siguiente manera:

Fachelli (2018) conceptualiza a la encuesta como la habilidad de investigación en la colectividad, investigando y recaudando información a través de incógnitas realizadas con un fin determinado o no determinado, es así que a las personas que constituyen la unidad de estudio de la investigación se aprueba a conseguir antecedentes honestos para lograr resultados adecuados. Como herramienta de recogida de los antecedentes se elaborará un cuestionario, el cual cuenta con un número determinado de consultas concernientes con las variables, este cuestionario será aplicado a un total de 40 maestros de un establecimiento educativo de Guayaquil, 2022 en esta técnica existirán alternativas de respuestas como: siempre, casi siempre, algunas veces, rara vez, nunca.

El instrumento utilizado en la investigación consta de dos variables: dependiente e independiente; siendo la variable dependiente gestión educativa y la variable independiente clima laboral, mismas que fueron revisadas y evaluadas por tres expertos en gestión educativa, ellos estuvieron de acuerdo con los ítems para que sean aplicado a los docentes y de esta manera demostrar la confiabilidad del instrumento utilizando el estadístico alfa de Cronbach.

Formula del estadístico Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Validez:

La eficacia de una herramienta se relaciona si se obtiene la comprobación apropiada del constructo que pretende calcular.

Tabla 1

Juicio de expertos:

Experto	Validación
Mg. Aldo López Kitano	Aceptable
Mg. César León Pinela	Aceptable
Mg. Maribel Eugenio Vásquez	Aceptable

Confiabilidad:

La confiabilidad nos ayuda a comprobar qué tan confiables son los datos alcanzados al manejar esta herramienta, ya que esto involucra que se lograrán valores equivalentes, por la confianza se logra a partir del grupo que conste de un número de individuos (40 docentes), encontrándose de esta manera el alfa de Cronbach.

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos con Alfa de Cronbach:

Variables	Grado de confiabilidad
Gestión educativa	0,7198
Clima laboral	0,8050

3.5. Procedimientos

Para el avance efectivo de la actual investigación, se tomó en cuenta las técnicas que se detallan a continuación:

1. Entendimiento de un argumento que accede a dar resultado a un inconveniente definido internamente en una institución educativa de Guayaquil, 2022.
2. Doy inicio del recojo de información destacada en cuanto al tema escogido, apoyándome en libros, tesis, congresos, artículos y revistas.
3. Se instauró los métodos de recolectar datos, manifestando las incógnitas para el informe.
4. Se comunicó a los docentes del recojo de la indagación mediante un instrumento que se les hará llegar al correo y dicha información solo será utilizada para fines de investigación manejándose con absoluta reserva.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los resultados se utilizará el software estadístico SPSS V26 ingresando los datos en el programa estadístico que me permitirá la tabulación de datos.

3.7. Aspectos éticos

Según la RAE (2019) la ética, el conjunto de reglas honestas que presiden el comportamiento de los individuos en cualquier espacio de la existencia, sea esta competitiva, ciudadana o incluso atlética. La ética es a su vez parte de la filosofía la cual trata del bien y del fundamento de sus valores.

Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo, versión 01, de fecha Trujillo, 19 de julio de 2022.

Artículo 10º. La Universidad César Vallejo exige la legitimidad de sus investigaciones respetando en todo momento los derechos de autor.

Artículo 16°. La UCV prohíbe el plagio, exigiendo en sus investigaciones un máximo del 25% de similitud.

Artículo 22°. Toda la comunidad educativa de la UCV debe de cumplir estrictamente el código de ética de la universidad.

Para evitar el plagio la Universidad Cesar Vallejo exige al maestrando como máximo un 25% de antiplagio los que superen este máximo automáticamente serán descalificados.

IV. RESULTADOS

Pruebas de Fiabilidad Alfa de Cronbach.

Se demuestra la confiabilidad de la herramienta para el recojo de datos de la variable gestión educativa y se observa que el alfa de Cronbach es de 0,746, lo cual según su escala de valoración es aceptable, además, se toman como referencia los valores de 0-1, siendo el 0,746 el valor que más se acerca a 1 y los que mayor confiabilidad tienen en el instrumento.

Además, se demuestra la confiabilidad de la herramienta para el recojo de datos de la variable gestión educativa y se observa que el alfa de Cronbach es de 0,805, lo cual según su escala de valoración es aceptable, además, se toman como referencia los valores de 0-1, siendo el 0,805 el valor que más se acerca a 1 y los que mayor confiabilidad tienen en el instrumento.

Conclusión

El rango de significancia de la variable Gestión Educativa es menor a 0,05 y el nivel de significancia de la variable Clima Laboral es mayor a 0,005. Impugnamos la H_0 y admitimos la H_a . concluyendo que los datos no tienen una distribución uniforme por lo que se usará estadística no paramétrica (Sperman)

1. Prueba estadística de Sperman

Se empleo la prueba de Sperman.

2. Criterio de decisión.

Si $r \leq 0.05$ acepto la H_0 , es decir no existe correlación.

Si $r > 0.05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a .

Valor calculado

	R	P	N
Gestión Educativa – Clima Laboral.	0,791	0,00	40

3. Conclusión

Como el nivel de correlación 0,791 es mayor a 0,05. Rechazamos la H0 y aceptamos la Ha. Concluyendo que si existe una alta correlación.

Prueba de Correlación de variables.

4. Hipótesis

H0: $r=0$ (no existe correlación)

Ha: $r \neq 0$ (si existe correlación)

Tabla 3

Resultados de la variable gestión educativa

Niveles	F	%
Bajo	0	0.0%
Medio	9	22.5%
Alto	31	77.5%
Total	40	100.00%

Fuente: Carbo, 2022

De acuerdo con la tabla 7 se puede observar que destacan en todas las dimensiones la gestión educativa con un promedio 77,5% el cual sería de nivel alto. En la dimensión responsabilidad en el desempeño docente se calificó con el 60% como eficiente, en cuanto a la dimensión gestión de aula 67,5% calificó como eficiente y en la dimensión formación en valores éticos con un 82,5% lo consideró como eficiente. Por otro lado, el nivel bajo y la irregularidad de los porcentajes va desde el 40% (responsabilidad en el desempeño docente), al 32,5% (gestión de aula), siendo un 17,5% en cuanto a formación y valores éticos. Por lo tanto, la irregularidad en porcentaje alto del rango eficaz pertenece a la dimensión formación en valores éticos de 82,5%.

Clima laboral:

De acuerdo a lo observado en la tabla 8 se diferencia que prevalecen en todas las extensiones del clima laboral con un promedio 47,5% el cual sería de nivel bajo. En la dimensión liderazgo se calificó con el 37,5% como defectuoso, en cuanto a la dimensión motivación el 45,0% consideró defectuoso y en la dimensión participación y comunicación el 45% lo calificó como incorrecto. Por lo tanto, el rango moderado la irregularidad de los porcentajes va a partir del 60% (liderazgo), al 55% (motivación), siendo un 55% en cuanto a participación y comunicación. Es por ello, que la irregularidad porcentual alto rango eficaz a la dimensión liderazgo pertenece a la dimensión liderazgo con porcentaje de 2,5%, seguidamente con un 0,0% en las dimensiones participación y comunicación.

V. DISCUSIÓN

La investigación gestión educativa y clima laboral en una unidad educativa de Guayaquil, 2022 donde busca verificar la existencia de las variables que se han mencionado, por lo cual se desprende de esta investigación la siguiente hipótesis general redactada de la siguiente manera; Existe relación característica entre gestión educativa y clima laboral en docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022; expresando de esta manera las siguientes hipótesis específicas; la primera hipótesis específica nos dice que existe relación continua y elocuente entre la gestión educativa y el clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022, mientras que la segunda hipótesis específica nos dice que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022; culminando de esta manera con las hipótesis que se han planteado para esta investigación. Se plantea además el siguiente objetivo general el cual es establecer el trato que existe entre la gestión educativa y el clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022, lo que nos va a ayudar a expresar objetivos específicos que se han planteado en esta investigación.

Los objetivos específicos que se han planteado en esta investigación se detallan de la siguiente manera: el primer objetivo nos dice que se debe determinar el clima laboral en el que se desenvuelven los colaboradores en una unidad educativa de Guayaquil, 2022; el segundo objetivo nos dice que se debe establecer los elementos que afectan el ambiente profesional en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022, y el último objetivo específico nos dice que debemos examinar las incidencias de la estimulación en el trabajo profesional en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.

Además se debe comprobar si dentro del establecimiento educativo los docentes observaban si la gestión educativa tenía relación directa con el clima laboral, para ello se valoraron los cálculos de las variables de estudio tanto independiente como dependiente, por lo que la variable independiente que es gestión educativa, Tutiven (2018), nos dice que la gestión educativa como conjunto de procesos dentro de centros educativos para que se cumplan los mandatos sociales, los cuales pueden desarrollarse por los gestores que administran estos espacios organizacionales; de

esta manera la variable dependiente que es clima laboral, Coll, (2020) nos dice que es un ambiente en donde se desarrolla día a día una determinada actividad sea educativa o de cualquier otra índole.

Estas variables fueron analizadas por medio de encuestas a los docentes que laboran en esta unidad educativa, los resultados fueron analizados a través de la técnica estadística de similitud, logrando una relación de alfa de Cronbach de 0,9040 lo que demostró que las variables revelaban dependencia directa, el resultado de la investigación fue contrastada con resultados de estudios equivalentes que fueron parte de las referencias; es importante señalar que las bases teóricas establecidas en el marco teórico fueron verificadas con los resultados alcanzados, evidenciando con esto la conexión de la investigación con la teoría actual.

En relación a la variable gestión educativa, dentro del establecimiento educativo los docentes manifestaron rangos moderados en las apreciaciones, esto demuestra el problema experimentado en las instituciones, lo cual puede ser complejo para las autoridades llevar a cabo una correcta gestión teniendo diversos elementos que obstaculizan la labor. La investigación comprobó lo citado por Yangali et al. (2018) los cuales establecieron en el marco teórico que es importante que se comprenda el métodos educativo, tramitando convenientemente el método académico y administradora, creando así excelentes beneficios en los métodos de aprendizaje de los estudiantes y in clima laboral que manifieste agrado en los docentes que forman parte en el desarrollo didáctico del estudiantado.

Las observaciones estadísticas permitieron lograr que el objetivo general planeado de indagación, mostrando por ello que la gestión formativa tiene trato directo con el clima laboral teniendo rango moderado, debido un índice de similitud de 0,791. Estos resultados demuestran que la gestión educativa tiene dependencia continua conel clima laboral en los establecimientos educativos, pero, los valores se consiguen alterar de acuerdo a la particularidad las instituciones. El simple hecho de efectuar excelente gestión educativa, La labor en equipo, buena comunicación, asumiendo la actividad que se realiza es con seres humanos por lo cual lo primordial debe ser aprender a atender a cada uno de sus miembros, ya que esto hará que el clima laboral sea el apropiado, para que cuando el personal note ambiente familiar se podrán sentir

orgullosos en su lugar de trabajo. Es así que la dimensión gestión educativa obtuvimos resultados de la responsabilidad en el desempeño docente se encuentra en un nivel aceptable de 60%, la gestión de aula se encuentra en un porcentaje de 67,5% y los valores éticos van con un 82,5%.

Es trascendental indicar los resultados de estudios indicados en informes revelan efectos desiguales, dado que se realizaron en etapas de crisis, por lo tanto, esta tesis fue elaborada en un establecimiento educativo de Guayaquil, 2022 luego del tiempo crítico existente durante la pandemia creada por el COVID19. De acuerdo con lo investigado, la gestión institucional fue evaluada con un nivel moderado. Por otra parte, los resultados de la variable 2 clima laboral, percibió el rango deficiente. Se logró ver de acuerdo a los resultados del clima laboral la predisposición se enfoca en un nivel bajo que nos testificar que el ambiente que se conserva en la institución educativa de Guayaquil, 2022 es totalmente malo, y se espera que se pueda corregir de manera paulatina.

Es importante un trabajo en equipo en lo que respecta a la gestión educativa la cual debe influir en los pedagogos para que de esta manera pueda existir una comunicación y participación eficaz, así como la interrelación entre los docentes y la motivación hacia ellos. En lo que respecta al clima laboral, se pudo comprobar que el liderazgo obtuvo el nivel deficiente del 37,5%. Con esta investigación se pudo obtener una variedad de percepciones y proposiciones con relación a gestión educativa y climalaboral donde se logró encontrar la dependencia de las variables en la gestión educativa obtuvo el nivel eficiente y en el clima laboral el nivel deficiente. El estudio contribuyó con preguntas las cuales se utilizan para llevar a cabo varias averiguaciones, cuenta con la validación y confiabilidad. Asimismo, este estudio nos ayuda a recapacitar que la gestión educativa es importante en este proceso educativo, debido que el compromiso etapa de formación y preparación está en una excelente gestión. Asimismo, la gestión es primordial que los pedagogos aprecien su lugar de trabajo. Chávez y Olivos (2019) señalaron efectuar este tipo de gestión conlleva a tomar en cuenta los aspectos corporativos, didácticos, funcionarios, corporativos.

La dimensión institucional abarca aspectos que ocurren al interior en una institución, a través de su distribución organizativa, los docentes y los numerosos representantes forman parte del proceso formativo, escolares y familiares. Es así que este estudio demuestra predisposición en rango elevado en resultados mostrando las referencias, indica que los integrantes revelaron individualización con la institución en la mejora de las múltiples actividades. Asimismo, la dimensión académica encierra además en lo concerniente al proceso de aprendizaje, la sistematización, el currículo, los métodos, destrezas y habilidades que, empleadas el docente para poder dictar su clase, estos aspectos son parte que el docente debería cumplir y así obtener una educación de calidad. Por lo que Frigerio & Poggi indican que la calidad educativa es la combinación activa de la planificación institucional, medios humanos y estatales del programa curricular y la enseñanza de los conocimientos formativos y sus consecuencias en términos generales.

Los docentes observaron a partir de su apariencia que los aspectos concernientes a los recursos humanos internamente del establecimiento no fueron los deseados, ya que se mostraron problemas propios del argumento habitado en la pandemia, pero, estos componentes implicados conmovieron de forma contigua e indirecta en el proceso formativo. De acuerdo a los resultados comparados con otras investigaciones se puede decir que la predisposición se situó en el rango medio, es decir que no hay comunicación directa con la colectividad y es sustancial la interrelación entre el colegio y la colectividad.

Chávez y Olivos (2019) indican que esta comunicación tiene jerarquía ya que, labora el colegio con la colectividad, con los padres de familia y la sociedad en general se consigue situar una formación de calidad que es lo que se desea, debido a que se logra instaurar acuerdos que ayuden en el progreso de una educación de calidad. Trabajar en equipo ayuda a que todos contribuyan con opiniones y se puedan sentir útiles, actualmente la mayoría de los establecimientos se encaminan a la labor en equipo aplicando el trabajo cooperativo y colaborativo, donde la mayoría aportan ideas claves para el bienestar del establecimiento ya que el sector didáctico es muy sustancial y se

puede llegar a conseguir excelente formación académica y que sean reveladores para el estudiantado.

VI. CONCLUSIONES

1. Se logró comprobar que el objetivo general, se llegó a la conclusión que la gestión educativa y el clima laboral se relaciona de forma significativa directa y moderada ($Rho= 0.9040$) con el desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2022
2. De acuerdo a la contrastación verificada en el objetivo específico 1 se determinó que el desempeño docente como su dimensión responsabilidad en el desempeño pedagógico se relaciona de forma significativa directa y moderada con el clima laboral en una unidad educativa de Guayaquil, 2022.
3. En lo que se refiere al objetivo específico 2 se estableció que la mayoría de docentes tiene un gran sentido de pertenencia hacia la institución, esto se da a que llevan varios años laborando en ella, lo cual constituye un estímulo para lograr la motivación en ellos y unir esfuerzos para la mejora del clima laboral de esta institución.
4. De acuerdo al objetivo específico 3 se pudo examinar que son pocos los docentes que están ubicados en puestos de acuerdo a su especialidad, lo cual imposibilita para desarrollar habilidades que certifiquen el progreso perenne de los procesos de enseñanza – aprendizaje.
5. Los docentes cumplen su rol convenientemente y demuestran su interés profesional por guiar de forma acertada a sus estudiantes brindándoles confianza; los motivan y con ello logran que los estudiantes se sientan seguros y confiados en las actividades que deben realizar durante el proceso de enseñanza – aprendizaje.
6. Tratándose de lo económico y de acuerdo a la encuesta realizada por los docentes, se puede decir que ellos no están de acuerdo con los sueldos que perciben, manifestando que no reciben incentivo alguno ni les dan valor al trabajo que realizan fuera de sus horas de trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos se les recomienda que deben coordinar con otras instituciones de nivel superior formaciones de forma inquebrantable, para que los docentes logren incrementar su trabajo con la intención de enfocarse a la eficacia de la formación docente para llegar a la excelencia académica.
2. Los directivos deben realizar convenios con instituciones de formación educativa con una alta excelencia académica, para de esta manera optimizar la dimensión institucional y corregir el beneficio educativo ya que los establecimientos requieren cambiar el enfoque de acuerdo al momento que están viviendo.
3. Las autoridades de las instituciones educativas, deben coordinar con expertos universitarios y así poder ayudar a que los docentes mejoren el aspecto pedagógico con su estudiantado.
4. A los dirigentes que logren fortalecer su conocimiento con expertos en dirección y así incrementar la gestión administrativa y efectuar de forma excelente la gestión educativa y principalmente el aspecto administrativo para optimizar las relaciones humanas y el trabajo en equipo.
5. Que los directivos realicen alianzas importantes con el fin de relacionarse con la colectividad para incrementar la gestión comunitaria y perfeccionar el aspecto didáctico.

REFERENCIAS

- Adrián, C. (2009). *Gestión Educativa*. Bolivia-La Paz: Creative Commons.
- Adrián, C. (2019). *Gestión Educativa* . Bolivia-La Paz: Integral Educativa .
- Bernate, J., Perilla, A., Sierra, O., Romero, E., & Castro, L. (2015). *Gestión y evaluación de la calidad educativa en Latinoamérica*. Bogotá-Colombia: Eidec.
- Bodero, H. (2014). *El impacto de la calidad educativa*. Lima-Perú: S/N.
- Cabrera, J., Castro, N., & Padilla, g. (2015). *Gestión educativa y calidad escolar* . Barranquilla-Bogotá: CINPRO.
- Cejas, A. (2015). *Gestión Educativa* . Bolivia-La Paz: Geseduca.
- Diego, A. (2019). *La gestión educativa con respecto al currículo de educación física*. Guayaquil-Ecuador: Edinum.
- Educación, M. d. (2021). *Currículo Priorizado* . Quito-Ecuador: Holguin.
- Gravini, M., & Marín, J. C. (2016). *Aportes a la calidad educativa* . Barranquilla-Colombia
Compiladores .
- Solano, K., & Gutiérrez, R. (2022). Clima laboral en las instituciones educativas . En K. Solano, & R. Gutiérrez, *Clima laboral en las instituciones educativas* (pág. 217). Cali-Colombia: Melica.
- Ramos, V., Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza laboral en Ecuador. *Revista Psicológica*, 14 (2), pp. 225-239 Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España.
- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344054646015>

Romero, S. y Santa María. (2021). Factores que intervienen en la gestión educativa. Revista Varela, 21(58), enero-abril de 2021, pp. (77-85).

<http://revistavarela.uclv.edu.cu>,

<http://revistavarela.uclv.edu.cu/index.php/rv/article/view/110/255>

Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M., Ramírez, C. (2019). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. Aposta. Revista de Ciencias Sociales, 86 · ISSN 1696-7348 ·

<http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/num86completo.pdf#page=86>

Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Perú

Serrano, L., Noriega, E., y Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. [Tesis de Maestría]. Universidad Técnica de Machala, El Oro – Ecuador.

Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior.

RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8 (15). ISSN: Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498154006021>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (Quinta edición). México. McGraw Hill.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Las rutas cuantitativa y cualitativa y mixta. Editorial McGraw Hill Education. ISBN: 978-14562-6096-5

Huaita, D. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. INNOVA Research Journal, ISSN 2477-9024 (agosto, 2018). Vol. 3, No.8.1 pp. 300-312.

<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>

Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. (Tesis de Doctorado). Universidad César Vallejo. Lima-Perú.

Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. Un acercamiento al clima organizacional. Revista Cubana de Enfermería, 34(1). Recuperado de

<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>

Izquierdo, M. (2020). Gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa República de Colombia Tahuantinsuyo Independencia, 2019. [Tesis para optar el grado de Maestra]. Universidad César Vallejo.

Lazwardi, D. (2018). Implementation of school-based Management. Al-Idarah: Journal Kependidikan Islam, 8(1), 32-49.

<http://www.ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/viewFile/3115/2162>

Llanos, N. (2016). The challenges of educative Management. Educaweb.

<https://gestioneducativa.educaweb.com/los-retos-de-la-gestion-educativa/>

Loaiza, E., Salazar, P., Espinoza, L. Lozano, M: (2019). Organizational Climate in Business Administration: A Gender Approach. Scientific Journal World of Research and Knowledge, 3 (1), January, ISSN: 2588-43. 073X, 2019, pp. 3-25.

<http://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/354>

Manrique A. (2016). Management and design. Convergence disciplinary. Thinking and Management. Scielo Magazine, 40. ISSN 1657-6276. DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.40.880>

Mendoza, M., and Torres, T. (2016). Perceptions of organizational climate in three official educational institutions in the district of Cartagena de Indias. [Master's de Maestría]. Technological University of Bolivar. Cartagena de Indias, D. T. y C., Colombia.

Moreno, S and Pérez, E. (2018). Interpersonal relationships in the work climate of the technological university of Chocó Diego Luis Córdoba. CES Journal. Derecho, 9 (1), January - June 2018, 13-33. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>

Noboa, J., Barrera, G. and Torres, D. (2019). Relationship of organizational climate with job satisfaction in a construction sector company. Journal Científica ECOCIENCIA, 6(1). ISSN: 1390-9320. February 2019. <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/febrero19/04.pdf>

Paredes, N. (2016). Influence of the quality of the organizational climate on the pedagogical success of the management of the Educational Institution Nuestra Señora del Rosario of Huancayo. [Master's thesis]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima: Perú

Parra, M., Durán, S., Márceles, V., Yarzagaray, J., Valenzuela, I., Payares, K. (2018). Factors of the organizational climate existing in the administrative area in companies in Barranquilla. Revista Espacios, 39 (50) Year 2018. P. 21. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n50/18395021.html>

Pilligua, G. and Arteaga, F. (2019). Work climate as a key factor in the productive performance of companies. Case study: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos

Latinoamericanos de Administración, XV (28) ISSN: 1900-5016. Available at:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Ramos, V., Tejera, E. (2017). Study of relationships between culture, climate and workforce in workforce in Ecuador. *Revista Psicológica*, 14 (2), pp. 225-239
Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, Spain.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344054646015>

Romero, S. and Santa María (2021). Factors involved in educational management. *Revista Varela*, 21(58), January-April 2021, pp. (77-85).
<http://revistavarela.uclv.edu.cu>
<http://revistavarela.uclv.edu.cu/index.php/rv/article/view/110/255>

Rosiles, A., Lugo, L., Clara, M., Ramírez, C. (2019). Statistical analysis of the relationship between work climate and job satisfaction: Case of a government agency in Coatzacoalcos, Mexico. *governmental agency in Coatzacoalcos, Mexico. Aposta. Revista de Ciencias Sociales. Social Sciences*, 86 - ISSN 1696-7348-
<http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/num86completo.pdf#page=86>

Sánchez, H. Reyes, C. and Mejía, K. (2018). *Manual of terms in scientific, technological and humanistic scientific, technological and humanistic research*. Lima: Perú.

Serrano, L., Noriega, E., and Murillo, M. (2018). *Impact of organizational climate on teacher job performance*. [Master's thesis]. Universidad Técnica de Machala, El Oro-Ecuador.

Sotelo, J. and Figueroa, E. (2017). *Organizational climate and its correlation with the quality in service in an institution of higher middle level education*. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8 (15).
Educativo, 8 (15). ISSN: Available at:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498154006021>

Tinco, S. (1016). Educational management and its influence on the work climate of the teachers of the teachers of the educational institutions of the primary level of the province of Islay - 2015. of Islay - 2015. [Master's Thesis]. National University of Education Enrique Guzmán y Valle. Lima -Peru.

UNESCO (2020). Global meeting on education 2020. Co-organized by the governments of Ghana, Norway, United Kingdom and UNESCO. Paris.

Villagómez, P., Giraldo, D. and Passailaigue, R. (2019). Generation of value in educational Management. Trends current status in REDEI, Ecuador. Espacios Magazine, 40(9), 1-13. <https://n9.el/xsjo>.

Yangali, J., Rodríguez, J., Vásquez, M. and Chahuara. (2018). The relationship of decision making and educational management in university managing teachers. INNOVA Research Journal 2018, 3(8), pp. 60-76. Journal of the Universidad International University of Ecuador. URL: <https://www.uide.edu.ec>

ANEXOS

Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión educativa y clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022 AUTORA: Carbo Reyes, Janet Susana							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>General: ¿Qué aspectos influyen en la gestión educativa y el clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022?</p> <p>Específicos 1. ¿Qué aspectos intervienen entre la gestión educativa y el clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y el clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022?</p>	<p>General: Establecer el trato que existe entre la Gestión Educativa y el Clima laboral con los docentes en una unidad educativa en Guayaquil, 2022.</p> <p>Específicos 1. Determinar el clima laboral en el que se desenvuelven los colaboradores de una unidad educativa de Guayaquil, 2022. 2. Establecer los elementos que afectan el ambiente profesional en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022. 3. Examinar la incidencia</p>	<p>General: ¿Existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022?</p> <p>Específicas 1. ¿Existe relación continua y elocuente entre la gestión educativa y el clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022? 2. ¿Existe relación continua y significativa entre la gestión académica y el clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022? 3. ¿Existe relación directa y</p>	Variable 1: Gestión educativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos	
			D1: Responsabilidad en el desempeño pedagógico D2: Gestión de aula D3: Formación en valores éticos	1. Calidad en la educación. 2. Ambiente de aprendizaje. 3. Conciencia moral de cada persona.			
			Variable 2: Clima laboral				
			D1: Liderazgo D2: Motivación D3: Participación y comunicación	1. Toma de decisiones 2. Buen clima laboral 3. Trabajo en equipo			

<p>3. ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022?</p>	<p>de la estimulación en el trabajo profesional en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.</p>	<p>significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022?</p>				
---	---	---	--	--	--	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlaciona causal,</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 50 docentes de una unidad educativa de Guayaquil.</p> <p>Muestra: 40 docentes de una unidad educativa de Guayaquil.</p> <p>Muestreo No se necesita aplicar alguna teoría para realizar el muestreo ya que se realizará una encuesta.</p>	<p>Técnica: Cuestionario - Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Gestión educativa Nro. Ítems: De la V2: Clima laboral Nro. Ítems:</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de normalidad</p>

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala
Variable1: Gestión Educativa	Cadena (2017) nos dice que la gestión educativa es uno de los elementos más importantes del sistema educativo, es el representante inmediato de la enseñanza de los niños en el entorno escolar; a él llegan un sinnúmero de experiencias, emociones y reconocimientos de la vida diaria del infante que se fusionan con su propia vida	La interacción y la armonía son elementos primordiales para lograr un buen desenvolvimiento pedagógico, además existe una relación significativa destacando los niveles del ambiente y el desempeño, esto quiere decir que mientras exista un buen ambiente en la institución educativa, el docente puede desempeñarse mejor en la enseñanza con sus alumnos.	Responsabilidad en el desempeño pedagógico	Calidad en la educación	Encuesta dirigida a los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.	Likert
			Gestión de aula	Ambiente de aprendizaje		
			Formación en valores éticos	Conciencia moral de cada persona		
Variable 2: Clima Laboral	Goncalves (2018) nos dice que es el total de particularidades o características en un ambiente de trabajo	Se puede afirmar que es un componente externo y autónomo de las personas, es un filtro por el cual pasan los objetivos	Liderazgo	Toma de decisiones		

	<p>determinado, las mismas que son observadas por las personas que componen la estructura institucional y que condicionan su conducta.</p>	<p>que se ocasionan en la distribución de liderazgo, habilidades y estructura, siendo el propio individuo el funcionario principal en la toma de decisiones.</p>	<p>Motivación</p>	<p>Buen clima laboral</p>	<p>Encuesta dirigida a los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022.</p>	<p>Likert</p>
<p>Participación y comunicación</p>	<p>Trabajo en equipo</p>					

Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO

INVESTIGACIÓN								ESCALA DE LIKERT	
V1 y V2: Gestión educativa y clima laboral en una unidad educativa de Guayaquil, 2022								Siempre 5 Casi siempre 4 Algunas veces 3 Rara vez 2 Nunca 1	
N.º	Variable 1: Gestión educativa	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No		
	DIMENSIÓN 1: Responsabilidad en el desempeño pedagógico								
1	Entrega las calificaciones a tiempo según el reglamento								
2	Presenta los objetivos del período académico								
3	Propone los objetivos de los contenidos a trabajar								
4	Explica los contenidos con clases expositivas								
5	Está al día en los avances de los contenidos que imparte								
	DIMENSIÓN 2: Gestión de aula								
6	Controla la disciplina y se hace respetar								
7	Distribuye bien su tiempo entre explicaciones y trabajo								
8	Utiliza ejemplos útiles para explicar los contenidos								
9	Se preocupa de lo que sus estudiantes aprendan								
10	Relaciona sus contenidos con otras materias								
11	Hace las clases entretenidas y educativas								

12	Se comunica de una manera clara y fácil de entender							
13	Integra los contenidos teóricos con clases prácticas							
14	Culmina la clase a tiempo							
	DIMENSIÓN 2: Formación en valores éticos							
15	Muestra entusiasmo al impartir su clase							
16	Promueve un ambiente de respeto en la clase							
17	Respeto a todos sus estudiantes							
18	Llega puntualmente a la clase							
19	Es receptivo y está pendiente a las ideas de sus estudiantes							
20	Crea un buen ambiente en su clase							

INSTRUMENTO

INVESTIGACIÓN							ESCALA DE LIKERT					
V1 y V2: Gestión educativa y clima laboral en una unidad educativa de Guayaquil, 2022							Siempre 5	Casi siempre 4	Algunas veces 3	Rara vez 2	Nunca 1	
N.º	Variable 2: Clima laboral					Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo					Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cuenta usted con una planificación institucional que guíe sus actividades											
2	Percibe una buena calidad del servicio ofrecido en esta institución											
3	Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo implementado en la institución											
4	Para la toma de decisiones no existe una autoridad formal y esto causa confusiones											
5	Cree usted que en el centro de labores existe un buen equipo de trabajo											
	DIMENSIÓN 1: Motivación											
6	La institución reconoce al personal en proporción al desempeño laboral											
7	Considera que existe un buen clima laboral al desempeñar sus funciones asignadas											
8	Conocemos las capacidades que posee cada personal docente											
9	El personal docente es productivo											
10	Tiene un sentimiento de búsqueda de mejora continua de su desempeño personal											

11	Cree usted que no existe reconocimiento por el trabajo bien realizado							
12	La institución brinda todos los recursos necesarios para realizar nuestras labores							
13	Se siente usted orgulloso de pertenecer a esta institución							
	DIMENSIÓN 1: Participación y comunicación							
14	Existe una buena información y la comunicación fluye de manera directa y oportuna							
15	Sus funciones laborales están claramente definidas y estructuradas							
16	Para la toma de decisiones la institución nos pide nuestra opinión							
17	Existe una plena confianza entre el personal docente y las autoridades							
18	Cuando se le presente una tarea difícil puede contar con la colaboración de sus compañeros							
19	Cree usted que todos participan de la toma de decisiones							
20	Se encuentra usted altamente comprometido con las metas planteadas por la institución							

Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Responsabilidad en el desempeño pedagógico							
1	Entrega las calificaciones a tiempo según el reglamento	X		X		X		
2	Presenta los objetivos del período académico	X		X		X		
3	Propone los objetivos de los contenidos a trabajar	X		X		X		
4	Explica los contenidos con clases expositivas	X		X		X		
5	Está al día en los avances de los contenidos que imparte	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión de aula							
6	Controla la disciplina y se hace respetar	X		X		X		
7	Distribuye bien su tiempo entre explicaciones y trabajo	X		X		X		
8	Utiliza ejemplos útiles para explicar los contenidos	X		X		X		
9	Se preocupa de lo que sus estudiantes aprendan	X		X		X		
10	Relaciona sus contenidos con otras materias	X		X		X		
11	Hace las clases entretenidas y educativas	X		X		X		
12	Se comunica de una manera clara y fácil de entender	X		X		X		
13	Integra los contenidos teóricos con clases prácticas	X		X		X		
14	Culmina la clase a tiempo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Formación en valores éticos							
15	Muestra entusiasmo al impartir su clase	X		X		X		
16	Promueve un ambiente de respeto en la clase	X		X		X		
17	Respeto a todos sus estudiantes	X		X		X		
18	Llega puntualmente a la clase	X		X		X		
19	Es receptivo y está pendiente a las ideas de sus estudiantes	X		X		X		

20	Crea un buen ambiente en su clase	X		X		X		
----	-----------------------------------	---	--	---	--	---	--	--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo							
1	Cuenta usted con una planificación institucional que guíe sus actividades	X		X		X		
2	Percibe una buena calidad del servicio ofrecido en esta institución	X		X		X		
3	Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo implementado en la institución	X		X		X		
4	Para la toma de decisiones no existe una autoridad formal y esto causa confusiones	X		X		X		
5	Cree usted que en el centro de labores existe un buen equipo de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: Motivación							
6	La institución reconoce al personal en proporción al desempeño laboral	X		X		X		
7	Considera que existe un buen clima laboral al desempeñar sus funciones asignadas	X		X		X		
8	Conocemos las capacidades que posee cada personal docente	X		X		X		
9	El personal docente es productivo	X		X		X		
10	Tiene un sentimiento de búsqueda de mejora continua de su desempeño personal	X		X		X		
11	Cree usted que no existe reconocimiento por el trabajo bien realizado	X		X		X		
12	La institución brinda todos los recursos necesarios para realizar nuestras labores	X		X		X		
13	Se siente usted orgulloso de pertenecer a esta institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: Participación y comunicación							

14	Existe una buena información y la comunicación fluye de manera directa y oportuna	X		X		X		
15	Sus funciones laborales están claramente definidas y estructuradas	X		X		X		
16	Para la toma de decisiones la institución nos pide nuestra opinión	X		X		X		
17	Existe una plena confianza entre el personal docente y las autoridades	X		X		X		
18	Cuando se le presente una tarea difícil puede contar con la colaboración de sus compañeros	X		X		X		
19	Cree usted que todos participan de la toma de decisiones	X		X		X		
20	Se encuentra usted altamente comprometido con las metas planteadas por la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Aldo Alfonso López Kitano DNI: 09754852

Especialidad del validador: Maestro en Educación con mención en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Responsabilidad en el desempeño pedagógico							
1	Entrega las calificaciones a tiempo según el reglamento	X		X		X		
2	Presenta los objetivos del período académico	X		X		X		
3	Propone los objetivos de los contenidos a trabajar	X		X		X		
4	Explica los contenidos con clases expositivas	X		X		X		
5	Está al día en los avances de los contenidos que imparte	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión de aula							
6	Controla la disciplina y se hace respetar	X		X		X		
7	Distribuye bien su tiempo entre explicaciones y trabajo	X		X		X		
8	Utiliza ejemplos útiles para explicar los contenidos	X		X		X		
9	Se preocupa de lo que sus estudiantes aprendan	X		X		X		
10	Relaciona sus contenidos con otras materias	X		X		X		
11	Hace las clases entretenidas y educativas	X		X		X		
12	Se comunica de una manera clara y fácil de entender	X		X		X		
13	Integra los contenidos teóricos con clases prácticas	X		X		X		
14	Culmina la clase a tiempo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Formación en valores éticos							
15	Muestra entusiasmo al impartir su clase	X		X		X		
16	Promueve un ambiente de respeto en la clase	X		X		X		
17	Respeto a todos sus estudiantes	X		X		X		
18	Llega puntualmente a la clase	X		X		X		
19	Es receptivo y está pendiente a las ideas de sus estudiantes	X		X		X		
20	Crea un buen ambiente en su clase	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo							
1	Cuenta usted con una planificación institucional que guíe sus actividades	X		X		X		
2	Percibe una buena calidad del servicio ofrecido en esta institución	X		X		X		
3	Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo implementado en la institución	X		X		X		
4	Para la toma de decisiones no existe una autoridad formal y esto causa confusiones	X		X		X		
5	Cree usted que en el centro de labores existe un buen equipo de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: Motivación							
6	La institución reconoce al personal en proporción al desempeño laboral	X		X		X		
7	Considera que existe un buen clima laboral al desempeñar sus funciones asignadas	X		X		X		
8	Conocemos las capacidades que posee cada personal docente	X		X		X		
9	El personal docente es productivo	X		X		X		
10	Tiene un sentimiento de búsqueda de mejora continua de su desempeño personal	X		X		X		
11	Cree usted que no existe reconocimiento por el trabajo bien realizado	X		X		X		
12	La institución brinda todos los recursos necesarios para realizar nuestras labores	X		X		X		
13	Se siente usted orgulloso de pertenecer a esta institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: Participación y comunicación							
14	Existe una buena información y la comunicación fluye de manera directa y oportuna	X		X		X		
15	Sus funciones laborales están claramente definidas y estructuradas	X		X		X		

16	Para la toma de decisiones la institución nos pide nuestra opinión	X		X		X		
17	Existe una plena confianza entre el personal docente y las autoridades	X		X		X		
18	Cuando se le presente una tarea difícil puede contar con la colaboración de sus compañeros	X		X		X		
19	Cree usted que todos participan de la toma de decisiones	X		X		X		
20	Se encuentra usted altamente comprometido con las metas planteadas por la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de**
corregir [] **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: León Pinela César Javier
C.I: 0928779867

Especialidad del validador: Maestro en Educación con mención en Docencia
Universitaria e Investigación Pedagógica

..... del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN EDUCATIVA

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Responsabilidad en el desempeño pedagógico							
1	Entrega las calificaciones a tiempo según el reglamento	X		X		X		
2	Presenta los objetivos del período académico	X		X		X		
3	Propone los objetivos de los contenidos a trabajar	X		X		X		
4	Explica los contenidos con clases expositivas	X		X		X		
5	Está al día en los avances de los contenidos que imparte	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión de aula							
6	Controla la disciplina y se hace respetar	X		X		X		
7	Distribuye bien su tiempo entre explicaciones y trabajo	X		X		X		
8	Utiliza ejemplos útiles para explicar los contenidos	X		X		X		
9	Se preocupa de lo que sus estudiantes aprendan	X		X		X		
10	Relaciona sus contenidos con otras materias	X		X		X		
11	Hace las clases entretenidas y educativas	X		X		X		
12	Se comunica de una manera clara y fácil de entender	X		X		X		
13	Integra los contenidos teóricos con clases prácticas	X		X		X		
14	Culmina la clase a tiempo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Formación en valores éticos							
15	Muestra entusiasmo al impartir su clase	X		X		X		
16	Promueve un ambiente de respeto en la clase	X		X		X		
17	Respeto a todos sus estudiantes	X		X		X		
18	Llega puntualmente a la clase	X		X		X		
19	Es receptivo y está pendiente a las ideas de sus estudiantes	X		X		X		
20	Crea un buen ambiente en su clase	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo							
1	Cuenta usted con una planificación institucional que guíe sus actividades	X		X		X		
2	Percibe una buena calidad del servicio ofrecido en esta institución	X		X		X		
3	Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo implementado en la institución	X		X		X		
4	Para la toma de decisiones no existe una autoridad formal y esto causa confusiones	X		X		X		
5	Cree usted que en el centro de labores existe un buen equipo de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: Motivación							
6	La institución reconoce al personal en proporción al desempeño laboral	X		X		X		
7	Considera que existe un buen clima laboral al desempeñar sus funciones asignadas	X		X		X		
8	Conocemos las capacidades que posee cada personal docente	X		X		X		
9	El personal docente es productivo	X		X		X		
10	Tiene un sentimiento de búsqueda de mejora continua de su desempeño personal	X		X		X		
11	Cree usted que no existe reconocimiento por el trabajo bien realizado	X		X		X		
12	La institución brinda todos los recursos necesarios para realizar nuestras labores	X		X		X		
13	Se siente usted orgulloso de pertenecer a esta institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 1: Participación y comunicación							
14	Existe una buena información y la comunicación fluye de manera	X		X		X		

	directa y oportuna						
15	Sus funciones laborales están claramente definidas y estructuradas	X		X		X	
16	Para la toma de decisiones la institución nos pide nuestra opinión	X		X		X	
17	Existe una plena confianza entre el personal docente y las autoridades	X		X		X	
18	Cuando se le presente una tarea difícil puede contar con la colaboración de sus compañeros	X		X		X	
19	Cree usted que todos participan de la toma de decisiones	X		X		X	
20	Se encuentra usted altamente comprometido con las metas planteadas por la institución	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []

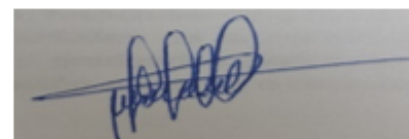
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Eugenio Vásquez Maribel de Monserrate C.I: 0912268505

Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... del 2022



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión educativa y clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022", cuyo autor es CARBO REYES JANET SUSANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO DNI: 09754852 ORCID: 0000-0002-2064-3201	Firmado electrónicamente por: ALOPEZKI el 31-12- 2022 01:24:51

Código documento Trilce: TRI - 0506309