



Estrategias de Gestión Educativa en Instituciones Rurales del Ecuador

Autora: Blanca Mariana Cevallos Mazamba
Universidad César Vallejo, **UCV**
blanca.mazaba@educacion.gob.ec
Piura, Perú
<https://orcid.org/0000-0002-5689-3034>

Resumen

El clima institucional en las escuelas rurales del Ecuador constituye un factor determinante para el desempeño docente y la calidad educativa; sin embargo, persisten debilidades en la gestión que afectan las relaciones laborales y el trabajo colaborativo. El objetivo de esta investigación fue determinar el impacto de las estrategias de gestión educativa en el mejoramiento del clima institucional entre los docentes de una escuela rural ecuatoriana. Se empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 20 docentes seleccionados mediante muestreo no probabilístico intencional. Se aplicó un cuestionario de 15 ítems que evaluó tres dimensiones: comunicación organizacional, liderazgo pedagógico y participación docente. Los resultados evidenciaron que la comunicación organizacional obtuvo la valoración más alta (80% nivel alto; M = 2,70), seguida de la participación docente (70%; M = 2,50) y el liderazgo pedagógico (60%; M = 2,50). Se identificaron debilidades en la promoción de la innovación pedagógica y en la valoración del trabajo docente. Se concluye que las estrategias de gestión educativa ejercen un impacto positivo en el clima institucional, siendo la comunicación efectiva el factor más influyente en contextos rurales.

Palabras clave: administración de la educación; clima organizacional; escuela rural; docente.

Código de clasificación internacional: 5802.02 - Organización y dirección de las instituciones educativas.

Cómo citar este artículo:

Cevallos, B. (2025). **Estrategias de Gestión Educativa en Instituciones Rurales del Ecuador.** *Revista Científica*, 10(Ed. Esp. 3), 138-152, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2025.10.E3.7.138-152>

Fecha de Recepción:
05-02-2025

Fecha de Aceptación:
10-07-2025

Fecha de Publicación:
05-08-2025



Educational Management Strategies in Rural Institutions of Ecuador

Abstract

The institutional climate in rural schools of Ecuador is a determining factor for teacher performance and educational quality; however, management weaknesses persist that affect labor relations and collaborative work. The objective of this research was to determine the impact of educational management strategies on the improvement of institutional climate among teachers at a rural Ecuadorian school. A quantitative approach with a non experimental descriptive design was employed. The sample consisted of 20 teachers selected through intentional non-probabilistic sampling. A 15 item questionnaire was applied to evaluate three dimensions: organizational communication, pedagogical leadership, and teacher participation. Results showed that organizational communication obtained the highest rating (80% high level; M = 2,70), followed by teacher participation (70%; M = 2,50) and pedagogical leadership (60%; M = 2,50). Weaknesses were identified in the promotion of pedagogical innovation and in the recognition of teaching work. It is concluded that educational management strategies have a positive impact on institutional climate, with effective communication being the most influential factor in rural contexts.

Keywords: educational administration; organizational climate; rural school; teacher.

International Classification Code: 5802.02 - Organization and Management of Educational Institutions.

How to cite this article:

Cevallos, B. (2025). **Educational Management Strategies in Rural Institutions of Ecuador.** *Revista Scientific*, 10(Ed. Esp. 3), 138-152, e-ISSN: 2542-2987. Retrieved from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2025.10.E3.7.138-152>

Date Received:
05-02-2025

Date Acceptance:
10-07-2025

Date Publication:
05-08-2025



1. Introducción

En la actualidad, las instituciones educativas enfrentan numerosos desafíos cuando se trata de trabajo en equipo, convivencia y liderazgo que favorezcan la creación de ambientes propicios para el bienestar docente. Ante este escenario, las estrategias de gestión educativa representan la clave para mejorar el medio laboral en las unidades educativas, así como para promover el trabajo colaborativo y la cooperación entre los miembros de la comunidad. Cabe destacar que la calidad educativa no depende únicamente de los contenidos curriculares, sino también de un clima institucional efectivo que impulse la participación, la comunicación y el respeto mutuo.

Las estrategias de gestión educativa surgen como pilares fundamentales en el contexto actual, desempeñando un papel decisivo en la mejora del clima laboral y el fortalecimiento del trabajo colaborativo. Al respecto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2017): enfatiza que un ambiente escolar positivo no solo beneficia a los docentes, sino que también propicia un aprendizaje más efectivo y significativo para los estudiantes. La implementación de prácticas innovadoras que promuevan el diálogo, la participación y la resolución pacífica de conflictos ha demostrado ser eficaz en la consolidación de relaciones laborales empáticas, duraderas y productivas.

En esta línea, Pérez-Guevara y Puentes-Suárez (2022a): revelan que diversas instituciones educativas presentan un clima poco favorable, lo cual incide negativamente en la efectividad del trabajo y el aprendizaje de los educandos. Este clima desfavorable se origina, en buena medida, por la escasa comunicación entre los actores educativos. Por ello, la aplicación de estrategias de gestión educativa innovadoras resulta indispensable para mejorar el entorno institucional y fortalecer las relaciones interpersonales.

Desde el ámbito del comportamiento organizacional, Robbins y Judge (2013): sostienen que la satisfacción laboral y el compromiso institucional



dependen en gran medida del clima organizacional percibido por los colaboradores. Por su parte, Hargreaves y Fullan (2014): destacan que el capital profesional de los docentes se fortalece cuando existen condiciones institucionales que favorecen el desarrollo colaborativo y el aprendizaje entre pares. De manera similar, la UNESCO (2021): propone reimaginar la educación mediante un nuevo contrato social que priorice la cooperación y el bienestar de las comunidades educativas.

En el contexto ecuatoriano, Tutivén (2018): demostró que la gestión educativa constituye un factor asociado a la eficacia del clima organizacional en instituciones de la provincia del Guayas. Más recientemente, Padilla (2024): analizó los avances y desafíos de la gestión escolar en zonas rurales del Ecuador, identificando la necesidad de fortalecer las capacidades directivas y promover prácticas de liderazgo distribuido para mejorar los resultados institucionales.

Desde una perspectiva teórica, Fullan (2002): indica que la gestión debe centrarse en el cambio desde adentro, involucrando a todos los actores del sistema educativo. De manera complementaria, Chiavenato (2011): sostiene que la gestión efectiva requiere articular el talento humano con los recursos disponibles, orientando los esfuerzos hacia la optimización de los procesos formativos. Este trabajo reviste suma importancia porque evidencia la necesidad de fortalecer el clima institucional en entornos vulnerables, tales como las escuelas rurales o urbanas del Ecuador. El liderazgo pedagógico y la participación de los docentes resultan fundamentales para conformar una cultura escolar positiva, especialmente en contextos rurales.

Considerando los planteamientos expuestos, surge la siguiente interrogante que orienta esta investigación: ¿cuál es el impacto de las estrategias de gestión educativa en el mejoramiento del clima institucional entre los docentes de las escuelas rurales del Ecuador?.

En respuesta a esta interrogante, el objetivo principal de esta



investigación consiste en determinar el impacto de las estrategias de gestión educativa en el mejoramiento del clima institucional entre los maestros de las escuelas rurales del Ecuador. A través de un análisis exhaustivo, se busca no solo identificar las prácticas efectivas, sino también proponer recomendaciones que contribuyan a la mejora permanente del entorno educativo.

2. Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, el cual, según Hernández, Fernández y Baptista (2014): permite recolectar datos numéricos para probar hipótesis con base en la medición estadística, estableciendo patrones de comportamiento y comprobando teorías. Se empleó el método inductivo, que parte de observaciones particulares para llegar a conclusiones generales sobre el fenómeno estudiado. En cuanto al diseño, se optó por un estudio no experimental de tipo descriptivo, dado que no se manipularon las variables de forma deliberada, sino que se observaron los fenómenos en su contexto natural para posteriormente analizarlos. Este tipo de estudio permitió identificar tendencias y patrones en la población sin que factores externos alteraran los resultados.

El estudio se efectuó en una unidad educativa rural ubicada en la región costa del Ecuador, durante el período comprendido entre los meses de agosto y diciembre. Este lapso fue seleccionado estratégicamente para abarcar el inicio y desarrollo del año lectivo, lo que facilitó la observación del comportamiento del clima institucional y su incidencia en las relaciones entre educadores y personal administrativo. Tal como señalan Pérez-Guevara y Puentes-Suárez (2022b): el clima escolar influye directamente en el desempeño profesional de los docentes y en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

La población objeto de estudio estuvo conformada por 20 docentes con



un mínimo de dos años de experiencia en el ámbito educativo. La selección de la muestra fue de tipo no probabilística intencional, criterio que permitió incluir a aquellos participantes capaces de proporcionar una perspectiva valiosa sobre la cultura organizacional y las dinámicas institucionales. Se recopilaron datos sociodemográficos de los participantes, incluyendo género, rango de edad, años de experiencia docente y nivel educativo que atienden, con el propósito de caracterizar la muestra y contextualizar los hallazgos.

Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, y como instrumento se diseñó un cuestionario estructurado compuesto por 15 ítems, distribuidos equitativamente en cinco por cada dimensión. Las preguntas fueron organizadas en tres dimensiones que abarcaron los aspectos esenciales para evaluar las estrategias de gestión educativa y su influencia en el clima institucional: comunicación organizacional (5 ítems), liderazgo pedagógico (5 ítems) y participación docente (5 ítems). Las opciones de respuesta se estructuraron en una escala de valoración con tres niveles: alto (3 puntos), medio (2 puntos) y bajo (1 punto).

La validez de contenido del instrumento fue verificada mediante juicio de tres expertos en gestión educativa, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de cada ítem, obteniendo un coeficiente de validez de contenido (CVC) de 0,87. La confiabilidad se determinó mediante una prueba piloto con 10 docentes de otra institución rural, calculando el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de 0,85, indicando una alta consistencia interna del instrumento.

Para el procesamiento de la información se emplearon técnicas de estadística descriptiva. Se calcularon frecuencias absolutas y relativas (porcentajes) para cada ítem y dimensión. Asimismo, se determinaron medidas de tendencia central (media aritmética) y de dispersión (desviación estándar) para caracterizar la distribución de las respuestas en cada dimensión. Los datos fueron tabulados y procesados mediante el programa

Microsoft Excel, lo que permitió la elaboración de tablas que sintetizan los hallazgos obtenidos.

El estudio se desarrolló conforme a principios éticos, garantizando el consentimiento informado, la confidencialidad de los datos y el anonimato de las respuestas. Los docentes fueron informados sobre los objetivos de la investigación y su derecho a retirarse libremente, y el proyecto contó con la aprobación de las autoridades académicas competentes.

3. Resultados

A continuación, se presentan los hallazgos obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario a los 20 docentes participantes. Los resultados se organizan en cuatro tablas: caracterización sociodemográfica de la muestra, percepción general por dimensiones, estadísticos descriptivos por dimensión, y resultados específicos por cada ítem del instrumento.

Tabla 1. Caracterización sociodemográfica de la muestra.

Variable	f	%
Género		
Femenino	14	70,0
Masculino	6	30,0
Rango de edad		
25 a 35 años	5	25,0
36 a 45 años	9	45,0
46 a 55 años	6	30,0
Años de experiencia docente		
2 a 5 años	4	20,0
6 a 10 años	8	40,0
Más de 10 años	8	40,0
Nivel educativo que atiende		
Educación Inicial	3	15,0
EGB Elemental	6	30,0
EGB Media	5	25,0
EGB Superior	6	30,0
Total	20	100,0

Nota. f = frecuencia absoluta; EGB = Educación General Básica.

Fuente: La Autora (2025).

Como se aprecia en la tabla 1, la muestra estuvo conformada predominantemente por docentes de género femenino (70,0%), mientras que el 30,0% corresponde al género masculino. En relación con la edad, el grupo

Artículo Original / Original Article

mayoritario se ubica en el rango de 36 a 45 años (45,0%), seguido por los docentes de 46 a 55 años (30,0%) y los de 25 a 35 años (25,0%). Respecto a la experiencia docente, el 40,0% cuenta con 6 a 10 años de servicio, otro 40,0% supera los 10 años, y el 20,0% restante posee entre 2 y 5 años de experiencia, cumpliendo todos con el criterio de inclusión de mínimo dos años. En cuanto al nivel educativo que atienden, los docentes de EGB Elemental y EGB Superior representan el 30,0% cada uno, seguidos por EGB Media (25,0%) y Educación Inicial (15,0%).

Tabla 2. Percepción general sobre las estrategias de gestión educativa por dimensión.

Dimensión	Alta		Media		Baja	
	f	%	f	%	f	%
Comunicación organizacional	16	80,0	2	10,0	2	10,0
Liderazgo pedagógico	12	60,0	6	30,0	2	10,0
Participación docente	14	70,0	2	10,0	4	20,0

Nota. f = frecuencia absoluta; n = 20.

Fuente: La Autora (2025).

La tabla 2 presenta la distribución de frecuencias y porcentajes por cada dimensión evaluada. En comunicación organizacional, 16 docentes (80,0%) la valoraron como alta, 2 (10,0%) como media y 2 (10,0%) como baja. Respecto al liderazgo pedagógico, 12 participantes (60,0%) indicaron una percepción alta, 6 (30,0%) media y 2 (10,0%) baja. En la dimensión de participación docente, 14 educadores (70,0%) manifestaron un nivel alto, 2 (10,0%) medio y 4 (20,0%) bajo.

Tabla 3. Estadísticos descriptivos por dimensión.

Dimensión	Media (M)	DE	Nivel
Comunicación organizacional	2,70	0,47	Alto
Liderazgo pedagógico	2,50	0,61	Alto
Participación docente	2,50	0,76	Alto
Promedio general	2,57	0,61	Alto

Nota. M = media aritmética; DE = desviación estándar. Escala: 1 = bajo, 2 = medio, 3 = alto. Baremo: 1,00-1,66 = bajo; 1,67-2,33 = medio; 2,34-3,00 = alto.

Fuente: La Autora (2025).

La tabla 3 presenta los estadísticos descriptivos calculados para cada

dimensión. La comunicación organizacional obtuvo la media más alta ($M = 2,70$; $DE = 0,47$), lo que indica una percepción consistentemente favorable con baja dispersión en las respuestas. El liderazgo pedagógico y la participación docente registraron medias idénticas ($M = 2,50$), aunque con diferente dispersión: el liderazgo pedagógico mostró una desviación estándar de 0,61, mientras que la participación docente presentó mayor variabilidad ($DE = 0,76$), lo cual sugiere opiniones más heterogéneas en esta última dimensión. El promedio general de las tres dimensiones fue de 2,57 ($DE = 0,61$), ubicándose en el nivel alto según el baremo establecido.

Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes por ítem.

Ítem	Alta (%)	Media (%)	Baja (%)
Dimensión 1: Comunicación organizacional			
1. La información institucional se transmite de manera clara y oportuna	85,0	10,0	5,0
2. Existen canales efectivos para la comunicación entre docentes y directivos	80,0	10,0	10,0
3. Se promueve el diálogo abierto para resolver conflictos	75,0	15,0	10,0
4. Las reuniones institucionales son productivas y organizadas	80,0	5,0	15,0
5. Se utilizan medios digitales para facilitar la comunicación	80,0	10,0	10,0
Dimensión 2: Liderazgo pedagógico			
6. Los directivos promueven la innovación pedagógica	55,0	35,0	10,0
7. Se brinda acompañamiento pedagógico a los docentes	60,0	30,0	10,0
8. El equipo directivo reconoce los logros del personal docente	65,0	25,0	10,0
9. Se promueve la formación continua del profesorado	60,0	30,0	10,0
10. Existe equidad en la distribución de responsabilidades	60,0	30,0	10,0
Dimensión 3: Participación docente			
11. Los docentes participan en la elaboración del PEI	70,0	10,0	20,0
12. Se consideran las opiniones docentes en decisiones institucionales	65,0	15,0	20,0
13. Existe trabajo colaborativo entre los docentes	75,0	10,0	15,0
14. Se fomenta la participación en proyectos institucionales	70,0	10,0	20,0
15. Los docentes sienten que su labor es valorada	70,0	5,0	25,0

Nota. PEI = Proyecto Educativo Institucional; $n = 20$.

Fuente: La Autora (2025).

La tabla 4 presenta la distribución de frecuencias relativas por cada ítem del cuestionario. En la dimensión de comunicación organizacional, el ítem con mayor valoración alta fue el relacionado con la transmisión clara y oportuna de información (85,0%), mientras que el de menor puntuación correspondió a la promoción del diálogo para resolver conflictos (75,0%). En la dimensión de liderazgo pedagógico, el reconocimiento de logros docentes obtuvo la valoración más alta (65,0%), en tanto que la promoción de la innovación pedagógica registró el porcentaje más bajo (55,0%). Respecto a la



participación docente, el trabajo colaborativo alcanzó el mayor porcentaje (75,0%), mientras que la consideración de opiniones en decisiones institucionales presentó el valor más bajo (65,0%).

El análisis de los resultados permite identificar patrones significativos en la percepción docente sobre las estrategias de gestión educativa. La comunicación organizacional se posicionó como la dimensión más fortalecida ($M = 2,70$; $DE = 0,47$), lo cual puede explicarse por la implementación de canales digitales y reuniones institucionales que, según el 80,0% de los encuestados, facilitan el flujo de información. La baja dispersión en esta dimensión indica consenso entre los docentes respecto a la efectividad comunicativa institucional.

En contraste, el liderazgo pedagógico presentó la valoración más baja ($M = 2,50$; 60,0% alta), con especial debilidad en la promoción de la innovación pedagógica (55,0% alta, 35,0% media). Este hallazgo sugiere que, si bien los directivos son percibidos positivamente en aspectos como el reconocimiento de logros (65,0%), existe una brecha en el acompañamiento hacia prácticas pedagógicas innovadoras. La dispersión moderada ($DE = 0,61$) refleja percepciones heterogéneas que podrían vincularse con diferencias en la experiencia docente o el nivel educativo atendido.

La dimensión de participación docente evidenció la mayor variabilidad en las respuestas ($DE = 0,76$), particularmente en el ítem referido a la valoración de la labor docente, donde un 25,0% reportó percepción baja. Este dato resulta relevante porque indica que, pese a que el 70,0% de los docentes participa activamente en la elaboración del PEI y proyectos institucionales, una proporción significativa no se siente suficientemente reconocida. La caracterización de la muestra revela que el 80,0% de los participantes cuenta con más de seis años de experiencia, lo cual podría relacionarse con expectativas más elevadas respecto al reconocimiento profesional.

En términos generales, el promedio global de 2,57 ($DE = 0,61$) ubica la



percepción de las estrategias de gestión educativa en un nivel alto, lo que indica que la institución ha logrado implementar prácticas efectivas en comunicación y participación. Sin embargo, los resultados también revelan áreas críticas que requieren intervención: la promoción de la innovación pedagógica y el fortalecimiento de mecanismos de reconocimiento docente constituyen los principales desafíos identificados para consolidar un clima institucional óptimo.

4. Conclusiones

Los hallazgos de esta investigación permiten interpretar que las estrategias de gestión educativa implementadas en la institución rural estudiada ejercen una influencia positiva en el fortalecimiento del clima institucional. El análisis cuantitativo reveló que el 80,0% de los docentes ($f = 16$) percibe favorablemente la comunicación organizacional, con una media de 2,70 ($DE = 0,47$), lo que indica que los canales informativos funcionan de manera efectiva y constituyen un elemento fundamental para el trabajo colaborativo. Asimismo, la valoración positiva del liderazgo pedagógico por parte del 60,0% de los encuestados ($f = 12$), con una media de 2,50 ($DE = 0,61$), sugiere que las prácticas directivas orientadas al reconocimiento y la equidad contribuyen a generar un ambiente de confianza institucional.

La relevancia de estos resultados radica en su aplicación práctica para el contexto educativo rural ecuatoriano, donde frecuentemente se enfrentan condiciones de vulnerabilidad y recursos limitados. El estudio demuestra que acciones como la planificación colaborativa, el ejercicio de un liderazgo distribuido y el fomento de la participación docente en la toma de decisiones constituyen herramientas accesibles que no requieren grandes inversiones económicas, sino principalmente voluntad institucional y compromiso del equipo directivo. Este hallazgo resulta especialmente significativo para instituciones con restricciones presupuestarias que buscan mejorar su clima



organizacional.

Como aspecto novedoso, esta investigación aporta evidencia empírica sobre la gestión educativa en el ámbito rural ecuatoriano, un contexto escasamente abordado en la literatura especializada. Los resultados coinciden con estudios previos que destacan la importancia de la comunicación efectiva y el liderazgo participativo en la mejora del clima escolar; sin embargo, difieren en cuanto a la magnitud del impacto observado en la dimensión de participación docente, donde se identifica un 20,0% de percepción baja ($f = 4$) y una mayor dispersión en las respuestas ($DE = 0,76$), lo que merece atención particular en futuras intervenciones.

Es necesario reconocer las limitaciones metodológicas del presente estudio. El tamaño reducido de la muestra ($n = 20$) y su carácter no probabilístico restringen la generalización de los resultados a otras instituciones educativas rurales. Además, el diseño descriptivo no permite establecer relaciones causales entre las variables estudiadas. No obstante, los hallazgos mantienen su validez para el contexto específico investigado y proporcionan una base sólida para estudios de mayor alcance, respaldados por un instrumento con adecuada validez ($CVC = 0,87$) y confiabilidad ($\alpha = 0,85$).

Como líneas de investigación futura, se sugiere realizar estudios comparativos entre instituciones rurales y urbanas para identificar diferencias y similitudes en la implementación de estrategias de gestión educativa. Resulta pertinente también analizar el impacto de estas estrategias en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, así como desarrollar investigaciones longitudinales que permitan evaluar la sostenibilidad de las mejoras en el clima institucional a lo largo del tiempo. ¿Qué factores específicos del contexto rural facilitan o dificultan la implementación de estrategias de gestión participativa?. Esta interrogante abre posibilidades para nuevas indagaciones en el campo.

En definitiva, se concluye que las estrategias de gestión educativa



basadas en la comunicación efectiva, el liderazgo pedagógico y la participación docente constituyen factores determinantes para el mejoramiento del clima institucional en escuelas rurales del Ecuador. El objetivo de determinar el impacto de estas estrategias se cumple al evidenciar, mediante el análisis de frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central, que la mayoría de los docentes percibe positivamente su implementación, lo cual valida la pertinencia de continuar fortaleciendo estos aspectos en la gestión escolar. La innovación en las prácticas administrativas y pedagógicas representa una condición indispensable para avanzar hacia sistemas educativos más equitativos y de mayor calidad en contextos de vulnerabilidad.

5. Referencias

- Chiavenato, I. (2011). **Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones**. Novena edición, ISBN: 978-607-15-0560-6. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Fullan, M. (2002). **Las fuerzas del cambio: Explorando las profundidades de la reforma educativa**. ISBN: 84-460-1240-5. España: Ediciones Akal, S.A.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2014). **Capital profesional: Transformar la enseñanza en cada escuela**. ISBN: 978-84-7112-725-9. España: Ediciones Morata, S.L.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). **Metodología de la Investigación**. Sexta edición, ISBN: 978-1-4562-2396-0. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Padilla, D. (2024). **La gestión escolar en zonas rurales del Ecuador: Avances y desafíos**. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 392-416, e-ISSN: 2707-2215. Recuperado de: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.14659
- Pérez-Guevara, D., & Puentes-Suaréz, A. (2022a,b). **Clima Escolar:**



Conceptualización y variables. *Pensamiento y Acción*, (32), 51-71, e-

ISSN: 2619-3353. Recuperado de:

<https://doi.org/10.19053/01201190.n32.2022.13933>

Robbins, S., & Judge, T. (2013). **Comportamiento organizacional.**

Decimoquinta edición, ISBN: 978-607-32-1980-8. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Tutivén, S. (2018). **La gestión educativa como factor asociado en la**

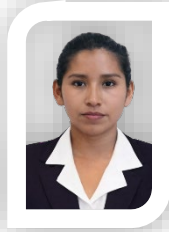
eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio “31 de Octubre” del cantón Samborondón, provincia del Guayas. Maestría. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.

UNESCO (2017). **Education for Sustainable Development Goals: Learning**

Objectives. ISBN: 978-92-3-100209-0. Paris, France: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

UNESCO (2021). **Reimagining our futures together: a new social contract**

for education. ISBN: 978-92-3-100478-0. Paris, France: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Blanca Mariana Cevallos Mazambae-mail: blanca.mazaba@educacion.gob.ec

Nacida en Pichincha, Ecuador, el 22 de octubre del año 1983. Magíster en Administración Educativa por la Universidad César Vallejo (UCV); soy docente con amplia experiencia en el ámbito rural, donde he ejercido como unidocente en zonas de difícil acceso del Ecuador, demostrando compromiso, vocación y liderazgo en contextos de alta vulnerabilidad; actualmente me desempeño como rectora encargada de una unidad educativa rural, donde promuevo estrategias de gestión que fortalecen el clima institucional; he realizado diversos cursos otorgados por el Ministerio de Educación (MINEDUC) del Ecuador.