

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**GESTIÓN EDUCATIVA Y AMBIENTE LABORAL DE
LOS DOCENTES EN LA I.E. 42223 MANUEL DE
MENDIBURU, DISTRITO ALTO DE
LA ALIANZA, TACNA, 2022**

TESIS

PRESENTADA POR

ANTONIA SERRANO MAMANI

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON MENCIÓN
EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

TACNA - PERÚ

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMAN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**GESTIÓN EDUCATIVA Y AMBIENTE LABORAL DE LOS
DOCENTES EN LA I.E.42223 MANUEL DE MENDIBURU,
DISTRITO ALTO DE LA ALIANZA, TACNA, 2022**

Tesis sustentada y aprobada el 8 de Marzo del 2024; estando el jurado calificador
integrado por:

PRESIDENTE :


Dr. Pascual Senón Puma Estaca

SECRETARIO :


M.Sc. William Máximo Bartesaghi Aste.

MIEMBRO :


Dr. Oscar Mamani Aguilar

ASESOR :


Dr. Oscar Mamani Aguilar

CONSTANCIA

DOCENTE DE LENGUA Y LITERATURA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN, COMUNICACIÓN Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA.

HAGO CONSTAR:

Que, la profesora ANTONIA SERRANO MAMANI, ex alumna de la Maestría en Gerencia y Administración Educativa de la Escuela de Posgrado de la UNJBG, viene culminando su informe de tesis, denominado “GESTIÓN EDUCATIVA Y AMBIENTE LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA I.E.42223 MANUEL DE MENDIBURU, DISTRITO ALTO DE LA ALIANZA, TACNA, 2022”. El informe en mención, bajo mi asesoramiento, cumple con las exigencias mínimas para su aprobación y sustentación.

También el documento en mención se revisó en el programa **turnitin**, para determinar la similitud, que el informe de tesis arroja menos del 08% de similitud en relación a otros trabajos.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines del caso.

Atentamente,

Tacna, 18 de enero de 2024.



Dr. Oscar Mamani Aguilar

DOCENTE DE LA FECH-UN/JBG.

ORCID: 0000-0001-6612-8849

DEDICATORIA

El presente trabajo de tesis está dedicado con todo mi corazón a Dios, por darme una segunda vida; asimismo, a la memoria de mis padres y a la familia que poseo, mi esposo e hijas y a mis lindos nietos.

A los años, aprendí que mi familia es el tesoro más valioso que hay: mi inspiración para seguir esforzándome, por la paciencia y su compañía, por brindarme una convivencia agradable para el bien común de todos, lleno de amor y felicidad hasta convertirme en una persona que contribuye a la sociedad.

Antonia Serrano Mamani

AGRADECIMIENTO

Agradezco al programa de Maestría de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, por brindarme una nueva oportunidad para avanzar en mi carrera docente y continuar creciendo profesionalmente.

También quiero expresar mi gratitud a mis docentes de la Maestría, por su interés en la formación profesional de alta especialización que apertura mis perspectivas del futuro para brindar un servicio de calidad a la sociedad peruana.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	xii
SUMMARY	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción de la realidad observada	3
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Justificación de la investigación	5
1.4. Objetivos	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. Hipótesis	6
1.5.1. Hipótesis general	6
1.5.2. Hipótesis específicas	7
1.6. Limitaciones de la investigación	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8

2.1.1. Antecedentes internacionales	8
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	8
2.1.3. Antecedentes locales	9
2.2. Bases teóricas.....	9
2.2.1. Gestión educativa	9
2.2.1.1. Definición	9
2.2.1.2. Dimensiones de gestión educativa.....	9
2.2.2. Ambiente laboral	12
2.2.2.1. Definición	12
2.2.2.2. Dimensiones del ambiente o clima laboral.....	12
2.2.3. Gestión educativa y ambiente laboral	14
2.3. Conceptos claves	14
CAPÍTULO III.....	16
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	16
3.1. Tipo y nivel de investigación.....	16
3.1.1. Tipo de investigación	16
3.1.2. Nivel de investigación	16
3.1.3. Diseño de investigación.....	16
3.2. Cuadro de operacionalización de variables	17
3.3. Población y muestra.....	19
3.3.1. Unidad de análisis	19
3.3.2. Población	19
3.3.3. Muestra.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19

3.4.1. Técnicas.....	19
3.4.2. Instrumentos	19
3.5. Estrategia para la obtención de datos.....	20
3.6. Procesamiento y análisis de datos estadísticos	20
CAPÍTULO IV	21
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
4.1. Análisis de resultados	21
4.1.1. Prueba de confiabilidad del instrumento de gestión educativa	21
4.1.2. Prueba de confiabilidad del instrumento ambiente laboral	22
4.1.3. Prueba de normalidad.....	23
4.1.4. Resultados de análisis descriptivo.....	25
4.1.5. Análisis estadístico inferencial.....	42
4.1.5.1. Prueba de correlación entre D1 gestión institucional y V2 ambiente laboral ..	42
4.1.5.2. Prueba de correlación entre D2 gestión administrativa y V2 ambiente laboral	44
4.1.5.3. Prueba de correlación entre D3 Gestión pedagógica y V2 Ambiente laboral ..	46
4.1.5.4. Prueba de correlación entre D4 gestión comunitaria y V2 ambiente laboral ...	48
4.1.5.5. Prueba de correlación entre V1 Gestión educativa y V2 Ambiente laboral	50
4.2. Verificación de hipótesis	52
4.2.1. Verificación de hipótesis específica “a”	52
4.2.2. Verificación de hipótesis específica “b”	52
4.2.3. Verificación de hipótesis específica “c”	52
4.2.4. Verificación de hipótesis específica “d”	53
4.2.5. Verificación de hipótesis general	53
DISCUSIONES	54

CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Procesamiento de datos gestión educativa</i>	21
Tabla 2 <i>Gestión educativa / Resultado Alfa de Cronbach</i>	21
Tabla 3 <i>Procesamiento de datos ambiente laboral</i>	22
Tabla 4 <i>Ambiente laboral / Resultado Alfa de Cronbah</i>	22
Tabla 5 <i>Resultados de la prueba de normalidad</i>	24
Tabla 6 <i>D1: Gestión institucional</i>	25
Tabla 7 <i>D2: Gestión administrativa</i>	27
Tabla 8 <i>D3: Gestión pedagógica</i>	29
Tabla 9 <i>D4: Gestión comunitaria</i>	31
Tabla 10 <i>VI: GESTIÓN EDUCATIVA</i>	33
Tabla 11 <i>V2: AMBIENTE LABORAL</i>	35
Tabla 12 <i>Tabla de contingencia de gestión institucional * AMBIENTE LABORAL</i> ... 37	37
Tabla 13 <i>Tabla de contingencia de gestión administrativa * AMBIENTE LABORAL</i> 38	38
Tabla 14 <i>Tabla de contingencia de gestión pedagógica * AMBIENTE LABORAL</i> 39	39
Tabla 15 <i>Tabla de contingencia de gestión comunitaria * AMBIENTE LABORAL</i> ... 40	40
Tabla 16 <i>Tabla de contingencia GESTIÓN EDUCATIVA *AMBIENTE LABORAL</i> 41	41
Tabla 17 <i>Correlación entre gestión institucional y ambiente laboral</i>	43
Tabla 18 <i>Correlación entre gestión administrativa y ambiente laboral</i>	45
Tabla 19 <i>Correlación entre la gestión pedagógica y el ambiente laboral</i>	47
Tabla 20 <i>Correlación entre la gestión comunitaria y el ambiente laboral</i>	49
Tabla 21 <i>Correlación entre la gestión educativa y el ambiente laboral</i>	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. D1: Gestión institucional.....	25
Figura 2. D2: Gestión administrativa.....	27
Figura 3. D3: Gestión pedagógica	29
Figura 4. D4: Gestión comunitaria	31
Figura 5. V1: Gestión educativa	33
Figura 6. V2: Ambiente laboral	35

RESUMEN

El objetivo de esta investigación tiene como propósito conocer la relación de la gestión educativa y el ambiente laboral de los profesores de la I.E. 42223 Manuel de Mendiburu, zona Alto de la Alianza, Tacna, 2022.

El trabajo tiene un diseño no experimental, de naturaleza descriptiva correlacional de corte transversal. Para el tratamiento estadístico, se aplicó Alfa de Cronbach de 0,923 y 0,943 para análisis de datos y su correspondiente interpretación.

La presente tiene por objetivo, determinar el vínculo existente de la gestión educativa y el ambiente laboral de docentes de la I.E. 42223 Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza, Tacna, 2022.

Los resultados del producto de la investigación con el uso de un r de Pearson de 0,774 donde evidencia que existe una correlación positiva considerable entre la gestión institucional y el ambiente laboral. De la misma forma, un r de Pearson de 0,832 muestra que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión gestión administrativa y la variable ambiente laboral. También, un r de Pearson de 0,833 muestra que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión gestión pedagógica y el ambiente laboral. Finalmente, un r de Pearson de 0,732 muestra que existe una correlación positiva media entre la gestión comunitaria y el ambiente laboral. En determinadas cuentas, podemos afirmar que un r de Pearson es de 0,894, con un 99 % de confianza, mostrando que existe una correlación positiva considerable entre las variables de la gestión educativa y ambiente laboral, es significativa que el valor de 0,000 se encuentra por debajo del 0,01 requerido.

Palabras clave: Gestión, gestión educativa, ambiente laboral y dimensión.

SUMMARY

The aim of this research is to know the relationship between educational management and the work environment of teachers at I.E. 42223 Manuel de Mendiburu, Alto de la Alianza, Tacna, 2022.

The work we developed has a non-experimental design, of a descriptive correlational cross-sectional nature. The statistical treatment applied was Cronbach's alpha of 0.923 and 0.943 for data analysis and its corresponding interpretation.

The present study aims to determine the existing link between educational management and the work environment of teachers at I.E. 42223 Manuel de Mendiburu, Alto de la Alianza district, Tacna, 2022.

The results of the research product with the use of a Pearson's r of 0.774 which shows that there is a considerable positive correlation between institutional management and the work environment, in the same way a Pearson's r of 0.832 shows that there is a considerable positive correlation between the administrative management dimension and the work environment variable, also, a Pearson's r of 0.833 shows that there is a considerable positive correlation between the pedagogical management dimension and the work environment, and finally, a Pearson's r of 0.732 shows that there is a medium positive correlation between community management and the work environment. On certain accounts we can state that, a Pearson's r is 0.894, with 99% confidence showing that there is a considerable positive correlation between the variables of educational management and work environment, it is significant that the value of 0.000 is below the 0.01 required.

Keywords: Management, educational management, work environment and dimension.

INTRODUCCIÓN

La gestión de una institución educativa también puede entenderse como la administración de los diversos procesos necesarios para el buen funcionamiento del servicio educativo eficiente con resultados que se observen en las personas que conforman la comunidad educativa, sean padres de familia, estudiantes, personal administrativo y comunidad en general, etc. Sin embargo, en las últimas décadas, se viene desarrollando esta disciplina necesaria para responder a una sociedad que busca y exige la calidad en todos los tipos de servicios, incluido la educación. La gestión o capacidad de administrar pasó también al ámbito de las instituciones educativas considerando en la actualidad como recursos humanos a las personas que conforman la organización educativa, recayendo la gerencia educativa en el director de la institución, lo que exige capacidades suficientes para lograr eficiencia en todas las actividades educativas y lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.

Dentro de los diferentes factores que se ven influenciados por la gestión de los directivos, se encuentra el clima laboral que, en una organización, es de suma importancia para darle a los colaboradores, en este caso los miembros de la comunidad educativa, un contexto idóneo para la ejecución de sus funciones (Graffe, 2002).

Para ofrecer a la población servicios educativos de alta calidad, la gestión de la educación se basa en intrincados sistemas institucionales y disposiciones administrativas que movilizan recursos como profesores, instalaciones educativas, suministros y equipos. El Ministerio de Educación debe disponer de información oportuna y correcta para establecer, supervisar y evaluar los procedimientos administrativos. Hoy en día, el 53 % de los países del mundo depende de sistemas que trabajan con el papel para informar sobre la gestión educativa, 36 % basa la gestión, planificación y monitoreo en el número de estudiantes matriculados y 29 % de los ministerios de educación sigue siendo incapaz de ubicar las escuelas que gestiona (UNESCO, s. f.).

La autoridad educativa de una institución educativa recae en la figura del director, quien es el representante de la institución educativa, según Ley General de Educación N°28044. Por esta razón, la gestión educativa, pedagógica y administrativa es la responsabilidad del director, cuyo principal objetivo es lograr las mejores condiciones

para que los docentes logren el mejor desempeño posible con la meta de lograr los objetivos pedagógicos y de desarrollo integral de los estudiantes. También, la UNESCO brinda la capacitación e información en documentos publicados que consideran de vital importancia en el desarrollo de capacidades directivas en las instituciones educativas de nuestro país.

La unidad de gestión educativa local de la región Tacna supervisa y planifica la creación de condiciones adecuadas que garanticen la calidad, equidad y pertinencia en la prestación de los servicios educativos (UGEL Tacna, 2023). Que fortalece la gestión educativa en la organización educativa, que reconoce la importancia del ambiente de trabajo para el logro de las metas educativas establecidas.

Por ende, las condiciones del ambiente laboral de docentes de la I.E. 42223 Manuel de Mendiburu de la zona Alto de la Alianza de Tacna, 2023 revelan correlación positiva con la gestión educativa. Los usos de los instrumentos de investigación permitieron evaluar las variables para determinar el vínculo y conocer la perspectiva de los docentes sobre el tema, que a continuación se describe.

La investigación consta de cuatro capítulos debidamente sistematizados. En el primer capítulo, se presenta una descripción genérica de la realidad educativa problematizada de la gestión educativa, teniendo en cuenta los objetivos establecidos, la justificación y las variables en estudio. En el segundo capítulo, se desarrollan las bases teóricas de la gestión educativa y ambiente laboral. En el tercer capítulo, se establece tipo de investigación, la población, muestra y los instrumentos para la recopilación de datos de la gestión educativa y del ámbito laboral. En cuarto capítulo, se describe los resultados del trabajo, verificación de hipótesis. Por último, se establece la discusión del trabajo, las conclusiones, las sugerencias y la bibliografía.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad observada

La gestión educativa, también conocida como la administración educativa, lleva creciendo unos 30 años en distintas regiones del mundo. La sociedad moderna presiona cada vez más a las instituciones educativas para que presten servicios de mayor calidad. Por eso, la gestión dejó de referirse no solo a empresas, sino que aplica también a las instituciones educativas, tanto de manera explícita a los docentes y de manera implícita a los padres de familia y estudiantes, que son considerados como recursos humanos dentro de la organización educativa, también se considera de igual importancia a las actividades pedagógicas, como el desarrollo de las sesiones, la calendarización escolar, asignación de horarios, establecimiento de normas de conducta y las relaciones entre pares en el establecimiento educativo. La gestión educativa al tener una connotación humana, académica e institucional fue disminuyendo la idea de puro empresarial, comercial en la educación.

Dado que en el mundo actual todo está en constante comunicación, la gestión educativa en todas sus formas es esencial para el establecimiento y la transmisión de mensajes entre la institución educativa y la sociedad, así como el vestuario de un profesor, el orden de las aulas, la limpieza, el teléfono para reportar mensajes, etc.; principalmente, la comunicación que se practica en la institución, cómo se relaciona el alumnado y primordialmente cómo se aprende en la relación entre el alumnado y los profesores, es decir, la imagen de la institución educativa que se proyecta hacia la calidad educativa.

Una gestión educativa exitosa en el Perú se define como lograr que todos los actores de la comunidad educativa centren sus esfuerzos en mejorar el aprendizaje (Minedu, 2017). Por lo que la gestión educativa es de vital importancia para que desarrolle la excelencia educativa dentro y fuera de las instituciones educativas del Estado, lo que significa que la población de la institución educativa se sienta identificados y desarrollen un sentimiento de pertenencia y orgullo hacia el colegio. Los docentes pasan la gran parte

de su tiempo trabajando en la institución educativa y participando de manera directa colaborando en las actividades y proyectos de su colegio, lo que les da un sentimiento de utilidad y aporte, así como horarios y reconocimientos justos, resultando en la percepción satisfactoria de los colaboradores en su medio de trabajo llamado también clima laboral. Cuando el clima laboral es tenso y conflictivo afecta enormemente a los docentes a sentirse insatisfechos, con poca realización laboral, lo que repercute en un mal desempeño profesional.

Los docentes de las instituciones educativas experimentaron una adaptación a una nueva forma de gestión educativa como resultado de un nuevo contexto como fue el de la pandemia del año 2020, específicamente al trabajo mediante plataformas virtuales desde el hogar del docente y las acciones de gestión educativa eran distintas a la de presencial. La educación virtual ha dado la necesidad de capacitación de los docentes y la activa participación de los padres de niños y niñas para mantener una educación adecuada en beneficio de sus menores hijos.

En la I.E. 42223 Manuel de Mendiburu, se ha podido observar que el director utiliza un estilo gerencial autónomo e individual, una comunicación casi vertical en las reuniones virtuales y algunos docentes manifiestan un cierto descontento e insatisfacción respecto a la forma como lleva las reuniones, asimismo en la gestión educativa, lo que podría repercutir en el ambiente laboral de la institución.

Por lo que se considera que la gestión educativa es la encargada de garantizar un buen ambiente laboral a través del uso de diversos instrumentos de gestión académica que permite asegurar la buena convivencia para el normal desarrollo de clases presenciales, lo que hace de vital importancia, el cumplimiento de acciones educativas establecidas en el PEI.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles es el vínculo existente entre la gestión educativa y el ambiente laboral de los docentes de la I.E. 42223 Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza, Tacna, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué vínculo hay entre la gestión institucional y el ambiente laboral de docentes de la I.E. 42223 Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza de Tacna, 2022?
- b) ¿Qué vínculo hay entre la gestión administrativa y el ambiente laboral de docentes de la I.E. 42223 Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza de Tacna, 2022?
- c) ¿Qué vínculo hay entre la gestión pedagógica y el ambiente laboral de docentes de la I.E. 42223 Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza de Tacna, 2022?
- d) ¿Qué vínculo hay entre la gestión comunitaria y el ambiente laboral de docentes de la I.E. 42223 Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza, Tacna, 2022?

1.3. Justificación de la investigación

- a) Justificación teórica

El trabajo fue desarrollado en el ámbito educativo en la educación básica regular, que plenamente justifica la necesidad de obtener la información del comportamiento de los docentes, recopilar y ampliar la información teórica sobre la realidad de la administración educativa y cómo se relaciona con el ambiente laboral del colegio.

- b) Justificación práctica

Se justifica desde un punto de vista práctica, pues, al conocer la realidad de la gestión educativa y cómo se viene realizando las acciones educativas, esto permitirá plantear o proponer nuevas estrategias de mejora en bien de la institución y comunidad educativa. De la misma manera, al conocer el ambiente laboral, se puede llevar a cabo cambios positivos para el bienestar laboral de los docentes.

- c) Justificación metodológica

Se justifica desde un punto de vista metodológico, pues pretende desarrollar y utilizar instrumentos de medición de la gestión educativa y el ambiente laboral, estableciendo la relación que se observa el comportamiento de los docentes con el

ambiente laboral que experimentan los docentes diariamente de lunes a viernes de cada semana en la institución educativa, y los resultados permite plantear nuevas estrategias metodológicas de mejora de las condiciones actuales.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el vínculo existente entre la gestión educativa y el ambiente laboral de los docentes de la I.E. 42223 Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza, Tacna, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Establecer el vínculo existente entre la gestión institucional y el ambiente laboral de docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza de Tacna.
- b) Identificar el vínculo existente entre la gestión administrativa y el ambiente laboral de docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza de Tacna.
- c) Identificar el vínculo existente entre la gestión pedagógica y el ambiente laboral de docentes de la I. E. Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza de Tacna.
- d) Identificar el vínculo existente entre la gestión comunitaria y el ambiente laboral de docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza de Tacna.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe vínculo entre la gestión educativa y el ambiente laboral de los docentes de la I.E. 42223 Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza de Tacna, 2022.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a) Existe vínculo entre la gestión institucional y el ambiente laboral de docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu del distrito Alto de la Alianza de Tacna.
- b) Existe vínculo entre la gestión administrativa y el ambiente laboral de docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu del distrito Alto de la Alianza de Tacna.
- c) Existe vínculo entre la gestión pedagógica y el ambiente laboral de docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu del distrito Alto de la Alianza de Tacna.
- d) Existe vínculo entre la gestión comunitaria y el ambiente laboral de docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu del distrito Alto de la Alianza de Tacna.

1.6. Limitaciones de la investigación

Una de las dificultades que se encontró es la falta de disposición de tiempo de los profesores para realizar la encuesta del estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

En un artículo de investigación titulado *gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile*, Lillo y Tarrida (s. f.) concluyeron que el liderazgo directivo, en su etapa de gestión, tiene un impacto significativo en el ambiente laboral. Este estudio demuestra inequívocamente lo importante que puede ser la gestión educativa directiva en el lugar de trabajo de una organización educativa, ya que se obtienen resultados positivos cuando se crea un entorno propicio con liderazgo directivo.

Entonces, se puede entender que, por ejemplo, como en la república de Chile, la gestión educativa ha cobrado cada vez más importancia, porque se ha demostrado en todos los sectores, que la educación, salud son las más importantes, que las empresas privadas. Por lo tanto, la gestión realizada por los líderes es primordial para el mantenimiento de un buen ambiente laboral que se refleja en progreso y alcance de metas trazadas por la organización.

2.1.2. Antecedentes nacionales

More (2021), en su artículo de investigación titulado *Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos*, concluyó que mantener el ambiente de trabajo bajo control influye notablemente en el rendimiento del personal, lo que a su vez repercute en la motivación y el aprendizaje de los alumnos. Para ello, el director debe poseer dotes de liderazgo en la actuación del profesorado.

Cotrina et al. (2019), en su tesis titulada *Clima Institucional y Gestión pedagógica en Educación Secundaria, Huánuco, 2017*. Indican una tendencia a la asociación positiva entre ambiente institucional y gestión pedagógica. Esto motiva a proponer políticas educativas que apunten a mejorar las circunstancias de trabajo de los docentes y la administración de la pedagogía.

2.1.3. Antecedentes locales

Bailon (2019), en su tesis titulada *Análisis y evaluación del clima institucional y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna, Año 2018*, expone que las características y el entorno de trabajo o clima organizativo tenían una asociación algo adversa. Este estudio demuestra inequívocamente la importancia del entorno laboral, ya que puede influir significativamente en los niveles de estrés de los profesores, lo que a su vez puede repercutir en su eficacia.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión educativa

2.2.1.1. Definición

La gestión educativa abarca, entre otras cosas, las teorías educativas, la política educativa y la práctica educativa. Puede definirse como una asignatura que pretende aplicar en la práctica diaria los principios generales de la gestión en el ámbito de la educación (UNESCO, 2011).

Así pues, está claro que la gestión educativa hace mucho hincapié en la estructura de la organización en relación con los diversos acontecimientos que tienen lugar en la vida cotidiana de una institución educativa, como la forma en que los alumnos, el director, los profesores y otros miembros de la comunidad educativa se relacionan entre sí para resolver conflictos, seguir las normas y adaptarse a ellas; para lo cual, es necesario establecer ambientes apropiados para que los alumnos puedan acceder al logro de sus propósitos en lo máximo posible.

Por lo tanto, la gestión escolar compromete llevar a cabo con liderazgo, uso de estrategias y objetivos claros al colectivo de una institución educativa, así como los bienes y recursos para alcanzar excelentes resultados en el aprendizaje y mejorar las relaciones y condiciones de convivencia.

2.2.1.2. Dimensiones de gestión educativa

Revisado la bibliografía, la gestión educativa se clasifica en las actividades pedagógicas, administrativas, institucionales y comunitarias, que los miembros de la

comunidad educativa llevan a cabo cuando interactúan dinámicamente (UNESCO, 2011). Luego propone las dimensiones que debe ser abordado:

a) Dimensión institucional:

- Las formas de organización institucional, así como la estructura, los docentes, comisiones de trabajo y responsabilidades de cada área pedagógica.
- Conjunto de actividades para relacionarse entre los docentes.
- Aplicación de normas de la gestión educativa.

Las interrelaciones entre los miembros de la comunidad educativa a nivel institucional consideran la manera en que los diferentes actores siguen las normas y reglas que la institución tiene establecida, que estas son plasmadas en documentos o son recomendaciones que toman los acuerdos entre los miembros de la institución educativa.

Entonces, se entiende que la dimensión institucional establece la magnitud y la capacidad de estar conectados e interactuar entre todos los miembros hacia el cumplimiento de metas dentro de una institución educativa.

b) Dimensión administrativa:

Para una buena administración educativa, se puede establecer lo siguiente:

- El manejo de la economía, recursos educativos, recurso humano, procesos administrativos, temporalización, la seguridad personal y control de la información administrativa.
- Aplicación de normas en gestión administrativa y monitoreo de las acciones educativas.

En una institución educativa, el aspecto administrativo abarca diversas funciones, como la gestión de recursos financieros, la planificación de actos y reuniones, el desarrollo y la propuesta de programas educativos para mejorar la competitividad académica de los estudiantes, etc. así como se refiere al aspecto de lo que significa el contratar nuevo personal y el desarrollo de sus funciones.

Por ello, la dimensión administrativa implica realizar diversas acciones para encaminar una organización y cumplir objetivos de forma más eficiente de los recursos y bienes materiales, humanos y financieros.

c) Dimensión pedagógica

- Estrategias metodológicas.
- Planificación educativa y evaluación.
- Desarrollo de sesiones de aprendizaje.
- Actualización y desarrollo profesional de docentes.

La dimensión pedagógica se entiende como la necesidad de conocer el significado de la educación, se refiere, no solo al saber y al enseñar, sino también al control del carácter. Todo esto influye en el desarrollo de las sesiones educativas, así como se refleja con relación a la actualización y desarrollo de los profesionales.

Así entonces, recae la responsabilidad en la dimensión pedagógica que cumple los propósitos de la educación, siendo de suma importancia los procesos fundamentales para el logro de las competencias y habilidades en el educando, de monitorear, acompañar, orientar y aplicar estrategias para la enseñanza con el único fin la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes.

d) Dimensión comunitaria

- la interacción entre el entorno y la escuela
- La atención a las necesidades locales
- Los padres
- Los sistemas de asistencia
- Asociaciones de vecinos

Esta dimensión se puede entender como la relación de los integrantes de la educación a la que pertenecen en el beneficio de la educación pública y desarrollo como ciudadano y parte de su comunidad inmediata, no solo es para el educando, sino también para quien los rodea logrando un beneficio social.

Necesariamente, el ser humano, por naturaleza, está inmerso en la sociedad, la escuela y la comunidad; entonces, esta dimensión se integra y se relaciona a través de las diversas actividades, como apoyo y de servicio para la mejora de la calidad educativa y comunidad.

2.2.2. Ambiente laboral

2.2.2.1. Definición

El término ambiente laboral se refiere al entorno en el que opera una organización. Se define como un conjunto de elementos tangibles e intangibles que están presentes de forma razonablemente estable en esa organización concreta y que repercuten en la motivación, las actitudes y el comportamiento de sus miembros, así como en el rendimiento general de la organización (Borda, 2016).

Estas percepciones sociales reflejan una situación de entorno laboral en la organización de los actores educativos; sin embargo, el entorno laboral puede cambiar con el tiempo en función de los propios actores. El entorno laboral puede entenderse como el espacio de trabajo de los individuos que componen una organización social que tienen establecido como la sala de reuniones, auditorio, patio, es decir, son diferentes espacios de la institución educativa. Por otro lado, los miembros de la organización, son especialmente aquellos que poseen cualidades de liderazgo, tienen la capacidad de actuar como agentes de cambio en lo que se refiere a la estructura organizativa.

Entonces, un ambiente laboral es el lugar trascendental y uno de los factores muy importantes para la calidad de la buena convivencia de sus colaboradores o trabajadores, es donde sientan la plena satisfacción, sean más eficientes, leales y felices, solo así logrará el desarrollo integral de una institución educativa.

2.2.2.2. Dimensiones del ambiente o clima laboral

Bordas (2016), como resultado de la búsqueda y contrastación de propuestas e información, propone las dimensiones más completas y precisas en lo que respecta al clima o ambiente laboral en una institución educativa:

- 1) Autonomía. Es el grado de los miembros de la sociedad para tomar decisiones con sus propias iniciativas para cambios positivos, dependiendo del grado de concientización a los empleados de la institución.
- 2) Cooperación y apoyo. Es cuando los miembros del grupo toman decisiones para expresar el compañerismo, colaboración, cordialidad y apoyo en el grupo.

- 3) Reconocimiento. Es el estímulo a la organización que algunos miembros integrantes de la sociedad que obtienen un reconocimiento especial por el desempeño laboral, por haber contribuido incondicionalmente a la institución.
- 4) Organización y estructura. Es el grado de organización interna de los miembros de la sociedad, quienes tienen establecido los procesos del trabajo que están organizadas adecuadamente y coordinados entre los miembros, sin excesivas restricciones en la organización.
- 5) Innovación. Es cuando los integrantes de la institución perciben permanentemente la necesidad de cambio de la organización hacia los nuevos horizontes con ideas innovadoras, estrategias adecuadas; buscando la creatividad para el cambio parcial y total, asumiendo los riesgos del cambio laboral.
- 6) Transparencia y equidad. Consiste que los miembros de la sociedad actúan con honestidad, veracidad y con transparencia en la organización social para un tratamiento equitativo y no en forma arbitraria, principalmente dando la valoración en el desempeño de sus funciones de la organización.
- 7) Motivación. Es el estado de ánimo de la persona que se motiva en forma intrínseca y extrínseca de acuerdo al desempeño de sus funciones dentro de la organización educativa.
- 8) Liderazgo. Es cuando los miembros de la organización social impulsan la dirección con liderazgo para participar activamente con la finalidad de tomar acuerdos con el resto de los empleados.

Estas dimensiones son relevantes y pertinentes basados en la racionalidad y lo social con un plan estratégico para el cambio a través de la comunicación, en la solución de problemas, compromisos y evaluación de los resultados.

Entonces, la dimensión de un ambiente laboral adecuado e ideal es trascendental e influye a que su gente sea positiva, agradable, motivado, muy comunicativa y productiva especialmente si es en una comunidad educativa donde el íntegro tenga el compromiso de colaborar, ser empáticos, respetados, reconocidos, valorados y se evidencie con resultados óptimos de bienestar físico y mental de todos para todos. Esto

se puede lograr con el liderazgo de los que conducen una institución con las habilidades que sirva para acompañar al grupo proporcionándoles ideas innovadoras y creativas.

2.2.3. Gestión educativa y ambiente laboral

Según Lillo (2019), en una institución educativa, para un adecuado y efectivo desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, es esencial que el clima laboral gestionado de la forma correcta brinde un ambiente positivo y productivo.

Para Lewin (2019), un directivo es el encargado de impulsar a que cada docente pueda tener la oportunidad de un crecimiento y desarrollo profesional que se vea reflejado en su desempeño y que estos lo haga sentir orgulloso, además de formarse para asumir cambios, riesgos y mejoras que concluyan con estudiantes satisfechos y que reciban un servicio educativo de calidad. La labor del directivo es llevar al docente a un nivel alto de satisfacción profesional.

Ante esta información, se puede interpretar la responsabilidad que asume el director para llevar y mantener un ambiente motivador que logre repercutir positivamente en sus docentes y estos en sus alumnos para un mejor proceso del aprendizaje.

Por lo tanto, la gestión educativa es de suma importancia, porque moviliza a todos los agentes y miembros en una institución, es un factor fundamental para la calidad educativa, siendo de alta responsabilidad por quien la dirige, para que todo esté articulado y, en consecuencia, se tendrá un ámbito laboral, alegre, tranquilo y motivado para los actores un mejor aprendizaje de todos educandos.

2.3. Conceptos claves

Gestión. Se denomina gestión a un conjunto de prácticas y acciones utilizadas para lograr un objetivo específico (Gestión, s. f.).

Se puede decir que sin gestión no es posible lograr las metas ni los objetivos, porque requiere planificar, organizar, dirigir y controlar las acciones.

Gestión educativa. Se entiende como una disciplina que utiliza los elementos generales de la gestión para desarrollar en el área de la pedagogía con fines de realizar la

práctica. En la gestión educativa, interactúan los planos de la teoría educativa, la política y la práctica educativa (UNESCO, 2011).

El autor afirma que la gestión educativa pretende desarrollar articuladamente entre la teoría educativa, las políticas educativas y la práctica en las sesiones de clase; son diversos procesos de coordinación con sus miembros con la finalidad de alcanzar el logro de objetivos de calidad y eficiencia, señalando al director como la máxima autoridad para una gestión efectiva.

Ambiente laboral. El entorno de trabajo, o clima laboral, se define como el conjunto de elementos tangibles e intangibles que están presentes en una organización determinada de forma razonablemente estable y que repercuten en las actitudes, motivaciones y comportamientos de sus miembros, lo que a su vez repercute en el rendimiento de la organización (Bordas Martínez, 2016).

Docente. Es aquel personaje que cumple funciones de desarrollar el proceso de enseñanza - aprendizaje o que realiza acciones referentes a la enseñanza.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

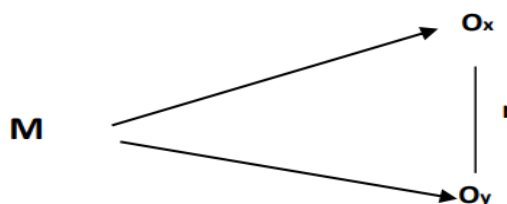
La naturaleza de investigación es básica, porque tiene como objetivo la de conocer situaciones de la gestión educativa, dado que en el estudio utilizó un diseño de investigación cuantitativo, los datos se organizaron cuidadosamente utilizando valores numéricos.

3.1.2. Nivel de investigación

Es una investigación descriptiva correlacional que determina la relación o el vínculo entre el entorno de trabajo de los docentes del centro educativo y la gestión de la educación.

3.1.3. Diseño de investigación

En términos estadísticos, la investigación es un diseño no experimental de enfoque transversal descriptivo correlacional, es decir, los datos fueron recopilados y son interpretados en términos de porcentaje con el siguiente diseño:



Donde:

M = muestra.

O = indica las observaciones de cada variable.

X, Y, = representa las dimensiones.

R = es la posibilidad de la existencia del vínculo entre las variables estudiadas.

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
VD: Ambiente laboral	El ambiente laboral es el espacio social que el docente desempeña desarrollando un conjunto de actividades educativas: pedagógicas, administrativas, comunitarias en una determinada organización y que afecta en forma positiva o negativa a la actitud, motivación y comportamiento de la comunidad educativa.	1. Autonomía 2. Cooperación y ayuda 3. Reconocimiento 4. Organización y estructura 5. Innovación 6. Transparencia y equidad en la comunicación 7. Motivación	- El director tiene autonomía para tomar decisiones asertivas - Todos los docentes participan en las decisiones tomadas. - Participa en las actividades de la institución. - Ha recibido algún estímulo o felicitación. - Reconocimiento de docentes por el desempeño laboral. - Los reconocimientos y los estímulos que causan las presiones y críticas. - Organiza su tiempo. - Presenta proyectos de innovación pedagógica. - Hay transparencia en la gestión del director. - Existe una buena comunicación entre el director y el personal docente. - Hay un ambiente agradable en su institución. - El director muestra interés para satisfacer la necesidad social. - Remuneración - Desempeño docente	Escala Likert ordinal

8. Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de presión o exigencia ejercido por el director. - Asignación de actividades en forma equitativa o diferenciada. - Se siente satisfecho con el estilo de liderazgo del director.
--------------	--

Nota: Dimensiones de ambiente laboral. Fuente: (Bordas Martínez, 2016)

3.3. Población y muestra

3.3.1. Unidad de análisis

El estudio se realizó a los profesores de la I.E. N° 42223 Manuel de Mendiburu del distrito de Alto de la Alianza de Tacna en el año 2022.

3.3.2. Población

La población, para efectos del estudio, se consideró el total de 39 docentes de la I.E. N° 42223 Manuel de Mendiburu de Alto de la Alianza de Tacna.

3.3.3. Muestra

La muestra estuvo constituida por 36 docentes que vienen trabajando activamente desempeñando diversas funciones en la Institución Educativa de Manuel de Mendiburu.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Para la obtención de informaciones, se aplicó la encuesta y la observación.

3.4.2. Instrumentos

Los instrumentos fueron utilizados son el cuestionario de gestión educativa (Escala Likert), constituido por 19 ítems, y un cuestionario para recopilar los datos del ambiente laboral (Escala Likert), constituido por 17 ítems. Ambos instrumentos fueron

validados mediante la metodología de juicio de expertos, que participaron docentes universitarios especialistas en relación al tema y mediante el estadístico alfa de Cronbach que presenta una confiabilidad excelente aprobándose su aplicación.

3.5. Estrategia para la obtención de datos

Los datos son recolectados mediante la ejecución de dos cuestionarios de preguntas tipo Likert para la medición de dos variables de estudio, aplicada a los sujetos de estudio.

3.6. Procesamiento y análisis de datos estadísticos

Los resultados se muestran aplicando estadística descriptiva en tablas y son complementados con figuras en términos cuantitativos, utilizando la herramienta estadística SPSS 25.0. Además, se realizó un análisis inferencial utilizando el estadístico r de Pearson para determinar el grado de asociación y el vínculo entre las variables del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis de resultados

4.1.1. Prueba de confiabilidad del instrumento de gestión educativa

Tabla 1

Procesamiento de datos gestión educativa

		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	37	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Tabla 2

Gestión educativa / Resultado Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,923	19

Fuente: Datos tabulados en SPSS25.

Interpretación

El coeficiente alfa de Cronbach de 0,923, que se aplicó a los ítems del instrumento y se obtuvo con el programa SPSS, indica una confiabilidad excelente, ya que se sitúa en el intervalo superior a 0,90. De ello, se deduce que la consistencia interna del instrumento se considera aceptable y que su aplicación procede.

4.1.2. Prueba de confiabilidad del instrumento ambiente laboral

Tabla 3

Procesamiento de datos ambiente laboral

		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	37	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Tabla 4

Ambiente laboral / Resultado Alfa de Cronbah

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,943	17

Fuente: Datos tabulados en SPSS25

Interpretación

El coeficiente alfa de Cronbach de 0,943, que se aplicó a los ítems del instrumento y se obtuvo con el programa SPSS, indica una confiabilidad excelente, ya que los datos se sitúan en el intervalo superior a 0,90. De estos datos, podemos deducir que la consistencia interna del instrumento se considera aceptable y que su aplicación procede para su interpretación de los resultados del trabajo de investigación.

4.1.3. Prueba de normalidad

A continuación, se presenta la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de ambas variables y sus dimensiones. Cabe recalcar que esta prueba se utiliza en muestras menores a 50 y que la muestra de estudio es de 37 docentes.

Al determinar si los datos recogidos en las preguntas tienen o no una distribución normal, la prueba de normalidad determina si los estadísticos son paramétricos o no paramétricos.

Paso 1: Plantear la hipótesis de normalidad

Ho: Los datos siguen una distribución Normal.

H1: Los datos no siguen una distribución Normal.

Paso 2: Nivel de significancia

Confiabilidad = 0,95

Margen de error = 0,05

Paso 3: Prueba de normalidad.

Si n es mayor 50, se aplica Kolmogorov-Smirnov.

Si n es menor 50, se aplica Shapiro- Wilk.

Paso 4: Estadístico de prueba

Si p-valor menor 0,05, se rechaza la Ho.

Si p-valor mayor igual 0,05, se acepta la Ho y se rechaza la H1.

Paso 5: Criterio de decisión

Tabla 5*Resultados de la prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN EDUCATIVA	0,944	37	0,062
AMBIENTE LABORAL	0,976	37	0,576

Nota: Elaborado en SPSS v.25

Interpretación

En la tabla 5, se observan que el p-valor de gestión educativa es igual a 0,062 que es mayor a 0,05, por lo que se **acepta la Ho y rechaza H1**. Así mismo, sobre el ambiente laboral, presenta un p-valor igual a 0,576 que es mayor a 0,05, por lo que se **acepta la Ho y rechaza H1**, mostrando que los datos de ambas variables siguen una **distribución normal**. Por lo tanto, se utiliza el **estadístico paramétrico r de Pearson** para establecer la correlación.

4.1.4. Resultados de análisis descriptivo

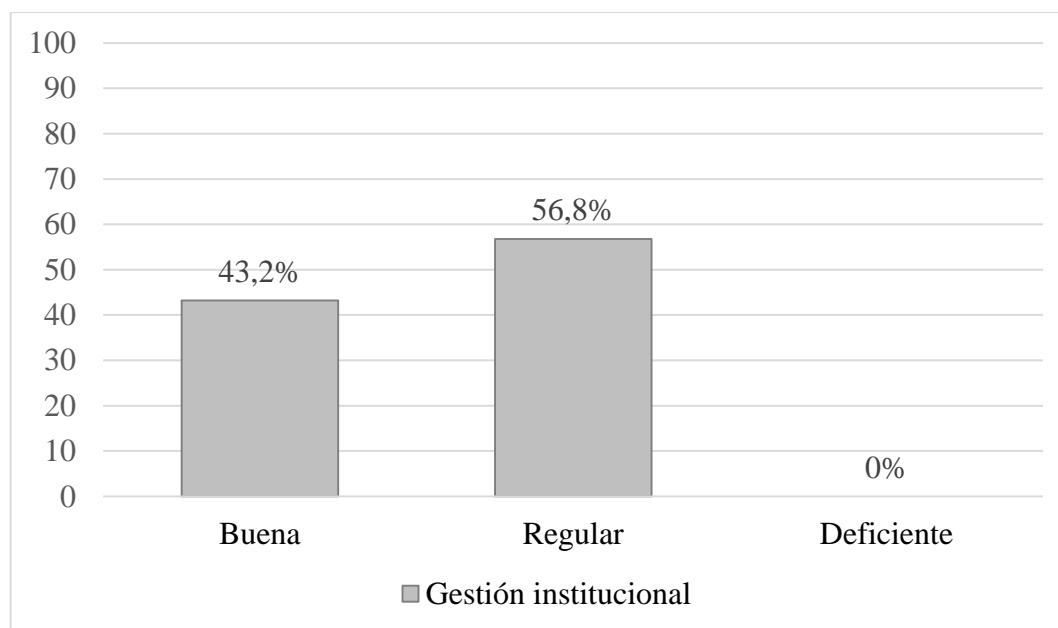
Tabla 6 *DI: Gestión institucional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENA	16	43,2	43,2	43,2
	REGULAR	21	56,8	56,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Figura 1

DI: Gestión institucional



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Interpretación

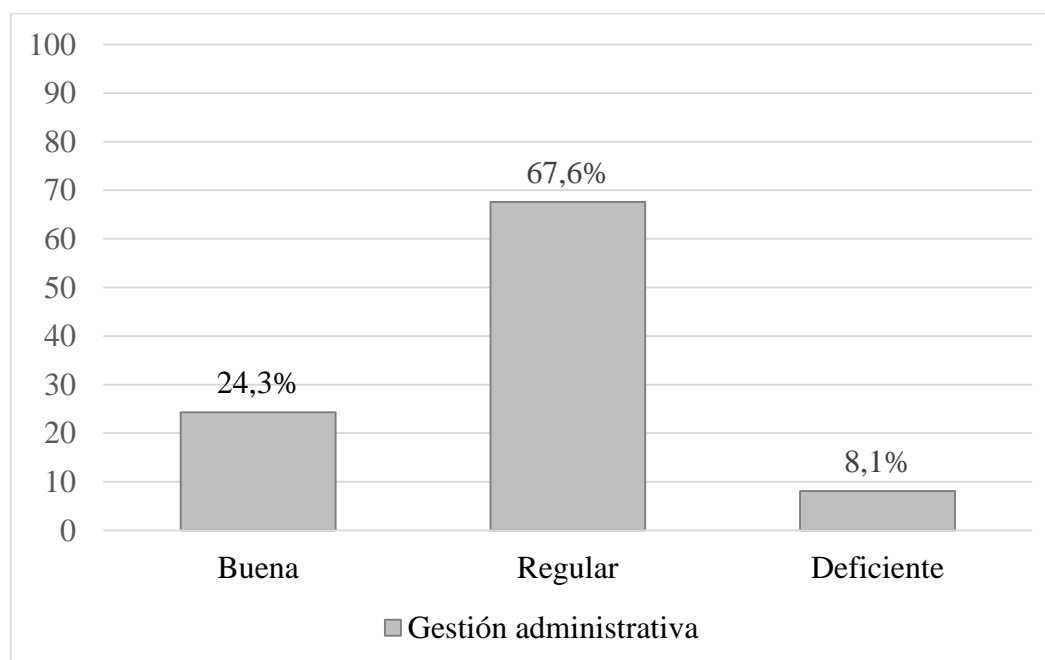
Los datos de tabla 6 y figura 1, con relación a la dimensión gestión institucional, se puede observar que, del 100 % de los docentes encuestados de la Institución Educativa Manuel de Mendiburu, el 56,8 % opina que la gestión institucional realizada por el personal directivo es regular y un 43,2 % sostiene que es buena.

Por tanto, se establece que, en el momento del estudio, la mayoría de los docentes afirmaron que la gestión institucional es regular, porque los resultados implican que los administradores no tienen un buen asertividad en la organización educativa; sin embargo, se requiere un buen funcionamiento de la institución y promover el desarrollo de las capacidades individuales y grupales.

Tabla 7*D2: Gestión administrativa*

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
	BUENA	9	24,3	24,3	24,3
	REGULAR	25	67,6	67,6	91,9
	DEFICIENTE	3	8,1	8,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Datos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Figura 2*D2: Gestión administrativa*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Interpretación

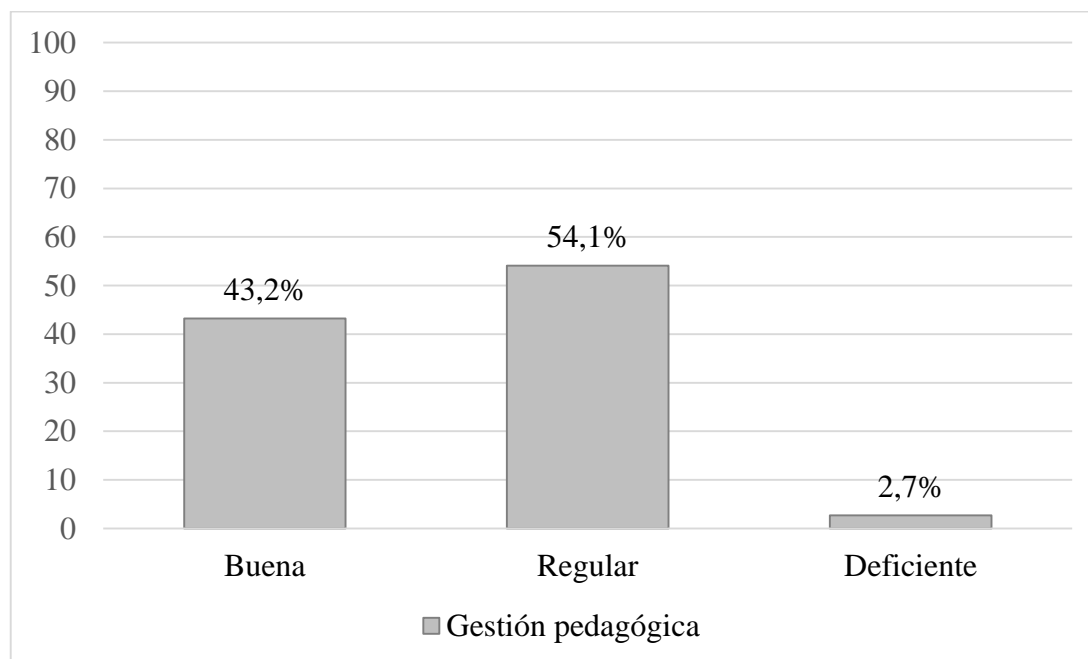
Según tabla 7 y la figura 2, respecto a la dimensión gestión administrativa, se puede precisar que, del 100 % de los docentes encuestados, el 67,6 % opina que la gestión administrativa realizada por el cuerpo directivo es regular, un 43,2 % sostiene que es buena y un 8,1 % considera que la gestión administrativa realizada es deficiente.

Por lo tanto, se puede comprobar que la mayoría de los docentes encuestados, con relación a la gestión administrativa, afirma que es regular, porque afecta los mínimos presupuestos asignados que no permite mejor implementación por limitaciones de recurso económico, distribución del tiempo, limitaciones en el uso de materiales educativos y principalmente el capital humano, que requiere mejor conocimiento y capacitación en la gestión para apoyar asertivamente a los estudiantes.

Tabla 8*D3: Gestión pedagógica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENA	16	43,2	43,2	43,2
	REGULAR	20	54,1	54,1	97,3
	DEFICIENTE	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Datos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Figura 3*D3: Gestión pedagógica*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Interpretación

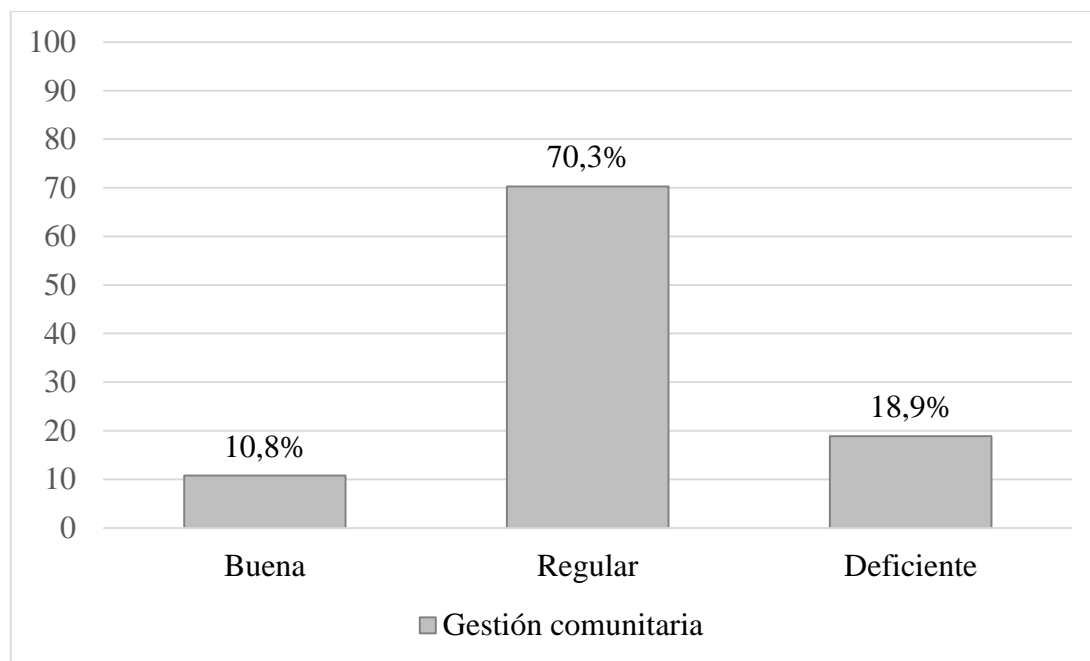
Según los datos de la tabla 8 y figura 3, respecto a la dimensión gestión pedagógica, del 100 % de los docentes encuestados, el 54,1 % manifiesta que la gestión pedagógica realizada por los directivos es regular, un 43,2 % opina que es buena y un 2,7 % considera que la gestión realizada es deficiente.

En consecuencia, categóricamente, se puede confirmar que los docentes de la Institución Educativa Manuel de Mendiburu consideran que la gestión pedagógica es regular en el año 2023, porque las estrategias de PCI, metodológicas de trabajo, las unidades didácticas, no son adecuadamente planificadas, tampoco la evaluación del aprendizaje de los alumnos es adecuada. De igual manera, los estilos de enseñanza, la formación y la actualización del profesorado presenta dificultades, que requieren ser mejoradas en las siguientes gestiones educativas.

Tabla 9*D4: Gestión comunitaria*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENA	4	10,8	10,8	10,8
	REGULAR	26	70,3	70,3	81,1
	DEFICIENTE	7	18,9	18,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Figura 4*D4: Gestión comunitaria*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Interpretación

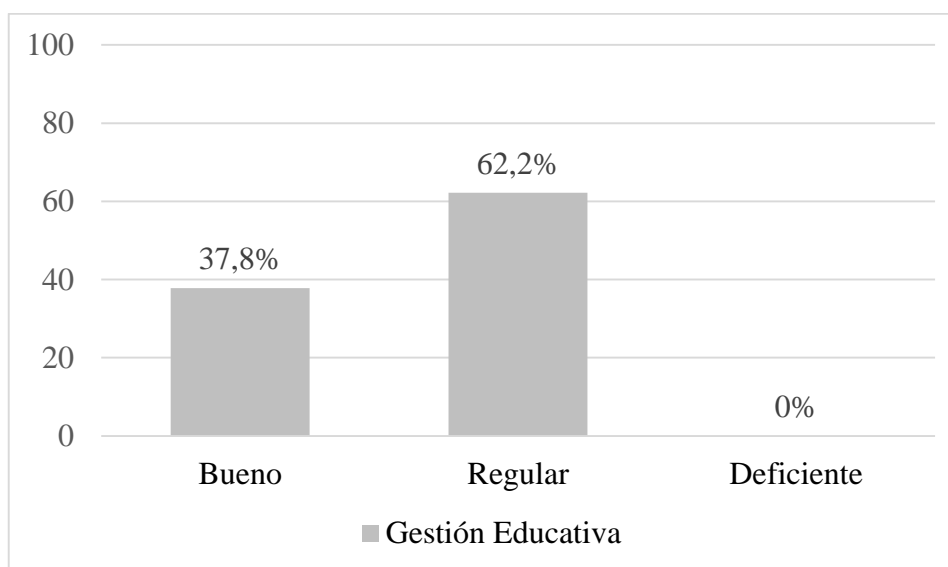
Según los datos de tabla 9, con relación a la dimensión gestión comunitaria, se puede observar que, del 100 % de los docentes encuestados de la Institución Educativa Manuel de Mendiburu, el 70,3 % opina que la gestión comunitaria realizada por el cuerpo directivo es regular, un 10,8 % opina que es buena y un mínimo porcentaje de docentes, que equivale a 18,9 %, considera que la gestión realizada es deficiente.

Por lo tanto, se concluye que la mayoría de los profesores de educación básica regular manifiesta que la gestión comunitaria propiciada por el cuerpo directivo de la institución educativa es regular, porque la relación entre la institución educativa y su contexto social presenta dificultades de distanciamiento entre los actores de la educación y su entorno que son las organizaciones civiles, policiales, salud, las municipalidades, los padres y los egresados de la institución educativa; quienes constituyen las organizaciones comunitarias.

Tabla 10*VI: GESTIÓN EDUCATIVA*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENA	14	37,8	37,8	37,8
	REGULAR	23	62,2	62,2	100,0
	DEFICIENTE	0	0,0	0,0	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Figura 5*VI: GESTIÓN EDUCATIVA*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Interpretación

tb

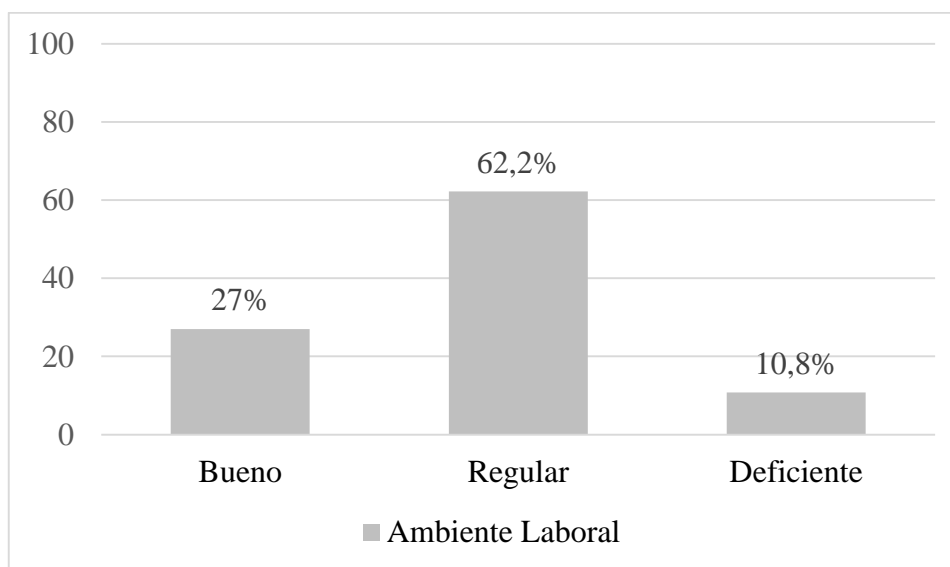
Según los datos de tabla 10, con relación a la variable GESTIÓN EDUCATIVA, se puede observar que, del 100 % de los docentes encuestados de la Institución Educativa Manuel de Mendiburu, el 62,2 % opina que la gestión educativa realizada por el cuerpo directivo es REGULAR y un 37,8 % opina que es BUENA.

Por lo tanto, se concluye que la mayoría de los profesores de educación básica regular manifiesta que la GESTIÓN EDUCATIVA realizada por el cuerpo directivo de la institución educativa es REGULAR.

Tabla 11*V2: AMBIENTE LABORAL*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENA	10	27,0	27,0	27,0
	REGULAR	23	62,2	62,2	89,2
	MALO	4	10,8	10,8	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Figura 6*V2: Ambiente laboral*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Interpretación

Según los datos de tabla 11, con relación a la variable AMBIENTE LABORAL, se puede observar que, del 100 % de los docentes encuestados de la Institución Educativa Manuel de Mendiburu, el 62,2 % opinan que la gestión educativa realizada por el cuerpo directivo es REGULAR, un 27 % opinan que es BUENA y tan solo un 10,8 % opina que es MALO.

Por lo tanto, concluimos que la mayoría de los profesores de educación básica regular manifiestan que el AMBIENTE LABORAL logrado por el cuerpo directivo de la institución educativa es REGULAR, lo que puede entenderse como que los docentes no se sienten totalmente satisfechos a nivel profesional dentro de la institución educativa.

Tabla 12

*Tabla de contingencia de gestión institucional * AMBIENTE LABORAL*

		V2_Ambiente_Laboral						Total	
		BUENO		REGULAR		MALO			
		N	%	N	%	N	%	N	%
D1_Gestión	BUENA	8	80,0%	8	34,8%	0	0%	16	43,2%
institucional	REGULAR	2	20,0%	15	65,2%	4	100%	21	56,8%
	DEFICIENTE	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total		10	100,0%	23	100,0%	4	100,0%	37	100,0%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Interpretación

Se puede observar que el 80% de los docentes encuestados que opinan que al ambiente laboral es BUENO manifiestan también que la gestión institucional es BUENA. De la misma forma el 65,2% de los docentes que opinan que al ambiente laboral es REGULAR también manifiestan que la gestión institucional es REGULAR. Entonces se puede deducir que la gestión institucional está vinculada al ambiente laboral.

Tabla 13

*Tabla de contingencia de gestión administrativa * AMBIENTE LABORAL*

		V2_Ambiente Laboral						Total	
		BUENO		REGULAR		MALO			
		N	%	N	%	N	%	N	%
D2_Gestión	BUENA	7	70,0%	2	8,7%	0	0,0%	9	24,3%
administrativa	REGULAR	3	30,0%	21	91,3%	3	75,0%	25	67,6%
	DEFICIENTE	0	0,0%	0	0,0%	1	25,0%	3	8,1%
Total		10	100,0%	23	100,0%	4	100,0%	37	100,0%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Interpretación

Se puede observar que el 70% de los docentes encuestados que opinan que al ambiente laboral es BUENO manifiestan también que la gestión administrativa es BUENA. De la misma forma el 91,3% de los docentes que opinan que al ambiente laboral es REGULAR también manifiestan que la gestión administrativa es REGULAR. Entonces se puede deducir que la gestión administrativa está vinculada al ambiente laboral.

Tabla 14

*Tabla de contingencia de gestión pedagógica * AMBIENTE LABORAL*

		V2_Ambiente laboral						Total	
		BUENO		REGULAR		MALO		N	%
		N	%	N	%	N	%		
D3_Gestión	BUENA	9	90,0%	7	30,4%	0	0,0%	16	43,2%
Pedagógica	REGULAR	1	10,0%	16	69,6%	3	75,0%	20	54,1%
	DEFICIENTE	0	0,0%	0	0,0%	1	25,0%	1	2,7%
Total		10	100,0%	23	100,0%	4	100,0%	37	100,0%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Interpretación

Se puede observar que el 90% de los docentes encuestados que opinan que el ambiente laboral es BUENO manifiestan también que la gestión pedagógica es BUENA. De la misma forma el 69,6% de los docentes que opinan que al ambiente laboral es REGULAR también manifiestan que la gestión pedagógica es REGULAR. Entonces se puede deducir que la gestión pedagógica está vinculada al ambiente laboral.

Tabla 15

*Tabla de contingencia de gestión comunitaria * AMBIENTE LABORAL*

		V2_Ambiente laboral							
		BUENO		REGULAR		MALO		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
D4_Gestión	BUENA	3	30,0%	1	4,3%	0	0,0%	4	10,8%
comunitaria	REGULAR	7	70,0%	19	82,6%	0	0,0%	26	70,3%
	DEFICIENTE	0	0,0%	3	13,0%	4	100,0%	7	70,3%
Total		10	100,0%	23	100,0%	4	100,0%	37	100,0%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Interpretación

Se puede observar que el 82,6% de los docentes encuestados que opinan que el ambiente laboral es REGULAR manifiestan también que la gestión comunitaria es REGULAR. De la misma forma el 70% de los docentes que opinan que al ambiente laboral es BUENO también manifiestan que la gestión comunitaria es REGULAR. Entonces se puede deducir que la gestión comunitaria está vinculada al ambiente laboral.

Tabla 16

*Tabla de contingencia de GESTIÓN EDUCATIVA * AMBIENTE LABORAL*

		V2_Ambiente_Laboral						Total	
		BUENO		REGULAR		MALO		N	%
		N	%	N	%	N	%		
V1_Gestion_ BUENA		9	90,0%	5	21,7%	0	0%	14	37,8%
Educativa	REGULAR	1	10,0%	18	78,3%	4	100%	23	62,2%
	DEFICIENTE	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total		10	100,0%	23	100,0%	4	100,0%	37	100,0%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Interpretación

Se puede observar que el 78,3% de los docentes que opinan que el ambiente laboral es REGULAR manifiestan también que la gestión educativa es REGULAR. De la misma forma del 90% de los docentes que opinan que el ambiente laboral es BUENO también manifiestan que la gestión educativa es BUENA. Entonces se puede deducir que la gestión educativa está vinculada al ambiente laboral.

4.1.5. Análisis estadístico inferencial

4.1.5.1. Prueba de correlación entre D1 gestión institucional y V2 ambiente laboral

Paso 1: Plantear la hipótesis de correlación

Ho: No existe vínculo entre la gestión institucional y el ambiente laboral de docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu del distrito Alto de la Alianza de Tacna.

H1: Existe vínculo entre la gestión institucional y el ambiente laboral de docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu del distrito Alto de la Alianza de Tacna.

Paso 2: Nivel de significancia

Confiabilidad = 0,99

Margen de error = 0,01

Paso 3: Prueba de correlación

Paramétrica – r de Pearson

No paramétrica – Ro de Spearman

Paso 4: Estadístico de prueba

Si p-valor menor 0,05, se rechaza la Ho.

Si p-valor mayor igual 0,05, se acepta la Ho y se rechaza la H1.

Paso 5: Criterio de decisión

Tabla 17*Correlación entre gestión institucional y ambiente laboral*

		Correlaciones	
		D1 Gestión Institucional	V2 AMBIENTE LABORAL
D1 Gestión institucional	Correlación de Pearson	1	0,774**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	37	37
V2 AMBIENTE LABORAL	Correlación de Pearson	0,774**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	37	37

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

Fuente: Datos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Interpretación

Se puede concluir que, al observarse un **p-valor de 0,000**, siendo menor de 0,05, se rechaza la H_0 y se afirma que **SÍ** existe correlación entre gestión institucional y ambiente laboral con un 99 % de confianza. Así también, habiendo obtenido una r de Pearson de 0,774, se puede determinar una **correlación positiva considerable** entre variables.

4.1.5.2. Prueba de correlación entre D2 gestión administrativa y V2 ambiente laboral

Paso 1: Plantear la hipótesis de correlación

Ho: No existe vínculo entre la gestión administrativa y el ambiente laboral de docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu del distrito Alto de la Alianza de Tacna.

H1: Existe vínculo entre la gestión administrativa y el ambiente laboral de docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu del distrito Alto de la Alianza de Tacna.

Paso 2: Nivel de significancia

Confiabilidad = 0,99

Margen de error = 0,01

Paso 3: Prueba de correlación

Paramétrica – r de Pearson

No paramétrica – Ro de Spearman

Paso 4: Estadístico de prueba

Si p-valor menor 0,05, se rechaza la Ho,

Si p-valor mayor igual 0,05, se acepta la Ho y se rechaza la H1,

Paso 5: Criterio de decisión

Tabla 18*Correlación entre gestión administrativa y ambiente laboral*

		Correlaciones	
		D2 Gestión administrativa	V2 Ambiente laboral
D2 Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	0,832**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	37	37
V2 Ambiente laboral	Correlación de Pearson	0,832**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	37	37

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

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Interpretación

Se puede concluir que al observarse un **p-valor de 0,000** siendo menor de 0,05 se **rechaza la Ho** pudiendo afirmarse que SI existe correlación entre Gestión administrativa y Ambiente laboral con un 99% de confianza. Así también habiendo obtenido una r de Pearson de 0,832 se puede determinar una **correlación positiva considerable**.

4.1.5.3. Prueba de correlación entre D3 Gestión pedagógica y V2 Ambiente laboral

Paso 1: Plantear la hipótesis de correlación

Ho: No Existe vínculo entre la gestión pedagógica y el ambiente laboral de docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu del distrito Alto de la Alianza de Tacna.

H1: Existe vínculo entre la gestión pedagógica y el ambiente laboral de docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu del distrito Alto de la Alianza de Tacna.

. Paso 2: Nivel de significancia.

Confiabilidad = 0,99

Margen de error = 0,01

Paso 3: Prueba de correlación

Paramétrica – r de Pearson

No paramétrica – Ro de Spearman

Paso 4: Estadístico de prueba

Si p-valor menor 0,05 se rechaza la Ho

Si p-valor mayor igual 0,05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

Paso 5: Criterio de decisión

Tabla 19*Correlación entre la gestión pedagógica y el ambiente laboral*

		Correlaciones	
		D3 Gestión pedagógica	V2 AMBIENTE LABORAL
D3 Gestión pedagógica	Correlación de Pearson	1	0,833**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	37	37
V2 AMBIENTE LABORAL	Correlación de Pearson	0,833**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	37	37

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

Fuente: Datos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Interpretación

Se puede concluir que, al observarse un **p-valor de 0,000**, siendo menor de 0,05, se **rechaza la Ho** y se puede afirmar que **SÍ** existe correlación entre gestión administrativa y ambiente laboral con un 99 % de confianza. Así también, habiendo obtenido una r de Pearson de 0,833, se puede determinar una **correlación positiva considerable**.

4.1.5.4. Prueba de correlación entre D4 gestión comunitaria y V2 ambiente laboral

Paso 1: Plantear la hipótesis de correlación

Ho: No existe vínculo entre la gestión comunitaria y el ambiente laboral de docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu del distrito Alto de la Alianza de Tacna.

H1: Existe vínculo entre la gestión comunitaria y el ambiente laboral de docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu del distrito Alto de la Alianza de Tacna.

Paso 2: Nivel de significancia.

Confiabilidad = 0,99

Margen de error = 0,01

Paso 3: Prueba de correlación

Paramétrica – r de Pearson

No paramétrica – Ro de Spearman

Paso 4: Estadístico de prueba

Si p-valor menor 0,05, se rechaza la Ho,

Si p-valor mayor igual 0,05, se acepta la Ho y se rechaza la H1,

Paso 5: Criterio de decisión

Tabla 20*Correlación entre la gestión comunitaria y el ambiente laboral*

		Correlaciones	
		D4 Gestión comunitaria	V2 AMBIENTE LABORAL
D4 Gestión	Correlación de Pearson	1	0,732**
Comunitaria	Sig. (bilateral)		0,000
	N	37	37
V2 AMBIENTE	Correlación de Pearson	0,732**	1
LABORAL	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	37	37

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

Fuente: Datos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Interpretación

Se puede concluir que, al observarse un **p-valor de 0,000** siendo menor de 0,05, se **rechaza la Ho** y se afirma que **SÍ** existe correlación entre gestión administrativa y ambiente laboral con un 99 % de confianza. Así también, habiendo obtenido una r de Pearson de 0,732, se puede determinar una **correlación positiva media**.

4.1.5.5. Prueba de correlación entre V1 Gestión educativa y V2 Ambiente laboral

Existe vínculo entre la gestión educativa y el ambiente laboral de los docentes de la I.E. 42223 Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza de Tacna, 2022.

Paso 1: Plantear la hipótesis de correlación

Ho: No existe vínculo entre la gestión educativa y el ambiente laboral de los docentes de la I.E. 42223 Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza de Tacna, 2022.

H1: Existe vínculo entre la gestión educativa y el ambiente laboral de los docentes de la I.E. 42223 Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza de Tacna, 2022.

Paso 2: Nivel de significancia

Confiabilidad = 0,99

Margen de error = 0,01

Paso 3: Prueba de correlación

Paramétrica – r de Pearson

No paramétrica – Ro de Spearman

Paso 4: Estadístico de prueba

Si p-valor menor 0,05, se rechaza la Ho.

Si p-valor mayor igual 0,05, se acepta la Ho y se rechaza la H1.

Paso 5: Criterio de decisión

Tabla 21*Correlación entre la gestión educativa y el ambiente laboral*

		Correlaciones	
		V1 GESTION EDUCATIVA	V2 AMBIENTE LABORAL
V1 GESTION EDUCATIVA	Correlación de Pearson	1	0,894**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	37	37
V2 AMBIENTE LABORAL	Correlación de Pearson	0,894**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	37	37

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

Fuente: Datos de la encuesta a docentes tabulados en SPSS25.

Interpretación

Se puede concluir que, al observarse un **p-valor de 0,000**, siendo menor de 0,05, se **rechaza la Ho** y se afirma que **SÍ** existe correlación entre la variable **GESTIÓN EDUCATIVA** y **AMBIENTE LABORAL** con un 99 % de confianza. Así también habiendo obtenido una r de Pearson de 0,894, se puede determinar una **correlación positiva considerable**.

4.2. Verificación de hipótesis

Para la mayor confiabilidad de datos de la investigación, es necesario contrastar las hipótesis de trabajo en forma correlacionada, de acuerdo a las variables en estudio, así como se realiza a continuación.

4.2.1. Verificación de hipótesis específica “a”

La confrontación de la hipótesis específica a) puede realizarse mediante los resultados de tabla 17 que muestran un p-valor menor a 0,05 que verifica que existe correlación entre la gestión institución y el ambiente laboral y un estadístico r de Pearson es de 0,774 con una confianza de 99 % confirma una correlación positiva considerable. Entonces, se puede decir que, si la gestión institucional mejora, por ende también mejoraría el ambiente laboral.

4.2.2. Verificación de hipótesis específica “b”

La confrontación de la hipótesis específica a) puede realizarse mediante los resultados de tabla 18 que muestran un p-valor menor a 0,05 que verifica que existe correlación entre la gestión administrativa y el ambiente laboral y un estadístico r de Pearson es de 0,832 con una confianza de 99% confirma una correlación positiva considerable. Entonces se puede decir que si la gestión administrativa mejora por ende también mejoraría el ambiente laboral.

4.2.3. Verificación de hipótesis específica “c”

La confrontación de la hipótesis específica a) puede realizarse mediante los resultados de tabla 19 que muestran un p-valor menor a 0,05 que verifica que existe correlación entre la gestión pedagógica y el ambiente laboral y un estadístico r de Pearson es de 0,833 con una confianza de 99% confirma una correlación positiva considerable. Entonces, se puede decir que, si la gestión pedagógica mejora, por ende, también mejoraría el ambiente laboral.

4.2.4. Verificación de hipótesis específica “d”

La confrontación de la hipótesis específica a) puede realizarse mediante los resultados de tabla 20 que muestran un p-valor menor a 0,05 que verifica que existe correlación entre la gestión comunitaria y el ambiente laboral y un estadístico r de Pearson es de 0,732 con una confianza de 99% confirma una correlación positiva media. Entonces, se puede decir que, si la gestión comunitaria mejora, por ende también mejoraría el ambiente laboral.

4.2.5. Verificación de hipótesis general

La confrontación de la hipótesis específica a) puede realizarse mediante los resultados de tabla 21 que muestran un p-valor menor a 0,05 que verifica que existe correlación entre las variables de estudio GESTIÓN EDUCATIVA y AMBIENTE LABORAL y un estadístico r de Pearson es de 0,894 con una confianza de 99 % confirma una correlación positiva considerable. Entonces, se puede decir que, si la gestión educativa mejora, por ende también mejoraría el ambiente laboral.

DISCUSIONES

El propósito fue conocer el vínculo existente entre la gestión educativa y el ambiente laboral de los profesores de la I.E. 42223 Manuel de Mendiburu del distrito de Alto de la Alianza de Tacna, en el año 2023, en el ámbito urbano.

Los resultados presentados por Lillo y Tarrida (s. f.) muestran que la gestión educativa realizada por el cuerpo directivo de una institución puede lograr que el ambiente laboral sea óptimo o positivo, porque mucho depende de la observación directa en los logros o cumplimiento de metas de los miembros de la organización educativa, ya que cada integrante del equipo de trabajo cumple funciones específicas. Por eso, los resultados obtenidos comprueban esta afirmación, pues la problemática en la ejecución de funciones del cuerpo directivo, sin una buena organización académica, afecta negativamente los logros en el ambiente laboral y, por ende, la eficiencia de los docentes, refuerza la conclusión del vínculo entre las variables en estudio, además de su importancia para el logro de los objetivos educativos y un servicio educativo eficiente.

También, el resultado del presente trabajo se puede contrastar con el trabajo de More (2021), quien, en su artículo de investigación referido a la gestión educativa y su importancia en el clima institucional, considera que la gestión educativa es un elemento importante para lograr un desempeño óptimo de los docentes. Entonces, esta investigación está relacionada con el artículo de investigación. Si hay mejor organización en la gestión organizativa de parte del cuerpo directivo en la institución educativa, significa obtener mejores logros que contribuye al desarrollo de la institución en un ambiente laboral positivo. Sin embargo, estas acciones definitivamente pueden reflejar en un clima organizacional igual de positivo, lo que significa que, para More, es vital si se busca que el docente ejecute sus funciones con la actitud positiva, eficiente y óptimo; siendo el estudiante es el principal beneficiado del conjunto de actividades de la institución educativa. Estas afirmaciones del ambiente laboral se ven respaldadas por Bailon (2019), ya que, al analizar y evaluar el clima institucional con relación al estrés laboral, muestra claramente que el ambiente laboral o clima laboral de una institución educativa es muy importante, ya que puede afectar negativamente o puede contribuir positivamente al desempeño docente.

CONCLUSIONES

1. El trabajo se concluye con un 99 % de confianza de datos que existe una correlación positiva considerable entre la variable de gestión educativa y ambiente laboral de los docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza de la ciudad de Tacna.
2. Se determina la investigación con un 99 % de confianza de datos que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión gestión institucional y el ambiente laboral de los docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza de Tacna.
3. Se establece con un 99 % de confianza de datos que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión gestión administrativa y el ambiente laboral de los docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza de la ciudad de Tacna.
4. Se establece con un 99 % de confianza de datos que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión gestión pedagógica y el ambiente laboral de los docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza de la ciudad de Tacna.
5. Se determina con un 99 % de confianza de datos que hay una correlación positiva media entre la dimensión gestión comunitaria y el ambiente laboral de los docentes de la I.E. Manuel de Mendiburu, de Alto de la Alianza Tacna.

RECOMENDACIONES

1. A los docentes del cuerpo directivo, para mantener una buena gestión administrativa y un buen ambiente laboral, debe existir condiciones indispensables para el mejor cumplimiento de funciones, así como asignar recursos, el tiempo, presupuesto y alta capacitación docente a fin de impulsar el servicio educativo de calidad en el beneficio de los estudiantes.
2. Los responsables de la gestión pedagógica con relación al ambiente laboral para llegar a un trabajo óptimo, se debe asignar suficientemente materiales educativos, metodologías pedagógicas adecuadas, establecer una buena planificación del proyecto curricular institucional e implementar instrumentos de evaluación adecuadas.
3. EL cuerpo directivo de la institución educativa de cualquier institución, para fines de impulsar integración de la comunidad educativa, se debe establecer alianzas estratégicas suscribiendo convenios con organizaciones, civiles, militares, municipalidades y otras organizaciones sociales vivas que permita contribuir mejor imagen institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bailon, H. C. (2019). *Análisis y evaluación del clima institucional y el estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tacna*, del Programa de Segunda Especialidad Profesional de la UNJBG.

<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12969/1087>

Bordas Martinez, J. (2016). *Gestión estratégica y clima laboral*. Editorial UNED.

Cotrina, A. R. R., Ordoñez, L. F. S. y Albornoz, J. B. C. (2019). Clima institucional y gestión pedagógica en educación secundaria, Huánuco. 2017. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 90, 83-99.

Gestión. (s. f.). *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>

Graffe, G. J. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Revista de Pedagogía*, 23(68), 495-517.

Lewin, L. (2019). *Gestión educativa en acción: Cómo desarrollar, motivar y liderar a tu equipo docente*. Noveduc.

MINEDU, P. M. de. (2017). *Compromisos de gestión escolar y plan anual de trabajo de la IE 2017*. Ministerio de Educación.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5130>

UNESCO. (s. f.). *Gestión, monitoreo y evaluación de la educación*. Articles.

<https://www.unesco.org/es/education-management>

UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.

UNESCO. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/2896>

Unidad de Gestión Educativa Local Tacna (Ugel Tacna)—UGEL Tacna. (2023, junio 12). <https://www.gob.pe/ugeltacna>

ANEXOS

ANEXO 1. Cuestionario sobre gestión educativa

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Instrucciones: Estimado colega, con la presente encuesta se pretende obtener información sobre la GESTIÓN EDUCATIVA en su I.E.; para lo cual, solicitamos su colaboración, respondiendo a las afirmaciones según escala. Los resultados de la encuesta nos permitirán dar sugerencias en la mejora de la gestión educativa.

Según cada ítem, marque con una (x) la alternativa que consideras pertinente:

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Ítems	1	2	3	4	5
Se observa una identificación con su I.E.					
Los docentes conocen los documentos de gestión.					
Los tiempos y espacios están organizados.					
Los docentes participan en la elaboración de documentos institucionales.					
Se usan adecuadamente los canales de comunicación.					
La institución tiene establecidos horarios de trabajo adecuados					
Los materiales y los recursos humanos están adecuadamente distribuidos.					
Se cuenta con una jornada laboral adecuada.					
El monitoreo del personal es constante.					
El presupuesto de la institución está bien utilizado.					
Se da la oportunidad a la participación de los docentes.					
Los docentes reciben capacitación.					
La innovación pedagógica está presente.					
Se realiza un diagnóstico educativo.					
La APAFA tiene participación directa con la institución educativa.					
Se realizan actividades de intercambio de experiencias con otras instituciones educativas.					
Se realizan actividades de proyección social.					
Las relaciones de convivencia son adecuadas.					

ANEXO 2. Cuestionario sobre ambiente laboral

CUESTIONARIO SOBRE EL AMBIENTE LABORAL

Instrucciones: Estimado colega, con la presente encuesta, se pretende obtener información sobre el AMBIENTE LABORAL en su I.E.; para lo cual, solicitamos su colaboración, respondiendo su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Los resultados de la encuesta nos permitirán dar sugerencias en la mejora de la gestión educativa.

Según cada ítem, marque con una (x) la alternativa que consideras pertinente:

Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Ítems	1	2	3	4	5
En la institución educativa, el director toma decisiones asertivas,					
Las decisiones son tomadas en equipo entre docentes y directo.					
Los miembros de comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, padres y colaboradores) participan en las actividades de la institución.					
Los docentes han recibido estímulos y felicitaciones por su desempeño.					
Se brinda reconocimiento en proporción al trabajo desempeñado.					
El reconocimiento es superior a la presión y crítica recibida.					
La organización del tiempo en la I.E. es adecuada para todos.					
En la institución. tenemos oportunidad de presentar proyectos de innovación pedagógica.					
La gestión de dirección es transparente.					
Existe una comunicación fluida y permanente entre el director y el personal de la I.E.					
El ambiente de la I.E. es agradable.					
El director se interesa por las necesidades sociales de los miembros de la I.E.					
Estamos satisfechos con la remuneración por el trabajo realizado.					
Los docentes están motivados a desempeñarse de la mejor manera.					
La presión por el director para el cumplimiento de labores está presente.					
Las tareas y responsabilidades están asignadas con equidad.					
Existe satisfacción con el estilo de liderazgo del director.					

ANEXO 3. Base de datos variable gestión educativa

BASE DE DATOS PROF ANTONIA

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Acrobat

Calibri 11 Ajustar texto General

Portapapeles Fuente Alineación Número

BD21

		GESTION EDUCATIVA																													
DNI	ITEMS	Institucional					D1	Administrativa					D2	Pedagógica					D3	Comunitaria					D4	V1					
		1	2	3	4	5		7	8	9	10	11		13	14	15	16	17		18	19	20									
4	DNI 42647261	1	4	5	4	4	4	26	BUENA	4	4	3	4	4	13	REGULAR	5	2	3	4	14	REGULAR	3	4	2	5	14	REGULAR	73	BUENA	
5	DNI 00470151	2	5	4	4	5	4	26	BUENA	4	4	4	4	20	REGULAR	5	5	3	4	17	BUENA	4	4	4	4	16	BUENA	79	BUENA		
6	DNI 00736124	3	5	4	4	4	4	26	BUENA	4	4	4	4	20	REGULAR	4	3	3	3	13	REGULAR	4	2	4	4	14	REGULAR	73	BUENA		
7	DNI 00506313	4	3	4	4	3	4	22	REGULAR	5	3	5	5	2	20	REGULAR	2	4	4	4	14	REGULAR	4	2	2	3	11	REGULAR	67	REGULAR	
8	DNI 00430276	5	3	4	4	3	5	23	REGULAR	3	3	5	3	4	18	REGULAR	3	3	4	3	13	REGULAR	4	3	2	4	13	REGULAR	67	REGULAR	
9	DNI 00732228	6	4	3	4	4	3	22	REGULAR	4	4	3	4	2	17	REGULAR	4	3	4	4	15	REGULAR	3	3	2	3	11	REGULAR	65	REGULAR	
10	DNI 01312955	7	3	4	4	4	4	23	REGULAR	4	3	4	4	3	18	REGULAR	3	3	3	3	12	REGULAR	3	3	3	2	11	REGULAR	64	REGULAR	
11	DNI 00513767	8	3	4	4	4	4	23	REGULAR	2	3	3	3	4	15	REGULAR	5	4	3	3	15	REGULAR	4	4	4	4	16	BUENA	63	REGULAR	
12	DNI 00432332	3	3	4	5	4	4	23	REGULAR	3	4	3	4	3	17	REGULAR	4	3	4	5	16	BUENA	4	3	1	4	12	REGULAR	68	REGULAR	
13	DNI 00436546	10	4	3	3	3	3	19	REGULAR	2	2	1	4	1	10	DEFICIENTE	3	2	4	2	11	REGULAR	2	1	1	2	6	DEFICIENTE	46	REGULAR	
14	DNI 00440210	11	3	3	1	3	3	2	15	REGULAR	1	2	3	4	3	13	REGULAR	3	3	3	1	10	REGULAR	3	1	1	2	7	DEFICIENTE	45	REGULAR
15	DNI 00417860	12	5	4	3	3	4	3	22	REGULAR	3	3	3	4	3	16	REGULAR	4	3	4	5	16	BUENA	3	2	3	3	11	REGULAR	65	REGULAR
16	DNI 01314601	13	3	4	5	5	3	5	25	BUENA	4	4	5	3	4	20	REGULAR	5	3	2	4	14	REGULAR	3	2	1	3	3	DEFICIENTE	68	REGULAR
17	DNI 00452562	14	3	4	4	5	5	4	25	BUENA	4	4	3	5	3	19	REGULAR	4	4	2	5	15	REGULAR	3	1	3	3	10	REGULAR	63	REGULAR
18	DNI 75583877	15	3	4	3	4	5	3	22	REGULAR	4	4	4	3	3	18	REGULAR	4	4	3	5	16	BUENA	4	1	1	3	3	DEFICIENTE	65	REGULAR
19	DNI 00437062	16	3	3	3	3	3	2	17	REGULAR	2	2	3	3	2	12	DEFICIENTE	3	2	1	2	8	DEFICIENTE	3	3	1	1	8	DEFICIENTE	45	REGULAR
20	DNI 00452645	17	3	3	2	2	3	3	16	REGULAR	3	3	3	3	3	15	REGULAR	4	3	3	4	14	REGULAR	4	2	3	3	12	REGULAR	57	REGULAR
21	DNI 48115297	18	4	4	4	3	3	3	21	REGULAR	3	3	3	4	3	16	REGULAR	4	3	3	3	13	REGULAR	4	2	2	3	11	REGULAR	61	REGULAR
22	DNI 46304050	19	3	3	4	3	3	3	19	REGULAR	2	3	2	3	1	11	DEFICIENTE	2	2	3	4	11	REGULAR	2	2	1	1	6	DEFICIENTE	47	REGULAR
23	DNI 42365700	20	5	4	4	4	5	5	27	BUENA	5	4	5	4	4	22	BUENA	5	5	4	4	18	BUENA	5	5	3	4	17	BUENA	84	BUENA
24	DNI 00443330	21	3	3	3	3	3	4	19	REGULAR	3	3	2	3	2	13	REGULAR	3	2	2	3	10	REGULAR	3	2	2	2	3	DEFICIENTE	51	REGULAR
25	DNI 00470145	22	3	4	3	4	5	4	23	REGULAR	4	3	5	5	3	20	REGULAR	4	3	4	5	16	BUENA	3	2	1	4	10	REGULAR	63	REGULAR
26	DNI 00434773	23	3	5	3	1	5	4	21	REGULAR	4	4	4	3	2	17	REGULAR	5	3	4	4	16	BUENA	2	3	2	4	11	REGULAR	65	REGULAR
27	DNI 00442818	24	4	5	5	5	5	5	29	BUENA	5	5	5	4	5	24	BUENA	5	4	3	5	17	BUENA	5	2	2	3	12	REGULAR	82	BUENA
28	DNI 40306013	25	5	4	5	5	4	5	28	BUENA	5	3	5	4	3	20	REGULAR	4	3	4	4	15	REGULAR	4	2	2	2	10	REGULAR	73	BUENA
29	DNI 00400474	26	5	4	5	3	4	4	25	BUENA	5	4	5	4	3	21	BUENA	5	5	4	5	19	BUENA	3	3	3	5	14	REGULAR	79	BUENA
30	DNI 00474780	27	5	4	4	5	4	5	27	BUENA	5	5	5	4	4	23	BUENA	5	4	5	5	19	BUENA	4	1	3	5	13	REGULAR	82	BUENA
31	DNI 00441358	28	4	4	5	5	5	4	27	BUENA	5	5	5	5	4	24	BUENA	5	4	4	5	18	BUENA	4	3	2	4	13	REGULAR	82	BUENA
32	DNI 41163457	29	4	5	4	4	5	5	27	BUENA	5	4	4	3	3	19	REGULAR	5	3	4	5	17	BUENA	5	3	2	4	14	REGULAR	77	BUENA
33	DNI 00505811	30	4	5	4	4	4	4	25	BUENA	5	5	5	4	4	23	BUENA	4	4	4	5	17	BUENA	3	3	4	4	14	REGULAR	79	BUENA
34	DNI 41784209	31	5	5	4	4	4	3	25	BUENA	5	3	5	4	3	20	REGULAR	5	3	3	3	14	REGULAR	4	1	1	4	10	REGULAR	63	REGULAR
35	DNI A1	32	4	4	4	4	3	3	22	REGULAR	4	3	4	4	4	19	REGULAR	5	3	3	4	15	REGULAR	4	2	2	3	11	REGULAR	67	REGULAR
36	DNI A2	33	5	5	4	3	4	4	25	BUENA	5	4	5	4	4	22	BUENA	5	5	5	5	20	BUENA	4	3	3	4	14	REGULAR	81	BUENA
37	DNI A3	34	5	5	5	5	5	5	30	BUENA	5	4	4	5	5	23	BUENA	5	4	5	19	BUENA	4	3	4	5	16	BUENA	88	BUENA	
38	DNI A4	35	4	3	3	4	4	4	22	REGULAR	3	3	3	4	3	16	REGULAR	3	3	3	2	11	REGULAR	3	2	2	4	11	REGULAR	60	REGULAR
39	DNI A5	36	3	3	3	3	5	4	21	REGULAR	5	4	4	5	4	22	BUENA	4	3	4	5	16	BUENA	3	3	2	3	11	REGULAR	70	BUENA
40	DNI A6	37	4	4	4	4	4	3	23	REGULAR	3	4	4	3	1	15	REGULAR	5	2	4	4	15	REGULAR	3	1	3	3	10	REGULAR	63	REGULAR

Hoja1 Hoja2

ANEXO 5. Fichas del juicio de expertos de validación de los instrumentos de investigación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS - JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. **Título:** Instrumento - Cuestionario del Proyecto de Investigación titulado:

“Gestión educativa y ambiente laboral de los docentes en la I.E.42223 Manuel de Mendiburu, distrito Alto de la Alianza, Tacna, 2022”

1.2. **Autor:** Antonia Serrano Mamani.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					Y
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					Y
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría científica.					Y
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con las dimensiones e indicadores de la variable.					Y
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.					Y
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad y cantidad informativa.					Y

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

A)Deficiente (00-06) B)Bajo (7-12) C)Regular (13-18) D)Bueno (19-24) E)Muy Bueno (25-30)

PROMEDIO DE VALORACIÓN ---- 30

Nombres y Apellidos	RICARDO LEONIDAS MENDOZA SPUS	DNI	00425221
Título Profesional	Lic. en Administración	Telf.	945516660
Grado Académico	D.E. en Educación		
Institución donde labora	Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann		
Cargo que desempeña	Docente		


.....
FIRMA

Lugar y Fecha: 13 de Julio del 2023.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS - JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Título: Instrumento - Cuestionario del Proyecto de Investigación titulado:

"CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA"

1.2. Autor: Antonia Serrano Mamani.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.					X
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría científica.					X
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con las dimensiones e indicadores de la variable.					X
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad y cantidad informativa.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

A)Deficiente (00-06) B)Bajo (7-12) C)Regular (13-18) D)Bueno (19-24) E)Muy Bueno (25-30)

PROMEDIO DE VALORACIÓN ---- 30

Nombres y Apellidos	Roberto Lecoca Vargas Paz	DNI	29627358
Título Profesional	Economista	Telf.	952585230
Grado Académico	Magister en Administración de la Educación		
Institución donde labora	Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann		
Cargo que desempeña	Docente		



FIRMA

Lugar y Fecha: Tacna, 21, de 06 del 2023.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS - JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. **Título:** Instrumento - Cuestionario del Proyecto de Investigación titulado:

“CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA”

1.2. **Autor:** Antonia Serrano Mamani.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				✓	
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles.				✓	
CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría científica.				✓	
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con las dimensiones e indicadores de la variable.				✓	
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de calidad y cantidad informativa.				✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

A)Deficiente (00-06) B)Bajo (7-12) C)Regular (13-18) D)Bueno (19-24) E)Muy Bueno (25-30)

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Nombres y Apellidos	Mariana Verónica Eyzaguirre Retamezo.	DNI	00497118
Título Profesional	Licenciada en Educación	Telf.	970050601
Grado Académico	Magister en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.		
Institución donde labora	Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann		
Cargo que desempeña	Docente		


.....
FIRMA

Lugar y Fecha: Tarma 21, de Junio del 2023.