

La gestión pública educativa y el clima laboral en instituciones académicas

Educational public management and the work environment in academic institutions

David E. Mendieta Delgado

Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, Perú.

Email. davidmendieta1973@gmail.com

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-5941-5601>

Recibido: 16/02/2022, Aceptado: 20/07/2022, Publicado: 30/02/2022

Resumen

El tipo de investigación como herramienta fundamental para el avance del estudio que permitió comprobar la hipótesis fue el tipo correlacional. Tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos variables, en un contexto en particular. El método fue el analítico que nos permitió hacer una interpretación clara de las teorías incluidas en el marco teórico. Establecida el interés académico de la investigación y la pauta correspondiente estamos en condiciones de expresar el resultado siguiente: Los trabajos realizados, tanto a nivel de proyecto como el informe de tesis arrojaron el siguiente resultado: Como la p – valor = 0.008 es menor que el nivel de significancia = 0.06, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se afirma que existe una relación significativa entre la gestión pública educativa y el clima laboral; asimismo de acuerdo al valor $\rho=0,402$ se evidencia que la gestión pública educativa y el clima laboral tienen una relación positiva moderada con tendencia muy próxima a relación positiva baja, indicando que la gestión pública educativa tiene que mejorar para fortalecer el clima laboral, además se determinó que existe una correlación moderada de $r=0,589$ entre la gestión pública educativa y la dimensión gestión pedagógica de los docentes, indicando una correlación positiva moderada, y es un indicador que la indicada dimensión tiene que mejora para fortalecer y mejorar el clima laboral. Se determinó que existe correlación significativa de $r = 0,58$ entre variable X con la dimensión gestión administrativa y el clima laboral, y muestran una correlación positiva moderada indicando que la gestión pública educativa tiene que mejorar para fortalecer el clima laboral. Se determinó que existe cor-

relación significativa de $r = 0,499$ entre la gestión pública educativa y la dimensión gestión institucional, y muestran una correlación positiva moderada indicando que la dimensión indicada tiene que mejorar para fortalecer el clima laboral.

Palabras clave: cultura organizacional, gestión de conflictos, inteligencia interpersonal, inteligencia intraperpersonal, cultura de paz, prevención de conflictos.

Abstract

The type of research as a fundamental tool for the advancement of the study that allowed testing the hypothesis was the correlational type. Its purpose is to measure the degree of relationship that exists between two variables, in a particular context. The method was the analytical one that allowed us to make a clear interpretation of the theories included in the theoretical framework. Once the academic interest of the research and the corresponding guideline have been established, we are in a position to express the following result: The work carried out, both at the project level and in the thesis report, yielded the following result: As the p – value = 0.008 is less than the significance level = 0.06, then the null hypothesis is rejected, consequently it is affirmed that there is a significant relationship between educational public management and the work environment; Likewise, according to the ρ value = 0.402, it is evident that educational public management and the work environment have a moderate positive relationship with a trend very close to a low positive relationship, indicating that educational public management has to improve to strengthen the work environment. determined



that there is a moderate correlation of $r = 0.589$ between educational public management and the pedagogical management dimension of teachers, indicating a moderate positive correlation, and it is an indicator that the indicated dimension has to be improved to strengthen and improve the work environment. It was determined that there is a significant correlation of $r = 0.58$ between variable X with the administrative management dimension and the work environment, and they show a moderate positive correlation indicating that educational public management has to improve to strengthen the work environment. It was determined that there is a significant correlation of $r = 0.499$ between educational public management and the institutional management dimension, and they show a moderate positive correlation indicating that the indicated dimension has to improve to strengthen the work environment.

Keywords: organizational culture, conflict management, interpersonal intelligence, intrapersonal intelligence, culture of peace, conflict prevention.

Introducción

La novedad y actualidad de la investigación estuvo centrado en su propósito central, la búsqueda de la correcta, adecuado y oportuno administración pública educativa en la mejora permanente del clima laboral, utilizando los medios e instrumentos necesarios para mejorar la calidad educativa. Otra novedad y actualidad es el descubrimiento y comprensión del impacto administrativo, pedagógico y organizacional de una gestión pública educativa, conducente al mejoramiento continuo de la calidad educativa en la Institución Educativa “Mariano Dámaso Beraun”.

La razón fundamental para realizar la investigación fue incluir conocimientos acerca de la gestión pública educativa y su incidencia en el clima laboral, con el propósito de generar reflexión y debate académico acerca de la forma cómo debe optimizarse el clima laboral, en el marco de las dimensiones: gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión institucional.

Las variables de la investigación con propiedades cuantitativas y bases teóricas fueron: Gestión pública educativa y clima laboral.

La primera variable de estudio consideró tres dimensiones: gestión del planeamiento, recursos humanos y cultura organizacional. A decir de Brunet y Vidal (2018) “La gestión del planeamiento implica implantar el Plan Estratégico Institucional como herramienta básica de organización y desarrollo en el sector público.” (p. 67). Por su lado Arellano (2016) al respecto señala que: El Plan Estratégico Institucional, es un instrumento de gestión del gobierno regional y local para el mediano plazo, que se enmarca en las orientaciones de largo plazo contenidas en el PDC, incorpora en su formulación al conjunto de acciones de desarrollo local (económico, social, organizacional, ambiental, desarrollo territorial, etc.) dentro de los lineamientos establecidos en el PESEM.

Lima (2014) al respecto manifiesta que “Cualquier instrumento de gestión debe ser el punto de partida para establecer los ajustes necesarios en la institución municipal a fin de que pueda convertirse en un instrumento útil para el desarrollo regional y local. (p. 67)

La gestión de recursos humanos en el sector público en el ámbito educativo significa organizar y maximizar el desempeño de los funcionarios, o capital humano con el fin de mejorar la calidad de los servicios que se ofrece.

Según Drucker (1975) La profesionalización del servicio público permite mantener los procesos del Gobierno en condiciones óptimas de operación; disminuyendo los riesgos de pérdida del conocimiento y experiencia derivados de cambios de origen político. Por lo tanto, necesitamos redoblar esfuerzos a nivel estatal en el desarrollo del servicio público. (p. 93)

La implantación del de una gestión del planeamiento, según Fernández (2015) requiere "...el desarrollo del liderazgo, la capacitación y la autogestión son elementos claves para la eficacia del Gobierno". (p. 145). Para Ordóñez (2014) "Es indispensable integrar en la gestión de los recursos humanos la evaluación del desempeño del servidor público".

Como tercera dimensión de la variable gestión pública educativa tenemos a la gestión de la cultura organizacional.

Sobre este tema García (2011) señala que: "La cultura organizacional es una colección de valores esenciales compartidos, los cuales proveen mensajes explícitos e implícitos de los comportamientos preferidos en la institución. Afirma que, las instituciones tienen una finalidad, objetivos de supervivencia; pasan por ciclos de vida y enfrentan problemas de crecimiento". (p. 56). Por su lado Álvarez (2011) sentencia Una cultura organizacional "...tienen que desarrollar una personalidad, una necesidad, un carácter y se las considera como micro sociedades que tienen sus procesos de socialización, sus normas y su propia historia".

La segunda variable es clima laboral tiene su génesis en el enfoque en el paradigma de la cultura organizacional de la administración de todo tipo de instituciones dando pase a las especializaciones, en donde se cree que la atención específica a las necesidades de la comunidad educativa crea una mayor satisfacción y productividad. Según Betancourt & Ramírez (2019) "En las instituciones educativas, los actores educativos llevan diversas necesidades sociales a la institución, que requiere para realizar sus tareas de productividad académica de un adecuado y positivo clima laboral". Dicho en otros términos los problemas sociales o de otro tipo pueden ser disminuidas sustancialmente cuando existe un saludable clima institucional.

Por su lado Peña (2015) suscribe "Debe entenderse que clima laboral es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo" (p. 165), dicho clima debe ser percibida y asumida por las personas que forman parte de la institución. Para Beltrán & Palomino (2014) "En el campo educativo, el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano de los docentes y en general de todos los actores educativos" (p. 88); implica, que la satisfacción es la productividad de los docentes en la mejora de la calidad educativa. En la apreciación de Brancato (2011) "El clima laboral se constituye en un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de organización, del entorno y de los factores humanos" (p. 213), las instituciones contemporáneas reconocen que su mayor capital es el capital humano, en consecuencia, requiere ser valorada como tal.

Silapu (2019) concluye que "El clima laboral varía a lo

largo del tiempo en cada institución y va de favorable a neutro y a desfavorable; en este sentido, una valoración positiva del clima laboral indica sentido de pertenencia hacia la institución educativa" (p. 56), implica que el clima laboral facilita el logro de la identidad y satisfacción. Díaz, & Fernández (p. 245) por su lado dirá, "El conocimiento del clima laboral en toda institución permite tomar decisiones de retroalimentación de los procesos de planificación, ejecución y evaluación" (p. 43), implica que los procesos se optimizan cuando sobre la base del conocimiento del clima laboral de toman decisiones adecuadas. Añade Pesantez, & Guapacaza (2012) "El estudio del clima laboral en las instituciones y organizaciones surge desde la perspectiva del enfoque sistémico, teniendo en cuenta que el personal de toda organización está influenciado tanto por las características de la organización que le afectan en cada situación" (p 99), quiere decir que los valores individuales de los docentes tiene que adecuarse a los valores de la organización.

El problema a resolver fue: ¿Qué grado de relación existe entre la gestión pública educativa y el clima laboral en la Institución Educativa "Mariano Dámaso Beraún" – Amarilis Huánuco 2021?

La hipótesis a demostrar fue: Existe una relación significativa entre la gestión pública educativa con el clima laboral.

La conclusión central fue: Como la p - valor = 0.008 es menor que el nivel de significancia = 0.06, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se afirma que existe una relación significativa entre la gestión pública educativa y el clima laboral; asimismo de acuerdo al valor $\rho=0,402$ se evidencia que la gestión pública educativa y el clima laboral tienen una relación positiva moderada con tendencia muy próxima a relación positiva baja, indicando que la gestión pública educativa tiene que mejorar para fortalecer el clima laboral

El marco teórico incluye las bases teóricas de las dos variables correlacionales: gestión pública y calidad de obras pistas y veredas. Camisón (2015) proporciona un concepto muy significativo sobre gestión pública, dirá: "La gestión pública educativa es una entidad que se especializa en la correcta y eficiente administración de los recursos de la institución educativa, con el objetivo de satisfacer las necesidades de la comunidad educativa e impulsar el desarrollo de la organización escolar".

La hipótesis a determinar fue, Existe una relación significativa entre la gestión pública educativa y el clima laboral en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún. El objetivo: Determinar el grado de relación de la variable x con la variable Y .

La mayor contribución fue haber logrado determinar

que existe una relación directa y positiva entre la gestión pública educativa con el clima laboral, y que con una gestión de calidad se logra un impacto académico en el ámbito pedagógico, administrativo e institucional.

Materiales y método:

La investigación tuvo el siguiente procedimiento: Siguiendo la lógica de la investigación pedagógica, en primer lugar, se fundamentó el problema, luego el marco teórico, según Hernández et al (2008) señala que un Marco teórico es “un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio. ... Nos ayuda a documentar cómo nuestra investigación agrega valor a la literatura existente” (p. 235) como parte fundamental de la investigación. En ella se identificó los antecedentes, que son las fuentes primarias y secundarias sobre las cuales se sustenta la investigación, se sumó las bases teóricas, teorías directamente relacionadas con los dos grandes temas, las variables, amplió la descripción del problema e integra la teoría con la investigación y los factores que se estudian. Luego se trabajó la discusión, en esta sección del trabajo de investigación o informe científico, se describió el significado de los hallazgos obtenidos, comparados con otras investigaciones relacionadas con los temas tratados de publicaciones previas y se enfatiza en los más nuevos. En el epílogo los resultados, en ella se incluyó los resultados, que son los aportes que constituyeron los productos de la actividad investigativa en la cual se han utilizado procedimientos y métodos científicos que permitieron dar solución a los problemas como producto de haber aplicado o relacionado una alternativa práctica.

Entre las dificultades básicas se tuvo: Investigador con poca experiencia en procesos de investigación correlacional, limitado acceso a la población y la muestra para responder la encuesta.

La población estuvo integrada por 67 estudiantes entre varones y mujeres, la muestra estuvo conformada por treinta y cinco de ellos. El método utilizado fue el deductivo, para determinar el tema problema y el inductivo para la generalización de las conclusiones.

La técnica utilizada para establecer la muestra fue la técnica de muestreo no probabilística. El instrumento el cuestionario validado su confiabilidad por Juicios de expertos.

El método utilizado que facilitó fundamentar especialmente el marco teórico es el analítico, Pulido (2012) “El método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular”.

Resultados:

Para determinar el índice de correlación entre ambas

variables se recurrió a la técnica de ÍNDICE DE CORRELACIÓN, que muestra los siguientes resultados: Como la p - valor = 0.008 es menor que el nivel de significancia = 0.06, entonces se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se afirma que existe una relación significativa entre la gestión pública educativa y el clima laboral; asimismo de acuerdo al valor $\rho=0,402$ se evidencia que la gestión pública educativa y el clima laboral tienen una relación positiva moderada con tendencia muy próxima a relación positiva baja, indicando que la gestión pública educativa tiene que mejorar para fortalecer el clima laboral, además se determinó que existe una correlación moderada de $r=0,589$ entre la gestión pública educativa y la dimensión gestión pedagógica de los docentes, indicando una correlación positiva moderada, y es un indicador que la indicada dimensión tiene que mejorar para fortalecer y mejorar el clima laboral. Se determinó que existe correlación significativa de $r = 0,58$ entre variable X con la dimensión gestión administrativa y el clima laboral, y muestran una correlación positiva moderada indicando que la gestión pública educativa tiene que mejorar para fortalecer el clima laboral. Se determinó que existe correlación significativa de $r = 0,499$ entre la gestión pública educativa y la dimensión gestión institucional, y muestran una correlación positiva moderada indicando que la dimensión indicada tiene que mejorar para fortalecer el clima laboral.

Conclusiones/ Consideraciones finales:

De acuerdo a los resultados de trabajo de campo, plasmados en los cuadros estadísticos se estableció que existe una significativa correlación entre la gestión pública educativa y el clima laboral, en el marco de las dimensiones gestión pedagógica, administrativa e institucional. Se percibe que una gestión pública educativa eficaz y eficiente mejora la calidad de los servicios educativos.

Agradecimiento:

Estimo con mucha emoción académica agradecer a los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la educación, Universidad Nacional Hermilio Valdizán por su motivación constante para hacer realidad esta investigación.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, A. (2011). *La medición de la eficiencia y la productividad*. Pirámide.
- Arenilla, M. (2017). *Planificación y políticas públicas. Evaluación y calidad en las organizaciones públicas*. Ministerio de Administraciones Públicas.
- Beltrán, E. A., & Palomino, M. R. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral de una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral*. Disponible en: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/Enrique_Tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1
- Betancourt, A., & Ramírez, M. (2019). *Evaluación del impacto de la motivación sobre la productividad y el desempeño laboral en el Centro Universitario Municipal de Jobabo*. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/03/motivacion-productividad-laboral.html>
- Brancato, B., & Juri, F. (2011). *¿Puede influir el clima laboral en la productividad?* Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf
- Brunet, I. y Vidal, A. (2018). *El gobierno del factor humano*. Delta Ediciones.
- Camisón, C. et al. (2015). *Gestión de la calidad. Conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Pearson/Prentice Hall.
- Debaig, M. y Huete, L.M. (2012). *Conceptos y métodos de la calidad total*. IESE.
- Díaz, R., & Fernández, D. M. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente*. Disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/158/DIAZ-FERNANDEZ-1-Trabajo-Clima.pdf?sequence=2>
- Drucker, P.T. (1975). *La gerencia, tareas, responsabilidades y prácticas*. El Ateneo.
- Fernández, J. (2015). *Gestión por competencias. Un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos*. Prentice Hall.
- García, S. (2011). *Los recursos humanos en una organización multicultural*. Boletín de Estudios Económicos.
- Hernández et al (2008). *Investigación científica*. Mc Grill.
- Lima, G. (2014). *La nueva gestión pública*. Prentice Hall.
- Lopera (2018). *El método analítico*. UA.
- Ordóñez, P. (2014). *Gestión de recursos humanos y gestión del conocimiento. La alineación estratégica como clave para la competitividad empresarial*. Estudios Financieros.
- Peña, M. C., Díaz, M., & Olivares, M. M. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional promotor de estrategias gerenciales en las pequeñas empresas de la industrial metal-mecánica*. *Revista Inter-*
nacional Administración & Finanzas, 85(5), p. 15-24. Disponible en: <http://dspace.uan.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/150/RIAF-V8N5-2015.pdf?sequence=1#page=17>
- Pesántez, S. L., & Guapacaza, D. S. (2012). *Análisis del comportamiento organizacional del personal docente, administrativo y de servicios de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca*. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1939/12/UPS-CT002338.pdf>
- Pulido, C. (2012). *Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica*. UC.
- Vásquez, J. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Debat