

CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS I.E. DEL DISTRITO DE CULLHUAS HUANCAYO

Por Bertha Chamorro*

RESUMEN

El presente trabajo se inició con la interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en las I.E. del distrito de Cullhuas de la Provincia de Huancayo?, donde se plantea el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en educación en las I.E. del distrito de Cullhuas de la Provincia de Huancayo-

El método general que se empleó fue el cuantitativo; los métodos específicos fueron: descriptivo, hipotético – deductivo, lógico de inducción incompleta, estadístico, con un diseño descriptivo - correlacional para poder relacionar el clima institucional y el desempeño en las I.E. del distrito de Cullhuas de la Provincia de Huancayo.

La población estuvo conformada por 20 docentes de las I.E. del distrito de Cullhuas Provincia de Huancayo. La muestra se consideró el muestreo no probabilístico y la técnica fue criterial. Las técnicas aplicadas fueron: Validación de contenidos, fichaje, encuesta, con lo siguientes instrumentos: Opinión de expertos, ficha bibliográfica, de resumen, textual y el cuestionario.

Llegando al final que el docente tiene bajo autoestima que requiere Capacitación del trabajador docente para que pueda trabajar en equipo.

Palabras claves: *Clima institucional* , *educación* , *Gestión educativa* , desempeño docente, autoestima, trabajo en equipo , capacitación docente.

ABSTRACT

This work began with the question: What is the relationship between the institutional climate and job performance of teachers in the IE Cullhuas District of the Province of Huancayo ?, where the overall objective is proposed: To determine the relationship between the institutional climate and job performance of teachers in education in IE Cullhuas District of the Province of Huancayo

The general method employed was quantitative; Specific methods were descriptive, hypothetical - deductive, logical incomplete, statistical induction, with a descriptive design - correlation to link the institutional climate and performance in IE Cullhuas District of the Province of Huancayo.

The population consisted of 20 teachers from the IE Cullhuas District Province of Huancayo. The sample non-probability sampling technique was considered and criterial. The techniques used were: content validation, registration, survey, with the following instruments: Expert opinion, literature tab, abstract, textual and questionnaire.

Nearing the end that teachers have low self-esteem that requires teacher training worker so you can work together.

Keywords: institutional environment, education, educational management, teacher performance, self-esteem, teamwork, teacher training.

INTRODUCCIÓN

En el mundo contemporáneo el tema de calidad en desempeño laboral ha adquirido considerable importancia más en cuanto se relacione a educación. Muchas teorías pedagógicas y sociológicas coinciden en señalar que las actitudes sociales y políticas son aprendidas desde muy temprana edad. Sabemos, también, que estos aprendizajes se realizan en los entornos próximos en los que, el ser humano, despliegan sus actividades, esto es: en la familia, la institución educativa, el grupo de sus pares y en su relación con los medios de comunicación. Para este análisis, nosotros nos ubicamos en uno de esos espacios (centro de trabajo). Se señala también que el contexto institucional en el que actúan cotidianamente los docentes, tiene la virtud de permitir o restringir posibilidades de uno u otro modelo de desenvolvimiento en el trabajo. Creemos que este lugar da elementos cognitivos, afectivos y éticos para el desempeño docente, lo que, a su vez, marca, a nivel individual, las potencialidades del desarrollo personal de cada uno, de ahí que se presenta el origen de una interrogante ¿Cuál es el grado de relación entre el clima institucional y el desempeño laboral? .En los últimos años “la medida de satisfacción ha demostrado ser un instrumento útil para evaluar el desempeño docente, por que proporciona información sobre la calidad de clima institucional que perciben los docentes. Utilizado correctamente puede ser un buen instrumento para verificar y modular el adecuado clima institucional para el mejor desarrollo laboral del docente con autoestima eficiente.

Planteamiento del problema ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. del distrito de Cullhuas Provincia de Huancayo – 2015. En nuestro país, en los últimos años se ha investigado el tema de calidad educativa básicamente en el factor de clima institucional y su relación con el desempeño laboral, mediante la opinión expresada por los docentes a través de encuestas de satisfacción; cada una de ellas con características específicas; sin embargo, es necesario tener en consideración que el desempeño docente es un análisis que puede depender de otros tipos de influencia tales como, ética profesional, experiencia, nivel socioeconómico y los cambios de política educativa. El presente estudio pretende describir el grado de relación del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes las I.E. del distrito de Cullhuas de la provincia de Huancayo tomando en cuenta las dimensiones de estructura, proceso y resultado. Los resultados alcanzados permite obtener un registro basal de cómo realizan los docentes el desempeño laboral dentro de su centro laboral lo cual ayudará a identificar la problemática que existe un clima institucional variado dentro de la institución para que así los altos directivos del MED diseñen las estrategias de solución correspondientes. Siendo que el desempeño laboral del docente no es igual en todas las I.E. que brindan el servicio de educación a través de este estudio determinamos de manera objetiva si existen estas diferencias de modo tal que el desempeño docente se convierta en un instrumento de participación en la mejora de la calidad de la asistencia educativa. **Objetivo** es determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente laboral de las I.E. del distrito de Cullhuas Provincia de Huancayo - 2015.

MARCO TEÓRICO

Clima institucional

Howell (1979), expone que cuando se preguntaba por el clima de una institución educativa, en verdad se preguntaba por lo negativo de la situación escolar. Halpin y Crofts (1963), sostiene en la publicación de la investigación titulada "El clima organizacional de la escuela", introducen de una manera oficial y taxativa la noción de clima organizacional en educación.

Para Halpin (1976), las características del ambiente psicológico de un sistema social son las que enmarcan, definen, limitan y determinan el clima organizacional. Afirma que el clima organizacional es para la organización lo que la personalidad es para el individuo. En este contexto, se puede afirmar que conocer el clima organizacional es una forma útil de ver el comportamiento organizacional en la institución educativa, que ayuda a entender mejor el comportamiento y, posiblemente, a desarrollar estrategias para dirigir a la organización más efectivamente.

En conclusión, el término "clima organizacional" *es usado entonces en el contexto educativo para indicar una variedad de atributos en el ambiente interno de una organización educativa*. Más específicamente, y siguiendo los trabajos de Halpin y Crofts (1963, 1976), este término expresa el ambiente interno percibido, el contexto psicológico en el cual el participante se desenvuelve.

Educación

Más de una vez habremos escuchado a varios políticos asegurar que **la “educación es el futuro de una nación”**; aunque tal afirmación sea cierta todavía, en distintos países nos preguntamos si el sistema educativo con el que contamos es suficiente y eficiente. “La educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad”. Ley General de Educación (Artículo 2º).

Se puede deducir entonces que la educación se refiere a la influencia ordenada y voluntaria ejercida sobre una persona para formarle o desarrollarle; de ahí que la acción ejercida por una generación adulta sobre una joven para transmitir y conservar su existencia colectiva.

Desempeño docente

Según Mendoza, (2008, p.70) Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general.

Finalmente, podría ser útil para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón o en las escalas de la carrera magisterial, para determinar si cuentan con las condiciones adecuadas para asumir una función o un cargo determinados, o para sancionar, positiva o negativamente a los docentes, aplicando incentivos y estímulos o medidas punitivas a docentes individuales o a colectivos docentes.

Autoestima de los docentes

La autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad por lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo.

La autoestima es muy importante en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades. Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un factor determinante significativo, de superar trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, esa característica de la personalidad que mediatiza el éxito o el fracaso.

Trabajo en equipo

Es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad.

Capacitación del trabajador

Otro aspecto necesario a considerar, es la capacitación del trabajador, que de acuerdo a Drovett(1992, p.4), "Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible". Según Nash (1989, p.229), "Los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo de ésta es proporcionar información y un contenido específico al cargo o promover la imitación de modelos". El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos.

Metodología

El método general que se empleó fue el cuantitativo; los métodos específicos fueron: descriptivo, hipotético – deductivo, lógico de inducción incompleta, estadístico, con un diseño descriptivo - correlacional para poder relacionar el clima institucional y el desempeño en las I.E. del distrito de Cullhuas de la Provincia de Huancayo

Discusión propositiva

Se ha demostrado, con un nivel de significancia del 5% que existe una correlación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica del distrito de Cullhuas, Provincia de Huancayo.

Asimismo según los resultados, se puede visualizar que los docentes de educación básica del distrito de Cullhuas, Provincia de Huancayo frecuentemente suelen a autoevaluarse, aunque también manifiestan que a veces se muestran reflexivos que analizan los hechos y fenómenos antes de actuar,

asimismo de manera regular también piensan y reflexionan sobre sus emociones. Coll (1993) refuerza al respecto, cuando reafirma el apego de las personas adultas a la autoevaluación.

Otro aspecto trascendente es que los docentes casi siempre y a veces logran reconocer sus fortalezas y debilidades, además algunas veces que es la frecuencia más saltante, los docentes logran controlar su estado emocional; y muestra de ello es que en la mayoría de los casos los docentes toman distancia frente a los demás; según la circunstancia.

Asimismo se ha encontrado como potencial de los docentes, que éstos se sienten motivado y capaces de aportar en el trabajo, y esta debemos potenciarlo al máximo, ya que de ello dependerá en gran medida el logro de los objetivos educativos, tal como le menciona el MINEDU (2015).

Además también se ha podido evidenciar con la observación directa y también con los cuestionarios de encuesta que los docentes en su gran mayoría trabajan, se desenvuelven y participan de acuerdo a las reglas institucionales, es decir están supeditados al trabajo bajo normas, sin embargo también se ha podido apreciar que para optimizar sus esfuerzos, necesitan también de flexibilidad. A decir de Chiavenato (2005) menciona que para un trabajo verdaderamente efectivo se debe combinar en primer lugar la disciplina con la flexibilidad y principalmente la tolerancia.

Asimismo frente al clima institucional también se ha podido evidenciar que los docentes promueven la participación activa de los recursos institucionales, en nuestro caso, siempre y casi siempre son las frecuencias más practicadas. Además los docentes casi siempre promueven la innovación académica y pedagógica. Lo que en sí vamos a determinar un poco es en analizar la capacidad innovadora que tienen los docentes frente a las estrategias de gestión. Los resultados nos dicen que algunas veces los docentes muestran su capacidad, ya que generalmente están condicionados, pero que actúen de acuerdo a su intuición o libre iniciativa no es tan frecuente.

Asimismo se ha demostrado que solo en algunas veces los docentes se consideran ejemplo y modelo en su labor docente, es decir en su desempeño como docentes de aula. Generalmente los docentes trabajan lo mejor que pueden, cuando son fiscalizados, es decir cuando son supervisados y monitoreados frecuentemente, cuando no son evaluados bajan la guardia y trabajan por compromiso.

Conclusiones

1. Se ha demostrado, con un nivel de significancia del 5% y una "t" calculada igual a 4,13 que existe una correlación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica del distrito de Cullhuas ,Provincia .
2. Existe relación directa y fuerte entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las I.E del distrito de Cullhuas ,Provincia en el 2015; es decir los docentes cumplen cabalmente con la enseñanza en los horarios establecidos el cual favorece el aprendizaje y clima institucional de los mencionados I.E.del distrito de Cullhuas Huancayo.
3. Existe relación directa pero débil entre el clima institucional y el profesionalismo docente en las I.E. del distrito de Cullhuas de la provincia de Huancayo en el 2015, ya que algunos docentes no muestran su

profesionalismo, cumplen sus horarios de clases e inmediatamente se van a trabajar en otras instituciones el cual también repercute en el clima institucional.

Sugerencias

1. Es necesario seguir profundizando en el desarrollo de otros métodos, técnicas cuantitativas e instrumentos de recolección de información sobre el desempeño docente.
2. Es imprescindible que los docentes comprendan que tienen que basar sus relaciones en la cooperación, participación, democracia, tolerancia y flexibilidad; en otras palabras, tienen que establecer unas buenas relaciones sociales, para obtener un clima positivo que favorezca a la propia institución.
3. Se debe incluir en los Planes Curriculares de la Educación de acuerdo a la realidad socio económico del distrito de Cullhuas Huancayo con preseminarios, seminarios y/o talleres que utilicen la teoría del clima institucional y el desempeño docente, a fin de superar o mejorar las diversas dificultades que se presentan, resultados de la correlación de estas dos variables de estudio.
4. Replicar la presente investigación en otras UGELs y/o DREs; por los mismos responsables o por otros investigadores; para así conseguir una mayor confiabilidad y viabilidad en sus resultados y conclusiones y generalizarse en otras realidades afines.

Fuentes Consultadas

Coll, C. (1992). *Aprendizaje Escolar y Construcción del Conocimiento*. España: Ed. Paidós.

Chiavenato, I. (2005) *Administración de Recursos humanos*. Quinta edición Bogotá: Ed. Mc Graw – Hill.

Díaz. y Hernández, G. (2002) *Estrategias Docentes para Aprendizaje Significativo*. 2da. Edic. México: Ed. Mc Graw – Hill.

Nash, M. (1989) *Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano*. Editorial Norma. Colombia

Disponible en URL : <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/9/Art2.pdf> 20-10-2015

Disponible en URL : <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/aolaz1.pdf> 20-10-2015

Disponible en URL : http://biblio3.url.edu.gt/Libros/didactica_general/1.pdf 24-10-2015

Disponible en URL : <http://www.iese.edu/research/pdfs/OP-07-10.pdf>

***Bertha CHAMORRO TOSCANO** , maestría en Administración y Planificación de la educación de la UNH sede Huancayo, quien realiza el presente artículo ensayístico para la asignatura de “Políticas Educativas” bajo el asesoramiento de: DAVID AURIS VILLEGAS, Master por la Universidad de Habana Cuba – Perú 2015