

**RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL DIRECTOR Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CERCA DO DEL DISTRITO DE VILLA
MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA – 2019**

*RELATIONSHIP BETWEEN THE MANAGEMENT OF THE DIRECTOR AND THE
ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE
FENCE OF THE DISTRICT OF VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA – 2019*

*RELAÇÃO ENTRE A GESTÃO DO DIRETOR E O CLIMA ORGANIZACIONAL NAS
INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO DA CERCA DO DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL
TRIUNFO, LIMA – 2019*

Recibido: 28 de febrero del 2022

Aceptado: 30 de abril del 2022

Horocia **MOZOMBITE VALDIVIEZO**¹ Kenneth Sterling **DELGADO SANTA GADEA**²

Resumen

La investigación científica que hemos realizado es básica, correlacional causal no experimental, los factores de estudio son dos: gestión del director y el clima organizacional docente en el nivel primaria de las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima - 2019. La población es de 356 entre docentes y administrativos y muestra final estuvo conformada por 40 docentes de las II.EE. I.E.7054, I.E. 7055” Túpac Amaru II”, I.E. 6014,

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

I.E.7073” Santa Rosa de Lima” I.E.6022 La Inmaculada Del Distrito De Villa María Del Triunfo-Lima”.

El diseño de la investigación es transeccional, correlacional, causal, bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos aspectos: para medir el clima organizacional con sus dimensiones: Comunicación, confianza, motivación participación y liderazgo, que consta de 38 preguntas. En cambio, el segundo es la opinión del docente y el administrativo, que consta de 14 preguntas sobre la gestión del Director que se aplicó a los 40 docentes de la muestra. Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez de acuerdo a los jurados expertos y confiabilidad.

El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: la Relación entre la gestión del director y el clima organizacional en el nivel primario de las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019, según la correlación de Rho de Spearman es MODERADA asociadas entre las dos variables.

Palabras clave: Gestión del director – Clima Organizacional – Villa María del Triunfo – Lima.

Abstract

Scientific research we have done is basic, non-experimental causal correlational study factors are twofold: administrative management of the Director and organizational climate in teaching primary level educational institutions in the district fencing Villa Maria del Triunfo, Lima - 2019. The population is between teachers and 356 administrative and final sample consisted of 40 teachers of the Special Taxes I.E.7054, I.E. 7055 “Tupac Amaru II” I.E. 6014, I.E.7073 “Santa Rosa de Lima. IE6022 La Inmaculada del district of Villa María del Triunfo-Lima”.

The research design is transactional, correlational, causal bivariate cross. To measure organizational climate dimensions: Communication, confidence, motivation and leadership involvement, consisting of 38 questions for the two structured data collection and measurement and consists of two aspects

questionnaires were prepared. In contrast, the second the opinion of teachers and administrators, which consists of 14 questions about the Director that was applied to the 40 teachers in the sample. The instruments meet the qualities of validity according to experts and juries' reliability.

The study raises the following hypothesis: Administrative Management director influences the organizational climate at the primary level educational institutions Croft district of Villa Maria del Triunfo, Lima - 2019, according to the Spearman Rho correlation of 0.464 MODERATE association is variable and will be highly significant.

Keywords: Administrative Management - Organizational Climate - Villa María del Triunfo – Lima.

Introducción

La educación atraviesa grandes cambios, los docentes ya no se basan en la concepción de enseñanza como una transmisión, sino que la conciben como el planeamiento y ejecución de un modelo educativo de participación, estableciendo diversas estrategias para generar un aprendizaje significativo y lograr nuevos aprendizajes. El personal docente realiza trabajos colegiados para lograr las metas trazadas, esforzándose de superar y/o mantener una calidad en el servicio educativo, acorde a la naturaleza de la institución en la que trabaja a lo largo del tiempo.

En este contexto se percibe, también, que la gestión del director ha sufrido grandes cambios. La Ley de Carrera Pública Magisterial N^o 29944, define al director como la máxima autoridad y representante legal de la institución educativa. Es responsable de los procesos de gestión educativa, en los aspectos pedagógico y administrativo o institucional en un clima favorable, para conseguir una acciones coordinada y coherente expresada en un servicio educativo de calidad en beneficio de los estudiantes. Lamentablemente en las instituciones educativas, esto no se hace realidad en la práctica, pese a que los directores son los responsables de estos cambios y de la exigencia para mejora de la institución que dirigen.

Es necesario mejorar la forma de actuar de todos los integrantes de la organización y un cambio de actitud que afecta crear un ambiente armonioso y favorable, elevando los rendimientos laborales y analizando esta situación en la inadecuada política de gestión que afecta el clima laboral, urge encontrar soluciones a dicho problema porque condicionan los niveles de motivación y rendimiento profesional y laboral.

Las relaciones humanas se demuestran con el comportamiento con otras personas y esto a su vez permite la eficiencia y la eficacia del rendimiento laboral, los cambios no deben ser productos de la casualidad, sino que debe ser proactiva anticiparse a los problemas, una administración creativa, hace que tenga buenos resultados.

Existe deficiencia con respecto a la gestión del director que, siendo unos de los factores más evidentes que afectan al clima organizacional de cada Institución Educativa. Si bien es cierto el personal docente realiza trabajos colegiados, trata de hacer las cosas bien para lograr las metas trazadas y así mantener el nivel y calidad de servicio educativo que como institución ha logrado a través del tiempo, pero la deficiente gestión de parte del director y el clima organizacional de los trabajadores, empeora los problemas disciplinarios, ya que los padres de familia, estudiantes perciben estos desacuerdos, ocasionando conflictos entre profesores, padres de familia y personal administrativo.

Actualmente vivimos en un mundo de cambios rápidos El avance de la globalización y la tecnología y la ciencia, son rasgos distintivos del mundo del trabajo organizado en la que operan las instituciones. En cualquier institución la Relación entre la gestión del director y el clima organizacional Docente pueden ser modificadas a través del tiempo el resultado del conocimiento, la unidad de fuerza de trabajo, los adelantos tecnológicos, la legislación laboral, las normas gubernamentales y el crecimiento de la organización.

Las posiciones del personal pueden verse afectadas en su interior por el medio ambiente global en que se encuentran insertos. Por otro lado, es importante la motivación, el liderazgo y la comunicación que ejercen significativo comportamiento de las personas. La armonía y la unión entre las personas

constituyen grandes fortalezas y el nivel de producción y con ella la satisfacción de todos los elementos de la educación. Es por ello que surge la inquietud, de realizar una investigación, la cual ayude a encontrar los principales agentes que generan un mal clima laboral para conllevarlo a desarrollar labores armoniosas de los agentes de la educación para una mejor calidad educativa y los más beneficiados serán nuestros estudiantes. La unión y la armonía es una de las fortalezas. MINEDU (2016).

Al respeto, se pretende elaborar un diagnóstico para evaluar la Relación entre la gestión del director y el clima organizacional docente en la institución primaria estatal y en consecuencia hacer una propuesta para cumplir eficientemente con dichos procesos y responder a las necesidades de los estudiantes, docentes, personal administrativo y padres de familia.

Objetivo general:

Determinar la relación entre la gestión del director y el clima organizacional del personal docente en el nivel primario de las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019.

Objetivos específicos:

- Identificar si hay asociación entre la planificación del director y el clima organizacional docente en el nivel primario de las instituciones educativas.
- Explorar en qué medida la organización del director se vincula con el clima organizacional docente en las instituciones educativas.
- Conocer la relación significativa de la gestión del director con el clima organizacional del personal docente en las instituciones educativas.

Gestión del director

“Las ideas que se desarrollarán en los siguientes apartes, son producto de un trabajo arduo de investigación de Tabares y Miranda, quienes se encargaron de contextualizar la categoría gestión directiva en campo de las escuelas públicas bogotanas, ubicando esta categoría en el terreno de la

administración en educación, estableciendo al interior de este concepto sus elementos y relaciones”. Tabares y Miranda (2015).

El planteamiento de estos autores se especifica a continuación:

La Gestión Directiva y la Administración Educativa

MINEDU Colombiano (2008). “En el contexto colombiano, define los elementos que permiten caracterizar la gestión en las organizaciones educativas escolares, asumiendo este concepto desde cuatro campos de acción: La Gestión Académica: Que se encamina en lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional, retomando los procesos de diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales, gestión de clases y seguimiento académico. La Gestión Administrativa y Financiera: Área en la que se realizan los procesos de apoyo a la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos y los servicios, el manejo del talento humano y la parte financiera y contable”

“La Gestión de la Comunidad: Referida a las relaciones de la institución con la comunidad, la participación y la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales. La Gestión Directiva: Área que se centra en el direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar, además de las relaciones con el entorno. De esta forma, es posible que el director y su equipo directivo organicen, desarrollen y evalúen el funcionamiento general de la institución”. MINEDU Colombia(2008).

“En el Perú, La Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial establecen que el director de la institución educativa es la máxima autoridad y el representante legal de la misma. En este sentido, es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias, por grado y edad. La gestión educativa es entendida como una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo tanto las estructuras administrativas y pedagógicas como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa

y eficiente, que permitan a los estudiantes desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces” Ministerio de Educación (2002).

MINEDU (2003) “ reconoce el papel primordial que desempeña el director tanto en la conducción de la escuela como en la toma de decisiones en diversos ámbitos. El director es concebido como la máxima autoridad y representante legal de la institución educativa, y responsable de la gestión en los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. para asegurar una gestión escolar efectiva y de calidad, el director de las instituciones educativas es el líder pedagógico tiene un efecto significativo sobre el rendimiento académico de los estudiantes, no puede dejar de lado el aspecto pedagógico en su quehacer”.

“Sin embargo, un estudio cualitativo realizado en el Perú revela que los propios directores reconocen que invierten la mayor parte de su tiempo en funciones administrativas y burocráticas, lo que los lleva a restringir su quehacer pedagógico a un limitado acompañamiento de las actividades que el docente realiza en el aula, actividades que son determinadas de manera independiente” Unidad de Medición de la Calidad Educativa (2006).

“Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades para desempeñarse adecuadamente en los mismos. Los procesos de cambio o mejoras sustantivas en educación ocurren tanto en las aulas como en las escuelas. Es allí donde las reformas y las políticas educativas se hacen realidad. Sin embargo, los cambios no ocurren de modo mecánico, requieren de conductores, de líderes que piensen un futuro diferente y que sean capaces de conducir a las comunidades educativas hacia dicha meta”. MINEDU (2012).

“Por ello, la UNESCO considera fundamental la formación de los directores de instituciones educativas en temas de gestión. Como respuesta a esta necesidad, la Representación de la UNESCO en Perú ha elaborado un manual. Con este manual se busca brindar a los directores, herramientas básicas

para facilitar su trabajo en la gestión de sus respectivas instituciones educativas”. UNESCO (2008).

Cultura General

“La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales, materiales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, tradiciones y creencias. Este concepto se refirió por mucho tiempo a una actividad producto de la interacción de la sociedad, pero a partir de los años ochenta algunos teóricos del tema adaptaron este concepto antropológico y psicosocial a las organizaciones”. MINEDU (2012).

“Las cosas que pasan en una organización tienen manifestaciones visibles: cómo vestimos en el trabajo, cómo se distribuye el espacio, pero también, manifestaciones no visibles que residen en dimensiones profundas, inconscientes y condicionantes del comportamiento: son reglas no escritas e incuestionables de lo que está bien y lo que está mal. A través de los elementos manifiestos de la cultura, el observador externo puede visualizar y corporizar el sentido de la identidad organizacional, tal como se hace presente en los actos cotidianos de la organización”. MINEDU (2012).

“A medida que el tiempo pasa, estas presunciones, se van arraigando, los comportamientos repetitivos se convierten en valores y así, cuando una presunción se afianza en un grupo, sus miembros considerarán inaudita una conducta basada en alguna otra premisa”.

Conflictos en las Organizaciones

“El conflicto puede ser un serio problema en cualquier organización, puede provocar la disolución de la misma o bien puede lesionar verdaderamente su desempeño, así como llevar a la pérdida de muchos buenos empleados y al deterioro paulatino del clima laboral. Podemos definirlo como un proceso que comienza cuando una parte percibe que otra parte la ha afectado en forma

negativa, o está por afectarla en forma negativa; en algo que la primera parte estima. El conflicto para que exista, debe ser percibido por las partes como tal, que un conflicto exista o no, es un asunto de percepción”.

“Desde el punto de vista tradicional se debe evitar el conflicto porque indica un mal funcionamiento dentro de una organización. Sin embargo, desde el punto de vista de las relaciones humanas, el conflicto es un resultado natural e inevitable de cualquier organización, y no necesariamente tiene que ser malo, sino que puede ser una fuerza positiva que determine el desempeño de la misma. El más reciente punto de vista, el de la escuela interaccionista, postula que el conflicto es absolutamente necesario para que una organización se desempeñe con eficacia”.

“Este último punto de vista, no propone que todos los conflictos son buenos, sino que algunos conflictos sustentan las metas y objetivos organizacionales mejorando su desempeño, estas son formas funcionales o constructivas de conflicto. Existen, por otro lado, conflictos que tienden a disminuir el desempeño organizacional, estas son formas disfuncionales o destructivas del conflicto. Entonces el criterio que diferencia a ambos conflictos es el desempeño de la organización”. MINEDU (2012).

“Las causas de los conflictos pueden ser externas e internas. Las primeras residen en las circunstancias que envuelven a las partes. En el ámbito de la organización, estas causas son muy variadas, indefinición de funciones, presiones del superior o de los otros departamentos, etc. Las causas internas consisten en las prioridades y en los rasgos de personalidad de las partes en conflicto, los gustos, los valores y las preferencias personales son muy diversos, la incompatibilidad psíquica son una fuente frecuente de conflictos interpersonales. En todos se da la confluencia de causas externas e internas en proporción diferente en cada caso”.

“También, la acción de estas dos clases de causas da al conflicto un doble contenido; el componente sustantivo, cuando implica desacuerdos sobre políticas y prácticas, distribución de recursos, conceptos de papeles, etc. y el componente afectivo o emocional, consistente en los sentimientos de rechazo

que se desarrollan entre las partes (cólera, desconfianza, resentimiento, miedo, rechazo). Éste último componente, puede adoptar distintas formas: insatisfacción de necesidades personales, necesidades personales incompatibles y diferencias y semejanzas en el estilo personal”. MINEDU (2012).

Sin embargo, los conflictos tienden a proliferarse de tal modo que un conflicto predominantemente sustantivo tiende a generar sentimiento de rechazo y, por otro lado, un conflicto con un fuerte contenido afectivo tiende a generar desacuerdos. Para resolverlos hemos de atender a ambas clases de causas. brindar así una educación de calidad.

Clima Laboral

“Desde que el tema de Clima Laboral despertara interés en los estudiosos, se le ha llamado de diferentes maneras, entre las que podemos mencionar: Ambiente, Atmósfera, Clima Organizacional. Sin embargo, sólo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar el concepto. Se han dado diversas definiciones, no excluyentes entre sí, de clima laboral. Estas definiciones son las siguientes: 1. El clima puede ser considerado como sinónimo de ambiente organizacional. Desde este punto de vista se incide en las condiciones físicas del lugar de trabajo (instalaciones), así como en el tamaño, la estructura y las políticas de recursos humanos que repercuten directa o indirectamente en el individuo. 2. Otro enfoque vincula el clima organizacional con los valores y necesidades de los individuos, sus aptitudes, actitudes y motivación, más que con las características de la organización. 3. Finalmente, la definición más utilizada hace referencia a la naturaleza multidimensional del clima, asumiendo la influencia conjunta del medio y la personalidad del individuo en la determinación de su comportamiento. MINEDU (012)

“El clima laboral es un filtro o un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones), y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización en cuanto a

productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, etc. Por lo tanto, evaluando el Clima Organizacional se mide la forma como es percibida la organización”.

“El clima laboral es el medio ambiente humano y físico, es el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto. Está relacionado con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con el liderazgo del directivo, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno”.

Según Robbins, “la percepción puede definirse como un proceso por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente. Es decir, la forma en que seleccionamos, organizamos e interpretamos la entrada sensorial para lograr la comprensión de nuestro entorno”.

“La percepción está determinada por la historia del sujeto, de sus anhelos, de sus proyectos personales y de una serie de ideas preconcebidas sobre sí mismo. Estos preconceptos reaccionan frente a diversos factores relacionados con el trabajo cotidiano: el estilo de liderazgo del jefe, la relación con el resto del personal, la rigidez, la flexibilidad, las opiniones de otros, su grupo de trabajo”.

Liderazgo

“El liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, principalmente en las empresas y en cada uno de sus departamentos. Su figura es esencial para el análisis del clima laboral, ya que contribuye a fomentar relaciones de confianza y un clima de respeto, trabajo en equipo, reducción de conflictos, una mayor productividad y una mayor motivación y satisfacción en el trabajo. La palabra liderazgo, se utiliza en el sentido fundamental de aludir al proceso o influencia interpersonal de llevar a un grupo de personas en una determinada dirección orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos por medios no coercitivos”. MINEDU (2012).

Un líder es una persona que se hace seguir por su conducta ética y permite crear un ambiente en el cual el potencial único de cada ser humano se proyecta en actos y hechos creados.

El liderazgo es la habilidad que se posee para influenciar en las opiniones, actitudes y comportamientos de otros; es decir, cualquier persona apta, con gran capacidad para dirigir o influenciar a otros hacia alguna posición común. Esto permitirá logros de los objetivos o metas de las empresas por la organización que tiene.

El Clima Institucional

El concepto de clima institucional es relativamente nuevo, la literatura que se refiere a este campo de estudio utiliza diferentes términos para caracterizarlo, tales como clima escolar, organizativo, educativo, de aprendizajes, etc. estas expresiones son, de alguna manera similares, aunque ponen énfasis en distintos elementos, lo que puede implicar diferencias en la composición de las variables que están involucradas en el concepto. Martin Bris (1999)

Martín Bris (1999) “señala sobre el concepto de clima, que encontramos una deficiencia clave para el estudio del clima: la falta de una teoría científica sobre el clima institucional que nos permita conocer su estructura, dimensiones subyacentes, relaciones entre variables, etc. Las deficiencias son tanto conceptuales como operativas. Esto ha conducido a múltiples definiciones de clima que conllevan diferentes indicadores para su medida”.

Anderson JR (1982) afirma, “la imagen de clima varía considerablemente, de acuerdo con las dimensiones del ambiente (ecología, milieu, sistema social o cultura) consideradas importantes en la creación del clima. El énfasis es principalmente una función de la teoría del investigador. Lo que, es más, la imagen difiere con las variables usadas para definir aquellas dimensiones y con la forma de medirlas”. El problema es tan grave que añade: “Incluso las conclusiones hechas sobre el efecto del clima varían, dependiendo tanto de las

técnicas de medida como de los resultados relacionados con el clima. El tema es, pues, si los investigadores de clima escolar están todos buscando lo mismo”.

“Son numerosos los autores que han intentado precisar el sentido de la expresión clima institucional. Anderson Stewart, considera dos perspectivas, la institucional y la organizativa, como las aproximaciones más importantes a dicho concepto. Parece, sin embargo, que la expresión clima institucional es más adecuada y menos restrictiva que la de clima organizativo. Es por ello que el concepto de clima institucional tiene un carácter multidimensional y globalizado”. Anderson Stewart (1979).

Trabajo en equipo

Amaros, E. (2007) “refiere que los equipos se han vuelto una parte esencial de la manera en que se realizan los negocios, la diferencia en cuanto a los grupos de trabajo es que los equipos producen una sinergia positiva a través de un esfuerzo coordinado. Es decir, el resultado de sus esfuerzos es mayor que la suma de sus contribuciones individuales”.

Ivancevich (1997) “nos dice que es el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquiera otra persona, trabajando solo, no podría lograr”.

Comportamiento organizacional

Para Amoros, E. (2007) “el comportamiento organizacional constituye al campo de estudio que se encarga de estudiar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura poseen dentro de la organización, además aplica todo su conocimiento a hacer que las organizaciones trabajen de manera eficiente. Centra su estudio en la búsqueda de una mejora para la productividad que la organización presenta, así como para reducir las tasas de ausentismo y de rotación y busca los medios que se requieran para incrementar la satisfacción del empleado en su trabajo. Por ello los gerentes requieren desarrollar sus habilidades interpersonales, es decir las que se encuentran relacionadas con el

trato con las demás personas, si lo que buscan es ser eficaces en lo que realizan. Considerando que la cultura es el factor más apropiado con que cuentan las organizaciones para incrementar la motivación. Cada entidad es un sistema complejo, con una cultura específica (con un sistema de valores) que se refleja en el llamado clima organizacional”.

Da Silva. R. (2001) “es un proceso sistemático, administrado y planeado para modificar la cultura, los sistemas y el comportamiento de una organización, con el propósito de mejorar su eficacia para resolver problemas y alcanzar sus objetivos”

La Comunicación

“Uno de los conceptos más idóneos sobre la comunicación es la formulada por Jurgen Habermas la comunicación es acción comunicativa, para lograr el entendimiento recíproco entre los actores del proceso de comunicación, en el que se produce un saber común, validadas a través de las diferencias, el mutuo acuerdo y al intercambio recíproco. Distingue tres tipos de acción racional en la comunicación de los cuales la acción comunicativa es la más completa e idónea entre los seres humanos: Acción instrumental: orientada al interés del éxito, es la manipulación de cuerpos en movimiento orientada a la consecución de un fin. Para solucionar tareas técnicas. Acción estratégica: orientada también al éxito se mide por la influencia que se logra sobre las decisiones de un oponente racional. Acción comunicativa: no se mide en base al éxito sino a través del entendimiento”. Cisneros (2006).

Características Generales del Clima Institucional

“Observatorio de las Políticas Educativas de la Universidad de Chile donde establecen que: el clima Institucional es el conjunto de características psicosociales de una escuela, determinadas por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales que, integrados, confieren un estilo propio a dicha institución, condicionante a la vez de los distintos procesos

educativos, razón por la cual sostienen que debe ser considerado como un indicador de la calidad de la educación al señalar: el ambiente escolar sí es un indicador de calidad ya que tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que posee cada integrante, ya sea, directivo, alumno (a) y padre de familia de la institución educativa y que además, se reflejan en las relaciones personales y profesionales aspectos que deben estar relacionados de manera intrínseca con la misión y visión institucional”.

Los factores que favorecen el clima institucional

La comunicación, planificación y proyección hacia la meta en la capacidad de liderazgo pedagógico y comunitario de los directivos. Predisposición, compromiso y experiencia del maestro de la institución, y su estabilidad en la escuela. Planes y programas que contemplen actividades y vínculos significativos entre la institución y las familias y el apoyo de éstas a la actividad escolar.

“Los factores psíquicos, anímicos, familiares, sociales, deben ser atendidos reflexionando en cada uno de manera muy particular a través de una atención y motivación en el compromiso adquirido, procurando la comunicación como una de las herramienta más potentes para desarrollar la motivación de los colaboradores y miembros del equipo de trabajo los que pueden ser apreciados como estímulos que sienten cada uno de los actores en el puesto que se desenvuelven, al ser atendidos en sus diferentes requerimientos, se redundará como aporte al gran objetivo plateado, procurando potenciar el desempeño y favorecer así la convivencia armónica”. MINEDU (2012).

“Estos estímulos suelen tornarse positivos o negativos, motivadores o des motivadores, por eso es conveniente que todos estén conscientes del grado de responsabilidad de cada uno de los miembros en este proceso, así como la autonomía y la integración con los compañeros. Con el ánimo de fomentar las capacidades que tiene cada actor en su formación ya sea de estudios, de experiencias socio-afectivas en el medio familiar, en la institución y en la sociedad que lo rodea”. MINEDU (2012).

Satisfacción

“La satisfacción es un conjunto de sentimientos que reflejan la conformidad que tienen los miembros de la organización frente a determinados aspectos que la conforman. Chruden y Sherman expresan que la satisfacción: Se describe como una disposición psicológica del sujeto a su trabajo, constituida por un grupo de actitudes o sentimientos. La satisfacción debe ser entendida y manejada de manera que se eviten algunos resultados en forma de insatisfacción que pueda afectar en forma negativa a las organizaciones. Existen algunos tipos de satisfacción, entre ellos tenemos los siguientes: Relaciones con sus Compañeros: Es el trato que existe de persona a persona, es decir, si hay comunicación armoniosa entre ellos en el área de trabajo”. Cruden y Sherman (1996)

Tipos de clima laboral

Clima de Tipo Autoritario

“Autoritarismo explotador se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y los empleados es casi nula y la decisión son tomadas únicamente por los jefes, es decir, que son ellos los que, de forma exclusiva”.

Autoritarismo Paternalista:

“Se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus empleados, se utilizan los castigos y las recompensas como fuentes de motivación para los empleados y los supervisores manejan muchos mecanismos de control. En este tipo de clima, la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado. La mayor parte de las decisiones son tomadas directamente por los directivos, quienes tienen una relación con sus empleados como la existente entre el padre y el hijo, protegiéndolos, pero no fiándose totalmente de su conducta”.

Clima de Tipo Participativo

“Consultivo se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus empleados, Existe una interacción fluida entre ambas partes, se delegan las funciones y se da principalmente una comunicación de tipo descendente. La estrategia se determina por equipo directivo, no obstante, según el nivel que ocupan en la organización, los trabajadores toman decisiones específicas dentro de su ámbito de actuación”.

Participación en equipos de trabajos

“Existe una plena confianza de los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la interacción de todos los niveles, la comunicación dentro de la organización se realiza en todos los sentidos. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo entre supervisor y empleado se basan en la amistad y la responsabilidad son compartidas. El funcionamiento de este sistema es el trabajo en equipo como el mejor medio para alcanzar los objetivos, cuyo cumplimiento es la base para efectuar la evaluación del trabajo que han llevado a cada los empleados. Coincidentemente la organización formal y la informal”.

Metodología

“Es Científica: utilizaremos el método científico, es decir un sistema conceptual, definiciones operacionales, hipótesis, variables e indicadores. No experimental: porque se observan situaciones ya existentes, no provocadas y las variables ya han ocurrido y no pueden ser modificadas al igual que sus efectos. De manera sistemática y empírica donde las variables serán analizadas en el contexto natural de cada institución educativa. Mixto: la investigación (o metodología) recolectan, analizan y combinan datos cuantitativos y cualitativos en un único estudio o en un programa de investigación multifase”. Hernández y col. (2014).

Población

“Personal docente y personal administrativo del nivel primaria de la Institución Educativa 6022 La Inmaculada Del Distrito De Villa María Del Triunfo-Lima. Personal docente del nivel primaria de las instituciones educativas de la zona de Cercado y alrededores del distrito de Villa María del Triunfo, Lima: I.E.7054, I.E. 7055 Túpac Amaru II, I.E. 6014, I.E.7073 Santa Rosa de Lima.El personal administrativo del nivel primaria de las instituciones educativas de la zona de Cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima: I.E.7054, I.E. 7055 Túpac Amaru II, I.E. 6014, I.E.7073 Santa Rosa de Lima.”

Muestra

La muestra es la parte de la población que se selecciona, de quienes se obtiene la información para el desarrollo de la investigación. En esta investigación el tamaño de la muestra está constituida por: Personal docente y personal administrativo del nivel primaria. De las dos instituciones educativas.

La selección es probabilística generalizadas de los administrativos y docentes instituciones del nivel primaria del cercado de Villa María del Triunfo La selección es a través de la siguiente formula.

Proceso de prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis Nula (Ho)

No existe relación entre la gestión del director y el clima organizacional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019.

Hipótesis Alterna (Ha)

Existe significativa relación entre la gestión del director y el clima organizacional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019.

Modelo Estadístico de la prueba Rho Spearman

Utilizaremos la prueba Rho Spearman porque los datos son no paramétricos de tipo ordinal para lo cual utilizaremos la siguiente formula:

Gestión del director y el clima organizacional educativa

Tabla 1

Correlaciones entre La Gestión del director y el Clima Organizacional educativa.

Correlaciones				
			gestión (agrupado)	clima (agrupado)
Rho de Spearman	gestión (agrupado)	Coeficiente de correlación	de 1,000	0,464**
		Sig. (bilateral)	0.0	0,000
		N	134	134
	Clima (agrupado)	Coeficiente de correlación	de 0,464**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0.0
		N	134	134

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

“Como se muestra en la Tabla 1, la Gestión del director y el Clima Organizacional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019, según la correlación de Rho de Spearman de 0,464 es MODERADA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según las pruebas de la independencia (**p < .000) altamente significativo, se acepta la hipótesis: La gestión del director y el clima Organizacional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019”.

Correlaciones entre la planificación del director y el clima organizacional educativa.

Hipótesis Específicas

Primera Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho)

No existe relación entre la planificación del director con en el clima organizacional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019.

Hipótesis Alterna (Ha)

Existe significativa relación entre la planificación del director con en el clima organizacional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019.

Modelo Estadístico de la prueba Rho Spearman

Utilizaremos la prueba Rho Spearman porque los datos son no paramétricos de tipo ordinal para lo cual utilizaremos la siguiente formula:

Tabla 2

Correlaciones entre la planificación del director y el Clima Organizacional

		Correlaciones		
			planificación (agrupado)	clima (agrupado)
Rho de Spearman	planificación (agrupado)	Coeficiente de correlación	de 1,000	0,354**
		Sig. (bilateral)	0.0	0,000
		N	134	134
	Clima (agrupado)	Coeficiente de correlación	de 0,354**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0.0
		N	134	134

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

“Como se muestra en la Tabla 2 la planificación del director y el Clima Organizacional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019, según la correlación de Rho de Spearman de 0,354 es BAJA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba de la independencia (**p < .000) altamente significativo, se acepta la hipótesis: La planificación del director es significativa en el clima organizacional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019”.

Correlaciones entre la organización del director y el clima organizacional educativas

Segunda Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho)

La Organización del director no se asocia con el clima organizacional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019.

Hipótesis Alternativa (Ha)

La Organización del director se asocia significativamente en el clima organizacional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019.

Utilizaremos la prueba Rho Spearman porque los datos son no paramétricos de tipo ordinal para lo cual utilizaremos la siguiente fórmula:

Utilizaremos la siguiente tabla de comparación para establecer el nivel de correlación:

Tabla 3

Correlaciones entre la Organización del director y el Clima Organizacional docente

		Correlaciones		
			organización (agrupado)	clima (agrupado)
Rho de Spearman	organización (agrupado)	Coeficiente de correlación	de 1,000	0,272**
		Sig. (bilateral)	0.0	0,001
		N	134	134
	clima (agrupado)	Coeficiente de correlación	de 0,272**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	0.0
		N	134	134

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

“Como se muestra en la Tabla 3 la Organización del director se asocia en el Clima Organizacional docente en el nivel primario de las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019, según la correlación de Rho de Spearman de 0,272 es BAJA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según las pruebas de la independencia (***) $p < .001$) altamente significativo, se acepta la hipótesis: La Organización del director se asocia significativamente en el clima organizacional docente en el nivel primario de las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019”.

Correlación entre el control del director y el clima organizacional del personal docente

Tercera Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho)

No Existe relación significativa entre la gestión de control del director y el clima organizacional en las instituciones educativas que permiten lograr la eficacia y la eficiencia del rendimiento laboral en el cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019

Hipótesis Alterna (Ha)

Existe relación significativa entre la gestión de control del director y el clima organizacional en las instituciones educativas que permiten lograr la eficacia y la eficiencia del rendimiento laboral en el cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019.

Modelo Estadístico de la prueba Rho Spearman

Utilizaremos la prueba Rho Spearman porque los datos son no paramétricos de tipo ordinal para lo cual utilizaremos la siguiente formula:

Tabla 4

Correlación entre la gestión de Control del director y el Clima Organizacional del personal docente

		Correlaciones		
			control (agrupado)	clima (agrupado)
Rho de Spearman	Control (agrupado)	Coeficiente de correlación	de 1,000	0,402**
		Sig. (bilateral)	0.0	0,000
		N	134	134
	Clima (agrupado)	Coeficiente de correlación	de 0,402**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0.0
		N	134	134

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

“Como se muestra en la Tabla 4 Existe relación significativa entre la gestión de Control del director y el Clima Organizacional en las instituciones educativas permiten lograr la eficacia y la eficiencia del rendimiento laboral en el cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019, según la correlación de Rho de Spearman de 0,402 es BAJA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según las pruebas de la independencia (**p < .000) altamente significativo, se acepta la hipótesis: Existe relación significativa entre la gestión de Control del director y el Clima Organizacional en las instituciones educativas permiten lograr la eficacia y la eficiencia del rendimiento laboral en el cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima – 2019”.

Conclusiones

Se ha demostrado que:

Existe relación significativa entre la gestión del director y el clima organizacional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, según la correlación de Rho de Spearman de 0,464 es MODERADA..... asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba de la independencia (**p < .000) altamente significativo, se acepta la hipótesis: La relación significativa

entre la gestión del director y el clima Organizacional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo.

La asociación entre la planificación del director con el Clima organizacional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, según la correlación de Rho de Spearman de 0,354 es BAJA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis: La planificación del director con el Clima organizacional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo.

La organización del director se asocia con el Clima institucional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, según la correlación de Rho de Spearman de 0,272 es BAJA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .001$) altamente significativo, se acepta la hipótesis: La Organización del director se asocia con el clima institucional en las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo.

Existe relación significativa entre la gestión de control del director y el clima organizacional en las instituciones educativas que permiten lograr la eficacia y la eficiencia del rendimiento laboral en el cercado del distrito de Villa María del Triunfo, según la correlación de Rho de Spearman de 0,402 es BAJA asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba de la independencia ($***p < .000$) altamente significativo, se acepta la hipótesis: Existe relación significativa entre la gestión de control del director y el clima organizacional en las instituciones educativas que permiten lograr la eficacia y la eficiencia del rendimiento laboral en el cercado del distrito de Villa María del Triunfo.

Recomendaciones,

Se recomienda que;

Se promueva la planificación del director para mejorar el clima organizacional en las instituciones educativas.

La organización del director para mejorar el clima organizacional en las instituciones educativas.

La capacitación a los directores en temas relacionados con planificación, control y organización del director.

La capacitación a los directores en temas relacionados con gestión del director y clima organizacional en las instituciones educativas.

Referencias Bibliográficas

Albino (2006). El Clima Organizacional en la Escuela Telesecundaria.

Berrocal, S. (2007). Clima institucional y la calidad de servicio educativo ofertado en las instituciones educativas públicas. Tesis Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima.

Chiavenato, A. (2006). El Comportamiento Organizacional. Chile: Talleres Litográficos.

Cuevas, C. (2010), Variables del Clima Organizacional. Recuperado de: <http://psicologiayempresa.com/caracteristicas-del-clima-organizacional.html>

Dessier, G. (2006). Organización y Administración. Enfoque Situacional.

Delgado, K. Gadea, W. y Vera, S. (2018). Rompiendo Barreras en la Investigación. UTMACH, Colección Redes 2017.

Díaz, C. (2007). Características del Liderazgo ante Situaciones Adversas.

Duque, M. (2009) Tesis: Desarrollo del modelo de clima organizacional Maqui avícola Ltda. Recuperado de: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/comunicacion/tesis307.pdf>

Espinoza, Q. (2009). Tesis “Relación del clima institucional con el rendimiento de los estudiantes de la facultad de ciencias administrativas. Lima.

Fernando. (2005). Organización y Recursos Humanos. Barcelona, España

García, L. (2009). Influencia del Clima Organizacional en el desempeño docente en Instituciones Educativas de la UGEL 14 Oyón. Tesis para optar el título de Magister en educación con Mención en Gestión de la educación. Lima, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Garza, D. (2010) Tesis: El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas.

Gómez, I. (2009), El diagnóstico del clima organizacional en las empresas: Una experiencia cubana – Latinoamérica Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/diagnostico-del-clima-organizacional-en-las-empresas.htm>

González. M y Olivares .S. (2005). Comportamiento Organizacional: Un enfoque Graduate School of Business Administration. E.U.A.

Hernández, L. (2007). Lecturas de Metodología de la Investigación.

Hernández, R. (2006). Metodología de la Investigación

Zárate, D. (2013) Tesis Estilo de liderazgo del director y la calidad del servicio educativo. Lima Universidad Nacional Mayor de San Marcos.