

EVALUACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE LA RED N° 11 DEL DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO. REGIÓN LIMA 2016.

EVALUATION OF THE INSTITUTIONAL CLIMATE AND TEACHING PERFORMANCE IN THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE PRIMARY LEVEL OF THE NETWORK N° 11 OF THE DISTRICT OF VILLA MARÍA DEL TRIUNFO. LIMA REGION 2016.

AVALIAÇÃO DO CLIMA INSTITUCIONAL E DO DESEMPENHO DO ENSINO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO DO NÍVEL PRIMÁRIO DA REDE N° 11 DO DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO. LIMA REGION 2016.

Recibido: 13 de julio del 2020

Aprobado: 11 de setiembre del 2020

Elizabeth **BELLIDO CORPUS**¹

Tamara **PANDO EZCURRA**²

Resumen.

Es una investigación cuantitativa, transversal, bivariada, básica. Utilizamos un diseño descriptivo correlacional. Donde tenemos a los dos factores son el ambiente institucional y la ejecución del instructor en “el nivel primario de I.E Trabajada” La población está conformada por 12 I.E. del nivel primaria de 500 docentes y la muestra constituida por 150 docentes de 8 escuelas. En la recolección de datos se diseñó 2 cuestionarios: La variable de la atmósfera institucional que instruye la ejecución.

Los instrumentos cumplen con la confiabilidad y validez. Tenemos la hipótesis “existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en el

¹Maestría en Educación con mención en Evaluación y Acreditación en la Calidad de la Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

²Dra. en Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. ORCID 0000-0003-0301-3440

nivel primaria de I.E Trabajada”

Los resultados rechazan la hipótesis nula, según se observa en los estadísticos, con un nivel de significación del 5%, existiendo evidencia estadística para afirmar que el desempeño docente tiene relación con el clima institucional, pues la correlación de Rho de Spearman da como resultado 0,850 la cual es considerada como “muy buena”. Por lo tanto, es rechazada la hipótesis nula y se toma que la “relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel primaria de I.E Trabajada”

Palabras clave: El clima institucional, desempeño docente.

Abstract.

The research that has been carried out is quantitative, transversal, bivariate, basic. We use a non-experimental causal correlational design. Where the factors of study are the two factors institutional atmosphere and instructor execution in "the primary level of the Network N° 11 of the district of Villa María del Triunfo, Lima region 2016." The population is made up of 12 I.E of the primary level of 500 teachers and the sample constituted by 150 teachers from 8 educational institutions. In the data collection, two questionnaires were designed: the variable of institutional atmosphere variable instructing execution.

The instruments come to fulfill the qualities of reliability and validity. The study has as a research hypothesis that there is a "significant relationship between the institutional climate and the teaching performance at the primary level of Network N° 11 of the district of Villa María del Triunfo, Lima Region 2016".

The results reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, as observed in the statistics of the study groups, with a level of significance of 5%, there being statistical evidence to affirm that the performance of teaching is related to the institutional climate, since Spearman's Rho correlation results in 0.850, which is considered "very good". Therefore, the null hypothesis is rejected and the "significant relationship between the institutional climate and the performance of teaching at the primary level of Network No. 11 of the district of Villa María del Triunfo, Lima 2016 region" is rejected.

Key words: The institutional climate, teaching performance.

Introducción.

Los factores cambiantes de la sociedad actual como la globalización, la postmodernidad, la competitividad a su vez el constante avances tecnológicos y científicos, han influenciado en todos los campos de desarrollo tanto económico, político, cultural, ambiental y social. Toda esta coyuntura nacional e internacional repercute en la educación de un país.

En nuestro país se han desarrollado diversas reformas educativas. Desde 2003, se ha actualizado la nueva Ley General de la Educación (LGE), una Ley Marco que consignó las bases legales de una formación educativa adecuada y conjunto de artículos que ven tangencialmente con la realidad educativa de nuestro país, pues la naturaleza multilingüe y pluricultural, así como el statu quo de las instituciones educativas, la salud mental del magisterio, no refleja el contenido de la Ley de Educación y producen rechazo en los docentes que se ven presionados con situaciones a las que no estaban acostumbrados y se hace necesario romper los paradigmas de la falta de supervisión, naturalmente este fenómeno afecta el entorno interno de la institución educativa afectando el clima institucional. Por ello se hace necesario una evaluación para comprobar si afecta o no el desempeño docente, la cual no sólo tienen que ver con la naturaleza de la instrucción a través de una progresión de proposición, sino de la evaluación y acreditación para certificar esta calidad se produce a través de la “Ley del SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa)” que se aprueba en el 2006, y que se convierte en un instrumento muy valioso para medir esta calidad de la que hablamos y de la que dependen el clima de enseñanza- Aprendizaje en fundamentos instructivos.

El clima institucional en el marco de los buenos términos laborales y la resolución de conflictos entre docentes, administrativos y directivos. Como lo afirma:

Reyna (2008) es el ambiente que se genera a partir de la convivencia en el día a día de sus participantes y hay relación con el comportamiento, motivaciones, creencias, valores, con el que llegan a la institución no solo docentes, administrativos y directivos sino también los que reciben el servicio de este conjunto con sus familiares”

Nosotros abordaremos en esta investigación a los tres primeros actores señalados por el autor, es decir, directivos, docentes y administrativos, pues las relaciones interpersonales y profesionales positivas y favorables son fundamentales para

que la institución educativa tenga un clima saludable y que efectivamente su influencia en el desempeño docente sea adecuada y puedan crearse condiciones de convivencia armoniosa. En la exploración realizada en “las instituciones de la Red N° 11 de la UGEL 01 del distrito de Villa María del Triunfo”, observamos descontento, cierta incertidumbre ante las evaluaciones de desempeño por rúbricas, desmotivación por las bajas remuneraciones salariales, confusión ante los constantes cambios del currículo nacional, malos entendidos, desconfianza, conflictos entre docentes, falta de reconocimiento de los logros y buenas prácticas de algunos docentes. Todo este panorama no contribuye a un clima institucional adecuado, ni a un buen desempeño docente, asimismo, la producción de sus trabajos se ve disminuido en sus aportes pedagógicos y son nudos críticos que obstaculizan la naturaleza de las formas de aprendizaje-enseñanza; este “ambiente o personalidad” es lo que llamamos clima institucional o clima organizacional.

En este contexto es que nos resulta importante evaluar la conexión entre el ambiente institucional de 8 establecimientos de la dimensión esencial y la presentación del instructor, para lo cual se busca la presente investigación “determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente”, ya que en las diferentes instituciones educativas del país se observa que no existe la preocupación necesaria por crear un clima institucional adecuado donde el director sea un líder, que estimulen una buena convivencia entre profesores, padres de familia, trabajadores del centro educativo, el alumnado, el nivel de comunicación sea el adecuado y las condiciones laborales sean óptimas. Ello se traducirá en una comunidad educativa capaz de formar ciudadanos que contribuyan al progreso de la sociedad y el país.

Partiendo de la premisa que el clima de la institución puede actuar como un obstáculo para la presentación del profesor, pero también puede ser una razón para la dinamización y motivación, siendo influencia para un mejor desempeño del docente, siendo importante orientar al ambiente institucional preguntar por, como camino directo hacia el éxito educativo en toda en la “Red N° 11 de Villa María del Triunfo”.

Trahtemberg (2012a) plantea la premisa de si es prudente suponer que exista calidad educativa si los directivos no tienen liderazgo y poder de decisión, que no tienen ética ni valores, que no están capacitados para hacer de sus instituciones un lugar armonioso y donde la comunicación con los demás estamentos de la institución educativa se muestre proclive a una educación eficaz y eficiente. Más aún, el mismo

autor (2012b) señala que un factor clave que frena a la mejora de un ambiente institucional decente. es la fuerte ineficiencia en la gestión, que depende primordialmente de las capacidades éticas y profesionales del director, el cual no tiene formación en gestión administrativa, pueden ser muy buenos docentes, de larga trayectoria y experimentados, sin embargo, no necesariamente poseen los conocimientos para la práctica administrativa, la cual tiene su propia lógica y su propio “modus operandi”. Puede existir la voluntad de hacer una buena gestión, pero se requiere de la técnica y los conocimientos necesarios. Esta improvisación genera un ambiente de insatisfacción entre los docentes y demás trabajadores generando que el clima institucional no sea satisfactorio con el consiguiente efecto negativo en un inadecuado desempeño docente.

Por esta razón, justificamos lo esencial que es saber que se debe trabajar conjuntamente el ambiente institucional con la ejecución educativa aportando información para que se trabaje conjuntamente entre colaboradores en una institución dándole un enfoque para una mejora. Buscamos nosotros si existe relación entre el clima institucional y el desempeño del profesional para mejorar los procesos de enseñanza que se imparten a los discentes de primaria de la educación básica regular en el distrito de Villa María del Triunfo, Lima.

Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel primaria de I.E Trabajada

Objetivos Específicos.

1. Establecer la conexión entre la autoridad de los ejecutivos y la ejecución de la demostración en la dimensión esencial de la Red N ° 11 de la región de Villa María del Triunfo, área Lima 2016.
2. Distinguir la conexión entre la correspondencia y mostrar la ejecución en la dimensión esencial de la Red N ° 11 de la localidad de Villa María del Triunfo, área Lima 2016.
3. Percibir la conexión entre las condiciones de trabajo y mostrar la ejecución en la dimensión esencial de la Red No. 11 en el área de Villa María del Triunfo, distrito Lima 2016.

Resultados y Discusión.

Figura N° 1: Composición porcentual del nivel de liderazgo



Fuente: Elaboración Propia

En la figura N° 1, observamos que el grupo mayoritario del nivel primaria de la Red N° 11 del distrito de Villa María del Triunfo, región Lima 2016; 55 docentes; es decir, el 36,7% representa al grupo que presenta un nivel deficiente de liderazgo, 48 docentes consideran que tienen un nivel de liderazgo regular con 32%. El 31,3% al grupo que presenta niveles bueno de liderazgo, lo cual representa a 47 docentes.

Figura N° 2: Composición porcentual del nivel de comunicación



Fuente: Elaboración Propia

En la figura N° 2, observamos que el grupo mayoritario del nivel primaria de I.E Trabajada 52 docentes; es decir, el 34,7% representa al grupo que presenta un buen nivel de comunicación. 49 docentes que tienen un nivel de comunicación regular con 32,7%. El 32,7% al grupo que presenta niveles deficientes de comunicación, lo cual representa a 49 docentes.

Figura N° 3: Composición porcentual del nivel de condiciones laborales



Fuente: Elaboración Propia

En la figura N° 3, observamos que el grupo mayoritario del nivel primaria de I.E Trabajada 67 docentes; es decir, el 44,7% representa al grupo que presenta un deficiente de condiciones laborales. 48 docentes que tienen un nivel de condiciones laborales regular con 32%. El 23,3% al grupo que presenta buenas condiciones laborales, lo cual representa a 35 docentes.

Figura N° 4: Composición porcentual del nivel de clima institucional



Fuente: Elaboración Propia

En la figura N° 4, observamos que el grupo mayoritario del nivel primaria de I.E Trabajada 95 docentes; es decir, el 63,3% representa al grupo que presenta un deficiente de clima institucional. 38 docentes que tienen un nivel de clima institucional regular con 25,3%. El 11,3% al grupo que presenta un buen clima institucional, lo cual representa a 17 docentes.

Figura N° 5: Composición porcentual del nivel de desempeño docente



Fuente: Elaboración Propia

En la figura N° 5, observamos que el grupo mayoritario del nivel primaria de I.E Trabajada 89 docentes; es decir, el 59,3% representa al grupo que presenta un regular de desempeño docente. 31 docentes que tienen un nivel de desempeño docente deficiente con 20,7%. El 20% al grupo que presenta un buen desempeño docente, lo cual representaa 30 docentes.

Discusión de los resultados

muestra la dimensión esencial de la Red N ° 11 en el área de Villa María del Triunfo, Región de Lima 2016. Se pueden ver los puntos de vista de las reuniones de investigación, la dimensión de notoriedad es $p = 0.00$ no tanto como $p = 0.05$ ($p < \alpha$) con una dimensión de inmensidad del 5%, si existe una prueba objetiva que confirme que existe una conexión entre la atmósfera institucional y que muestra la ejecución en la dimensión esencial.

Según la conexión Rho de Spearman, esto es 0.850, por lo que es MUY BUENO. Por lo tanto, se rechaza la especulación no válida y debemos: hay una conexión entre la atmósfera institucional y la ejecución de muestra en la dimensión esencial de la Red N °11 en la región de Villa María del Triunfo, Región de Lima 2016.

“El liderazgo es considerado como una de las principales habilidades directivas que deben de expresar los gerentes y los dirigentes de organizaciones” (Madrigal, 2009). Coincidimos con la autora en que, de acuerdo a la primera hipótesis que señala que existe una conexión crítica entre la administración de los ejecutivos y la ejecución de

la demostración en la dimensión esencial de la Red 11 de la localidad de Villa María del Triunfo, Lima 2016. Se valoran los conocimientos de los grupos de investigación, siendo la dimensión de notoriedad $p = 0.00$ no tanto como $p = 0.05$ ($p < \alpha$).

Según la conexión Rho de Spearman, esto es 0.585, razón por la cual es una relación MODERADA. De esta manera, se rechaza la teoría inválida y tenemos una conexión entre la administración de los jefes y la ejecución de la demostración en la dimensión esencial de la Red 11 de la región de Villa María del Triunfo, Lima 2016.

Munich y García (2000) “definen la comunicación como el proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social.”

Robbins (1999: 376) señala que: “ningún grupo puede existir sin la comunicación: ésta es la transmisión de significados entre sus miembros. Sólo mediante la transmisión de significados de una persona a otra se puede compartir información e ideas.”

Por lo que estamos de acuerdo con el autor, en cuanto a la segunda hipótesis la cual señala que existe una conexión entre la correspondencia y la ejecución del educador en la dimensión esencial de la Red N ° 11 en la localidad de Villa María del Triunfo, Región de Lima 2016. Se pueden ver los conocimientos de las reuniones de examen, la dimensión de criticidad $p = 0,00$ menor que $p = 0,05$ ($p < \alpha$) con un nivel de significación del 5%, si existe evidencia estadística para afirmar que existe una conexión entre correspondencia y ejecución del instructor. en el nivel primaria.

De acuerdo a la correlación de Rho de Spearman esta es de 0,459, por lo que es correlación MODERADA. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y tenemos que: existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en el nivel primaria de I.E Trabajada

Como menciona Vargas (2000), *“mientras los procesos de evaluación tradicional del desempeño están relacionados con virtudes laborales como disciplina, puntualidad y obediencia, [los procesos contemporáneos] han dado paso a la demanda por competencias como capacidad de análisis, trabajo en equipo, negociación, capacidad de aprendizaje permanente, solución de problemas, etc.”*

De esta forma, la tercera hipótesis que dice: “existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño docente en el nivel primaria de la Red 11 del distrito de Villa María del Triunfo, Región Lima 2016,” está comprobada cuantitativamente. Se valoran las medidas de los manojos de examen, siendo la dimensión de importancia $p= 0,00$ menor que $p=0,05$ ($p < \alpha$) con un nivel de significación del 5%, si existe evidencia estadística para afirmar que existe relación de condiciones laborales y el desempeño docente en el nivel primaria.

De acuerdo a la correlación de Rho de Spearman esta es de 0,417, por lo que es correlación MODERADA. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y tenemos que: existierelación entre condiciones laborales y el desempeño docente en el nivel primaria de I.E Trabajada

Procesadas y analizadas las dimensiones, se obtuvo los siguientes resultados:

A.- Clima Institucional

En cuanto a la variable CLIMA INSTITUCIONAL, observamos que el grupo mayoritario del nivel primaria de la Red N° 11 del distrito de Villa María del Triunfo, región Lima 2016, 95 docentes; es decir, el 63,3% representa al grupo que presenta un deficiente de clima institucional. 38 docentes que tienen un nivel de clima institucional regular con 25,3%. El 11,3% al grupo que presenta un buen clima institucional, lo cual representa a 17 docentes.

En cuanto a la dimensión LIDERAZGO, observamos que el grupo mayoritario del nivel primaria de la Red N° 11 del distrito de Villa María del Triunfo, región Lima 2016, 55 docentes; es decir, el 36,7% representa al grupo que presenta un nivel deficiente de liderazgo 48 docentes que tienen un nivel de liderazgo regular con 32%. El 31,3% al grupo que presenta niveles bueno de liderazgo, lo cual representa a 47 docentes.

En cuanto a la dimensión COMUNICACIÓN, observamos que el grupo mayoritario del nivel primaria de la Red N° 11 del distrito de Villa María del Triunfo, región Lima 2016, 52 personas; es decir, el 34,7% representa al grupo que presenta un buen nivel de comunicación 49 docentes que tienen un nivel de comunicación regular con 32,7%. El 32,7% al grupo que presenta niveles deficientes de comunicación, lo cual representa a 49 docentes.

En cuanto a la dimensión CONDICIONES LABORALES, observamos que el grupo mayoritario del nivel primaria de la Red N° 11 del distrito de Villa María del Triunfo, región Lima 2016, 67 docentes; es decir, el 44,7% representa al grupo que presenta un deficiente de condiciones laborales 48 docentes que tienen un nivel de condiciones laborales regular con 32%. El 23,3% al grupo que presenta buenas condiciones laborales, lo cual representa a 35 docentes.

B.- Variable desempeño docente

En cuanto a la variable DESEMPEÑO DOCENTE, observamos que el grupo mayoritario del nivel primaria de la Red N° 11 del distrito de Villa María del Triunfo, región Lima 2016, 89 docentes; es decir, el 59,3% representa al grupo que presenta un regular de desempeño docente. 31 docentes que tienen un nivel de desempeño docente deficiente con 20,7%. El 20% al grupo que presenta un buen desempeño docente, lo cual representa a 30 docentes.

Conclusiones

Primero.- Se ha observado que existe una conexión entre la atmósfera institucional y la ejecución que muestra la dimensión esencial, con $p = 0.00$ no tanto como $p = 0.05$ ($p < \alpha$). Según la conexión de Rho de Spearman, esto es de 0,850, por lo que es MUY BUENO y por ser excepcionalmente grande, rechaza la especulación no válida y tenemos eso: existe una conexión entre la atmósfera institucional y la ejecución docente en el nivel primaria de la Red N° 11 del distrito de Villa María del Triunfo, región Lima 2016.

Segundo.- Se ha observado que existe una conexión entre la iniciativa y que muestra la ejecución en la dimensión esencial, con $p = 0.00$ no tanto como $p = 0.05$ ($p < \alpha$). Según la conexión del Rho de Spearman es 0.585, y siendo muy crítico, rechaza la especulación inválida y tenemos eso: hay una conexión entre la iniciativa y la ejecución del instructor en el nivel primaria de I.E Trabajada

Tercero.- Se ha observado que existe una conexión entre la correspondencia y que muestra la ejecución en la dimensión esencial, con la dimensión de centralidad $p = 0,00$ no tanto como $p = 0,05$ ($p < \alpha$). Como lo indica la conexión del Rho de Spearman es 0.459 y es extremadamente crítico, rechaza la especulación no válida y tenemos eso: hay una conexión entre la correspondencia y la ejecución del educador en el nivel primaria de la Red N° 11 del distrito de Villa María del Triunfo, región Lima 2016.

Cuarto.- Se ha observado que existe una conexión entre las condiciones de trabajo y la ejecución del educador en la dimensión esencial, con la dimensión de criticidad $p = 0,00$ no tanto como $p = 0,05$ ($p < \alpha$). Según la conexión Rho de Spearman es 0.417 y es extremadamente crítico, rechaza la especulación no válida y tenemos que: hay una conexión entre las condiciones de trabajo y la ejecución del instructor en el nivel primariade I.E Trabajada

Referencias Bibliográficas

- Madrigal, L (2009) Aptitudes de gestión. Pearson. Prentice Hall. México DF
- Múnich y García (2000). Fundamentos de la Administración. Publicación Trillas. Segunda versión. México
- Reyna, D. (2008). La calidad educativa y el clima institucional. Descargado de: mografias.com el 17/06/2014.
- Robbins, S. (1990). Organizacional theory. México: Prentice Hall.
- Trahtemberg, L. (2012a) "Desaprender y reaprender: reflexiones sobre el trabajo del mandato". Fundación SM Perú e Instituto de Apoyo.
- Trahtemberg, L. (2012b) Discusión "Ley de cambio de instructor" Lima-Perú.
- Vargas, Fernando (2000) De las excelencias del trabajo a las habilidades clave: otra idea para las solicitudes antiguas. Boletín CINTEFOR. Agosto diciembre.