

## **Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura**

### **Institutional climate and teaching performance in the educational institutions of the rural educational network of the district of Maranura**

Alejandro Flórez Lucana<sup>1</sup> Danitza Luisa Sardón Ari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Unidad de Gestión Educativa Local La Convención, Institución Educativa N° 50254 de Huallpamayta, CP Huallpamayta, La Convención, Perú. [Aflorezlucana@gmail.com](mailto:Aflorezlucana@gmail.com)

<sup>2</sup>Universidad Nacional del Altiplano, Escuela Profesional de Educación Primaria, Av. Floral 1153, Puno Perú.

#### **RESUMEN**

En esta investigación el propósito fue determinar el nivel de desempeño docente de las Instituciones Educativas primarias de la Red Educativa Rural Maranura. Ello implica que si los directores influyen en el clima institucional y desempeño docente. Desde el punto de vista teórico es necesario abordar el tema de clima institucional y desempeño docente la misma que contribuirá en la mejora de la calidad educativa. Desde el punto de vista metodológico, los instrumentos y la metodología utilizada, pueda servir de fuente de información para futuros trabajos de investigación y desde el punto de vista práctico, conociendo el problema de bajo rendimiento desempeño docente y con los resultados de la investigación se ha propuesto capacitación permanente y cumplimiento de su trabajo efectivo. También permitirá determinar el clima institucional y desempeño docente entre el director y docentes de las instituciones educativas Instituciones Educativas primarias de la Red Educativa Rural Maranura. Además, el trabajo de investigación es un aporte para futuras investigaciones, en los aspectos teóricos y práctico para un mejor desempeño laboral en instituciones educativas, adoptando nuevas posturas educativas.

#### **Palabras claves**

Clima institucional, Competencia, Desempeño docente, Red educativa rural

#### **ABSTRACT**

In this research the purpose was to determine the level of teaching performance of the Primary Educational Institutions of the Maranura Rural Educational Network. This implies that if the principals influence the institutional climate and teaching performance. From a theoretical point of view, it is necessary to address the issue of institutional climate and teacher performance, which will contribute to the improvement of educational quality. From the methodological point of view, the instruments and the methodology used, can serve as a source of information for future research work and from the practical point of view, knowing the problem of poor performance in teaching and with the results of the investigation it has been proposed permanent training and fulfillment of their effective work. It will also allow determining the institutional climate and teaching performance between the director and teachers of the educational institutions Primary Educational Institutions of the Maranura Rural Educational Network. In addition, the research work is a contribution for future research, in the theoretical and practical aspects for a better job performance in educational institutions, adopting new educational positions.

#### **Keywords**

Institutional climate, competition, Teaching performance, Rural educational network



## INTRODUCCIÓN

Hecha las revisiones de los trabajos que tienen relación con el que se realiza, se ha podido encontrar algunos trabajos los que a continuación se detallan: El trabajo de tesis presentado por Hinojosa (2010), de la Universidad Playa Ancha (2010) en la tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, llega a la siguiente conclusión: Parece lógico concluir que efectivamente existe una relación directa entre el clima institucional y desempeño docente.

Esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, el desempeño docente de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima institucional tenga una construcción también positiva y adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción o desempeño ya que esta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional.

El trabajo de tesis presentado por Tenazoa y Cardozo (2015), en la tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Universidad Nacional de la Amazonía peruana, período 2013, concluyen que existe evidencia empírica que demuestra que existe relación entre el nivel del Clima Organizacional y el nivel de Satisfacción en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013. Con lo queda demostrada la hipótesis planteada en la presente investigación. El trabajo de tesis presentado por. Matos, en la universidad Rafael Beloso Chacín (URBE) en la tesis titulada: Competencias gerenciales y desempeño laboral de autoridades en universidades nacionales experimentales. El estudio estuvo orientado a determinar la relación entre las competencias gerenciales y desempeño laboral de las autoridades de las universidades nacionales

¿Qué es clima institucional?, son muchas y variadas las definiciones sobre el Clima institucional al respecto tenemos algunas definiciones que nos parecen más pertinentes para la realización del presente trabajo por cuanto la conceptualiza en forma clara y precisa. (Gibson 1984) y sus colaboradores afirman que las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentren, ello debido al tipo de relaciones e interrelaciones que se producen en cada institución debido al comportamiento de las personas a la estructura de la institución y los procesos que se producen en ella. Mientras (Chiavenato 1984) afirma que: “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. (...) el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos.” (p.464). Así algunas personas son más sensibles que otras y pueden percibir de diferentes formas ya sea negativamente o de forma satisfactoria el clima que se produce en el interior de su institución resultado de un conjunto de aspectos formales e informales de la organización misma y de las relaciones interpersonales existentes. (Pulido 2003) señala: “La Percepción del micro entorno que surge como resultado tanto de pautas de comportamientos cotidianas y diferenciadas (...) como de valores estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella.”. En esta forma las personas al interactuar y poner en práctica sus valores crean un determinado ambiente dentro de la institución. Pero la concepción las acertada es la de Martin clima institucional es al medio ambiente de trabajo generado en una EE. Partir de las vivencias cotidianas de sus miembros de la escuela, estos cambios tienen que ver con las actitudes, creencias y valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en cada trabajador

Existirá una diferencia entre clima institucional y clima escolar, al respecto Flores (2018) manifiesta que el clima escolar tiene un grado de correlación moderado y positivo con el nivel de



desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, debido a que los docentes califican el clima escolar como regular, esto se relaciona con los buenos niveles de desempeño docente.

La motivación de los docentes se refuerza al tener un buen clima escolar en su cotidiano, más allá de recursos físicos o limitaciones existentes, siendo importante reforzar acciones enfocadas en estos temas para llegar a tener escuelas eficaces (López, Efstathios, Herrera, & Apolo, 2018)

Es de suma importancia prestar atención al clima institucional y buen desempeño docente que se tiene en una institución ya que esto puede ayudar a aumentar o disminuir el rendimiento de ello, si los trabajadores se sienten identificados integrados a la institución es probable que sea más eficiente a la hora de trabajo. Según un estudio realizado por The conference Boatyd únicamente de 45% de los trabajadores se encuentran satisfechos en su puesto de trabajo y cuando hace 26 años el 61 % de los trabajadores de encontraban satisfechas.

Referente al tratamiento del desempeño docente implica considerar cómo éste es descrito en el sistema educativo nacional, teniendo en cuenta las disposiciones específicas del marco normativo y los planteamientos del Proyecto Educativo Nacional.

Según la Constitución Política, el Estado garantiza la existencia y ejercicio de la profesión docente, a la que considera carrera pública y procura, junto con la sociedad, su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes.

La docencia es definida en documentos fundamentales de política educativa como la Ley N° 28044, Ley General de Educación, y la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, como una profesión de carácter ético, asociada a fines sociales, con autonomía para desarrollar su trabajo en el marco del sistema y de la institución educativa y con responsabilidad sobre el proceso y el logro educativo de sus estudiantes en cuanto Individuos y en cuanto grupo. Así se especifica la misión del profesor:

Mientras los autores presentaron el comportamiento ideal del perfil del profesor, basados en la el Libro Blanco para la Reforma del Sistema Educativo (1989), publicado por el Ministerio de Educación y Ciencia de España, en donde se precisa el perfil ideal del profesor, en contra posición y muy diferente al profesor tradicional. Entre los elementos del perfil propuestos por el Ministerio de Educación y Ciencia (citado por Roa, Moreno y Vacas, 2001), se expresa lo siguiente:

Favorecen el buen clima institucional la dimensión de motivación y la dimensión de participación y ello se debe fundamentalmente al alto grado de motivación intrínseca existente en los Oficiales Instructores por el hecho de trabajar en el más importante centro de formación de la Institución, la Escuela Militar de Chorrillos (López J. , 2017)

Referido al clima institucional y el desempeño docente existe relación directa y significativa entre las normas consensuadas y el desarrollo profesional del docente en las instituciones educativas de la Red Educativa de Colca Huancavelica (Buendía, 2019)

El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza `para todos, en las etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos.

En la investigación titulada el Currículo Nacional y el Desempeño Docente manifiesta que el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70010 GUE San Carlos de

Puno es significativo según los criterios e indicadores de las rúbricas de evaluación del desempeño docente (Achata, 2018)

Por su parte, el Proyecto Educativo Nacional (aprobado por RS N° 001-2007-ED), plantea “transformar las prácticas pedagógicas en la educación básica” (política 7), y señala algunos criterios de buenas prácticas (política 7.1). También propone asegurar el desarrollo profesional docente, revalorando su papel en el marco de una carrera pública centrada en el desempeño responsable y efectivo, así como una formación continua e integral

Por otro lado, Barbera (2001) elaboró un trabajo de investigación, con la finalidad de aplicar estrategias didácticas que aumentasen el nivel de participación de los alumnos de Ética del Docente, de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad de Carabobo. En la investigación se planteó la meta de mejorar la actitud de los estudiantes hacia las asignaturas de filosofía. En este estudio se utilizó el método de Investigación Acción Participativa. La muestra estuvo conformada por 40 alumnos de la sección 15 de Ética del Docente. Para la investigación se planificaron varias sesiones de clase, en donde, con la participación de los alumnos se planteó el problema de la investigación, y se planificaron las estrategias didácticas a seguir, con el objetivo de favorecer la actitud de los alumnos hacia las clases de filosofía.

Asimismo, la profesora (Segura 2003) elaboró una investigación, cuyo objetivo fue generar perspectivas teóricas que contribuyan a la transformación de la gestión docente en la universidad de Carabobo. Esta investigación se desarrolló desde el modelo cuali-cuantitativo, a fin de establecer las relaciones casuales desde dos perspectivas: la docente y la estudiantil. La autora se plantea la necesidad de describir el perfil actual del educador universitario y de modo específico, el de los docentes de la Universidad de Carabobo, para luego, desde el análisis de la situación actual y concreta, presentar la propuesta teórica, de cuál debería ser el perfil ideal para la Venezuela del mañana, exigido desde las necesidades económicas, sociales y políticas de la sociedad venezolana. En relación con este planteamiento, Segura (2003) presenta su visión teórica, de algunos elementos del perfil ideal de los profesores de la Universidad de Carabobo, el cual describe del modo siguiente:

La investigación toma como punto de apoyo que entre los cambios que promueve la universidad de Carabobo, el aspecto académico tenga preponderancia. Esto indica la necesidad de ir a la búsqueda de un profesor universitario creativo, innovador, auténtico, optimista, con capacidad de inspirar confianza personal, apertura, respeto hacia las personas y perseverante (p. 18)

Finalmente, González (2006) realizó un estudio en donde señala que —la participación en la evaluación a través de otros actores diferentes al docente no es de uso frecuente, sin embargo las modalidades de participación en la evaluación responden a la consideración que ésta no debe ser responsabilidad de un solo actor sino consensuada entre los sujetos involucrados; ello implica una planificación y ejecución en conjunto por parte de los actores (p.33). Lo anteriormente expuesto está basado por la autora, desde el punto de vista andrológico, sin embargo, se hace énfasis en ello, ya que, la evaluación del desempeño docente integral debería involucrar a todos los sujetos del proceso educativo, en cualquier modalidad de enseñanza y aprendizaje; en donde debe prevalecer la evaluación multidireccional, con mayor razón en el área de la educación superior.

Las conclusiones que se presentan en esta investigación señalan diferencias significativas en cuanto a la apreciación evaluativa realizada por los estudiantes, y a las indicadas por los profesores, en cuanto al desempeño docente mostrados por los educadores.

Segura (2003) señala lo siguiente: Como consecuencia del análisis de los resultados de la investigación se comprobó una diferencia sustancial entre las opiniones de los docentes y de los

estudiantes. La perspectiva estudiantil muestra debilidad en todos los indicadores. Por su parte, la perspectiva docente, muestra una evaluación que supera el 94% de fortaleza de los indicadores, lo cual indica que los profesores estiman que su desempeño.

## METODOLOGÍA

En este trabajo de investigación se aplicó un cuestionario para identificar el clima institucional, y desempeño docente de los profesores de la red rural Maranura que fueron aplicados a 14 profesores de la Red Educativa Rural de Maranura jurisdicción de la UGEL La Convención que constituyen la muestra de investigación, el cuestionario es un instrumento, un procedimiento, dentro de los diseños de investigación descriptiva en la que el investigador recopila datos mediante un cuestionario previamente diseñado sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información para entregar en forma gráfica (Gonzales 2018), esta investigación tiene un diseño descriptivo simple.

El diseño de investigación descriptiva es un método Científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre de ninguna manera (Morales).

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1

### *Clima Institucional*

Nivel de prevalencia	Clima Institucional	
	Frecuencia	%
Muy bueno	1	14.29
Bueno	5	71.42
Regular	1	14.29
Malo	0	00.00
<b>Total</b>	7	100.00

El 71.42% de los docentes tienen o perciben un clima institucional bueno lo que permite ayudar a aumentar la identificación de los trabajadores con su institución el rendimiento de ello, si los trabajadores se sienten identificados, integrados a la institución es probable que sea más eficiente a la hora de trabajo, donde existan personas capaces de dar cuenta, pueda sentir como suyo y que las relaciones interpersonales sean buenas (como los resultados similares como ((Gibson 1984 afirman que las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentren, ello debido al tipo de relaciones e inter-relaciones). (Pulido 2003 surge como resultado tanto de pautas de comportamientos cotidianas y diferenciadas)

Tabla 2

### *Desempeño docente*

Nivel de prevalencia	Desempeño docente	
	Frecuencia	%
Muy bueno	2	28.58
Bueno	5	71.42
Regular	0	00.00

Malo	0	00.00
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100.00</b>

El 71.42% de los docentes demuestran su dedicación o su desempeño docente bueno porque lo toman la docencia como una profesión de carácter ético, asociada a fines sociales, con autonomía para desarrollar su trabajo en el marco del sistema con formación y capacitación permanente, similar como indica (Barbera 2001) en su trabajo de investigación, sobre ética del docente y por su parte (Segura 2003) menciona en su trabajo de investigación la necesidad de describir el perfil actual del educador que coadyuve al desarrollo pleno del docente.

## CONCLUSIÓN

El 71.42 de los docentes de la Red educativa Rural de Maranura tienen una identificación plena con su institución demostrando un nivel de prevalencia bueno lo que indica el porcentaje es que hay docentes que trabaja o genera buen clima institucional la misma que influye en un buen desempeño docente la que determina positivamente en la mejora de los aprendizajes.

## BIBLIOGRAFIA

- Achata (2018). Currículo Nacional y desempeño docente. Puno, Perú.
- Buendía (2019). Clima Institucional y Desempeño Docente en la Red Educativa de Colca – Huancavelica 2018. Perú.
- Chiavenato (1984). El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización.
- Flores (2018). Clima escolar y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Macedo Mendoza de Macusani-2016. Perú.
- Hinojosa T. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses. Universidad Playa Ancha.
- Ley N° 28044, Ley General de Educación, y la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- López, J (2017). Relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos.
- Matos. Universidad Rafael Belloso Chacín (URBE) en la tesis titulada: “competencias gerenciales y desempeño laboral de autoridades en universidades nacionales experimentales”.
- Gibson 1984 y sus colaboradores
- Moreno y Vacas. 2001 propuesta de los elementos del perfil del Ministerio de Educación y Ciencia (citado por Roa,)
- Minedu 2013. Proyecto Educativo Nacional (aprobado por RS N° 001-2007-ED) Prácticas pedagógicas en la educación básica (política 7), buenas prácticas (política 7.1).
- Pulido (2003). La Percepción del micro entorno que surge como resultado tanto de pautas de comportamientos cotidianas y diferenciadas
- Tenazoa y Cardozo (2015). Universidad Nacional de la Amazonía peruana, período 2013 en la tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto e investigaciones.
- López, Efstathios, Herrera, & Apolo (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador.