

EL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE.

Una mirada desde perspectiva del buen vivir.

Autoras:

Imelda Edilma Troya Morejón

imeldatroya@hotmail.com

Blanca Elena Troya Morejón

Jaelop.dic@gmail.com

Briones Troya Delia Teresa

tebri21@hotmail.com

Institución: Universidad de Guayaquil

RESUMEN

El presente trabajo se inició con la interrogación: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional en el desempeño laboral de los docentes en las Unidades Educativas del Ministerio de Educación? El objetivo fue determinar la relación de los docentes del plantel, la metodología aplicada, corresponde a la investigación no experimental, al tipo de investigación descriptiva – correlacional, en el cual se afirma la hipótesis presentada en la investigación; y se concluye que un buen Clima Institucional, definitivamente favorecen los esfuerzos que realizan todos los miembros del plantel educativo, hacia una educación de calidad, que a sus vez genere, facilite o asegure un desempeño docente que tenga características de excelencia, logrando de parte de los docentes un nivel importante de compromiso, con un apropiado Clima Institucional que facilite un excelente desempeño, preparando integralmente a las y los estudiantes en su compromiso personal

– social presente y futuro de enfrentar con competencia, autonomía, sentido de equidad y sólidos valores, los desafíos científicos- tecnológicos del mundo globalizado actual.

Finalmente, desde la responsabilidad institucional asumida, nos permita a todos tomar conciencia de los aspectos más relevantes, para que se constituyan en verdaderas líneas directrices de las acciones educativas que nos corresponde desarrollar en la actividades educativa, en la búsqueda permanente de una auténtica formación integral holística con carisma de nuestras jóvenes para que puedan insertarse con calidad y calidez en la sociedad contemporánea, siendo protagonistas de su aprendizaje hacia el “Buen Vivir”.

Palabras claves: Clima institucional, desempeño docente, compromiso, desempeño, estándares de calidad, buen vivir, enseñanza y aprendizaje.

INTRODUCCIÓN

El clima institucional es un tema de gran importancia en los actuales momentos en las instituciones educativas del país, que buscan promover el clima institucional que facilite el cambio y lograr un mayor rendimiento y mejora en el contexto social y educativo, por medio de estrategias internas al realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera significativa el ambiente laboral de la entidad. El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita, no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio. En esta investigación, se quiere conocer si los centros educativos el clima laboral u organizacional afecta el desempeño de los docentes.

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. A partir de la implementación de los estándares, nuestro país contamos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

Entre las características fundamentales para un buen clima institucional en la institución educativa se debe asumir el trabajo en equipo, incorporando innovaciones, motivación y estímulo, desarrollar la autoestima y afirmación personal, a través de una adecuada definición de políticas creando una atmósfera de cooperación y corresponsabilidad, a través de políticas de delegación de funciones considerado a los cambios internos y externos, Las personas y el ambiente de trabajo se basan en la previsión y la planificación. Todo esto es facilitado por la comunicación, la participación, la confianza y el respeto.

En el clima institucional en las instituciones educativas utilizamos varias técnicas como: Participación, motivación, creatividad, planificación, confianza, comunicación, liderazgo.

Considerando también los valores y objetivos del PEI. Y como políticas de comunicación, motivación y estímulo: reconocimiento Méritos Profesionales: orientada a valorar los éxitos de los miembros de la comunidad educativa, La Capacitación Docente: Impulsar el mejoramiento de la calidad del desempeño docente, Logros: la misión y visión que apunta la institución. Exigencia: los resultados obtenidos en función de los objetivos propuestos. El esfuerzo el cumplimiento de los retos propuestos. Todos deben tener claridad sobre los modelos de eficiencia y calidad requeridos.

Las instituciones educativas requieren de funcionarios educativos que participen de manera activa en el proceso de lograr un adecuado clima organizacional en las diferentes instituciones educativas. El docente es elemental en el proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en el desarrollo humano con idoneidad profesional probada, solvencia moral, salud física y mental del profesor debe ser examinada.

Participar en la Institución Educativa y otras instancias a fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional así como del Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional.

Por ende, la presente investigación se plantea como objetivo: determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente de los de la Unidad Educativa “Replica Veintiocho de Mayo”.

CLIMA INSTITUCIONAL

El clima institucional tiene relación con el desempeño docente, porque el clima organizacional constituye, la atmósfera psicológica, el ambiente o clima de trabajo son factores determinantes y facilita, no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio desarrollando capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social (valores, moderación del diálogo-debate, jerarquía, trabajo en equipo, cuidado de la imagen, etc.).

Las relaciones socio-afectivas, mejoran entre los miembros de la comunidad educativa, teniendo en cuenta que la formación de los estudiantes está basada en un derecho constitucional, desarrollándose en un clima de calidad y calidez, formando de manera integral a los educandos, desde un enfoque de derechos humanos, la convivencia escolar se constituye en un componente esencial de la calidad de los aprendizajes; y por tanto, ella requiere ser analizada en referencia al trato justo y valoración que se hace de la dignidad de las personas, de la no discriminación y no a la exclusión.

El clima institucional tiene un carácter multidimensional y globalizador. Incluye numerosas variables: Participación, Buenas relaciones, cooperación, tolerancia, flexibilidad, estilo de liderazgo, y característica de la comunidad en la que está incluida la Unidad Educativa.

La educación de por sí es un proceso que evoluciona constantemente y que en muchas ocasiones, modifica la conducta del individuo a través de experiencias y conocimientos que se van adquiriendo de distintas maneras y medios. Por todo lo anteriormente indicado, se ha considerado que es muy importante, realizar un análisis, de la relación entre la variable clima institucional en especial de sus dimensiones de motivación y confianza y la variable desempeño docente en cuanto a la dimensión emocionalidad, en la Unidad educativa "Veintiocho de Mayo", lo que permitirá identificar las áreas de oportunidad para establecer estrategias que con lleven al cumplimiento de las políticas de calidad educativa a través de un buen desempeño docente.

Todo este aporte orienta al enriquecimiento del ambiente armónico saludable y pacífico y a su vez justo; fortaleciendo a la institución como espacio público, intercultural y de encuentro común para convertir a la misma y a sus miembros en personas que desempeñen su rol eficientemente en todos los momentos del quehacer educativo y clima laboral.

DESEMPEÑO DOCENTE

El "desempeño" es una acción de una persona que ejecuta las obligaciones propias a su profesión. La evaluación del desempeño es un instrumento para mejorar los recursos humanos, pues mediante este sistema se pueden detectar problemas de control, de integración del profesor en la institución o en el cargo que ocupa, de su potencial o de escasa motivación.

El plantel utiliza los resultados a la hora de decidir cambios de puestos, asignación de incentivos económicos o necesidad de formación o motivación de sus docentes. Los profesores también obtienen beneficios como conocer las expectativas que tienen de ellos sus directivos y ver canalizados sus problemas.

Las interacciones y planteamientos organizativos, destaca especialmente la planificación con todos sus elementos, instrumentos, sin olvidar el elemento humano y, consiguientemente, la comunicación, participación, confianza y respeto, entre otros.

La característica de un docente ecuatoriano de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos y necesitamos en nuestra patria.

Para lo cual es necesario conocer y difundir los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Para Álvarez (2.003), la evaluación es el complemento necesario de la formación, para que haya un auténtico desarrollo profesional docente. Con la evaluación se pueden detectar puntos fuertes y débiles en la actividad del profesor, identificar los objetivos logrados y las dificultades que impiden el logro de otros, analizar la situación real a la que hay que adaptar todo tipo de intervención, como planes de formación y de mejoras, etc. Pasa por un proceso de evaluación en el que se recoja información, se analice e interprete, se valore y se tomen decisiones coherentes con tal valoración y con los objetivos del proceso educativo en el que la evaluación está inmersa.

IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima institucional es muy importante porque permite una buena convivencia, que favorece el logro de los objetivos educacionales centrados en el desarrollo de los docentes del plantel.

El éxito de una Unidad educativa depende de la manera como sus personal perciben el clima organizacional; considerando positivo o negativo y obedece a las percepciones de los mismos. Un buen clima organizacional tendrá un nivel positivo, tales como: logros y disfrutar de un entorno laboral de alto nivel que contribuya al éxito de la institución de una manera significativa, seguridad, rendimiento, bienestar, adaptación, investigación e innovación. La importancia del clima organizacional influye en la motivación la satisfacción, en el desempeño de los docentes. Por el contrario, el clima organizacional bajo, genera en los docentes estados de desinterés, apatía, depresión e insatisfacción; en algunos casos pueden transformarse en inconformidad, enfrentamientos, agresividad e indisciplina.

El clima de trabajo tiene una característica multidimensional y por lo tanto su tratamiento debe ser integral, pero no puede ser considerado como algo estático o rígido sino por el contrario es una entidad que puede mejorar, optimizar fundamentalmente a través de un trabajo en equipo para modernizarse, innovarse, superarse y alcanzar nuevos y mejores niveles de eficiencia, gracias a la interacción de planteamientos organizativos con la labor

del elemento humano para lo cual toman importancia elementos como la comunicación, la confianza, la motivación y la participación, entre otros .

En este sentido Sandoval (2004) nos indica que, las impresiones psicológicas del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que este percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización.

Como se puede observar, el clima organizacional y el comportamiento de las personas tienen una estrecha relación, pues el primero produce un importante efecto sobre las personas, es decir, de modo directo e indirecto la percepción que las personas tengan del clima organizacional produce consecuencias sobre su proceder. Asimismo, podemos decir que el comportamiento de las personas causa un impacto en el clima organizacional.

CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

El ambiente que se respira en una institución obedece a un conjunto de características permanentes, en una organización a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. El clima institucional es una tarea muy compleja porque abarca muchas dimensiones es un factor fundamental en la vida de las instituciones ya que depende y afecta a cada uno de los miembros que la conforman, como: los estudiantes, padres de familia, docentes, personal administrativo y directivos. Constituye un indicador de calidad, estar relacionados de manera exclusiva con la misión y visión institucional.“. Connivencia es la acción de convivir (vivir en compañía de otro u otros).

En el desempeño laboral las características del docente, se relacionan a los conocimientos, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo señalamos las siguientes:

Adaptabilidad, se refiere a la realidad en diferentes ambientes y con diferentes asignaciones, responsabilidades y personas.

Comunicación, es la capacidad de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individualmente.

Iniciativa, la intensión de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

Conocimientos, se refiere al nivel alcanzado de conocimientos técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas su de trabajo.

Trabajo en Equipo, es la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso.

Estándares de Trabajo, la capacidad de cumplir y exceder las metas o estándares de la organización y a la capacidad de obtención de datos que permitan retroalimentar el sistema y mejorarlo.

Desarrollo de Talentos, la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

Potencia el Diseño del Trabajo, se refiere a la capacidad de determinar la organización y estructura más eficaz para alcanzar una meta.

Maximiza el Desempeño, la capacidad de establecer metas de desempeño/desarrollo proporcionando capacitación y evaluando el desempeño de manera objetiva.

METODOLOGÍA

El método de investigación es cuantitativo de **tipo descriptivo – correlacional**, con la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

Para diagnosticar el clima de la Institucional de la Unidad Educativa “Replica Veintiocho de Mayo”, se utilizaron las variables dimensiones e indicadores referidos en la siguiente tabla:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTOS
V.I. CLIMA INSTITUCIONAL	Relaciones Humanas	Auto evaluación - Trato - Relación interpersonal - Motivación		Cuestionario
	Procesos Internos	Uso de materiales - Ambiente laboral		

	Sistemas Abiertos	Nuevas Estrategias.		
V.D. DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL DOCENTE	Objetivos	Perfil del docente		Cuestionario

Ello contribuyó al conocimiento del desempeño de los docentes que laboran en la Unidad Educativa “Replica Veintiocho de Mayo” y al establecimiento del nivel de relación entre las dimensiones Clima Institucional y Desempeño docente.

El Clima Institucional entre los docentes de centros educativos del nuestro país, está en la categoría de desfavorable con un alto margen de las opiniones, se considera que el clima es muy pernicioso pocos lo califica como favorable. Según los resultados de opiniones: vía Mail, **Facebook**, Whatsapp.

El comportamiento organizacional es uno de los principales enfoques para estudiar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de mejorar la eficacia de la misma.

Por ello, es importante tratar de entender, dentro de las unidades Educativas, el comportamiento del personal con el fin de hacerlo más eficiente y mejorar el servicio que se proporciona al usuario.

Metodología: La investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo.

CONCLUSIONES

Un buen clima laboral en los planteles educativos hace más agradable el trabajo de los docentes, del alumnado, y toda la comunidad educativa, beneficia el aprendizaje de los estudiantes.

Son muchos los instrumentos que se han utilizado para la medida del clima en contextos escolares, no sólo con fines evaluativos, sino también de investigación; en el presente trabajo

En conclusión, podemos decir que la integración participativa y la convivencia son elementos básicos para sostener entre clima organizacional y desempeño docente se ha encontrado una relación significativa resaltando los niveles buen clima y buen

desempeño. Esto supone que mientras haya un buen clima en la institución educativa, el docente tiende a desempeñarse mejor en la enseñanza con los alumnos.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar están planteados dentro del marco del Buen Vivir;

El Director o Rector es la máxima autoridad dentro de una Institución Educativa y apoyo y logística de las autoridades de los distritos, de quien depende la toma adecuada de decisiones por que a través de sus disposiciones puede contribuir a hacerlo más efectivo, facilitándole al docente su tarea, garantizándole el funcionamiento efectivo de la organización; ser Director es una responsabilidad social que se da no para el beneficio de quien decide sino para el beneficio de quienes reciben los efectos de la decisión.

RECOMENDACIONES:

Teniendo en cuenta información obtenida de las opiniones y los resultados del análisis conjuntamente con las conclusiones, se pueden mencionar las siguientes recomendaciones:

- Se sugiere estimular la relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes, en base a participación de los docentes en eventos culturales, científicas, actividades extracurriculares, etc.
Estimular el uso de nuevas estrategias pedagógicas para el desarrollo de las clases en Centros de Educación de los distritos educativos promoviendo así el interés e investigación de los estudiantes.
- Fomentar entre la Dirección y Docentes una evaluación para mejorar los procesos educativos que se realizan en los Centros de Educación de de los distrito.
- Diseñar canales y/o mecanismos de comunicación entre los docentes y la Administración de los Centros de Educación de los Distrito correspondiente para planificar, organizar y llevar a la práctica un currículo integral, que logre interrelacionar cada asignatura, logrando así establecer lineamientos en los objetivos deseados y de igual manera para establecer estándares de evaluación.
- Es recomendable atender el nivel de flexibilidad de los directivos ante el cumplimiento de normas, reglas, políticas, procedimientos..., para que en lugar de interferir más bien faciliten el accionar de sus colaboradores, permitiendo de esta manera reducir la burocracia y potenciar la innovación.
- Promover el desarrollo académico, metodológico y formativo del personal docente que se desenvuelven en los Centros de Educación de los Distrito con el fin de

mejorar los niveles de enseñanza y mejorar los niveles de aprendizaje.

- Actividades enfocadas a la capacitación de los directivos y docentes de Relaciones Humanas, **Coaching** educativo, liderazgo.
- Considerar las propuestas del Plan de Mejora, la realidad institucional con el trabajo en equipo, especialmente cumpliendo las normativas y lineamientos del Proyecto Institucional.

BIBLIOGRAFIA

BRUNET, Luc. 2004 El clima de trabajo en las Organizaciones. Editorial Trillas. México.

ÁLVAREZ, C. (2003). Evaluación docente. Editorial San Marcos, Lima. [[Links](#)]

FRÍAS D., D. A. (2003). Clima organizacional entre grupos de docentes, Lima. [[Links](#)]

WEBGRAFÍA

Martín y Colbs (1998). Modelos de clima organizacional Disponible en:

gratis/2007c/340/Modelos%20de%20clima%20organizacional.htm

<http://www.monografias.com/trabajos107/relacion-clima-organizacional-desempeno-y-motivacion-docente/relacion-clima-organizacional-desempeno-y-motivacion-docente.shtml#ixzz4zq1cSqFP>

Desempeño laboral. Accedido el: 08/07/13. Disponible en:

www.sanmarcos/tesis/climainstitucional.com

Evaluación docente. Accedido el 09/04/13. Disponible en: www.evaluaciondocente.com

<http://www.monografias.com/trabajos-pdf5/clima-institucional-desempeno-docente-i-e-del-distrito-cullhuas-huancayo/clima-institucional-desempeno-docente-i-e-del-distrito-cullhuas-huancayo.shtml#ixzz4yV8zhMt8>