

Dirección estratégica y clima institucional en docentes de una institución educativa

Strategic direction and institutional climate in teachers of an educational institution

Ruth Betsy Meza Loreña

I.E. Túpac Amaru II – Chaulán; Huánuco-Perú

E-mail: Ruth.iam_5@hotmail.com

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-8597-2236>

Recibido: 16/08/2020, Aceptado: 20/12/2020, Publicado: 30/07/2021

Resumen:

La investigación tuvo como objetivo establecer la correlación que existe entre la dirección estratégica y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019. El nivel de investigación fue correlacional, y el tipo aplicado, diseño no experimental, transversal. La población estuvo representada por todos los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao donde se llevó a cabo la toma de muestras in situ, quedando conformada por 23 docentes. El instrumento empleado fue una encuesta y su instrumento un cuestionario, validado por los expertos en el área educativa, obteniendo una confiabilidad de 0.966 según Alfa de Cronbach. Los resultados para $r=0,9357$ indican una relación alta y positiva, la que determinó un Grado de dependencia=87,55%; es decir el establecimiento de una Dirección estratégica en una institución educativa propicia un clima institucional y se concluye que existe una relación positiva alta entre Dirección estratégica y Clima institucional entre los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

Palabras clave: organización, pedagogía, administración y participación social.

Abstract:

The objective of the research was to establish the correlation that exists between the strategic direction and the institutional climate in the teachers of the Javier Pulgar Vidal Educational Institution, Utao 2019. The research level was correlational, and the applied type, non-experimental, cross-sectional design. The population was represented by all the teachers of the Javier Pulgar Vidal de Utao Educational Institution where the on-site sampling was carried out, being made up of 23 teachers. The instrument used was a survey and its instrument a questionnaire, validated by experts in the educational area, obtaining a reliability of 0.966 according to Cronbach's Alpha. The results for $r = 0.9357$ indicate a high and positive relationship, which determined a Degree of dependence = 87.55%; In other words, the establishment of a Strategic Direction in an educational institution fosters an institutional climate and it is concluded that there is a high positive relationship between Strategic Direction and Institutional Climate among the teachers of the Educational Institution Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

Keywords: organization, pedagogy, administration and social participation.

Introducción:

En las instituciones educativas, la dirección estratégica y el clima institucional se han convertido en un reto, en razón de que autoridades y docentes desconocen las virtudes de ambas, y ello, repercute en la solución de los problemas institucionales, como también ejercer la autoridad con eficiencia y eficacia, siendo los perjudicados la comunidad educativa, ya que un docente que se sienta incómodo en su centro de labor disminuye su desempeño laboral (Albañil, & Chiroque, 2015).

En la actualidad, las instituciones educativas con espíritu trascendente (Paredes, 2015) utilizan la dirección estratégica para optimizar recursos, lograr la eficiencia de un proceso de cambio, transformación y desarrollo; es decir, si los docentes, incluido el director, tienen en su formación las características de gestores estratégicos, entonces laborarán y fomentarán un clima institucional favorable para el desarrollo institucional y salgan beneficiados todos los actores educativos, y consecuentemente puedan ofertar servicios educativos de calidad (Krichesky, 2013; Yábar, 2013).

Mediante el conocimiento de los métodos apropiados para tratar los problemas de planeación y previsión, se resalta el comportamiento estratégico del director, los docentes y demás actores educativos que requiere el planeamiento estratégico (Aguado, 2012); en ese sentido, lo que impide a desarrollar una estrategia que garantice el éxito futuro, e instituir un ambiente de innovación y creatividad que permita a los miembros de las instituciones educativas plantear diferentes alternativas de acción que han de ajustarse de acuerdo con los acontecimientos, la cual debe basarse en la toma de decisiones para facilitar el consenso en dicho proceso (Alba, 2015; Santos, 2007).

Se hace necesaria la implementación de un planeamiento estratégico para contribuir y lograr una calidad educativa en las instituciones educativas, con la participación de los actores educativos, mediante el establecimiento de una comunicación efectiva para la cual deben darse a conocer los objetivos organizacionales (Salvador, 2017; Valencia, 2017), para poder comprometer a los actores educativos en las diferentes tareas de formulación de las herramientas de gestión estratégicas (Ibarra, 2012; Castaño, 2016). La característica de la educación estratégica es ser dinámica; ello hace que el conocimiento sea evolutivo; por eso los grandes cambios producidos en el siglo pasado implicaron una mayor demanda de conocimientos con estándares de calidad altamente competitivos (Salinas, 2007; Seckel, 2015; Cari, 2014)

La problemática antes señalada, no es ajena a la institución educativa Javier Pulgar Vidal, lo cual motivó a realizar la presente investigación con el objetivo

de establecer la correlación que existe entre la dirección estratégica y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019. La importancia del presente estudio, se sustenta en una necesidad de mejorar el ambiente de trabajo guiado por el director.

Los principales beneficiarios de esta investigación fueron todos los actores educativos, y de manera directa los estudiantes, porque la gestión innovadora propicia un buen clima institucional, y ello permite un mejor desempeño de los docentes y demás actores educativos en favor de la calidad educativa. También se beneficiaron las autoridades educativas de la institución porque tuvieron una visión más clara de la correlación existente entre estas dos variables basadas en juicios críticos, todo lo dicho le da mucha importancia a la realización del estudio. Se dispuso de los recursos financieros, humanos y materiales necesarios para su ejecución, y algo fundamental es que se tuvo acceso al manejo de la muestra, por lo tanto, no se presentaron limitaciones para el desarrollo del estudio.

Material y métodos:

La presente investigación se realizó en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019, ubicada en el centro poblado de Utao, distrito de Churubamba perteneciente a la provincia de Huánuco que está localizada a 22,6 km, con dirección norte de la ciudad de Huánuco.

El tipo de estudio formulado fue Correlacional (Paragua, 2014), puesto que se tuvo como fin establecer la relación que existe entre dos variables en un contexto real. El nivel fue explicativo (Hernández, et al., 2016), porque se dio a conocer las causas o factores que han dado origen o han condicionado la existencia y naturaleza del hecho o fenómeno en estudio. Así mismo indagó sobre la relación recíproca y concatenada de todos los hechos de la realidad, buscando dar una explicación objetiva, real y científica a aquello que se desconocía. El diseño fue no experimental de tipo transversal en su modalidad descriptivo correlacional (Quesada, 2010). La población estuvo representada por todos los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao donde se llevó a cabo la toma de muestras in situ, quedando conformada por 23 docentes seleccionados por muestreo no probabilístico a conveniencia.

La técnica que se utilizó fue la encuesta, donde se obtuvo información que permitió lograr los objetivos de la investigación. El instrumento empleado fue la encuesta, validada previamente por expertos en el área, obteniendo una confiabilidad de 0.966 según Alfa de Cronbach.

Resultados:

En el estudio se consideró a los veintitrés docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal de Utao 2019, y se halló la relación entre la dimensión pedagógica curricular y el clima institucional cuyo valor es $r=0,8599$ el mismo que genera un Grado de dependencia=73,94% ello quiere decir la dimensión pedagógica curricular explica la variabilidad del clima institucional, en el porcentaje indicado; como puede apreciarse, tan solo el 25% aproximadamente quedan sin explicar, ello quiere decir una gestión adecuada de V1, permite propiciar un mejor clima institucional que incentiva a un mejor desempeño a los actores educativos y en especial a los docentes (Cunza & Idme, 2017).

El segundo propósito del estudio fue determinar que existe relación positiva entre la dimensión organizativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019; en tal sentido se analizó la relación entre la D2 y V2; en ese sentido, durante el trabajo de campo se halló una correlación $r=0,7234$, el mismo que determinó el Grado de dependencia=52,33%; es decir, el hecho que la institución educativa esté adecuadamente organizado, propicia un clima institucional adecuado, y este, a su vez mejora los desempeños de parte de los actores educativos; en ese sentido, se encontró que la dimensión organizativa explica en el porcentaje indicado la variabilidad del clima institucional, en la Institución Educativa en estudio (Sandoval, 2014). La dimensión organizativa implica la interrelación entre docentes y de ellos con los otros actores educativos, con práctica intensiva de los valores, que traducidos en actitudes y comportamientos son los sustentos de las instituciones educativas para tomar decisiones convenientes ante situaciones diversas que se presentan en el entorno y propician un clima institucional confiable para fortalecer la ejecución de las herramienta de gestión, como el diseño curricular y mejorando el desempeño docente y los otros actores educativos (Williams, 2013).

En ese sentido, las características del sistema organizacional generan un determinado clima que repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su respectivo comportamiento, el mismo que tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la institución educativa y es en esta medida que se explica el grado de dependencia entre la dimensión organizativa y el clima institucional; es así cómo los docentes, indican que cuanto mayor es el clima institucional en una institución educativa mayor será el desempeño docente (Guevara, 2018).

Otra de las finalidades del estudio fue determinar que existe relación positiva entre la dimensión administrativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao

2019; y, coherente con ello, el valor $r=0,8514$ hallado es alto y positivo, el mismo que genera un Grado de dependencia=72,49%, entre la dimensión administrativa y el clima institucional; es decir, la D3 explica a la V2 en el porcentaje indicado; el resultado de la investigación muestra que no todos los actos administrativos funcionan adecuadamente en favor de las instituciones educativas; además, si se asume que tienen el PEI que corresponde a los documentos de gestión institucional, la coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, corresponden a la parte operativa, entonces deben tener cuidado en la operativización de cada uno de ellos, porque favorece el desarrollo de la institución educativa en estudio (Damas, & Oliva, 2017). El nivel de correlación $r=0,8514$ entre la dimensión administrativa y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019, es alta y positiva, generando un Grado de dependencia=72,49%, y ello indica que la D3 explica la variabilidad de la V2 en dicho porcentaje y el resto de 27,49% son explicadas por otros factores; de ello se colige, si en la institución educativa fluye en la parte administrativa, entonces, se intuye que existe un adecuado clima institucional y ello incentiva el mayor desempeño de los actores educativos en favor del desarrollo institucional (Vásquez, 2019). Debe entenderse que el clima institucional adecuado es generado por diferentes factores y ello incentiva a un mejor desempeño de los docentes y demás actores educativos; es decir, sin un docente llega a una institución educativa por primera vez y al entrar siente la sensación de un ambiente agradable, o algo que te invita a desempeñarte mejor; esa sensación es la existencia de un clima institucional favorable que invita a mejores desempeños de parte de los actores educativos pertenecientes a dicha institución educativa (Zúñiga, 2012).

La cuarta finalidad del estudio fue determinar que existe relación positiva entre la dimensión participación social y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019; para ello los directivos principalmente, y los docentes en conjunto con los demás actores educativos, tienen que preocuparse por la convivencia en procura de facilitar y propiciar una cultura escolar con valores compartidos entre todos los actores educativos; en caso contrario, es probable que la convivencia escolar presente actitudes y comportamientos que resten la armonía necesaria a los procesos de aprendizaje-enseñanza (Ahumada, & Orozco, 2019). La intención de los directivos y docentes debe ser promover sostenidamente la participación democrática de todos los actores educativos de la institución educativa y la comunidad en favor del aprendizaje de los estudiantes y generar un clima institucional, con base en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la biodiversidad; en ese sentido, la convivencia escolar son las relaciones que se establecen entre

los actores educativos; en términos generales, se refiere a la vida, a la manera como se construyen las relaciones interpersonales en la institución educativa como parte de su misión pedagógica; es decir, es un concepto intrínsecamente pedagógico que destaca el valor formativo, preventivo y regulador que pueden tener las relaciones interpersonales en las instituciones educativas (Mendoza, 2011).

El nivel de correlación $r=0,7569$ indica una relación alta y positiva, sin embargo, estableciendo el Grado de dependencia= $57,29\%$ indica que la dimensión participación social explica la variabilidad del clima institucional en el porcentaje indicado y el $42,71\%$ restantes, están explicadas por otros factores; en este sentido, los directivos y docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019, deben preocuparse por implementar todos los elementos generadores de un buen clima institucional a partir de la participación social de todos los actores educativos, ya que la participación de los docentes, padres de familia y estudiantes, genera un trabajo efectivo y pertinente, y propicia un mejor desempeño docente y de los demás actores educativos.

La finalidad general era probar que existe relación positiva entre la dirección estratégica y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019; en ese sentido, la dirección estratégica en una institución educativa es un proceso iterativo y holístico de formulación, implementación y control de las estrategias de gestión educativa, a través de un conjunto de factores que se van moldeando para obtener resultados que impactan en la satisfacción de diversos tipos de demandas del entorno y del interior de la propia institución educativa, y para ello se requiere de herramientas de gestión, un buen tratamiento a los actores educativos y recursos, todos ellos ayudan a lograr los objetivos propuestos y cumplir con la visión y misión institucional (Abesada, & Almuiñas, 2016).

El resultado obtenido para $r=0,9357$ indicaba una relación alta y positiva, la que determinó un Grado de dependencia= $87,55\%$; es decir el establecimiento de una Dirección estratégica en una institución educativa propicia un clima institucional en el porcentaje hallado, ello implica que las instituciones educativas a través de sus actores educativos, asuman responsabilidades en el cumplimiento de retos que impone la sociedad para lo cual deben aplicar enfoques de gestión pertinentes y que estos sean evaluables con la finalidad de mejorar e innovar, es debido a ello, que la evaluación de la dirección estratégica en las instituciones educativas se convierte en una aliada imprescindible y necesaria para el desarrollo institucional. La evaluación de los componentes de la Dirección Estratégica dirige a los gestores a valorar los resultados, y las decisiones a tomarse como consecuencia de ello es hacia el mejoramiento continuo de cada una de las dimensiones, en función

directa al nivel que arrojaron en el momento de la evaluación; es evidente que todo lo dicho influye en el clima institucional, modelando el comportamiento individual y colectivo de los docentes y demás actores educativos, convirtiéndose en elementos cohesionadores y motivadores que favorecen el aprendizaje y la cultura organizacional en la Institución Educativa Javier Pulgar Vidal, Utao 2019.

Referencias bibliográficas

- Abesada, B. T., & Almuiñas, J. L. (2016). La dirección estratégica en las instituciones de educación superior. Necesidad de su evaluación. *Revista Cubana de Educación Superior*, vol. 35. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142016000300011
- Aguado, J. E. (2012). Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes. (tesis de maestría). USIL. Lima. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf
- Alva, A. L. (2015). Planeamiento estratégico y gestión institucional en la Institución Educativa Pública N° 34 – Chancay. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5092/Alva_MAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Albañil, R. S., & Chiroque, N. (2015). Programa de desarrollo de las relaciones humanas fundamentado en Elton Mayo para mejorar el clima institucional de la I. E. Federico Villarreal de Túcume – Lambayeque 2015. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/7101/BC-1496%20ARBA%20C3%91IL%20CARLOS-CHIROQUE%20DELGADO.pdf?sequence=1>
- Ahumada, a. m., & Orozco, C. P. (2019). Entrenamiento de habilidades sociales: una estrategia de intervención para el fortalecimiento de la convivencia escolar. (tesis de Maestría). Universidad de la Costa. Barranquilla. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5144/Entrenamiento%20de%20habilidades%20sociales%20una%20estrategia%20de%20intervenci%C3%B3n%20para%20el%20fortalecimiento%20de%20la%20convivencia%20escolar.pdf?sequence=1>
- Castaño, D. (2016). Identificación de lineamientos estratégicos conducentes al desarrollo productivo y competitivo de Belén de Umbría – Risaralda.
- Cari, J. (2014). Modelo de gestión pedagógico sistémico para mejorar los aprendizajes de los estudiantes de las instituciones educativas d la Red de la UGEL La Joya, Arequipa. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3233/BC-TES-TMP-1991.pdf?sequence=1>
- Cunza, M. A., & Idme, H. (2017). Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa “Clorinda Matto de Turner”, Cusco – 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18781/Cunza_EMA-Idme_CH.pdf?sequence=1
- Damas, G. E., & Oliva, J. G. (2017). Gestión educativa institucional y la satisfacción de los estudiantes en las instituciones educativas de la UGEL N° 01, distrito San Juan de Miraflores, Lima, 2015. (tesis de doctorado). Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4884/Damas_VGE-%20Oliva_AJG.pdf?sequence=1
- Guevara, X. (2018). Clima organizacional. Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa. (tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2016). Metodología de la Investigación científica. Editorial MCGRAW – HILL. México.
- Ibarra, A. (2012). Planeamiento estratégico y su relación con la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto I N° 3092- Puente Piedra-Lima-año2011. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1674/Ibarra_aa.pdf?sequence=1
- Krichesky, G. (2013). El desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje. Procesos y factores de cambio para la mejora de las escuelas. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13311/62970_Krichesky%20Gabriela%20J.pdf
- Mendoza, A. H. (2011). Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Inicial de la Red N° 9 – Callao. (tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relaci%C3%B3n%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%209%20Callao.pdf
- Paragua, M. (2012). Investigación Científica Aplicada a la Educación Ambiental con Análisis Estadístico. Editorial: Sociedad Geográfica de Lima. Primera Edición. Ibegraf. Lima.

- Paredes, T. (2015). Relación del clima institucional y la calidad de la gestión, en la Institución Educativa N° 16577, del Centro Poblado Montango, distrito Santa Rosa, Jaén, 2014. <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1607/TESIS%20RELACION%20DEL%20CLIMA%20INSTITUCIONAL%20Y%20LA%20CALIDAD%20DE%20LA%20GESTION%2C%20EN%20LA%20INSTITUCION%20EDUCATIVA%20N%C2%B0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quesada N. (2010). Metodología de la Investigación. Editorial Marco EIRL. Lima - Perú.
- Salinas, A. (2007). Satisfacción del estudiante y calidad Universitaria: Un análisis explicatorio en la Unidad Académica Multidisciplinaria Agronomía y Ciencias de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/15030/K_Tesis-136.pdf?sequence=1
- Sandoval, M. (2014). Convivencia y clima escolar: Claves de la gestión del conocimiento. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/udecada/v22n41/art07.pdf>
- Santos, O. C. (2007). El planeamiento estratégico y su relación con la calidad de las instituciones educativas públicas de educación básica nivel secundario del distrito de Bellavista - región Callao. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11179/Santos_jo.pdf?sequence=1
- Salvador, E. M. (2017). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22 - UGEL 01. <https://es.scribd.com/document/435613511/Liderazgo-y-Compromiso-Organizacional-UCV-Tesis-2017>
- Valencia, E. (2017). La gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte - 2016. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1307/TM%20CE-Ge%203097%20V1%20-%20Valencia%20Vargas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez, J. T. (2019). El liderazgo docente y directivo en relación con el clima institucional en la Institución Educativa N° 82693 El Ahijadero, Bambamarca 2018. (tesis de Maestría). Cajamarca. <http://190.116.36.86/bitstream/handle/UNC/3278/EL%20LIDERAZGO%20DOCENTE%20Y%20DIRECTIVO%20EN%20RELACI%C3%93N%20CON%20EL%20CLIMA%20INSTITUCIONAL%20EN%20LA%20INSTITUCI%C3%93N%20EDUCATI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Williams, L. V. (2013). Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública. (tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León. México. <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>
- Yábar, I. (2013). La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima - Cercado. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1680/Yabar_si.pdf?sequence=1
- Zúñiga, S. (2012). El efecto del clima laboral y de la motivación por parte del docente en el salón de clases en una institución educativa. (tesis de Maestría). Tecnológico de Monterrey. Costa Rica. <https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/630155/TESDIG000010.pdf?sequence=1>