

Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú

Institutional climate and administrative management in schools with complete school day, Rodríguez de Mendoza, Peru

Paola Antonia Murrieta Villegas¹, José Darwin Farje Escobedo²

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa en colegios con Jornada Escolar Completa (JEC), ubicados en la provincia de Rodríguez de Mendoza, departamento de Amazonas, Perú, durante el año 2019; el estudio fue descriptivo, con diseño descriptivo correlacional; la muestra estuvo conformada por 148 personas entre docentes y administrativos que laboran en colegios secundarios; se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos: cuestionario de clima institucional y cuestionario de gestión administrativa. Los resultados muestran que el clima institucional según la percepción de los trabajadores, es positivo para el 38.5%; pero de acuerdo a los hallazgos relacionados a la gestión administrativa en función al cargo ocupacional, el 55.9% de los administrativos refieren que la gestión es eficiente; sin embargo, en el caso de los docentes, solamente el 46.1% dicen que es eficiente, y el 22.5% asiente que la gestión administrativa en los colegios JEC, es deficiente. Se concluye que el clima institucional es independiente de la gestión administrativa, con el 95% de confianza.

Palabras clave: Clima institucional, gestión administrativa

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between the institutional climate and administrative management in schools with a Full School Day (JEC), located in the province of Rodríguez de Mendoza, department of Amazonas, Peru, during 2019; the study was descriptive, with a correlational descriptive design; The sample consisted of 148 people, including teachers and administrators who work in secondary schools; Two data collection instruments were used: institutional climate questionnaire and administrative management questionnaire. The results show that the institutional climate according to the perception of the workers, is positive for 38.5%; but according to the findings related to the administrative management according to the occupational position, 55.9% of the administrative staff refer that the management is efficient; However, in the case of teachers, only 46.1% say it is efficient, and 22.5% agree that administrative management in JEC schools is deficient. It is concluded that the institutional climate is independent of administrative management, with 95% confidence.

Keywords: Institutional climate, administrative management

¹Bachiller en Educación, egresada de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

²Licenciado en Educación, docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Doctor en Ciencias Ambientales.

I. INTRODUCCIÓN

El clima institucional es considerado como uno de los aspectos de mayor trascendencia en las organizaciones, al mismo tiempo, es el más desatendido; trayendo consigo una diversidad de problemas, que a lo mejor se asocian básicamente al rendimiento y productividad, que en adelante, quizás repercutan en la organización. En ese sentido, Carrasco (2009), dice que: “El clima institucional sobre el desempeño de trabajadores, implica considerar repercusiones relacionadas a actitudes, desempeños y comportamientos; dado que, en la percepción de los colaboradores, tienen relevancia, el tipo de comunicación, los mecanismos de manejo del control del personal”.

La administración organizacional favorece el modus operandi institucional, de tal manera que, con sus mecanismos de maniobrabilidad, se logre concretamente obtener el éxito de la organización; al respecto, Ballesteros (2008), refiere que:

El análisis de la gestión administrativa como componentes fundamental e imprescindible del proceso de administración, comprende en sus procesos constitutivos, a la planificación como el punto de apoyo vital en el desarrollo de la organización; y que asociada o articulada a otros procesos, permiten advertir logros efectivos dentro de la organización. En ese sentido, la gestión administrativa contribuye al progreso y fomenta el avance y crecimiento, propiciando la seguridad y tranquilidad institucional.

Cada vez resulta más complejo el manejo óptimo de la escuela; en ese sentido, aparece como una exigencia, la capacidad de liderazgo para direccionar adecuadamente a las instituciones educativas. “El liderazgo, aparece con fuerza a mediados del siglo XX, y es concebido como la efectividad conductual, ejercida y asociada de manera puntual a la productividad y satisfacción en el trabajo”, Stogdill, Good y Day (como se citó en Castro y Minervino, 2007). Por otro lado, Fayol (como se citó en Dimitru, 2010), sostiene “El mejor método para inspeccionar una organización y buscar mejoras, es mediante mecanismos administrativos, para percibir si los pilares de la administración, en concreto, están siendo entendidos”.

En el caso peruano, por historia se conoce que no somos un país referente en la efectividad de la gestión administrativa, sobre todo en el sector público; siendo conscientes que solamente la buena gestión administrativa va a llevar a la organización hacia el éxito; es por ello, que para Huallpa (2016), “toda organización debe estudiar su funcionamiento, su gestión y administración para determinar si realmente están cumpliendo la visión, misión y objetivos; de lo contrario, deben buscar las causas del problema en la gestión administrativa”.

Con el propósito de mejorar la calidad de la educación secundaria, el Ministerio de Educación, con RM 451-2014-Minedu, crea el modelo de servicio educativo “Jornada Escolar Completa” (JEC) para las instituciones educativas en el nivel de educación secundaria”, que inician su funcionamiento a partir del año 2015, a nivel nacional. En la provincia de Rodríguez de Mendoza, hasta la actualidad funcional cinco colegios JEC; en consecuencia, existe la necesidad de conocer de manera sistemática el funcionamiento de la gestión administrativa asociada al clima institucional; realidad que ha motivado la formulación del problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y gestión administrativa en colegios con Jornada Escolar Completa – JEC, de la provincia de Rodríguez de Mendoza, Perú, 2019?

Los objetivos que se persiguen son: Evaluar la relación entre clima institucional y gestión administrativa en colegios JEC de la provincia de Rodríguez de Mendoza, Perú; como objetivo general; y, los específicos: a) Identificar el nivel de gestión administrativa inherente a las dimensiones de planificación, organización, dirección y control en los colegios con jornada escolar completa; b) Medir el nivel de gestión administrativa en función al cargo ocupacional de los trabajadores en los colegios con jornada escolar completa; c) Comparar la relación entre el clima institucional y gestión administrativa en colegios JEC, en términos generales y también por cargo ocupacional.

El estudio se justifica en la dimensión práctica, dado que el problema de la educación involucra a todos los sectores y a la sociedad en general, entonces, mediante la investigación se pretende abordar una problemática presente en uno de los niveles educativos más importantes. Además, la justificación teórica está presente en cuanto que, los hallazgos que se obtengan constituirán un aporte de relevancia específicamente para las instituciones de educación secundaria donde funciona esa modalidad de estudios. Metodológicamente, el estudio es relevante porque está basado en el uso de métodos científicos, que deben desarrollarse en forma ordenada, secuencial y lógica para llevar a lograr con meridiana claridad, a los objetivos planteados en la investigación.

Campos y López (2018), en su estudio sobre la influencia de la gestión directiva en la convivencia escolar: Diseño de una guía de gestión administrativa y de talleres basados en la convivencia de docentes en el marco del buen vivir; concluyendo que, los directivos muestran poco interés en su desempeño laboral, lo que afecta a la gestión. Asimismo, en la dimensión de organización, se observa que la gestión en un 54.1% es eficiente y un 14.2% es deficiente. Por su parte, Effio (2017), en su estudio: Gestión educativa y clima institucional en docentes de la

institución educativa N° 80414 Ricardo Palma, Pacasmayo; concluyendo que, se identificó que el nivel de la gestión educativa en la institución es buena, en un 53.3%; b) se identificó que el nivel del clima institucional es regular en un 60%.

Ñañez (2018), investigó las incidencias de la cultura organizacional sobre el clima institucional en el personal administrativo y docente de la Facultad de ingeniería y ciencias agrarias de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, concluyendo que, el clima institucional y la cultura organizacional, se encuentran relacionados significativamente, en la Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias.

En ese sentido, el concepto de clima organizacional, constituye tema de interés colectivo multidisciplinario, quienes proveen cada vez más valía a su abordaje, donde lo que prima es la interrelación: sujeto – organización, sujeto – institución y sujeto – sujeto. Las pesquisas teóricas se gestan a partir de los estudios de Lewin (1951), quien aduce que el comportamiento de cada individuo depende de sus características personales y adicionalmente, de la forma como percibe su clima de trabajo y los componentes que tributan a la organización, así como también al exteriorizar cualidades personales como motivacionales y actitudinales.

Además, James y Jones (1974) sostienen que el clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades asociados al ambiente laboral, y que están a la vista de los empleados; también es concebido como un modelo integrador de la conducta organizacional, a la causa y resultado de la estructura y de diferentes procesos que se generan en ella, y tienen gran incidencia en la perfilación comportamental.

Brunet (2011), resalta la existencia de una polémica respecto a la definición de clima organizacional; en efecto, es percibido por un individuo sin que sea consciente del papel y la existencia de los factores que lo componen, por lo que, su medición es compleja, desde la óptica personal del colaborador y de las particularidades de la organización. Agrega que el clima es un conjunto de características descriptoras de una organización, con carácter de exclusividad en lo que ofrece; son particularmente estables en el tiempo y, determina el comportamiento institucional. Para Chiavenato (1990), el clima organizacional “es el medio interno y la atmósfera de una organización”. Existe una variedad de factores que influyen en la parte emocional y comportamental de los trabajadores, como los económicos, políticos, tecnológicos, sociales; asociados a la productividad y rendimiento laboral.

Las dimensiones del clima institucional, según Bass (1990) y Chiavenato (2006), son: a) Liderazgo, el cual genera mayor interés de estudio por el ser

humano; Bass lo define como “la influencia incremental progresiva en la conciencia de los trabajadores que forman parte de una organización”; b) ambiente laboral, “está muy asociado al clima institucional; es el ambiente en el cual los empleados trabajan. También es considerado como un sistema que refleja el estilo de vida de una organización”; c) Niveles de comunicación, incluye temas fundamentales asociados a la motivación, el comportamiento y poder propio del líder; la comunicación interpersonal, la estructura y los procesos de grupo, que se asocian al aprendizaje, a las actitudes, al manejo de conflictos y a la empatía comunicacional; d) Manejo de conflictos, una institución, dada su naturaleza, no está exenta de ser un escenario de desencuentros y choques, sobre todo por la presencia de opiniones e ideologías varias; ante ello, deben gestarse actitudes proactivas para direccionar conflictos como oportunidades de aprendizaje y de progreso (Chiavenato, 2006, pág. 334); y finalmente, e) Relaciones sociales, la persona es en esencia un ser social que debe actuar de manera adecuada en un contexto social, donde impera la regulación de las normas y reglas de convivencia laboral.

La administración, para Castrillón (2014), “Es todo comportamiento humano orientado a la organización y coordinación de actividades laborales, hacia la consecución del bienestar y progreso social; mientras que pensamiento administrativo, es el grado de racionalidad con base científica en el desempeño laboral”.

Existen muchos enfoques de la administración, siendo algunos de ellos, el enfoque humanista, que comprende en esencia las relaciones humanas; en esta dirección, Minsterberg y Barnard (como se citó en Castrillón, 2014), la asocian con sustento, a la psicología aplicada u organizacional y al empleo de los test que permitan una mejor selección de personal. Por otro lado, Porter y Fuller (1988), refieren que la teoría de la cooperación en la organización o alianza estratégica, tiene que ver con la cooperación entre individuos, organizaciones, en beneficio del crecimiento y progreso institucional, que además de la administración, se nutre de otras disciplinas.

Para Chiavenato (2006), el enfoque neoclásico “Es solo una redefinición de la teoría clásica, que se orienta a enfrentar problemas y conflictos administrativos vigentes” (pág. 109), se agrega además dicho que enfoque es más específico en cuanto a la función de los administradores, a aplicarse en cualquier empresa o institución.

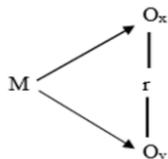
Las dimensiones de la gestión administrativa son las siguientes: a) la planificación, en esta dimensión, se van prever planes de acción, en función a la visión y misión institucional, para producir un bien o brindar un servicio. La planeación, como lo advierte Contreras (2011), desde los orígenes de la humanidad

se establece como un conjunto de acciones que racionalizan las actividades vitales de la persona y sus relaciones sociales; b) La organización, en general y la educativa en particular, considera las perspectivas teóricas que analizan la forma cómo se estructuran, operan y funcionan los sistemas educativos y la escuela, independientemente del nivel o modalidad; Álvarez (2008) señala al respecto, que es el conjunto de procesos que permiten y direccionan el trabajo sistemático, estructurado, en equipo, a partir de un compromiso institucional, que permiten lograr objetivos y alcanzar metas propuestas; c) La dirección, dimensión que se concreta después de haberse realizado la planeación y la organización. Como refiere Álvarez (2008), su papel es poner en acción y dinamizar la institución educativa. La dirección está relacionada con la acción, con la operatividad de tareas, con la puesta en marcha, y tiene que ver con las personas. Está directamente relacionada con la predisposición de los recursos o potencial humanos en una institución". d) El control, es asegurar que los resultados o producto de lo que plantearon, organizaron y dirigieron, se ajusten tanto como sea posible a los objetivos institucionales establecidos (Álvarez, 2008, pág. 81).

Hay que mencionar que la hipótesis queda planteada de la siguiente manera: Existe una relación directa entre el clima institucional y la gestión administrativa, en las instituciones JEC de la provincia de Rodríguez de Mendoza, Perú, 2019.

II. MATERIAL Y MÉTODO

El presente estudio, por su naturaleza es básica, es de tipo descriptiva, con diseño correlacional, se estudió dos variables: Gestión administrativa y clima institucional en los colegios JEC de la provincia de Rodríguez de Mendoza (Sánchez y Reyes, 2015).



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Variable de estudio 1: clima institucional

Oy: Variable de estudio 2: gestión administrativa

R: Correlación entre variables

La población institucional lo conformaron 148 trabajadores, docentes y administrativos que laboran en los colegios JEC, en la provincia de Rodríguez de Mendoza (Tamayo, 2009); y la muestra fue igual a la población, conformada por 148 trabajadores.

Nº	H.EE. JEC	Lugar	Docentes	Administrativos
1	T.R. de Mendoza	San Nicolás	28	13
2	18207	San Nicolás	27	13
3	San Miguel	Huambo	11	11
4	San Francisco	Limabamba	10	9
5	18331	Nvo. Chirimoto	13	13
Total			89	59

Leyenda:

H.EE. Instituciones educativas

JEC : Jornada Escolar Completa

Para medir la variable clima institucional se utilizó una ficha de cuestionario conformado por 38 ítems, divididos en seis dimensiones: liderazgo, ambiente laboral, nivel de comunicación, estímulo laboral y manejo de conflictos, con las siguientes categorías: positivo, relativo y negativo; para medir la variable gestión administrativa, se utilizó una ficha de cuestionario de 29 ítems, divididos en cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control.

Para determinar la relación entre las dos variables de estudio, se aplicó las pruebas estadísticas de Chi cuadrado de Pearson, con el objetivo de conocer el grado de significancia de la relación entre variables de estudio, que fueron procesados utilizando el programa estadístico SPSS; en seguida, los datos fueron representados en tablas y figuras.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Valores de frecuencia y porcentajes de categorías de clima institucional

Categorías de clima institucional	nº	%
Positivo	57	38.5
Relativo	58	39.2
Negativo	33	22.3
Total	148	100.0

Tabla 2. Valores de frecuencia y porcentajes de categorías de gestión administrativa

Categorías de Gestión administrativa	nº	%
Eficiente	74	50.0
Moderado	49	33.1
Deficiente	25	16.9
Total	148	100.0

Tabla 3: Valores de frecuencia y porcentajes de la gestión administrativa y su relación con el clima institucional

Clima Institucional	Gestión administrativa							
	Eficiente		Moderado		Deficiente		Total	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Positivo	34	23.0	16	10.8	7	4.7	57	38.5
Relativo	27	18.2	18	12.2	13	8.8	58	39.2
Negativo	13	8.8	15	10.1	5	3.4	33	22.3
Total	74	50.0	49	33.1	25	16.9	148	100

IV. DISCUSIÓN

Según los resultados, se aprecia que el clima institucional en los colegios con Jornada Escolar Completa, es percibido positivamente por el 38,5% de los trabajadores, más de la tercera parte de la muestra refiere que existe un clima institucional satisfactorio; sin embargo, preocupa que la suma de casi dos terceras partes de trabajadores dicen que el clima institucional es negativo y relativo, lo cual dificulta el normar desarrollo del servicio educativo; encontrando similitudes con el estudio de Effio (2017), sobre gestión educativa y clima institucional, donde concluye que el clima institucional en una institución educativa de Pacasmayo, es regular para el 60% de su muestra de estudio (Tabla 1).

Al analizar los resultados de la gestión administrativa, se percibe que para el 50%, la labor de los directores es eficiente, sin embargo, para el 50%, es moderado y deficiente; hallazgos que resultan inquietantes dado que la mitad de los trabajadores refieren que falta efectividad en la gestión directiva; resultados coherentes con el estudio de Campos y López (2018), donde concluye que los directivos muestran poco interés en su desempeño laboral, lo que afecta a la gestión institucional (Tabla 2).

Contrastando los resultados de las variables clima institucional y gestión administrativa, se aprecia que existe una correlación nula, ya que, $p = 0.215 > 0.05$ no se rechaza H_0 ; concluyéndose que el clima institucional es independiente de la gestión administrativa, con el 95% de confianza (Tabla 3); encontrando divergencia con los resultados de Ñañez (2018), donde concluye que el clima institucional y la cultura organizacional se encuentran relacionados significativamente en la Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

V. CONCLUSIONES

Se concluye que el clima institucional es percibido de manera positiva para el 38,5%, es relativo para el 39,2; y para el 22,3% es negativo; de acuerdo a la percepción de los trabajadores de los colegios con Jornada Escolar Completa, tal como se aprecia en la tabla 1.

Cuando se analizan los resultados de la gestión

administrativa, se encuentra que para el 50% la gestión directiva es eficiente, para el 33,1% es moderado; y, es percibido como deficiente para el 16,9%, tal como se observa en la tabla 2.

Al sistematizar la correlación entre las variables de estudio; con un 95% de confianza, se aprecia que el clima institucional es independiente de la gestión administrativa en los colegios con Jornada Escolar Completa; es decir, no están estadísticamente relacionados. (Tabla 3).

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, J. (2008). *Gerencia administrativa y educación em el marco del desarrollo sostenible*. Universidad Nacional Abierta.
- Bass, B. M. (1990). *El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden. Liderazgo y organizaciones que aprenden*. Universidad de Deusto. Bilbao.
- Ballesteros, A. (2008). *Manual de gestión de servicios públicos locales. La Ley*.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Carrasco, D. (2009). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Campos y López (2018). *Influencia de la gestión directiva en la convivencia escolar. Diseño de una guía de gestión administrativa y de talleres basados en la convivencia de los docentes en el marco del buen vivir*. Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/33639/1/Campos%20-%20Lopez.pdf>
- Castrillón, A. (2014). *Fundamentos generales de la administración*. Esumer.
- Castro, A. y Minervino, R. (2007). *Motivación para liderar, inteligencia práctica y efectividad de los líderes*. RIDEP. 23(1). Pp. 175-179.
- Chiavenato, I. (1990). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (8ª ed). McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2006). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª ed). Mc Graw Hill.
- Contreras, Y. (2011). *Organización, planeación y*

- administración educativa. Perspectivas teóricas en la escuela. Logos Ciencia* 2(2). Pp. 88-101.
- Dimitru, C. (2010). *Traducción, administración industrial y general*. El Ateneo.
- Effio, M. (2017). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Alma, Pacasmayo, (tesis de pregrado)*. Universidad César Vallejo. Trujillo.
- Huallpa, V. (2016). *Gestión administrativa de la empresa Marasal S.A.* Universidad Nacional San Antonio Abad.
- James, L. y Jones, A. (1974). *Organizational climate: a review of theory and research. Psychological Bulletin*.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. Harper And Bros.
- Ñañez, O. (2018). *Incidencias de la cultura organizacional sobre el clima institucional, en el personal administrativo y docente de la FICA-UNTRM.* (tesis de maestría).
- Pérez, M. (2014). *Gestión administrativa y clima institucional según el personal del área de gestión administrativa UGEL 07, Lima.* (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Porter, M. E. & Fuller, M. B. (1988). *Coaliciones y estrategia global*. ICE.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica.* (5ª ed). Business Support Aneth.
- Tamayo, A. (2009). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.