

## El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza

**Mery Lorena Clavijo Luengas<sup>1</sup>**

[meryclavijo.est@umecit.edu.pa](mailto:meryclavijo.est@umecit.edu.pa)

<https://orcid.org/0009-0007-0937-3101>

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación  
Universidad UMECIT Panamá

### RESUMEN

El clima laboral docente es un factor crucial en la calidad de la educación. En el presente artículo, se explora el origen y desarrollo del concepto de clima laboral docente, y se discuten algunas de las principales investigaciones que han demostrado su relación con la satisfacción laboral de los docentes, el rendimiento docente y la calidad de la educación. Se evidencia que los factores del clima laboral docente, como el apoyo de los superiores, la autonomía, la comunicación efectiva y la percepción de justicia, tienen un impacto significativo en el bienestar laboral de los docentes y en su capacidad para cumplir con sus responsabilidades de enseñanza, enfatizando en que los estudios sugieren que los docentes con altos niveles de satisfacción laboral están más comprometidos y tienen menos probabilidades de experimentar síndrome de burnout (síndrome del trabajador quemado). Al mismo tiempo, se profundiza en la implicación del clima laboral docente en el proceso educativo, destacando su relación con la motivación, el compromiso y la eficacia colectiva de los docentes, y su influencia en la retención de los estudiantes. En general, se demuestra la importancia del clima laboral docente en la calidad de la educación y en el bienestar de los docentes y los estudiantes.

**Palabras clave:** *clima laboral docente; satisfacción laboral; rendimiento docente; calidad de la educación.*

---

<sup>1</sup> Autor Principal

# **The teaching work environment and its importance in the teaching process**

## **ABSTRACT**

The teacher work environment is a crucial factor in the quality of education. In this essay, the origin and development of the concept of teacher work climate is explored, and some of the main research that has demonstrated its relationship with teacher job satisfaction, teacher performance, and the quality of education are discussed. It is evident that the factors of the teacher work environment, such as the support of superiors, autonomy, effective communication and the perception of justice, have a significant impact on the labor well-being of teachers and on their ability to fulfill their responsibilities. Teaching, emphasizing that studies suggest that teachers with high levels of job satisfaction are more engaged and less likely to experience burnout syndrome. At the same time, it delves into the involvement of the teacher's work environment in the educational process, highlighting its relationship with the motivation, commitment and collective effectiveness of teachers, and its influence on student retention. In general, the importance of the teaching work environment in the quality of education and in the well-being of teachers and students is demonstrated.

***Keywords:** teacher work environment; job satisfaction; teacher performance; quality of education*

*Artículo recibido 01 abril 2023*

*Aceptado para publicación: 15 abril 2023*

## **INTRODUCCIÓN**

El estudio del clima laboral en las instituciones educativas ha sido una motivación reciente para algunos investigadores en el pasado reciente, y es que dicho aspecto constituye un factor coyuntural a nivel institucional, toda vez que incide de manera importante a nivel emocional en el docente en su labor, dado que al encontrarse en un clima laboral agradable se desempeña con eficiencia, genera un ambiente familiar con compañeros y estudiantes, no se presenta alta incidencia de incapacidades médicas, todo ello desencadena un clima escolar adecuado en los estudiantes y altos desempeños escolares.

El ambiente laboral docente es un factor primordial para el éxito y alcance de objetivos en el aula. Los docentes que se sienten apoyados, valorados y respetados son más dispuestos a tener una actitud positiva hacia su trabajo y sus estudiantes. Un ambiente laboral positivo también puede aumentar la motivación y el compromiso de los docentes con su trabajo, siendo más propensos a permanecer en sus puestos de manera activa, contribuyendo al éxito de la institución educativa.

Al mismo tiempo, es evidente que las decisiones y líneas de trabajo a nivel de la gestión escolar institucional influyen proporcionalmente en dicho clima laboral docente. Se podría pensar que la gestión escolar propicia un ambiente laboral y éste a su vez es un eje central para que una institución educativa sea sobresaliente.

## **METODOLOGÍA**

La metodología implementada para la realización del presente artículo consistió en una revisión bibliográfica del concepto clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. El problema de investigación se centra en la identificación del concepto y su importancia en el desempeño laboral del docente y sus implicaciones en la labor pedagógica. Para ello se realizó una búsqueda exhaustiva de la literatura existente, se seleccionaron las fuentes más relevantes para el estudio en cuestión. Se tuvo en consideración la calidad de la fuente, la fecha de publicación y la relevancia para el tema de investigación. Se revisaron tanto artículos científicos como libros y documentos institucionales. Se organizó la información mediante la creación de categorías y se establecieron categorías temáticas

como "clima laboral docente", "calidad de la educación", "satisfacción laboral", "rendimiento docente", entre otros.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **Origen y desarrollo del concepto de clima laboral docente**

El concepto de clima laboral docente se ha convertido en una herramienta crucial para comprender la calidad de la educación y el bienestar de los docentes en su entorno de trabajo como profesionales de la pedagogía. El clima laboral se refiere a la percepción que los docentes tienen de su ambiente de trabajo, incluyendo las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y la cultura organizacional.

El término "clima organizacional" se introdujo por primera vez en la década de 1940 por Kurt Lewin, quien lo definió como "la calidad y la naturaleza de las relaciones interpersonales dentro de una organización" (Lewin et al., 1945). En la década de 1970, la atención se centró en el clima laboral y su impacto en la satisfacción y el rendimiento laboral. En este contexto, el concepto de clima laboral docente surgió como una herramienta para medir la calidad del ambiente de trabajo de los docentes y su impacto en la educación.

Según la teoría del ajuste persona-ambiente, el clima laboral docente es la percepción de los docentes sobre la compatibilidad entre sus necesidades y expectativas individuales, y las condiciones y características del entorno de trabajo (Schneider, 1975). En otras palabras, el clima laboral docente refleja la satisfacción de los docentes con su ambiente de trabajo, que se basa en la percepción de si el ambiente cumple con sus expectativas y necesidades individuales.

Un modelo más reciente para medir el clima laboral docente es el modelo de Percepción Compartida (Shared Perception) (Cohen y Geier, 2010). Este modelo sostiene que el clima laboral docente no solo se basa en la percepción individual de los docentes, sino también en las percepciones compartidas por el conjunto de los miembros de la organización. Según este modelo, el clima laboral docente es una construcción social, basada en las interacciones y la comunicación entre los docentes.

El clima laboral docente ha sido objeto de numerosos estudios empíricos que han demostrado su relación con diversos factores, como la satisfacción laboral, el rendimiento docente y la calidad de la educación (McIntyre et al., 2000; Caprara et al., 2003). Además, se ha demostrado que el liderazgo directivo, la cultura organizacional y la comunicación son factores clave que influyen en el clima laboral docente (Halbesleben y Buckley, 2004; Alarcon y Edwards, 2011).

En así como es posible evidenciar que, el concepto de clima laboral docente ha evolucionado a lo largo del tiempo, desde su origen en la teoría del clima organizacional hasta los modelos más recientes basados en la percepción compartida. La medición del clima laboral docente es una herramienta importante para comprender la calidad del ambiente de trabajo de los docentes y su impacto en la educación. Los factores clave que influyen en el clima laboral docente incluyen el liderazgo, la comunicación, el apoyo emocional, así como también los recursos y condiciones laborales.

### **Aspectos que influyen en el clima laboral docente**

#### ***Liderazgo***

El liderazgo es un aspecto clave en el clima laboral docente. Según Rodríguez (2016), “el liderazgo en la escuela es un elemento esencial para el éxito educativo” (p. 32). Un líder efectivo debe ser capaz de motivar y guiar a su equipo, fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, y crear un ambiente de confianza y respeto. Un liderazgo autocrático o autoritario puede generar desmotivación y conflictos entre los docentes, afectando negativamente el clima laboral.

#### ***Comunicación***

La comunicación es otro aspecto fundamental en el clima laboral docente. Según González (2019), “una comunicación efectiva en el ámbito educativo es esencial para la construcción de un clima laboral saludable” (p. 45). Es importante que los docentes se comuniquen de manera clara y respetuosa, tanto entre ellos como con los estudiantes y los padres de familia. Una mala comunicación puede generar malentendidos, conflictos y tensiones en el ambiente laboral.

### ***Apoyo emocional***

El apoyo emocional es un aspecto que a menudo se subestima en el clima laboral docente, pero que puede tener un gran impacto en la motivación y el bienestar de los docentes. Según Flores (2018), “los docentes que se sienten apoyados emocionalmente por sus colegas y superiores son más propensos a sentirse satisfechos con su trabajo y a permanecer en la profesión” (p. 22). Es importante que los docentes se apoyen mutuamente, reconozcan y valoren el trabajo de sus colegas, y ofrezcan ayuda y consejo cuando sea necesario.

### ***Recursos y condiciones laborales***

Los recursos y las condiciones laborales son aspectos que influyen en el clima laboral docente. Según Rojas (2017), “las condiciones laborales de los docentes, como la carga de trabajo, el salario y las prestaciones, tienen un impacto significativo en su motivación y satisfacción laboral” (p. 56). Es importante que los docentes cuenten con los recursos necesarios para desempeñar su trabajo de manera eficiente y efectiva, y que las condiciones laborales sean justas y equitativas.

### **Implicación del clima laboral docente en el proceso educativo**

Entendido el concepto de clima laboral docente, así como su origen y desarrollo, y los aspectos que le influyen, es importante determinar porque se considera un factor clave de incidencia en el proceso educativo y en la calidad de la educación, para lo cual se aborda desde las siguientes perspectivas.

En primer lugar, se ha demostrado que el clima laboral docente está relacionado con la satisfacción laboral de los docentes, la cual es importante porque los docentes que están satisfechos con su trabajo son más propensos a tener una actitud positiva hacia su trabajo y a involucrarse más en el proceso educativo (Janssen et al., 2010). Además, los docentes satisfechos también son más dados a permanecer en su trabajo y a tener una menor tasa de ausentismo.

En segundo lugar, el clima laboral docente también influye en el rendimiento docente. Se ha demostrado que los docentes que trabajan en un clima laboral positivo tienen una mayor motivación, un mayor compromiso y una mayor autoeficacia (Halbesleben y Buckley, 2004). Estos factores están relacionados con un mejor rendimiento docente y una mayor calidad de la enseñanza.

En tercer lugar, el clima laboral docente influye en la calidad de la educación impartida. Un clima laboral positivo se relaciona con un mayor apoyo social, una mayor colaboración entre docentes y una mayor eficacia colectiva (Hoy y Miskel, 2013). Estos factores contribuyen a una mayor calidad de la educación impartida y a una mayor satisfacción de los estudiantes.

Por último, se ha demostrado que el clima laboral docente también influye en la tasa de retención de los estudiantes. Los estudiantes que asisten a escuelas con un clima laboral positivo tienen una mayor tasa de retención y una menor tasa de abandono escolar (Hoy y Miskel, 2013). Esto se debe en parte al hecho de que los docentes que trabajan en un clima laboral positivo están más comprometidos con su trabajo y tienen una actitud más positiva hacia sus estudiantes.

Por todos los aspectos enumerados anteriormente, se entiende que el clima laboral docente es un factor principal que influye en el proceso educativo y en la calidad de la educación impartida. Un clima laboral positivo está relacionado con la satisfacción laboral de los docentes, el rendimiento docente, la calidad de la educación impartida y la tasa de retención de los estudiantes. Por lo tanto, es importante prestar atención al clima laboral docente para mejorar la calidad de la educación.

## **CONCLUSIONES**

El clima laboral docente es un factor determinante en la satisfacción laboral de los docentes y en su capacidad para cumplir con sus responsabilidades de enseñanza. Los factores del clima laboral docente, como el apoyo de los superiores, la autonomía, la comunicación efectiva y la percepción de justicia, influyen significativamente en el bienestar laboral de los docentes.

Los docentes con altos niveles de satisfacción laboral están más comprometidos y tienen menos probabilidades de experimentar burnout. Los aspectos que influyen en el clima laboral docente incluyen el liderazgo, la comunicación, el apoyo emocional.

El clima laboral docente también tiene un impacto significativo en el rendimiento y la calidad de la educación. Un clima laboral positivo promueve una mayor motivación y compromiso de los docentes en su trabajo, y esto se traduce en un mejor rendimiento y una mayor satisfacción de los estudiantes.

El clima laboral docente también influye en la retención de los estudiantes. Los estudiantes son más propensos a permanecer en una institución educativa donde los docentes están satisfechos y comprometidos con su trabajo, y donde hay una cultura de apoyo y colaboración.

Los líderes y/o directivos de las instituciones educativas deben prestar atención al clima laboral docente y promover un ambiente de trabajo positivo y colaborativo para maximizar el potencial de los docentes y mejorar la calidad de vida y de la educación.

Es necesario realizar más investigaciones sobre el clima laboral docente y su impacto en el proceso educativo para que los directivos puedan tomar medidas concretas para mejorar el clima laboral docente y, por ende, la calidad de la educación en las instituciones y el bienestar de los docentes y estudiantes.

## **LISTA DE REFERENCIAS**

- Alarcón, G., & Edwards, J. M. (2011). A review and refinement of the organizational climate measure for assessing quality of correctional settings. *Journal of Criminal Justice*, 39(6), 557-567.
- Álvarez, F. (2017) el clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla. Universidad De Antioquia. Maestría En Educación, Gestión, Evaluación Y Calidad
- Anchundía, G. (2015). El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza –aprendizaje del bachillerato del Colegio Nacional Manta de Manta, 2010-2011. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito-Ecuador.
- Calderón, R. (2013). El clima institucional y su incidencia en la deserción escolar en séptimo año. Universidad Estatal a Distancia (UNED). Revista Espiga Año XII, N. ° 26: 71-79, Julio-Diciembre 2013. Costa Rica
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Consiglio, C., Picconi, L., & Zimbardo, P. G. (2003). Personalities of school teachers: Essential traits and characteristics. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 789-802.



- Cohen, J. R., & Geier, S. E. (2010). The implications of shared perceptions of organizational climate for work attitudes and behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 420-434.
- Chávez, D. (2017). El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las IES de la provincia de Manabí. Universidad Laica "Eloy Alfaro". Universidad San Gregorio de Portoviejo Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. Vol. 3, núm. 3, junio, pp. 1338-1358. Portoviejo Ecuador.
- Escobar, H., Flores, F., Carreón, R.,(2019). Clima laboral: un factor que afecta al desempeño docente. Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias. Coahuila, México. *Revista Vinculadora Tégica*. Pp 1086-1097.
- Fernández, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México Y Uruguay REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 2, núm. 2, julio diciembre, pp. 43-68 Red Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar. Madrid, España.
- Flores, S. (2018). El apoyo emocional en el clima laboral docente. *Revista de Psicología Educativa*, 34, 19-28.
- Gómez, C., Rodríguez, V., Padilla, A., Avella, C. (2009). El docente, su entorno y el síndrome de agotamiento profesional (SAP) en colegios públicos en Bogotá (Colombia). *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. 38, núm. 2, 2009, pp. 279-293 Asociación Colombiana de Psiquiatría Bogotá, D.C., Colombia
- Gómez, L., Mendoza, Y. (2018) Análisis del clima organizacional en los docentes del Colegio Colsubsidio Chicalá. Universitaria Agustiniana. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Programa Administración de Empresas. Bogotá, D.C.
- González, M. (2019). La importancia de la comunicación efectiva en el ámbito educativo. *Revista de Pedagogía*, 56, 43-52.

- González, S. (2019). Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una institución educativa oficial de Itagüí. Colombia, Universidad De Medellín. Facultad De Educación. Maestría En Educación – Gestión Educativa. Medellín.
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879.
- Herrera, M. (2015) análisis del clima laboral en la institución educativa Alfredo Garrido Tovar del municipio de Rio frio Valle. Universidad Del Valle. Facultad Ciencias De La Administración. Programa Académico Administración De Empresas. Buenaventura
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*. McGraw-Hill Higher Education.
- Janssen, P. P., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: comparing the burnout and motivational models of work relationships. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-301.
- Matabanchoy, S., Chaucanes, J. (2021). Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una institución educativa municipal de la ciudad de San Juan De Pasto. *Informes Psicológicos*. Vol. 21 No. 2 • Julio-Diciembre • 2021 pp.13-26
- McIntyre, R. M., Hagger, M. S., & Chatzisarantis, N. L. (2000). Teachers' perceptions of organizational climate and group norm towards cheating behavior in examinations. *Educational Psychology*, 20(3), 307-320.
- Mena, I., Valdés, A. (2008) clima social escolar. Documento MINEDUC, elaborado por Valoras UC. Ministerio de Educación. Gobierno de Chile
- Mendoza, M., Torres, T. (2016). Percepciones del clima organizacional en tres instituciones educativas oficiales del Distrito De Cartagena De Indias. Universidad Tecnológica De Bolívar. Maestría En

- Educación Énfasis En Gerencia De Instituciones Educativas. Cohorte III. Cartagena De Indias, D. T. Y C., Colombia.
- Morales, H., Torres, A., Zapata, E. (2017) Clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida – Guainía. Línea de investigación: Infancia, adolescencia, entorno y desarrollo. Universidad Cooperativa de Colombia. Facultad de psicología.
- Pacheco, A. (2017). Caracterización del clima laboral de los docentes del Colegio Cooperativo Antonio Villavicencio. Corporación Universitaria Minuto De Dios. Vicerrectorado Llanos Orientales. Posgrado En Gerencia Educativa. Villavicencio.
- Pardo, D. (2017). Clima laboral y desempeño docente en el Colegio Fundación Manuel Aya Fusagasugá – Cundinamarca. Universidad Del Tolima. Facultad Ciencias De La Educación. Maestría En Educación. Ibagué – Tolima.
- Rodríguez, A. (2016). El liderazgo educativo en la escuela actual. Revista de Investigación Académica, 23, 32-41.
- Rojas, J. (2017). Los efectos de las condiciones laborales en la satisfacción y motivación de los docentes. Revista de Educación, 44, 55-63.
- Schneider, B. (1975). Organizational climate: an essay. Personnel Psychology, 28(4), 447-479
- Solano, K., Gutiérrez, R. (2022). Clima laboral en las instituciones educativas de la margen izquierda de la zona rural de Lorica, Colombia. Universidad de Panamá. Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad. Panamá Revista FAECO sapiens Universidad de Panamá, 1 vol. 5, núm. 1.
- Solano, Y. (2017). Estudio de las condiciones de trabajo y entorno laboral de los docentes del Colegio Teodoro Gutiérrez del municipio de San Cayetano. Trabajo de grado presentado para optar el título de especialista en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo. Escuela colombiana de carreras industriales – ECCI. Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo. Bogotá D.C.

