

Clima Organizacional en la Escuela Básica N° 1143 Privada Subvencionada San Blas Frosep de la Ciudad de Pilar Año 2023

María Cecilia Galeano Rojas¹

ceci_94@hotmail.es

Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas
Universidad Nacional de Pilar

RESUMEN

En el presente artículo se destaca la necesidad de hacer un proceso investigativo en la Escuela Básica N° 1143 Privada Subvencionada San Blas FROSEP, cuyo objetivo principal es determinar el clima organizacional de la institución según las apreciaciones del plantel docente. Y los objetivos específicos: Diagnosticar el Clima organizacional en el que se desenvuelven los docentes, determinar los factores que afectan el Clima Organizacional y resaltar la incidencia del clima organizacional en cuanto al trabajo docente de la Escuela en estudio. La investigación está enmarcado y enfocado a la Escuela Básica N° 1143 Privada Subvencionada San Blas FROSEP de la ciudad de Pilar. En este caso se refiere un año en particular (2023), debido a la característica de la investigación, de corte transversal, en función a un cuestionario de recopilación de datos, con métodos de estudio cualitativo y cuantitativos. Se concluye: Al analizar e interpretar los resultados obtenidos a través del procesamiento estadístico realizado y del planteamiento teórico que sustenta esta investigación, permitió identificar la problemática existente observándose algunas situaciones de conflictos internos, por lo que muchos de los docentes lo califican como un clima organizacional regular y aceptable, situaciones de convivencias que en muchas oportunidades son subsanadas a través de las comunicaciones correctas. Entre las áreas que puede afectar el clima organizacional es sobre todo en el desempeño laboral, también en la producción, la satisfacción y adaptación.

Palabras clave: *clima organizacional; trabajo docente; Escuela Básica n° 1143 privada subvencionada San Blas FROSEP*

¹ Autor Principal

Correspondencia: ceci_94@hotmail.es

Organizational Climate in The Private Subsidized Basic School N° 1143 San Blas Frosep in The City of Pilar Year 2023

SUMMARY

This article highlights the need to carry out an investigative process in the Basic FROSEP No. 1143 Private Subsidized San Blas, whose main objective is to determine the organizational climate of the institution according to the appreciations of the teaching staff. And the specific objectives: Diagnose the organizational climate in which teachers work, determine the factors that affect the Organizational Climate and highlight the incidence of the organizational climate in terms of the teaching work of the School under study. The research is framed and focused on the Basic School No. 1143 Private Subsidized San Blas FROSEP in the city of Pilar. In this case, it refers to a particular year (2023), due to the characteristics of the cross-sectional research, based on a data collection questionnaire, with qualitative and quantitative study methods. It is concluded: By analyzing and interpreting the results obtained through the statistical processing carried out and the theoretical approach that supports this research, it allowed to identify the existing problem by observing some situations of internal conflicts, for which many of the teachers describe it as a climate organizational. . regular and acceptable, situations of coexistence that in many opportunities are corrected through the correct communications. Among the areas that can affect the organizational climate is above all in work performance, also in production, satisfaction and adaptation.

keywords: organizational climate; teaching work; Basic n° 1143 private subsidized San Blas FROSEP

*Artículo recibido 19 setiembre 2023
Aceptado para publicación: 28 octubre 2023*

INTRODUCCIÓN

Actualmente la educación se encuentra en constante cambio, evaluación, preparación e implementación de nuevas políticas, en pos de una enseñanza de calidad para todo el estudiantado. Para que una institución vaya bien encaminada es necesario contar con la buena gestión del director y que este sea un buen líder, que se preocupe por las personas que trabajan dentro de su comunidad educativa y se involucre como uno más en el cumplimiento de las metas institucionales, que impulse a crear un clima organizacional adecuado, teniendo como resultado brindar una educación de calidad.

Por lo expuesto, la gestión directiva es muy importante para encaminar a todos los actores que componen la comunidad educativa, ya sea docentes, personal administrativo y sus relaciones con el entorno, para que el quehacer diario sea un clima organizacional agradable.

“Una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes que no pueden lograrse mediante iniciativa individual” Chiavenato (1994, p.36), en tal sentido el logro de los objetivos solo se puede lograr si toda la comunidad educativa se siente identificada con su institución.

En relación al clima organizacional en una organización es “un patrón de relaciones, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes” James (1996, p.9) por lo que esta investigación se ciñe al estudio en una institución educativa como es la Escuela Básica N° 1143 Privada Subvencionada San Blas FROSEP de la ciudad de Pilar, entidad con docentes del nivel primario que permitirá conocer el nivel de clima de la institución en cuanto a sus aspectos organizacionales, como liderazgo, innovación, recompensa, estructura, toma de decisiones, comunicación, conflicto y cooperación, motivación e identidad, dimensiones del clima organizacional.

El estudio del clima organizacional dentro de una comunidad educativa es de gran relevancia e importancia, puesto que mediante este se pueden observar las formas de convivir en determinado espacio o clima organizacional y ver de qué manera repercute este dentro de la organización, un clima organizacional tiene vinculación directa en los resultados del aprendizaje del alumnado y en el desempeño de los docentes.

Conocer el clima organizacional de la institución educativa servirá para la formación de directores y docentes, orientándolos hacia mejoras en las diferentes competencias que favorezcan la misión y la visión organizacional.

Asimismo, esta investigación es relevante considerando que se trata de una realidad educativa que evidencia problemas en el logro de resultados institucionales.

El clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad el talento humano de la organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta (Gómez, 2012).

En opinión de García (2009) de las debilidades u omisiones de las organizaciones es el no considerar a los clientes internos (los empleados), olvidando que ellos reflejan muchos valores económicos, los valores, y el servicio que otorga la empresa con todos sus usuarios hace que el clima laboral cada día se fortalezca y se le puedan proporcionar las herramientas básicas a sus empleados (clientes internos) para desarrollar su trabajo y esto será suficiente para que se desempeñen adecuadamente.

Los resultados obtenidos en el presente estudio tendrán un efecto y alcance positivo para el diseño de estrategias que fortalezcan el clima organizacional dentro de la institución educativa.

Este estudio proporcionará información descriptiva sobre el clima organizacional, un tema de suma importancia para todas las organizaciones que buscan un mejoramiento del ambiente de su institución y, por consiguiente, la mejora en la calidad de la educación con el fin de obtener escuelas eficaces, con un plantel de docentes de calidad, que trabajen con profesionalismo y con mejores estudiantes a fin de lograr el desarrollo de nuestra comunidad.

Actualmente, en cada institución educativa el clima organizacional se encuentra muy condicionado, tal que este determina el logro de objetivos y el cumplimiento de metas con el fin de lograr una educación de calidad.

Viloria (2007) señaló “han prestado atención al clima de las organizaciones escolares, pues el nivel del ambiente influye en las mismas afectando sus operaciones” (p.13).

Chiavenato (2004), expresó: El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, ligado al grado de motivación del personal, e indica de manera

específica las propiedades del medio ambiente de trabajo; es decir, aquellos aspectos de la organización, los cuales desencadenan diversos tipos de motivación entre sus miembros (p.261). Según Chiavenato (2004), el clima organizacional es lo que percibe el docente, de acuerdo a la percepción interna, específicamente lo que observa en su medio ambiente de trabajo, como ruido, iluminación, higiene, ventilación; lo que resulta motivante, o lo contrario en su comportamiento y su rendimiento, entre sus miembros.

La Escuela Básica N° 1143 Privada Subvencionada San Blas FROSEP, es una institución educativa que continuamente ha sufrido cambios, con el objetivo de ir mejorando y creciendo año tras año en la prestación de servicios educativos y búsqueda de una comunidad educativa cada vez más satisfecha.

Cabe destacar que la Escuela San Blas es una de las instituciones más antiguas de la ciudad con 79 años de vida institucional, con una ubicación excepcional y con un amplio predio que la hace atractiva para los miembros de la comunidad, por ello, es necesario que sus procesos de mejoramiento continuo sean aplicados y ejecutados de la mejor manera.

Los continuos cambios existentes en el área de la educación traen consigo muchos retos por asumir y alcanzar, como la constante capacitación y motivación del plantel docente, puesto que el estudiantado en general cambia al igual que las exigencias del sistema educativo y se requiere estar a la vanguardia de los mismos.

En una institución educativa, es común que se observe constantemente una situación de conflictos internos, un inadecuado manejo de las relaciones interpersonales, generando, distorsión en las comunicaciones y en el trato con los diferentes miembros de la comunidad educativa, una desorganización en la solución de los problemas institucionales, tornándose todos estos aspectos en factores que no generan un entorno laboral que favorezca la optimización de los niveles de calidad educativa.

En la institución se pone entre visto la falta de un personal motivado, aunque muy dispuesto a hacerle frente a los nuevos desafíos educativos, así también se percibe la necesidad de trabajar en equipo lo que mejoraría la percepción de los mismos hacia la institución.

Por todo lo expuesto anteriormente, se destaca la necesidad de hacer un proceso investigativo en la Escuela Básica N° 1143 Privada Subvencionada San Blas FROSEP, cuyo objetivo principal es determinar el clima organizacional de la institución según las apreciaciones del plantel docente. Y los objetivos específicos: Diagnosticar el Clima organizacional en el que se desenvuelven los docentes, determinar los factores que afectan el Clima Organizacional y resaltar la incidencia del clima organizacional en cuanto al trabajo docente de la Escuela en estudio.

Así también servirá para ver que dimensiones se encuentran descuidadas y así poder fortalecerlas con acciones de mejoras, con el fin de optimizar elocuentemente la relación entre pares.

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Antecedentes de investigación

Manifiesta James (1996) que una organización es “un patrón de relaciones, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes” (p.9). Además, el primer paso crucial para organizar, menciona nuevamente James (1996) es el proceso de diseño organizacional: “el patrón específico de relaciones que los gerentes crean en este proceso se llama estructura organizacional, que es un marco que prepara a los gerentes para dividir y coordinar las actividades de los miembros de una organización” (p.9).

Respecto al clima, Etkin (2007) establece que utilizar el concepto de clima “tiene un sentido metafórico y refiere al estado del tiempo, en el cual se trabaja en la organización, si es favorable o contrario a las actividades, sobre todo en el plano de lo social”. (p.23). Asimismo, manifiesta que el clima en la organización es un concepto que refiere a las apreciaciones subjetivas en el marco de las relaciones de trabajo.

Se puede considerar como una evaluación que refleja los estados de ánimo respecto de la organización y que afecta (moviliza o limita) los desempeños individuales.

Según Pilligua y Arteaga (2019). El clima laboral es toda actividad que se realiza dentro de una organización, especialmente en todas las dependencias de talento humano, es importante tener en cuenta las características y las tareas a realizar de cada uno de los integrantes de esta dependencia, sin dejar atrás el ambiente que es un factor relevante a la hora de cumplir dicha labor.

Modelo de Litwin y Stinger (1968). Las características del sistema organizacional generan un determinado clima o ambiente organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Schneider y Hall, (1982). El comportamiento depende de las percepciones que tenga el personal sobre estos factores. Y estas percepciones se recogen de todas las interacciones, dinámicas y vivencias que cada integrante haya vivido dentro de la institución. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre los miembros y la organización (Schneider y Hall, 1982). Este clima que influye en los miembros a determinados comportamientos, comportamientos que repercuten en la organización, y por ende, en el clima de la institución, completando el circuito.

Clima organizacional educativo. Según Eslava (2013), señaló en la revista “El rincón del Coach” que hoy en día, las organizaciones ponen especial énfasis al potencial humano, buscando estrategias para que su personal esté a gusto; motivándolos, involucrándolos y comprometiéndolos en la organización, logrando que ellos se identifiquen y trabajen con esmero, en un clima organizacional favorable. Para Goncalves (2000), el clima organizacional es el espacio de trabajo diario, donde reina la calidez humana, los valores, el respeto, el amor, acompañado de una buena estructura y procesos; que influyen positivamente en la productividad y eficacia de la institución.

Enfoques del clima organizacional

Menciana Rodríguez (2004, como se citó en Escobar y Cruz, 2021) los diferentes enfoques catalogando desde su perspectiva el clima organizacional:

Perspectiva objetiva o realista: El clima consiste en la descripción de las características de la organización, que diferencian a unas organizaciones de otras, son relativamente perdurables e influyen en la relación de las personas con el medio laboral

Perspectiva fenomenológica o subjetiva: Se considera al clima como un atributo de las personas, es de carácter subjetivo y su origen está en las percepciones que tienen los sujetos acerca de las

diferentes características del contexto laboral. Se pone el énfasis, pues, en las variables individuales, a diferencia del anterior, que lo ponía en las características de la organización.

Perspectiva interaccionista: El clima consiste en las percepciones personales globales que reflejan la interacción entre ambos tipos de factores: objetivos y subjetivos. (p.56).

Se intenta, por tanto, reconciliar la perspectiva subjetiva u objetiva, pues según los autores que siguen esta perspectiva, las perspectivas del clima no se deben solo a las características subjetivas u objetivas, sino a los esfuerzos de los individuos para comprender la organización y los roles que se desarrollan en esta.

Para Goncalves (2000), el clima organizacional es el espacio de trabajo diario, donde reina la calidez humana, los valores, el respeto, el amor, acompañado de una buena estructura y procesos; que influyen positivamente en la productividad y eficacia de la institución.

Hoy en día los trabajadores deben convivir en un clima agradable para que de esta manera haya un clima agradable y lograr una de educación de calidad, ya que ello puede llegar a repercutir en el trabajo diario.

Es función del personal directivo preocuparse en observar cómo se encuentra su clima institucional, si se encuentran motivados, satisfechos, comprometidos e identificados en su trabajo, y de no ser así promover las condiciones, para crear un clima agradable.

Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional estudia de qué manera los individuos, los grupos y el entorno repercuten en el comportamiento o actuar de las personas dentro de la institución, con el fin de conseguir la eficacia en las acciones de la institución.

Antes no se estudiaba el comportamiento de las personas, hoy en día es un reto para los directivos; ya que se han dado cuenta que el potencial humano es el que determina el logro de objetivos y metas dentro de la institución. Es por ello que la institución estudia como es el comportamiento de sus docentes y busca responder y adaptarse a su gente.

Dimensiones del clima organizacional

Si bien las características expuestas tipifican el clima en una organización, son las dimensiones quienes cumplen un rol importante en este proceso interactivo, como se detallará a continuación.

Litwin y Stinger (1998) indican nueve dimensiones vinculadas al clima en la organización: estructura, recompensa, relaciones, identidad, cooperación, estándares, conflictos, responsabilidad y desafío. Pero se consideran para la investigación estas dimensiones: Liderazgo, estructura, recompensa, comunicación, identidad, conflicto y cooperación; por ser las que se adaptan a la realidad descrita en la institución educativa de estudio.

Dimensión 1: Liderazgo

Chiavenato (1999), señaló que "el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos" (p.29).

De lo mencionado anteriormente se puede entender que un líder influye en el comportamiento de las demás personas, orientados a que se cumplan los objetivos previamente trazados. Existen líderes que son buenos planificando y administrando; es decir organizado, justo y eficaz. Otra característica de los líderes es entusiastas y motivadores y que desatan la acción de devolver, en el docente. Existen también los líderes dinámicos y es lo que realmente hoy en día tiene una gran apreciación

Dimensión 2: Innovación

Moreno (1995), señaló: La innovación es la selección, organización y utilización creativa de los recursos humanos y materiales, de maneras nuevas y propias, que den como resultado la conquista de un nivel más alto con respecto a las metas y objetivos previamente marcados" (párr. 11).

Según Moreno (2000) la innovación es la capacidad de reinventarse, experimentar, competir y crecer con cosas nuevas, siempre intentando llegar a un nivel más alto con respecto a los objetivos previamente trazados dentro de la organización educativa.

Estructura.

Representa la percepción que los miembros de una organización perciben con respecto a las reglas, procesos, trámites y otras limitaciones efectuados en el desarrollo laboral educativo.

Para Méndez (2006) la dimensión estructura se conceptualiza: "Los directivos definen políticas, objetivos, deberes, normas, reglas, procedimiento, metas, estándares de trabajo que guían el comportamiento de las personas, las comunican e informan. Los empleados las conocen y las

incorporan a sus funciones y responsabilidad. Tal conocimiento permite identificar oportunidades de desarrollo y capacidad para tomar decisiones; además, propicia el trabajo en equipo y la calidad en el proceso de comunicaciones” (p.46).

Recompensa.

Es la percepción de los miembros sobre la adecuación y aceptación de la recompensa recibida por el trabajo realizado.

Además, Méndez (2006) explica la dimensión recompensa a la que denomina exactamente resultados y recompensas (p.47): “La organización define sistemas de supervisión que propician en los empleados la correcta ejecución del trabajo asignado, así como el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas. Tal situación los motiva a trabajar mejor con el propósito de alcanzar beneficios, como las recompensas y los estímulos a su rendimiento, determinados por la institución”.

Toma de decisiones.

En el momento de una toma de decisiones se pone en discusión toda la información que se posee dentro de la organización, teniendo en cuenta siempre la opinión y participación de los integrantes de la comunidad educativa.

Chiavenato (2004), señaló que “la toma de decisiones es el proceso de análisis y escogencia entre diversas alternativas, para determinar un curso a seguir” (p.282).

Según Chiavenato (2004), señaló que toda organización tiene que tomar muchas decisiones para continuar con su trabajo, en el cumplimiento de sus objetivos. Decisiones que deben ser escogidas de muchas propuestas, sugerencias, datos, información, que deben ser muy bien analizadas, ya que depende el futuro de la organización. Y se debe convocar e involucrar a todos los trabajadores de la organización en la toma de decisiones.

Dimensión 3: Comunicación

García (2000, citado por Pérez y Osorio, 2014), afirmó: Que la comunicación va siempre ligada al clima laboral. No se puede entender una cosa sin la otra, puesto que comunicarse implica transmitir un clima determinado, sea bueno o malo. Los trabajadores con mayor movilidad o los que más contacto tienen con personas distintas suelen ser los que comunican, transmiten o

difunden todo tipo de noticias, muchas veces susceptibles de generar un clima laboral determinado. (p.41).

De lo dicho por García, se entiende que la comunicación y el clima van de la mano, ya que mientras haya una buena comunicación existirá un buen clima de trabajo. Y que las personas encargadas de llevar y traer información son personas capaces de crear un clima apropiado. Esta dimensión se basa en los procesos de comunicación e información que hay en el interior de la organización; así como la facilidad que tiene los trabajadores de comunicar y que sean escuchadas sus inquietudes, sugerencias, quejas, soluciones en la dirección de la organización.

Identidad.

En Litwin y Stinger (1998) “es el sentimiento de pertenencia que los vincula a la organización, tornándose en un elemento importante y valioso para la institución y para los individuos, ya que en ello se comparten los objetivos personales y los de la organización”. (p.144).

En cuanto a la dimensión identidad Martini (2009) refiere que “(...) la identidad escolar, no resulta del simple hecho de ser miembro de la comunidad educativa, sino de un proceso social que implica conocer y compartir los valores, la historia, las tradiciones, los símbolos, las aspiraciones, las prácticas cotidianas y los compromisos sociales que conforman el ser y quehacer de la institución” (p.56).

Entonces, el sentido de pertenencia que significa conocer y reconocer aquello que identifica a la institución y actuar conforme a los lineamientos establecidos por esta, surge y se desarrolla en la interacción cotidiana de los miembros de la comunidad entre sí.

Dimensión 4: Conflicto y cooperación

Pratt (2016), sostuvo: El conflicto es el proceso o situación donde dos o más seres o grupos humanos tratan activamente de frustrar sus respectivos propósitos, de impedir la satisfacción de sus intereses recíprocos, llegando a lesionar o a destrozar al adversario. Puede ser organizado o no, transitorio o permanente, físico, intelectual o espiritual. (p.1)

Según lo dicho por Pratt, se deduce que es una confrontación entre dos o más partes de posiciones e intereses percibidas como incompatibles entre ellos y que ven amenazados sus recursos, sus necesidades psicológicas o valores. Conflictos como rivalidad entre docentes, inadecuada

comunicación entre ellos, rumores, stress, diferentes puntos de vista, intolerancia, dificultad en el compartir, etcétera.

Esta dimensión conflicto y cooperación se refiere al trabajo conjunto de acciones que se hace en equipo, en el ejercicio de su trabajo, con el fin de cumplir con un objetivo común, con el apoyo y cooperación material y humano, que éstos reciben de los demás miembros de la organización. Y al haber un conflicto se aceptan las opiniones contrarias, se solucionan los altercados, que puedan surgir, sin temor a enfrentarlas y solucionarlas tan pronto surjan.

Dimensión 5: Motivación

Solana (1993), afirmó: “La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía” (p.208).

Según Solana, se entiende que la motivación son las estrategias o condiciones que direccionan a los empleados a responder a diferentes reacciones, actitudes o comportamientos, que se quiere lograr en una situación determinada.

La motivación observa el grado en que los miembros están satisfechos y por ende se esfuerzan por cumplir un buen desempeño en su trabajo encomendado. Un trabajador que disfruta y transmite satisfacción en sus reacciones, actitudes y desempeños, es una persona motivada, satisfecha en su medio laboral. Hoy en día el buen líder motiva a sus trabajadores.

Herramientas o métodos de diagnóstico del clima organizacional

Según García y Bedoya (1997), señalaron tres estrategias para medir el clima organizacional; el primero es observar cómo se comporta y desenvuelve el trabajador; el segundo, es aplicar directamente a cada trabajador una entrevista y el tercero es aplicar a cada trabajador una encuesta, por medio de un cuestionario.

También Brunet (1987) aportó mencionando que el cuestionario es el instrumento más usado para medir como percibe el trabajador el clima donde labora. Para cada pregunta el encuestado debe responder como percibe la situación actual y cómo la percibiría idealmente, esto permite ver si está a gusto con el clima en el que trabaja.

METODOLOGÍA

Tipo de investigación

Con esta investigación se busca describir los niveles de clima organizacional, según la percepción de los docentes de la institución educativa, aplicando como instrumento un cuestionario conformado por ocho dimensiones, por medio de la técnica de la encuesta.

La investigación es aplicada, pues tiene aplicación directa e inmediata de una determinada teoría sobre la realidad. Su objetivo principal es la resolución de problemas prácticos, a partir de información válida y objetiva.

Según Dankhe (1986, citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014) señaló que las investigaciones descriptivas carecen de hipótesis, debido a que es muy difícil precisar el valor que puede tener una variable. Es por ello que no se formula hipótesis por tratarse de una investigación descriptiva con una sola variable.

El clima organizacional son los efectos subjetivos, percibidos, del sistema formal, el "estilo" informal de los administradores, el sistema y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, las creencias, los valores y la motivación de las personas que trabajan en una organización dada. (Litwin y Stringer, 1968, p.22)

Según su enfoque es cuantitativo, porque usa la recolección de datos, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento. Y porque describe lo que observa desde un punto de vista externo, explicando la realidad del clima organizacional.

Nivel de investigación

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2014) la investigación realizada alcanza el nivel correlacional. “Este tipo de estudios tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.81). Los estudios de nivel correlacional, miden el grado de asociación entre dos o más variables, para ello estudian cada una de ellas por separado y luego evalúan la relación.

Diseño de investigación

El diseño utilizado ha sido el no experimental, en este diseño no se manipula intencionalmente variable alguna, por el contrario, se recopila, procesa y analiza considerando las variables de

trabajo tal y como se presentan en la realidad. Asimismo, se utiliza un diseño transversal y mediante ella se recolecta información en un determinado momento, para finalmente desarrollar las discusiones, conclusiones y recomendaciones que correspondan.

Población y muestra:

Esta investigación es un estudio de caso, es decir se refiere a la Escuela Básica N° 1143 Priv. Subv. San Blas de la ciudad de Pilar, con una población de 11 docentes de aula. 6 docentes de áreas especiales, 3 Equipo Técnico y 1 administrativo. Lo que se tomo el 100% de manera censal.

Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos:

a) Encuestas. - Esta técnica nos permitió obtener información de manera directa y precisa a los docentes de la institución. El instrumento es el cuestionario diseñado para cada una de las variables.

b) Análisis Documental. - Se revisaron textos de consulta, los cuales son mencionados en la bibliografía del presente Plan, entre ellas libros, revistas, tesis, folletos y otros documentos relacionados, los cuales permitieron obtener información teórico-científica para el desarrollo de la investigación.

Técnicas de procesamiento de datos:

EL Procesamiento de datos se realizó con la ayuda del Excel después de la recopilación de la misma, vía encuesta, se procederá a elaborar las tablas de frecuencia para su respectiva interpretación, así como la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación que mejor se aplique de acuerdo a la prueba de normalidad de datos.

RESULTADOS

Clima organizacional en el que se desenvuelven los docentes,

¿Como califica el clima laboral en el que se desenvuelven los docentes?

Calificación del clima laboral en el que se desenvuelven los docentes

Tabla N° 1

Respuesta	Porcentaje
Deficiente	28%
Regular	30%
Aceptable	30%
Optimo	12%
Total	100%

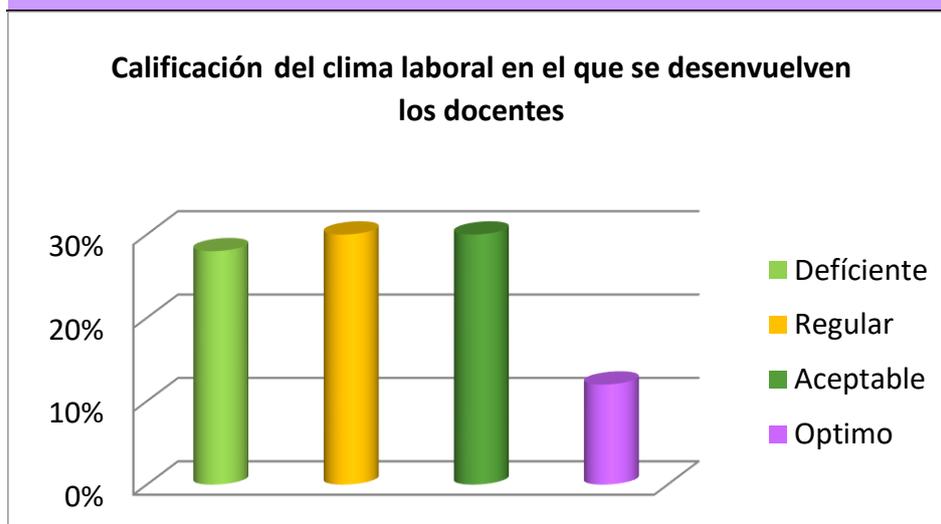


Figura N°1. Calificación del clima laboral en el que se desenvuelven los docentes. Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a docentes.

La investigación determina el clima organizacional de la institución según las apreciaciones del plantel docente, lo que permitió identificar la problemática existente observándose algunas situaciones de conflictos internos, por lo que muchos de los docentes lo califican como un clima organizacional regular y aceptable, siendo que entre los conflictos internos se observan las identificadas entre los mismos docentes, de docentes con sus alumnos y con padres y en algunos casos con directivos; pero en forma general es aceptable y regular.

Según Chiavenato (2004), el clima organizacional es lo que percibe el docente, de acuerdo a la percepción interna, específicamente lo que observa en su medio ambiente de trabajo, como ruido, iluminación, higiene, ventilación; lo que resulta motivante, o lo contrario en su comportamiento y su rendimiento, entre sus miembros.

Factores que afectan el Clima Organizacional

Influencia del clima organizacional de las actividades educativas

Tabla N° 2

Respuesta	Porcentaje
Siempre	30%
Frecuentemente	40%
A veces	30%
Total	100%

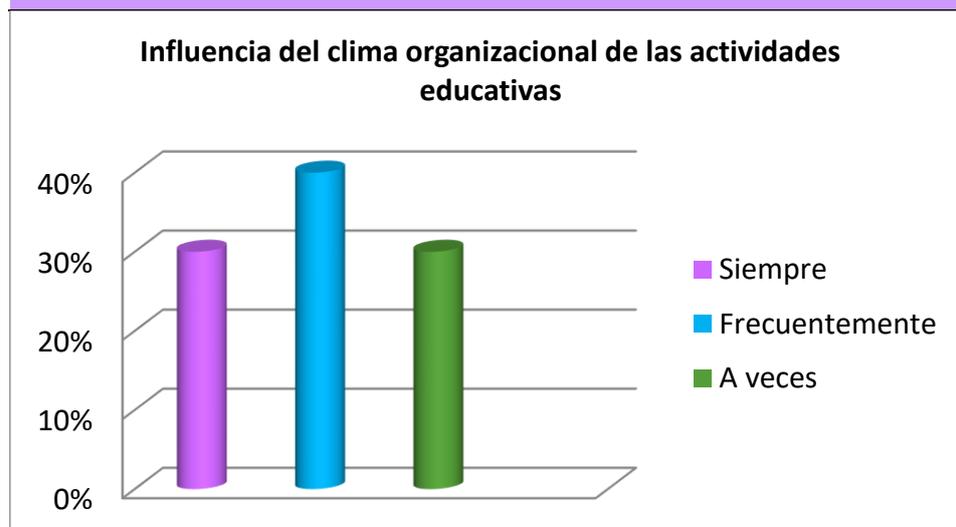


Figura N°2. Influencia del clima organizacional de las actividades educativas.

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a docentes.

Como se puede observar en el presente gráfico, la influencia del clima laboral frecuentemente incluye en las actividades educativas 40%, mientras que el 30% responde siempre y a veces, respectivamente.

Áreas que puede afectar el clima organizacional

Tabla N° 3

Respuesta	Porcentaje
Desempeño	100%
Producción	73%
Satisfacción	63%
Adaptación	30%
Todas las anteriores	33%
Total	100%

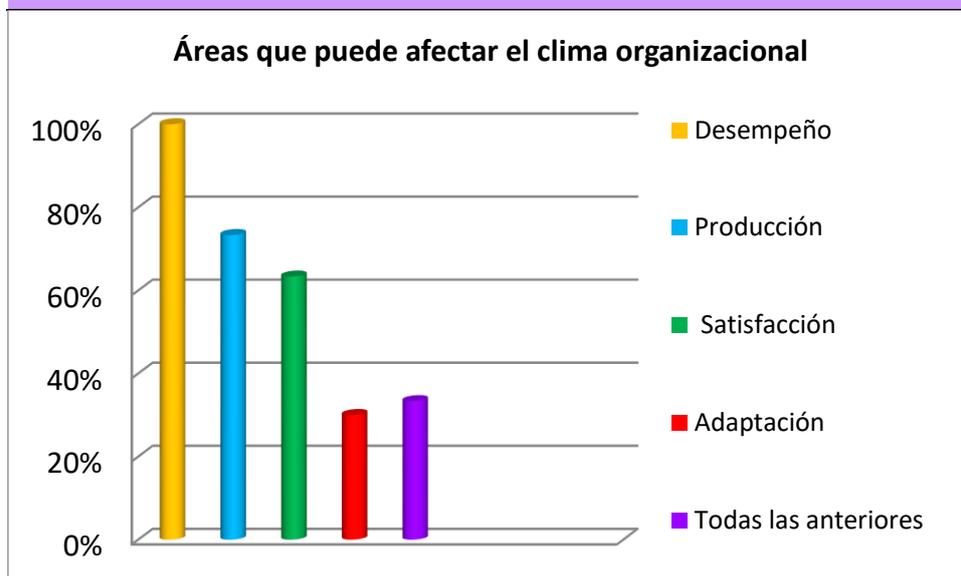


Figura N°3. Áreas que puede afectar el clima organizacional
Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a docentes.

Entre las Áreas que puede afectar el clima organizacional es el Desempeño 100%, Producción 73%, Satisfacción 63%, Adaptación 30% y el 33% responde todas las anteriores, porcentajes que responden a más de unas opciones.

Existen factores que afectan el clima organización de la institución educativa en estudio e influye en las actitudes y el comportamiento de la comunidad educativa, por lo tanto, las actitudes manifestadas tienden a vincularse a aspectos como desempeño, producción, satisfacción, adaptación y de acuerdo a la variable, determina un nivel aceptable. Esta afirmación se puede observar conforme a lo expuesto por Pilligua y Arteaga (2019) donde expone que clima laboral es toda actividad que se realiza dentro de una organización, especialmente en todas las

dependencias de talento humano, es importante tener en cuenta las características y las tareas a realizar de cada uno de los integrantes de esta dependencia, sin dejar atrás el ambiente que es un factor relevante a la hora de cumplir dicha labor.

Incidencia del clima organizacional en cuanto al trabajo docente de la Escuela

Calificación del clima ideal para la institución educativa

Tabla N° 4

Respuesta	Porcentaje
Participativo pleno	44%
Participativo consultivo	56%
Total	100%



Figura N°4. Calificación del clima ideal para la institución educativa
Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a docentes.

Donde el 44% de los profesores establecían que el clima ideal para la institución era el participativo pleno, mientras que el 56% consideraba el participativo consultivo como clima ideal, aspecto que el estudio no delimita ya que sólo revela la tendencia hacia un tipo de clima pleno. Constatando con la teoría Litwin y Stinger (1998) indican nueve dimensiones vinculadas al clima en la organización: estructura, recompensa, relaciones, identidad, cooperación, estándares, conflictos, responsabilidad y desafío. Pero se consideran para la investigación estas dimensiones: Liderazgo, estructura, recompensa, comunicación, identidad, conflicto y cooperación; por ser las que se adaptan a la realidad descrita en la institución educativa de estudio.

CONSIDERACIÓN FINAL

Al analizar e interpretar los resultados obtenidos a través del procesamiento estadístico realizado y del planteamiento teórico que sustenta esta investigación, permitió identificar la problemática existente observándose algunas situaciones de conflictos internos, por lo que muchos de los docentes lo califican como un clima organizacional regular y aceptable, situaciones de convivencias que en muchas oportunidades son subsanadas a través de las comunicaciones correctas, siendo que entre los conflictos internos se observan las identificadas entre los integrantes de la comunidad educativa.

La influencia del clima laboral frecuentemente influye en las actividades educativas, según un grupo mayoritario de docentes y en menor porcentaje responde siempre y a veces, respectivamente.

Entre las áreas que puede afectar el clima organizacional es sobre todo en el desempeño laboral, también en la producción, la satisfacción y adaptación.

Existen factores que afectan el clima organización de la institución educativa en estudio e influye en las actitudes y el comportamiento de la comunidad educativa, por lo tanto, las actitudes manifestadas tienden a vincularse a aspectos como desempeño, producción, satisfacción, adaptación y de acuerdo a la variable, determina un nivel aceptable y el clima ideal para la institución era el participativo pleno en la mayoría de los casos, seguido de participativo consultivo como clima ideal.

Schneider y Hall, (1982). El comportamiento depende de las percepciones que tenga el personal sobre estos factores. Y estas percepciones se recogen de todas las interacciones, dinámicas y vivencias que cada integrante haya vivido dentro de la institución. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre los miembros y la organización (Schneider y Hall, 1982). Este clima que influye en los miembros a determinados comportamientos, comportamientos que repercuten en la organización, y por ende, en el clima de la institución, completando el circuito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado Maldonado, J.E (2012). Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla Según la Perspectiva de los Docentes. (Tesis de Maestro en Educación Mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio De Loyola. Lima. Peru)
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fbff131e-665b-4810-a255-9b9aa67131bb/content>
- Brunet, A. (2008) "El clima de trabajo en las organizaciones". Editorial Mc Graw Hill. Bogotá
- Chiavenato, I. (1994). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. Bogotá: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. Brasil: McGraw - Hill.
- Escobar Terán, H y Cruz Zambrano, L.N (2021). Clima organizacional y su incidencia en la gestión académica. Universidad Técnica Estatal de Quevedo 2021, Publicado por acuerdo con los autores. © 2021, Editorial Grupo Compás Guayaquil-Ecuador
- Etkin, G. (2007). Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa. Buenos Aires: Granica.
- García, V. & Medina, R. (2008). Organización y gobierno de centros educativos. Bogotá: Grupo Quinto Centenario.
- Gómez, L. (2001). El clima organizacional y el liderazgo en la gestión educativa. Tesis de la UNIFE.
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Hernández, Dr. Fernández, Dra. Baptista. (2014). "Metodología de la Investigación". McGraw Hill 1994. Colombia.
- James, A. (1996). Administración. México: Prentice Hall Hispanoamericana. Litwin, S. & Stinger, G. (1998). Clima y comportamiento organizacional. México: Fondo de Cultura Económica.
- Litwin, G.H.; Stringer, R. A. Motivation and Organizational Climate. Boston: Harvard University, 1968.

- Martini, S. (2009). Participación y calidad educativa. Santiago de Chile: Expansiva.
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia: el IMOCC, unos métodos de análisis para su intervención. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Moreno, M. G. (2000). Formación de Docentes para la Innovación Educativa. Revista Electrónica Sinéctica, núm. 17, julio-diciembre, 2000, pp. 24-32 Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente Jalisco, México.
- Pilligua Lucas, C.F y Arteaga Ureta, F.M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XV, Universidad El Bosque.
- Solano, A. (2003). Toma de decisiones gerenciales. Tecnología en Marcha, 44-51.
- Viloria, D. (2007) "Satisfacción laboral y relaciones interpersonales". Trabajo Especial de Grado. Especialización en Gerencia Educativa. Universidad. Pedagógica Experimental Libertador. Barquisimeto

ANEXOS

Profesor/a

El presente instrumento de recolección de datos busca determinar el “CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA BÁSICA N° 1143 PRIVADA SUBVENCIONADA SAN BLAS FROSEP DE LA CIUDAD DE PILAR AÑO 2023”

Su participación es muy importante.

Edad: -----años

Clima organizacional en el que se desenvuelven los docentes,

¿Como califica el clima laboral en el que se desenvuelven los docentes?

Deficiente

Regular.....

Aceptable

Optimo

Factores que afectan el Clima Organizacional

Influye el clima organizacional de las actividades educativas

Siempre

Frecuentemente

A veces

¿En cuál de las áreas puede afectar el clima organizacional?

Desempeño

Producción

Satisfacción

Adaptación

Todas las anteriores

Incidencia del clima organizacional en cuanto al trabajo docente de la Escuela

¿Como califica el clima ideal para la institución educativa?

Participativo pleno

Participativo consultivo