

EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL RENDIMIENTO ACADÉMICO

*(THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AS A DETERMINING FACTOR
IN ACADEMIC PERFORMANCE)*

Jojana Elizabeth Gamarra Blanco
Magister en Educación Especial Integral (ULAC). Especialista en Planificación y
Evaluación Educativa (USM). Licenciada en Educación Integral (UNELLEZ). Docente
Universitaria del Programa Territorializada Tinaco (UNELLEZ).
jojanagamarra79@gmail.com

Autor de correspondencia: Jojana Gamarra. E-mail: jojanagamarra79@gmail.com

Recibido: 28/03/2022 **Admitido:** 29/05/2022

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objeto de estudio el clima organizacional con la finalidad de alcanzar los lineamientos necesarios para la sensibilización y orientación a la población docente y estudiantil en la promoción y difusión de la convivencia de Paz para un mejor clima escolar. El clima escolar es un factor fundamental en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, puesto que se centra en satisfacer sus necesidades emocionales. Por otra parte, la falta de un adecuado clima escolar en el aula de clases afecta directamente a su rendimiento académico, convirtiéndose en uno de los mayores problemas que enfrenta la comunidad educativa en la actualidad. De allí surge mi preocupación inmediata de qué hacer para transformar esta situación, como lograr mejorar el clima escolar para inducir a una convivencia más fácil y poder abordar los conflictos en mejores condiciones. Se utilizaron entrevistas establecidas por el autor en varios momentos, para recoger las percepciones de los actores educativos la misma que permitió recolectar la información requerida para el desarrollo del estudio. Los resultados demostraron que el clima escolar incide en el rendimiento académico, el mismo que se ve reflejado en las calificaciones obtenidas por los estudiantes, por otra parte, las relaciones reflejan un clima negativo, caracterizado por la desconfianza, la inseguridad, el temor, la falta de apoyo y malos tratos.

Descriptor: Investigación acción participativa transformadora, ciudadanía, clima organizacional, cultura de paz.

ABSTRACT

The present investigation had as object of study the organizational climate with the purpose of reaching the necessary guidelines for the awareness and orientation to the teaching and student population in the promotion and diffusion of the coexistence of Peace for a better school climate. The school climate is a fundamental factor in the students' learning process, since it focuses on satisfying their emotional needs. On the other hand, the lack of an adequate school climate in the classroom directly affects their academic performance, becoming one of the biggest problems facing the educational community today. From there arises my immediate concern of what to do to transform this situation, how to improve the school climate to induce an easier coexistence and be able to address conflicts in better conditions. Interviews established by the author at various times were used to collect the perceptions of the educational actors, which allowed the collection of the information required for the development of the study. The results showed that the school climate affects academic performance, the same that is reflected in the grades obtained by the students, on the other hand, the relationships reflect a negative climate, characterized by mistrust, insecurity, fear, lack of support and mistreatment.

Descriptors: Transformative participatory action research, citizenship, organizational climate, culture of peace.

INTRODUCCIÓN

Los seres humanos tenemos en nuestro trato con los demás partes importantes de asertividad del desarrollo en todos los aspectos de la vida. Para que exista armonía, es vital que los seres humanos apliquemos lo que se le ha dado de denominación de valores y principios. Desde luego, las formas de aplicar pactos entre nosotros en ciertas circunstancias están regladas a través de normas internacionales, nacionales o si es el caso, reglamentos internos. Cuando se trata de organizaciones privadas o públicas, es vital que el talento humano que se incorpora a las mismas tenga capacidades intelectuales, laborales y personales; indiscutiblemente estas últimas revisten de un valor especial ya que un ambiente ameno garantiza la tranquilidad y el respeto por los derechos de los demás.

Por ese motivo, cuando el tema central de las relaciones humanas se aplica a la realidad de una institución educativa, en especial, el clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos, debemos entender el contexto del lugar en el que se está aplicando esta investigación, la escuela primaria bolivariana Tinaco factores internos y externos, el marco geográfico, la idiosincrasia de este sector de Antioquia, existencia de un proyecto, la realidad de profesores desde los puntos de vista institucional, laboral, personal, y su relación con alumnos desde su parte profesional y personal. Todas las instituciones

cuentan con diferentes culturas, normas y lenguajes, esto propicia que existan diferentes climas institucionales; es por esto que las instituciones nunca manifestaran culturas idénticas, estas son "... tan particulares como las huellas digitales".

Ampliare el concepto de clima institucional con un enfoque educativo y formativo, teniendo en cuenta el uso en escenarios académicos y su importancia al posibilitar temas de inclusión y participación. Siendo parte de las Orientaciones Metodológicas Mppe: bandera Nro. 4 Promover un clima caracterizado por la convivencia y la paz.

El Clima Institucional es determinante en el rendimiento escolar de los estudiantes Para que exista armonía, es vital que los seres humanos apliquemos lo que se le ha dado de denominación de valores y principios. Desde luego, las formas de aplicar pactos entre nosotros en ciertas circunstancias están reguladas a través de normas nacionales o si es el caso, reglamento interno. Es vital que el talento humano que se incorpora a las mismas tenga capacidades intelectuales, laborales y personales; indiscutiblemente estas últimas revisten de un valor especial ya que un ambiente ameno garantiza la tranquilidad y el respeto por los derechos de los demás. Por ese motivo, cuando el tema central de las relaciones humanas se aplica a la realidad de una institución educativa, en especial, el clima institucional, debemos

entender el contexto del lugar en el que se está aplicando, factores internos y externos, el marco geográfico, la idiosincrasia del sector, existencia de un proyecto, la realidad de profesores desde los puntos de vista institucional, laboral, personal, y su relación con estudiantes.

El clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la escuela. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión. Cuando se habla de clima nos referimos principalmente a la forma como están pasando las cosas. La Real Academia de la Lengua entre sus definiciones contempla que es un conjunto de circunstancias que rodean a una persona o que caracterizan o condicionan una situación, es decir, en el caso de este trabajo de investigación, son aquellas situaciones que suceden dentro de una organización o Institución educativa.

En el ámbito de la educación, para que exista en insatisfacción en el trabajo definitivamente el trabajador llámese directivo, administrativo o docente, debe estar en un ambiente que no cumpla con los mínimos ya sea de entorno físico o que no se sienta a gusto con la remuneración, carga laboral, discrepancias con jefes o compañeros, todo ello generando efectos negativos. Por ello los trabajadores deben contar con un entorno motivacional para que estos puedan surgir en sus trabajos, cumpliendo sus funciones de forma agradable, lo cual hace

obtener satisfacciones personales, los incentivos siempre serán necesarios para crear la satisfacción por parte del trabajador.

Un trabajador insatisfecho sin duda realiza tu labor sin compromiso o elige renunciar buscando otras alternativas, situación que pasa más que todo con administrativos y profesores de las instituciones educativas. El rendimiento académico de los alumnos es el punto al cual quiero llegar ya que con el análisis del clima institucional se determina si se afecta o no este rendimiento, dependiendo de varios factores en los que se desenvuelva el estudiante. Cuando se trata de rendimiento académico este se basa en los resultados del aprendizaje de conocimiento obtenido según las calificaciones obtenidas mediante las evaluaciones que se realizan el proceso educativo.

Una de las preocupaciones constantes que tiene un director, es el alcance de las metas propuestas al inicio de cada año escolar, por lo que constantemente se buscan estrategias que sean viables para lograr los objetivos formulados. Quienes dirigen una institución tratan de lograr que los procesos educativos tengan resultados significativos, que permitan tener estudiantes capaces de desenvolverse en cualquier ámbito que le corresponda actuar, sin embargo, en este caso, es necesaria la actualización y capacitación del cuerpo docente, porque se cree que, al estar mejor preparados, pueden ofrecer un proceso educativo de mejor calidad.

No solo de una actualización académica, se trata una calidad educativa, también se debe tener en cuenta de cómo, es el ambiente, el clima de trabajo, donde los espectadores no solo ven la calidad de estudio si no también, como es la calidad humana el trato, diario que se da en cada uno de los ambientes escolar ya que los estudiantes lo ven como su según hogar, o para muchos viene hacer su primer hogar, donde existe normas, reglas, un orden donde en sus hogares en algunos casos no lo tienen, por el tipo de situación o crisis familiar que tienen cada uno de ellos.

Se sabe que para hablar de una calidad educativa es un componente que abarca las formas a través de las cuales la educación permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa en general (estudiantes, docentes, padres de familia, personal administrativo y de servicios, así como la comunidad en general) como entes involucrados en dicho proceso.

Es por eso que, se debe de tener en cuenta que, la labor educativa es un esfuerzo en común de un grupo de profesionales que unen sus habilidades para lograr que el estudiante adquiera las competencias necesarias para desenvolverse en su vida diaria por lo que el clima organizacional es de suma importancia en el logro de los objetivos de una comunidad educativa. Si en una institución educativa el clima organizacional se ha ido deteriorando se debe principalmente a la inadecuada

comunicación entre los binomios directivos - docentes, directivos – administrativos y docentes - padres de familia.

Es donde se deben de unir los esfuerzos para lograr una verdadera, calidad educativa donde padres y representante, se integren a cada uno de los espacios escolares, garantizando un bienestar, para cada uno de sus hijos, en cuanto a la parte institucional, se debe crear un ambiente donde el trabajador ame lo que hace, siempre y cuando se le valore por cada uno de su aporte, para así lograr una unión de esfuerzos y conocimiento donde el mejor beneficiado sea nuestros estudiantes, para que cada aporte que se logre, se pueda ver en el futuro, donde cada uno ellos sean unos multiplicadores de un conocimiento amplio, oportuno, de calidad, y de amor lo que hacen, día a día en sus vidas cotidianas.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Características del clima institucional

Se refiere a las particularidades o propiedades del medio ambiente de trabajo y que son observadas directamente o indirectamente por los empleados. En esta investigación se conocerá la percepción que tienen los que hacen vida en la EB Tinaco.

- La conducta de los empleados tiene repercusiones o consecuencias en clima laboral; dado que de la forma en que se sientan los colaboradores así mismo, se producirá un alto o bajo rendimiento.

- Las dinámicas laborales de las organizaciones son relativamente permanentes en el tiempo; hay diferencias de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

- El Clima de trabajo forma un sistema único y dinámico dado que los individuos que la componen, fomentan relaciones variables y susceptibles ante los cambios externos.

- Se puede establecer que la percepción recibida por los empleados de una organización sobre su clima institucional estará determinada por factores como el liderazgo de las directivas, su compromiso en el establecimiento, implementación de mejoras y la estructura de la organización.

Una definición interesante que recoge estas características es la de García (2007), define el término clima organizacional como:

La percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea...

Esta definición hace énfasis en la percepción que tiene el empleado o trabajador. Entendida como unas características o apreciaciones subjetivas fundamentales que le hacen sentirse

agradable o desagradable en la entidad y determinan su futura relación con la misma.

Motivación y Comportamiento

Para López y otros (2014) conservar el talento o capital humano dentro de la organización conlleva años; los cuales pasan por procesos como reclutamiento, capacitación permanente y desarrollo del personal necesario para la conformación de grupos de trabajos altamente competitivos.

Los dos aspectos que impulsan la motivación de los empleados son: La expectativa y la accesibilidad. La expectativa es el sentimiento del individuo que se percibe útil en un sistema laboral y que comprende que el rol que desempeña será ratificado por la organización, conforme a los resultados dados por él. La accesibilidad a diferentes oportunidades laborales hace alusión a las limitaciones que puede llegar a encontrar un empleado en el medio laboral para ascender o lograr satisfacer sus necesidades personales. Muchas empresas limitan el desarrollo personal de sus empleados, convirtiéndose esto en un factor de desmotivación.

Motivación

Mateos (2009) expresa que:

Es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o, por lo menos origina una propensión hacia un comportamiento específico. Ese impulso a actuar puede provenir del ambiente (estimulo externo) o puede ser

generado por los procesos mentales internos del individuo.

Lo anterior hace referencia a un aspecto muy subjetivo del individuo como son sus creencias y valores, las cuales se asocian a las condiciones presentadas por el mundo (empresa-organización) generando como resultados un comportamiento específico de buscar el logro, avanzar, ser proactivo o por el contrario de desánimo e inactividad.

La temática planteada sobre motivación cobra especial interés en el desarrollo de este ejercicio académico dado que, en la actualidad, la percepción de docentes y personal administrativo de instituciones educativas está determinada por el factor de motivación. Los gestores del talento humano en este caso, directivos escolares deben apropiarse de conocimientos acerca de la motivación de sus encargados para adoptar medidas y estrategias pertinentes acerca de las mejoras continuas en sus instituciones y así contribuir a perfeccionar el ambiente laboral y prestar un servicio educativo de calidad.

Las Actitudes: otro factor determinante del clima organizacional

Allport, (1935) en su artículo "Attitudes, personality and behavior" refiere varias definiciones sobre actitud, afirma: "La actitud es el estado de preparación o disposición mental o psicológica y neutral, que se organiza a través de la experiencia y que influye en la respuesta del sujeto" este concepto hace referencia a la

posición que tiene quien labora frente a su organización, dicha posición involucra creencias, sentimientos y en especial potenciales respuestas del individuo ante determinadas situaciones.

Otra definición en donde el potencial de respuesta se hace clave para su desarrollo es "Las actitudes son procesos mentales individuales que determinan tanto las respuestas activas como las potenciales de cada persona en el mundo social... se puede definir como un estado de la mente de un individuo respecto a un valor.

Robbins y Judge (2009) considera que cuando se habla de actitud se hace referencia a los "enunciados o juicios de evaluación respecto a los objetos, la gente o los eventos y tienen tres componentes: el cognoscitivo, afectivo y del comportamiento". Definición que puntualiza en el aspecto cognoscitivo de los juicios, sin embargo, adiciona el componente afectivo y conductual del individuo.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un sentimiento de gratitud bastante relevante en la hora de analizar la percepción individual del clima organizacional de cada empleado, pues, como se ha expresado anteriormente, en la medida que un trabajador se sienta satisfecho contribuirá al mejoramiento continuo de los servicios o productos que brinde su organización y por ende incrementará su sentido de pertenencia a la entidad u organización.

Robbins y Judge (ob. cit.) indican que la satisfacción en el trabajo es la diferencia o resta entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos mentalmente consideran deberían recibir. En el campo laboral escogido para esta investigación los reconocimientos, las ofertas de estudio y recreación se convierten en aspectos satisfactorios y logros bien recibidos por las labores educativas realizadas.

Flores (1992) comenta que la satisfacción laboral está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". Además, la autora menciona que se puede establecer dos tipos o niveles de satisfacción laboral: "Satisfacción General indica nivel promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo y satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo, entre los cuales se encuentran mejoramiento económico, reconocimientos, mejoramiento en el cargo entre otros. En relación con la satisfacción laboral existen un grupo de factores o dimensiones que tienen gran incidencia en el logro o no de este aspecto, estudiados por varios autores: 1. La naturaleza, contenido de trabajo, 2. El trabajo en grupo y sus directivos, 3. Las condiciones de trabajo, 4. El esfuerzo y los resultados individuales, 5. Las condiciones de bienestar.

Acerca de la naturaleza del trabajo, ésta hace mención de las habilidades, destrezas que los empleados deben tener previo a su ingreso laboral, así como también que identifique sus tareas y comprenda específicamente el impacto que tienen sobre el desarrollo mismo del sistema laboral. Desde esa perspectiva, el colaborador o empleado adquiere autonomía, competencia y facilidad para transmitir a sus compañeros instrucciones acerca de las políticas institucionales.

El trabajo en grupo y sus directivos, son necesarios aspectos como la cohesión o armonía de los grupos, liderazgo de los directivos, identidad de grupo, sentido de pertenencia e inclusión. Elementos esenciales para generar un clima o ambiente laboral idóneo. En esta dimensión existe gran claridad, honestidad, comunicación asertiva entre directivos, líderes y el personal empleado.

En relación con la dimensión esencial vinculada al esfuerzo y los resultados individuales es necesario la prevalencia de ciertos valores o principios, entre ellos, será necesario la coherencia y la justicia entre la labor asignada y desempeñada con relación a los salarios u honorarios percibidos por el personal. Así mismo, es fundamental estimular el desarrollo laboral mediante el uso de incentivos como bonos, comisiones adicionales, reconocimientos por la labor desempeñada y por los crecimientos obtenidos.

METODOLOGÍA

La metodología que utilice se basó en la Investigación Acción Participativa (IAP): es un método de estudio y acción de tipo cualitativo que busca obtener muchos resultados fiables y útiles para mejorar situaciones colectivas, basando la investigación en la participación de los propios colectivos a investigar. Así, se trata de que los grupos de población o colectivos a investigar pasen de ser “objeto” de estudio a “sujeto” protagonista de la investigación, controlando e interactuando a lo largo del proceso investigador (diseño, fases, evolución, acciones, propuestas), y necesitando una implicación y convivencia del personal técnico investigador en la comunidad a estudiar. La finalidad de la IAP es cambiar la realidad y afrontar los problemas de una población a partir de sus recursos y participación.

Para efectuar el diagnóstico se involucraron a todos los actores educativos (directivos, docentes, alumnos, alcaldía, juntas parroquiales, asociación civil, misiones y comunidad en general), en el proceso de la investigación acción participativa con la finalidad de afianzar valores y unir esfuerzos. Utilizando para ello plan de acción personal basada en las siguientes interrogantes que definirán las actividades precisas en la realización de la investigación acción participativa: ¿Qué? *Iniciar asamblea con el personal, padres y madres. ¿Cómo? Dialogar e intercambiar ideas. ¿Quién? Investigadora, docentes y personal en general.

¿Para qué? Obtener un diagnóstico de la situación. ¿Dónde? En la escuela bolivariana Tinaco.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Algunos aspectos resaltantes fueron: El Reconocimiento: orientada a valorar los éxitos de los miembros de la comunidad educativa La Promoción por Méritos Profesionales: Que considere la aplicación de medidas de promoción adecuadas para reconocer y recompensar el elevado rendimiento profesional. La Capacitación Docente: Cuya finalidad es incentivar el mejoramiento de la calidad del desempeño docente. Logros: En el sentido de que todas las acciones y tareas deben expresar los logros a los que apunta. Ninguna tarea es fortuita, ni irrelevante. Exigencia: Relacionada con la claridad de los resultados obtenidos en función de los objetivos propuestos. El esfuerzo es fuente de motivación en el trabajo, porque plantea retos. Todos deben tener claridad sobre los modelos de eficiencia y calidad requeridos.

REFLEXIONES

En el sector educativo, la percepción que los empleados y educandos tengan sobre su institución será fundamental porque ésta determinará el crecimiento y estabilidad de la organización. Por tanto, se debe buscar gestores que desarrollen diagnósticos y fijen planes de acción, con el consentimiento previo de la alta gerencia, para el mejoramiento de su talento humano que redunde en bienestar integral de su

personal y altos desarrollos y crecimientos de la organización educativa. Los entes educativos, en donde las personas florecen sus talentos, debe ser cuna de mejoramiento constantes de la calidad del servicio, enfocada en sus distintos clientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allport, G. W. (1935). Attitudes. In *A Handbook of Social Psychology* (pp. 798–844). Clark University Press.
- Flores García Rada, J (1992) *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico
- García, Guillermo. «Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo.» *Publicación mensual PORIK AN (Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga Colombia)*, 2007: 152-177.
- López, V., Bilbao, M., Ascorra, P. Moya, I. y Morales, M. (2014). Escala de Clima escolar: adaptación al español y validación en estudiantes chilenos. *Univ. Psychol.*13 (3), p.1111-1122.
- Mateos, Tania (2009). *La percepción del contexto escolar. Una imagen construida a partir de las experiencias de los alumnos*. Publicación anual *Cuestiones Pedagógicas* (Universidad de Sevilla), 2009: 285-300. 69
- Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A. (2009) *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. 752. PEARSON EDUCACIÓN, México, 2009.