

Clima escolar camino a la calidad educativa

School climate on the way to educational quality

Dayaney Garcés Herrera¹ Josué Bedoya Marrugo² Elías Bedoya Marrugo³

¹ institución Educativa Técnica de Pasacaballos ² Programa Tecnología en Seguridad e Higiene Ocupacional, Ingeniería Industrial, Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco.

³ Coordinación de investigación, Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional, Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco. Cartagena, Grupo CIPTEC, Colombia.

dayangarcés.0217@yahoo.es; jbedoya@tecnocomfenalco.edu.co;
ebedoya@tecnologicocomfenalco.edu.co

Resumen. El interés por el clima escolar en las instituciones educativas, surge de la necesidad de buscar alternativas que logren que cada día el trabajo en las escuelas sea más satisfactorio tanto para el docente como para los directivos. En ese sentido, este trabajo pretende hacer una investigación descriptiva de la percepción que tienen los docentes de la Institución Educativa Técnica de Pasacaballos; para la recolección de los datos se usaron unos instrumentos validados por los asesores y bajo el enfoque investigativo propuesto por Hernández Sampieri. El instrumento se aplicó a 25 docentes integrantes de diferentes jornadas y niveles de educación y 3 directivos y la rectora, los resultados obtenidos permitieron hacer una caracterización de la percepción que tienen los docentes del clima escolar de la institución, en la conclusión se establecieron varias recomendaciones y se elaboró una propuesta para el mejoramiento continuo Institucional.

Palabras Claves: Clima Escolar, Percepciones y dimensiones.

Abstract. The interest for the school climate in the educational institutions arises from the need to look for alternatives that make every day, the work in schools is more satisfactory for both teachers and managers. In this sense, this work intends to make a descriptive investigation of the perception that the teachers have of the Educational Institution of Pasacaballos; for the collection of the data were used instruments validated by the advisors and under the investigative approach proposed by Hernández Sampieri. The instrument was applied to 25 teachers from different days and levels of education and 3 managers and the rector, the results obtained allowed to make a characterization of the perception of teachers of the school climate of the institution, in the conclusion several recommendations were established and a proposal for institutional improvement was developed.

Keywords: School Climate, Perceptions and Dimensions

1 Introducción

El clima escolar es un aspecto fundamental para conocer la percepción que tienen los docentes del lugar donde ejercen sus labores, dichas percepciones están sujetas a las acciones que éstos realizan y a la interacción con los demás; cada docente vive su propia experiencia desde lo personal y lo institucional porque éste influye en las personas y en las instituciones, si se mira el capital humano como el máximo generador de producto, el trabajador debe estar rodeado de un ambiente laboral que le genera la máxima satisfacción (1). La presente investigación se interesa en indagar sobre que clima escolar prevalece en la Institución Educativa Técnica de Pasacaballos, ubicada en la zona insular, en la desembocadura del canal del Dique en la bahía de Cartagena, el cual repercute de una manera u otra sobre todos sus miembros, la actitud asumida por los docentes es el reflejo de cómo perciben el clima de la organización (2) reinante en la institución educativa. En este sentido la investigación es pertinente por cuanto intenta describir las percepciones que tienen los docentes del clima organizacional(3) de su contexto laboral, una vez identificadas, se analizarán los resultados para presentar una propuesta de mejoramiento a las directivas de la institución educativa. Dicha propuesta estará orientada a fortalecer tanto los factores que generan satisfacción como los que no contribuyen al buen ambiente (4). Con este estudio se intenta dar una información descriptiva acerca de la percepción que tienen los docentes y directivos docentes del clima escolar al interior de la institución pública Técnica de Pasacaballos (5). Para este propósito se tuvieron en cuenta algunos aspectos fundamentales del clima escolar (6) como son: Las relaciones sociales, la cultura organizacional, la motivación, los valores, las actitudes y el conflicto entre otros, los cuales consideramos de gran importancia para que la institución educativa ponga a consideración la reestructuración de los procesos que más apuntan a la creación de un clima escolar que propicie satisfacción laboral y mejore la calidad de los procesos institucionales (7).

El abordaje de esta temática nace de algunas manifestaciones de los docentes en torno al ambiente laboral que se percibe y de la reflexión sobre el tema, notando la falta de un estudio que describiera la percepción que tienen los docentes del clima escolar (8) en la Institución Educativa Técnica de Pasacaballos que utiliza un análisis de los datos se recurre a la elaboración de dos instrumentos que fueron la encuesta y la entrevista, que sirven para proponer alternativas que conlleven a la calidad educativa. A pesar de que el clima escolar es tema de gran interés en el sector educativo, no se registran informes bibliográficos al respecto en la institución educativa Técnica de Pasacaballos (9). Se cree que la investigación es interesante para los docentes(10) por cuanto tienen la oportunidad de reflexionar acerca del tipo de relaciones al interior del establecimiento educativo y cómo éstas inciden en su práctica pedagógica (11) y desarrollo profesional, de igual las directivas de la Institución tendrán la oportunidad de conocer cuál es la percepción que tienen los docentes de la gestión directiva, cómo son las relaciones que se establecen, qué tipo de apoyo brinda a los docentes y cómo se refleja esto en la labor que realiza el docente (12). Este documento se organiza en cuatro capítulos. El primero denominado: Por los senderos del clima escolar, corresponde a la presentación general de la investigación (13), contiene la identificación del proyecto, justificación, antecedentes de la investigación, el planteamiento del problema y objetivos (14). En el segundo capítulo denominado: El clima escolar inspirado en los teóricos, da cuenta de los referentes teóricos - conceptuales referidos a los diversos concepciones del clima escolar, las

dimensiones y los factores del clima escolar (15), los cuales fundamentan la presente investigación. En el tercer capítulo denominado: el clima escolar una oportunidad para que los docentes manifiesten sus percepciones. Contiene el diseño metodológico, la historia de la Institución Educativa Técnica de Pasacaballos, su misión, visión, organigrama y el análisis de los instrumentos aplicados la encuesta y la entrevista (16). En el cuarto capítulo denominado: abriendo los senderos del clima escolar, contiene las conclusiones generales y el plan de mejoramiento con base en los resultados de la encuesta aplicada a los docentes, coordinadores, rectora (17). Para finalizar en el cuarto capítulo se presentan las conclusiones generales, la propuesta de mejoramiento del clima escolar (18), en la Institución Educativa Técnica de Pasacaballos, además un plan de mejora con base en los factores del clima escolar y por último las recomendaciones.

1.1 Análisis de los Resultados del Clima Escolar de la Institución Educativa Técnica de Pasacaballos

En éste capítulo se analizaran los resultados de los instrumentos que para efectos de ésta investigación fueron diseñados: la encuesta y la entrevista, que se aplicaron a los docentes y directivos docentes de la Institución Educativa Técnica de Pasacaballos. Se elaboraron dos tipos de encuesta, una para los docentes y otra para el directivo docente. Para la realización de la encuesta se tuvieron en cuenta 7 dimensiones las cuales son: objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y comunicación; utilizando la escala Likert cuyas escalas de calificación son: muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo y para la entrevista se formularon 12 preguntas interrelacionadas con los factores y dimensiones del clima Escolar.

1.2 Resultado de la encuesta aplicada

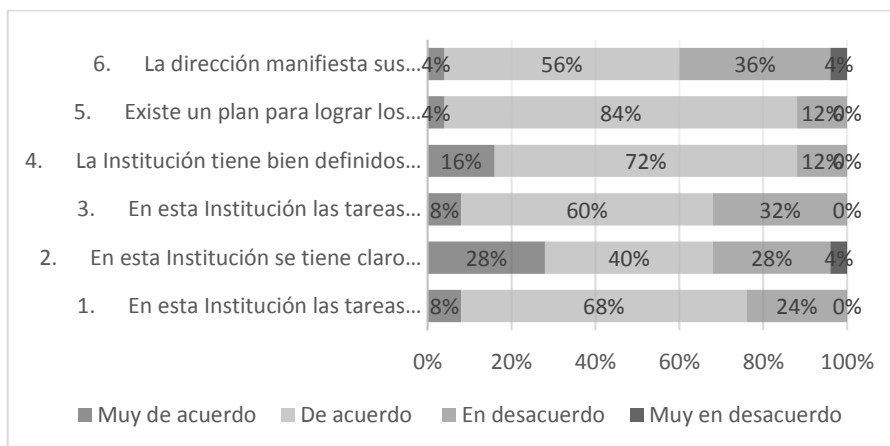


Fig. 1. Objetivos

Para ésta dimensión se tiene en cuenta el conocimiento que el docente tiene sobre la razón de ser y los fines hacia los cuales se orienta la organización en la cual trabaja, con base a esto, encontramos que el 68% de los docentes manifiestan estar de acuerdo en cuanto a la claridad en la definición de las tareas mientras que un 24% se encuentran en desacuerdo y 8% están muy de acuerdo. Concluyendo así que la mayoría de los docentes opina que en la Institución las tareas están claramente definidas. Por todo lo anterior, se puede decir que los docentes encuestados manifiestan tener los conocimientos sobre la razón de ser y los fines hacia los cuales se orienta la Institución pero se pudo observar que un grupo importante como lo es el 40% no comparte la existencia de objetivos que creen un sentido común de misión e identidad entre sus miembros, Puesto que desconocen ciertas informaciones respecto a la estructura de la institución y la claridad en cuanto al horizonte institucional.

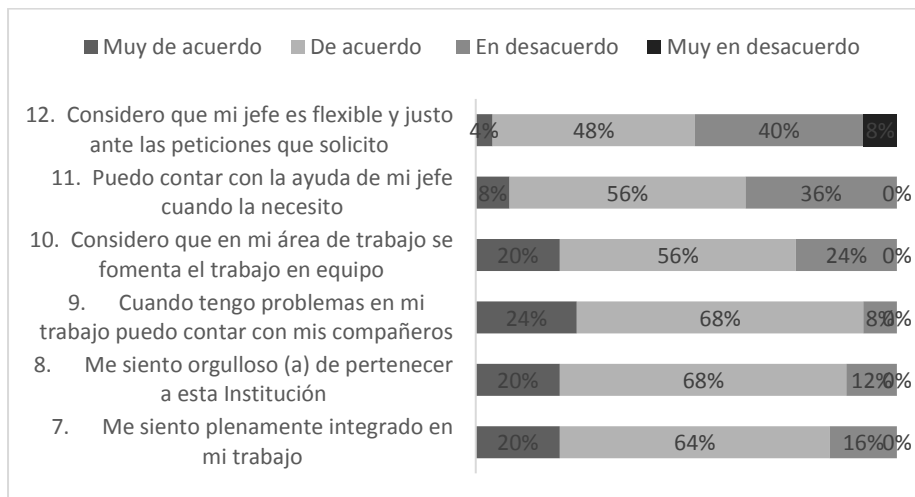


Fig. 2. Cooperación.

Entendido éste como el sentimiento de los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares como jefes subordinados. Por otra parte cuando se indaga sobre la pregunta: ¿Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito? Un 48% se ubica en de acuerdo, un 4% muy de acuerdo, mientras que un 40% en desacuerdo y 8 % muy en desacuerdo. En cuanto al anterior resultado se puede inferir que un 52% muestra claramente que su jefe es flexible y justo pero si se analiza la contraparte se observa que un 48% muestra su inconformidad respecto a ésta pregunta, mostrando así una desviación de la pregunta anterior. La dimensión cooperación muestra claramente que los docentes participantes de ésta encuesta en su mayoría poseen un ambiente agradable o favorable entre pares pero al observar las últimas dos preguntas se muestra una contradicción de la misma, dejando entre ver que cooperar implica que el jefe tiene que ser flexible ante sus subalternos. A esto se suma la intervención de factores como: actitudes y valores que logran afectar el clima escolar.

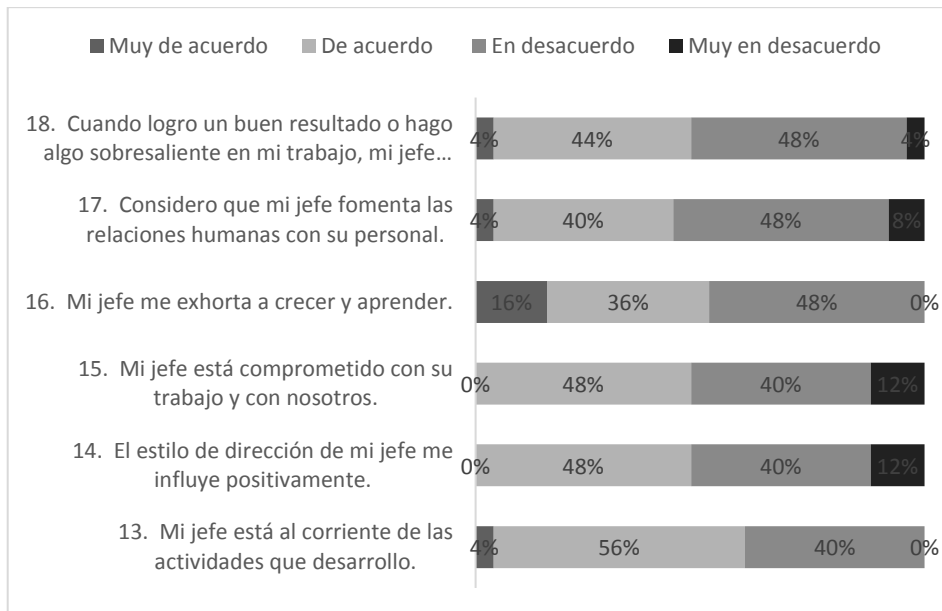


Fig. 3. Liderazgo

Definido como el grado en el cual los empleados reciben apoyo y orientación efectiva de sus jefes en el desarrollo de sus actividades laborales. En el caso de la pregunta: ¿El estilo de dirección de mi jefe me influye positivamente? Los docentes expresaron en un 48% estar de acuerdo mientras que el 40% se ubica en desacuerdo y un 12% restante, muy en desacuerdo, se infiere que la mayoría de los docentes opina que el estilo de dirección de su jefe no le influye positivamente. Teniendo en cuenta las anotaciones anteriores sobre la dimensión Liderazgo, se concluye que los docentes participantes en esta Investigación manifestaron que su jefe no les da apoyo ni orientación en el desarrollo de sus actividades laborales, además su estilo de liderazgo no los influye positivamente y no se fomenta las relaciones humanas dentro de la Institución. Ante estas manifestaciones es preciso tener en cuenta que el líder según Gardner “ debe expresar metas que elevan a las personas por encima de sus pequeñas preocupaciones, por encima de sus conflictos [...] y las integra en la búsqueda de metas trascendentes y dignas de sus mejores esfuerzos”. Teniendo en cuenta que el liderazgo es una dimensión y un factor determinante para que se genere un buen clima escolar, es preciso establecer un plan de mejoramiento que ejecute acciones que mejoren la imagen del líder.

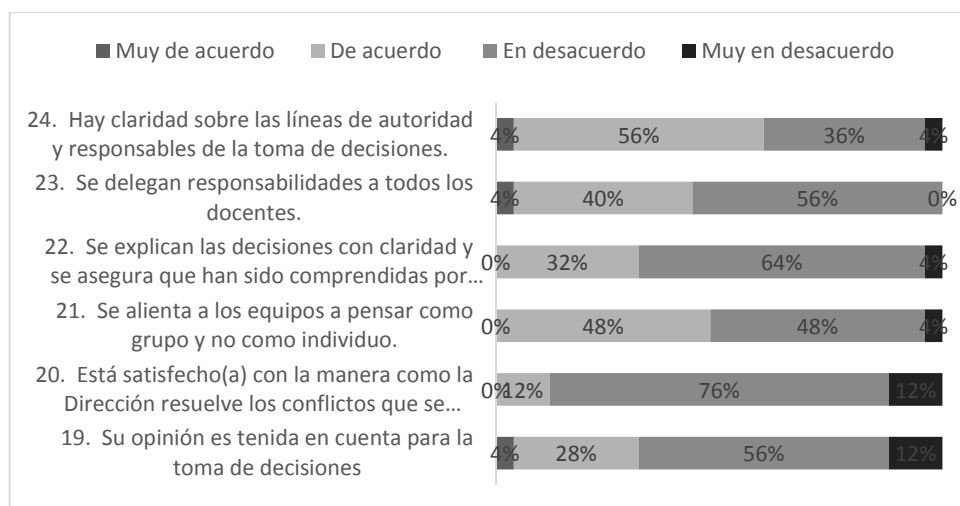


Fig. 4. Toma de decisiones

Se refiere tanto a la posibilidad que el trabajador tiene en el proceso de decisiones como a la imagen que proyecta el jefe en el ejercicio del liderazgo. En cuanto a la satisfacción de los docentes con relación a la manera de como la dirección resuelve los conflictos que se producen entre los integrantes de la Institución podemos inferir que el 12% está de acuerdo mientras que un 76% está en desacuerdo y el 12% restante muy en desacuerdo, se puede decir que la gran mayoría muestra su inconformismo en la satisfacción de como la dirección resuelve los conflictos internos. Haciendo alusión a la manera como se alienta a los equipos a pensar como grupo y no como individuo el 48% de los docentes encuestados está de acuerdo, mientras que el 48% opina estar en desacuerdo y un 4% muy en desacuerdo. Se puede inferir que la mayoría de encuestados manifiesta claramente que no se alienta a los equipos a pensar como grupo sino en forma individual, lo que no contribuye a la unidad del cuerpo docente. Al concluir esta dimensión y teniendo en cuenta las respuestas planteadas anteriormente se puede inferir que la mayoría de los docentes encuestados manifiestan insatisfacción en la participación, en la toma de decisiones, en la claridad y comprensión de las mismas por parte de los docentes encuestados.

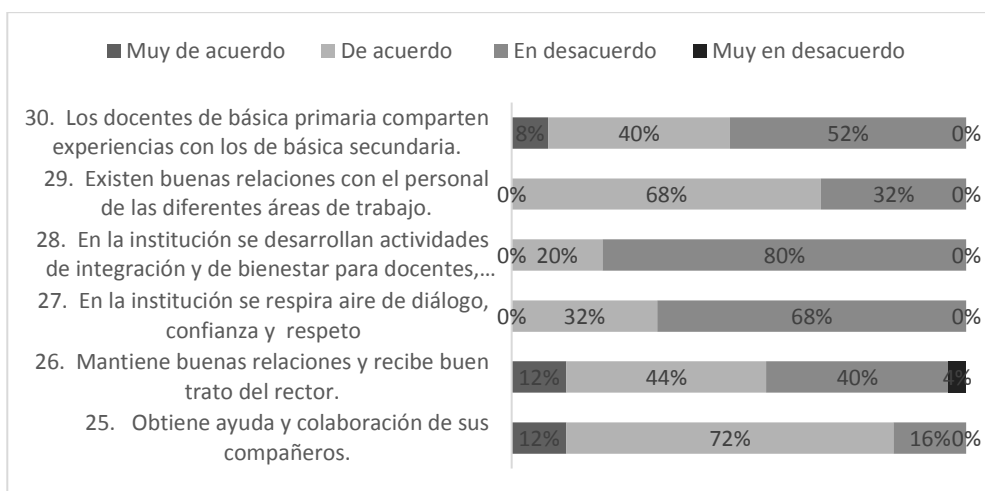


Fig. 5. Relaciones Interpersonales

Es el proceso de interacción social que conduce al desarrollo de relaciones sociales que se expresan en procesos de carácter asociativo como la cooperación. Al referirse a la pregunta: ¿En la Institución se desarrolla actividades de Integración y de bienestar para docentes, directivos y administrativos? El 20% está de acuerdo mientras que el 80% restante se ubicó en desacuerdo, lo cual permite inferir que no se realizan actividades de integración y bienestar para los miembros de la comunidad educativa. Muy a pesar de que en algunas preguntas la mayoría de los docentes contestó positivamente, se presenta cierto grado de contradicción respecto a ellas, puesto que en algunas respuestas del liderazgo, las relaciones interpersonales resultaron afectadas de manera negativa, luego en la propia dimensión se manifiesta tener buenas relaciones, a pesar de expresar que no se respira un aire de diálogo, confianza y respeto en la institución, la mayoría de los docentes opina que existen buenas relaciones con el personal de las diferentes áreas de la misma.

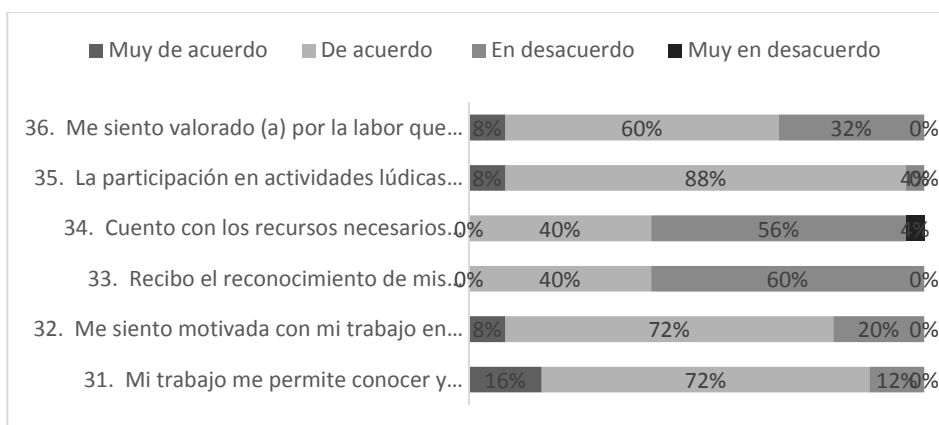


Fig. 6. Motivación

Conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiesta cuando determinados estímulos del medio se hacen presentes. En cuanto a reconocimiento de los superiores cuando el trabajo supera las expectativas, se tiene que el 40% está de acuerdo mientras que el 60% se encuentra en desacuerdo, se llega con esto a mostrar que no existe un reconocimiento por parte de los superiores, cuando el trabajo del docente supera las expectativas. En lo descrito anteriormente respecto a la dimensión motivación, se puede observar cierto grado de contradicción, puesto que la mayoría expresa claramente que su trabajo le permite conocer y fomentar amistad, además de sentirse motivado con su trabajo en la Institución pero por otro lado la gran mayoría manifiesta no tener reconocimiento por sus superiores cuando su trabajo supera las expectativas y no se cuenta con los recursos necesarios para desarrollar las actividades planteadas, mientras que por otro lado se expresa, por la gran mayoría la participación en actividades lúdicas y pedagógicas que permiten enriquecer la práctica pedagógica y finalmente opinan sentirse valorados por la labor que hacen.

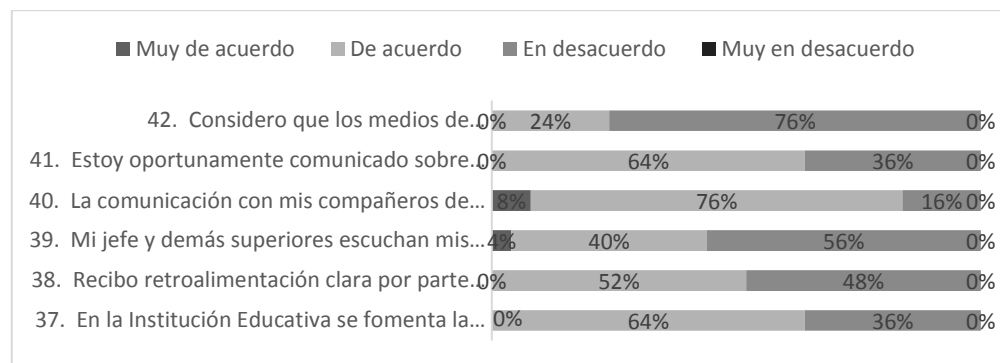


Fig. 7. Comunicación

Basado en ésta investigación, podemos decir que la comunicación va siempre ligada al clima laboral, puesto que comunicarse implica transmitir un clima determinado sea bueno o malo. Con relación a considerar los medios de comunicación de la Institución Educativa efectivos, el 24% manifiesta estar de acuerdo mientras que el 76% está en desacuerdo, concluyendo así que la gran mayoría considera que los medios de comunicación de la Institución Educativa no son efectivos. Considerando lo anterior, se puede concluir que en ésta dimensión se denota un gran contradicción referente al fomento de la comunicación interna, retroalimentación clara por parte del jefe acerca del trabajo realizado, comunicación de jefes hacia subordinados en forma oportuna y finalmente la gran mayoría afirma que los medios de comunicación en la Institución no son efectivos.

2. Conclusión

Después de realizar la interpretación de cada una de las dimensiones del clima escolar, arrojados por la encuesta aplicada a los veinticinco docentes de la Institución Educativa Técnica de Pasacaballos pertenecientes a ambas jornadas, se puede decir que a pesar de que la mayoría de los docentes encuestados conocen la razón de ser y los fines hacia los cuales se orienta la organización, se evidencia que algunos docentes no comparten la existencia de **objetivos** que creen un sentido común de misión e identidad entre sus miembros. De igual

forma al abordar la dimensión **Cooperación** se observa claramente que los docentes opinan en su mayoría que poseen un ambiente agradable y favorable entre pares, pero al indagar sobre la relación entre docentes y directivos, se percibe que la mayoría de ellos muestran su insatisfacción. En cuanto a la ayuda del jefe, la flexibilidad y justicia ante las solicitudes planteadas se encuentran satisfechas. En el mismo orden de ideas se aborda la dimensión **Liderazgo** en donde los docentes participantes de esta investigación, dan a conocer su punto de vista al respecto, expresando que no reciben apoyo, ni orientación por parte de la dirección para el desarrollo de sus actividades laborales, de igual manera su estilo de liderazgo no los influye positivamente y además no se estimula al personal docente que sobresale o aporta para el desarrollo y obtención de buenos resultados en la Institución Educativa.

En referencia a la dimensión **Toma de decisiones**, en esta encuesta la mayoría de los docentes expresan su insatisfacción en cuanto a la participación en los procesos, puesto que sus opiniones no son tenidas en cuenta en la toma de decisiones, y mucho menos se comparte la manera como la dirección resuelve los conflictos internamente. En cuanto a la dimensión **Relaciones interpersonales** se nota cierta contradicción puesto que en un interrogante se expresa tener buenas relaciones con el personal de todas las áreas de trabajo y en otra pregunta se manifiesta que no se respira un aire de diálogo, confianza y respeto. Al revisar los resultados sobre la dimensión **Motivación**, se observa una marcada contradicción porque en algunos interrogantes se dice que su trabajo le permite conocer y fomentar amistad, mientras en otro momento en esta misma dimensión se expresa que no es reconocida su labor cuando esta supera las expectativas y también manifiestan sentirse valorados por la labor que realizan. Además opinan que no se cuenta con los recursos necesarios para desarrollar las actividades planteadas, por otro lado manifiestan la mayoría de los ellos que no participan en actividades lúdicas y pedagógicas que permiten enriquecer la práctica pedagógica. En relación a la dimensión **Comunicación** se presenta contradicción puesto que se dice al inicio de ésta, que se fomenta la comunicación interna a través de medios formales además la mayoría expresa que recibe retroalimentación clara por parte del jefe mientras que en otro interrogante se dice que los medios de comunicación no son efectivos, de igual forma la mayoría de los docentes manifiestan estar debidamente comunicados y por otro lado expresan que el jefe y los demás superiores no escuchan sus ideas y comentarios.

3. Agradecimientos

Los Autores agradecen el apoyo a la Institución Educativa Técnica de Pasacaballos.

Referencias

1. Wang, Z., Yu, C., Zhang, W., Chen, Y., Zhu, J., & Liu, Q. (2017). School climate and adolescent aggression: A moderated mediation model involving deviant peer affiliation and sensation seeking. *Personality and Individual Differences*, 119, 301-306. doi:10.1016/j.paid.2017.08.004.
2. Cohen, J., McCabe, MS, Michelli, NM, Pickeral, T. School climate: research, policy, practice and teacher training (2009) *Teachers College Record*, 111 (1), pp. 180-213.
3. Espelaje, DL, Bajo, SK, Jimerson, SR Understanding school climate, aggression, victimization among peers and perpetration of intimidation: contemporary science, practice and politics. (2014) *School Psychology Quarterly*, 29 (3), pp. 233-237

4. Fisher, B. W., Viano, S., Chris Curran, F., Alvin Pearman, F., & Gardella, J. H. (2017). Students' feelings of safety, exposure to violence and victimization, and authoritative school climate. *American Journal of Criminal Justice*, 1-20.
5. Aguilera V. (2011). Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro.
4. Alles, Martha. (2007). Comportamiento Organizacional Granica
5. Álvarez G. (1992). El clima en instituciones Educativas: conceptualización, Investigaciones y resultados. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*-.V.11, 1 y 2.
6. Låftman, S. B., Östberg, V., & Modin, B. (2017). School climate and exposure to bullying: A multilevel study. *School Effectiveness and School Improvement*, 28(1), 153-164.
7. Amarós, E. (2008). Comportamiento Humano en las organizaciones del Norte del Perú. Peru:ISBN-13: 978-84-691-6189-0
8. Polovina, N. (2016). The key determinants of the quality of mentoring in teaching profession. *Zbornik Instituta Za Pedagoska Istrazivanja*, 48(1), 7-26.
9. Bedoya .T.A. & Obando. M.L.A. (2011).El Clima Organizacional En las Instituciones Educativas Nuestra Señora de la Candelaria, Escenario propicio para la calidad Educativa. Santiago De Cali.
10. Cárdenas L, González V, Características del Docente de Educación Tecnológica (2016), *Journal of Industrial Neo-Technologies.*, 3, (1), 46-53
11. Bedoya J, Leones A, Bedoya E. (2017) Practicas pedagógicas universitarias. *Journal of Industrial Neo-Technologies.*, 4, (1), 14-18
12. Cerdá, H. (2011). Los Elementos de la Investigación. Santa Fe de Bogotá. Editorial El Búho.
13. Sampieri, H.R. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill (1998)
14. Movkebayeva, Z. A., Oralkanova, I. A., Mazhinov, B. M., Beisenova, A. B., & Belenko, O. G. (2016). Model of formation for readiness to work within inclusive education in teachers. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(11), 4680-4689.
15. Kayiwa, J., Clarke, K., Knight, L., Allen, E., Walakira, E., Namy, S. Devries, K. (2017). Effect of the good school toolkit on school staff mental health, sense of job satisfaction and perceptions of school climate: Secondary analysis of a cluster randomised trial. *Preventive Medicine*, 101, 84-90.
16. Elovainio, M., Pietikäinen, M., Luopa, P., Kivimäki, M., Ferrie, J. E., Jokela, J. Virtanen, M. (2011). Organizational justice at school and its associations with pupils' psychosocial school environment, health, and wellbeing. *Social Science and Medicine*, 73(12), 1675-1682.
17. Anderson, C. The search for school climate: a review of research. (1982) *Research of Educational Research*, 52 (3), pp. 368-420.
18. Lozado. L. (2013). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la unidad educativa. María Auxiliadora de Riobamba, Ecuador.