

Pontificia Universidad Católica del Perú
Escuela de Posgrado
Maestría en Educación con Mención en Gestión de la Educación

Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas

Helen Carol Gamarra Ramirez
helengmr10@hotmail.com

Referencia general de la investigación

Los estudios sobre clima organizacional tienen gran importancia para las instituciones educativas, ya que permiten obtener información valiosa para analizar y conocer la calidad de sus procesos e interacciones personales que se llevan a cabo con relación a las categorías estudiadas y a su vez permiten asumir cambios para superar dificultades y obtener un clima positivo, logrando a su vez la obtención de metas de los aprendizajes de los alumnos. El motivo principal de estudio de este trabajo de investigación se concentra en la importancia de conocer en qué situación se encuentran las cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal, desde las percepciones de los directivos y docentes, siendo este un tema de interés actual y cómo interactúan los distintos agentes de una institución educativa.

Objetivos de la investigación

OBJETIVO GENERAL: Analizar las percepciones de directivos y docentes sobre el clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Analizar las percepciones de directivos y docentes sobre el clima organizacional con referencia a las categorías (Confianza, Presión, Apoyo y Reconocimiento) en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas.

Diseño general de la investigación

El diseño metodológico responde a una investigación cualitativa, de tipo no experimental y de carácter descriptivo, haciendo uso de la modalidad de estudio de caso. Dicha investigación se realizó en una institución educativa estatal del distrito de Comas-Lima. Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la entrevista cuyo instrumento fue una guía de entrevista semi estructurada. La muestra estuvo conformada por 2 directivos y 6 docentes tanto de nivel de primaria como secundaria, los mismos que fueron seleccionados de acuerdo a criterio de

disponibilidad, condición laboral y tiempo de servicio. La información recolectada fue codificada y categorizada para realizar el posterior análisis de las cuatro categorías estudiadas

Conclusiones

1) La categoría referida a la Confianza entre directivos y docentes manifiesta percepciones de satisfacción. Estas percepciones en gran medida tienen que ver con las condiciones adecuadas y prácticas cotidianas de valores para interrelacionarse; entre las que se enuncian el respeto, la cordialidad el trato amable; estos sentimientos se expresan y representan normas valoradas en el grupo docente teniendo en cuenta los años que comparten labores pedagógicas en la institución.

En ese sentido podríamos decir entonces, que las relaciones interpersonales cercanas y positivas entre directivos y docentes evidencian la existencia de confianza, siendo esta una categoría importante y de fortaleza para la institución, favoreciendo de esta manera una adecuada atmósfera laboral en la organización.

Sin embargo, es necesario destacar la existencia de descontento de algunos docentes respecto a la percepción de esta categoría por cuanto existe demanda de un mejor ambiente de trabajo y una adecuada intervención y manejo de desacuerdos y conflictos. Además se percibe la existencia de grupos de profesores con diferente nivel de confianza lo cual no favorecería al trabajo en equipo, ya que se genera obstáculos para desarrollar de las diferentes tareas programadas. Esta situación es desfavorable para la institución sobre todo cuando se desea proporcionar un buen clima de trabajo a nivel de centro que contribuya al logro de los objetivos propuestos y ofrecer una atención de calidad en la escuela.

2) En la categoría de Presión de acuerdo a las percepciones de los docentes entrevistados se ha encontrado evidencias de insatisfacción laboral. Esta situación se manifiesta a consecuencia de la falta de supervisión constante, acompañamiento, además de reuniones de coordinación por parte del equipo directivo de la institución que favorezcan la retroalimentación de sus labores docentes. Tanto profesores como directivos asumen que cada uno conoce las normas establecidas por la institución y por ende sus responsabilidades. Asimismo los docentes perciben que existe dejadez, no se pone énfasis en la tarea en cuanto a control de labores, falta de compromiso, además de la ausencia de una gerencia oportuna y eficaz. Asimismo, los informantes expresaron su descontento debido a que consideran que se les atribuye trabajos administrativos que muchas veces consideran innecesarios y que generan preocupación en el cumplimiento de tareas, dentro de los plazos establecidos. Por otro lado, el hecho de que los miembros de la institución perciban

que las actividades que ejecutan carecen de objetivos desafiantes y retadores de modo que influyen o cambien su entorno obstaculizará su actuación sobresaliente y de calidad. En tal sentido, es importante la presencia de un buen liderazgo que comprometa y encamine a los miembros de un equipo hacia el logro de los objetivos y optimice la capacidad creadora de los docentes.

3) En cuanto a la categoría de Apoyo los docentes entrevistados coinciden en sus percepciones con respecto a la presencia de ayuda por parte de la dirección y un sentimiento de solidaridad mutua entre docentes que laboran en la institución. Los docentes entrevistados se sienten apoyados por el director en situaciones personales, familiares o de índole laboral y reconocen el apoyo la colaboración como un valor prevaleciente y apreciado en la institución. La satisfacción en el trabajo es necesaria para que cualquier miembro se sienta involucrado con su deber y logre los objetivos propuestos. En el caso de los profesores, el bienestar, es fuente de salud, la misma que se verá proyectada en forma directa en el trabajo con los alumnos.

4) La categoría referida a Reconocimiento, ocasiona percepciones de insatisfacción laboral en los directivos y docentes en gran medida debido a que no reciben ningún tipo de incentivo ni económico ni de otra clase. No ven valorado su trabajo. En tal sentido se percibe al docente desmotivado. Una docente manifestó su deseo por recibir algún tipo de reconocimiento verbal o a través de documentos que feliciten su iniciativa por desarrollar proyectos que favorezcan el aprendizaje de los alumnos.

De modo que, cuando un miembro de la institución educativa encuentra en su organización una adecuación o respuesta a sus necesidades, podríamos decir entonces que está motivado y satisfecho. Es obvio que un clima que permite a sus trabajadores alcanzar satisfacción personal que le permita desarrollarse, genera en éste una visión positiva de su función.

5) Finalmente, los hallazgos encontrados en este estudio ofrecen evidencias empíricas de las categorías estudiadas del clima organizacional tales como: la Confianza, Presión, Apoyo y Reconocimiento los cuales parecieran tener incidencias en el comportamiento entre los miembros que laboran en la institución. Por tanto teniendo en cuenta el modo en que se analicen estas cuatro categorías y se puedan mejorar sus deficiencias la calidad del clima organizacional será óptima al igual que los objetivos establecidos por la institución educativa.

San Miguel, 26 de agosto del 2014