
LOS AGENTES SOCIALES ACERCA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES FORMATIVAS PÚBLICAS DE EDUCACIÓN MEDIA

Claudia Rodríguez
clayaro02@hotmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5426-8435>

Recibido: 02/04/2024

Aprobado: 08/05/2024

RESUMEN

Dentro de las organizaciones educativas en el ambiente empresarial juega el papel esencial en beneficio del desempeño para lograr las funciones gerenciales en pro del desenvolvimiento de los rectores y pedagógicos pertenecientes en la institución educativa. Ante esta premisa esta investigación tiene la necesidad como objetivo general el construir las representaciones sociales de los sujetos educativos relacionados con el clima organizacional desde sus concepciones y el funcionamiento institucional en el norte de Santander Colombia. Se formula como objetivo general: Construir teoría sobre las representaciones sociales con relación al clima organizacional para las distintas secciones de la entidad formativa, a partir de sus concepciones para la labor en los niveles de Formación Media para el Departamento Norte de Santander, Colombia. Se propone la metodología bajo el modelo interpretativo y el rumbo de una exploración cualitativa bajo el método epistemológico fenomenológico para desarrollar una entrevista estructurada a tres (3) docentes directivos y siete (07) docentes de aula de la Unidad Educativa Colegio San José de Cúcuta del Departamento Norte de Santander. Con los resultados esperados, se aspira fundamentar los constructos teóricos para optimizar el clima organizacional partiendo del análisis de las respuestas de los docentes seleccionados y sus representaciones sociales.

Palabras clave: Clima organizacional, gerencia educativa y representaciones sociales de los sujetos educativos.

SOCIAL AGENTS ABOUT THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN PUBLIC TRAINING INSTITUTIONS OF MIDDLE EDUCATION

ABSTRACT

Within educational organizations in the business environment it plays an essential role in benefiting performance to achieve managerial functions in favor of the development of the principals and pedagogists belonging to the educational institution. Given this premise, this research has the general objective of building the social representations of educational subjects related to the organizational climate from their conceptions and institutional functioning in the north of Santander Colombia. The general objective is formulated: Build theory on social representations in relation to the organizational climate for the different sections of the training entity, based on their conceptions for the work at the Middle Training levels for the Norte Department of Santander, Colombia. The methodology is proposed under the interpretive model and the direction of a qualitative exploration under the phenomenological epistemological method to develop a structured interview with three (3) management teachers and seven (07) classroom teachers of the San José de Cúcuta School Educational Unit of the North Department of Santander. With the expected results, the aim is to base the theoretical constructs to optimize the organizational climate based on the analysis of the responses of the selected teachers and their social representations.

Keywords. Organizational climate, educational management and social representations of educational subjects.

INTRODUCCION

En toda organización o empresa es muy necesario velar por el bienestar de sus integrantes para mantener un espacio fluido y ameno para el cumplimiento de las actividades diarias. Basándose en que el gerente debe ser el más acorde para que sus trabajadores cuenten con que son oídos y apoyados para suplir sus necesidades para el beneficio de la empresa. Ante estas prioridades, el gerente debe contar con habilidades y destrezas propias de esta generación para lograr proyectar las cualidades de la misma a mayor escala.

Una de las competencias que debe manejar el gerente es contar con un ambiente empresarial en los miembros que forman parte de la empresa para eso debe estar presto en solventar los problemas que se suscitan. Es comprensible que en estos tiempos es muy difícil contar con un clima organizacional estable en la empresa y mas si se trata en el ámbito educativo, donde es muy necesario por sus frecuentes conflictos internos y externos. Evaluando en dichas institucionales la fiel convicción de paz y armonía para tratar una población joven de estudiantes y visualizar un ambiente pleno; pues, en su defecto, éstos pueden ser recíprocos y multiplicadores de cada suceso. En efecto, la gestión por un clima organizacional estimulante desde siempre ha sido un compromiso y una responsabilidad compartida para lograr una aptitud positiva en los procesos de formación educativa; para un resultado, es crucial para unas nuevas normativas para mantener un orden e equidad en cada proceso y objetivo.

En tanto, al existir un clima organizacional en las escuelas y/o colegios, se lograría una eficacia para el uso de los recursos y un mejor ambiente laboral, adecuado y satisfactorio. Desde este principio, la investigadora a través de la recolección de información sobre las representaciones sociales, visiones y creencias, especialmente, de los docentes directivos y de aula, se quiere llegar a alcanzar la teoría para comprender, preservar y mejorar el clima organizacional. Dicho estudio sería para la educación media en las instituciones formativas publicas norte santandereanas y de allí motivar otras investigaciones para multiplicarse a las demás. Esto se basa en que se lograría los aportes subjetivos en los profesionales del establecimiento didáctico de San José en la ciudad de Cúcuta y ser una institución piloto de este estudio.

LOS AGENTES ACERCA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES FORMATIVAS PÚBLICAS DE EDUCACIÓN MEDIA

Para estos tiempos actuales, para lograr una gestión gerencial va inmersa en los constantes avances de la sociedad motivado a las acciones para atender a la población de los trabajadores en los entes organizacionales. Por tanto, en el desenvolvimiento de las organizaciones, es esencial el manejo de las competencias gerenciales para lograr con plenitud las actividades satisfactoriamente en beneficio de los sujetos que forman parte

de ella. De tal manera, se debe contar con un líder que esté en constante capacitación para conocer las nuevas directrices en su rol sin olvidar que debe tener una personalidad amena y armoniosa con su personal. En suma, según Hernández Giraldo y Tovar Gutiérrez (2022), “el ensamble para las innovaciones crecidamente significativas que ha poseído la instrucción presente, para mostrarse de acuerdo en la administración pedagógica tan elemento concluyente del avance en los establecimientos educativos.” (p. 24)

Por otra parte, se debe estar inmerso en las innovaciones que promueven las tecnologías desde la determinación de las demandas sociales empujadas en esta era digital. Dicha realidad, se ve reflejada en cada uno de los ámbitos que acobia a la sociedad y, en este caso, en el ámbito educativo que debe estar direccionado bajo un gerente proactivo. Como cabe esperar, estas instituciones deben contar con un líder con competencias gerenciales satisfactorias que irradie un clima organización armonioso entre los trabajadores.

En función de lo planteado, se conoce que el clima organizacional refiere al cómo los trabajadores perciben el ambiente laboral basado principalmente en el cumplimiento de sus necesidades. En lo que comprende a consolidar temas como la productividad de los trabajadores, satisfacción, rendimiento, apoyo del gerente, planeación y cumplimiento de los objetivos, así como las políticas gubernamentales e institucionales. Partiendo de este enfoque, puede deducirse que un clima organizacional se logra cuando es valorado el trabajador como ser humano, es decir, al tratarlo con decencia, respeto y empatía. Seguidamente, desde el punto laboral, se debe asegurar por parte del directivo el ingreso a la institución, el cargo, honorarios y el seguimiento para el cumplimiento laboral.

De esta manera, hay que reconocer esta calidad del clima organizacional en el manejo de los trabajadores dentro de la organización específicamente del sector educativo. Ante ello, la investigadora ve esencial el rol del gerente y que tenga las competencias gerenciales. Así, a través de su praxis, se cumplirían los procesos administrativos acordes para que la institución logre una buena imagen dentro de la comunidad intrainstitucional en la que se encuentre ubicada.

Ello importa, y por muchas razones, debido a que el gerente es el primordial responsable para lograr la dirección en los caudales financieros que delegan los entes gubernamentales para la institución. Entre los cuales se encuentra el talento humano y

éste debe estar preocupado por la situación de sus trabajadores en lograr su ingreso. Seguidamente, hay que involucrarlo para estar presto en formar parte de las instituciones, que éste aporte ideas y propuestas para la mejora del mismo y se integre con los demás compañeros. El conglomerado de estas acciones es lo que anteriormente se comentaba en esta propuesta investigativa, que este clima organizacional se lograría mediante el uso de las competencias gerenciales.

Por su parte, Morales (2020) señala: “al clima que incurra en la empresa es lo que se transmite con los integrantes de dicho recinto y esto va en una unión de decisiones entre sus integrantes valorando el rango, cada juicio en ejercicio de la ejecución de los métodos y las normativas recluya en que todos se encuentren en satisfacción a los trabajadores” (p. 01). Es importante agregar que, al haber un ambiente armónico en la empresa, se consolidan los procesos administrativos y se cumplirían las normativas para concretar el desempeño laboral. Sin embargo, para Chiavenato (citado en Morales, *op cit.*, p.4), “este ambiente en la empresa iría de la mano para lograr la eficacia de cada uno de los elementos descubiertos o que surgen entre los integrantes de dicho escenario y que es esencial para que todos trabajen amenamente” (p.s/n).

Por ello, el cumplimiento de diversos factores es que nacen de la interacción de los trabajadores en la empresa para lograr que estos se sientan satisfechos con los procesos administrativos. Con respecto, a los conceptos ya estudiados es primordial que exista en toda organización un clima organizacional pleno, ya sea para velar por los intereses de los trabajadores como de la empresa. Ello es debido a que todos estos elementos influyen significativamente en el desempeño de cada uno de los trabajadores desde el plano personal y en lo laboral.

En el plano nacional, se ha evidenciado el descuido del clima organizacional (CO) en las empresas por sobreexplotar las funciones de los trabajadores y no velar por el bienestar físico y cognitivo de sus empleados. Así, se puede ver la desventaja del cumplimiento de los derechos individuales o personales al no cumplir con las políticas nacionales e internas de carácter laboral. Así ocurre en el ámbito educativo al no contarse tampoco con gerentes que ostenten las competencias óptimas para el cumplimiento de las funciones de líder y éstos son ascendidos por méritos externos y ajenos a lo profesional.

Teniendo claro, un concepto del clima organizacional dentro del campo educativo, es muy importante valorar el rol del gerente para que se puedan cumplir las funciones dentro de la institución académica. Considerando pertinente que en la actualidad todas las organizaciones educativas están inmersas a las bondades que conlleva la globalización. Por ente, ante esas innovaciones el personal que forma parte de la institución educativa debe estar a la par e incluso, un paso por delante de estos cambios en el sistema. Por lo que, deben estar en el auge para mejorar el desempeño del personal en beneficio de tener una mayor productividad y alcanzar un eslabón dentro de las organizaciones.

Ante ello, estos principios, hacia un establecimiento educativo, es un efecto esencial calcular y estar al tanto del rol del líder por parte de los gerentes. Además del clima organizacional de sus trabajadores, porque al ser pleno se lograría impactar significativamente con las demás instituciones educativas, al completar las conductas y capacidades en pro de los fines y diferenciar si el organismo está en buen o mal desempeño académico y laboral. Por consiguiente, se afirma que:

El liderazgo y el atributo pedagógico es (*sic*) es el mecanismo que conforma las conveniencias que lograría consolidar un proceso formativo completo, por lograr comprender cada una de las prioridades de los involucrados y consolidarlas. Desde el punto de vista práctico para subsanar las necesidades de la comunidad y de sus integrantes conjuntamente con los que forman parte de este proceso. (Campos, (2012, cómo se citó en Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri, 2019, p. 02)

Es importante valorar el rol protagónico del gerente para alcanzar las funciones gerenciales dentro de la organización y más en el contexto educativo por tener la responsabilidad de formar a estudiantes. Ante ello, las decisiones que éste tome en las instituciones son fundamentales para cubrir las necesidades del personal docente, administrativo y estudiantil de la institución. Y al no consolidarse éstos pueden alterar la atmosfera y en simultáneo la aptitud pedagógica quedando el establecimiento en desprestigio en la localidad donde se encuentre. Asimismo, es esencial tener claro qué se entiende por liderazgo del dirigente:

El liderazgo del dirigente puede expresarse en que los individuos o dirigentes que tienen el papel de orientar o instruir desde un método singular puede lograr mejores efectos positivos. Desde un inicio, este gestor se encarga de valorar a cada uno de sus responsables y que estos puedan opinar referente a

la situación de la institución y le asigna roles y obligaciones de cada una de las tareas desde los lugares, horas y que pretenden que resulte al cumplirse cada tarea para solventar las inquietudes que incurrieron. (Simbron-Espejo *et al*, 2019 p. 05).

En toda institución académica, se debe contar con el liderazgo de un directivo para guiar los procesos administrativos en la institución educativa en pro de unos buenos resultados. En conjunto, se dirige al grupo de integrantes para que éstos puedan tener una formación dentro de la institución y alcanzar los estándares de profesionalización. Al haber un buen gerente que sea humano y profesional, los docentes subordinados se sentirán plenos y esa atmosfera ayudaría a formar un ambiente laboral en la empresa.

Sin embargo, este directivo debe contar con habilidades y competencias humanistas para pensar en el bienestar de las personas que están bajo su resguardo y buscar la cooperación de entes competentes para unificar los procesos. Y por eso el mandato logra visualizarse en:

El adiestramiento del liderazgo didáctico, en conclusión, puede recorrer en las escuelas para que estén se vaya alcanzando niveles superiores para el proceso formativo y que surjan nuevas derivaciones. (b) El desarrollo de una corporación propia para que los alumnos crean una colaboración en su lapso académico. (c) Una institución es libre, informativa y amplia al igual que democrática en sus operaciones para la adquisición en las respuestas de las disposiciones y (d) La institucionalización para integrar a los pedagógicos cómo parte esencial en dirigir medianamente los procesos de enseñanza y de aprendizaje, es que las escuelas aprendan a mejorar cada proceso desde la practica, en aceptar los errores y mejorarlos cada día Pozner (1995, se citó en Simbron-Espejo *et al* 2019 p. 06)

El ejercicio gerencial es, pues, esencial para alcanzar una figura de líder en el entorno; para que la institución logre los objetivos trazados; y una figura de estándar superior en las demás instituciones educativas. Todo ello con el fin de promover sus servicios; para que ingresen nuevos docentes y para que éstos sean parte del equipo de trabajo; e incentivarlos a que sigan con sus estudios de especialización y postgrado para alcanzar cargos dentro de la institución e, incluso, en el contexto internacional si se lo proponen.

En suma, que éstos sean la figura de los estudiantes para que egresen mejores profesionales y continúen más adelante con sus estudios universitarios hacia una nación democrática, con valores y principios; para, finalmente, lograr que evolucionen hacia las nuevas tendencias educacionales al adquirir competencias tecnológicas e ir hacia un aprendizaje más innovador.

Aunado a esto, es importante tener claro el papel que puede desempeñar la comunidad educativa para que se logre cumplir el rol laboral entre los que hacen vida en las instituciones educativas. A manera de entrar a un estudio más detallado en estos temas que son esenciales para que exista un clima organizacional estable en todas las instituciones educativas. Es pertinente tomar en cuenta su funcionamiento a través de los agentes que conviven diariamente en el entorno; esto, por el rol que cada uno cumple para que se consoliden los procesos administrativos y educativos. Por lo que se debe tener una claridad del concepto de comunidad en el plano educativo y el protagonismo que tiene ésta en el contexto seleccionado: Bauman en el año 2003 (citado en Carafi, 2019) identificó un trío de peculiaridades en el cual consienten que una colectividad logre precisar a modo tal:

La razón que el ambiente o “piloto excelente”: a) en la corporación logre diferenciarse en proporción a distintos conjuntos personas; b) que sea mínima esto es, que sus partes existan en el panorama asociarse entre ellas, y c) que sea completa, es decir, que suministre a las escaseces en los individuos que contiene. (p. 8)

En palabras del autor en mención, la comunidad es distinta al escenario en que se desenvuelve comprendiendo que éste es la reunión de un grupo de personas que tengan cómo meta un fin en común e, incluso, que éstos deban suplir una necesidad. Pero, dentro del mundo educativo, las comunidades son el detonante para que se consoliden los procesos y, especialmente, para estar todos concatenados en el desenvolvimiento del estudiante. Al referirse a las comunidades en lo educativo, hay varios grupos que irían desde el particular dirigente educativo y los padres de familia y éstos ven sus intereses desde cada uno de los planos.

Para Montero (2004, citado en Carafi, 2019):

La corporación crecidamente estos muestran un determinado, acople ente o una entidad, en aumento conforme en el juicio compasivo dispuesto, cuyos tratados existen asentados en la imparcialidad, de carácter que las discernimientos, para los caracteres, ficticios u otros son transfigurados para las condiciones en la evaluación para el universo que se hallan en su incesante duplicado, no obstante esta complacencias en las condiciones es el resultado para una causa participativa, que se edifica en condición para una coyuntura incesante con la otredad. (p. 09)

A través en las comunidades, entonces, se generan dinamismos en los procesos de manera concreta y valoran los aportes de cada uno de sus integrantes para que sea de manera continua. Desde las posturas del autor citado, ésto ocurre desde la consolidación de representaciones que es interesante porque es lo que la autora pretende con el estudio que es el consolidar representaciones sociales de los agentes acerca de un ambiente empresarial en las escuelas formativas públicas en la Educación Media. Considerando pertinente sus apreciaciones para proponer la transformación del escenario educativo para mejorar el ambiente laboral desde la gestión educativa en beneficio de todos los que forman parte de la organización.

Desde esta visión, se debe preguntar: ¿Qué es una comunidad educativa en qué consiste?:

La corporación pedagógica es un gremio de individuos que sugestionadas para una intención habitual que es el completar el establecimiento pedagógico; inclusive esa meta general es ayudar a que se consoliden una formación permanente. Siendo beneficiarios de estos resultados que son parte de esta institución, para que se logre una personalidad desde el desarrollo del espíritu, la ética, los valores morales, lo intelectual entre otros. Para el designio simultáneo de la corporación se enuncia en el apego del plan formativo en la empresa en sus pautas en una armonía determinadas del estatuto intrínseco. Esta ordenanza esta al cargo de consentir el adiestramiento positivo de las comisiones y obligaciones distinguidos en esta normativa. La entidad pedagógica está completada por escolares, padres, madres y apoderados, expertos en la formación, asistentes de la educación, unidades de educativos dirigentes y mantenedores educativos” Mineduc, (2009, citado en Carafi, 2019, p. 10).

En los lineamientos que emana el MEN, una comunidad educativa es un conjunto de individuos que constituyen una porción en la institución educativa y, entre todos, deben velar que se logre la formación de los estudiantes. Con esta consolidación en las técnicas

educativos para el proceso formativo en los integrantes y entre todos se logre una convivencia a través del cumplimiento de las leyes y normas internas y del estado. Desde el punto de vista laboral, el directivo debe tomar en cuenta las competencias que éstos tengan para cumplir con las exigencias que demanda la organización. De acuerdo, con Ibarra (1997, citado en Castillo y Villalpando, 2019), “la orientación de competencia laboral (CL) sale de una contestación de estas exigencias para la generalización, cooperando para optimar invariablemente la disposición y la oportunidad para la formación, y el adiestramiento para la alineación del talento humano” (p.07)

En una empresa, el trabajador debe contar con competencias para el cumplimiento de las actividades. Algo que no debe obviarse en el campo educativo donde los docentes deben competencias pedagógicas y digitales, entre otras. Por lo que se vive en una era que todos deben estar actualizándose constantemente para mejorar la calidad de los resultados y que sean pertinentes en el campo educativo. Sumándole al hecho de que estas últimas generaciones son más intuitivas a las anteriores e inmersas al uso de los recursos tecnológicos. En lo que las instituciones educativas tienen el deber ser de estar promoviendo las capacitaciones laborales en las últimas tendencias sociales e incluso, de las exigencias por parte del Ministerio de Educación (MEN).

Por otra parte, en la actualidad, es difícil encontrar una definición de la formación para el trabajo y vincularlo con las competencias para que sean la solución a la infinidad de problemáticas que se desenvuelven en la sociedad. Y a raíz de esto, el concepto de competencias ha tenido una variedad de cambios referentes al cargo que tengan éstos en la organización educativa que iría desde el rol directivo cómo los que se desglosan en los organigramas institucionales. Por ello, en la figura 1 se visualizan las implicaciones de las competencias laborales para el logro del progreso nacional y el bienestar de sus trabajadores.

Como se puede apreciar en la figura 1, Salazar (citado en Castillo y Villalpando, 2019) ve las competencias laborales cómo unas habilidades más complejas que deben ser adaptadas a las necesidades de la institución educativa y que deben contar con actitudes, hábitos y valores esenciales para que ocurra un clima organizacional pleno. Así, debe incluirse el uso de las tecnologías para estar en vanguardia con las exigencias actuales para lograr la productividad junto con la eficiencia e eficacia en las acciones.

Figura 1
Implicación de las competencias laborales



Fuente: basado en Salazar, T. S. (s.f, citado en Castillo y Villalpando 2019)

En lo que se puede visualizar en la figura se toma en cuenta muchos atributos que forman parte de las competencias laborales, iniciando con las entidades de formación. En palabras generales las instituciones que promueven la capacitación en los trabajadores de la institución educativa y así mejorar las competencias, habilidades y destrezas que tengan estos trabajadores. En beneficio dentro del campo educativo de que aprendan los nuevos lineamientos curriculares, las nuevas tendencias educativas que al modernizar el escenario educativo brindaría una mayor calidad educativa.

Así la misma institución educativa al innovarse le ofrece a la misma comunidad nuevas ofertas académicas para suplir las necesidades que estas presentan en la comunidad. Consecutivamente, los trabajadores tendrían cómo se ha mencionado la adquisición y actualización de nuevas competencias para que estén adaptados a los perfiles laborales que exige el estado y aparte lo más importante pueda aprender a trabajar en equipo. Lo cual, en el país a raíz de la modernización empresarial se puede automatizar los procesos administrativos, realidad que no se escapa la educación porque se puede permitir el trabajo mancomunado con los entes gubernamentales. Para lograr la realización de las pruebas estandarizadas a los estudiantes y puedan acceder a las distintas

universidades del país a través de la adquisición de becas estudiantiles al igual que el personal docente.

Logrando finalmente, que el país pueda lograr una mejora en los procesos académicos nacional y así certificar los resultados para que puedan ser validos dentro del entorno nacional e internacional. Sin olvidar, que se reformarían positivamente las reformas educativas a beneficio de toda la población estudiantil para que accedan estudiantes con todas las necesidades que lo amerita. Añadiendo, al personal docente que merece los mismos beneficios aparte de contar por parte del estado con el acceso a créditos para adquirir recursos didácticos y tecnológicos para sus faenas diarias.

Canalizando esto, es muy importante reconocer que tan importante, es el uso del clima organizacional en las entidades educativas “clima organizacional en las escuelas no solo incide en factores de eficacia y eficiencia administrativa, sino en la formación integral de los estudiantes que reciben, captan e imitan las conductas de sus educadores Bermúdez y Rincón, (2013, citado en Bernal, Faria, Pedraza y Lavía 2015 p. 07), En lo que se ha discutido con anterioridad reforzando el pilar de este estudio a través de un clima organizacional pleno se alcanzaría los objetivos para alcanzar los objetivos trazados por parte del gerente y sus trabajadores.

Más adelante, se es recomendable que el líder tenga la necesidad de que se apliquen evaluaciones constantemente para medir el desempeño de los trabajadores y cómo se encuentran laborando. Debido, a que muchos descuidan el estado laboral de los docentes y esto genera desmotivación y cambios de ánimo porque muchos se sienten frustrados o obligados para cumplir con las faenas laborales. Por consiguiente, las instituciones educativas deben tener la obligación moral de brindar una adecuada situación a los miembros de la comunidad e inclusive, lograr que estos mejoren sus destrezas personales y profesionales. Dentro del campo gerencial, el rector debe aplicar modelos para que los trabajadores puedan intervenir en la toma de decisiones y que se realicen de manera democrática elecciones libres para variar las jerarquías internas. Sin obviar fundamentalmente que exista una comunicación amena entre los trabajadores y demás miembros en beneficio de fortalecer las relaciones interpersonales y así tener mayores servicios confiables a la comunidad estudiantil.

CONCLUSIONES

A pesar que en insistentes maneras se ha comunicado esta temática del fortalecimiento hasta en peores situaciones la implementación del clima organizacional en las instituciones educativas. Se debe ver con detenimiento las falencias que puedan tener estas organizaciones para el manejo de los trabajadores y el personal estudiantil. Por ser las instituciones educativas las principales responsables de formar a los profesionales del mañana y al existir esto es preocupante en determinar que nos esperar en unos cuantos años adelante.

Ante ello, las instituciones gubernamentales que hacen jurisdicción para que estas organizaciones tengan una funcionalidad plena deben estar más involucradas en cómo es la actitud de estos miembros. Debido, a que desde varias décadas las secretarías municipales y departamentales han descuidado preocupantemente el presupuesto y mejora de muchas instituciones educativas. Sumándole a ello, el ingreso de personal docente para atender casos de estudiantes con necesidades especiales y con las instituciones en zonas rurales que suelen ser inalcanzables acceder por vías terrestres. Y ante ese descuido tan eminente afecta la calidad de vida de estas personas alterando el cumplimiento de los procesos académicos.

Posteriormente, la actitud de los gerentes en la actualidad es muy preocupante porque carecen de un liderazgo propio de los tiempos actuales y suelen ser desprendidos de las responsabilidades. Esto, al verse en muchas instituciones para no ir tan lejos de la ciudad con estado de empobrecimiento tenaz y el no medir el comportamiento del personal que acceder anualmente. Debido, a que por situaciones diversas que presentan suelen tener momentos hostiles que afecta la actitud de los demás miembros. Más no es tampoco naturalmente cumpla del personal de rectoría que forma parte de las instituciones educativas también se le debe sumar los demás miembros que labora el plantel cómo los administrativos, personal de limpieza para que no incurra ningún elemento negativo para que no se de estas situaciones.

Para concluir, el estado colombiano debe auto reflexionar y que en estos tiempos darle un mayor protagonismo al sector educativo porque a partir de este se forma los nuevos profesionales del país. Y este debe iniciar con elegir con mayor cautela al personal

directivo porque muchos son asignados provisionalmente por cargos políticos y no están verdaderamente interesados que se mejore la situación. Por lo que se desvalora todo el talento humano de personal docente que está en la actualidad desempleado y que puede estar ejerciendo en cada una de las latitudes que conforma el país. Por lo que este clima organizacional es un trabajo colaborativo desde lo interno cómo lo externo para apreciar a cada uno de los trabajadores directivos-docentes, docentes de aula, especialistas, administrativos y de servicio todo para un mejor país.

REFERENCIAS

- Bernal, I. Faria, G. Pedraza, N. y Lavia, J. (2015). El Clima Organizacional en Instituciones Académicas: Un Estudio Exploratorio. Vinculategica. 1 (1). <http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Revistas/1699-1721%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20INSTITUCIONES%20ACADEMICAS%20UN%20ESTUDIO%20EXPLORATORIO.pdf>
- Carafi, E. (2019). Cultura Escolar Y Comunidad Educativa. *Revista Enfoques Educativos*, 16(2). <https://enfoqueseducacionales.uchile.cl/index.php/REE/articloe/download/66523/69998/240383>
- Castillo, J. y Villalpando, P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 14(1). [http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14\(1\)30-51.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A3.14(1)30-51.pdf)
- Hernández Giraldo, D.F. y Tovar Gutiérrez, M.G. (2022). *La gerencia educativa y su influencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje en la institución educativa rural La Violeta*. Doi:org/10.33386/593ap.2022.1.742
- Morales, G. (2020). *Revisión teórica sobre clima organizacional y relación con satisfacción laboral y desarrollo humano*. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6849/1/DDEPDH101.pdf>
- Simbron-Espejo, S. y Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. 1. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7390777.pdf>