

El clima organizacional en instituciones educativas oficiales¹



The organizational climate in official educational institutions

O clima organizacional nas instituições de ensino oficiais

Le climat organisationnel dans les établissements d'enseignement officiels



Depósito Legal pp197602651252
ISSN:0435-026X

Depósito Legal digital DC20-1800-1050
ISSN:2959-1872

Número 50 Año 2024

 **Maribel Cecilia Mendoza Vásquez**
marimendoza1669@gmail.com

Institución Educativa San Francisco de Asís. Cartagena – Colombia

Recibido: 15 de noviembre 2023 / Aprobado: 15 de abril 2024 / Publicado: 23 de julio 2024

RESUMEN

Identificar los aspectos que inciden en los ambientes laborales de manera positiva o negativa se ha convertido en una tarea esencial para generar mejoras en el ámbito laboral y con ello mejorar los procesos organizacionales. Esta investigación buscó caracterizar el clima de tres instituciones educativas de educación básica del distrito de Cartagena. Las instituciones que participaron en el estudio fueron la I.E. de Pontezuela; la I.E. Madre Laura y la I.E. Santa María. Fue un estudio descriptivo

ABSTRACT

Identifying factors that positively or negatively impact work environments has become an essential task for generating improvements in the workplace and thereby enhancing organizational processes. This research aimed to characterize the climate in three basic education institutions in the Cartagena district. The participating institutions were Pontezuela Educational Institution, Madre Laura Educational Institution, and Santa María Educational Institution. The study was descriptive,

RESUMO

Identificar os aspectos que impactam os ambientes de trabalho de forma positiva ou negativa tornou-se uma tarefa essencial para gerar melhorias no ambiente laboral e, assim, aprimorar os processos organizacionais. Esta pesquisa buscou caracterizar o clima de três instituições educacionais de ensino básico no distrito de Cartagena. As instituições que participaram do estudo foram a I.E. de Pontezuela, a I.E. Madre Laura e a I.E. Santa Maria. Foi um estudo descritivo não experimental e de

RÉSUMÉ

Identifier les aspects qui influent positivement ou négativement sur les environnements de travail est devenu une tâche essentielle pour générer des améliorations dans le milieu professionnel et ainsi améliorer les processus organisationnels. Cette recherche visait à caractériser le climat de trois institutions éducatives du secteur de l'éducation de base dans le district de Cartagena. Les institutions participant à l'étude étaient l'I.E. de Pontezuela, l'I.E. Madre Laura et l'I.E. Santa María. Il s'agissait d'une

¹ Este artículo es derivado del trabajo de investigación para optar el título de Magíster en Educación en la Universidad Tecnológica de Bolívar, titulado: Percepciones del clima organizacional en tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena de Indias



no experimental y de carácter comparativo usando los diferentes instrumentos que permiten la recolección de datos de manera confiable. Se encontró que la población analizada está en un rango de normalidad (N) de acuerdo a la escala de clima organizacional, con algunas debilidades que se deben tratar como la gestión del cambio. Sin embargo, se concluye que existe un grado de conformismo en cuanto el ambiente laboral con cierta inclinación a la frustración.

non-experimental, and comparative, utilizing various instruments for reliable data collection. It was found that the analyzed population falls within a normal range (N) on the organizational climate scale, with some weaknesses, such as change management, that need to be addressed. However, the conclusion indicates a certain degree of conformity with the work environment, coupled with a tendency towards frustration.

natureza comparativa, utilizando diferentes instrumentos que permitem a coleta de dados de maneira confiável. Constatouse que a população analisada está dentro de uma faixa de normalidade (N) de acordo com a escala de clima organizacional, com algumas fraquezas que precisam ser abordadas, como a gestão da mudança. No entanto, concluiu-se que existe um grau de conformismo em relação ao ambiente de trabalho, com uma certa inclinação à frustração.

étude descriptive non expérimentale et comparative, utilisant différents instruments permettant une collecte de données fiable. Il a été constaté que la population analysée se situe dans une plage de normalité (N) selon l'échelle du climat organisationnel, avec quelques faiblesses à traiter, telles que la gestion du changement. Cependant, on en conclut qu'il existe un certain degré de conformisme en ce qui concerne l'environnement de travail, avec une tendance à la frustration.

Palabras claves: Clima organizacional, Satisfacción laboral, Liderazgo, Apoyo

Key words: Organizational climate, Job satisfaction, Leadership, Support

Palavras-chave: Clima organizacional, Satisfação no trabalho, Liderança, Apoio

Mots-clés: Climat organisationnel, Satisfaction au travail, Leadership, Soutien

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional se considera un tema de gran importancia en el desarrollo de estructuras institucionales de cualquier índole. Se argumenta que un buen clima laboral posibilita mejores resultados al manifestarse a través de la simbiosis entre las personas que integran la organización. Con el tiempo, este tema ha seguido expandiéndose en sus procesos teóricos y prácticos, con estudios más profundos para comprender su importancia. En este contexto, es relevante ampliar la perspectiva y abordar también ambientes educativos, especialmente en escuelas primarias y secundarias oficiales. El objetivo es comprender más ampliamente los impactos del clima laboral en diferentes entornos organizacionales, avanzando hacia una calidad educativa plausible. En una organización donde la materia prima es humana, los procesos de calidad relacionados con la mejora de ambientes deben abordarse de manera prioritaria.

Cuando se habla de clima organizacional se pueden advertir las posturas de Chiavenato (2007), Halpin y Croft (1963), Litwin y Stringer (1968), Dessler (1983), estos últimos quienes empiezan a sentar las bases de los estudios de los ambientes laborales y la importancia y afectaciones que estos pueden advertir en las organizaciones, entre

otros, que coinciden en que este concepto está estrechamente relacionado con las percepciones que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo o ambiente laboral. Es decir, es esa opinión que forma el integrante de la organización sobre los diferentes procesos internos que se llevan a cabo en ella. Desde una óptica más reciente, los estudios acerca de estas dinámicas organizacionales se han multiplicado aún más, debido a la gran importancia que tiene y a su relevancia en cuanto a insumo de mejora para las organizaciones.

De acuerdo a lo anterior se puede mencionar a comienzos de siglo a Betancourt y Ramírez (2022), Ruíz (2007), Vega et al (2006) entre otros, que la categorizan como una opinión formada en el imaginario del integrante de la organización en términos de recompensa, apoyo, estructura, consideración, entre otros. Es importante señalar las posturas de dos grandes estudiosos del clima organizacional como lo son García (2013) y Gonçalves (2007) que le caracterizan como un conjunto multidimensional compuesto por estructuras o propiedades que contribuyen a crear una serie de tonalidades sistémicas o dinámicas que definen un campo social complejo.

Otros estudios más recientes concuerdan con las bases teóricas de los primeros tratados señalando que el clima organizacional afecta directamente o, interviene en el comportamiento organizacional como lo señala Bermejo-Salmón, Suarez-Caimary y Salazar-Danger (2022) identificando una estrecha relación entre estos para generar procesos de calidad en la organización. Para concretar, se puede decir que el clima organizacional es el ambiente laboral generado por las interacciones dinámicas de sus miembros, el cual, es apreciado solamente a través de las percepciones de los mismos. Este estado contribuye de manera beneficiosa o no, al logro de los objetivos institucionales al final (Mendoza y Torres, 2016).

Participa de estos estudios Pilligua y Arteaga (2019, p.3) señalando que “el comportamiento de los trabajadores producto de los ambientes de trabajo promovidos por sus superiores, genera resultados de felicidad o desmotivación”, y lógicamente, estos resultados se ven reflejados en la productividad de la misma, ya que este espacio les provee un ambiente tranquilo, confiable y amigable. Sin embargo, como se observará desde este mismo preámbulo, muchas de las investigaciones o estudios de clima laboral

están directamente relacionados con empresas. Conforme a ello, en el último quinquenio se han observado investigaciones que profundizan en algunas variables específicas como es el caso de Pedraza (2018); Manso y Da Silva (2022); Ángel S. et al. (2020); Blanco et al (2021); Macías G. (2021); Paredes et al. (2021); Chiang et al (2021), entre otros. Algunas de las variables estudiadas en estas investigaciones son la satisfacción laboral, confianza interpersonal, habilidades directivas, trabajo colaborativo, liderazgo, delegación de tareas, comunicación, relaciones interpersonales, motivación, compañerismo y colaboración.

Se encontraron investigaciones que buscan correlacionar variables del clima laboral en las organizaciones como es el caso de Chiang et al (2022); la cual busca conocer el efecto de los factores del clima organizacional en el estrés laboral a partir de la comparación de dos organizaciones. En el caso de Pariona et al (2021) buscaron la relación existente entre clima organizacional y desempeño profesional. Otra investigación que buscó determinar la relación que existe entre la percepción del clima organizacional desde el modelo de Litwin y Stinger fue la de Goetendia (2020); también se cita a Díaz y Carrasco (2023) con una investigación relacionada con el acoso laboral y la felicidad subjetiva donde buscan analizar estas dos variables en el clima organizacional en un ambiente comercial.

Sin embargo, las bases teóricas que exponen esta temática de clima organizacional en ambientes escolares están marcadas en la actualidad por Chacón (2019), Bermejo, et al (2022), Escribano (2018), Ramírez (2022), García, et al (2018), Hernández y Fernández (2010); Bada Q, et al (2020); Blanco et al (2021); Escobedo (2020); D'auria-Tardeli, et al (2023) entre otros, ya que la mayoría de investigaciones que se efectúan son en ambientes distintos a los educativos y son pocos los que se practican en el nivel de educación básica y media. Sin embargo, dentro de estas investigaciones se observa el interés de ir ahondando en la búsqueda de información relacionada directamente a algunas variables como son las relaciones interpersonales, la comunicación, el compañerismo, el trabajo en equipo y busca la “perspectiva del colectivo docente” (2021, p. 2) y como lo esbozan Segredo y Castelló (2019) “Así como para el desempeño eficiente

en las funciones organizacionales que orientan la gestión al mejoramiento continuo del ambiente de trabajo” (p. 2).

Algunas alusiones a los estudios de clima organizacional, que demuestran que se ha aplicado mayoritariamente en las entidades u organizaciones privadas como es el caso del *Estudio de clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana* (Dávila, et al 2021) o el *Estudio de Clima laboral en el contexto organizacional* de Bermejo et al., (2022) en instituciones de educación superior o facultades, aunque se puede olvidar la importancia de las escuelas primarias, ya que estas constituyen la base en la que se cimienta una educación sólida. Es importante destacar que trabajar con personas como materia prima puede generar una carga significativa tanto a nivel físico como emocional para los docentes. A su vez, están los diferentes procesos llevados a cabo por los directivos y administrativos docentes, que coordinan el trabajo en las instituciones y que de una u otra manera los guían o direccionan.

Cabe señalar que el estudio del clima tiene diferentes variables que lo afectan y que están compuestas por unos factores psicológicos y otros físicos y que su estudio contribuye a las posibilidades de mejora en la organización (Bermejo et al, 2022). En las instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena de Indias se evidencia a partir de los bajos resultados de las pruebas externas de los estudiantes, de los conflictos de convivencia entre estudiantes y docentes, en los niveles de ausentismo y enfermedad docente, y en general que los índices de calidad educativa no se están reflejando en ellas. Teniendo en cuenta esto, dentro de la presente investigación se tomaron como referentes las dimensiones de innovación, información, condiciones, implementación, autonomía, relaciones, dirección y organización, cada una de ellas, orientada a revisar las características del clima según su dinámica organizacional. Por lo tanto, el objetivo de la investigación fue caracterizar el clima organizacional de tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena de Indias.

MÉTODO

El presente estudio de clima organizacional estuvo enfocado en caracterizar el clima de tres instituciones educativas de educación básica oficiales del distrito de Cartagena.

Las tres instituciones que participaron en el estudio fueron la I.E. de Pontezuela; la I.E. Madre Laura y la I.E. Santa María. Fue un estudio descriptivo no experimental y de carácter comparativo a partir de los diferentes instrumentos que permiten la recolección de datos de manera confiable, con la intencionalidad de apoyar estudios de clima laboral en instituciones educativas oficiales que permitan observar esas debilidades y fortalezas a través de un estudio científico y de esta forma desarrollar planes de mejoramiento relacionados con esta dinámica tan importante en la actualidad

La ciudad de Cartagena cuenta con 98 instituciones oficiales distribuidas en tres localidades. Para este estudio se tomaron tres instituciones ubicadas en dos localidades distintas, dos de ellas en el casco urbano en la localidad histórica y del caribe norte y la otra de carácter rural en la localidad de la virgen y turística, pero con características similares en cuanto a su nivel socio-económico, población y planta de personal. El instrumento fue aplicado a un total de 97 personas dividido entre la población de las tres instituciones. Se solicitó a los directivos docentes un espacio para su aplicación que fue escrita y luego sus respuestas procesadas en el software del instrumento.

La aplicación se dividió entre las tres instituciones educativas en las sedes principales e incluía directivos, administrativos y docentes, no se ejecutó muestreo por conveniencia ni aleatoriedad buscando con ello obtener la mayor cantidad de participantes, por lo que fue aplicado a 133 integrantes de las comunidades educativas estudiadas, entre docentes, coordinadores, rectores y personal administrativo. Después de habiendo analizado los resultados arrojados por el instrumento psicométrico, se procedió a elaborar unas entrevistas a profundidad y semiestructuradas a partir de unos grupos focales voluntarios y participantes del estudio. El instrumento utilizado fue El cuestionario de Clima Laboral CLA de Corral y Pereña (2010), el cual permite evaluar el ambiente organizacional en 8 dimensiones de Organización, comunicación, información, condiciones; implicación, autorrealización, relaciones y dirección. Un nivel de fiabilidad de 0.96 y que tiene en cuenta dos grandes ejes: empresa y persona. En la siguiente tabla 1 se muestra la psicometría del instrumento.

Tabla 1
Psicometría de la escala de clima laboral CLA

Escala	93 (n=1.579)	93 (n=21,800)
Organización	0,93	0,92
Innovación	0,94	0,93
Información	0,92	0,92
Condiciones	0,89	0,89
Implicación	0,90	0,90
Relaciones	0,91	0,92
Dirección	0,96	0,95

Tomado de Corral y Pereña (2010)

Este cuestionario posee excelentes propiedades psicométricas lo que permite su gran nivel de fiabilidad y se desarrolla a partir de un cuestionario que consta de 93 elementos y donde se evalúan los dos grandes ejes empresa y persona obteniéndose no solamente información por individuos sino por grupos lo que permite una mayor confiabilidad en las respuestas o en los resultados recogidos, permitiendo así una caracterización del clima a partir de grupos, cargos, niveles, edades, aspectos sociodemográficos, entre otros.

Para realizar el análisis de la información fue preciso aplicar la prueba y posteriormente ingresar la información a la plataforma del instrumento, el para procesar las encuestas aplicadas, esta plataforma arroja directamente los resultados obtenidos. Consecutivamente, se procedió a trasladar a Excel los datos y a, realizar un análisis descriptivo y comparativo de los datos de nivel cuantitativo y seguidamente, la realización de entrevistas a profundidad para confirmar o contrarrestar los hallazgos desde un punto de vista cualitativo de acuerdo a los datos obtenidos en la escala para las diferentes dimensiones y según la distribución sociodemográfica de los participantes.

El instrumento de clima organizacional, utilizado para evaluar las percepciones en las tres instituciones, describe 7 niveles de calificación, utilizando percentiles según las puntuaciones en cada dimensión. Se inicia con el nivel de Emergencia (E) entre 1 y 10 percentiles, seguido por Alerta (A) del 11 al 20, indicando una situación complicada pero poco común. Luego, el nivel Medio Bajo (MB) va de 21 a 40 percentiles, mostrando un resultado inferior a la media. A continuación, el nivel Normal (N) va de 41 a 59 percentiles,

indicando un clima aceptable. Después, el nivel Medio Alto (MA) va de 60 a 74 percentiles, indicando un clima muy favorable con puntos fuertes. Los últimos dos son Saludable (S) del 75 al 89 percentiles y Excelente (E) del 90 a los 99 percentiles. Como se puede observar, es un instrumento muy completo con un alfa de Cronbach con alta fiabilidad de 0.96 que permite analizar los resultados obtenidos por institución educativa y por las diferentes dimensiones que lo integran. Entendiendo lo anterior, se observan los resultados del clima laboral por institución educativa.

RESULTADO

A continuación, se presenta una descripción de las características sociodemográficas de la población estudiada. El total de la muestra estuvo compuesta de 97 personas, de las cuales 78 son docentes, 7 directivos docentes, (rectores y coordinadores) y 12 personas que corresponden al personal administrativo; en cuanto al género, se encontró que la muestra es en sus 2/3 partes femenina, ya que de la totalidad de la población 62 son mujeres y 35 hombres. La población oscila entre los 25 y 65 años de edad, y se establecieron rangos que permitieran una mejor descripción. Y, por la variable antigüedad se contó con personal que ha permanecido en la institución entre los 2 y 14 años en adelante (Ver tabla 2).

Tabla 2
Características sociodemográficas

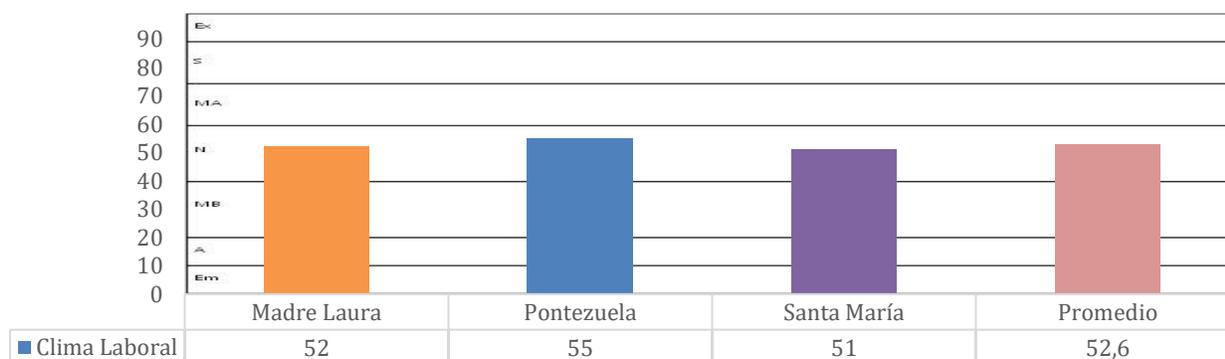
Variable	Factor	Santa María	Madre Laura	Pontezuela	Total
Género	Hombre	11	15	9	35
	Mujer	26	19	17	62
Cargo	Docentes	28	28	22	78
	Dir. Docentes	3	2	2	7
	Administrativos	6	4	2	12
Género	Hombre	11	15	9	35
	Mujer	26	19	17	62
Cargo	Docentes	28	28	22	78
	Dir. Docentes	3	2	2	7
	Administrativos	6	4	2	12
Edad	25 – 35 años	4	5	5	14
	36 – 45 años	4	16	11	31
	46 – 55 años	17	10	7	34
	56 – 65 años	12	3	3	18

Antigüedad	2 – 5 años	11	11	2	24
	6 – 9 años	5	13	15	33
	10 – 13 años	4	8	7	19
	14 +	17	2	2	21

De acuerdo a la información se pudo observar que la mayoría de la población se encuentra en el rango de edad que va desde los 46 a 55 años y que de acuerdo a la antigüedad o permanencia en la institución hay prevalencia del rango que va desde los 6 a 9 años con 33 integrantes. Lo anterior nos indica que a pesar de las diferentes circunstancias los docentes encuentran una zona de confort en la que se arraigan y se habitúan o adaptan a ese ambiente, por lo que existe la preferencia de quedarse en ellas.

Se observó que el personal encuestado con más antigüedad es el de la IE Santa María, pero se encontró un grupo representativo con menos de 5 años de antigüedad. A diferencia de la IE Pontezuela en donde la mayor cantidad de la población encuestada tiene entre 6 y 9 años de estar trabajando en esa institución. Una situación que llamo la atención por la lejanía de la institución con relación a la ciudad.

Figura 1
Clima laboral de las instituciones

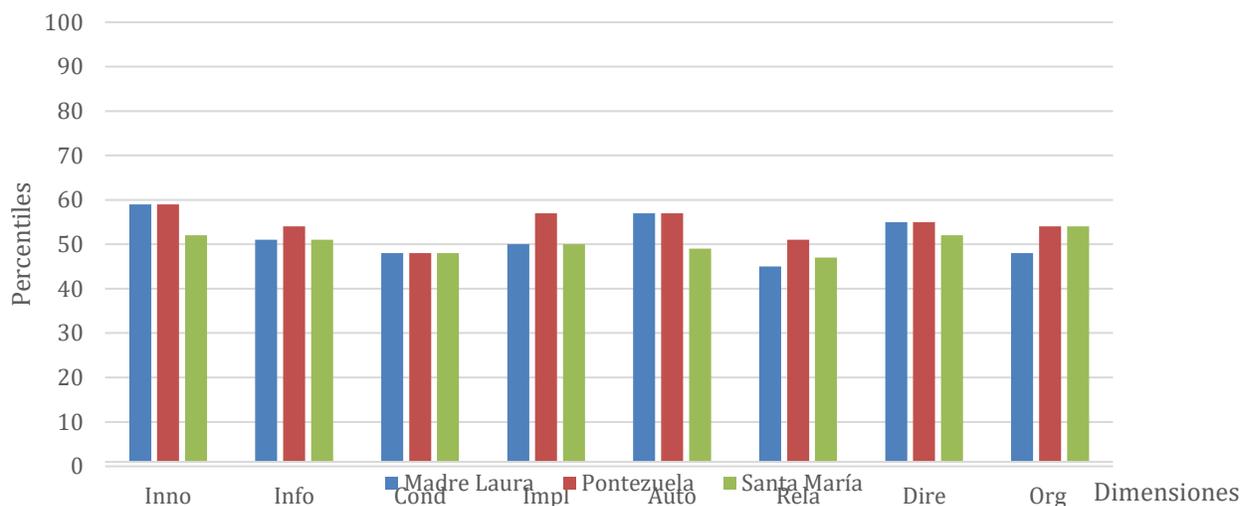


En la figura 1 se observa el resultado del clima organizacional a nivel general. Para estas tres instituciones el promedio del Clima Organizacional es de 52,6 percentiles de acuerdo a la escala laboral CLA, por lo que se encuentra en el nivel normal (N). La I.E. Madre Laura alcanzó 52 percentiles; la IE de Pontezuela alcanzó 55 percentiles y la I.E. Santa María obtuvo 51 percentiles. La diferencia entre los climas laborales de las tres

instituciones por puntuación en un proceso comparativo no es significativa.

Figura 2

Clima laboral de las instituciones por dimensiones

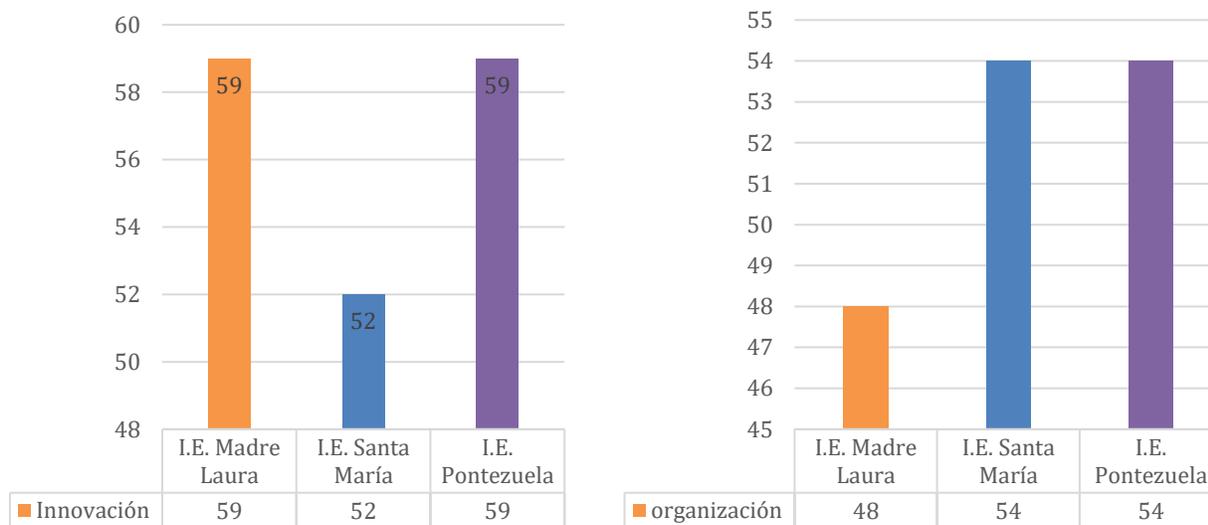


En la figura 2 se observan los resultados alcanzados por cada una de las instituciones educativas presentes en el estudio de acuerdo a cada una de las 8 dimensiones evaluadas por la escala de clima laboral y en la que se observa que todas estas alcanzaron el nivel normal (N). Sin embargo, se advirtió que la dimensión innovación muestra los resultados más altos en las IES Madre Laura y Pontezuela con 59 percentiles; la IE Santa María es la más baja de las tres en esta dimensión con 52 percentiles. Llama la atención la dimensión condiciones que alcanzó la misma valoración para las tres con 48 percentiles no alcanzando la media. La dimensión implicación ha alcanzado su punto más alto en la IE pontezuela con 57 percentiles frente a 50 de las otras dos IES.

La dimensión autorrealización alcanzó 57 percentiles en la IE Madre Laura y la IE de Pontezuela, pero la IE Santa María solo alcanzó los 49 percentiles. Lo anterior reveló que se había que analizar las causas de estos resultados a partir de las entrevistas focalizadas y efectivamente se encontró que había mayor libertad en los procesos de pedagógicos que el docente desarrolla, así como una mayor autonomía en el manejo de

sus actividades académicas lo que se traducía en la percepción de la variable innovación con mayor puntuación. Así mismo, la manifestación del apoyo de la comunidad educativa para la elaboración y desarrollo de actividades mostró gran influencia en este indicador.

Figura 3
 Comparativo de variables Innovación y Organización

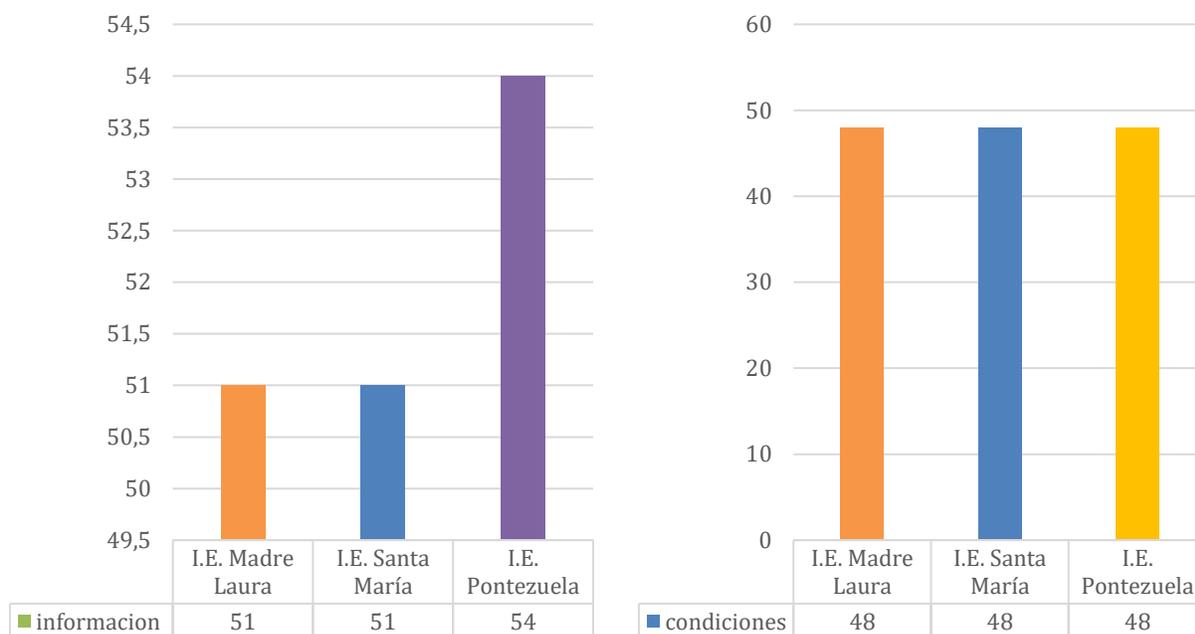


En la figura 3 en la dimensión Organización de la escala se observa que las tres instituciones se encuentran dentro de los rangos del nivel de normalidad, pero la IE Madre Laura está 6 puntos por debajo de las demás en una dimensión que evalúa el nivel organizativo de la institución en cuanto a las funciones de cada uno de sus miembros, la forma de planear los trabajos, así como los elementos necesarios para desarrollar la labor asignada. Es la evaluación de la eficiencia de la organización.

En cuanto a la dimensión de innovación se observó que dos de las instituciones están en el mismo nivel, con 59 percentiles, indicando que existe buena adaptación y un factor estimulante dentro de las actividades de la organización y que sus integrantes se sienten en una institución que mantiene cierto grado de dinamismo y que genera una imagen positiva de ellos como integrantes y de ella como organización frente a la comunidad. Por otra parte, la IE Santa María, aunque dentro del rango de normalidad se encuentra 7 percentiles por debajo de las otras dos instituciones.

Figura 4

Comparación de las dimensiones Información y Condiciones por institución

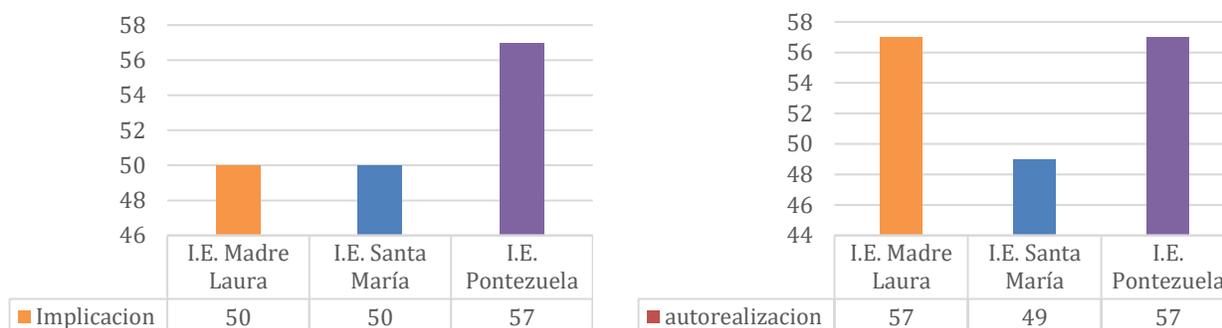


Se aprecia en la figura 4 que la dimensión información muestra un nivel de normalidad (N) en general, sin embargo, se observa que en la IE de Ponzuela alcanzó tres percentiles por encima de las otras dos IES lo cual significa que los miembros de la organización perciben que la información que provee la organización es suficiente para el desarrollo de sus actividades. En cuanto a la dimensión condiciones, hay que señalar que la escala busca evaluar la percepción de los miembros de la comunidad educativa sobre todas aquellas condiciones materiales, infraestructura y remuneración salarial, factores muy influyentes en la satisfacción del personal en toda organización.

Llama la atención que a nivel general las tres instituciones alcanzaron la misma puntuación en esta dimensión quedando en el nivel de normalidad (N), lo que indica que están conformes hasta cierto punto con las condiciones que tienen en las instituciones educativas en la actualidad pero que podrían ser mejores.

Figura 5

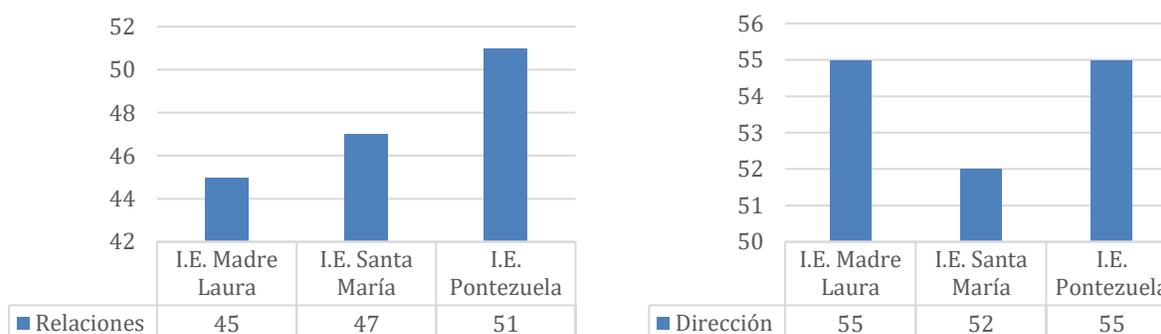
Comparación de las dimensiones Implicación y autorrealización por institución



En la figura 5 en cuanto a la valoración alcanzada por la dimensión implicación, que tiene también sus puntuaciones en el nivel de normalidad (N) de acuerdo a la escala siendo las más alta la de la IE de Pontezuela con 57 percentiles, pero las IES Madre Laura y Santa María solo alcanzaron 50 percentiles. Hay que recordar que esta dimensión evalúa la percepción sobre el grado de participación que tienen sus integrantes en los procesos de la organización, es decir, “si ellos se sienten parte de un proyecto común o, por el contrario, desvinculadas de los objetivos generales” (Corral y Pereña, 2010, p11). Por otra parte, en cuanto la dimensión de Autorrealización se observa que, aunque todas están en el rango de normalidad según la escala, la IE Santa María está 8 percentiles debajo de las otras, lo que indica que su nivel de satisfacción a partir de las oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y profesional no es el mejor.

Figura 6

Comparación de las dimensiones Relaciones y Dirección por institución

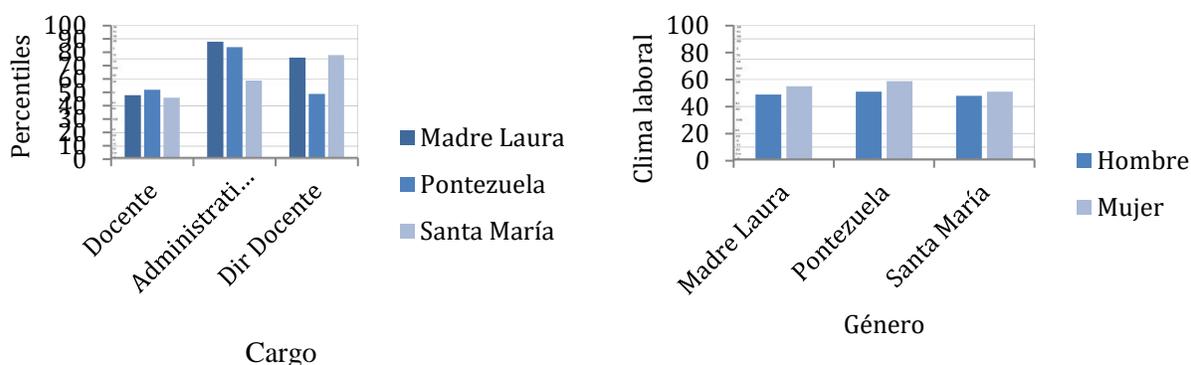


La figura 6 indica las dimensiones de relaciones y dirección también se muestran

en el rango (N) de normalidad, sin embargo, se denota que, a nivel de la primera, la IE Madre Laura y I.E. Santa María está por debajo de Pontezuela. Cabe señalar que esta dimensión busca analizar el trato entre los integrantes de la comunidad institucional, es decir, cómo se manifiestan las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización y entre pares. Por otra parte, la dimensión de Dirección, muestra a la IE Santa María con la valoración más baja pero dentro del límite de normalidad.

Figura 7

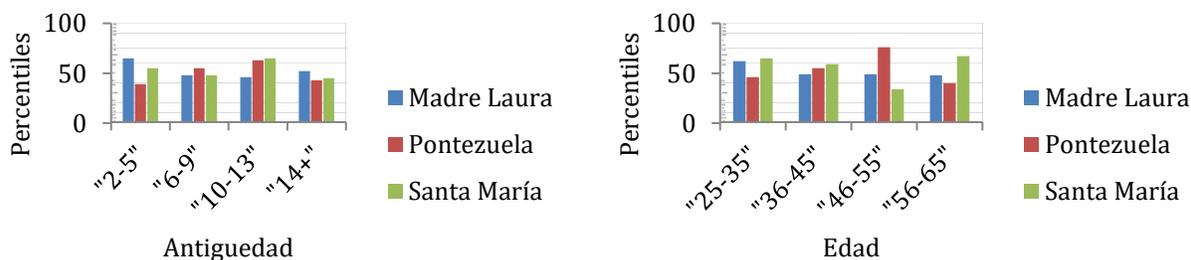
Resultados del clima laboral de las instituciones por factores de cargo y género



En la Figura 7 en cuanto a la valoración del clima organizacional con relación al cargo, se observa claramente que los docentes lo evalúan dentro de la normalidad según la escala, pero considerablemente alejados de los cargos de administración y dirección, indicando esto una percepción de sobrepeso laboral en ellos. Sin embargo, en cuanto al género se manifiesta una valoración de normalidad en las tres IES, pero mostrando mayor comodidad la parte femenina la población de Pontezuela.

Figura 8

Resultados del clima laboral de las instituciones por factores de Antigüedad y Edad



La figura 8 demuestra una fluctuación considerable en los datos arrojados por el instrumento en donde en relación a la antigüedad existe una valoración similar en dos rangos, el primero y el tercero, mientras que en relación a la edad se da un pico en alto en la I.E. Santa María en el rango de 46 a 55 años, mientras que Pontezuela en ese mismo rango está en un nivel bastante bajo.

DISCUSIÓN

Para responder al primer objetivo se describieron las características del clima o ambiente laboral de tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena. Habiendo aplicado el instrumento cuantitativo y realizado las entrevistas en razón a los hallazgos se pueden señalar las siguientes situaciones: Llama la atención que las tres instituciones educativas alcanzaron valoraciones similares, encontrándose todas dentro del rango del nivel normal, lo que está en conformidad con lo expuesto en otras investigaciones como la de Hincapié, Orellana y Orellana (2019) Indican un cierto nivel de tranquilidad y de buen ambiente en el entorno laboral, sin embargo, la IE de Pontezuela, ubicada en el contexto rural es la que sobresale de las tres, indicando que las percepciones del estado del ambiente laboral son mejores y que este resultado puede ser orientado por el medio rural en donde se ubica la institución, ya que generó resultados similares a los de otra institución rural en la investigación de Zeta et al (2020). Otro factor que puede ser parte de este resultado para esta institución es la comunidad, pues, en los “pueblos” existe por condiciones culturales, una mayor tendencia al respeto hacia los docentes por parte de estudiantes y padres de familia, lo que permite que se establezcan buenas relaciones entre la comunidad y la institución en general.

Realizado el análisis de los resultados teniendo en cuenta las variables sociodemográficas relacionándolas con las 8 dimensiones del instrumento, se puede decir, que no hay extremos considerables en ellas, pero se observan algunos valores que llaman la atención, como el caso de la IE de Pontezuela que alcanza el nivel medio bajo (MB) casi en estado de alerta para el primer rango de antigüedad, percepción que puede estar sujeta a que es el inicio de la carrera y no tienen muy buenas expectativas de avance profesional y personal. También se evidenció que en la dimensión condiciones,

aunque en estado de normalidad (N) existe la inconformidad desde el punto de vista salarial. Se confronta este resultado con las apreciaciones que dan los docentes en las entrevistas con relación a este punto.

Además, se puntualiza que esta variable en el instrumento mide las condiciones materiales y las compensaciones económicas de los integrantes de una organización. Por otra parte, desde el cargo, existe tendencia hacia el medio bajo (MB) en la práctica docente, mientras que los administrativos y directivos están en rangos de saludable y excelente, lo que indica que dentro de los niveles de medición de la escala están bien ubicados en este factor. Dentro del género, se denota mayor satisfacción en las mujeres que en los hombres, aunque sin salirse del rango de normalidad de la escala, lo mismo sucede en la dimensión relaciones con mayor satisfacción de parte del grupo femenino, cabe resaltar que esta variable evalúa el trato entre los integrantes de la comunidad en sus diferentes niveles jerárquicos y entre pares. En las entrevistas se observó bastante cordialidad y buen trato de los directivos y las mujeres manifiestan sentirse cómodas en el espacio de trabajo.

CONCLUSIONES

El análisis o evaluación del clima organizacional de tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena de Indias registró de acuerdo a la valoración cuantitativa por el instrumento un estado de normalidad, es decir, que se caracteriza por tener de manera general ambientes agradables de trabajo y sus valoraciones fueron similares. Sin embargo, se denota que, en mayoría de las variables, la I.E. de Pontezuela que se encuentra en un ambiente rural y alejada de la ciudad mostró un repunte ante las otras, y que, en las entrevistas, los docentes manifiestan tranquilidad en el entorno, mayor acompañamiento y respeto de los padres de familia y de los estudiantes estableciendo con ellos buenas relaciones. Sin embargo, en la variable de autorrealización, se observó que si bien se está en el rango equivalente a normal, se alertó sobre la apreciación de los docentes que advierten que desde su trabajo no hay mayores proyecciones de desarrollo profesional.

El objetivo de la investigación fue caracterizar las percepciones del clima laboral en tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena y aunque los registros fueron normales, existe una desmotivación centrada en las condiciones de trabajo y a las formas de liderazgo que existen en las instituciones por lo que se hace la sugerencia de mayores estudios relacionados con esta variable y su afectación en el ambiente laboral de las instituciones educativas.

CONFLICTO DE INTERÉS

La autora declara que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Ángel Salazar, E., Fernández Acosta, C., Santes Bastian, M., Fernández Sánchez, H., y Zepeta Hernández, D. (2020). Kling organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*. vol. 17, núm. 3., pp. 273 - 283.
- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M., Y Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, vol. 18, núm. 6., pp. 1138-1144.
- Bermejo-Salmón, M., Suarez-Caimary, I. L., y Salazar-Danger, m. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín* Vol. 28, núm. 3, pp. 1-11.
- Blanco López, S., Cerdas Montano, V., y García Martínez, J. A. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Educación* vol. 45, núm. 1, pp. 1 - 19.
- Chacón Díaz, L. F. (2019). Calidad educativa: una mirada a la escuela y al maestro en Colombia. *Revista Educación y Ciudad*. Vol. 1 núm. 36, pp. 35 - 49.
- Chiang Vega, M. M., Sanhueza Hernández, C., y Rivera Cerda, M. J. (2022). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y la seguridad pública. *Academia Y negocios*. vol. 8, núm. 1., pp. 43 - 54.
- Chiang Vega, M. M., Hidalgo Ortiz, J. P., y Gómez Fuentealba, n. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional mediante ecuaciones estructurales. *Economía*. vol. 11, núm. 22, pp. 1 - 19.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Corral, S., y Pereña, J. (2010). *Manual Cuestionario Clima Laboral*. Madrid, Madrid: TEA Ediciones.
- D'auria Tardeli, D., Barros, L. D., Tessaro, M., y Alves, V. T. (2023). Percepções de professores sobre clima educacional na educação infantil de São Bernardo do Campo. *Educação e Pesquisa*, vol. 49, pp. 1 - 20.

- Dávila, R., Agüero, E., Ruíz, J., y Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia* 26 (número especial 5), pp. 663 - 677.
- Dessler, G. (1983). *Organización y administración*. México: Prentice Hall.
- Díaz Pincheira, F. J., y Carrasco Garcés, M. E. (2023). Acoso laboral y felicidad subjetiva: el capital psicológico positivo como moderador. *Revista Academia y Negocios*, vol. 9, núm. 1., pp. 95 - 112.
- Escobedo Gálvez, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las mypes del sector educación tumbes. *ECA sinergia*. vol. 11, núm. 3, pp. 19 - 28.
- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América. *Revista Educación*. Vol. 42 núm. 2, pp. 1 - 25.
- García Colina, F. J., Suárez Hernández, S. C., y Salgado García, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista cubana de educación superior* Vol. 37 núm. 2, pp. 206 - 216.
- García, M. (2013). Aprendizaje y clima organizacional como determinantes del clima organizacional. En L. Delgado, y A. Vanegas, *Psicología organizacional: Perspectivas y avances* (pp. 104-121). Bogotá: Ecoe Ediciones. Universidad Católica de Colombia.
- Goetendia Alarcón, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*. vol. 10, núm. 19., pp. 236 - 254.
- Gonçalves A. (2007) *Dimensiones del clima organizacional*. La Habana: Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC)
- Halpin, A. W., y Croft, D. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: Chicago University.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Hincapié Parejo, N. F., Orellana Orellana, E. F., y Orellana Orellana, C. (2019). Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia.
- Litwin, G., y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University.
- Macías García, E. K. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*. vol. 26, núm. 94, pp. 1 - 17.
- Manso Ribeiro, L. d., y Da Silva, H. M. (2022). Bem-estar no trabalho: influência do clima organizacional entre trabalhadores hospitalares. *Psicologia e Saúde*. v.14 n. 1, pp. 63 - 76.
- Mendoza, M. C., y Torres, T. (2016). Tesis de Maestría. Percepciones del clima organizacional en tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena de Indias. Cartagena, Colombia, Colombia: Universidad Tecnológica de Bolívar.
- Paredes Zempual, D., Ibarra Morales, L. E., y Moreno Freites, Z. E. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investigación administrativa*. vol. 50, núm. 127., 1 - 23.
- Pariona Luque, R. B., Rivero Pariona, Z. Y., González Ríos, R. C., y Hinojosa Benavides, R. A. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: estudio desde una Universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*. vol. 26, núm. 93., pp. 1 - 8.

- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación* Vol. 15 núm. 1, pp. 90 - 101.
- Pilligua Lucas, C. y Arteaga Ureta., F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XVI, núm. 28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7840609>
- Ramírez Angulo, J. N. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *Revista Científica: TecnoHumanismo*. Vol. 2 núm. 3, pp. 17 - 34.
- Ruiz O, J. (2007). *Sociología de las organizaciones complejas*. Bilbao España: Universidad de Deusto.
- Segredo Lillo, E., y Castelló Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas de Chile. *Actividades investigativas en educación*. vol. 19, núm. 2, pp. 1 - 19.
- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M., y Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2(2), pp. 329-349
- Zeta Vite, A., Benites Guerrero, C. D., Jiménez Chinga, R., y Abanto Cerna, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Conrado*, 16(76), pp. 113-122.