

EL CLIMA LABORAL EN EL CONTEXTO ESCOLAR

IRMA MERCEDES CANO MEDRANO/ CARMEN GRISELDA LOYA ORTEGA/ OLIVIA TORRES MORENO
Centro de Investigación y Docencia

RESUMEN: Este trabajo describe los resultados obtenidos de una encuesta que se aplicó a una muestra representativa de docentes y personal directivo que laboran en escuelas primarias federalizadas y estatales de los municipios de Ahumada, Juárez y Chihuahua. Se analizaron algunos aspectos relacionados

específicamente con el clima laboral existente en los planteles en los cuales se implementó la Reforma de la Educación Primaria, como las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, motivación y comunicación del personal docente.

PALABRAS CLAVE: Clima Escolar, Relaciones Interpersonales, Comunicación, Personal Docente.

Introducción

Este trabajo forma parte de la investigación “La educación primaria. Dinámica institucional y reforma educativa” en la que se pretende analizar los puntos de vista de las y los actores educativos con respecto a la reforma curricular, para identificar su dinámica de implementación y la forma en que la conceptualizan.

Planteamiento del problema

En 2009 inicia el proceso de Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB), cuyas acciones están encaminadas a: la articulación curricular entre los tres niveles educativos; la formación de profesores; la actualización de programas de estudio, así como los contenidos y enfoques pedagógicos, métodos de enseñanza y recursos didácticos (bibliográficos, audiovisuales e interactivos); el mejoramiento de la gestión escolar; y el equipamiento tecnológico (SEP, 2009).

El proceso de incorporación del nuevo plan de estudios para la educación primaria, se diseñó para desarrollarse en tres etapas: en el ciclo escolar 2009-2010 se trabajó con los

grupos de primero y sexto grados, en el ciclo 2010-2011, se incorporaron los estudiantes de segundo y quinto grados; y finalmente en 2011-2012 todos los grupos de primaria trabajan con la nueva propuesta curricular.

La RIEB está en marcha, el personal docente en las escuelas enfrenta el reto de incorporar un nuevo plan de estudios, un nuevo enfoque, un nuevo mapa curricular y nuevos contenidos. Esta situación representa la oportunidad para realizar un proceso sistemático de indagación que dé cuenta del contexto, la visión, participación y apropiación de los actores educativos en el proceso de implementación de esta reforma.

La RIEB en su proceso de reciente implementación, requiere de reflexionar sobre la actividad cotidiana y el contexto de aplicación. En una situación de trabajo los elementos ambientales son factores que requieren atención y en el ámbito educativo es posible pensar que el clima laboral es uno de esos efectos que emanan de cumplir las reglas a las que se sujetan las personas en su ámbito de trabajo.

Algunos autores como Gálvez (citado por García, 2011) considera que “*clima laboral* es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la dirección a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización” (p.6).

Cabrera (citado por García, 2011) define al término clima laboral “como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo”(p.6).

Palma (2004) opina que “el clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales”(p.10).

Como se puede observar, algunas/os de los autores utilizan palabras como percepción, opinión, características, impresiones, interacción entre otros. El clima laboral se refiere a las características del ambiente social y físico, se perciben directa o indirectamente por las personas que desempeñan un trabajo, por lo tanto, el clima tiene repercusiones en el

comportamiento laboral; se puede decir que es una relación dialéctica entre el aspecto organizacional y el comportamiento individual.

En suma, el clima laboral lo conforma el medio ambiente humano y físico en el cual se desarrolla el trabajo cotidiano e influye en la satisfacción personal. Se relaciona con el comportamiento de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción y la actividad que desempeñan (Navarro, citado por Ortiz, 2003).

Conocer el clima laboral proporciona información acerca de los procesos que determinan los comportamientos de las personas y algunos otros aspectos vinculados con la organización en los centros de trabajo.

Objetivo

Conocer el Clima laboral que impera a partir de la implementación de la RIEB en escuelas primarias públicas federalizadas y estatales de los municipios de Ahumada, Juárez y Chihuahua.

Preguntas de Investigación

1. ¿Cómo perciben las relaciones laborales el personal docente y directivo en las escuelas?
2. ¿Cómo visualizan su desempeño y expectativas laborales?
3. ¿Qué percepción comparten en aspectos vinculados al ámbito laboral?

Método

Este trabajo es descriptivo de corte cuantitativo, se pretende analizar algunos aspectos relacionados con el Clima laboral que actualmente se vive en las escuelas después que se implementó la RIEB según las opiniones de las y los actores educativos.

Para el presente trabajo solo se toman en cuenta cuestionarios aplicados a Personal

Docente y Directivo.

Los instrumentos se sometieron a una prueba piloto, en la que se realizaron dos aplicaciones con una diferencia de dos semanas entre la primera y la segunda aplicación. Posteriormente cada uno de los ítems se evaluó mediante un coeficiente de correlación para conocer el grado de estabilidad de los instrumentos. Los estadísticos de prueba utilizados fueron: “r” de Pearson para los ítems de opción múltiple, y “alpha” de Cronbach para las escalas. A partir de esta evaluación se eliminaron los ítems que presentaban bajos puntajes de correlación, de tal manera que la versión final de los instrumentos presenta los siguientes índices de correlación: $r = 0.81$ y α de Cronbach = 0.78.

Finalmente los cuestionarios se aplicaron en un total de 150 escuelas primarias, seleccionadas mediante un procedimiento aleatorio, la muestra comprende a 1113 docentes, 155 directores y 1470 estudiantes.

El procesamiento y análisis estadístico de los datos se llevó a cabo con el apoyo de la herramienta SPSS.

Para realizar este trabajo se tomaron los ítems que se relacionan con clima laboral, fueron 28 de un total de 158 del cuestionario aplicado a docentes y se aplicó a una muestra representativa de 1113 participantes; así como 20 ítems de un total de 154 del cuestionario aplicado al personal directivo con una muestra representativa de 155 encuestados(as).

Discusión de Resultados

Percepción del trabajo docente y directivo

En relación con el aumento de las exigencias en el trabajo docente a partir de la implementación de la RIEB, un porcentaje del 55.5% de docentes y un 58.1% del personal directivo se mostraron totalmente de acuerdo y de acuerdo en afirmar que han aumentado las exigencias para el trabajo docente. Así mismo, al indagar sobre el aumento de las exigencias para la función directiva, un 60% de directores y directoras opinó que son mayores desde que se implementó la RIEB, en cambio, un 19.3% opinó que no y un 16.8% permaneció neutral.

La percepción que docentes y personal directivo tienen sobre las cargas de trabajo que no se relacionan directamente con la enseñanza, un 23.9 % de docentes y un 29.6% del

personal directivo afirman que no tienen esa gran carga laboral distinta a la enseñanza, no obstante, un 72.8% de docentes y un 68.4% del personal directivo están de acuerdo con esa afirmación, lo que indica que siete de cada diez encuestados/as coinciden en que el personal docente tiene una gran carga de actividades que no tienen que ver con la enseñanza.

La valoración de la función docente un 57.7% opina que ha mejorado, pero un 28.7% considera que continua igual, seguido de un 8.7% que afirma que ha empeorado. En cuanto a la valoración de la función directiva, un 68.3% considera que ha mejorado, pero un 21.3% dice que continua igual.

En relación con la satisfacción laboral de docentes, un 59% se encuentra satisfecho en este aspecto, un 25% dice que continúa igual y uno de cada diez opina que ha empeorado. Al cuestionar la satisfacción laboral del personal directivo un 71% comparte la opinión de mejora, pero un 20% opina que continua igual, solo un 3.2% sostiene que ha empeorado.

Funcionamiento institucional

Acerca de algunos aspectos de organización del trabajo y el ambiente en la institución, un 89.4% de docentes afirman que el Consejo Técnico se reúne para tomar decisiones relacionadas con el funcionamiento de la escuela seguido de un 8.4% que opina que no; en el caso del personal directivo un 93.5% confirma que sí, seguido de un 3.8% que dice que no es así. Nueve de cada diez docentes y directivos perciben que las reuniones de Consejo Técnico para la toma de decisiones que se relacionan con el funcionamiento de la escuela proporcionan un ambiente laboral grato y de buenas relaciones entre pares.

En la asignación de comisiones en la escuela, las opiniones del personal docente se inclinaron al concepto consenso en un 75.7%, si se toma en cuenta que el concepto negociación, otra opción muy ligada al consenso, suma un 10.5%, puede traducirse en que mayoritariamente logran llegar a acuerdos para realizar las tareas del trabajo docente, sin embargo un 3.8% opina que las comisiones se asignan por imposición, lo cual puede repercutir en el entorno laboral ante la exigencia de algo que se ven obligados a realizar.

Respecto a que si el colectivo tiene claridad sobre las metas y los objetivos que se persiguen en el centro escolar, un 7.5% de docentes opina que no, pero un 91.2% afirma que sí; el personal directivo en un porcentaje de 96.2% también confirma que el colectivo tiene

claridad sobre las metas y objetivos, significa que nueve de cada diez se muestra de acuerdo, lo cual puede significar que funcionan los procesos comunicativo en el entorno laboral.

Planear en equipo con otros maestros/as, un 35.4% de docentes opinaron que es muy difícil y difícil, en cambio, un 34.1% consideró que resultaba fácil y muy fácil, seguido de un 27% que se mantiene intermedio en el grado de dificultad. Respecto al personal directivo un 31% opina que nunca y casi nunca se planea en equipo, seguido de un 64.5% que considera que si se lleva a cabo esta actividad, lo cual significa que tres de cada diez nunca planea en equipo y seis de cada diez dicen que casi siempre (ver tabla 1).

La percepción del grado de dificultad del personal docente en este aspecto, indica que el trabajo colaborativo en los centros escolares presenta altas y bajas y la opinión favorable del personal directivo confirma que estas diferencias no logran alterar las relaciones entre el personal y se logra una coordinación eficiente para planear las actividades en grupo lo que contribuye a un ambiente laboral estable (ver tabla 2).

Otro aspecto relacionado con el ambiente en las instituciones son las actitudes del colectivo que favorecen el trabajo colaborativo, en el cual un 86.1% de docentes afirman que las actitudes son favorables y un 10.7% dicen que no es así; así mismo un 92.9% del personal directivo opina que se observa en el personal actitudes que favorecen el trabajo colaborativo, lo cual indica que se ha logrado la motivación y participación del personal bajo reglas flexibles que se vinculan con otros elementos del entorno escolar para la realización de los diferentes proyectos que se emprenden.

Función directiva

La percepción que tienen las y los docentes acerca de que existe una buena coordinación entre docentes y personal directivo lo muestra la opinión de un 42.9% que casi siempre se logra la coordinación para realizar las tareas educativas, seguido de un 31.4% que opinan que esta coordinación se da en todo momento. Al respecto un 53.5% del personal directivo tienen una opinión favorable acerca de la buena coordinación que existe con el personal docente para realizar las tareas educativas.

Otro dato que corrobora lo anterior es que la mayoría de docentes (88.9%) afirman que las opiniones que se expresan durante las reuniones del personal son tomadas como insumo para las decisiones, solo 7.4% difiere en su opinión. También un 94.9% del personal directivo afirma que las opiniones son tomadas en cuenta para las decisiones que se toman, seguido de un 2.5% que afirma que nunca.

Contar con el apoyo que brindan los supervisores/inspectores y jefes de sector para la organización del trabajo y el ambiente en el centro escolar se aprecia en un 84.2% de docentes que confirman ese apoyo, seguido de un 13.4% que opinan no existe tal apoyo; Respecto al personal directivo un 92.3% afirma que existe un apoyo de parte de sus autoridades inmediatas y solo un 5.8% no lo perciben.

Así mismo, se suma la percepción acerca de que los Asesores Técnicos Pedagógicos (ATP) atienden sus necesidades, más del 60% de docentes y directivos opinaron que se cubre este aspecto, pero en ambos casos encontramos que dos de cada diez opinan que no son atendidas sus necesidades por las y los ATP.

Las acciones del personal directivo se consideran puntos clave para lograr un buen clima laboral a través de una comunicación eficaz que no solamente consiste en el intercambio de palabras con una o varias personas sino en atender una serie de elementos que se relacionan con la valoración y motivación de las personas para el desempeño de su trabajo.

Conclusiones

1. De acuerdo a los datos obtenidos el personal trabaja y se relaciona sin mayores presiones ni dificultades, indican de igual manera que no existen diferencias en cuanto al clima laboral, según las opiniones del personal docente.
2. El personal docente tiene una gran carga de actividades que no tienen que ver con la enseñanza, opinión que difiere de la que tiene el personal directivo
3. La percepción del profesorado sobre la valoración de la función que desempeña y el grado de satisfacción que obtiene en su trabajo lo que muestra que a pesar de las exigencias y cargas laborales han logrado construir sus relaciones en un clima laboral acorde a sus necesidades, en el cual se conjuntan valores, creencias y entendimientos importantes que todos y todas tienen en común y que los distinguen como grupo.

4. El nivel aceptable que logra el clima laboral se ve fortalecido por una percepción general favorable en las relaciones humanas tanto en el aspecto administrativo como en la interacción social, ambos aspectos constituyen un potencial aceptable para la organización y el ambiente de trabajo.

Tablas

Tabla 1. Docentes

Planear en equipo con otros maestros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy difícil	117	10.5	10.6	10.6
	Difícil	277	24.9	25.1	35.7
	Ni fácil, ni difícil	300	27.0	27.2	62.9
	Fácil	289	26.0	26.2	89.0
	Muy fácil	90	8.1	8.2	97.2
	No contestó	31	2.8	2.8	100.0
	Total	1104	99.2	100.0	
Perdidos	Sistema	9	.8		
Total		1113	100.0		

Tabla 2. Personal directivo

Planear en equipo con otros maestros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	15	9.7	9.7	9.7
	Casi nunca	33	21.3	21.4	31.2
	A veces	46	29.7	29.9	61.0
	Casi siempre	38	24.5	24.7	85.7
	Siempre	16	10.3	10.4	96.1
	No contestó	6	3.9	3.9	100.0
	Total	154	99.4	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.6		
Total		155	100.0		

Referencias

García, M. (2011). Detección de factores de riesgo en el clima laboral, su abordaje preventivo y corrección. *Recuperado el 9 de mayo de 2013 de www.uned-illesbalears.net/climalaboral3.pdf*

Ortiz, P. Cruz, L. (2003). Estudio sobre clima y satisfacción laboral. *Psicología para América Latina. Revista electrónica. México. Recuperado el 14 de mayo de 2013 de <http://psicolatina.org/13/clima.html>.*

Palma, S. (2002). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Recuperado el 8 de mayo de 2013 de sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion.../v03_n1/.../a01v3n1.pdf