



XVI
Congreso Nacional de
Investigación Educativa
CNIE-2021

Experiencias de los Agentes Educativos durante la pandemia Covid-19

Mtra. Suemy Ileana Burgos Coronado

Centro de Actualización del Magisterio del Estado de Yucatán.
suebuc.16@gmail.com

Mtro. Ismael Ricardo Becerra Santos

Centro de Actualización del Magisterio del Estado de Yucatán.
ricardob.soporte@gmail.com

Dr. Jorge Iván Belmont López

Centro de Actualización del Magisterio del Estado de Yucatán.
anatosaurio@gmail.com

Área temática 09. Sujetos de la educación.

Línea temática: Significados, representaciones, prácticas culturales y procesos de socialización en los que participan los actores de la educación.

Tipo de ponencia: Reporte final de investigación.



Resumen

El clima organizacional se constituye como un elemento primordial en la manera en cómo se orientan las instituciones hacia el logro de objetivos concretos. Por esta razón es conveniente citar a Plácido (2018) quien señala como elemento fundamental del clima organizacional las percepciones por parte de los miembros de toda organización, respecto de las estructuras, relaciones interpersonales y tareas que se desarrollan en el ámbito de trabajo. Esto cobra relevancia ante la crisis mundial ocasionada por el Covid-19 donde surge la necesidad de comprender las emociones y sentimientos de los agentes educativos acerca de las formas de continuar el trabajo en la modalidad a distancia desde un enfoque cualitativo y cuantitativo.

Desde el enfoque cuantitativo los resultados denotan que las diez dimensiones son consideradas de manera favorable, en contraste se obtuvo que en el cuestionamiento cualitativo los Agentes Educativos expresan sentimientos cuyas afectaciones son parcialmente negativas. Por esta razón, en este estudio se analiza con detenimiento el sentir de un colectivo docente ante las decisiones para sobrellevar la contingencia, ante este panorama, este estudio busca ampliar el conocimiento y establecer nuevos mecanismos que permitan identificar las experiencias más cercanas ante este periodo de aislamiento.

Palabras clave: Educación Inicial, Agente Educativo, Clima Organizacional, Expresiones y Covid-19.

Introducción

La presente investigación tuvo como objetivo principal describir la situación del clima organizacional de un Centro de Atención Infantil del Estado de Yucatán, haciendo énfasis en dos aspectos cualitativos que se incluyeron para identificar las adecuaciones derivadas por la contingencia sanitaria, durante el mes de octubre de 2020.

El primero abordó las opiniones de los agentes educativos acerca de los sentimientos propiciados por las afectaciones de la pandemia en el marco del desempeño docente y las limitaciones de la contingencia sanitaria; en tanto, el segundo indagó la percepción de la organización del trabajo colectivo en términos de aceptación en la participación de las decisiones colegiadas.

En otras palabras, es trascendente cuestionar las configuraciones identitarias de los Agentes Educativos para comprender las experiencias y posturas individuales e inclusive colectivas generadas debido a la pandemia y sus restricciones, desde la perspectiva de los actores dotándole de relevancia a sus vivencias y su contexto transmitiendo la realidad que ellos viven.

El estudio de las percepciones del personal ayuda a la identificación de aspectos benéficos hacia sí mismos, la organización del centro escolar y los educandos; tal como indican Bernal, Farías, Pedraza y Lavín (2015), el clima organizacional es determinante en las actitudes del personal y su motivación hacia los logros de las instituciones educativas.

Este trabajo considera el primer aspecto cualitativo del estudio el cuál buscaba describir los sentimientos que experimentaron los participantes en las actividades a distancia llevadas a cabo durante el confinamiento derivado del Covid-19, tomando como referencia los aspectos de identidad moral de los sujetos con sustento en la teoría de Scheler junto con las aportaciones de Plutchik (2000) y su teoría de las emociones.

Desarrollo

Es de considerarse, que el clima organizacional dentro de la dinámica de los centros escolares se manifiesta como un proceso complejo debido a la relación que guarda con las percepciones y las motivaciones de cada individuo, a las interacciones y desde luego, a las experiencias que cada miembro adquiere al interior (Goñi, 2011). Por esta razón, se piensa que la influencia de las situaciones y condiciones del entorno poseen una relación directa en el nivel de compromiso y en el desempeño.

A este respecto se consideran las 10 dimensiones pronunciadas por Goñi (2011) que refieren a: estructura, identidad, dirección, recursos, motivación, estabilidad, trabajo en equipo, comunicación, responsabilidad, relaciones interpersonales, atendiendo a los aspectos generales que inciden en el apropiado desarrollo del ambiente de trabajo complementando con las afectaciones personales que se derivan de la contingencia

sanitaria atendiendo esto último mediante la incorporación de un reactivo cualitativo que profundiza sobre los sentimientos y emociones propiciadas por el cambio repentino de la dinámica laboral y social.

En este cuestionamiento se consideraron tres aspectos preponderantes: las afectaciones hacia los valores, la profundidad y diversidad de las emociones, así como los ámbitos de incidencia que implican.

El análisis de las afectaciones de los valores toma como referencia la escala establecida por Scheler y descrita en Vegas (1992), la cual determina cuatro modalidades que para efectos de este estudio se identifican como: Los hedonistas o sensibles manifestados a través de los sentidos; los vitales que refiere a las sensaciones generadas como respuesta reactiva a la percepción sensorial del entorno o circunstancia y sus afectaciones vinculadas; los éticos que hacen referencia a la conceptualización del deber ser desde los aspectos estéticos, éticos y del conocimiento; los morales, identificados con los valores dogmáticos e inclusive del aprendizaje social y cultural.

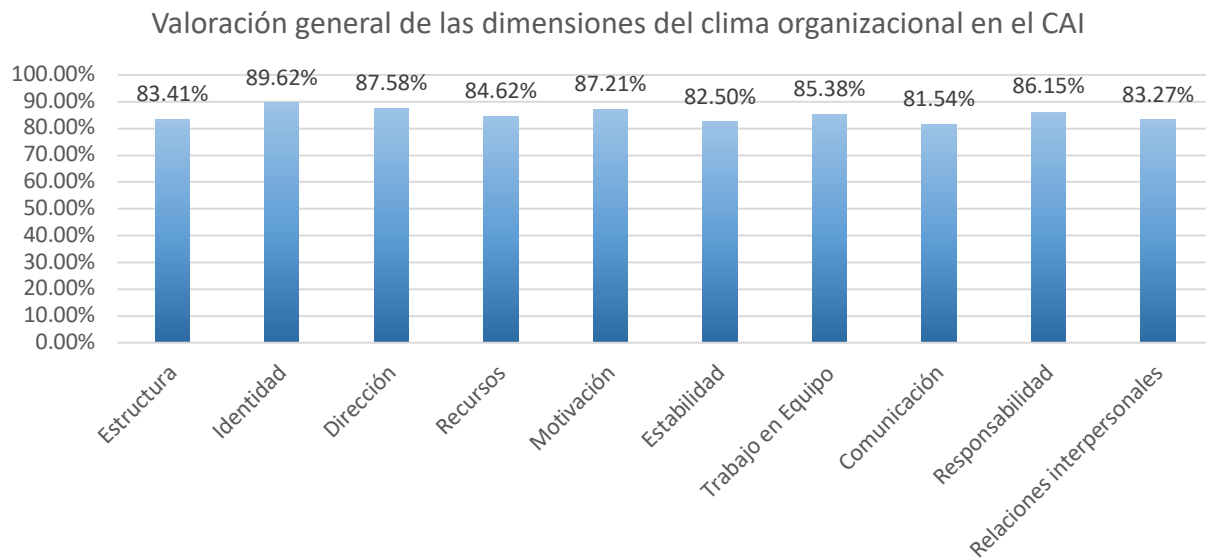
En cuestión de las emociones manifestadas el análisis se fundamenta en la teoría de las emociones de Plutchik (2000) donde se evidencia que estas permean en el estado anímico con mayor o menor intensidad y de manera contrastante y asociativa para la generación de nuevas emociones.

El último análisis surge de la orientación de las emociones expresadas en función de los ámbitos relacionados con el individuo en el marco de su labor dando como resultado el surgimiento de tres implicaciones orientadas hacia el trabajo, a la interacción con la comunidad educativa y a las afectaciones personales.

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo mediante la administración de un instrumento en línea diseñado con fundamento en el elaborado por Goñi (2011), y presentado en formularios Google en el cual se integran 50 reactivos de selección múltiple que atienden a las 10 dimensiones del clima organizacional y los aspectos cualitativos mediante preguntas abiertas.

En lo que se refiere al aspecto cuantitativo, las respuestas de los 52 participantes conformaron una base de datos en el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS, por sus siglas en inglés), posteriormente se realizaron cálculos de frecuencias y porcentajes de las dimensiones del instrumento. Los valores resultantes se presentan en la Figura 1.

Figura 1. Valoración de las dimensiones que componen el clima organizacional



Se observa que la percepción general de los aspectos contemplados en el estudio indica un grado de apreciación satisfactorio en la mayoría de ellos; no obstante, se evidencia la dimensión comunicación con el menor porcentaje.

Con la intención de identificar las afectaciones sensibles en el ámbito de las emociones y percepciones a la situación del clima organizacional en el Centro de Atención Infantil, se cuestionó a los participantes en forma abierta a partir del diseño presentado por el equipo de investigadores del Centro de Actualización del Magisterio, el cual fue revisado, avalado por la autoridad institucional y aprobado para su inclusión, con el fin de enriquecer los datos recabados categorizando las respuestas con base en el enfoque cualitativo de la investigación educativa.

En lo que respecta al cuestionamiento, enfocado a las emociones y sentimientos que se experimentaron durante las actividades a distancia implementadas debido al aislamiento social, de acuerdo con lo reportado en la participación de 52 agentes educativos, se identificaron 108 expresiones en total, que corresponden a las diversas manifestaciones de sentimientos o declaraciones referidas en las respuestas.

A partir de esas expresiones se identifican 42 sentimientos o emociones concretas; siendo 38 explícitas y cuatro implícitas con variación en la frecuencia de aparición. Asimismo, se encuentran nueve respuestas que por su naturaleza no responden al cuestionamiento referido. Es de resaltar que algunos de los sentimientos manifestados se repiten de manera recurrente dando coincidencia en el total de expresiones manifestadas.

Cabe mencionar que los sentimientos implícitos se determinaron a partir del contexto o la inquietud manifestada por los participantes, por ejemplo, uno de los entrevistados mencionó:

“El aprender a manejar la computadora me ha costado mucho trabajo pero las ganas de ser participativo me ha llevado a buscar ayuda, pero aún me cuesta trabajo”

En donde se observa que no se incluyeron reacciones de manera categórica; sin embargo, al analizar la aportación es posible reconocer la dificultad y la motivación como parte del discurso implícito.

Es así que, de acuerdo con las respuestas obtenidas a partir de la aplicación del instrumento, se puede observar la clasificación de las emociones referidas por los agentes educativos a partir de la escala de valores asociada en la Tabla 1.

Tabla 1. Incidencia de los valores asociados a las emociones manifestadas por los participantes

Total de expresiones manifestadas	Valores sensibles	Valores vitales	Valores éticos	Valores de identidad moral	No aplica
108	7	87	5	0	9

A partir de lo observado en la Tabla 1, se muestra una clara inclinación hacia la manifestación de los valores vitales considerando este análisis de acuerdo con las emociones en el contexto de lo que las produce o bien hacia dónde se orientan con respecto a los valores asociados en la escala de Max Scheler.

En lo referente a las emociones y sentimientos concretos manifestadas por los participantes, la categorización de las mismas fue considerada a partir del grado de impacto que reflejan las respuestas de los participantes, siendo agrupadas para su análisis como se presenta en la Tabla 2.

Tabla 2. Clasificación de las emociones en función de su intensidad

Reacciones positivas	Reacciones parcialmente positivas	Reacciones parcialmente negativas	Reacciones negativas
17	22	45	15

De las respuestas presentadas en la Tabla 2, se destacan las reacciones parcialmente negativas entre las cuales se contemplan con mayor recurrencia la incertidumbre y el estrés.

Con el fin de corroborar las implicaciones que motivan las emociones manifestadas por los participantes se organizan de acuerdo con cuatro categorías que denotan la orientación de las expresiones referidas a partir del análisis de la información. Es así que, en la Tabla 3 se presenta la incidencia de las implicaciones manifestadas en las respuestas al instrumento.

Tabla 3. Incidencia de las implicaciones que detonan las emociones manifestadas

Implicación hacia el trabajo	Implicación hacia la interacción con la comunidad educativa	Implicación hacia las afectaciones personales	Implicación no especificada
32	19	16	37

De acuerdo con los datos referidos en la Tabla 3 se puede observar que la principal orientación de las implicaciones manifestadas se vincula con la labor educativa, sea bien desde el ámbito dirigido hacia el trabajo en función del propio desempeño o desde la interacción con la comunidad escolar sobre la cual recae la labor que se realiza. También es de notar que algunas expresiones representaron una doble o triple incidencia en alguna de las declaraciones de los participantes, generando una variación de 104 implicaciones totales de 99 emociones identificadas, las cuales, en conjunto con las nueve respuestas que por su naturaleza no corresponden al ámbito del cuestionamiento empleado (emociones) refieren el total de expresiones encontradas en el reactivo.

Conclusiones

Los análisis ya descritos permiten concluir que la información proporcionada por el personal que labora en el CAI muestra un nivel de aceptación favorable en la mayoría de las dimensiones estudiadas dentro del clima organizacional; sin embargo, se señala el ámbito relacionado con la Comunicación como el aspecto con menor valoración por parte de los encuestados. Por su parte, la dimensión identidad se convierte en uno de los factores que más ayudan al avance del centro debido a que al sentirse identificado con la institución, su compromiso con la misma es mayor.

En lo que respecta al ámbito cualitativo se puede concluir que existe una amplia aceptación de los valores vitales destacando que la principal preocupación de los participantes está centrada en cómo deben ser atendidas las condiciones actuales de trabajo y vida personal, generando en este sentido diversidad en las emociones ante la nueva normalidad contextual. Es así que, se acentúan las exigencias de las formas de trabajo actual ante la pluralidad de manifestaciones dispares entre el bien propio y su compromiso con la comunidad educativa.

En función de la categorización de las emociones la inquietud de los participantes no llega al grado extremo de trastocar de manera sensible la templanza y serenidad del individuo; es decir, se manifiestan como una preocupación que implica un estado de alerta general ante la realidad circundante con el fin de buscar estrategias de adaptación a las condiciones favorables y limitativas para la resolución de sí mismos y su labor, pero sin derivar en apatía o disgusto ni en algarabía o indiferencia. Esto da por entendido que las afectaciones generadas por la pandemia del Covid-19 en los distintos ámbitos vivenciales (trabajo, relaciones personales, desenvolvimiento personal en el medio social y comunitario, etc.) representan un tema de interés para la adaptación a la nueva normalidad sin alteración de los esquemas psicológicos de autocontrol de las emociones.

Es importante destacar que dentro de esta clasificación las reacciones denominadas negativas deben ser tomadas en cuenta para su atención aun cuando representan la menor incidencia debido a que el no considerarlas relevantes podría agravar su condición propiciando desidia y aversión hacia el trabajo y el entorno escolar, deteriorando la relación entre los miembros de la comunidad educativa e impactando en el desarrollo de sus habilidades para el desenvolvimiento en las etapas sucesivas de su formación.

Por otra parte, las implicaciones específicas, muestran una clara inclinación hacia los aspectos relacionados con el desempeño profesional. Esto lleva a reflexionar sobre el sentido ético que los agentes educativos tienen hacia el compromiso con los deberes adquiridos y la preocupación de priorizar de la mejor manera el impacto de los servicios que proporcionan, dejando de manifiesto su responsabilidad social y profesional. Evidenciando que la mayor dificultad no se enfoca en el beneficio personal más bien son las obligaciones laborales y el bienestar del alumnado.

Los sentimientos expresados como la angustia, ansiedad, desesperación, depresión, frustración y miedo representan para los agentes educativos complicaciones en términos del seguimiento, participación de los infantes y padres de familia, lo mismo ocurre con las limitantes en el manejo tecnológico, lo anterior complejiza el logro de las metas y objetivos educativos del colectivo.

Considerar estos datos permitirá prevenir la condición de desidia y agotamiento hacia el trabajo y el entorno educativo, evitando el deterioro de la relación entre los miembros de la comunidad e impactando en el desarrollo de sus habilidades para el desenvolvimiento afectivo en las etapas sucesivas de su formación.

Por lo anterior, se sugiere establecer mecanismos de monitoreo de las afectaciones sensibles conforme continúen las medidas de contingencia sanitaria y aislamiento; asimismo, se considera favorable diseñar estrategias de comunicación que permitan a todo agente educativo expresar de manera abierta las necesidades y preocupaciones de las condiciones de trabajo con miras al restablecimiento de la nueva normalidad escolar con los protocolos sanitarios.

Referencias

- Bernal, I., Farías, G., Pedraza, N., & Lavín, J. (2015). *El clima organizacional en instituciones académicas: Un estudio exploratorio*. *Vinculatéfica | EFAN*(1), 1699-1721. Recuperado el 2019, de <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculatéfica/Revistas/1699-1721%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20INSTITUCIONES%20ACADEMICAS%20UN%20ESTUDIO%20EXPLORATORIO.pdf>
- Goñi, L. (2011). *Clima organizacional en los servicios de cuna - jardín de la ciudad de Lima*. *CITE 2011*, 27. Recuperado el 2019, de <http://www.cite2011.com/Comunicaciones/Escuela/218.pdf>
- Plácido, D. (2018). *Diagnóstico del Clima Organizacional del personal docente de tiempo completo de las licenciaturas de la Facultad de Contaduría y Administración campus Xalapa de la Universidad Veracruzana*. Tesis Magisterial. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48400/PlacidoHernandezDelia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Plutchik, R. (2000). *Emotions in the practice of psychotherapy: Clinical implications of affect theories* (Primera ed.). American Psychological Association. doi:DOI: 10.1037/10366-000
- Vegas, J. (1992). *Introducción al pensamiento de Max Scheler*. (Primera Edición). Obtenido de . <http://www.mounier.es/cuadernos/Scheler.pdf>