

INTRODUCCIÓN

El Clima Organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano.

El Ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un gerente puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa y otros elementos más, pueden ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la institución en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ellas, puede ser un factor de distinción e influencias en el comportamiento de quienes la integran.

El funcionamiento armónico de una organización, específicamente de una institución educativa, requiere de un clima propicio, donde se provea a los directivos, docentes, alumnos, obreros y demás personas, de un agradable ambiente de aprendizaje, de estudio e investigación. La implementación y la ejecución de los programas que adelanta este tipo de instituciones, necesitan de un gran vigor organizacional e intensa actividad de soporte y apoyo de todos los miembros de la Comunidad Educativa.

Todos los procesos que se generan en las instituciones educativas, requieren de una atmósfera tranquila, ordenada y agradable, que posibilite su desarrollo y contribuya por ende a mejorar los resultados de la acción educativa dentro y fuera de las aulas, es decir, en todo el ámbito escolar. Evidentemente, esto se traduciría en logros, en beneficios positivos al

personal administrativo, directivo, docente y además estudiantes, padres y a la propia institución.

Es por esta razón, que la perspectiva de esta investigación está orientada al desarrollo de un estudio sobre el Clima Organizacional y el Nivel de Satisfacción del Docente en las Escuelas Básicas Estadales de la Parroquia Catedral de Ciudad Bolívar. Estado Bolívar. En consecuencia el presente trabajo de investigación se encuentra estructurado en cinco capítulos:

En el Primer Capítulo se describe el Planteamiento del Problema, sustentado, con los Objetivos y la Justificación del mismo, el Segundo Capítulo contiene el Marco Teórico, el cual para su desarrollo, se revisó ampliamente la Bibliografía, a fin de dar a conocer los Antecedentes y las Teorías que fundamentan el tema estudiado.

El Tercer Capítulo contempla el Marco Metodológico, fundamentado con el Diseño y Tipo de Investigación seleccionado para este estudio, luego se presenta la Población, Muestra, Instrumento, Validación y Confiabilidad de los Instrumentos. El Cuarto Capítulo presenta los Resultados y Ejecución de la investigación en función de las interrogantes planteadas.

El Capítulo Quinto establece las Conclusiones, Recomendaciones y la Propuesta como alternativa de solución al problema. Finalmente se presentan las Referencias Bibliográficas consultadas durante el desarrollo del estudio y los anexos.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

En este capítulo se representan aquellos elementos que delimitan la problemática planteada tales como planteamiento del problema, justificación y objetivos de la investigación.

1.1. Planteamiento del Problema.

En la actualidad a nivel mundial y específicamente en América Latina, la escuela se caracteriza por presentar inmensas carencias que han provocado una especie de colapso del conocimiento ante los profundos cambios en el ámbito político, económico, ecológico y cultural, lo que significa que urge asumir desafíos para democratizar el acceso al conocimiento científico y hacer que la ciencia y la cultura sean constituyentes de un buen colectivo, ante esta perspectiva, el docente como gerente debe constituirse como protagonista de los cambios educativos.

La institución educativa, en particular las escuelas, han sido siempre y son un reflejo de la sociedad y por ello son sensibles a los problemas que de ésta se derivan. Estas instituciones son concebidas como organizaciones formales, complejas y abiertas que presentan características peculiares, pero que comparten rasgos comunes con todos los sistemas sociales abiertos, en el sentido que incorporan energía del ambiente, procesa o transforman esa energía incorporada, la convierte en algún producto característico del sistema, aportan dicho producto al entorno, y vuelven a energizarse con base a las fuentes de energía de su ambiente circundante.

El binomio sociedad-educación es constante dentro de la realidad de cada país y la educación se considera como potenciadora por excelencia de las transformaciones sociales. Innegablemente la educación y, en particular la escuela, varían en su concepción o han variado en su concepción de acuerdo con las circunstancias de la época.

Es evidente que en Venezuela la educación, según Ramírez (1999), ha seguido “un desarrollo al lado de gestas, iniciativas y relaciones prácticas que bien puede calificarse de progresistas y en algunos casos de revolucionarios” (p. 61). Ha tenido períodos de estancamientos, abandono, ignorancia e incluso de una verdadera regresión en los valores y logros del Sistema Educativo.

En efecto, en estos tiempos de cambios en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez se hace más necesario comprender los factores económicos, físicos y sociales que influyen en el rendimiento de las personas en el trabajo. Esta necesidad, de acuerdo a Brunet (1995), se basa en el hecho de que:

...según la forma como los empleados interpreten su ambiente laboral, así será su índice de productividad, además, de que influirá en la formación de buenas o malas relaciones de trabajo, o en el fracaso o en el éxito de las políticas que se ha establecido en la institución (p. 89).

Lo anterior confirma que el Clima Organizacional constituye de hecho la personalidad de una organización. Además, determina y condiciona el comportamiento de los individuos en la institución, y el grado de satisfacción respecto de la actividad que los empleados desempeñan. En consecuencia el

desarrollo de las actividades vinculadas con el proceso de enseñanza y aprendizaje se lleva a cabo en un ambiente específico, donde intervienen los integrantes del Sistema Educativo representados por el personal directivo, docentes, educandos, padres y representantes de cuya interrelación se originan concepciones, percepciones, patrones y/o creencias que en un momento dado influyen en la toma de decisiones y comunicación a nivel directivo y en las posibles reacciones por parte de los educadores, de la masa estudiantil y representantes que conforman la institución.

No obstante los factores mencionados se encuentran íntimamente relacionados al Clima Organizacional que impera en una determinada escuela o institución educativa; de allí que se establezca su influencia en los resultados que se obtienen en el proceso educativo. Por ello, resulta un hecho relevante, el punto referido a la efectividad gerencial, por cuanto la eficiencia con que una organización alcanza sus objetivos depende de la calidad del trabajo que realizan los gerentes; de allí que deben enfatizarse los esfuerzos y necesidades de cambios hacia la dinámica del proceso gerencial. En este contexto, Rosales (1997), señala que:

el estilo de la gerencia que prevalece en una institución educativa es vital ya que de él depende la forma como se conduce el que hacer educativo, determinando en mayor o menor grado el Clima Organizacional y por tanto, la eficacia y efectividad de una institución (p. 101).

Es importante destacar que el clima adecuado de una organización escolar debe estar nutrido de dosis suficientes de colaboración, de participación y actitud crítica por parte de todos los entes involucrados, estableciendo una red de flujos que no solamente reflejen la cultura del

centro, sino que la intentan superar desde un compromiso de responsabilidad profesional y moral. Sólo así se podrá asegurar un futuro de calidad para las instituciones educativas.

Sin embargo, la situación de crisis en el orden político, social, económico y educativo, que atraviesa Venezuela y especialmente el Estado Bolívar, ha llevado en parte a que el educador demuestre poco interés por su trabajo, se envuelva en una rutina y tenga limitaciones para establecer relaciones armónicas, debido a que tiene un sentimiento o percepción de estar encerrado en tareas docentes y administrativas que muchas veces no satisfacen sus necesidades y expectativas.

Igualmente, el educador podría encontrarse frente a un directivo que durante su trayectoria se ha dedicado a fijar las directrices, acciones y técnicas de trabajo, sin permitir la participación del resto de los miembros del proceso educativo en la toma de decisiones, bajo un clima caracterizado básicamente por el logro de los resultados. De este contexto, no escapan la mayoría de las instituciones de los diferentes Niveles Educativos que funcionan en Ciudad Bolívar. En las Escuelas Básicas Estadales de la Parroquia Catedral, se observa que los docentes mantienen pocas relaciones personales entre ellos mismos, donde la satisfacción social es de poco valor, frente a un personal directivo que aparece como un controlador del proceso de planificación, organización y evaluación, sin delegar funciones ni responsabilidad.

Por ello es importante asumir la escuela como una organización humana que implica la posibilidad de realizar cambios en la dirección y en la distribución del poder entre los agentes del Sistema Educativo. Y el directivo como líder tiene la potestad de promover cualquier cambio o transformación

dentro del plantel, bajo un clima que le permita a los docentes y a todo el personal que tiene que ver con la institución, desarrollar su potencial creativo, expresar sus ideas y tomar decisiones en un ambiente cordial, de aceptación, comunicación y comprensión empática relativamente libre de amenazas, de lo cual va a depender el éxito o fracaso de la institución, lo que implica una identificación y correspondencia entre los intereses, necesidades y expectativas de toda la comunidad docente y estudiantil. Planteamientos que nos permite señalar las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los factores del Clima Organizacional que según la opinión de los educadores, inciden en forma favorable y desfavorable en las instituciones antes mencionadas?

¿Qué opinión poseen los docentes del Clima Organizacional de las escuelas donde laboran actualmente?

¿El Clima Organizacional actual en las Escuelas Básicas Estadales de la Parroquia Catedral, tienen relación con la satisfacción y necesidades del personal docente?

¿Cuál es el nivel de satisfacción de los docentes de las citadas instituciones?

Los planteamientos e interrogantes señalados orientaron el desarrollo de una investigación sobre el Clima Organizacional y Nivel de Satisfacción del Docente en las Escuelas Básicas Estadales de la Parroquia Catedral de Ciudad Bolívar, Estado Bolívar.

Justificación.

La investigación desarrollada sobre el Clima Organizacional y el Nivel de Satisfacción del Docente en las Escuelas Básicas Estadales de la Parroquia Catedral que funciona en Ciudad Bolívar-Estado Bolívar, es un instrumento útil para la consulta y orientación de la acción gerencial, de acuerdo a los lineamientos contemplados en el Proyecto Educativo Nacional (1999), en cuanto a la promoción de la gerencia participativa, beneficiando así a todos los agentes que participan en el proceso: docentes, padres, representantes, comunidad en general y especialmente los alumnos que representan la esencia de él mismo.

Es por ello, que se hace imprescindible efectuar estudios sobre la satisfacción y percepción que tienen los docentes del Clima Organizacional de la institución donde laboran, ya que este factor ha sido considerado como determinante para lograr las innovaciones educativas y posee un efecto significativo en el éxito de los Proyectos Educativos. En este orden de ideas, esta investigación pretende aportar elementos que permitan no sólo identificar las variables determinantes del Clima Organizacional; sino también plantear alternativas para que los docentes analicen y evalúen su propio trabajo a partir de un Clima Organizacional determinado y deseado.

Finalmente, los resultados que se obtengan podrán ser generalizados, desde el punto de vista teórico, a otras instituciones con las mismas características a las estudiadas, en las cuales se podrán establecer estrategias orientadas a abordar aquellos aspectos que inciden en el Clima Organizacional y el Nivel de Satisfacción de los Educadores.

Objetivos de la Investigación.

Objetivo General.

Analizar la relación del Clima Organizacional y el Nivel de Satisfacción del Docente en las Escuelas Básicas Estadales de la Parroquia Catedral de Ciudad Bolívar. Estado Bolívar.

Objetivos Específicos.

- Precisar los basamentos teóricos que fundamentan el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas.
- Identificar los factores del Clima Organizacional que, según la opinión de los docentes, inciden en forma favorable o desfavorable en las Escuelas Básicas Estadales de la Parroquia Catedral. Ciudad Bolívar. Estado Bolívar.
- Señalar cómo observan los docentes el Clima Organizacional que se desarrolla en las Escuelas Básicas Estadales de la Parroquia Catedral que funcionan en Ciudad Bolívar. Estado Bolívar.
- Describir el Nivel de Satisfacción de los Docentes en relación al Clima Organizacional de la institución donde laboran.
- Establecer algunos lineamientos que permitan favorecer el Clima Organizacional y el Nivel de Satisfacción de los Docentes que laboran

en las Escuelas Básicas de la Parroquia Catedral. Ciudad Bolívar. Estado Bolívar.

- Presentar un Plan de Actividades Gerenciales que garanticen un adecuado Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes en las Escuelas Básicas Estadales de la Parroquia Catedral de Ciudad Bolívar. Estado Bolívar.

POSTGRADO EN EDUCACION