

ROL DEL DOCENTE INVESTIGADOR EN EL ÁMBITO DE LAS CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

The Organizational Climate And Role Of The Research Teacher To Achieve Professional Satisfaction
<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0030>

Belinda Marta Lema Cachinell ¹

ORCID: [0000-0002-1403-336X](https://orcid.org/0000-0002-1403-336X)

Rafael Félix Bell Rodríguez ¹

ORCID: [0000-0002-0255-642X](https://orcid.org/0000-0002-0255-642X)

Alejandro Nicolás Lema Cachinell ^{1 2}

ORCID: [0000-0002-6402-9342](https://orcid.org/0000-0002-6402-9342)

Emma Zulay Delgado Saeteros ¹

ORCID: [0000-0003-1432-4885](https://orcid.org/0000-0003-1432-4885)

RESUMEN

El presente estudio se propuso realizar un análisis del clima organizacional y el rol del docente investigador para alcanzar la satisfacción profesional, lo cual permitirá la retroalimentación de los procesos y mejorar todos aquellos factores que influyen negativamente en el marco de las ciencias administrativas en el sector educativo; en tal marco de ideas, el trabajo se desarrolló empleando el diseño documental, bibliográfico y no experimental, de tipo descriptivo, se emplearon técnicas como el análisis de contenido e instrumentos como la ficha, el resumen. Fueron visitados centros de investigación con la finalidad de localizar fuentes y trabajos previos. Se concluye: un ambiente organizacional equilibrado es un elemento vinculante en la satisfacción profesional en las organizaciones educativas, evidentemente se refleja en el producto y calidad del hecho educativo, el rol del docente como investigador es fundamental, en este sentido, los trabajos y las investigaciones no logran ver a la institución escolar como una empresa de producción. Es relevante la revisión de la importancia del clima organizacional en la satisfacción profesional y el rol que ha de realizar el docente como investigador para impulsar este proceso.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción profesional y rol del docente investigador.

¹ Instituto Superior Universitario de Formación UF

² Autor de correspondencia: alejandrol@formacion.edu.ec

ABSTRACT

The present study proposed to carry out an analysis of the organizational climate and the role of the research teacher to achieve professional satisfaction, which will allow feedback on the processes and improve all those factors that negatively influence the framework of administrative sciences in the education sector ; In such a framework of ideas, the work was developed using documentary, bibliographic and non-experimental descriptive design, techniques such as content analysis and instruments such as the file, the summary were used. Research centers were visited in order to locate sources and previous works. It is concluded: a balanced organizational environment is a binding element in professional satisfaction in educational organizations, it is obviously reflected in the product and quality of the educational fact, the role of the teacher as a researcher is fundamental, in this sense, the work and research they fail to see the school as a production company. It is relevant to review the importance of the organizational climate in professional satisfaction and the role that the teacher has to perform as a researcher to promote this process.

Keywords: organizational climate, professional satisfaction and role of the research teacher.

Introducción

La organización tiene una calidad invisible, que resulta más poderosa que cualquier sistema formal. Para comprenderla hay que ir más allá y entrar al mundo del clima organizacional que según Marcano (2015) “constituye la personalidad de las empresas, puesto que así como las características de un individuo configuran su personalidad, el clima de una organización se conforman a partir de las características de esta”, (p. 158). Según lo anterior, puede decirse que esta característica reúne los aspectos más resaltantes que identifican cada organización también a la educativa.

Tomando en cuenta lo anterior, el autor citado define el clima organizacional como un “acumulado de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente e indirectamente por los empleados que se suponen son una fuerza que influye en la conducta del empleado” (p. 145). Quiere decir, que constituye en términos generales, las percepciones y respuestas que abarcan los elementos del liderazgo y prácticas de dirección, además de la supervisión en sus diferentes formas autoritaria y participativa.

Por su parte, otros autores como Santos y Fuentes (2016), sostienen que está relacionado con el “sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relación y dependencia, promociones y remuneraciones entre

otros.)” (p. 56). Indicando además, que en este marco se encuentran las “consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social e interacción con los demás miembros), los del ambiente físico y los estructurales” (p. 78).

Considerando lo expuesto, vale destacar que todos estos compendios configuran el clima organizacional a través de las discernimientos que de estos tengan sus miembros. Un aspecto importante a señalar es que en ocasiones, se observa desacuerdo entre los miembros de un organismo entorno a sus objetivos y normas de comportamiento de sus integrantes, provocando una amplia variabilidad en la conducta de los miembros y en los objetivos del organismo. Sin embargo, lo que garantiza la eficacia en el funcionamiento de la organización es la permanencia relativa en cuanto a dichos objetivos y la conducta de sus integrantes. Por lo tanto, el clima organizacional está referido a las percepciones compartidas respecto al trabajo, ambiente físico, relaciones interpersonales y las regulaciones que lo afecta.

Destacando lo descrito y haciendo mención a las instituciones educativas como organizaciones de las ciencias administrativas, el clima organizacional favorece entonces la comprensión de los fenómenos escolares en su conjunto, es decir, los factores estructurales del contexto social que identifican la entidad educativa, el ambiente y espacios donde se desarrollan los profesionales de la docencia, roles y expectativas de estos, características personales, motivación y necesidades tanto del equipo docente, como administrativo y obrero, profesorado, estudiantado, comunidad, entre otros.

Por ello, uno de los aspectos más importantes que sirven para definir la institución educativa como organización es el clima organizacional y en tal ámbito de ideas, son muchos los componentes que influyen y variadas las actuaciones de sus miembros: docentes, coordinadores, directivos, entre otros, que hacen de la cotidianidad laboral un desempeño profesional que alcance logros y cumplimiento de metas y objetivos.

En tal contexto, la actitud o el accionar del rol docente como investigador puede ser negativo o problemático debido al clima organizacional desarrollado (si éste es incongruente con los principios que sustenta la educación); o positivo al no presentar problemas, realizando éstos su tarea con gusto y abnegación. Sin

embargo, tales posiciones pueden verse afectadas en su interior por el medioambiente global donde se encuentran insertos los miembros de la entidad educativa y el trabajo investigativo desarrollado por el docente.

En consecuencia, el clima organizacional que existe en el interior de una sociedad educativa no se puede separar del clima que existe fuera de él, la comunidad o en la organización mayor de la cual éste depende. La realidad es que por ser un sistema abierto, un plantel está en permanente comunicación con el medio, recibiendo y entregando, de manera que el clima externo influye decisivamente en el clima interno. Además, el clima organizacional en las instituciones educativas interviene en el comportamiento manifiesto de sus miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros.

Tomando en cuenta lo anterior, para Robles, (2015) el clima organizacional de las instituciones educativas “engloba todas las dimensiones organizacionales en el contexto escolar: congruencia de objetivos y valores compartidos, rol del docente investigador como constructor y sostenedor de la cultura, relaciones profesionales entre docentes” (p. 67). En otras palabras, todos los agentes involucrados en la institución deben estar conjugados con la misión, visión y objetivos comunes a la organización educativa, lo cual forma parte del desempeño investigativo del docente.

En el contexto escolar, significa que entre lo que se planifica (objetivos, metas, fines) es una unidad educativa y lo que se logra (metas institucionales, rendimiento) hay distancia que no se llenan por la mera acción de instancias separadas sino por la interacción de muchas variables que en cuanto sean percibidas por los actores sociales, dan origen a climas en cada subsistema. Además, el personal docente necesita sentirse íntimamente ligado con la institución en la que labora para interactuar con ella, ofreciéndole ésta, su vez, posibilidad de autorrealización, y por ende satisfacción, lo cual conlleva a la eficiencia en la organización.

Por lo tanto, un adecuado clima organizacional interno en las instituciones educativas es de primordial importancia para el desarrollo, evolución y adaptación de las entidades a las transformaciones del medio exterior, sobre todo en éstos momentos de cambios y ajustes en que se encuentra el sistema escolar. En este

sentido, el gerente educativo, es el encargado o principal responsable de la calidad del clima escolar de la institución que representa, debido a que es el más indicado por su condición de líder, influenciar positivamente a los educandos y al personal docente.

Así mismo, este debe comprender cómo afecta el clima de su organización a sus docentes y reconocer cuáles son los factores dentro de éste que influyen en la satisfacción profesional de los mismos, para de esta manera desde la investigación el docente en su rol planear las actuaciones a emprender para modificar positivamente el comportamiento de su equipo docente, mejorar la productividad y la calidad del trabajo con la finalidad de lograr la eficiencia en la organización educativa a través de los resultados obtenidos. En este sentido, el presente estudio, considerando las ideas citados desarrolla un análisis del clima organizacional y el rol del docente como investigador para alcanzar la satisfacción profesional, lo cual permitirá retroalimentar los procesos y mejorar todos aquellos factores que influyen negativamente en el desempeño profesional desde la investigación.

Metodología

El estudio se identificó por ser no experimental, de tipo documental y nivel descriptivo. Para el abordaje, la metodología se sustentó en el diseño de prototipo documental, adecuado a la modalidad denominada estudio monográfico. En este sentido, las etapas se cumplieron de la siguiente manera: a). Indagación en trabajos de investigación, artículos científicos, documentos legales y otros, que se correspondan con la temática tratada; y b). Análisis e interpretación de estas fuentes como referencia y sustento en los planteamientos que se ejercen. Para esto, se utilizó la técnica ideal para este enfoque de Análisis de contenido y comprensión de textos. Adicionalmente, permitió a los autores recabar ideas, caracterizarlas y categorizarlas, utilizando los instrumentos propios de este proceso como lo fueron la matriz organizativa, análisis y sistema fólder, con soporte en el uso de software de procesamiento de texto automatizado. Por último, se realizó un proceso de revisión y descarte, verificación de fuentes, cohesión y coherencia y elaboración de conclusiones; en correspondencia con los propósitos de la investigación.

Resultados

Clima organizacional

Para definir que es un clima organizacional, se requiere separar estos dos vocablos. Primero, analizar el término organización, después clima y, finalmente clima organizacional. Para James (2016) una organización es “un patrón de relaciones, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes” (p. 9). Además el primer paso crucial para organizar, menciona nuevamente James (2016) es el proceso de diseño organizacional: “el patrón específico de relaciones que los gerentes crean en este proceso se llama estructura organizacional, que es un marco que prepara a los gerentes para dividir y coordinar las actividades de los miembros de una organización” (p. 9). Por otro lado, García y Medina (2017) manifiestan que en el campo escolar la organización puede ser entendida con otros sentidos más determinados:

En una acepción muy amplia (macro organización), como sistema de elementos y factores reales ordenados a posibilitar el mejor cumplimiento de la acción educativa. En este sentido amplio, instrumental, la organización comprendería la política educativa (gobierno de la educación por el poder político del Estado); la administración escolar (conjunto de acciones para llevar a efecto las directrices de la política educativa); la legislación educativa (sistema de normas tendentes a concretar la acción educativa del Estado) y la organización escolar propiamente dicha (cuya normatividad técnico-pedagógica se centra en los elementos de las instituciones escolares y del entorno próximo). (p. 190).

Según lo citado, se utiliza el término organización escolar, también, para señalar la estructura formal del sistema educativo de un país. Desde un punto de vista cultural-institucional, se emplea el término como ordenación y disposición de cuantos factores y elementos concurren en un centro, como microsistema social, de orden a lograr de educación en una comunidad escolar y social, que constituyen el principio y término de la acción organizadora.

En sentido restringido, la organización se admite como la estructura y el conjunto de relaciones jerárquicas y funcionales entre los diversos órganos de una institución; y también como el conjunto de grupos o roles de una institución. Finalmente, y en un sentido más estricto, la organización se la concibe como el haz de procedimientos formales utilizados para coordinar a los diversos órganos.

Satisfacción Profesional

La satisfacción profesional es la actitud del trabajador o el equipo docente frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo. Robbins (2014) establece que la satisfacción en el trabajo “es la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir” (p. 36). Según lo anterior, un punto de interés fundamental es determinar si la satisfacción profesional conduce a un mejor desempeño o si, por el contrario, es el mejor desempeño lo que conduce a mejores niveles de satisfacción. La razón que hace difícil determinar cuál de estos dos factores se origina primero, radica en que la relación entre el desempeño y la satisfacción es de naturaleza similar, la posibilidad de elevar el nivel de satisfacción depende de que las compensaciones y los estímulos se ajusten a las expectativas.

Si un mejor desempeño conduce a compensaciones y estímulos más altos, y si en la opinión de los empleados la compensación y los estímulos son justos y racionales, aumentará el nivel de satisfacción. Por otra parte una política inadecuada de estímulos puede conducir a la insatisfacción. En cualquiera de los dos casos, la satisfacción se convierte en retroalimentación que afecta la imagen propia y la motivación de continuar desempeñándose mejor.

Por otra parte, y de acuerdo a diversos investigadores, entre ellos cabe destacar a Márquez (citado por Robbins, 2014) considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

Trabajos estimulantes: las personas prefieren trabajos que les permitan aplicar sus destrezas y capacidades y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño, lo que hace que el trabajo sea un estimulante intelectual.

Remuneraciones equitativas: quieren esquemas de pago y ascensos justos, claros y que respondan a sus expectativas.

Condiciones laborales de apoyo: se interesan en su entorno laboral tanto por comodidad propia como para facilitarse la realización de un buen trabajo.

Colegas que los respalden: tener compañeros amigables y que le brinden apoyo aumenta la satisfacción laboral. El mismo autor manifiesta que:

La insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, puede expresarse además a través de las conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirle a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, o agresión directa.

Para la institución educativa es muy claro que esperan de los docentes la máxima productividad en sus labores o tareas, pero no tienen tanta claridad en lo que el personal espera de su plantel, esto es, máxima satisfacción en su trabajo.

El personal docente a su vez responde a la desatención y manipulación de las autoridades con la conocida frase “como me paguen, hago tanto trabajo”. Entonces se inicia ese círculo de insatisfacción y baja productividad; el personal está mal remunerado y por lo tanto no se siente satisfecho por lo que se convierte en improductivo y esto provoca a su vez insatisfacción.

Rol del docente investigador en el clima organizacional para la satisfacción profesional en el ámbito educativo

El rol del docente investigador en el contexto que identifica al clima organizacional para alcanzar la satisfacción profesional se encuentra caracterizado por las siguientes cualidades, según López (2014).

Creatividad: la creatividad puede aumentarse notablemente cuando se les permite a los colaboradores participar de la toma de decisiones importantes, involucrándolos directamente y tomando en cuenta su opinión. La construcción de estrategias corporativas en las que participen activamente los colaboradores implica nuevos retos y compromisos para quienes las propongan. Fomentar la participación, la creatividad y la innovación en la compañía es muy importante para mantener un clima organizacional óptimo que permita encontrar soluciones a los retos que impone el mercado. El clima laboral es la base para poder cumplir las metas de la organización y alcanzar el nivel de productividad y competitividad esperado.

Práctica pedagógica. El docente debe estar en permanente construcción de la acción en su práctica diaria, retroalimentando sus procesos en pro del desarrollo de su quehacer pedagógico, teniendo en cuenta siempre la misión y visión de la institución que es

la que orienta el proceder de todos los componentes que la integran. Es deber del establecimiento educativo buscar los mecanismos necesarios que permitan la cualificación del rendimiento de sus docentes, reflejando caracteres que les permitan crecer significativamente en su rol profesional. En ésta búsqueda las instituciones han diversificado las formas de visualizar la manera de valorar las funciones que debe cumplir el individuo a cargo de la orientación del acto educativo.

Innovación Es el volver a trabajar sobre campos de acción conocidos para aplicarlos a nuevas circunstancias. En mayor medida, la innovación es el resultado de acciones preestablecidas; se orienta hacia una adaptación flexible, hacia la experimentación, hacia el cambio guiado.

Valoración. La misión fundamental de un educador es cultivar el espíritu de los alumnos, no atiborrar su cerebro de conocimientos. El discípulo debe ver en su maestro un portador de los mejores valores de la sociedad: la autenticidad, la pasión por el conocimiento, la honradez, la disciplina, la generosidad, la autocrítica, la sencillez, el patriotismo, la identidad cultural, el respeto por la naturaleza, la valoración de lo estético, el optimismo frente al futuro. Sólo si la educación logra atraer y comprometer a los mejores hombres, podrá pensarse en proyecto educativo que responda cabalmente a las necesidades y expectativas de la sociedad. Un maestro no tiene que ser el ejemplo viviente de todas las virtudes, ni el único o mejor modelo que sigan los alumnos en todos los campos. Sí debe ser un testimonio de superación y desarrollo humano permanente. Es necesario que cada día sienta la necesidad de crecer, de elevar su condición humana. Sólo si el maestro es capaz de exigirse siempre búsquedas más elevadas en lo cognitivo, lo sensitivo, lo estético, y lo afectivo, sintiendo que entrega en su trabajo lo mejor de sí mismo, podrá mostrar a los alumnos que hay muchos campos en los cuales sería hermoso y necesario crecer, alentando en ellos un deseo constante de lucha y superación.

La valoración adecuada de la docencia es una reivindicación sostenida en gran parte de la comunidad de estos profesionales que reclama que la labor docente consiga un reconocimiento equiparable al que ha obtenido la labor investigadora, a través de los sexenios de investigación. Una vez aceptado el desafío, no está, sin embargo, bien definido aún el proceso para medir la calidad de la actividad docente.

Retroalimentación. La retroalimentación debe acompañar al proceso enseñanza-aprendizaje a lo largo de toda su extensión, con la intención de dar inmediata y oportuna información al alumno acerca de la calidad de su desempeño para que realice las correcciones necesarias con el objeto de mejorar su competencia.

Reconocimiento. El reconocimiento de la labor de los profesores/as es un factor clave para la calidad del sistema educativo. Por qué es tan clave el trabajo de los/as profesores/as: Porque no hay profesión más importante y trascendente para el desarrollo de un país que la pedagogía. Porque los/as profesores/as -trabajando comunitariamente- son el factor intra escuela más importante a la hora de lograr aprendizajes en los/as niños/as.

Porque se estima que un/a profesor/a impacta en la vida y en las oportunidades de 6 mil niños/as durante su carrera. Porque su trabajo marca la diferencia en el futuro de los/as niños/as, demostrándose que los efectos positivos de aprender sistemáticamente junto a un equipo de grandes profesores/as son acumulativos a lo largo del tiempo. Diversas investigaciones han mostrado que si un/a niño/a de 8 años trabaja sistemáticamente por 3 años con un equipo de docentes de buen desempeño, será capaz de formar parte del 10% de los niños con mejor rendimiento cuando cumpla 11 años. Porque aquellos países que han logrado construir sistemas educativos de calidad, capaces de entregar equidad en las oportunidades a todos sus niños y niñas, lo han hecho junto a los/as profesores/as, poniéndolos en el centro de la mejora. Para ello han potenciando y apoyado su labor desde la política pública y desde la valoración y prestigio social de la profesión docente. No cabe duda de que los /as profesores/as realizan uno de los trabajos más importantes para la sociedad, por eso es clave reconocer la labor de aquellos maestros y maestras que educan con pasión y entrega para construir un país mejor.

Conclusiones

El rol del docente como investigador en el clima organizacional en el logro de la satisfacción profesional debe internalizar y sistematizar la importancia de entender la formación docente como un proceso educativo permanente, en este sentido, la investigación juega un rol fundamental desde la academia, ya que dirige los esfuerzos a la mejora profesional, sustentado en las necesidades de los docentes y

en el que la participación y la reflexión sobre el desempeño resultan herramientas esenciales en el proceso de desarrollo profesional.

Referencias

García, M. y Medina, G. (2017). Tecnología y su apoyo a educación en las organizaciones, Caracas: Congreso Mundial de Recursos Humanos. [file:///C:/Users/Armando/Downloads/44027102\(1\).pdf](file:///C:/Users/Armando/Downloads/44027102(1).pdf)

James, U. (2016). Administración. México: Pretince Hall Hispanoamericana. <https://www.monografias.com/trabajos93/la-administracion-educativa/la-administracion-educativa.shtml>

Marcano, H. (2015). Participación y calidad educativa. Santiago de Chile: Expansiva. <file:///C:/Users/Armando/Downloads/Documat-ParticipacionYCalidadDeLaEducacion-3214203.pdf>

López, M. (2014). (2013). Clima organizacional. Lima: Athamor Robbins (2014). [file:///C:/Users/Armando/Downloads/44027102\(1\).pdf](file:///C:/Users/Armando/Downloads/44027102(1).pdf)

Robles, T. (2015). La Comunicación en las organizaciones, México: Trillas https://www.researchgate.net/publication/280963981_Clima_organizacion_al_en_profesores_investigadores_de_una_institucion_de_educacion_superior

Santos, F. y Fuentes, D. (2016). Psicología Social de las Organizaciones. México: Trillas. <file:///C:/Users/Armando/Downloads/323350037.pd>