

El clima organizacional como factor determinante de satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Buenavista

The organizational climate as a determining factor of job satisfaction in teachers of the Buenavista Educational Institution

Fanny Edith Cruz Huertas
Universidad Metropolitana de Panamá (UMECIT)
fannycruz1003@gmail.com

Cira de Pelekais
Florida Global University
cira.fernandez@floridaglobal.university

RESUMEN

El artículo tiene como objetivo analizar la incidencia del clima organizacional como factor determinante de satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Buenavista. Para lo cual ha sido desarrollada una investigación de carácter descriptivo dentro del enfoque cuantitativo, aplicando una encuesta a 23 docentes y 2 directivos, en la cual se indaga sobre los factores que inciden en el clima organizacional, sus características y factores tanto externos, como internos, que afectan dicha satisfacción laboral. El instrumento está conformado por diez preguntas para la caracterización sociodemográfica y situacional de los docentes, al igual treinta y seis ítems con diferentes indicadores, los resultados se sintetizan, además presentan, en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos para su análisis e interpretación. Los resultados evidencian, como la presencia del conflicto armado o los problemas de salud mental, inciden negativamente en las actividades que les corresponde cumplir al personal de la institución, de igual forma en su satisfacción, el rendimiento académico estudiantil, alteración del orden público, además de los sentimientos de angustia, zozobra e infelicidad de toda la comunidad educativa. En conclusión, el corregimiento de Buenavista presenta graves problemas de orden público por la presencia de grupos al margen de la ley, dándose hostigamientos, enfrentamientos, alteraciones en las actividades de la comunidad, lo cual se convierte en un factor con influencia negativa para la satisfacción laboral, aun siendo un aspecto ajeno a la institución, genera alteraciones en las actividades diarias, suspensión de clases, sentimientos de angustia, altos grados de estrés y afectaciones psicológicas tanto en los directivos, docentes, estudiantes, como en la comunidad en general.

Palabras Clave: Clima organizacional, Satisfacción laboral, Institución Educativa Buenavista.

ABSTRACT

The article aims to analyze the incidence of the organizational climate as a determining factor of job satisfaction in teachers of the Buenavista Educational Institution. For which a descriptive research has been developed within the quantitative approach, applying a survey to 23 teachers and 2 managers, in which the factors that affect the organizational climate, its characteristics and both external and internal factors are investigated, that affect said job satisfaction. The instrument is made up of ten questions for the sociodemographic and situational characterization of the teachers, as well as thirty-six items with different indicators, the results are synthesized, also presented, in frequency tables and statistical graphics for analysis and interpretation. The results show, as the presence of the armed conflict or mental health problems, negatively affect the activities that correspond to the institution staff, in the same way in their satisfaction, student academic performance, alteration of public order, in addition of the feelings of anguish, anxiety and unhappiness of the entire educational community. In conclusion, the Buenavista district presents serious public order problems due to the presence of groups outside the law, harassment, confrontations, alterations in community activities, which become a factor with negative influence on satisfaction. Even though it is a foreign aspect to the institution, it generates alterations in daily activities, suspension of classes, feelings of anguish, high degrees of stress and psychological effects in both managers, teachers, students, and the community in general.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, Buenavista Educational Institution.

INTRODUCCIÓN

Las Instituciones Educativas colombianas deben enfocarse en la búsqueda de estrategias enmarcadas en planes de acción conducentes a mejorar los patrones de comportamiento dentro del contexto escolar, permitiendo restablecer los estándares en la calidad educativa, manteniendo los principios fundamentales de la integridad en el clima organizacional, al igual en la satisfacción laboral, implementando proyectos educativos acorde a las normas vigentes, formación profesional de los educadores, mejoramiento en las relaciones interpersonales, comunicación e integración permanente.

En consecuencia, deben ser planteadas múltiples alternativas frente a las relaciones interpersonales en pro de un ambiente saludable como parte determinante en la sana convivencia escolar. Al analizar los patrones de comportamiento del contexto escolar, sin duda se encontrarán e interpretarán formas de comunicación, otras situaciones externas que

pueden estar afectando positiva o negativamente el desempeño de los docentes, así como el rendimiento académico.

Por otra parte, si los docentes están con buenas condiciones laborales, en un ambiente satisfactorio que les ofrezca un espacio apropiado para desarrollar sus potencialidades, los resultados, desempeño y cumplimiento de sus deberes serán mejores, ya que tendrán un nivel de satisfacción personal. Lo cual contribuye a incrementar las buenas relaciones interpersonales, factor de gran importancia en una institución educativa.

De igual manera, Aguilar et al., (2017), afirman que: Al sentir satisfacción laboral esto trae consigo un bienestar en otros campos, más que todo en el físico o emocional del docente. Así mismo, es importante mantener buenos canales de comunicación, empatía, trabajo en equipo, posibilidades de crecimiento, desarrollo profesional, ascenso, accediendo también a una remuneración que permita una buena calidad de vida para el individuo influyendo en el entorno.

En este orden de ideas, se puede establecer una relación de lo planteado con la investigación de Hinojosa (2010), titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses”, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile; siendo su objetivo “determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses” (p.14), donde concluyó que existe una relación directa, positiva y evidente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

De igual forma, a nivel nacional, se revisó el trabajo de Delgado et al., (2015), denominado: “Propuesta en clave relacional para la solución de conflictos laborales en tres instituciones educativas” de la Universidad de la Sabana Bogotá Colombia. Cuyo objetivo principal fue diseñar una propuesta que minimizara los conflictos en el ámbito laboral entre docentes, directivos y personal administrativo en tres instituciones educativas (Gimnasio Los Andes, Grancolombiano y CED Jackeline). Entre los resultados encontrados se vieron las buenas relaciones entre los directivos y el cuerpo docente, así como el liderazgo directivo.

Desde luego, la Institución Educativa de Buenavista no es ajena a dicha problemática; inmersa en una geografía agreste, donde converge quizá el abandono del estado, distanciamiento de la cabecera municipal, la pobreza de sus gentes, los actores armados hasta hace unos años se disputaban el dominio del territorio, grupos al margen de la ley como el ELN con alta presencia, sino que también hostigan permanentemente a la población civil, repercutiendo en la noble tarea del docente.

Por tanto, se puede afirmar que los continuos ataques al corregimiento de Buenavista afectan a la población civil, instituciones educativas y a todos los miembros de dicho sector, generando daños físicos, materiales y psicológicos, ya que el miedo, al igual la zozobra, son constantes compañeros de esta comunidad. Disminuyendo notablemente el interés y la motivación tanto de docentes, padres de familia, estudiantes, comunidad en general, lo que afecta la convivencia, así como el ambiente laboral, además del social.

Bajo este proyecto investigativo con enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, se ha pretendido establecer el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral, apelando a canales de comunicación apropiados, motivación, convivencia escolar, gestión institucional aportante al rendimiento académico, planteando una problemática existente donde convergen muchos factores que inciden notoriamente en un clima organizacional inadecuado, enfocado en teorías referenciales como guía a través del proceso investigativo, lo cual permite dar pautas para guiar el proceso asumido.

Cabe resaltar, el objetivo principal de la investigación, analizar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes en la Institución educativa Buenavista, permitiendo diagnosticar el problema, identificar los factores que inciden en la satisfacción laboral, así como determinar las características del clima organizacional.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En las Instituciones Educativas del Departamento de Bolívar, por ende, las del Municipio de Santa Rosa del Sur, se están presentando inconvenientes o situaciones que llevan a conflictos internos entre docentes, docentes con los directivos, docentes con sus alumnos y padres de familia, un inapropiado manejo de las relaciones interpersonales, distorsión o no fluidez en la comunicación. El trato dentro la comunidad educativa, caos en

la solución de los problemas institucionales, son apenas el comienzo de una problemática influyente en todo el entorno laboral, colocando en riesgo los niveles de la calidad educativa.

Con respecto a lo planteado, la Institución Educativa Buenavista, distante 37 kilómetros de la cabecera municipal, enclavada en la serranía de San Lucas, que durante su vida educativa ha sorteado mil dificultades a fin de impartir educación, pasando desde el pago de docentes por parte de los padres de familia, en algunos de los casos contratados a través de operadores, sobrecupo en estudiantes, educación no certificada, vías de comunicación deterioradas, dificultad o carencia en materia tecnológica de la información, son parte influyente en el deterioro del clima organizacional, lo cual incide en la satisfacción laboral.

En la primera década del año 2000, el corregimiento de Buenavista sufrió una investida de paramilitares, quienes se disputaban el dominio del territorio con otros grupos al margen de la ley como ELN y las FARC, quedando en medio la población civil, la comunidad educativa con todos sus actores, sufriendo las arremetidas por la violencia generalizada, tomas violentas, asesinatos de líderes comunales, desplazamiento en población campesina a la cabecera municipal, abandono de sus territorios e inconformismo social.

Una vez pactado el sometimiento de los paramilitares, las FARC mediante procesos de paz con el gobierno nacional, quedó un reducto del ELN, que constantemente hostigan, además atacan a las fuerzas del Estado acantonadas a escasos 150 metros del contexto escolar, tal es el caso de los dos últimos ataques por parte de este grupo subversivo al comando de policía, llevados a cabo el año inmediatamente anterior, en los primeros días de enero, los cuales dejaron pérdida de vidas; de igual manera, destrucción de viviendas cercanas, daños colaterales en las instalaciones locativas del plantel educativo, hechos estos que causan zozobra, incertidumbre, miedo, riesgos en la integridad humana de los educadores, deseos de no permanecer ejerciendo su noble tarea, en ocasiones desplazamientos forzados, suspensión de clases, altos niveles de estrés, los cuales son causales determinantes en el deterioro del clima organizacional en la Institución Educativa.

Por otro lado, históricamente el corregimiento Buenavista, epicentro de múltiples acciones, donde los actores armados han sido responsables, conlleva a la precariedad en el sistema educativo, los actos violentos en contra de la comunidad han generado una serie de afectaciones laborales en los docentes, problemas de calidad educativa, un miedo generalizado, aumento del estrés emocional, dificultades en las relaciones interpersonales, el temor de asistir al aula de clase, la escasa capacitación, acciones de motivación, el desarraigo familiar; adicionalmente, la carencia de comunicación telefónica, menguan notablemente la calidad educativa e influyen notoriamente en el clima organizacional, al igual en la satisfacción laboral de los docentes.

Desde luego, todos explorando un nuevo contexto cultural y laboral, atrás quedaron sus familias, esposas, esposos e hijos, quienes por razones propias de comodidad habitacional, distanciamiento, acceso a recreación u otros factores influyentes en la tranquilidad familiar, han impedido la estabilidad emocional de los educadores; agregando a lo anterior, se dará por entendido, el mismo Estado a través del Ministerio, las secretarías de Educación del orden departamental y municipal han sido insuficientes en el planteamiento de estrategias conducentes o enfocadas en mantener un ambiente adecuado dentro de los contextos escolares.

Otros aspectos tan relevantes como la aparición de la pandemia del Covid 19, que viene afectando el mundo entero. En el contexto escolar la no presencia en el aula de clase, el aislamiento obligatorio, las medidas tomadas por los gobiernos locales, nacionales, las clases virtuales y demás, han disminuido en gran parte el contacto presencial, pero no los inconvenientes o desavenencias entre docentes, alumnos, padres de familia.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Clima organizacional

Las organizaciones a nivel mundial están presentando transformaciones constantes y cambios acelerados, esto trae como consecuencia, que la alta dirección reconfigure la relación establecida con su entorno y las personas las cuales hacen parte de la misma. Chiang et al., (2017). Desde esta perspectiva, el clima organizacional, se vuelve

imprescindible para analizar la percepción que tienen los trabajadores sobre su entorno laboral. (Charry, 2018).

Teniendo en cuenta lo anterior, el clima organizacional permite entender las percepciones de los miembros de una organización respecto al trabajo, ambiente físico y a las relaciones interpersonales que tienen en torno a él (Montoya et al., 2017), no dejando a un lado, las características propias de la organización; abarcando elementos tales como políticas, prácticas, procedimientos establecidos, e incluso el estilo de liderazgo, al igual que su dirección (Muñoz et al., 2018).

Entre sus características se puede resaltar que según Simbron y Sanabria (2019), el clima organizacional incide directamente en las personas que trabajan en la organización, se sabe que en un ambiente positivo de trabajo es posible concebir una atmosfera de entusiasmo y motivación, la cual inspire al laborante y por tanto se genere un mejoramiento en el rendimiento de la organización.

De igual manera se puede resaltar la importancia del buen clima organizacional, según Jojoa (2017), dicho clima no solo es responsabilidad de una persona, ni tampoco se obtiene tan fácilmente, sino por el contrario es una tarea ardua que se debe llevar a cabo por todas las partes de la entidad, empresa o institución, para que de esta manera todos los colaboradores o empleados se sientan satisfechos con su lugar de trabajo y su estadía en esta organización.

En relación a lo planteado, afirma que un clima organizacional es bueno en la medida que permite la socialización de ideas, promueve el trabajo colaborativo y cooperativo propiciando resultados positivos en un ambiente ameno.

Satisfacción Laboral

Es como se siente o se percibe un colaborador, empleado o persona dentro de una empresa, entidad o institución, es poder tener un grado de satisfacción y comodidad lo que ayuda en la consecución del rendimiento y de los objetivos del lugar en el que se labora. (Frías, 2014).

En relación con la satisfacción laboral para Arévalo y Gil, (2017), citando a Hellrigel (2002), la trascendencia en los profesores en la formación de personas, expresan que la satisfacción laboral de un docente afecta en su manera de enseñar. Cuando un profesor no está satisfecho en el ambiente laboral, hay consecuencias negativas en su desempeño, por tanto, en su rol docente. “La satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar el logro de los valores laborales” (p.25).

Por consiguiente, la percepción de bienestar en las actividades dentro de la empresa genera satisfacción, siendo notorio en la productividad, son motivo de bienestar laboral los siguientes factores: Estabilidad laboral, remuneración, reconocimiento, trabajo en equipo, ambiente sano, toma de decisiones, motivación, calidad de trabajo, comunicación, compromiso, excelentes resultados en los objetivos propuestos, buena administración y las relaciones interpersonales.

Según Frías (2014), la satisfacción laboral entre muchas características y factores relevantes, cuenta con cinco dimensiones muy importantes, en cuanto a el bienestar de los empleados, así como sus retaliaciones en los resultados finales de la empresa, estas cinco dimensiones van encaminadas el buen ambiente dentro de la organización, en este sentido, las instituciones se deben encaminar en la inversión, atención correspondiente a cada una de estas dimensiones, pues implica mejoras a futuro para la entidad.

La primera de estas dimensiones es la relación laboral entre los empleados y directivos, la confianza, la posibilidad de sentirse cómodos dirigiéndose, tratando con ellos, esto aparte de generar un sentimiento de alegría y motivación en el empleado, fortalece la comunicación en la organización, la cual es supremamente importante para la realización de las actividades cotidianas en la empresa, por otra parte, las condiciones físicas en el trabajo proporcionan gran concordancia con el trabajador.

Es así que todo lugar debe contar con las especificaciones de infraestructura requeridas para la realización del trabajo sin dejar a un lado la comodidad y la salud, los individuos se sentirán mucho más cómodos dentro de la empresa, la organización debe hacer lo posible por disminuir el sentimiento de desigualdad proporcionando condiciones

similares a todos los trabajadores, claro estas condiciones deben tener concordancia con la actividad asignada.

En este sentido, la inclusión de los trabajadores en las decisiones empresariales juega un papel importante en la apropiación de esta entidad, generando en los empleados un sentimiento de gozo, el cual estimula la realización del trabajo de una manera más enfocada, ya que quieren ver realizados las metas, ayudadas a desarrollar.

Asimismo, la empresa genera un sentimiento de apropiación del trabajador con el trabajo, evitando la sobre explotación laboral, dejando a un lado el estrés laboral, se llegaría a una mejora muy importante al no convertir el trabajo, no puede ser una fuente de problemas si no por el contrario una solución para ellos, dicho trabajo aparte de ser apropiado por el trabajador. De esta forma, los trabajadores se sentirán más cómodos realizando sus actividades con “amor” logrando alcanzar las metas propuestas.

Según Cernas et al., (2017), todos deberían conocer la importancia de la satisfacción laboral, ya que el recurso humano es el máspreciado dentro de una empresa, porque de ellos depende el funcionamiento dentro de una unidad, lo esperado por parte de los directivos es que todos los miembros sean productivos, trabajando en equipo, comprometiéndose y dando su máximo esfuerzo posible. Para así lograr construir una empresa más productiva, eficiente y rentables la entidad debe proveer cierto grado de satisfacción a la hora de asignar trabajos, tanto en las funciones desempeñadas como en el lugar donde se van a realizar, esto con el fin de motivarlos día tras día.

De igual manera, la satisfacción está estrechamente relacionada con la productividad de la empresa, así como de su apropiación por parte de los empleados, un empleado satisfecho puede desempeñar su labor de una forma más productiva, esto es obvio, si se encuentra motivación en la labor asignada el empleado se dirigirá a realizarlo con una buena actitud, esperando que su trabajo sea excelente en todos los ámbitos, no solo trabajar por recibir una recompensa monetaria. Por otra parte, la existencia de retención de empleados es muy relevante, apuntando a la obtención del talento humano, para poder retener a empleados talentosos concatenando un crecimiento organizacional.

Características de la Satisfacción Laboral

Según Moreno et al., (2018), el sentimiento de satisfacción es de gran importancia en la productividad, así como en la buena realización de las actividades laborales, ya que un individuo que está feliz, dará mejores resultados, apoyando en la consecución de los objetivos de la empresa o entidad en al cual labora.

Un estado de satisfacción en una empresa tiene varias características como lo son:

- ✓ Expectativa con la mejora de las condiciones laborales en un periodo de tiempo variable, eso incentiva al trabajador ya que incentiva la capacidad de crecimiento.
- ✓ Los trabajadores deben ser capacitados continuamente, para que de esta forma adquieran conocimientos, los cuales puedan poner en práctica dentro de la empresa, del mismo modo al apropiarse de lo enseñado se disminuye el estrés laboral ya que se tienen más herramientas para la ejecución de actividades.
- ✓ Infraestructura como las condiciones laborales juegan un papel fundamental en la creación de una satisfacción laboral dentro de una entidad, ya que al contar con un buen ambiente laboral con buenas condiciones de trabajo logrará motivar a los empleados y esto desembocará en mayor productividad.
- ✓ El ambiente laboral no es solo el estado del lugar donde se labora, a esto se le puede agregar la interacción entre empleados, el respeto, la confianza, el desarrollo comparativo y colegas cooperativos.
- ✓ La empresa debe proporcionar toda la seguridad y calma posible al empleado, entregando los implementos necesarios para disminuir el riesgo de sufrir accidentes laborales, claro está, esto debe estar adecuado a la naturaleza del trabajo.
- ✓ La organización debe proporcionar una continua evaluación médica a los trabajadores para detectar, evitar y tratar las enfermedades profesionales que pudiesen generarse dentro de la empresa.

Una buena satisfacción laboral debe generar en los empleados un sentimiento de apropiación con la empresa, evitar ser solo un medio para poder generar ingresos. A una

entidad debe preocuparle el bienestar de sus trabajadores, preocuparles su felicidad, la inversión y el trabajo que se le dé a este factor se va a ver reflejado en los resultados de la empresa.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Según su alcance temporal, es una investigación transversal, estudia un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado y de acuerdo con su profundidad es exploratoria, debido a que posee carácter provisional, por cuanto se realiza para obtener un primer conocimiento de la situación. (Moreno 2015).

Así mismo, se enmarca dentro del enfoque cuantitativo para el caso específico de la investigación en la IE de Buenavista, en que se desarrolla un estudio de carácter descriptivo partiendo de la observación.

En la investigación se implementa un enfoque de tipo cuantitativo; como herramienta de recolección de información se utiliza la encuesta, dicho elemento hace posible la obtención de respuestas precisas a las cuestiones que se plantearon en torno del clima organizacional, en la satisfacción laboral del equipo de trabajo de la Institución Educativa Buena Vista. La población ha quedado conformada por 23 docentes y 2 directivos. (Pelekais et al., (2015).

El instrumento utilizado está estructurado en diez preguntas para la caracterización sociodemográfica y situacional de los docentes, al igual treinta y seis ítems con diferentes indicadores, los resultados se sintetizan, además presentan, en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos para su análisis e interpretación. Pelekais et al., (2015).

RESULTADOS

La investigación permitió analizar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Buenavista, en donde se evidencia como los factores (de carácter psicológico) como la presencia del conflicto armado o los problemas de salud mental, inciden negativamente en las actividades que les corresponde cumplir, de igual forma en su satisfacción, el rendimiento académico estudiantil, alteración del orden público, además de los sentimientos de angustia, zozobra e infelicidad de toda la comunidad educativa. Quedando demostrado que el conflicto

armado presente en la zona de manera constante y permanente; sobre todo en el casco urbano (el corregimiento), afecta directamente la salud mental y estabilidad emocional.

Así mismo, se pudo comprobar la presencia de otros factores incidentes en el clima organizacional de la IE de Buenavista, tales como: La poca inversión social, la cual se ve reflejada en la falta de varios elementos en las aulas; el sentimiento de recompensa; en cuanto a la parte de la relación con los estudiantes, padres de familia, esta se da de manera beneficiosa, lo que contribuye con un sentimiento de agrado, satisfacción y felicidad en las actividades propias de la labor docente, contribuyendo con su desarrollo responsable, así como sentido de pertenencia por la mayoría del cuerpo docente, en cuanto al salario o remuneración económica este podría ser mejor.

En cuanto a las características de la satisfacción laboral, se pudieron analizar el trabajo en equipo para el cual la gran mayoría de los miembros de la comunidad educativa tiene disposición y se logran muy buenos resultados de este, ya que se presentan buenas relaciones interpersonales basadas en el respeto, la confianza, así como en el buen liderazgo de los directivos.

También se presenta una comunicación fluida, además de asertiva, entre docentes y directivos, los cuales están altamente calificados para la función, cargo o actividades que desempeñan. Dentro del cuerpo docente se encontraron normalistas, licenciados, especialistas, al igual personal con maestría en educación, una experiencia en este campo de no menos de 7 años, en el sector educativo.

A nivel interno se vio la presencia de estrés laboral, el cual no es causado por las actividades ni tareas propias de la labor docente, en este caso se evidencian manifestaciones de tranquilidad de placer, si no por causa del orden público, al alterar las actividades en la institución e incluso obliga a suspenderlas en pro de la seguridad de los estudiantes, docentes, así como personal administrativo.

En contraparte se encontraron factores internos que inciden positivamente en el ambiente de trabajo, como lo son el liderazgo por parte de los directivos, la buena comunicación, el sentimiento de pertenencia y satisfacción en la labor realizada.

En cuanto a los factores externos queda demostrado que no se cuenta con servicio de vigilante ni enfermería en ninguna de las sedes de la IE de Buenavista, de igual manera, a nivel de la institución, junto con sus 10 sedes, se cuenta con elementos mínimos para realizar las actividades y desarrollar las clases, visualizando gran carencia de elementos audiovisuales como tecnológicos, sobre todo en las sedes del campo o rurales, en las cuales no hay ni siquiera fluido eléctrico, mucho menos se cuenta con conectividad a internet y la señal telefónica es casi inexistente.

De igual manera, afecta la satisfacción laboral el hecho de que los docentes viven o están lejos de sus núcleos familiares, esto se da porque ellos prefieren estar ubicados en la zona urbana y lejos de los problemas de orden público del corregimiento de Buenavista, por lo tanto, pueden reunirse alrededor de cada mes, cuando bajan al casco urbano, esto influye en el estado de ánimo.

Para finalizar se piensa en la forma de desarrollar lineamientos estratégicos que posibiliten el mejoramiento continuo del clima organizacional en beneficio de un fortalecimiento de la satisfacción laboral en la Institución Educativa Buenavista, en el cual se plantea y se ve la necesidad de realizar un acompañamiento, apoyo o fortalecimiento psicológico para los docentes, además de los directivos, en pro de aprender a lidiar con las diferentes manifestaciones de los problemas de orden público, así como sus consecuencias en la salud emocional del cuerpo docente, también es muy importante el apoyo Estatal en el fortalecimiento de la infraestructura, la implementación de materiales, dotación de elementos necesarios para el desarrollo de las actividades escolares. Ya que este último, como pasa mucho con las zonas rurales es casi ausente.

CONCLUSIONES

El corregimiento de Buenavista presenta graves problemas de orden público por la presencia de grupos al margen de la ley, dándose hostigamientos, enfrentamientos, alteraciones en las actividades de la comunidad, lo cual se convierte en un factor con influencia negativa para la satisfacción laboral, aun siendo un aspecto ajeno a la institución genera alteraciones en las actividades diarias, suspensión de clases, sentimientos de angustia, altos grados de estrés y afectaciones psicológicas tanto en los directivos, docentes, estudiantes, como en la comunidad en general.

El cuerpo docente, al igual el directivo de la institución educativa de Buenavista, son profesionales idóneos con una considerable trayectoria en el sector educativo, que tienen un gran sentido de pertenencia y amor por su labor, reconociendo lo importante de esta profesión y la función social que cumple dentro de cualquier comunidad.

A nivel interno, el ambiente laboral es cordial, se maneja una comunicación asertiva, hay un buen liderazgo por parte de los directivos, así como responsabilidad en el quehacer docente, donde cada cual se apersona de su rol, de igual forma a la generación de espacios de socialización y mejoramiento, que facilita el trabajo en equipo y la consecución de logros comunes.

Existe una gran brecha entre las condiciones físicas, de infraestructura e implementación, entre la sede principal y las sedes rurales, en estas últimas los docentes comprometidos con los procesos de formación de sus estudiantes tratan de suplir al máximo algunas carencias (a veces de su propio bolsillo), estas evidencian el abandono estatal, además de la falta de inversión social, lo que genera inequidad, propiciando la deserción escolar.

RECOMENDACIONES

-Para propiciar el mejoramiento del clima organizacional es necesario contar con apoyo psicológico constante, así como la promoción y prevención por medio de programas y actividades de salud ocupacional.

-Seguir implementando actividades y talleres con la comunidad para fortalecer la reconstrucción de tejido social, en una comunidad que es azotada constantemente por la violencia.

-Que el Estado verdaderamente hiciera presencia y acompañamiento en las instituciones educativas reflejándose en una mayor y mejor inversión para suplir necesidades de infraestructura, implementos, herramientas, además de los servicios básicos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, V., Cruz, D., Jiménez, D. (2017). Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas. 1995 – 2005 en Bogotá, D.C. Estado del arte. Universidad de la Salle.

- Revista Tendencias y retos No 12: 247-249. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tendencias/rev-co-tendencias-12-19.pdf>
- Arévalo, L., Gil, L. (2017). Descripción del nivel de satisfacción laboral de los docentes de la universidad de Cundinamarca – extensión Facatativá __Disponible en: <http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/558/Descripci%C3%B3n%20del%20nivel%20de%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20los%20docentes%20de%20la%20Universidad%20de%20Cundinamarca%20-%20Extensi%C3%B3n%20Facatativ%C3%A1.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
Consultado 11-12-2020
- Cernas, D., Mercado, P., León, F. (2017), La varianza del modelo común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Estudios Gerenciales. 321-329. Guadalajara. México. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S012359231730075X>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. COMUNI@CIÓN 9(1).
- Chiang, M.M., Heredia, S.A. & Santamaría, E.J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica: una dualidad organizacional. Dimensión Empresarial, 15(1), 63-76. Recuperado de: <Dialnet-ClimaOrganizacionalYSaludPsicologica-5826333.pdf>
- Frías, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y (Tesis de Maestría). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>
- [Hinojosa, C. \(2010\). Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses. \(Tesis doctoral\). Recuperado de: http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-OT%2710/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf](http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-OT%2710/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf)
- Jojoa, A. (2017). Importancia del clima organizacional en la satisfacción laboral (Tesis de grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16749/JojoaVargas%20Ana%20Milena2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Montoya, P., Bello-Escamilla, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Ciencia & Trabajo. 19(58): 7-13
- Moreno, A., Chang, E., Romero, J. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. Revista Venezolana de Gerencia. 392-406. Maracaibo. Venezuela. Recuperado de: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/2250>
- Moreno, O. (2015). Consideraciones éticas en la evaluación educativa. REICE [Internet]. Disponible en: <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol9num2/art09.pdf>
- Muñoz, D., Vargas, L., Latta, C. (2018). Estructura del clima organizacional en algunas universidades públicas del norte de Colombia. Revista Científica Multidisciplinaria. 3(1):17-22
- Pelekais, C; El Kadi, O; Seijo, Cristina; Neuman, N. (2015). El ABC de la Investigación. Pauta Pedagógica. Ediciones Astro Data S.A. Maracaibo. Venezuela.

Simbron, S., Sanabria, F. (2019). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. CienciaMatria, volumen (1). Recuperado de: <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/352>