

Caracterización del clima escolar en instituciones de educación infantil: Un análisis comparativo entre públicas y privadas

José Javier Bermúdez Aponte

Universidad de La Sabana

javier.bermudez@unisabana.edu.co

Clara Inés Rincón

Corporación Universitaria Minuto de Dios

c_rinconrivera@yahoo.com

Resumen

El propósito de esta investigación fue la caracterización del clima escolar en instituciones de educación infantil, tanto privadas como públicas, con el objetivo de conocer la percepción que tienen los profesores sobre el ambiente de su institución. Para el desarrollo de la misma se utilizó metodología descriptiva, lo que permitió caracterizar los ambientes educativos por medio de un instrumento de valoración, la muestra seleccionada fueron 23 profesores de jardines infantiles. En los resultados se compara las diferencias entre las instituciones privadas y públicas, desde cinco dimensiones del clima escolar: recursos y ambiente de trabajo, directivos y personal administrativo, relaciones con compañeros, cargo que desempeña, y trabajo con niños y niñas. Se hizo evidente que uno de los elementos que mencionan los docentes como factor que influye en la percepción negativa frente al clima, son los materiales de apoyo para el trabajo, aspecto especialmente destacado en las instituciones públicas, aludiendo que son escasos, lo cual perjudica los procesos pedagógicos y disminuye las experiencias educativas significativas para los niños.

Palabras clave: Clima escolar, Instituciones de educación infantil, instituciones públicas, instituciones privadas.

Introducción

Conocer la percepción que tienen los docentes frente al clima organizacional de su institución se convierte en un tema de gran importancia puesto que esto incide de manera positiva o negativa en las rutinas y diámicas propias del entorno educativo.

El clima organizacional es un tema importante en el sector educativo ya que a través de éste, se identifican variables que afectan el ser y el hacer de la comunidad; En este sentido se reconoce que el ambiente en el cual se desarrollan los niños y las niñas debe ser apropiado para brindarle la posibilidad de tener experiencias significativas que lo lleven a un adecuado proceso de formación.

Abordar el clima organizacional en instituciones educativas involucra aspectos tales como la relaciones interpersonales, características del ambiente de trabajo, remuneración económica y procesos de enseñanza aprendizaje. Si estos factores son manejados de forma adecuada posibilita una mejor interrelación entre directivos, profesores y alumnos lo cual redundará en beneficio no solo para los estudiantes sino para toda la comunidad educativa. De esta manera se puede decir que el clima organizacional influye en las instituciones educativas.

Es así, que la evaluación del clima organizacional en las instituciones prestadoras del servicio educativo de educación inicial son importantes dado que es en los jardines infantiles donde se vive la primera experiencia educativa, por ser estos, la primera institución a la que los infantes asisten fuera del contexto y la dinámica familiar. Algunos niños y niñas lo hacen desde sus primeras semanas de nacimiento, de ahí la importancia de proveerles de ambientes sanos y seguros, es decir, a los espacios físicos, también y principalmente a contextos seguros afectivos, sociales y cognitivamente.

A continuación se encontrará una descripción del contexto que da sentido al presente trabajo, las razones por las cuales este ejercicio se torna relevante en el contexto de la educación. Con el cual dentro del marco conceptual que guió las decisiones para identificar las categorías, ítems y organización del instrumento de medición del clima organizacional; así mismo los análisis realizados y la reflexión sobre dichos resultados que se evidenciarán luego de la aplicación del instrumento.

Contenido

Los actuales y acelerados cambios sociales, económicos y políticos alrededor del mundo han obligado a los gerentes, incluyendo los educativos, a prepararse para entender y dirigir las nuevas dinámicas de las organizaciones y para que comprendan la conducta emitida por el talento humano tanto a nivel grupal como individual.

Para los integrantes de la comunidad educativa de hoy no es un secreto que se toma bastante tiempo incorporar, facultar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajo competitivos; estos han comenzado a considerar al talento humano como su activo más relevante; al igual que su asertiva administración como una de las actividades más complejas y sensibles teniendo en cuenta el sentido y la misión de las instituciones educativas.

Por lo anterior, es importante anotar que crear ambientes de trabajo agradables es algo vital, ya que proporciona armonía en la rutina diaria, la cual es necesaria en la creación de climas organizacionales sanos y favorables, como menciona Velásquez (2003) "si una organización no cuenta con un clima favorable, se vera en desventaja con otras que si lo cuentan, puesto que proporcionarán una mayor calidad en sus productos o servicios" (p. 96). Lo anterior se torna particularmente necesario si se considera que el desarrollo de un adecuado clima organizacional permite a los integrantes de cualquier organización, conductas maduras comprometidas y responsables; que solo se logran en la interacción con el otro, en un contexto de aprendizaje social.

De lo anterior, surge la necesidad de crear estrategias que permitan evaluar las variables que inciden con más fuerza al interior de las organizaciones y como una de las muchas respuestas que surgen de ello, nace la necesidad de efectuar mediciones de clima, donde básicamente se busque medir las relaciones entre los diferentes actores educativos.

Por lo anterior es indispensable hablar en términos de medición de clima escolar donde Garran (2004) entiende como el “conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez, de los distintos productos educativos”. Adicionalmente es importante contemplar que según Gobierno Vasco (2002) “el clima escolar se valora por la calidad de las relaciones entre sus miembros y los sentimientos de aceptación y de rechazo de los demás”.

Por lo anterior, se puede deducir que las relaciones que se derivan del ejercicio en el ámbito educativo son mucho más complejas y sensibles que las contempladas en las organizacionales pues se permiten medir las relaciones entre: Directivos y educadores, educadores y educandos, padres, educadores y el intangible.

Cuervo (1993) señala que las personas componen el principal activo de las organizaciones, “durante muchos años existió la creencia generalizada de que la barrera para el desarrollo de las organizaciones era el capital monetario, sin embargo la incapacidad de una organización para mantener un buen clima organizacional y una estabilidad laboral son los principales obstáculos para el desarrollo sostenible y crecimiento organizacional” (p. 150).

Estudios han demostrado que la ventaja competitiva mas duradera a través del tiempo esta en el talento humano, pues a través de él, podemos hacer realidad la visión y la misión de todas y cada una de las organizaciones y es en este punto donde sin duda generar un clima laboral apropiado que permita el arraigo de la identidad institucional

es un reto complejo en la actualidad en el campo educativo. Lo anterior es confirmado por una investigación realizada por el DANE en la cual señala que; mientras en el pasado una persona permanecía en su trabajo 30 años de su vida y se sentía plenamente orgullosa de pertenecer a ella, hoy esa misma persona puede pasar por 7 empleadores distintos en busca de nuevos retos y mejores condiciones; y en muchos casos, como en la mayoría de nuestras instituciones educativas, el cambio se da cada año escolar.

Expuesto lo anterior, es fácil entender por qué conocer el clima de una organización es relevante, ya que este afecta de diferentes formas, el comportamiento de las personas que trabajan en las organizaciones. En este sentido, Valle (1995) señala "... potencia aspectos como el de la eficacia, diferenciación, innovación y adaptación...", sobra recalcar que las organizaciones educativas, son organizaciones especiales ya que se caracterizan por ser centros donde se imparte la formación y esta a su vez de manera implícita conlleva a relaciones sociales de alto impacto donde los educandos (especialmente los menores de 6 años) que reciben, captan e imitan las conductas de sus educadores. (p. 74.)

Lo anterior, invita a reflexionar acerca de la importancia de la evaluación del clima de los centros de educación inicial, dado su importancia, no sólo en factores de eficacia y eficiencia administrativa, si no por la incidencia que esta pueda tener en la formación integral de los infantes.

Evolución del concepto clima organizacional

El concepto de clima ha venido evolucionando a través del tiempo. En un primer momento en el año de 1938, surge la primera definición planteada por Kurt Lewin, (1973) producto de un experimento realizado con niños entre 10 y 11 años, cuyo objetivo era describir cómo afectan los estilos de liderazgo el comportamiento individual, para Lewin (1973) el concepto de clima se fundamenta en efectos contextuales para luego explicar un comportamiento individual; la relación causal

existente entre lo macro, representado por la organización y su entorno, lo micro, representado por el individuo.

Los aportes de Kurt Lewin (1973) de acuerdo con Beltrán y Bueno (1995), fueron relevantes para la escuela de la Gestalt y el desarrollo de la teoría del campo de la ciencias social, donde afirma que el grupo es un todo, no es la suma de individualidades que lo forman, sino una totalidad dinámica; que existe dependencia reciproca o interdependencia entre sus miembros, es decir aquello que posee el grupo en conjunto, es su carácter distintivo (p.38).

Para kurt Lewin (1973) afirma que lo grupal está por encima de lo individual, en este sentido interesa el estudio de las interacciones existentes (p.38). Por otra parte Lewin (1973) menciona que la conducta es una función de la persona y de su ambiente, la persona y el ambiente son interdependientes, la persona percibe su ambiente de manera diferenciada, dependiendo de sus condiciones de desarrollo, de su personalidad y de su conocimiento.

El segundo momento con respecto al concepto de Clima se da en los años sesenta y parte de los setenta, donde la noción de clima se extiende a otro tipo de organizaciones no productivas como bancos, escuelas, agencias de desempleo, administración de gobierno, agencias de desempleo y hospitales, época en la cual Tagiuri & Litwin (1968 citados por Méndez 2004) definen clima como una propiedad relativamente perdurable del entorno interno de una organización que es experimentado por los miembros, influencia su comportamiento y se puede describir a través de la organización.

Littwin y Stringer (1968, citados por Méndez, 2004), conceptualizaron el clima como las percepciones que los individuos compartían sobre los efectos que la estructura y el sistema de sanciones de la organización tenían sobre su motivación. Encuentran que el clima organizacional es el resultado de los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el sistema informal de los administradores y de otros factores ambientales

importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización dada (p. 32).

En los planteamientos de los autores se evidencia el interés y la necesidad de atender la relación causa-efecto existente entre individuo y organización; donde las percepciones y el entorno dan cuenta de lo que es el clima organizacional. Por otro lado las percepciones y los efectos que produce el entorno, son de carácter individual, cada uno asimila e interioriza lo que llega a los sentidos de manera particular.

Uno de los enfoque más importantes de esta época fue la propuesta por Rensis Likert (citado por Méndez, 2004), cuyo objetivo era identificar sistemas de organización, uno de cuyos componentes es el clima, lo cual se hizo identificando las percepciones de los miembros de la organización con respecto a ocho dimensiones relativas a la estructura (escala, tecnología y roles) procesos administrativos (dirección, control, sanciones) y a las comunicaciones entre posiciones jerárquicas, de las cuales resultarían cuatro tipos de clima: autoritario explotador, autoritario paternalista, consultivo y de participación en grupos.

En Colombia se ha trabajado con el modelo inspirado en la teoría Rensis Likert, (citado por Méndez, 2004) que considera que el clima organizacional es producto de los estilos de dirección y que esta relacionado con las variables: “procesos de liderazgo, comunicaciones, toma de decisiones, control, relaciones interpersonales, motivación capacitación y entrenamiento” (p. 56). La relación de esas ocho variables permiten obtener el perfil de la organización, inferir el clima e identificar fortalezas y debilidades.

Ya el tercer momento, en los años ochenta y enmarcado por una fuerte crisis epistemológica y teórica (surgimiento de la cultura organizacional y crítica a las técnicas cuantitativas). Siguiendo a Schein y a Payne, la crítica está basada en el excesivo énfasis que puso la psicología industrial a lo individual al estudiar las organizaciones, la idea de que las percepciones son compartidas, y el desconocimiento

práctico de la cultura ya que son elementos importantes a la hora de percibir, pensar y actuar.

Por su parte, Poole (1985 citado por Méndez 2004), define clima como un conjunto de creencias generalizadas que contribuyen a la coherencia de una cultura y guía su desarrollo.

Litwin & Stringer (1966, citado por Mendez 2004) encuentran que el clima organizacional es el resultado de los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el sistema informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores, y motivaciones de las personas que trabajan en una organización dada. (p. 32)

Según Hall (1996) el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidos directa o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.

Mota (1998) señala que en cuanto al clima organizacional, las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral, es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.).

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un clima particular en función de las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en el desempeño que afecta la organización y por ende en el clima generando un proceso cíclico.

Clima Escolar

Según Vasco (2002), hacia el año 1972 nace el concepto de clima escolar, como una adaptación de la evaluación de clima organizacional. Y nace como mejora, pues en general lo que persigue una evaluación de clima organizacional es medir la calidad de la percepción de las relaciones entre los miembros de la organización y en el sentimiento hacia la compañía para la que se labora; mientras que en las instituciones educativas el clima escolar se valora por la calidad de las relaciones de sus miembros y los sentimientos de aceptación y rechazo de los demás.

El clima escolar de acuerdo con Rodríguez (2004) como “el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores estructurales personales y funcionales... que en un proceso dinámico confieren un estilo a la institución que afectan los distintos productos educativos” (p. 22).

Es ampliamente conocido el impacto del clima escolar en diversos ámbitos, en particular en el desempeño escolar como lo demostró el segundo informe, estudio regional comparativo y explicativo, UNESCO (2008), en este estudio el clima escolar estuvo significativamente relacionado con los logros de los estudiantes de 3er y 6to grado.

El clima escolar es un constructo amplio, Gutiérrez (2008) propone una definición de clima escolar adecuado entendido como: aquel que en que la dinámica de las relaciones que se establecen entre diversos sectores propicia la comunicación y el trabajo colaborativo; existe cierto nivel de autonomía, el nivel de conflictividad es mínimo, existen canales adecuados de comunicación reconocimiento y estímulos a los distintos actores por su desempeño. Se da además un alto grado de satisfacción de los distintos agentes con el desempeño general de la escuela, el propio y el del resto de los agentes educativos” (p. 63)

Las definiciones coinciden en que el clima escolar se fundamenta en la percepción que se tiene de las relaciones que construyen la red de relaciones en las cuales se ve inmerso el proceso educativo.

A partir de lo anterior, se puede concluir que el clima escolar atiende, comprende y analiza el impacto de las relaciones entre las personas que conforman la escuela y las percepciones de estas acerca de la institución. Y además hacemos énfasis en 5 aspectos los cuales fueron elegidos para hacer parte de nuestro instrumento: recursos y ambiente de trabajo general, respecto al cargo que se desempeña, relaciones con los compañeros de trabajo, el trabajo que desempeña con los niños y niñas de la institución, comunicación y relación con directivos y personal administrativo.

Estado del arte

En la actualidad se hace evidente que el tema del clima organizacional ha incursionado en ámbitos escolares; es decir que el tema cada vez cobra mayor relevancia y es analizado desde diferentes intereses y perspectivas. A continuación se relacionan algunas investigaciones que muestran la incidencia del tema en toda la comunidad educativa.

Xiaofu and Qiwen (2007), investigaron la relación que existe entre el clima organizacional de la escuela secundaria y la satisfacción de los profesores en el trabajo, usando una escala de clima organizacional basada en estudios en China y en el extranjero.

Los resultados muestran que, excepto para los factores interpersonales existen correlaciones significativas entre los diversos factores del clima escolar y las diferentes dimensiones de la satisfacción del trabajo docente. Además, el análisis estima una correlación significativa entre el clima escolar y los factores de satisfacción de los profesores como parte de la naturaleza del trabajo, liderazgo, salario, oportunidades para avanzar en los estudios, las condiciones del entorno y los asensos. Encontraron

correlación positiva y significativa entre el clima escolar y la satisfacción de los profesores con la naturaleza de sus trabajos; una correlación negativa entre el clima escolar de la organización, el salario y el liderazgo. Por otro lado, se atribuyó un significado negativo al clima de estudio relacionado con la satisfacción de las condiciones del material de trabajo; lo relacionado con el aspecto administrativo, la enseñanza, el clima interpersonal y la satisfacción con los salarios.

Otra investigación sobre clima organizacional en instituciones educativas de básica y media, es la desarrollada por Prado, Ramírez y Ortíz, (2010) quienes abordaron el clima social escolar desde la perspectiva planteada por Moos & Trickett (1979), cuyo objetivo se orientó a la construcción de un instrumento para medir las diferentes variables que conforman el clima social escolar en instituciones públicas y privadas, teniendo presente la percepción del estudiante.

Para la elaboración del instrumento se plantearon cuatro grandes categorías: La primera en cuanto a relaciones; involucra grado de interés y participación en clase, grado de amistad entre los estudiantes, y grado de amistad y de interés del docente hacia los estudiantes; ésta a su vez se subdivide en implicación, afiliación y ayuda. La segunda hace referencia a la autorrealización; es decir cumplimiento del programa, grado en el que se valora el esfuerzo y los logros personales, y se subdivide en tareas, y competitividad. La tercera, se refiere a la estabilidad; grado de importancia que se atribuye al comportamiento en clase, claridad y conocimiento de las normas y sus respectivas consecuencias en caso del no cumplimiento; y se subdivide en organización claridad y control. La cuarta y última menciona el cambio; refiriéndose al grado en que los estudiantes contribuyen a diseñar actividades de clase y en que el docente introduce nuevas metodologías y didácticas, y se subdivide en innovación. Este estudio concluyó que el cuestionario para medir el Clima Social Escolar CSE es confiable y se convierte en un instrumento importante para profesores y profesionales que deseen indagar sobre el clima social escolar, su pertinencia está soportada desde lo disciplinar y lo social; se sugiere que éste instrumento puede ser utilizado como punto de referencia en investigaciones cuyo interés gire en torno a comprender y generar

propuestas frente a procesos de formación de niños, niñas y jóvenes, a la vez que la información que suministra el instrumento, da cuenta de la percepción de los estudiantes en la cotidianidad de la vida escolar.

Camargo (2012), en su investigación titulada “ las relaciones escolares en el jardín infantil jugar para aprender: analisis del clima escolar”; revisó el clima escolar a partir de un diagnóstico en el que se involucran las relaciones sociales y académicas entre los actores escolares; el desarrollo del trabajo se realizó desde un enfoque cualitativo, a través del cual se conoció la comprensión e interpretación de la realidad desde la narración de sus protagonistas. Los instrumentos utilizados fueron entrevista a profundidad allí se indagó acerca de la percepción de los docentes sobre el clima escolar. Las categorías se determinaron en dos grandes grupos; la primera relaciones sociales, y esta a su vez planteaba una subcategorías entre las que están; relaciones de afinidad, solución de conflictos, lealtad a sus compañeros y comunicación, la segunda gran categoría esta basada en relaciones académicas, que a su vez esta nutrida por unas subcategorías como son; relación laboral, percepción autónoma, norma de la mediocridad, liderazgo, desde el analisis de cada una se llego a los resultados.

Los resultados se determinaron a partir de cada una de las subcategorías; así: con respecto a relaciones de afinidad, se observa que no reconocen la existencia de relaciones de amistad y camaradería; en cuanto a la solución de conflictos, resaltan que las diferencias se resuelven a través del diálogo y la comunicación; por su parte la lealtad a sus compañeros; se da en relación a la colaboración y la solidaridad entre pares; en la comunicación se identifico la ausencia de espacios para el dialogo de temas diferentes a los laborales; con respecto a las relaciones laborales resulto evidente que todas las participantes identificaron la existencia de jerarquias y roles; por otra parte la percepción de autonomía se evidencia en la claridad de cada uno en cuanto a sus funciones y responsabilidades; con respecto a la subcategoría de la norma de la mediocridad fue posible observar las capacidades profesionales y académicas; así como la falta de experiencia de algunos docentes, lo que influye en un

ritmo de trabajo más bajo en relación a los otros docentes. Frente al liderazgo, éste es otorgado a la rectora y al docente de mayor tiempo y experiencia.

Vale resaltar una investigación realizada por el doctor Valenzuela (2000), con la que se validó un instrumento para medir el clima laboral en instituciones educativas. Este es un instrumento que busca medir el clima laboral de las instituciones y estaba dividido en dos partes, la primera hacía mención a tres preguntas de respuesta abierta y la segunda parte era un cuestionario de 80 preguntas de respuesta cerrada tipo Likert de cinco puntos donde 1 es la percepción más negativa y 5 la más positiva, estaban agrupadas en 10m escalas o categorías: trabajo personal, supervisión, trabajo en equipo y relaciones con los compañeros de trabajo, administración, comunicación, ambiente físico y cultural, capacitación y desarrollo, promoción y carrera, sueldos, prestaciones y orgullo de pertenencia.

Metodología

La investigación que se presenta se enmarca dentro de los procesos de revisión y elaboración de instrumentos, en este sentido partimos de una propuesta metodológica inmersa en la medición educativa cuyas características fueron: Aproximación cualitativa a la validación de contenido y constructo basada en juicio de expertos, con la finalidad de identificar elementos relevantes en la evaluación de Clima escolar; aproximación cuantitativa, haciendo uso de tablas de frecuencia para el análisis de la información.

Muestra

Conforme a un tipo de muestreo no probabilístico trabajamos con un total de cinco jardines infantiles ubicados en municipio de Chía (Cundinamarca), aunque dichas instituciones no fueron escogidas al azar, sus características concuerdan con la población referida. Se encuestaron un total de 23 profesores, de los cuales 16 correspondían al sector público y siete al sector privado.

Variables

En cuanto a las variables presentes en la investigación, encontramos:

- Un primer grupo de variables que da cuenta del género, el tipo de institución (oficial-privada) y el nombre.

- Un segundo grupo de variables que miden el clima escolar, el cual está compuesto por: recursos y ambiente de trabajo, directivos y personal administrativo, relaciones con compañeros de trabajo, percepción frente al cargo desempeñado, y trabajo con los niños.

Procedimiento

El desarrollo de la investigación tuvo las siguientes etapas:

1. Se inicio por un rastreo bibliográfico que nos permitiera enmarcar el clima escolar en instituciones educativas que brindan educación a la primera infancia.

2. Evidenciándose la necesidad de un instrumento para medir el clima escolar presente en las instituciones, por lo cual se construyó un instrumento de cinco dimensiones, con 30 ítems.

3. Para el proceso de validación del instrumento se utilizó el juicio de expertos quienes hicieron una revisión facial y de contenido con el fin de mejorar la coherencia y pertinencia de los ítems planteados. Según Hernández (2006) el juicio de expertos es un conjunto de opiniones que pueden brindar profesionales expertas en una disciplina, relacionadas al proyecto que se está ejecutando. El instrumento fue evaluado por tres jueces expertos. Una vez se contó con el concepto emitido por el experto se elaboraron los ajustes y producto de la validación se contó con el instrumento definitivo.

4. Se delimitó la población objeto del estudio, se enviaron invitaciones para participar y se realizó seguimiento de las invitaciones.

5. Se aplicó el instrumento y se realizó la sistematización de los datos, obteniendo los resultados generales y específicos por cada institución que nos permitió realizar la descripción y caracterización del clima escolar en instituciones educativas de primera infancia en sectores privados y públicos.

Resultados

Los resultados obtenidos están en función de las cinco categorías evaluadas en las instituciones públicas y privadas a los docentes de los niveles jardín, pre-jardín, transición, y ciclo básico, entendiéndose este como grado primero y segundo. La muestra fue en su mayoría proveniente del sector público, debido a que los colegios de este sector tuvieron mejor aceptación de la propuesta.

La primera categoría alude a Recursos y ambiente de trabajo, se enuncian temas sobre la planta física de la institución, materiales a los que se tiene acceso, reconocimientos y beneficios por los logros obtenidos, remuneración, calidad del servicio que se presta, fraternidad dentro de la institución, horarios y protocolos de seguridad en alimentación uso de juguetes, rutas, aseo, entre otros.

Es aquí donde se evidencia que dentro del clima organizacional es importante tener en cuenta el lugar de trabajo, ya que esto influye en el desarrollo de las labores a desempeñar. Los datos evidencian una mayor conformidad en cuanto a los recursos y ambiente en las instituciones de naturaleza privada (4,3), que en las públicas (3,5). Estos promedios nos muestran que la población de profesores de las instituciones públicas no se sienten muy conformes y su trabajo se ve afectado por la falta de recursos y ambientes propicios para el aprendizaje, aspecto en el cual los colegios privados demuestran una gran superioridad.

En la segunda categoría, dirigida a indagar por la percepción respecto a directivos y personal administrativo, se evalúan características como la comunicación asertiva entre los directivos y otros cargos, reconocimientos al trabajo y logros obtenidos con los niños, retroalimentación sobre evaluación, metas claras, promoción de la equidad, apoyo y conducción competente del jardín e implementación de normas. En esta categoría podemos evidenciar que la diferencia es significativa entre las instituciones públicas (2.9) y las privadas (4,3); obteniendo alrededor del doble del puntaje de las instituciones públicas, esto hace suponer que las instituciones de carácter público no cuentan con un apoyo constante y personalizado con cada uno de sus miembros de trabajo, lo que no sucede con las instituciones privadas.

Además, es importante mencionar que dentro del clima organizacional las relaciones con los directivos y personal administrativo son importantes para obtener una directriz clara de las metas, logros y propósitos de la institución, por esa razón esta categoría es una de las más importantes frente al desarrollo adecuado y producción del trabajo que se busque desarrollar.

Con respecto a la tercera categoría, en la cual se evalúan las características: apoyo entre los pares, metas similares, ambiente entre pares, calidad del trabajo, disfrute del trabajo, ayuda para el cumplimiento de las metas y bienestar personal. En la tercera categoría se busca evidenciar las relaciones interpersonales entre pares para aportar a las mismas metas, apoyo hacia el trabajo con los niños, tal como se señala en la gráfica, en las cifras no tienen una diferencia significativa, aunque nuevamente para las instituciones privadas es más alta la puntuación (4,5), y un promedio menor para las instituciones públicas(4,2), al mismo tiempo es muy importante mencionar que las relaciones interpersonales afectan la calidad del trabajo, si hay inconsistencias en el mismo el trabajo puede causar falta de dinamismo en las metas propuestas.

Respecto al cargo que desempeña, (grafica # 6) es donde, se evalúa la percepción que se tiene del desempeño en el cargo, funciones, responsabilidad, desempeño, formación, autonomía, planeaciones, es en esta categoría donde los docentes evidencian sus conocimientos, y sensaciones frente al cargo que desempeña, esta categoría cobra relevancia, ya que permite que el trabajo que se desempeñe tenga una excelente retroalimentación, reconocimiento y demás. Al respecto ambos tipos de institución presentan puntuaciones muy cercanas (publicas 4,7 y privadas 4,8), ambas altas lo que permite señalar la importancia que los maestros dan a su desempeño en relación con el clima que se vive en la institución.

Finalmente se encuentra la categoría relacionada con el trabajo que desempeña con los niños y niñas, en esta categoría se asocian ítems como rutinas, calidad del tiempo, disponibilidad, seguimiento y monitoreo, acompañamiento, orientación en hábitos, relaciones con los niños. Los resultados en esta categoría no se distancian entre las instituciones privadas y públicas; para las primeras el promedio (4.9) y las públicas (4.5), además en esta categoría ambas instituciones obtuvieron el puntaje más alta que en las anteriores, observando la puntuación más alta en instituciones privadas.

Conclusión

La investigación permitió conocer la importancia de la temática en instituciones educativas dedicadas a la infancia y su incidencia en el ser y el hacer de toda la comunidad educativa; Para éste caso en particular fue importante conocer la percepción del docente a través del diseño y consolidación de un instrumento y su influencia en el clima escolar.

El instrumento permitió analizar información acorde a las cinco categorías (recursos y ambientes de trabajo, directivos y personal administrativo, relación con mis compañeros de trabajo, respeto al cargo que desempeña, con relación al trabajo que desempeña con niños y niñas), para tomar acciones sobre los resultados, logrando de

esta forma mejorar en los aspectos que muestran debilidades, para así propender por un clima organizacional adecuado.

De ésta manera el clima organizacional se concibe como un factor decisivo dentro de las instituciones educativas privadas y públicas para obtener una atmósfera que potencie el desarrollo efectivo, autónomo, agradable en los diferentes aspectos que se encuentran como lo son recursos de trabajo, relaciones interpersonales con pares, administrativos, estudiantes, las relaciones ante el cargo que se desempeña. Es importante mencionar que el clima organizacional influye en el desarrollo de las labores de trabajo y por consiguiente el desarrollo de las personas que están alrededor del mismo.

Los referentes teóricos destacan que abordar el clima organizacional es de gran importancia, puesto que afecta la dinámica de las instituciones; acorde a lo planteado por los autores se puede concluir que incide en el conjunto relaciones interpersonales, acontecimientos, comunicaciones, comportamientos, que convergen en un contexto y se convirtiéndose en factores determinantes para caracterizar y definir la atmósfera de una organización.

Se hace evidente que uno de los elementos que mencionan los docentes como factor que influye en la percepción negativa frente al clima, son los materiales de apoyo al trabajo en las instituciones, principalmente en las públicas, aludiendo que son muy pocos; lo cual desfavorece los procesos pedagógicos y por ende disminuye las experiencias educativas significativas para los niños.

De otra parte, hablan de propender por un mayor trabajo en conjunto entre directivas y profesores, donde las relaciones que se den, sean de confianza, apoyo y comunicación, favoreciendo un buen funcionamiento de la institución, un buen manejo de los problemas y de esta manera brindar seguridad y calidad de los procesos propios de la institución tanto en manejos directivos, como los directamente relacionados con lo académico.

Es esencial que los educadores dedicados a la administración y dirección de instituciones educativas enfocadas a la educación inicial y preescolar cuenten con herramientas que permitan crecimiento en el que hacer educativo y gerencial. Es prioritario iniciar gestiones directivas que permitan generar conocimiento, tomar decisiones asertivas y mejorar la condición o calidad de vida de todos los miembros que componen la comunidad educativa.

Bibliografía

Beltran Llera y J.A Bueno Álvarez (1995). Psicología de la educación. Barcelona: Boixareu Universitaria.

Camargo, M. (2005). Las relaciones escolares en el jardín infantil jugar para aprender: análisis del clima escolar. Universidad de la Sabana. Colombia

Cuervo, A. (1993) El Papel de la Empresa en la Competitividad, Papeles de Distinción, Definition and Recognition, Journal of Management Studies, vol. 24, Iss. 4, p. 347

Garran, N. (2004). Clima escolar. Revista digital. Investigación y Educación. ISSN 1969-7208. Revista 7. Vol 3.

Gobierno Vasco (2002). Educación para la convivencia y la paz en los centros escolares de la comunidad autónoma del país vasco. España.

Gutierrez, M. V. (2008) Batería de instrumentos para la evaluación del clima escolar en escuelas primarias. INEE, Mexico.

Hall, R. (1996). Organizaciones: Estructura, proceso y resultados. Segunda Edición. Mexico, D.F.

Kurt, Lewin. (1973) Dinámica de la personalidad. Madrid: Morata.

Lengnick-Hall, C. A. (1993) Strategic Human Resources Review, vol. 13, Iss. 3, Julio, páginas 454-470.

Méndez, C. (2004). Clima Organizacional en Colombia El IMOC: Un Método de análisis para su intervención. Centro Editorial Universidad del Rosario. Colección Lecciones. Facultad de Administración.

Mota, I. J. (1998) Estrategias de empresas y recursos humanos una visión dinámica de la empresa.

Moos, R. y Trickett, E. (1979). Evaluating Educational Environments: Procedures, Measures, Findings and Policy implications. San Francisco. Jossey Bass.

Prado, D; Ramírez, M. y Ortiz, M. (2010). Adaptación y Validación de la Escala del Clima Social Escolar. Revista electrónica actualidades investigativas en educación. Vol 10. No 2. Universidad de Costa Rica.

Rodriguez, G. N. (2004) El clima escolar. Revista Digital "Investigación y Educación" 7,3 Marzo.

Valdes, H. Coord y Cols (2008). Segundo informe de estudio regional comparativo y explicativo. UNESCO. Equipo Ilice. Santiago de Chile.

Valenzuela, A. (2000). El Clima Organizacional De Unidades Educativas Y La Puesta En Marcha De La Reforma Educativa. Chile

Valle, R. (1995). Gestion Estrategica de Recursos Humanos. Estados Unidos. Addison Wesley Iberoamericana.

Xiaofu, Pan & Qiwen, Quin (2007). An Analysis of the Relation between Secondary School Organizational Climate and Teacher Job Satisfaction. En Chinese Education and Society, V. 40 N.5 p.65-77 Sep-Oct 2007.