

CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE EL INTERACCIONISMO SIMBÓLICO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Vitola Blanco, Nayib de Jesús 1 Zapata Arce, Fabian Alexis 2

RESUMEN

Esta investigación propuso mejorar el clima organizacional en las Instituciones Educativas de la ciudad de Barranquilla, mediante una propuesta pedagógica desde el interaccionismo simbólico. El objetivo general fue; diseñar una propuesta pedagógica que permita fortalecer el clima organizacional en Instituciones Educativas de Barranquilla mediada por principios del interaccionismo simbólico. Su metodológico se circunscribe en un paradigma racionalista crítico, bajo una investigación mixta. La ruta de investigación está organizada en tres fases: una teórica, otra de naturaleza empírica y la tercera de naturaleza propositiva, ellas definen los componentes teóricos y operativos que deben considerarse en una propuesta pedagógica. Los resultados arrojaron que los docentes ven con interés la existencia de una mayor participación de los padres de familia en actividades que se organicen y se dirijan hacia el bien de la institución, donde todos reciban un trato justo y equitativo al momento de la toma de decisiones organizacionales, por lo cual es necesario para mejorar el clima organizacional que la institución reconozca el esfuerzo de los docentes, y mejorar la escucha institucional y promover actividades que fortalezcan el bienestar y la unión del equipo que permitan expresar ideas, sugerencias y preocupaciones sin temor a represalias.

Palabras Claves: *Clima organizacional, propuesta pedagógica, interaccionismo simbólico*

ORGANIZATIONAL CLIMATE FROM SYMBOLIC INTERACTIONISM IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

ABSTRACT

This research aimed to improve the organizational climate in Educational Institutions in the city of Barranquilla through a pedagogical proposal based on symbolic interactionism. The general objective was to design a pedagogical proposal that strengthens the organizational climate in Educational Institutions in Barranquilla, guided by the principles of symbolic interactionism. The methodology is framed within a critical rationalist paradigm, under a mixed-methods research approach. The research path is organized into three phases: a theoretical phase, an empirical phase, and a propositional phase, which define the theoretical and operational components that should be considered in a pedagogical proposal. The results showed that teachers are interested in greater parental participation in activities organized and directed towards the benefit of the institution, where everyone receives fair and equitable treatment at the time of organizational decision-making, which makes it necessary to improve the organizational climate by having the institution recognize the effort of the teachers, improve institutional listening, and promote activities that strengthen the wellbeing and unity of the team, allowing for the expression of ideas, suggestions, and concerns without fear of retaliation.

Keywords: *Organizational climate, pedagogical proposal, symbolic interactionism*

¹ Lic en cultura física, recreación y deportes faza462@gmail.com

² <https://orcid.org/0009-0007-6528-165X> faza462@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones tienen una función administrativa que ha sido impactada por los avances e innovaciones de la sociedad, donde su estabilidad requiere de una supervisión permanente de los procesos organizacionales, en la búsqueda por mantener un clima estable que permita el logro de objetivos y metas planificadas. Lo enunciado representa un hecho que debe ser asumido por las instituciones educativas, cuya función social es mantener el equilibrio en su clima organizacional, de forma participativa con el fin único de controlar la productividad académica desde los equipos de trabajo.

Sobre el tema refiere Alvarado (2015) que el clima organizacional comprende la suma de las percepciones, donde se describe el grado de satisfacción de las personas en su medio laboral desarrollado en el trabajo cotidiano. En otro orden de ideas Piñeros Suárez (2021), plantea que los miembros de la comunidad escolar, son agentes activos libres de interpretar, negociar y resignificar su propia realidad organizativa, el cual debe estar configurado por la calidad de la comunicación simbólica y la convivencia, lo que impacta en la pertenencia institucional, respeto mutuo y la cohesión.

Tomando en cuenta los planteamientos anteriores, la UNESCO (2021), afirma que un entorno escolar enriquecedor debe permitir procesos de enseñanza colaborativos, creatividad y seguridad emocional, conducentes a una atmósfera relajada y atrayente que permita desplegar en sus miembros la creatividad, colaboración y que se sienta libre de aprender sin temor a cometer errores.

No obstante, para el estudio del clima organizacional, estos planteamientos invitan a mirarlo no solo como un contexto físico, sino también como una trama simbólica centrada en la comunicación, empatía, redes relacionales y participación colectiva, lo cual configura un ambiente propicio para el aprendizaje. y la convivencia escolar, bajo el interaccionismo simbólico, donde los significados compartidos e interacción simbólica fortalezcan la pertenencia, respeto y confianza entre los miembros de la comunidad.

Al abordar el interaccionismo simbólico Blumer (2011), lo refiere como el desarrollado en ámbitos educativos, donde se plantea que los significados compartidos a través del diálogo, gestos y los símbolos constituyen la base de las relaciones institucionales. Por otra parte, el interaccionismo simbólico se centra en el tema humano y edifica el mundo social a partir de la conciencia y la agencia humana, donde ha servido de mucho para las investigaciones científicas en el ámbito de las ciencias sociales. Ya que a partir del interaccionismo simbólico podemos contar con un conjunto de elementos básicos para una teoría de los movimientos sociales, siendo el principal elemento la libertad de la conciencia navegando en la interacción social .

Agregando otra visión a lo señalado, Sandoval (2014), indica que convivir socialmente dentro de una institución educativa, genera un núcleo del trabajo pedagógico sustentado en experiencias y vivencias del capital cultural de quienes conforman dicho contexto educativo; docentes, directivos, estudiantes, personal de servicio, técnico administrativo y comunidad de padres y representante en general, de allí que vivir y convivir supone el respeto a las ideas y sentimientos de los demás, la tolerancia frente a las diferencias, aceptación y valoración de la diversidad, solidaridad, reciprocidad, así como la cooperación mutua en función de objetivos comunes”.

Lo expuesto, permite referirse a las instituciones educativas como microsistemas, donde interactúan factores que dan sentido a la organización en atención a lo dicho según Caligiore y Díaz (2003), al estudiar el clima organizacional en instituciones educativas es importante lograr identificar áreas de oportunidad, las cuales se traducen en insumos estratégicos para incrementar el nivel de productividad y desempeño docente, puesto que fomentar condiciones laborales óptimas a los usuarios de la educación en el país, ello contribuye al buen funcionamiento del sistema escolar, logrando alcanzar las metas académicas en materia de calidad en los servicios académicos y administrativos.

En Colombia según el informe anterior, se destacan problemáticas que directa e indirectamente afectan el clima organizacional de las instituciones educativas, entre ellos tenemos: falta de recursos, al enfrentar las instituciones educativas limitaciones en recursos financieros, materiales y tecnológicos, ello genera tensiones entre el personal docente y administrativo debido a la falta de herramientas adecuadas para realizar su trabajo. A esto se suma la falta de reconocimiento y desarrollo profesional, lo que se traduce en falta de oportunidades para el desarrollo profesional y escasez de reconocimiento por el trabajo realizado, ello por supuesto pueden llevar a la insatisfacción laboral a un ambiente desmotivador.

Otro factor visualizado, tiene que ver con jerarquías rígidas y falta de participación, por ello al ser estas estructuras jerárquicas muy rígidas, limitan la participación activa y la toma de decisiones por parte de los docentes y el personal, esto puede generar un ambiente de desconfianza y falta de empoderamiento.

Por último se tienen dificultades para la Integración de la tecnología: en la era digital en algunas instituciones de Colombia, ya que la integración de la tecnología en la educación, es esencial para generar un buen clima organizacional, y hoy día se observa en algunas regiones del país, las dificultades para acceder y adoptar la tecnología, lo que puede generar frustración y obstaculizar la enseñanza y el aprendizaje.

En base a lo dicho en departamento del Atlántico, específicamente en Barranquilla, es necesario mencionar que algunas Instituciones Educativas debido al

crecimiento continuo de la población estudiantil y las nuevas políticas educativas vienen enfrentando muchos retos, en cuanto a la constante capacitación y motivación de su personal, al cambiar las exigencias del sistema educativo, y por ello se requiere estar al nivel para responder a las expectativas de las comunidades educativas, donde por lo general existen dificultades visualizadas en la falta de canales de comunicación efectivos, que permita que todas las partes en este caso docentes, directivos docentes, estudiantes y padres de familia, estén informados en tiempo real sobre los problemas que pudiesen existir en ellas.

Por todo lo anterior, se realiza este proceso investigativo en las Instituciones Educativas de Barranquilla, con el propósito de analizar el clima organizacional reinante en ellas y diseñar una propuesta pedagógica basada en el interaccionismo simbólico que responda a las necesidades planteadas, para ello se debe tomar en cuenta datos de gran importancia sobre cómo afecta el clima laboral, relaciones interpersonales, así como la motivación y percepción entre estos factores de gran importancia para que las Instituciones educativas de esta región encuentren la mejora de estos procesos. Centrado en el objetivo general: diseñar una propuesta pedagógica que permita fortalecer el clima organizacional en las Instituciones Educativas de Barranquilla, mediada por los principios del interaccionismo simbólico para mejorar las relaciones sociales y de comunicación entre sus miembros.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La presente sesión hace énfasis en aspectos conceptuales sobre los cuales se fundamenta el artículo científico titulado: clima organizacional desde el interaccionismo simbólico en instituciones educativas. En el mismo se presentan criterios sobre las categorías: clima organizacional e interaccionismo simbólico.

Clima organizacional: el clima organizacional según Domínguez y Mesanz (2002), es visto como el conjunto de percepciones de los diferentes miembros o grupos sobre el funcionamiento y dinámica de la organización, donde se generan actitudes, creencias, formas de pensar y actuar, las cuales confluyen en las relaciones de sus miembros y en su participación, así como el de grado de responsabilidad y compromiso.

En otro orden de ideas, Domínguez y Mesanz (2002), definen el clima organizacional como el ambiente interno de una empresa, el cual consta de un conjunto de características que son percibidas por sus miembros y las cuales describen y distinguen a la misma de otras organizaciones. Dicho clima es relativamente duradero en el transcurso del tiempo, a la vez tiene influencia sobre las personas dentro de ella.

Sobre la base de las definiciones expuestas por los autores citados, se deduce que el clima organizacional es un medio de percepción de los diferentes atributos

que caracterizan a una institución o empresa. haciéndose observancia que la toma de decisiones está limitada ya que la mayoría de las veces el grupo trabaja con rapidez, pero no hay satisfacción por la labor realizada debido al comportamiento o estilo que demuestre el gerente en el desempeño de sus funciones.

2.1 Características del clima organizacional.

En atención a ello Brunet (2011), presenta las características propias del clima organizacional, las cuales constituyen la configuración de una organización y la manera como su personal puede construir su personalidad e influir en los demás individuos en su respectiva labor y la forma de comportarse, además es un componente multidimensional de elementos. Entre estas características Taguiri (2015) citan las siguientes:

El clima dentro de una organización también puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección.

El clima es una configuración particular de variables situacionales, sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.

El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular.

El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.

El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.

En atención a los tipos de clima organizacional, Brunet (2011), establece que en la organización se dan dos tipos de clima organizacional y destaca los autoritarios, que se relacionan con el autoritario paternalista, y participativo constituido por el sistema participativo consultivo y el de grupo:

Tipo autoritario: el cual se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el ambiente que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes. donde el tipo autoritario se subdivide en explotador, sistema autoritarismo paternalista, el sistema participativo consultivo y sistema participativo en grupo.

No obstante el estilo autoritario para Welter, Freeman y Gilbert (2002), sólo debe usarse con suma cautela en aquellos casos en que resulte absolutamente

imprescindible. El valor de este tipo de gerente es cuestionable, porque tiende a fomentar la dependencia de los miembros del grupo, obviando las oportunidades para el aprendizaje, la cooperación, el trabajo en equipo, la confianza, el consenso, el control, así como la consulta sobre los aprendizajes y círculos de estudio. Bajo ese marco de ideas, Brunet (2011), refiere que el tipo de clima organizacional autoritario, se subdivide en el autoritario paternalista. el cual se describe de la siguiente manera.

Clima autoritario paternalista: se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control, cabe destacar que en este clima organizacional la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado

Koontz y Weihrich (2004), destacan que, bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de los empleados, éstos tienen la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado. Por otro lado, destaca Robbins (2008), que en un clima autoritario paternalista, las interacciones entre los superiores y subordinados se establecen con condescendencia por parte de los superiores, con precaución por parte de los subordinados.

En el estilo autoritario paternalista, según Chiavenato (2009), se aplica un modelo que desea sinceramente el bienestar de los miembros del grupo y sus lazos laborales están motivados por un verdadero sentimiento de cariño, donde los gerentes tratan a los miembros de la organización como los padres tratan a sus hijos, o más bien como los padres sobre protectores los tratan, la gerencia los cuida, los protege, quita todos los obstáculos de su camino, hace cosas para ellos, les dice que no se preocupen porque ya han resuelto todo para ellos.

Tipo de clima participativo: este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en él, la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar. En concordancia a ello Butrón (2004), refiere que un clima participativo se goza de completa libertad para las decisiones del grupo, no es necesario dar instrucciones permanentes ni solicitar continuamente cooperación. por lo tanto los distintos grupos de trabajo participan activamente por su propia iniciativa, las metas se alcanzan bajo un ambiente de participación colectiva donde cada uno emite su opinión y asume las responsabilidades que le compete. Este tipo de clima organizacional se subdivide en sistema participativo consultivo y sistema participativo en grupo, los cuales describe de la siguiente manera.

Sistema participativo consultivo: se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les permite a los empleados tomar decisiones específicas, con lo que se busca satisfacer necesidades de estima, así mismo

existe interacción entre ambas partes con presencia de delegación, no obstante esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar. De la misma manera en este tipo de sistema según Robbins (2008), la dirección tiene confianza en sus empleados, al permitirles tomar decisiones mediante una comunicación de tipo ascendente, también existe interacción de tipo superior y subordinado, y los aspectos de control se delegan de arriba hacia abajo con un sentimiento de responsabilidad.

Sistema participativo en grupo: aquí existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles y la comunicación fluye de forma vertical, horizontal, así como ascendente y descendente. El punto de motivación es la participación, la cual se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo entre supervisor y supervisado, basándose en la amistad, compromiso, cooperación, y responsabilidades compartidas, así como el trabajo en equipo y la toma de decisiones por consenso.

2.2 Interaccionismo Simbólico:

El interaccionismo simbólico se utiliza para designar una visión particular sobre la naturaleza del mundo social, el cual para Blumer (2011), es un enfoque donde buscamos dar respuesta de las realidades sociales, dependiendo del contexto a través de las interacciones de las personas y teniendo en cuenta el punto de vista de cada quien bajo un símbolo en común. Es de observar que mediante el mismo, la sociedad interactúa por naturaleza de cada quien, de acuerdo al interés que cada persona tiene de concepto particular de algo llamado símbolo, lo que puede tener un significado para ella para otro ser humano.

En otro orden de ideas, Reynoso (2020), refiere que el interaccionismo simbólico es abordado de diferentes maneras, al decir que los símbolos son por lo general palabras las cuales hacen posible el pensamiento humano. Afirmando que si esto es llevado al ámbito educativo. en especial a las instituciones donde uno de sus objetivos es la formación integral de los seres humanos en la obtención de buenos resultados académicos.

2.2.1 Principios básicos del interaccionismo simbólico

La capacidad de pensamiento está modelada por la interacción social de las personas que aprenden los significados y los símbolos, lo que les permiten ejercer su capacidad de pensamiento distintivamente humana.

Los significados y los símbolos permiten a las personas actuar e interactuar de una manera distintivamente humana, para ser capaces de modificar o alterar los significados y símbolos que usan en la acción e interacción sobre la base de su interpretación de la situación.

Las personas son capaces de introducir estas modificaciones y alteraciones debido en parte a su capacidad para interactuar consigo mismas, lo que les permite examinar los posibles cursos de acción, valorando así sus ventajas y desventajas relativas para luego elegir uno.

El interaccionismo simbólico parte de la premisa según la cual la acción social es elaborada por un agente que opera a través de un proceso donde advierte, interpreta y valora las cosas, elaborando un plan de acción premeditado.

El interaccionismo simbólico, entre sus principios se basa en premisas que conducen necesariamente al desarrollo de un esquema analítico, muy característico de la sociedad ante el comportamiento humano.

3. METODOLOGÍA

El sistema metodológico desarrollado en este estudio se orienta en un enfoque mixto. el cual permite una integración sistemática de los métodos cuantitativos y cualitativos para comprender la complejidad del clima organizacional escolar y las dinámicas de interacción simbólica que lo configuran. De acuerdo con Creswell y Clark (2018), los métodos mixtos combinan las fortalezas de ambos enfoques y establecen procedimientos de análisis de datos cuantitativos y cualitativos, con el fin de garantizar una interpretación rigurosa, sistemática y coherente con el enfoque epistemológico racionalista-

En cuanto al paradigma de la investigación se utilizó el racionalista crítico, debido a su capacidad para analizar la realidad educativa. no solo desde una perspectiva descriptiva, sino también transformadora. A lo cual Habermas (1987), la investigación bajo el paradigma racionalista crítico, busca cuestionar y reconstruir las prácticas sociales con el fin de generar procesos emancipadores que permitan mejorar las condiciones de interacción y convivencia.

Para la recolección de datos, en el caso de esta investigación, se utilizaron instrumentos cuantitativos que facilitan identificar tendencias y percepciones generales sobre la convivencia y la comunicación; y por otra parte se utilizaron instrumentos cualitativos los cuales permiten comprender los significados construidos por los actores educativos con el fin de analizar la realidad educativa desde múltiples niveles: estructural, subjetivo y relacional.

El instrumento utilizado fue la encuesta, instrumento que busca describir comportamientos, características, opiniones y actitudes de una muestra de estudiantes, para recopilar información que permiten analizarlos estadísticamente para describir tendencias sobre las respuestas y responder a las preguntas formuladas. Así mismo se tiene la entrevista para los docentes, la cual posibilita categorizar, sintetizar y evaluar la información contenida, mediante tendencias

significativas, proporcionando una visión integral para sustentar esta investigación. Mediante los cuales es posible identificar patrones cuantificables como significados emergentes relacionados con la convivencia, trato, comunicación y las relaciones simbólicas dentro del entorno escolar.

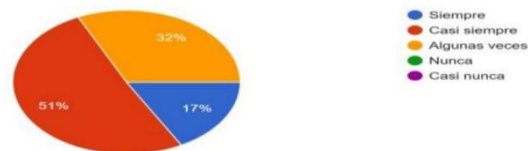
En tal sentido tomando cuenta la recolección de información intencionada, como característica en la investigación de tipo cualitativo, se seleccionaron 100 estudiantes de educación básica secundaria y media vocacional, así como 6 docentes de la institución para aplicar las técnicas e instrumentos enunciados. Actores fundamentales para el suministro de la información pertinente en busca de fortalecer los procesos de enseñanza aprendizaje, hacia el fortalecimiento del clima organizacional a través de interaccionismo simbólico.

4. ANALISIS DE LA INFORMACION

4.1 Resultados del Análisis de la Encuesta Dirigida a Estudiantes

Ítem 1. Trabajo colaborativo

5. ¿Los docentes fomentan el trabajo colaborativo?
100 respuestas

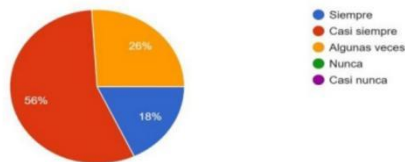


La grafica 1 representa la percepción de los estudiantes respecto a si los docentes fomentan el trabajo colaborativo en el aula. Los hallazgos muestran que la mayor proporción de respuestas se concentra en la categoría “casi siempre”, con 51 % de los estudiantes indicando que los docentes promueven con frecuencia actividades cooperativas. A esta tendencia se suma un 17 % que respondió “siempre”, lo que sugiere que más de la mitad de los estudiantes (68 %) perciben un liderazgo docente orientado hacia prácticas colaborativas, coherentes con modelos pedagógicos participativos y con la dimensión de interacción social dentro del clima organizacional escolar.

Además, un 32 % de los estudiantes afirma que “algunas veces” se fomenta el trabajo colaborativo. Este 32 % evidencia que aún existen inconsistencias en la aplicación sistemática de estrategias colaborativas dentro de las prácticas pedagógicas. En general, los resultados reflejan que, aunque el trabajo colaborativo es una práctica presente y valorada por una parte significativa del estudiantado, todavía es necesario fortalecer su implementación para lograr mayor coherencia, frecuencia y pertinencia pedagógica en todas las aulas.

Item 2. Promoción de diálogo

6. ¿Se promueve el diálogo para resolver conflictos?
100 respuestas

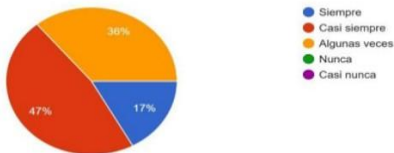


La figura 2 representa la percepción de los estudiantes respecto a si en la institución se promueve el diálogo para la resolución de conflictos. La mayoría de los encuestados considera que esta práctica sí se fomenta con frecuencia, pues el 56 % respondió “casi siempre”, mientras que un 18

% indicó “siempre”. Esto significa que 64 % de los estudiantes reconoce la existencia de espacios y estrategias de diálogo orientados a la mediación y resolución pacífica de situaciones conflictivas, lo que evidencia un avance positivo en la gestión comunicativa y relacional dentro del clima organizacional escolar. Sin embargo, un 26 % afirma que este fomento del diálogo ocurre “algunas veces”, y un 1 % lo percibe de forma mínima. Estas cifras reflejan que, aunque las prácticas de mediación dialogada están presentes, aún no se aplican de manera totalmente sistemática ni uniforme en todos los contextos escolares.

Item 3. Liderazgo positivo

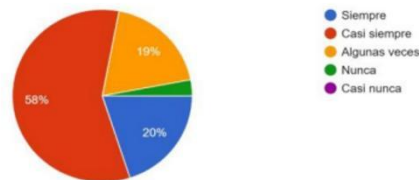
8. ¿Los docentes muestran liderazgo positivo en el aula?
100 respuestas



La figura 3 muestra la percepción de los estudiantes respecto al liderazgo positivo ejercido por los docentes en el aula. Los resultados evidencian que el 36 % de los estudiantes considera que los docentes “casi siempre” demuestran un liderazgo positivo, mientras que un 17 % afirma que “siempre” lo hacen. Esto indica que 53 % de los encuestados reconoce prácticas docentes basadas en acompañamiento, orientación efectiva, comunicación respetuosa y manejo adecuado del grupo, lo que refleja un clima pedagógico favorable para el aprendizaje y la convivencia escolar. Sin embargo, un 47 % de los estudiantes señala que este liderazgo se evidencia solo “algunas veces”, lo cual indica que, aunque existe una presencia significativa de comportamientos de liderazgo positivo, todavía no se manifiestan de manera totalmente constante ni uniforme entre todos los docentes. Un porcentaje mínimo (1 %) percibe este liderazgo de forma casi inexistente.

Items 4. Trato entre docentes y estudiantes

9- Dimensión: Relaciones interpersonales. ¿El trato entre docentes y estudiantes es respetuoso?
100 respuestas

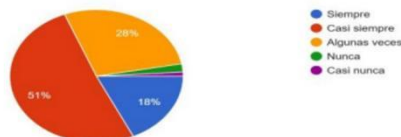


La figura 4 representa la percepción de los estudiantes sobre si el trato entre docentes y estudiantes es respetuoso, dentro de la dimensión de relaciones interpersonales. Los resultados indican que la mayoría de los encuestados percibe un ambiente respetuoso, ya que el 58 % respondió “casi siempre” y un 20 % afirmó “siempre”. En conjunto, 78 % de los estudiantes considera que las interacciones con los docentes se caracterizan por el respeto, la cordialidad y el reconocimiento mutuo, lo cual favorece un clima organizacional positivo y relaciones pedagógicas más saludables.

No obstante, un 19 % de los estudiantes manifestó que el trato respetuoso ocurre “algunas veces”, lo que evidencia variaciones en la manera como se gestionan las interacciones en el aula. Asimismo, un 3 % reportó “nunca”, reflejando la existencia de casos aislados donde las relaciones pueden ser tensas o inadecuadas. En síntesis, aunque prevalece una percepción positiva del trato docente-estudiante, los resultados indican la necesidad de fortalecer prácticas comunicativas, estrategias de convivencia y procesos formativos que garanticen un trato respetuoso y coherente en todos los escenarios educativos.

Ítems 5. Ambiente de aprendizaje

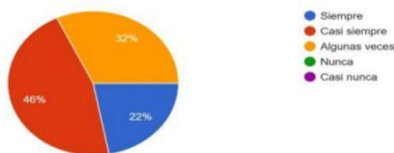
11- Dimensión: Ambiente de aprendizaje. ¿El aula es un espacio agradable para aprender?
100 respuestas



La gráfica 5 evidencia la percepción de los estudiantes respecto a si el aula constituye un espacio agradable para aprender, mostrando una tendencia mayoritariamente positiva, aunque con matices significativos. El 51% de los encuestados considero que el aula es un lugar agradable “casi siempre”, mientras que un 18% afirma que “siempre” lo es; en conjunto, este 69% refleja que la mayoría reconoce condiciones favorables para el aprendizaje. pero, un 28% manifiesta que esta experiencia solo ocurre “algunas veces”, lo que indica variabilidad en el ambiente de aula y sugiere que factores como la convivencia, la comunicación o la dinámica pedagógica pueden influir en sus percepciones. Además, un 3% expresa percepciones negativas (“casi nunca” o “nunca”), aspecto que, aunque minoritario, evidencia la necesidad de atención institucional.

Ítems 7. Aplicación de valores

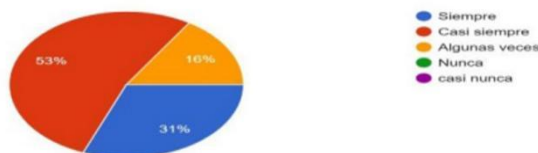
17- Dimensión: Cultura y valores educativos. ¿En el colegio se practican valores como el respeto y la inclusión?
100 respuestas



La figura 7 representa la percepción de los estudiantes sobre la cultura y los valores como el respeto y la inclusión en la IED, donde el 22% respondió que siempre, el 46% casi siempre y el 32% algunas veces, con estos hallazgos es necesario reforzar esta dimensión con miras a mejorar el clima escolar.

Ítems 8. Pertinencia institucional

18. ¿Te sientes orgulloso de pertenecer a la institución?
100 respuestas



La figura 8 representa el sentido de pertenencia de los estudiantes en hacer parte de la institución, donde el 31% respondió siempre, el 53% Casi siempre y el 16% algunas veces, este hallazgo evidencia que existe un grupo de estudiantes inconforme en la institución.

4.2 Resultados del análisis de entrevista a docentes

Como parte del proceso de interpretación de resultados del estudio relacionado con; clima organizacional desde el interaccionismo simbólico en instituciones educativas de Barranquilla Colombia. Este fue diseñado con el propósito de conocer las percepciones, prácticas y experiencias de los docentes frente a los fenómenos estudiados dentro de la investigación, donde se presentan criterios teóricos sobre el guion de entrevista de las categorías que conforman la investigación, las cuales surgieron durante la entrevista aplicada a los seis (6) docentes, tomando en cuenta las siguientes preguntas como se evidencia seguidamente.

Pregunta 1. ¿Cómo describiría el clima organizacional actual de la institución?

En atención a la descriptiva de la entrevista realizada a los seis (6) docentes, en torno a la interrogante ¿cómo describiría el clima organizacional actual de la institución?. En atención a esta categoría, ellos expresaron la existencia de un clima variado, observándose cierto compromiso y trabajo en equipo, pero

también existen tensiones por la sobrecarga y falta de recursos, pero a pesar de ello, aun predomina el deseo de mejorar el sentido de comunidad. Por otra parte, refirieron que el clima organizacional es bueno, donde los diferentes estamentos de la institución cumplen con su rol y todos estamos dispuestos a colaborar.

Así mismo manifestaron la existencia de un clima estable pero con retos, lo que indica que se percibe compromiso y vocación, aunque hay desgaste emocional por las condiciones del entorno, pero a pesar de ello hay buenas intenciones y disposición al cambio en algunos detalles en la parte comunicativa, situación que en la organización posibilita obtener información pertinente y confiable sobre los elementos que conforman la experiencia docente, su interacción con el contexto institucional y los procesos pedagógicos que se desarrollaron

Pregunta 2. ¿Qué factores considera que influyen positiva o negativamente en la convivencia escolar?

En atención a la descriptiva de la entrevista realizada a los seis (6) docentes, en torno a la interrogante ¿Qué factores considera que influyen positiva o negativamente en la convivencia escolar?. En atención a esta categoría, ellos expresaron que al existir motivación escolar en la organización institucional inciden positivamente en el clima organizacional, al general acciones que influyen de manera positiva en la empatía, los valores y el trabajo colaborativo. pero también puede influir negativamente en los problemas familiares, a causa de la violencia del entorno y la escasa comunicación en algunos casos.

En otro orden de ideas, en la convivencia escolar de la institución, influyen muchos factores, principalmente el entorno donde se desenvuelven. por estar formando en gran parte por jóvenes que viven en hogares disfuncionales, lo que influye en el comportamiento. Así mismo manifestaron los docentes que; las normas establecidas en el manual de convivencia es otro de los factores positivos porque están conformados por deberes, derechos y sanciones que permiten una buena convivencia, además de la tolerancia, cariño y comprensión, lo que por supuesto facilitan un buen clima escolar. permitiendo el respeto, la comunicación asertiva y la empatía fortaleciendo una buena educación en valores y trabajo en equipo.

En otro orden de atención al referirse a la influencia negativamente de la convivencia escolar en el clima organizacional, destaca de manera circunstancial el irrespeto, la mala comunicación, el egoísmo y el individualismo. ello indudablemente que afecta la convivencia, ocasionando problemas externos como la falta de recursos y conflictos familiares.

Pregunta 3. ¿Cómo evalúa la comunicación entre docentes, directivos y estudiantes?

En atención a la descriptiva de la entrevista realizada a los seis (6) docentes, en torno a la interrogante ¿Cómo evalúa la comunicación entre docentes, directivos y estudiantes?. En atención a esta categoría, ellos expresaron que la comunicación existente entre ellos, es funcional pero puede mejorar, si se toma en cuenta falta de espacios de diálogo más abiertos con los estudiantes que suele ser buena cuando se basa en confianza y respeto. enfatizando además que la comunicación con los demás docentes generalmente es buena demostrando compañerismo, al igual que con los directivos y con los estudiantes, aun cuando existe algunos problemáticos, pero siempre se pueden controlar.

En el mismo orden de ideas, otros docentes expresaron durante la entrevista, la existencia en la escuela de una comunicación respetuosa, aunque a veces poco fluida, y por ello se requiere más escucha y diálogo real con los estudiantes, bajo una cercanía y orientación, especialmente en momentos difíciles. Todo lo enunciado por ellos, permitirá mejorar los canales de comunicación para que sean más eficientes.

Pregunta 4.¿Qué papel juegan los valores y las normas institucionales en las interacciones cotidianas?

En atención a la descriptiva de la entrevista realizada a los seis (6) docentes, en torno a la interrogante ¿Qué papel juegan los valores y las normas institucionales en las interacciones cotidianas?. En relación a esta categoría, ellos expresaron que los valores y normas institucionales en las interacciones cotidianas, son primordiales por ser la base de una buena formación para la convivencia, al promover el respeto y la responsabilidad, necesarios para el refuerzo constante para mantenerse vigentes.

Así mismo destacan otros docentes, que los valores y las normas institucionales son el eje fundamental en las interacciones del quehacer cotidiano ya que permiten un acercamiento con respeto, por jugar un papel muy importante, al ser el eje central para tomar decisiones y por cumplir un papel orientador en el marco que guía las acciones y promueven el respeto mutuo. por lo cual cuando se viven con coherencia se fortalecen la convivencia en la vida diaria de la Comunidad educativa.

Pregunta 5.¿De qué manera el interaccionismo simbólico, entendido como la construcción de significados compartidos, puede contribuir a mejorar las relaciones institucionales?

En atención a la descriptiva de la entrevista realizada a los seis (6) docentes, en torno a la interrogante¿ De qué manera el interaccionismo simbólico, entendido como la construcción de significados compartidos, puede contribuir a mejorar las relaciones institucionales?.

En relación a esta categoría, ellos expresaron que el interaccionismo simbólico en la construcción de significados compartidos, ayuda a construir significados compartidos que fortalecen la comunicación y el sentido de pertenencia, al permitir ver al otro con empatía y comprensión, lo cual les ayuden a acercarnos más a dialogar, en medio del respeto, la tener más empatía y todo lo que contribuya a mejores ambientes laborales, al permitir a los docentes a ser empáticos y respetar las diferencias, ya que ello da sentido compartido a lo que hacemos y así mismo mejorar la forma como nos entendemos. Por lo tanto si todos valoramos los mismos símbolos y gestos, se fortalece la identidad y el trabajo conjunto, contribuyendo a mejorar las relaciones institucionales y la convivencia escolar

Pregunta 6 ¿Qué estrategias concretas implementaría para fortalecer la comunicación y el trabajo colaborativo?

En atención a la descriptiva de la entrevista realizada a los seis (6) docentes, en torno a la interrogante ¿ De qué manera el interaccionismo simbólico, entendido como la construcción de significados compartidos, puede contribuir a mejorar las relaciones institucionales?. En relación a esta categoría, ellos expresaron que los trabajos grupales o colaborativos, crean espacios de diálogo horizontal, proyectos interdisciplinarios y talleres de resolución pacífica de conflictos entre todos los actores, donde en ocasiones hay momentos de encuentros de todos en la mañana, porque a veces no logramos ver en la jornada diaria.

De igual modo la comunicación y el trabajo colaborativo, para varios docentes les ayuda a fortalecer el trabajo en equipos, al utilizar una comunicación asertiva en valores para promover espacios para el diálogo utilizando y fomentando encuentros pedagógicos participativos, proyectos conjuntos entre áreas y espacios de expresión estudiantil que promuevan el respeto y la confianza en la organización para así mejorar el clima organizacional. Por último expresaron que gestionar espacios regulares de encuentro entre docentes, estudiantes, padres y directivos, donde se escuchen opiniones, se compartan avances y se tomen decisiones conjuntas .

Pregunta 7 ¿Qué cambios considera necesarios para mejorar el clima organizacional de la institución?

En atención a la descriptiva de la entrevista realizada a los seis (6) docentes, en torno a la interrogante ¿ Qué cambios considera necesarios para mejorar el clima organizacional de la institución ?. En relación a esta categoría, ellos expresaron en primer lugar la necesidad de crear un reglamento de buenas acciones, con la finalidad de mejorar la comunicación interna, brindar apoyo emocional y promover mayor participación docente en las decisiones institucionales. Otros docentes ven con interés la existencia de una mayor participación de los Padres de familia en actividades que se organicen y se dirijan hacia el bien de la institución, donde

todos reciban un trato justo y equitativo al momento de la toma de decisiones organizacionales. Por ello es necesario para mejorar el clima organizacional de la institución, reconocer más el esfuerzo docente, mejorar la escucha institucional y promover actividades que fortalezcan el bienestar y la unión del equipo, haciéndose énfasis en una planeación adecuada y la gestión asertiva de los canales formales e informales de la comunicación que permitan expresar ideas, sugerencias y preocupaciones sin temor a represalias

5. CONCLUSIONES

Después del análisis de los resultados, se plantearon las conclusiones generales de esta investigación enmarcadas en los objetivos trazados, en este sentido, los hallazgos permiten reconocer que transformar el clima organizacional requiere comprender el papel de las interacciones diarias, de acuerdo a los significados compartidos y las percepciones mutuas que se construyen en la institución. Lo cual por supuesto demuestra ser una vía humanizadora para mejorar la dinámica institucional, integrando elementos simbólicos, comunicativos y relacionales que potencian el trabajo colaborativo y la convivencia escolar.

En cuanto a caracterizar los factores del clima organizacional que afectan la institución, el diagnóstico realizado mediante el cuestionario aplicado a los estudiantes permitió identificar fortalezas y debilidades relacionadas con la comunicación, el liderazgo, la participación y las relaciones interpersonales. Aun cuando se evidenció un sentido de pertenencia y disposición al trabajo conjunto, también se encontraron fallas en los canales de comunicación, la toma de decisiones y algunos vínculos entre los actores.

6. REFERENCIAS

- Alvarado Otoniel (2015). Gestión educativa: Centros de formación y clima organizacional. Editorial: Fondo Editorial Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú
- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones (2.^a ed.). Noveduc Causa. 14(1), 109128.
- Butrón (2004). Clima participativo y gestión escolar Editorial: Editorial Universitaria U.N.M.S.M. Fondo Editorial. Perú.
- Caligiore I & Díaz J.(2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Facultad de Medicina de la Universidad de los Andes. Publicado como artículo de investigación exhaustiva en la revista Med,ULA). **Editorial** Universidad de los Andes (ULA) Venezuela.
- Creswell, J. W. & Plano Clark V.(2018). Diseño y desarrollo de investigación de métodos mixtos. Editorial: SAGE Publications. 4^a Edición. Estados Unidos

Chiavenato Idalberto (2004). Comportamiento Organizacional. **Editorial:** McGraw-Hill Interamericana. México.

Domínguez G. & Mesanz M (2002). Manual de organización de instituciones educativas. Editorial Escuela Española. España. Madrid.

Freeman R. & Gilber D (2010). Ética Empresarial: Un enfoque estratégico gerencial. Editorial: Prentice Hall .Pearson Education. Estados Unidos. Nueva Jersey.

Habermas Jürgen (1987). Teoría de la acción comunicativa. Editorial Taurus España. Madrid.

Hernández, S. y Mendoza, T. (2020). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill Education.

Hernández Roberto, Fernández Carlos y Baptista María (2018) . Metodología de la Investigación.

Editorial: McGraw-Hill. 7ma Edición. México.

Koontz H. & Weihrich H (2004). Administración: Una perspectiva global. Editorial: McGraw-Hill Interamericana. 12ª edición. México.

Piñeros Suárez N (2021). Comunicación simbólica y la convivencia: una mirada desde la escuela. Editorial: Universidad Santo Tomás. Ediciones USTA. Colombia.

Reynoso C (2020). Crítica de la comunicación académica: El interaccionismo simbólico y sus variantes. SB Editorial . Universidad de Buenos Aires. Argentina.

Sandoval Mario (2014). convivir socialmente dentro de una institución educativa. Editorial: Universidad de Chile / CIAE. (Centro de Investigación Avanzada en Educación. Chile.

Tagiuri & George H. (2015). Exploraciones del concepto de clima organizacional" . Editorial Division of Research, Graduate School of Business Administration. Harvard University. Estados Unidos. Boston.

IIEP-UNESCO. (2021). El entorno psicosocial de la escuela. UNESCO IIEP.

UNESCO. (2021). 2024/5 Global Education Monitoring Report: Leadership in Education.