

1.1. Clima organizacional

En referencia a la identidad, el clima organizacional debe estar presente para un resultado óptimo dentro de la organización.

En toda organización, especialmente en la organización educativa, la gestión del clima adquiere una dimensión de gran preeminencia porque constituye un elemento primordial en el desarrollo de su estrategia organizacional, asimismo tiene una inmediata repercusión, por lo que se precisa tener una visión amplia, integradora, realista de la organización para emprender un proceso que permita construir el ambiente laboral que lleve al logro de los objetivos esperados.

Para lograr un óptimo funcionamiento de las organizaciones educativas se debe considerar los deseos, necesidades e inquietudes de todos (Gairín 2006). La percepción de las personas que integran una organización educativa acerca de cómo son consideradas dentro de la misma influye sustancialmente en su comportamiento y rendimiento. La satisfacción que los integrantes de las organizaciones obtengan en relación al reconocimiento de su trabajo experimenta un sentimiento de agrado que le permite estar a gusto dentro de la organización (Muñoz 1990).

Parafraseando la definición de Litwin y Stringer (1968) se puede precisar el clima organizacional como los efectos subjetivos de las actitudes, valores y creencias de las personas dentro de una organización; se moviliza lo que Porras (2013) conceptualiza como Capital Social, que ocurre dentro de las organizaciones, con actores involucrados y las relaciones que se establecen y como las mismas agregan recursos y potencian vínculos estables y duraderos que potencian y facilitan las acciones en los centros educativos.

Al tiempo que para Chiavenato (2009) “el clima organizacional es la cualidad experimentada por los miembros de una organización en su comportamiento” (p. 119). Por ello Navarro (2005) manifiesta: “El capital humano es lo más importante de una organización debido al valor que generan las personas mediante la educación, la experiencia, la capacidad de conocer, de perfeccionarse, de tomar decisiones y de relacionarse con los demás” (p. 4).

Para Álvarez (1995) el clima organizacional se puede definir como el ambiente de trabajo resultante de la manifestación de diversos elementos de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas efectúan su trabajo influye de manera evidente en su satisfacción y comportamiento, y, por lo tanto, en su creatividad y productividad.

Las relaciones entre los docentes y los equipos directivos de acuerdo a los estilos de liderazgo pueden o no redundar en un clima que favorezca los vínculos entre los actores y los aprendizajes en los estudiantes. En relación a este aspecto resulta interesante el aporte de Alcalá (2011) cuando argumenta que son las percepciones sobre las políticas, los procesos y las prácticas en las organizaciones lo que origina mayores o menores vínculos entre los actores de la misma.

Involucrar a los docentes en las decisiones es hacerlos parte de, darles oportunidades y establecer espacios de colaboración y colegialidad.

El clima de trabajo será concluyente en la calidad de las relaciones interpersonales que se puedan construir, el capital humano debe trabajar dentro de una estructura organizacional adecuada y de una cultura organizacional que le brinde impulso y apalancamiento. Cuando estos tres elementos (talentos, organización y comportamiento) se conjugan, tenemos todas las condiciones para que la organización se desempeñe en términos excepcionales. Para mantenerse en la cresta de la ola, las organizaciones deben emplear todos sus medios y recursos en una actuación holística e integrada, a través de las personas (Chiavenato, 2007).

El clima organizacional es un aspecto concluyente en los procesos organizacionales (Quintero & Sanches, 2018), por dicha razón es fundamental realizar puntualizaciones sobre dos conceptos que influyen en el logro del mismo, la motivación y la comunicación.

1.1.1.Socialización y motivación en la organización

La motivación para Robbins es el esfuerzo por alcanzar las metas organizacionales, después de haber alcanzado a satisfacer sus necesidades individuales (1999).

El valor que adquiere la motivación de los integrantes de una organización al momento de evaluar el funcionamiento de la misma es vital. Un óptimo funcionamiento de la organización tiene como elemento imprescindible la motivación de quienes la integran.

La motivación reseña aspectos emocionales intangibles que la persona desarrolla en su lugar de trabajo. A nivel organizacional se presentan un sinnúmero de escenarios que conllevan el permanente cambio del contexto y la valoración de los integrantes de la organización, donde la motivación se ubica en los lugares más altos de consideración.

En las organizaciones educativas los actores que forman parte de los centros son variables determinantes cuyo comportamiento influye en el desarrollo de la organización en relación a las metas y objetivos propuestos dentro de la misma. Los directivos de las organizaciones deben asegurar mecanismos de gestión que aseguren una retroalimentación constante en lo referente a la satisfacción laboral de modo de sus miembros establezcan relaciones satisfactorias que acompañen los objetivos institucionales.

Para los individuos que forman parte de la organización, la motivación es el punto de partida que genera la actitud y disposición hacia el trabajo y convergen en “ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones” (Delgado, 1999, p. 56).

En concordancia con la motivación, es la socialización la que introduce al individuo dentro de la cultura organizacional y le permite adaptarse a sus nuevos roles, con respecto a este proceso Teixidó (2009) considera que una incorrecta socialización puede ocasionar una distorsión entre los principios educativos del centro educativo y los del docente.

Se incorpora la idea de Chiavenato (2009) para quien es un proceso bilateral donde el nuevo miembro influye en la organización para adaptarse, buscar su satisfacción y objetivos personales (individualización) tanto como la organización busca influir en el individuo según sus objetivos (socialización) estableciéndose una influencia recíproca.