
CLIMA ORGANIZACIONAL Y REALIDAD EDUCATIVA: UN REPENSAR DESDE LOS ESCENARIOS DE LA CONTEMPORANEIDAD



LILIAN VILLEGAS
Magíster en Gerencia Avanzada en Educación
Universidad de Carabobo
lilianvillegas8@hotmail.com

Recibido: 12/11/2014

Aceptado: 13/05/2015

Resumen

El propósito es dar a conocer la importancia del clima organizacional en el contexto educativo venezolano, incidiendo en el desempeño, logro de metas individuales o grupales, en la producción, calidad de trabajo, satisfacción y comunicación de todas las personas que lo integran, buscando fortalecer el aprendizaje de los estudiantes, ambientes armoniosos para los profesores, toma de decisiones participativas y democráticas, haciendo énfasis en el trabajo de equipo, asumiendo formas de comunicación más expeditas para lograr que ellos sean los reales protagonistas del quehacer institucional, generando una visión de la escuela con cambio permanente y preparados para enfrentar el futuro.

Palabras clave: clima organizacional, instituciones educativas venezolanas, realidad educativa

ORGANIZACIONAL CLIMATE AND EDUCATIONAL REALITY: RETHINKING THE CONTEMPORARY SCENARIOS

Abstract

The purpose is to become acquainted of the importance of organizational climate in the Venezuelan educational context, influencing the performance, achievement of individual and group goals, production, quality of work, communication and satisfaction of their members, in search of strengthening student learning, harmonious environments for teachers, participatory and democratic decision-making process, with emphasis on team work, adopting more efficient communication forms to make possible they get their roles as the real actors of institutional work by generating an ever changing school vision and prepared to face the future.

Keywords: organizational climate, venezuelan educational institutions, educational reality



ARJÉ. Revista de Postgrado FaCE-UC. Vol. 10 N° 18. Enero– Junio 2016/ pp.55-61.

ISSN-e 2443-4442 , ISSN-p 1856-9153

Clima organizacional y realidad educativa: un repensar desde los escenarios de la ...

Villegas Lilian

Introducción

Toda institución se caracteriza por tener un clima organizacional propio, el cual constituye el medio interno de la misma. De allí, que el ambiente de los centros educativos este determinado por todos aquellos factores físicos, elementos estructurales, personales, funcionales y culturales, que son percibidos por sus miembros. En concordancia con lo antes expuesto Tagiuri y Litwin (1968), definen el clima organizacional como una cualidad o propiedad del ambiente interno organizacional: a) es percibido o experimentado por los miembros de una organización b) influye en sus comportamientos y c) tiene una duración relativa. En tal sentido la preocupación de los docentes por mantener un clima social adecuado a la realidad educativa actual, dentro de las instituciones escolares con cambios que surgen producto de las diferentes perspectivas teóricas, metodológicas y políticas emprendidas por el estado venezolano en materia educativa y a su celeridad en la puesta en práctica de las mismas.

Por otra parte Camrbell (1970), considera el clima organizacional como un conjunto de atributos relativamente duraderos, específicos e internos de la organización, que pueden ser deducidos del modo en que ésta se relacione con sus miembros. Dentro de este marco referencial, el clima organizacional de las instituciones educativas es un aspecto relevante para su funcionamiento por cuanto determina significativamente la dinámica interna y el éxito de los procesos administrativos, lo cual evidentemente signa la calidad educativa.

Asimismo, Fincher y Nash (1983), ubican el clima organizacional dentro del sistema administrativo,

incluye además la estructura organizacional, políticas, procedimientos y reglas, sistemas de recompensas, toma de decisiones, entre otros. Evidentemente las percepciones de los docentes requieren de un sistema educativo relacionado con las prácticas organizacionales, la actitud y conducta de los mismos dentro de ella, se ve afectado por el desempeño, logro de las metas individuales o grupales, la producción, calidad del trabajo, satisfacción y comunicación de todas las personas que la integran.

En otras palabras el clima organizacional es una realidad fenomenológica de toda organización porque influye en la percepción colectiva de esa realidad, tiene una importancia trascendental ya que repercute directamente en los procesos cognitivos de sus miembros, en las actitudes y como consecuencia, en los comportamientos y en los compromisos (Gil, 1997).

En la actualidad parece vislumbrarse una práctica educativa caracterizada por presentar rasgos de ciertas condiciones disonantes en el deber ser educativo tales como, descontento de los docentes, quienes se sienten desmotivados por el atropello por parte del personal con cargos políticos dentro de las instituciones, desprestigio de la profesión, del salario, de las deficientes condiciones de trabajo y la inestabilidad de los cargos administrativos colocados a dedos por el ente encargado y muchas veces ocupados por personas con poca o ninguna experiencia en la conducción de las instituciones educativas, estudiantes promovidos a grados inmediatamente superiores por las políticas emanadas del Ministerio del Poder Popular para la

Educación, ausencia de profesores en asignaturas como matemática, física, química, que impide la formación de los jóvenes, estas incongruencias generan un clima organizacional pesado dando razones para pensar en dejar la carrera y dedicarse a otras actividades.

Por esta razón dentro de los espacios de las instituciones educativas se vislumbran situaciones rígidas e inoperantes a los procesos administrativos, actitudes y actuaciones de apatía, indiferencia, desidia, desinterés en el trabajo docente, lo que se traduce en retardos, inasistencias, incumplimiento en el horario de trabajo, poca participación en las actividades complementarias perjudicando el alcance de las metas individuales y grupales.

Al mismo tiempo las propiedades motivacionales van a estar supeditadas por la forma en que los directivos manejen y controlen el ambiente interno de las mismas hacia el personal. Al respecto, Chiavenato (2000), considera que el clima organizacional está íntimamente relacionado con la motivación, al tener una motivación elevada tiende a ser más alto, proporcionando de este modo satisfacción y mayor participación entre las personas. Es la percepción colectiva y compartida, que los seres humanos se forman acerca de la realidad del trabajo. En consecuencia, el clima organizacional en las instituciones educativas debe adecuarse a la dinámica de las relaciones que establece la comunicación y el trabajo colaborativo, permitiendo cierto nivel de autonomía en los distintos actores.

Ahora bien esto espacios demandados por todas las personas en las instituciones educativas requieren un estilo de gestión diferente al de la es-

cuela tradicional, permitiendo fortalecer el clima organizacional los ambientes, la toma de decisiones participativas y democrática, haciendo énfasis en el trabajo en equipo para mejorar de manera permanente la comunicación en el contexto de cambio generado por una nueva visión preparada para enfrentar el futuro.

Realidad educativa desde los escenarios de la contemporaneidad

El contexto educativo venezolano ha estado signado e influenciado por diversas tendencias, movimientos y orientaciones referidos a puntos de comprensión, a modos de entenderlos y delimitarlos. Se aprecia la divulgación y la enseñanza del pensamiento de la escuela nueva como búsqueda de un proceso renovante, procurando ideas que tiene presencia en el trayecto histórico, en los usos y manejos de la imagen de los forjadores de la patria, el discurso educativo oficial de los nuevos actores políticos los aclaman como portadores de ideas para cimentar los cambios.

En este sentido, la integración de las instituciones educativas y comunidad, como espacios de acción e intercambio educativo, cuyo propósito está centrado en la orientación acerca de las prácticas de civismo, generando producción cultural, aprendizajes y conocimientos, como hechos vitales e inseparables en la construcción del país. La reforma educativa es imagen concepto de modernización y transformación educativa, para impulsar el desarrollo nacional, formación integral, atender los requerimientos, demandas de la sociedad y comunidad, así como los retos de la revolución permanente del conocimiento.

Cabe destacar que la reforma educativa en el país pretende armonizar la formación de niños y jóvenes con los cambios profundos en el umbral del siglo XXI. La misma persigue en forma global, todas las dimensiones de la educación, la gestión de los servicios educativos, los insumos tanto materiales educativos (biblioteca, informática educativa), infraestructura escolar, financiamiento del sector, el mejoramiento sostenido de las condiciones de trabajo para los docentes, principales artífices y protagonistas.

Si bien es cierto, el principal aspecto que ha sido necesarios abordar es el clima organizacional, ambiente educativo donde los participantes demuestran sus capacidades, competencias, habilidades y valores, desarrollando condiciones favorables de aprendizaje, de manera que no se limite a los elementos materiales requeridos para la implementación del currículo, cualquiera sea su concepción, o a las relaciones interpersonales básicas entre docentes y estudiantes. Por el contrario, se instaura en las dinámicas de los procesos educativos, involucrar acciones, experiencias, vivencias por cada uno de los participantes; actitudes, condiciones materiales y socioafectivas, múltiples relaciones con el entorno y la infraestructura, da importancia a la concreción de los propósitos explícitos en las instituciones educativas que el docente muchas veces por ser interinos o temer por su estabilidad laboral se cohiben de hacer comentarios sobre el tratamiento a los planteles educativos; considerado por los jefes de zona como una forma de ataque a la administración pública.

En efecto se busca tener escuelas modernas y proyectadas al futuro, con el objeto de reorganizar los

procesos de liderazgos y toma de decisiones, para hacer de ella una verdadera comunidad escolar con participación, que ofrezca educación de calidad y tenga visión de futuro para anticiparse a los cambios que se presenten y de esta manera fortalecer el clima organizacional. Este desafío permitirá construir nuevas formas de hacerla más que un espacio físico, una organización de aprendizaje con nueva modalidad de gestión y no como práctica reñida con la ética, donde los docentes, directivos, profesores y estudiantes sean reales protagonistas del quehacer institucional.

En este sentido, la consolidación de la escuela moderna no pueden estar subordinados a intereses, proyectos personales o de grupos determinados, sino sustentadas en las prácticas pedagógicas de avanzada, en las experiencias acumuladas que promuevan la búsqueda de estrategias autóctonas en correspondencia con las necesidades e intereses de cada comunidad, dentro de los espacios educativos de las instituciones escolares armonizadas a través de la dinámica de las relaciones que establece un buen clima organizacional, la comunicación y el trabajo colaborativo, permitiendo cierto nivel de autonomía a los distintos actores.

Atendiendo esta consideración en 1948 Prieto F., (citado por Villalba M., Pinto N., Rodríguez L., 2006), considera que la escuela no consiste sólo en transformar los métodos y procedimientos pues estos apenas son los medios para que la educación renovada, que aspira a incorporar a todos los hombres a la vida libre de la colectividad, es democrática y por tanto pide la participación activa de los estudiantes en su propia educación, dejando al do-

cente la función de guía que condiciona la experiencia y hace factible una auto dirección que permita la integración expresada como la totalidad, de manera que el estado determine los medios para generar los cambios profundos en la profesión docente y la transformación de las prácticas pedagógicas, ya que se aprende lo que se practica, por lo que es necesario auspiciar la introducción de las prácticas democráticas en la escuela.

Del mismo modo la Reforma Curricular (1997), plantea que la educación como proceso de formación del ciudadano enseña al hombre a conocer el pasado, a vivir el presente, prepararse para el futuro, por lo tanto esta se inicia desde el nacimiento hasta el fin de sus días, y es en la escuela donde se enseña una nueva fundamentación moral para darle solución a los problemas sociales y adquirir autonomía, corresponde al estado afianzar los fines educativos, sustentados en principios filosóficos doctrinales, en los elementos materiales relacionados con la población y sus características.

No obstante, es necesario que las escuelas modernas cuenten con un personal suficientemente capacitado para cumplir su labor. Esa es la razón por la cual quienes coordinan y dirigen actividades dentro de las Instituciones Educativas, es decir, el tren directivo, debe estar al tanto de las innovaciones que en ella se producen. Debido a que la educación es un proceso que compromete grandes recursos de toda índole, tanto humanos como pedagógicos, por ello es importante la búsqueda de la efectividad y la eficiencia que garantice el logro de los objetivos educativos; estas consideraciones dan relevancia a los niveles jerárquicos superiores puesto que son los encargados de generar ambien-

te de trabajo adecuados y velar por la educación del país.

Sin embargo, hoy en día el clima organizacional es entendido como un reflejo claro de la vida interna de una institución u organización, es un concepto dinámico que cambia en función de las situaciones organizacionales así como de la percepción que los docentes tienen referente a estas, puede ser modificado para mejorar o empeorar en base situaciones clave tales como una nueva dirección, nueva tecnología, nuevos procedimientos o por conflictos no resueltos; así mismo, contar con cierta estabilidad si los cambios se hacen de manera gradual y bien planificados.

El clima organizacional trae como beneficio el facilitar la comprensión en cuanto a la situación interna de la institución, así como para explicar las reacciones de los grupos ante las rutinas, normas, reglas y o políticas impuestas por la dirección. Según Stoner (1996), “organizar constituye un proceso para ordenar y distribuir el trabajo, los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que puedan alcanzar las metas de la misma” (p.12). Se requiere integrar el recurso humano a un verdadero equipo que funcione de la mejor manera en las instituciones educativas, para lograr este objetivo es recomendable dividir a la organización en general en coordinaciones pedagógicas, con el fin de dinamizarla, a cada una se le asignaran responsabilidades particulares a ser cumplidas en el ejercicio de las funciones específicas para asegurar los esfuerzos de manera general y eficiente.

En 1986 Rensis Likert (citado por Edel, R. García,

A. Casiano R, 2007), plantea que la relevancia del enfoque que se tiene para ver la realidad, la reacción que se tiene ante cualquier circunstancia o situación está siempre en función de la percepción que se tiene acerca de la misma, y que lo que hacía una diferencia al final era la manera en que se percibía la situación y no la realidad objetiva. De ahí la inquietud sobre realizar estudios de clima organizacional, tomando como punto de partida el hecho de que todos los individuos perciben de forma distinta el contexto en el que se desenvuelven, y que dicha percepción tiene gran influencia en su comportamiento dentro y referente a la organización.

Por lo que el clima organizacional puede considerarse como una dimensión instaurada a partir de las percepciones de las personas, y que esta comienza a existir cuanto hay una visión compartida en la organización, en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, si bien no en un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión socio cognitiva de las organizaciones, además es necesario tener en cuenta que un adecuado clima organizacional facilitaría generar un compromiso más allá del simple interés personal, extendiéndolo a beneficio de toda la organización, se generaría una gran estabilidad social dando a los docentes la libertad de sentirse productivos, satisfechos con su trabajo y las recompensas, de tal manera que la función del director sería orientar y gerenciar toda actividad del proceso educativo de la institución a fin de mantener un clima organizacional que fortalezca el ambiente y así prevenir eventualidades negativas en la misma.

En síntesis, para mantener el clima organizacional en el contexto Educativo Venezolano actual, es necesario proporcionar y garantizar una gestión de calidad para todo el personal en las instituciones educativas, logrando así un trabajo productivo que permita obtener la información acerca de los procesos, determine los comportamientos organizacionales, además de introducir cambios planificados tanto en las actitudes de los miembros, fortaleciendo el trabajo en equipo, la comunicación, participación en la estructura organizacional de los subsistemas que lo componen. Al mismo tiempo Brunet (2011), plantea que al tener el personal autonomía individual se le brinda la oportunidad de ser su propio patrono, a la vez pueda conservar cierto poder de decisión, por ello, cuando el director respeta esta autonomía está fomentando un ambiente de confianza, responsabilidad comprometido con el trabajo en el aula. La importancia de esta información se basa en las incongruencias presentes en el clima organizacional, su relación con el comportamiento de los miembros a través de percepciones estabilizadas filtran la realidad, condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional de todo el personal en las instituciones educativas.

Referencias

- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.
- Camrbell, J. (1970). *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness*. New York: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Bogotá: Editorial McGraw Hill.
- Edel, R. García, A. Casiano R. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Disponible en <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Fincher, D. y Nash, E. (1983). The Assessment of Institutional Productivity. *The Journal of the Association for Institutional Research* Vol. 19, Nro. 3, (pp.381-384)
- Gil, J. (1997). La Nueva Jornada Laboral. *Revista Educa-*

ción y Gestión. Año IV. Nro.187.

Ministerio de Educación (1997). *La reforma curricular venezolana*. Caracas: Ed. Ronda de libros.

Stoner, J. y Otros. (1994). *Administración*. 4ª Edición. México: Prentice – Hall Hispanoamericana S. A.

Tagiuri, R. y Litwin, G. (1968). *Organizational climate explorations of a concept*. Boston: Harvard Business School. Division of Research.

Villalba M., Pinto N. y Rodríguez, L. (2006). *Luis Beltrán Prieto Figueroa*. Caracas: Ed. Fundación Luis Beltrán Prieto Figueroa.