

Capítulo 8

La importancia del clima organizacional en los docentes de educación física en el nivel primaria

Diana Rubí Zamora Rodríguez, Raquel Morquecho Sánchez, Maritza Ivette Delgado Herrada, Antonio Fernando López Avalos, Ariana Linette Acosta González

Zamora Rodríguez, D. R., Morquecho Sánchez, R., Delgado Herrada, M. I., López Avalos, A. F., & Acosta González, A. L. (2026). La importancia del clima organizacional en los docentes de educación física en el nivel primaria. En R. Simbaña Q. (Coord). *Investigación educativa en América Latina. Estudios sobre formación docente, prácticas innovadoras y gobernanza institucional (Volumen I)*. (pp. 193-209). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.399.c827>



08

La importancia del clima organizacional en los docentes de educación física en el nivel primaria

Resumen

Este capítulo se desarrolla a partir de una revisión teórica que permite analizar el clima organizacional como un constructo estratégico en el ámbito o gestión escolar, enfatizando su relevancia como elemento determinante en la eficacia de las instituciones y en la calidad de los procesos educativos. Se exploran los factores estructurales del clima organizacional, incluyendo la organización interna, la distribución de roles, las políticas institucionales y los procedimientos, así como la influencia de situaciones críticas, como la incorporación de nuevo personal o la presencia de conflictos no gestionados oportunamente. Asimismo, se analiza la manifestación del clima organizacional en el ámbito educativo, destacando cómo un entorno escolar positivo puede favorecer la participación, colaboración e innovación, mientras que un clima desfavorable puede afectar la motivación docente y el rendimiento estudiantil. Además, se enfatiza el papel del liderazgo participativo y la gestión educativa como agentes clave para la promoción de un ambiente favorable para el aprendizaje. Finalmente, se aborda la identidad profesional del docente de educación física, considerando la formación, actualización y percepción de pertenencia institucional como factores que influyen directamente en el clima escolar y al desarrollo integral de los estudiantes. Reconociendo que el fortalecimiento de la identidad profesional, junto con un clima organizacional adecuado, constituye un factor estratégico para mejorar la calidad educativa y el desempeño pedagógico en las instituciones.

Palabras clave: Clima organizacional; docentes; educación física; liderazgo directivo; enseñanza

Introducción

Dentro de este trabajo se aborda la variabilidad de conceptos del clima organizacional y la evolución a través del tiempo, su estudio ha sido abordado desde la perspectiva del ámbito organizacional como el educativo, adaptándose a las particularidades de cada contexto y consolidándose como un constructo dinámico y multidimensional. Asimismo, se analizan los principales factores que influyen en su configuración y el impacto en ambientes laborales. En el contexto de la educación física, el clima organizacional puede incidir de manera significativa en el comportamiento profesional, la construcción de la identidad del docente de educación física y diversas problemáticas vinculadas al ambiente laboral, destacando los aspectos fundamentales para el desempeño y desarrollo de su profesión.

Desarrollo

Conceptualización del clima organizacional

Actualmente se ha prestado mayor atención al estudio del clima organizacional, destacando aspectos importantes como la buena relación entre compañeros y la estructura institucional para el buen desempeño de sus funciones (Hernández et al., 2019), por ello, diversos estudios han demostrado que el clima organizacional es una pieza fundamental para el crecimiento de las organizaciones tanto empresariales como educativas.

Las aproximaciones clásicas al estudio del clima organizacional coinciden en reconocerlo como un elemento clave que vincula la estructura institucional con la conducta de sus integrantes. En esta línea, Litwin y Stringer (1968), lo describen como una variable mediadora situada entre las características propias de la organización y las tendencias motivacionales de las personas, funcionando como un puente que conecta el contexto con la acción individual.

Por su parte, Tagiuri y Litwin (1968), describen el clima organizacional como una cualidad relativamente estable del ambiente interno

que es experimentado por los miembros, influyendo en el comportamiento e identificándose a partir de un conjunto de atributos que distinguen a la organización. De manera complementaria, Downey et al. (1974), enfatizan que estos atributos son perceptibles para los individuos y pueden ser modificados por la interacción, los componentes y el entorno, afectando la satisfacción laboral.

En una perspectiva más centrada en la cultura institucional, Likert y Gibson en 1986, asocian el clima con la forma de pensar de manera predominante en la organización, es decir, con una orientación mental colectiva. Goncalves (2000), subraya que las percepciones de los miembros están condicionadas por la estructura y los factores del sistema organizacional, propiciando la configuración de un clima específico que caracteriza a cada institución.

Para Cahuapaza y Mamani (2020), un clima organizacional favorable constituye un factor estratégico que impulsa la productividad y la competitividad, tanto en el plano personal como institucional. Además, incide en la calidad de los servicios educativos y en la formación de los estudiantes, a su vez promueve la vivencia de valores, favoreciendo las interrelaciones y contribuyendo al desarrollo de las instituciones en el país.

En este mismo sentido, Alfaro (2019), menciona que el clima organizacional es el entorno donde se da la relación entre miembros de una institución con o sin fines de lucro, por otra parte, Borja (2021), lo define como la relación entre los miembros de la institución con la motivación, manifestándose en niveles de satisfacción laboral, disposición anímica, interés y el grado en involucrarse con las tareas asignadas.

Desde una perspectiva analítica, el clima organizacional puede concebirse como una construcción sensorial que emerge de la experiencia cotidiana de los trabajadores dentro de la institución, por ello, Montoya et al. (2017), sostiene que las percepciones se forman a partir de la interpretación de los empleados y realizan normas que orientan su desempeño, dinámicas relacionales establecidas con sus pares y

superiores, así como de las condiciones materiales y particularidades inherentes a la labor que desarrollan.

De manera similar, Dessler y Varela (2011), señalan que este constructo se sustenta en la valoración subjetiva que los individuos elaboran respecto al contexto institucional donde se desenvuelven profesionalmente. No obstante, el clima organizacional trasciende de manera individual cuando estas apreciaciones alcanzan un nivel de consenso colectivo; es decir, cuando las percepciones psicológicas son compartidas y relativamente homogéneas entre los miembros de la organización, generan una visión habitual sobre el ambiente de trabajo (Delgado et al., 2006).

Desde una perspectiva conceptual, Rodríguez (1999), plantea que el clima organizacional puede entenderse como la personalidad de la organización, mientras que en el individuo los rasgos y patrones de conducta forman su identidad, y en las organizaciones el conjunto de dinámicas, prácticas y formas de interacción determinan su modo de ser y operar.

En concordancia con esta visión, Chiavenato (2009), sostiene que el clima organizacional está constituido por las características del entorno laboral tal como las percepciones y vivencias de sus miembros, incidiendo de manera directa en sus actitudes y formas de actuar. Esta idea reforzada por Brunet (2005), sostiene que el clima organizacional ejerce una influencia significativa en el comportamiento de las personas dentro de su espacio de trabajo, al moldear sus respuestas, los niveles de implicación y el desempeño laboral.

Factores estructurales del clima organizacional

En el contexto de las instituciones educativas, la percepción del clima organizacional no responde a un único elemento, sino que estructuran la experiencia laboral. Mejías et al. (2006), sostienen que esta percepción se articula fundamentalmente en tres factores: la manera

en la que se gestiona la institución, los desafíos individuales en el desempeño profesional y la relación dinámica entre ambas.

Como una línea complementaria, Martínez et al. (2021), amplían la comprensión del fenómeno entre las que destacan: las condiciones de bienestar en el ambiente laboral, nivel de motivación, sentido de pertenencia e identidad institucional y la calidad de los procesos comunicativos, así como elementos estructurales y de gestión, claridad en la toma de decisiones, estilo de liderazgo, mecanismos de reconocimiento y recompensa, la apertura a la innovación y la capacidad de cooperación para afrontar y resolver conflictos.

Hernández et al. (2016), plantearon con base en la propuesta inicial de Brunet (1987), la clasificación de tres factores: naturaleza individual, grupal y organizacional, en este último distingue dos tipos de factores objetivos (claridad de la visión institucional, la estructura, la comunicación, las condiciones laborales y la apertura a la innovación) y subjetivos (el reconocimiento, la remuneración, las oportunidades de formación y el desarrollo profesional, la promoción, la equidad y las exigencias o niveles de presión laboral).

Por su parte, Salazar et al. (2015), propone dos factores: los procesos y la estructura organizacionales (comunicación, compañerismo y colaboración), cohesión del grupo (trabajo en equipo y productividad), calidad de vida laboral (bienestar físico y condiciones laborales) y la motivación (pertenencia y satisfacción personal), Brunet (2011), propone valores culturales de la empresa (liderazgo, motivación, trabajo en equipo, comunicación, capacitación, condiciones laborales, toma de decisiones, sistemas de remuneración).

Así mismo Nieto y Osorio (2017), mencionan que el clima organizacional se edifica a partir de diversos factores como: interacciones interpersonales, riesgo de índole personal, vinculados al entorno familiar y elementos contextuales externos. En contraste, Noriega y Pinedo (2020), proponen un enfoque orientado hacia el fortalecimiento organizacional: comunicación afectiva, construcción de confianza, motivación, participación.

Por otra parte, Salazar et al. (2015), identifican como factores centrales aunados a la experiencia cotidiana del profesorado dentro de la institución: las relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral y motivación. En una línea similar, Rivera et al. (2017), retoman estos factores y amplían la propuesta al incorporar las políticas institucionales y reglamentos como variables que inciden en la construcción del ambiente organizacional.

El clima organizacional puede tener cambios positivos y negativos según las situaciones que se presenten, al respecto Williams (2013), menciona que algunos factores que provocan estos cambios son la incorporación de personal, nuevo directivo, implementación de tecnologías, así como la presencia de conflictos pueden generar estos cambios.

Clima organizacional en instituciones educativas

El siglo XXI plantea el desafío de diseñar instituciones educativas que garanticen una educación de calidad, capaz de atender las demandas contemporáneas del aprendizaje (Delgado, 2017). En este contexto, el clima escolar es un factor determinante, ya que un entorno favorable facilita la interacción educativa y potencia los logros académicos. Villanueva (2020), hace énfasis en que la presencia de un clima adecuado no solo favorece la enseñanza, sino que también incide directamente en la efectividad del aprendizaje y en la consolidación de una educación de excelencia.

En este mismo sentido, las instituciones educativas constituyen escenarios estructurados donde se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje en diferentes etapas de la vida, contribuyendo a la formación integral de las personas y al desarrollo de sus capacidades en ámbitos personal y social. La educación se reconoce como un derecho fundamental, garantizado mediante la universalización de la educación básica (Congreso de la República del Perú, 2003).

El clima organizacional se considera un componente esencial para el funcionamiento efectivo de las instituciones, dado que están

formadas por grupos humanos que interactúan en entornos dinámicos y en constante cambio. La manera en que se comportan sus miembros puede influir significativamente en la atmósfera laboral y, por consecuencia en la eficiencia de la organización (García, 2009).

Por tanto, resulta fundamental fomentar un clima organizacional favorable, en el cual la gestión educativa desempeñe un rol central como lo indica Garbanzo y Orozco (2010), los responsables de la gestión son quienes facilitan la creación de entornos de trabajo que estimulan la participación, el intercambio de ideas y la innovación, favoreciendo el liderazgo participativo. En este sentido, el equipo directivo tiene la responsabilidad de promover e implementar estrategias concretas que contribuyan a que el clima organizacional sea más positivo, asegurando la interacción, colaboración y eficacia institucional (Ponce et al., 2014).

Identidad profesional del docente de educación física

El docente desempeña un papel central, es considerado el principal agente en la generación de dicho clima (Ryan y Deci, 2017). Este clima dependerá en gran medida en la manera en que gestiona los aspectos pedagógicos, proporciona retroalimentación y establece la comunicación con el grupo de estudiantes (Sánchez-Oliva et al., 2017).

La formación docente se configura en un contexto marcado por múltiples concepciones teóricas y por la presencia de problemáticas diversas que influyen en la manera de comprender y ejercer la práctica docente (Ragusa, 2020). En congruencia con esta idea, Aguirre y Porta (2019), señalan que la percepción docente debe sustentarse en estrategias acordes con las tendencias educativas actuales, trascendiendo marcos locales y respondiendo a desafíos de alcance. Este enfoque favorece una actitud crítica y reflexiva frente a la práctica pedagógica, permitiendo a los docentes analizar, ajustar y fortalecer su intervención en los centros desde una perspectiva contextualizada y actualizada.

La formación inicial del docente en educación física debe integrar el dominio de contenidos como la motricidad, el juego y el deporte con la aplicación de metodologías adecuadas, manteniendo un equilibrio entre la teoría y la práctica que permita trasladar el conocimiento a la intervención pedagógica (García y Moreno, 2022; Montás y Sánchez, 2022). Por otra parte, Imbernón (2019), plantea que los docentes de educación física requieren sostener una formación permanente que permita actualizar saberes, resignificar su práctica y fortalecer sus competencias pedagógicas.

En esta misma línea López et al. (2020), menciona que la formación docente debe concebirse como un proceso continuo de actualización permanente que permita reforzar los conocimientos adquiridos en la etapa inicial de preparación universitaria para incorporar enfoques pedagógicos acorde a las demandas actuales del contexto escolar. Así, la formación continua se configura como elemento clave para desarrollar estrategias didácticas innovadoras que no solo fomenten el rendimiento físico, sino también habilidades sociales y valores de convivencia, fortaleciendo la intervención pedagógica integral y pertinente (López et al., 2023).

Por consiguiente, la atención a la diversidad del alumnado, la promoción de la participación equitativa y el reconocimiento de las distintas condiciones y realidades presentes en el contexto escolar constituyen elementos esenciales en la práctica pedagógica contemporánea. En consecuencia, la formación docente en Educación física debe orientarse hacia un enfoque integral que no se limite al desarrollo competitivo, sino incorpore principios inclusivos que favorezcan el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes (Duran, 2025).

Conclusiones

El análisis del clima organizacional evidencia que este constituye un componente esencial para el funcionamiento efectivo de las instituciones educativas, dado que influye directamente en la dinámica laboral, la motivación del personal y los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Según Gairín-Sallán (1988), el enfoque de estudio de

la organización no se centra únicamente en los elementos individuales como docentes, estudiantes y recursos materiales, sino en la manera en que estos se interrelacionan y funcionan desde una perspectiva organizacional.

Los factores estructurales, como la organización interna, los procedimientos y el liderazgo, interactúan como percepciones y comportamientos de los miembros, modulando la calidad del entorno escolar. Tal como señalan Garbanzo y Orozco (2010), los responsables de la gestión son quienes facilitan la creación de entornos que fomentan la participación, el intercambio de ideas y la innovación, favoreciendo así la motivación del personal y la implementación efectiva de los procesos educativos.

Así mismo, se reconoce que la identidad profesional del docente de educación física juega un papel estratégico, ya que su formación, actualización continua y sentido de pertenencia fortalecen tanto la intervención pedagógica como la consolidación de un clima escolar positivo. Al respecto Pérez et al. (2016), afirma que la formación de los futuros docentes sucede principalmente en las aulas universitarias, derivado de esto es importante resaltar la importancia que ofrece una educación superior de calidad, respaldada por los planes de estudio sólidos y bien fundamentados.

En conjunto, estos elementos subrayan la necesidad de estrategias de gestión educativa y liderazgo participativo promueven ambientes de trabajos colaborativos, dinámicos y motivadores, contribuyendo de manera significativa a la mejora integral de la educación. Finalmente Miras y Longás (2020) mencionan que los directivos, a partir de su experiencia en liderazgo pedagógico, mantienen una actitud constante de atención y disposición para negociar con los miembros de la institución para así asegurar que el personal desempeñe sus funciones con compromiso y entusiasmo.

Referencias

- Aguirre, J., & Porta, L. (2019). La formación docente con rostro humano: Tensiones y desafíos polifónicos desde una perspectiva biográfico-narrativa. *Espacios en Blanco. Serie Indagaciones*, 29(1), 161–181.
- Alfaro, J. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el distrito fiscal de Ventanilla* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
- Borja, J. (2021). *Plan de comunicación interna en Pisende S.A.S.* [Tesis de pregrado, Corporación Universitaria Lasallista].
- Brunet, L. (2005). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas.
- Cahuapaza, J. E., & Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *ÑAWPARISUN - Revista de Investigación Científica*, 2(2), 69–74.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley N° 28044: Ley general de educación*.
- Delgado, G. E. (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*. Programas Directivos EDUCAN.
- Delgado Sánchez, A., Bellón Saameño, J. Á., Martínez-Cañavate López-Montes, M. T., Luna del Castillo, J. de D., López Fernández, L. A., & Lardelli Claret, P. (2006). Las dimensiones del clima organizacional percibidas por los médicos de familia. *Atención Primaria*, 37(9), 489–497. <https://doi.org/10.1157/13089089>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Downey, H. K., Hellriegel, D., Phelps, M., & Slocum, J. W. (1974). Organizational climate and job satisfaction: A comparative analysis. *Journal of Business Research*, 2(3), 233–248.

- Durán, Á. L. (2025). La formación de los docentes de educación física y su desempeño laboral en los centros educativos. *Revista de Investigación y Evaluación Educativa*, 12(2), 59–74. <https://doi.org/10.47554/revie.vol12.num2.2025.pp59-74>
- Garbanzo, G., & Orozco, V. (2010). Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos. *Revista Educación*, 34(1), 15–29. <https://doi.org/10.15517/revedu.v34i1.495>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43–61. <https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>
- García, M. M., & Moreno, M. S. (2022). Formación inicial docente de educación física: Barreras que desafían al profesorado universitario. *Retos*, 46, 529–537. <https://doi.org/10.47197/retos.v46.94601>
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Hernández, H., Garrido, N., & Rico, M. (2016). Diseño de instrumento para evaluar clima organizacional de universidades públicas en México. *European Scientific Journal*, 12(28), 312–328. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n28p312>
- Hernández Vidal, N., Satué Gracia, E. M., Basora Gallisà, J., Flores Mateo, G., & Gens Barberà, M. (2019). Traducción, adaptación y validación en catalán de un cuestionario sobre cultura de seguridad del paciente: El cuestionario MOSPSC (Medical Office Survey on Patient Safety Culture). *Journal of Healthcare Quality Research*, 34(5), 248–257. <https://doi.org/10.1016/j.jhq.2019.05.012>
- Imbernón, F. (2019). La formación del profesorado de secundaria: La eterna pesadilla. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 23(3), 151–163. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i3.9302>
- Likert, R., & Gibson, J. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Trillas.

- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press.
- López Llerena, L. L., Rodríguez Torres, E., & Herrera Arencibia, L. (2023). Estrategia pedagógica para la preparación del profesor de Educación Física como mediador de conflictos. *Podium. Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 18(3).
- López Trejos, T., Cardona Mejía, L. M., & Padierna Cardona, J. C. (2020). Formación permanente de los profesores de práctica del Instituto Universitario de Educación Física de la Universidad de Antioquia. *VIREF Revista de Educación Física*, 8(3), 65–96.
- Martínez, G., Mapén, F., & Ortega, M. (2021). Clima organizacional y su impacto en la calidad educativa universitaria. *International Journal of Educational Research and Innovation*, (16), 55–73. <https://doi.org/10.46661/ijeri.4803>
- Mejías, A., Reyes, O., & Arzola, M. (2006). Medición del clima organizacional en instituciones de educación superior. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 10(38), 55–61.
- Miras, J., & Longás, J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: Perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 19(41), 287–305. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201941miras16>
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7–13. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Nieto, C. D., & Osorio, H. (2017). *Factores que influyen en el clima escolar al interior del aula de clase del grado quinto de la Institución Educativa Gimnasio Humanístico María Auxiliadora de la Ciudad de Neiva* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia].

- Noriega, S., & Pinedo, H. A. (2020). *Clima institucional en docentes, institución educativa primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Perú].
- Pérez, A. F., Pérez, P., & Méndez, C. J. (2016). The learning outcomes in the study program format of school subjects belonging to the general training area at UJAT: A syntactic and semantic analysis. *Perspectivas Docentes*, 26(60), 15–20.
- Ponce, P., Pérez, S., Cartujano, S., López, R., Álvarez, C., & Real, B. (2014). Liderazgo femenino y clima organizacional, en un instituto universitario. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 9(1), 1031–1036.
- Ragusa, F. L. (2020). *La importancia de la observación en el proceso de formación docente*. Universidad Nacional de La Matanza.
- Rivera, P., Segura, F., Ríos, B., Neri, C., & Cortés, M. (2017). Dimensiones del clima organizacional en una institución de educación superior. En J. C. Neri, M. E. Ibarra, M. Hernández, & M. Vega, (Coord.). *Políticas de gestión y estrategias para fortalecer el desarrollo local de México*. Plaza y Valdés.
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional*. Alfaomega.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Salazar, C., Peña, C., Ceja, A., & Del Río, E. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67, 181–196. <https://doi.org/10.35362/rie670230>
- Sánchez-Oliva, D., Pulido-González, J. J., Leo, F. M., González-Ponce, I., & García-Calvo, T. (2017). Effects of an intervention with teachers in the physical education context: A Self-Determination Theory approach. *PLOS ONE*, 12(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189986>

- Tagiuri, R., & Litwin, G. H. (Eds.). (1968). *Organizational climate: Explorations of a concept*. Harvard University Press.
- Villanueva, R. K. (2020). Clima de aula en secundaria: Un análisis de las interacciones entre docentes y estudiantes. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 12(12), 87–112. <https://doi.org/10.34236/rpie.v12i12.178>
- Williams, L. V. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León].

Diana Rubí Zamora Rodríguez

Universidad Autónoma de Nuevo León | San Nicolás de los Garza | Nuevo León | México
<https://orcid.org/0000-0001-5513-8515>
diana.zamorard@uanl.edu.mx
dian4.zamora0987@gmail.com

Mestra en Ciencias del Ejercicio con Especialidad en Educación Física y Deporte en la Infancia y la Adolescencia, pasante en Doctorado en Ciencias de la Cultura Física, Docente de la UANL y Docente de educación física.

Raquel Morquecho Sánchez

Universidad Autónoma de Nuevo León | San Nicolás de los Garza | Nuevo León | México
<https://orcid.org/0000-0003-4993-8027>
raquel.morquechosn@uanl.edu.mx

Docente e investigadora de la UANL, con líneas de investigación en gestión deportiva y calidad en servicios deportivos.

Maritza Ivette Delgado Herrada

Universidad Autónoma de Nuevo León | San Nicolás de los Garza | Nuevo León | México
<https://orcid.org/0000-0001-9714-2766>
maritza.delgadoh@uanl.edu.mx
maritza_ivet@hotmail.com

Maestra en Psicología Laboral y Organizacional y Doctora en Filosofía con orientación en Psicología, por la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Sus principales líneas de investigación incluyen psicología laboral, social y educativa.

Antonio Fenando López Avalos

Universidad Autónoma de Nuevo León | San Nicolás de los Garza | Nuevo León | México
<https://orcid.org/0009-0002-1223-3832>
antonio.lopeza@uanl.edu.mx

Maestro en Ciencias de la Actividad Física por la UANL. Candidato a Doctor en Ciencias de la Cultura Física y del Deporte, por la FOD, UANL. Docente de educación física.

Ariana Linette Acosta González

Universidad Autónoma de Nuevo León | San Nicolás de los Garza | Nuevo León | México
<https://orcid.org/0000-0001-8318-0438>
ariana.acostagn@uanl.edu.mx
ari_2789@hotmail.com

Mestra en Actividad Física y Deporte con orientación en Gestión deportiva en la UANL, actualmente pasante en Doctorado en Ciencias de la Cultura Física, en la Facultad de Organización Deportiva. Docente de la UANL.

The Importance of Organizational Climate among Physical Education Teachers at the Primary Education Level

Abstract

This chapter is developed from a theoretical review that allows for the analysis of organizational climate as a strategic construct in the field of school management, emphasizing its significance as a determinant component of institutions effectiveness and educational process quality. The structural factors of the organizational climate are explored including internal organization, role distribution, institutional policies and procedures, as well as the influence of critical situations such as facilitating new hires on-boarding or the presence of the unmanaged conflicts. Additionally, the manifestation of organizational climate in the educational field is analyzed, highlighting how a positive school environment can facilitate participation, collaboration and innovation, while an unfavorable climate can affect teachers' motivation and student's performance. Furthermore, the role of participatory leadership and educational management as key agents for promoting a favorable environment for learning is emphasized. Finally, the professional identity of physical education teachers is addressed, considering training, continuing education and the perception of institutional belonging as factors that directly influence the school climate and the comprehensive development of students, recognizing that the strengthening of professional identity, together with an adequate organizational climate, constitutes a strategic factor to improve educational quality and pedagogical performance in schools.

Keywords: Organizational climate; teachers; physical education; directive leadership; teaching

A Importância do Clima Organizacional entre os Professores de Educação Física no Ensino Fundamental

Resumo

Este capítulo desenvolve-se a partir de uma revisão teórica que permite analisar o clima organizacional como um construto estratégico no âmbito da gestão escolar, enfatizando sua relevância como elemento determinante na eficácia das instituições e na qualidade dos processos educativos. Exploram-se os fatores estruturais do clima organizacional, incluindo a organização interna, a distribuição de papéis, as políticas institucionais e os procedimentos, bem como a influência de situações críticas, como a incorporação de novo pessoal ou a presença de conflitos não gerenciados oportunamente. Da mesma forma, analisa-se a manifestação do clima organizacional no âmbito educativo, destacando como um ambiente escolar positivo pode favorecer a participação, colaboração e inovação, enquanto um clima desfavorável pode afetar a motivação docente e o rendimento estudantil. Além disso, enfatiza-se o papel da liderança participativa e da gestão educacional como agentes chave para a promoção de um ambiente favorável à aprendizagem. Finalmente, aborda-se a identidade profissional do professor de educação física, considerando a formação, atualização e percepção de pertencimento institucional como fatores que influenciam diretamente o clima escolar e o desenvolvimento integral dos estudantes. Reconhece-se que o fortalecimento da identidade profissional, juntamente com um clima organizacional adequado, constitui um fator estratégico para melhorar a qualidade educativa e o desempenho pedagógico nas instituições.

Palavras-chave: Clima organizacional; Professores; Educação física; Liderança diretiva;

Ensino