EL CLIMA ORGANZACIONAL COMO HERRAMIENTA CONVENIENTE DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

AUTORAS:

GÓMEZ ANAIS CRISTINA
MARTÍNEZ MARÍA VICTORIA
MIQUILENA RODRÍGUEZ LUZ MARÍA
GUTIÉRREZ SÁNCHEZ YAKELIN MARGOTH

RESUMEN

El clima organizacional, es un elemento indispensable en la vida de una organización, porque permite entender el ambiente de trabajo que viven los empleados así como sus motivaciones y comportamientos por alcanzar resultados positivos, por lo tanto, los integrantes de las instituciones de educación superior deben crear un ambiente agradable ya que de sus relaciones dependen la buena formación de ciudadanos capaces de afrontar los nuevos desafíos de la sociedad, en este sentido, considerar este elemento de gestión en la educación universitaria es parte fundamental de sus estrategias. El objetivo de este documento fue presentar reflexiones e interpretaciones sobre el clima organizacional como herramienta conveniente para una educación superior de calidad. La metodología utilizada fue la investigación documental, para ello se hizo una revisión de trabajos de investigación, artículos científicos que reposan en diversos repositorios electrónicos, y brindaron una amplia visión sobre la temática en estudio, como algunas definiciones claves del clima organizacional, enfoques, características, dimensiones, factores, el clima organizacional en las universidades y como agente eficiente, en función a diversos autores y la opinión de las investigadoras. Se concluye que el clima organizacional en las instituciones de educación superior es un elemento que tiene que ocupar un lugar prioritario de quienes las gestionan, sobre todo en la educación universitaria donde se busca formar profesionales en un

ambiente propicio, mediante la investigación cargados de valores así como de buenos principios.

Palabras claves: Clima organizacional, educación superior.

ASTRACT

The organizational climate is an indispensable element in the life of an organization, because it allows us to understand the work environment that employees experience as well as their motivations and behaviors to achieve positive results. Therefore, the members of higher education institutions must create a pleasant environment since the good training of citizens capable of facing the new challenges of society depends on their relationships. In this sense, considering this management element in university education is a fundamental part of its strategies. The objective of this document was to present reflections and interpretations on the organizational climate as a convenient tool for quality higher education. The methodology used was documentary research, for this a review of research works and scientific articles that reside in various repositories was carried out electronics, and provided a broad vision of the topic under study, such as some key definitions of the organizational climate, approaches, characteristics, dimensions, factors, the organizational climate in universities and as an efficient agent, based on various authors and the opinion of the researchers. It is concluded that the organizational climate in higher education institutions is an element that has to occupy a priority place for those who manage them, especially in university education where the aim is to train professionals in a favorable environment, through research loaded with values as well. as of good principles.

Keywords: Organizational climate, higher education.

INTRODUCCIÓN

La educación superior, se ha percibido como parte del proceso de formación formal del individuo, promueve en las personas entre otras cosas, el autodescubrimiento y aprendizaje sobre el mundo, fomenta el desarrollo personal y ayuda a las personas a ejercer un rol en la sociedad. Sin embargo, esta educación de hoy es más, es un compromiso para mejorar la sociedad, reforzando las comunidades y estimulando el progreso social. Esta realidad nos obliga a reconsiderar la misión de las instituciones de educación superior y el rol como educadores para construir un camino conjunto, que responda a estas nuevas necesidades.

Por lo antes mencionado, las instituciones de educación superior no deben limitarse a generar conocimientos disciplinares y desarrollar habilidades. Como parte de un sistema cultural más amplio, su rol es también el de enseñar, fomentar y desarrollar los valores morales y éticos requeridos por la sociedad. Las universidades deben preparar a futuros profesionales que deberían ser capaces de utilizar sus conocimientos no sólo en un contexto científico, tecnológico o económico, sino además poderlo aplicar a necesidades sociales y medioambientales para hacer del convivir, cooperación, integración socioafectivas una experiencia productiva en el hogar o trabajo donde pasamos más tiempo.

Significa entonces, que el sitio de trabajo de una persona, debe ser un lugar agradable, en el cual se respire paz, armonía, tranquilidad, unión y fraternidad, dando repuesta de esa manera a las necesidades afectivas que requiere una organización, en este caso el clima organizacional el elemento que da vida a las instituciones educativas por lo cual, Machado, Ávila (2019) establece que tiene un carácter

multifuncional y globalizador, en el cual muchos factores pueden ser agente determinante de la productividad, la eficiencia y la eficacia de los trabajadores que hacen vida en una institución.

Es por ello, que al ser el clima organizacional, clave para el convivir de los involucrados y la institución, en la cual se desarrolla indicando Campos, Paye y Arella (2012) que el mismo "se coloca como la base de la organización, las personas que la integran y cómo perciben la organización". Por lo cual esa concepción involucra diferentes las dimensiones organizacionales que posee la institución en el ámbito educativo las cuales integran: Ambiente físico, estructural, ambiente social, personal, y ambiente de comportamiento organizacional.

En este sentido, en las instituciones de educación superior, motivado a que el docente convive en la institución más tiempo junto a sus estudiantes, además de un colectivo que cumple funciones que el gerente debe coordinar y día a día, ese ambiente muchas veces se encuentra lleno de eventualidades originado por diversidad de criterios, se convierten estos en puntos neurálgico en el convivir de los que hacen vida en la institución, que en la mayoría de los casos pueden ser catalogados como rutinarias o frecuentes.

Por lo antes mencionado, el ambiente de trabajo donde se desenvuelven un conjunto de individuos, debe ser ideal y armónico para que generen satisfacción, motivación, buenas relaciones, compañerismo y productividad, en especial en las instituciones de educación superior donde el desempeño docente debe ir en función de una serie de actividades planificadas dirigidas a sus estudiantes, para un aprendizaje significativo, donde los conocimientos obtenidos sean en función de generar espacios acordes y llevaderos, capaces de utilizar los recursos que se tienen para un ambiente

favorables tolerantes, pacientes, dedicados, críticos constructivos, responsables sea lo mas acorde para liberar tensiones y buscar las soluciones a problemas cotidianos mediante un buen clima organizacional.

Es por ello que el presente estudio documental, busca analizar e interpretar al clima organizacional como herramienta conveniente en la educación superior, desde la revisión de documentos electrónicos, revistas, artículos científicos, trabajos de investigación, donde se encontraron diversos conceptos, características, enfoques, dimensiones sobre esta estrategia gerencial como lo es el clima organizacional en la educación universitaria y lo eficiente que es cuando es implementada de manera positiva, generando así mejor desempeño y ´productividad siendo un elemento que tiene que ocupar un lugar prioritario en la agenda de quienes la gestionan.

Marco Teórico Conceptual

El clima organizacional Solarte (2009)

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe tiene con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando el Clima Organizacional. Por ello, para que una persona pueda trabajar bien y ser más productiva debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella, lo cual confirma el principio de que "la gente feliz entrega mejores resultados", y es lo que se llama clima organizacional.

En este sentído, este concepto fue utilizado por primera vez en psicología industrial/organizacional por Gellerman en (1960). Y es tal vez por esa juventud que de su estudio no existe una unificación de definiciones y metodologías

que permitan elaborar una clara definición y distinción. Las descripciones varían desde factores organizacionales puramente objetivos, como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo, esto ha llevado a que los investigadores se hayan circunscrito más al aspecto metodológico que a la búsqueda de consenso en su definición, en sus orígenes teóricos, y en el papel que juega el clima en el desarrollo de la organización. En lo que sí se visualiza un consenso es en expresar que aspecto, tiene efectos sobre los resultados individuales debido a su impacto sobre el empleado, de acuerdo a su percepción.

Es de mencionar, que el clima organizacional, nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente. Méndez (2006) manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Definiendo el clima organizacional como el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno.

Por lo antes expuesto, se puede decir que el clima organizacional es de vital importancia, debido a que es la herramienta de todo gerente debe de mantener de la mejor manera posible sobre todo en el área educativa, donde docentes, estudiantes, obreros y administrativo son un equipo,

cada uno con características, pensamientos, actitudes, dificultades y problemas distintos, además de cumplir con una función indispensable en l institución sobre todo universitaria, por lo tanto el comportamiento y apoyo de cada uno debe ser agradable para lograr cumplir con obtenidos planeados en la institución.

Tipos de clima organizacional. Sap (2021)

Existen diferentes tipos de clima organizacional dependiendo del enfoque que se aborde. Generalmente se clasifican en:

-**Orientado a las personas**: un clima organizacional enfocado en las personas es aquel que incluye un conjunto de valores y se preocupa por la responsabilidad de los resultados obtenidos por los empleados.

-**Orientado a resultados**: son aquellas empresas que tienen como principal objetivo refinar los procesos para obtener los mejores resultados posibles.

-**Orientado a la innovación**: este tipo de clima ocurre cuando se prioriza el tiempo y los esfuerzos en el desarrollo de herramientas y procesos nuevos e innovadores.

Enfoques del clima organizacional, Segredo (2011)

Se aprecian tendencias y regularidades especificadas de estudios en los que el clima organizacional se evidencia que existen tres enfoques o corrientes para su definición que están en dependencia de los aspectos que toman en cuenta los diferentes autores. Estos enfoques son: el estructuralista, el subjetivo y el de síntesis.

Donde en el enfoque estructuralista, se distinguen dos investigadores *Forehand* y *Gilmer* , los que definen el clima organizacional como "... el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de

otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman".

Por otro lado, el enfoque subjetivo, está representado por *Halpin* y *Crofts* que definieron el clima como "la opinión que el trabajador se forma de la organización". En el caso del enfoque de síntesis, es el más reciente sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son *Litwin* y *Stringe*r, para ellos el clima es "el efecto subjetivo percibido del sistema, que forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, las creencias, los valores y la motivación de las personas que trabajan en una organización dada".

Es de acotar que, *Wather*, representante también del enfoque de síntesis, proporciona una definición que plantea sobre "el clima se forma de las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura". Alvares (2023). El elemento perceptual es la línea que se utiliza con mayor frecuencia por varios estudiosos del clima organizacional, entre ellos: Wather, Hall, Gibson, Litwin y Stringer, Brow y Moberg, Halpins y Crofts y más recientemente Goncalves y Segr edo Pérez.

La mayoría de los autores consultados concuerdan en que para realizar un estudio sobre clima organizacional es recomendable usar la técnica de *Litwin* y *Stringer*, ya que al hablar de percepciones se hace posible una medición a través de cuestionarios, técnica que permite obtener información directa. Por tanto, en función de

esta variedad de enfoques en el desarrollo de este tema se asume la definición de clima organizacional como aquel aspecto de gran importancia en cualquier organización sobre todo en las instituciones de educación superior ya que va permitir reflejar por parte de sus miembros las actitudes, valores, relaciones, conocimientos, trabajo, productividad, la cual se quiere través de la gestión y liderazgo sea de la mejor manera, se mantenga un ambiente saludable que se reflejara en una satisfacción y bienestar en el desempeño del personal.

De estas consideraciones se desprenden las diferentes definiciones de clima que se presentan a continuación.

Por su parte, Watters et al. citado en Dessler, (1976), define el término como "las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura." Watters y sus colaboradores identificaron cinco factores globales del clima: la estructura organizacional eficiente, autonomía de trabajo, supervisión rigurosa impersonal, ambiente abierto estimulante, y orientación centrada en el empleado.

Según Sudarsky (1977) el clima organizacional es un concepto integrado que permite determinar la manera como las políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones, etc., se traducen a través del clima y las motivaciones en el comportamiento de los equipos de trabajo y las personas que son influenciadas por ellas.

Álvarez (1995) define el clima organizacional como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y

organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y por lo tanto, en su creatividad y productividad.

Gonçalves (1997), considera que el clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento.

Chiavenato (2000), argumenta que el clima organizacional puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

Goncalves (2000), expone que los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos y dichos comportamientos inciden en la organización y en el clima, y así se completa el circuito.

El clima organizacional para García (2003), representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de variables o factores como autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo, apertura, entre otras.

Las anteriores definiciones permiten establecer que el clima organizacional es la identificación de características que hacen los individuos que componen la organización y que influyen en su comportamiento y actuaciones en cualquier momento en el lugar del trabajo, lo que hace

necesario para su estudio, la consideración de componentes físicos y humanos, donde la percepción del individuo dentro de su contexto organizacional es clave. Por lo tanto, para entender el clima de una organización es preciso comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la organización y los procesos organizacionales.

Características del clima organizacional

-Es un concepto multidimensional: Es considerado un concepto en el cual las numerosas dimensiones que entran en juego pueden incluir el grado de conflicto, el estilo de liderazgo, la estructura de la autoridad y la naturaleza autónoma de la organización.

- Tiene una cualidad durable: se construye sobre un cierto período y es la representación de la cualidad perdurable del ambiente interno de la compañía, como es experimentado por los empleados.

- Es medible: Es un conjunto de propiedades que puede llegar a medirse por el instrumento adecuado.

- Es influenciado fuertemente por la estructura organizacional: Tiene que ver con el apoyo que los empleados sienten que reciben de la organización.

- Refleja el grado de motivación de los empleados: Tiene efectos positivos y negativos en el comportamiento de las personas en el espacio de trabajo, por lo que se relaciona con la calidad y sustentabilidad del trabajo.

Factores que influyen en el clima organizacional. Ortega (2009)

La teoría de los profesores Litwin y Stinger, establece nueve factores que a criterio de ellos, repercuten en la generación del Clima Organizacional, ellos son:

- **Estructura**: Hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel. Su fundamento tiene una relación directa con la composición orgánica, plasmada en el organigrama, y que comúnmente se conoce como Estructura Organizacional.

- **Responsabilidad**: Este aspecto necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores.

- **Recompensa**: ¿Qué se recibe a cambio del esfuerzo y dedicación y ante todo de los buenos resultados obtenidos en la realización del trabajo?

- **Desafío**: En la medida que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda organización.

- **Relaciones**: Estas se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento y en base a la efectividad, productividad, utilidad, y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés, acoso laboral (mobbing) y otros

inconvenientes de este estilo.

- **Cooperación**: Está relacionado con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa.

- **Estándares**: Un estándar, establece un parámetro o patrón que indica su alcance o cumplimiento. En la medida que los estándares sean fijados con sentido de racionalidad y ante todo de que puedan ser logrados sin exagerar los esfuerzos necesarios para ello, los miembros del grupo percibirán estos, con sentido de justicia o de equidad.

- **Conflicto**: El conflicto siempre será generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo. Este sentimiento bien podrá ser generado por motivos diferentes: relacionados con el trabajo o bien con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o superiores.

- **Identidad**: Hoy día se lo conoce como Sentido de Pertenencia. Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos para lograr los objetivos de la organización.

Es de mencionar, que haciendo otras revisiones se encontró que para Mejías, Reyes y Arzola (2006), el clima organizacional percibido por el personal de las instituciones de educación superior se puede dimensionar en tres (03) factores, la Gestión

Institucional, los Retos Personales y la Interacción entre esos dos factores; mientras que, para Martínez, Mapén & Ortega (2021), los factores que afectan en mayor proporción el clima organizacional son: el confort, la motivación, identidad, comunicación, estructura, toma de decisiones, liderazgo, recompensa, innovación y cooperación en la solución de conflictos. Bermúdez, Pedraza & Rincón (2015), a partir de la revisión de diferentes planteamientos teóricos respecto al clima organizacional en lo educativo, agruparon cuatro dimensiones: académica, socio-afectiva, administrativa y ética.

Además, Hernández, Garrido & Rico (2016), plantean tres (03) factores basados a su vez en los propuestos por Brunet (1987): Factores psicológicos individuales (Motivación intrínseca, Identidad, Autonomía), factores grupales (Trabajo en equipo, Apoyo, Administración del conflicto, Respeto, Percepción de la organización) y factores organizacionales (Objetivos: Visión, Estructura, Comunicación, Condiciones de trabajo, Innovación; Subjetivos: Reconocimiento, Salario, Capacitación y desarrollo, Promoción y carrera, Equidad, Presión). Mientras que Salazar, Peña, Ceja & Del Río (2015), proponen una estructura de dos categorías: Procesos organizacionales (Relaciones interpersonales, Cohesión de grupo, Trabajo en equipo, Calidad de vida laboral, Motivación) y Estructura organizacional (Políticas y reglamentación).

Las principales factores que influyen en el clima organizacional, basadas en la revisión documental, señaladas anteriormente por los diferentes autores toman en cuenta aspectos de acuerdo al tipo de organización existentes que pueden interferir en los miembros de una institución educativa, en este caso

universitaria estudiantes profesores, administrativo, obrero. Sabiendo que en dicho ambiente se puede percibir diferentes situaciones donde el clima puede cambiar e influir en el desempeño docente su trato, relaciones, comunicación, liderazgo, motivación, satisfacción, toma d decisiones, cumplimiento de actividades, socio afectivas y éticas en donde sus comportamientos, actitudes acciones ante tal situación tendrán resultados como consecuencias sobre la institución, por lo tanto como miembro activo se debe tener sentido de pertinencia y mantener un buen ambiente y evitar florecer cualquier factor negativo.

Educación Superior. Barriga (2016)

Las instituciones educativas superiores, son aquellas en las cuales se desarrollan organizaciones educativas que forman profesionales universitarios en diferentes áreas, los cuales al culminar sus estudios deban insertar al mercado laboral y se integren a la población económicamente activa. Es por ello que los docentes y la institución deben facilitar una formación basada en competencias, habilidades y destrezas para su desarrollo profesional. Siendo necesario para dicho fin, que exista un clima favorable a la función educativa que presta dicha institución.

Al respecto, Barriga (2026), Indica que la administración de una institución educativa, tiene que ser direccionada a la obtención de los fines educativos para la cual fue creada, procurando tener una calidad educativa, la cual se encuentre acompasada con la política educativa que emane del Estado docente.

Es por ello que, en una institución educativa, resulta de vital importancia el generar que el personal que presta sus servicios a la institución, al igual

que el personal en formación académica se vean identificados con el sentido de pertenencia, integración, identificación, colaboración, participación, afiliación, satisfacción, innovación entre otros actitudes, y conductas positivas, generando un clima institucional en el cual se sienta una atmosfera de convivencia, agradable y armoniosa, siendo agradable la estancia en la institución en el periodo de tiempo que en ella se encuentre.

Clima organizacional en las Universidades

El clima organizacional de la institución educativa se refiere a una serie de percepciones que pueden llegar a afectar el comportamiento y el rendimiento académico de sus integrantes. Hernández y Pozo (1999) afirman que en muchas ocasiones una manifestación del clima organizacional se puede ver reflejado en "la insatisfacción personal del estudiante, desmotivación e incluso baja autoestima ante la imposibilidad de concluir con éxito sus estudios" (p. 34). En el mismo sentido, Schneider (1975) refiere que debería existir una correlación entre las percepciones de los empleados y las de los clientes sobre el clima organizacional y que en la educación, los maestros y los alumnos deberían compartir expectativas frente a los procesos de enseñanza-aprendizaje, atención y cuidado.

La satisfacción del docente en el entorno laboral y su percepción de ese factor es proyectada hacia su quehacer, de acuerdo con Xiaofu y Qiwen (2007), la enseñanza se ve afectada por la percepción del clima, que incide a su vez en la calidad de la educación, la estabilidad emocional en la relación docente-estudiantes, así como su vivencia moral y salud mental. En términos de estos autores, la labor docente representa un alto grado de influencia dentro del clima organizacional de la

institución educativa y proponen cuatro dimensiones del clima organizacional: el administrativo, los procesos de enseñanza, los estudios y las relaciones interpersonales.

Dimensiones del clima Organizacional Universitario. Cañellas y Castellanos (2011)

Proponen tres dimensiones del clima organizacional: actitudinal, administrativo y pedagógico-curricular. La primera hace referencia a la disposición del personal, en todas las áreas de actividad y a todos los niveles de la organización, de asumir de manera decidida y permanente la promoción de mejoras en las actividades que desempeñan los miembros de la organización, incluye aspectos como liderazgo, disposición para la solución de problemas, creatividad, disciplina, solidaridad y sentido de pertenencia.

La segunda dimensión se refiere a la administración de los recursos materiales, financieros y humanos de que dispone la institución, se incorpora relaciones laborales, control escolar y cumplimiento de la normatividad. La tercera dimensión, pedagógico-curricular, abordar los procesos de enseñanza y de aprendizaje, como el desarrollo de las actividades académicas para atender los requerimientos de los planes y programas de estudio, las prácticas de enseñanza de los profesores y el rendimiento escolar de los estudiantes.

De lo antes expuesto, se entiende que el clima organizacional en las universidades como la percepción de los miembros de la comunidad educativa, estudiantes, profesores, directivos y administrativos referida a las dimensiones académica, socio-afectiva, administrativa y ética que convergen en el entorno de la institución e influyen sus acciones además sus comportamientos, conviene por tanto explorar

dichas dimensiones para lograr la mejor eficiencia y un trabajo en equipo donde prevalezca un buen liderazgo y por ende una gestión que permita que los miembros realicen su trabajo con satisfacción, gusto y vocación, circunstancia que influye en el ser y el hacer de cada uno de sus miembros, para consolidar imaginarios y percepciones que dan cuenta de la atmósfera de una institución.

El clima organizacional, eficiencia en las instituciones de educación superior

El fenómeno organizacional, es una necesidad de todos los profesionales que tengan alguna responsabilidad en el manejo de personas y recursos de la sociedad, en el cual el avance acelerado de la ciencia y la técnica hace que la sociedad moderna esté obligada a competir dentro de un mercado cuya dinámica está pautada fundamentalmente por el desarrollo.

Por tal motivo, las universidades deben enfrentar progresivas solicitudes de participación en una variedad de problemas que afectan a la sociedad y que seguramente serán cada vez superiores, ya que el mayor desafío de la universidad del futuro es su activa participación en la discusión de las grandes problemáticas sociales aportando investigaciones objetivas, identificando problemas y sugiriendo alternativas para superarlos.

Por ello, el clima organizacional le brinda vitalidad a los sistemas organizativos y permite una mayor productividad por su evidente vinculación con el recurso humano. En la actualidad este fenómeno se valora y ha tomado auge ante la necesidad de comprender todo lo que influye en el rendimiento de las personas, como condición ineludible en la obtención de la excelencia en el proceso del cambio y así lograr

una mayor eficiencia organizativa.

Por lo tanto, las instituciones de educación superior deben definir su misión de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de la sociedad, consciente de que la educación superior es esencial para que todo país o región alcance el nivel necesario de desarrollo económico y social sostenible y racional desde el punto de vista del medio ambiente, una creatividad cultural nutrida por un conocimiento y una mejor comprensión del patrimonio cultural, un nivel de vida más alto y la paz, la armonía internas e internacionales, fundamentada en los derechos humanos, la democracia, la tolerancia y el respeto mutuo.

En virtud de lo mencionado, en la conferencia Mundial sobre la Educación Superior, celebrada en París en octubre de (1998) se plantearon acciones prioritarias en el plano de los sistemas y las instituciones dentro de las cuales se encuentran: asegurar, especialmente en las universidades y en lo posible, que los miembros del cuerpo docente participen en actividades de enseñanza, investigación, dirección de estudiantes y dirección de asuntos institucionales; adoptar todas las medidas necesarias para reforzar el servicio que prestan a la comunidad, en particular sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre y las enfermedades, por medio de un enfoque interdisciplinario y transdisciplinario aplicado al análisis de los desafíos, los problemas y los diversos temas.

En este sentido el clima organizacional en las instituciones de educación superior la eficiencia se precisa en cuanto al logro de los objetivos para los cuales se ha estructurado y depende fundamentalmente de los equipos humanos que la

conformen. Por lo tanto, constituye entonces un requisito indispensable estructurar los equipos de trabajo que funcionen para el logro de la productividad requerida por la institución a fin de alcanzar un progreso satisfactorio.

MÉTODO:

Se desarrolló una investigación documental, que Arias (2012), la define como "un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, critica e interpretación de datos secundarios, es decir los obtenidos y registrados por otros investigadores". Por lo tanto por ser una investigación documental se consultaron fuentes y documentos bibliógrafos de expertos en las temáticas como de trabajos de investigación, así como de artículos científicos que dan soporte teórico para el desarrollo de este trabajo, relacionados con el clima organizacional, y la educación universitaria. En tal sentido, se realizó el siguiente procedimiento:

- Arqueo de fuentes: se buscó todo el material posible y se seleccionó sobre el clima organizacional y la educación universitaria.

- Revisión: se descartó el material que no tenía relación para lograr el desarrollo de a investigación.

- Cotejo: en este apartado se comparo y se organizó el material encontrado a utilizar para tomar las citas textuales y referencias bibliográficas.

- Interpretación: se procedió a interpretar el material seleccionado para establecer las opiniones de las investigadoras en función del tema.

- Conclusiones: se establecen las conclusiones relacionadas con el tema.

RESULTADOS

Se presenta a continuación un cuadro de análisis, en el que se realizó una comparación de algunos trabajos relacionados con el tema de estudio.

ANÁLISIS

Denominación	**Autor/fecha**	**Objetivo**	**Tradición investigativa**	**Aporte a la nueva investigación**
Clima organizacional en la educación superior, Ecuador	Moreira (2016)	Valorar la importancia del clima organizacional en la formación de recursos humanos en la educación superior para el mejoramiento de su calidad académica.	Estudio descriptivo Correlacional	Permite identificar y establecer la necesidad de que exista un clima organizacional adecuado dentro de la educación superior, buscando siempre la comodidad y la buena organización de la institución.
El clima organizacional en las instituciones de educación superior: apuntes para su debate.	Viejó (2021)	Presentar algunas reflexiones para el debate de la importancia del clima organizacional en las instituciones de	Estudio Descriptivo Comparativo	Identifica definiciones claves del Clima Organizacional, sus dimensiones, sus características, las tendencias de investigación, y particularmente,

		educación superior.		su contextualización en el sector de instituciones de educación superior.
Satisfacción Laboral del Personal Docente y Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior	Rosales (2002)	Identificar las dimensiones de la Satisfacción Laboral, estratificadas por facultad, dedicación y género y del Clima Organizacional, y determinar la relación entre ellas.	Estudio descriptivo de campo ex post facto	Esta investigación permite comprobar que el desarrollo organizacional es fundamental para la eficacia y el logro de metas en común dentro de la educación ya que permite la estabilidad emocional y profesional del personal que lo conformen.
Correlación entra la satisfacción laboral y el clima organizacional en los empleados de la gerencia	Delgado (2016)	Señalar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral entre los trabajadores de la gerencia	Estudio cuantitativo diseño no experimental transversal.	Establece la importancia de las relaciones interpersonales y como estás son la base para el desarrollo y crecimiento de una institución.

regional de salud.		regional de salud.		
Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo en el personal directivo.	Hernández (2018)	Valorar la relación entre el clima organizacional y el estilo de liderazgo directivo en el Colegio Público Benjamín Zelanda.	Investigación mixta cuantitativa con implicaciones cualitativas	Permite determinar la importancia que tiene el personal directivo y de cómo este debe de propiciar el clima organizacional dentro de la institución que lleva bajo su cargo.
El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente Reto de la función orientadora	Arenas (2017)	Analizar los factores del clima organizacional en el desempeño laboral de los del entes de la Unidad Educativa Mitisus, Municipio Cardenal Estado Mérida.	Investigación descripción de campo bajo el paradigma cuantitativo.	Se analiza la motivación como herramienta y punto fiscal del desarrollo y el éxito de una organización educativa.

DISCUSIÓN

El clima organizacional en las instituciones de educación superior, es un elemento que tiene que ocupar un lugar prioritario de quienes las gestionan, sobre todo en la educación universitaria donde se busca formar profesionales en un ambiente propicio, mediante la investigación cargados de valores así como de buenos principios. Tomando en cuenta las opiniones de diferentes autores como Moreira (2016) la cual señal que es de gran importancia el cambio organizacional en las instituciones de educación superior, como pilar Fundamental para el mejoramiento d ella calidad académica. Por lo tanto la gestión de la formación del recurso humano en estás instituciones es esencial para trazar estrategias y acciones pertinentes.

También Chiavenato (2000), cuando dice que el clima organizacional " son cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en el comportamiento de los empleados". Para alcanzar dicho cometido en lo que respecta en el ámbito universitario los docentes presentan un compromiso de procurar que sus estudiantes sean unos profesionales exitosos. Motivo por el cual buscan que el clima en la institución en la cual laboran sea agradable, razón por la cual procuran en lo posible cambiarlo, pero para conseguir ese logro debe haber un compromiso verdadero de todos los actores involucrados en la institución, especialmente de los directivos, quienes se suponen son los que llevan el liderazgo.

En este sentido, para lograr un buen clima organizacionallaboral se debe de tener claro hacia donde apunta la organización y hacia

donde están fijados los objetivos es decir, se debe de buscar siempre la forma de encontrar resultados positivos y concretos pero siempre teniendo en cuenta un buen manejo del recurso humano.

Por otro lado, Sánchez (2005), explica que la gestión universitaria influye en los individuos como parte indispensable de la estructura y su estado conductual repercutirá en el desarrollo de la institución, por lo que el colectivo educativo universitario docente, estudiantes administrativo y obreros nuestran día a día sus afectos, acciones, empatía inquietudes y percepciones dependiendo su accionar repercutirá en el ambiente, por lo que son transmitidos al grupo y de esta manera afectar positiva o negativamente en la convivencia e interrelaciones diarias así como en el desempeño laboral, de está manera desde la gerencia se debe tener control para que el ambiente y relaciones en el aula como en los pasillos fluya de la mejor manera ya que se trata de formar individuos críticos y constructivos de una sociedad.

Machado, Ávila (2019), establecen que el clima organizacional tiene un carácter multifuncional y globalizador en el cual, muchos factores pueden ser determinantes de la productividad eficiencia y eficacia de los trabajadores que hacen vida en una institución. Esos factores pueden ser motivación, liderazgo, toma de decisiones, comunicación, satisfacción, remuneración entre otras, lo que significa que el Clima organizacional es una buena herramienta para el vivir diario bien sea en el hogar, trabajo, comunidad donde hayan individuos compartiendo y que les afectan factores como señala Ortega (2009), que cada institución educativa sobre todo universitaria tomen en cuenta y que si existe algún descontrol, se aplique está estrategia como clave al cambio, ya que el buen

funcionamiento de las actividades dependen de las buenas relaciones y entendidos.

Por otro, se puede aceptar que cada integrante de una organización perciba y actúa en el medio que labora lo que involucra dimensiones que Cañellas y Castellanos (2001), señalan que lo físico, estructural, tanto social, personal y ambiente de comportamiento organizacional, indicando con esto que además de las relaciones entre el grupo también influye el modo como se encuentren la estructura color, ambientación, presentacion, recursos lo cual es importante ya que eso lleva al docente y estudiante a generar un aprendizaje acordé y de calidad como lo establece la ley, además de hacer sentir bien al colectivo educativo será propicio para la pertinencia laboral y por ende un buen desempeño propicio para el trabajo en equipo, colaboración, respeto, responsabilidad cooperación y ayuda mutua. De no se así habrá descontento, desmotivación, desacuerdos, deserción y abandono de las aulas lo que impedirá el alcance de los objetivos.

Sin duda alguna, después de analizar la información encontrada, sobre este aspecto principal sobre el clima organizacional como herramienta adecuada en la educación superior, es muy importante para toda institución conocer el ambiente laboral donde se trabaja y aplicarlo con mucho cuidado ya que la falta de motivación, autoestima, comunicación, satisfacción, decisión, dedicación genera ausentismo, abandono, mal trato y negación aceptar algún llamado, sobre todo en el proceso educativo docente alumno debe ser llevadero y sin conflictos ya que la deserción, abandono de carrera, falta de integración es muchas veces por la mala sintonía y desacuerdos que causa una mala formación.

Por tanto, promover la motivaciónen el personal estableciendo los canales pertinentes fomentando el trabajo en equipo la integración y participación activa de cada uno de los integrantes de la organización es propicio para un excelente clima laboral y buen desempeño para cumplir con los objetivos propuestos.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la revisión documental, existen muchas definiciones de clima organizacional, siendo el hombre el centro de estudio para que este elemento se convirtiera en una herramienta conveniente para generar un buen comportamiento y por ende acciones que se convertirán en un ambiente lleno de motivaciones producto de sus relaciones y trabajo. Además para entender el clima de una organización es preciso comprender el comportamiento de las personas, la estructura de la organización y los procesos organizacionales.

El ambiente de trabajo no solo es el espacio físico donde los empleados se desenvuelven profesionalmente y por lo cual reciben una recompensa monetaria. Por lo general, involucra otros factores relacionados con el lugar de empleo como la calidad del aire, el nivel de ruido o los beneficios adicionales que pueda generar su labor.

El clima organizacional se constituye en una valiosa herramienta diagnóstica para el cambio, en busca del logro de una mayor eficiencia en la institución, condición indispensable en la actualidad que apunten hacia un entorno productivo y diverso. Así, se podrá sembrar las raíces de un lugar exitoso basado en la creatividad y la innovación.

Los estudios del clima organizacional como herramienta fundamental en la educación superior permite

evidenciar las necesidades en relación con el futuro deseado dentro de la organización, haciéndonos ver las estrategias y acciones que se pueden tomar en cuenta para el mejorar el funcionamiento y la comodidad laboral del personal y por ende su desempeño.

En lo que respecta a la educación universitaria los docentes y la institución deben facilitar una formación basada en competencias, habilidades y destrezas para su desarrollo profesional. Siendo necesario para dicho fin, que exista un clima favorable a la función educativa que presta dicha institución.

El clima organizacional en las instituciones de educación superior es un elemento que tiene que ocupar un lugar prioritario en la agenda de quienes las gestionan, por tanto es una herramienta conveniente en cualquier institución sobre todo en la educación universitaria donde se buscar formar profesionales con miras a solventar situaciones mediante la investigación cargados de valores así como de buenos principios.

Es importante mencionar, que la capacitación de los docentes es responsabilidad de la institución al aplicarla, fomentará la integración, cooperación, participación y el rendimiento laboral, asi como también un clima organizacional integral, generando y reforzando buenas relaciones intrapersonales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias (2012). **El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica.**https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf

Aponte, Pedraza y Rincón**. El clima organizacional e las universidades de Bogotá desde**

la perspectiva de los estudianteshttps://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412015000300001#:~:text=El%20clima%20organizacional%20universitario%20se,y%20motivacionales%20que%20viven%20los

Barriga, R. D. (2016) **Clima organizacional y desempeño docente en la universidad** "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5177

Garrido, N. & Rico, M. (2016). **Diseño de Instrumento para evaluar Clima Organizacional de Universidades Públicas en México.**https://www.researchgate.net/publication/360543177_El_clima_organizacional_en_las_instituciones_de_educacion_superior_apuntes_para_su_debate

Gottifredi JC. (2006). **La pertinencia de la educación superior. Instituto de Investigaciones para la Industria Química**. INIQUI. Universidad Nacional de Salta, Argentina [CD Maestría de Educación Médica]. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013

Ortega (2009) **Clima organizacional, características e importancia**. https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/

Solarte (2009) **Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.**http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=El%20concepto%20de%20Clima%20Organizacional,organizacional%20por%20Gellerman%20en%201960.

Maritza Rosales, (2002), Tesis Doctoral. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo, Venezuela. S**atisfacción Laboral del Personal Docente y Clima Organizacional en una**

Institución de Educación Superior, https://scholar.google.es/scholar?q=related:fwjjGVUfKdoJ:scholar.google.com/&hl=es&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1716299577764&u=%23p%3DfwjjGVUfKdoJ

Mejías, A.; Reyes, O. y Arzola, M. (2006**). El clima organizacional en las instituciones de educación superior.** Measuring organizational climate on higher education institutions. https://www.researchgate.net/publication/360543177_El_clima_organizacional_en_las_instituciones_de_educacion_superior_apuntes_para_su_debate

Moncayo, Alcarado y Soto (2015). **El clima organizacional en la empresa**https://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html#_ftn9

Moreira-Moreira, L. M. (2016). **Clima Organizacional en la Educación Superior,** Ecuador. Dominio De Las Ciencias, 2(4), 296–307. https://doi.org/10.23857/dc.v2i4.255