

APROXIMACIÓN TEÓRICA PARA EL ABORDAJE DEL CLIMA ORGANIZACIONAL ENTRE LOS ACTORES EDUCATIVOS EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Theoretical approach to addressing the organizational climate among educational actors in higher education

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0119>

Nathaly Estefanía Delgado Vera^{1*}

<https://orcid.org/0000-0002-0014-0412>
nathaly.delgadov@ug.edu.ec

Xavier Oswaldo Viteri Guevara¹

<https://orcid.org/0000-0002-4247-279X>
xavier.viteriq@ug.edu.ec

Leonardo Jacinto Guerrero Reyes¹

<https://orcid.org/0000-0002-6221-7972>
leonardo.guerreror@ug.edu.ec

Marcela del Rocío Morales Villacis¹

<https://orcid.org/0000-0003-1636-1647>
marcela.moralesv@ug.edu.ec

Recibido: 29 octubre 2021 / **Aprobado:** 02 marzo 2022

RESUMEN

Desde la caracterización del clima organizacional abordado a partir de los sentires de actores inmersos en la educación superior construir una aproximación teórica, fue el propósito planteado por los investigadores. Metodológicamente, corresponde a un estudio cualitativo enmarcado en el paradigma postpositivista, método hermenéutico-fenomenológico, apoyado en una revisión documental. Dentro de las técnicas para acercarnos a la información se empleó la entrevista a profundidad siendo 3 los informantes claves. Utilizando para el procesamiento de la información la categorización y la triangulación para que de ella emerja la aproximación teórica. Los hallazgos se agruparon en 3 categorías socioafectivas, administrativa y ética. Teniendo como aproximación teórica que existe una relación estrecha entre la atmosfera grupal y ambiente laboral con repercusión o incidencia en los indicadores productivos y de calidad de las instituciones de educación superior, resaltando la resignificación a los términos prácticas, políticas, liderazgo, motivación al logro, conflictos, control y supervisión en el marco de los cambios tecnológicos a lo que han sido expuestas las organizaciones en el marco de la globalización.

Palabras clave: Clima organizacional, actores educativos, educación superior

1. Universidad de Guayaquil- Ecuador

* Autor de correspondencia: nathaly.delgadov@ug.edu.ec

ABSTRACT

From the characterization of the organizational climate approached from the feelings of actors immersed in higher education to build a theoretical approach, was the purpose proposed by the researchers. Methodologically, it corresponds to a qualitative study framed in the postpositivist paradigm, hermeneutic-phenomenological method, supported by a documentary review. Within the techniques to approach the information the interview was used in depth being 3 key informants. Using categorization and triangulation for information processing, the theoretical approach emerges. The findings were grouped into 3 socio-affective, administrative and ethical categories. Taking as a theoretical approach that there is a close relationship between the group atmosphere and work environment with repercussion or impact on the productive and quality indicators of higher education institutions, highlighting the resignation to practical terms, policies, leadership, motivation to achieve, conflicts, control and supervision in the framework of technological changes to which organizations have been exposed in the framework of globalization.

Keywords: Organizational climate, educational actors, higher education

INTRODUCCIÓN

La educación superior, se encuentra en la actualidad, en una encrucijada producto de la pandemia que se ha vivido la humanidad, lo cual ha puesto de manifiesto las deficiencias e incongruencias que presenta el deber ser y la realidad. Es por ello que se requiere de una reestructuración del que hacer universitario desde su raíz. Siendo necesario para lograr dicho cometido, colocar en primer lugar el factor humano, el cual se encuentra conformado no solo por el docente universitario, sino que se tiene que considerar a su familia, procurando con ello generar una transformación y lograr alcanzar el propósito fundamental de la educación universitaria: educar, formar y capacitar a los nuevos profesionales de manera que sean buenos ciudadanos.

Una institución de educación superior, se encuentra concebida con el fin de formar, educar e instruir a los nuevos profesionales. Es por ello que, la universidad ha sido creada para facilitar el empleo de una diversidad de instrumentos y metodología que son fundamentales para la construcción de los nuevos conocimientos, fomentando de esa manera una visión crítica de la realidad. Teniendo adicionalmente, que generar las condiciones para el logro de las funciones básicas de toda institución educativa, descrita por Birch (2003) como ser “agente de transmisión cultural, integración social, innovación, factor importante para la selección y ubicación social y como agente del desarrollo personal” (p. 44).

Las instituciones universitarias, se esfuerzan cada día por obtener una mejor calidad educativa, situación que involucra el mejoramiento de varios factores que conlleva, entre otras cosas, la que se vislumbra como propia del proceso educativo propiamente dicho, siendo esta la capacitación del futuro profesional, lo

cual requiere de la formación permanente y el proceso de actualización profesional del docente para poder afrontar los nuevos desafíos que la realidad requiere.

En el accionar docente como elemento primordial, para el logro de la educación de calidad en las instituciones de educación superior, Cubas-Vásquez (2019) indica que la ejecución de las rutinas diarias pueden ser concebidas como un claro obstáculo para mejorar tanto la calidad educativa, por cuanto se hace cuesta arriba el acompañar un buen nivel de afecto entre compañeros de trabajo; es decir, generar un clima organizacional acorde con la labor que se desempeña, no resulta una tarea fácil de lograr, por lo cual se percibe que el clima organizacional no ha sido el idóneo y así han vegetado los docentes, observándose un marcado distanciamiento entre ellos mismos y con mayor acento con la plana jerárquica y directiva.

Siendo el clima institucional, un elemento esencial en la vida de toda institución educativa, 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. 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.

Convirtiéndose el sitio de trabajo de una persona, en un lugar que debe ser agradable, en el cual se respire paz, armonía, tranquilidad, unión y fraternidad, dando repuesta de esa manera a las necesidades Socioafectivas que requiere el educador, motivado a que el docente convive en la institución un tiempo medio de seis u ocho horas al día, los cinco días de la semana o menos de acuerdo a la dedicación que esté presente con la institución educativa. Siendo su función en la institución la de educar y formar a los estudiantes universitarios, forjando como producto final a los futuros profesionales, los cuales serán los transmisores del conocimiento, de los valores, los principios y las normas éticas de su profesión.

Cuando el clima organizacional en el cual se realiza el quehacer docente, se encuentra lleno de enfrentamientos originado por diversidad de criterios, no coordinados, se convierten estos en puntos neurálgico en el convivir de los educadores que hacen vida en la institución, emergiendo enfrentamientos en tema de índole político, en el cual se pone de manifiesto el fanatismo. Igualmente surgen puntos de vistas relacionados con la situación económica, la problemática de los servicios públicos, la manera de cómo se desarrolla la educación, así como

la formación de los hijos en el hogar, la problemática del transporte, el cambio climático, entre muchos otros.

Situación que, hace difícil el convivir de manera placentera en las instituciones educativas universitaria, en la cual pernotan por un largo periodo de tiempo diario, esa situación crea una atmosfera de tensión e indiferencia de las actividades complementarias que posee el accionar educativo universitario, como es el área de la investigación, en el cual se hace necesario el aporte de otros pares investigativo para la correcta orientación de la creación del nuevo conocimiento que emerge de la investigación en desarrollo.

Otra situación que se hace palpable, es el desarrollo de las acciones entre el personal docente y las autoridades de las instituciones educativas de nivel superior, motivado a que se observa que ambos actores del quehacer educativo, en muchos casos no se ponen de acuerdo en las acciones a tomar para el buen desarrollo de las actividades. Siendo el clima organizacional en las instituciones de educación superior un elemento que tiene que ocupar un lugar prioritario en la agenda de quienes las gestionan.

Fernández (2004) señala que el estudio de los distintos modelos de eficacia escolar, colocan al clima institucional como uno de los elementos con los cuales se puede establecer las variables de eficacia y equidad. Las cuales sirven como base fundamental para establecer el control de otras variables. De la misma manera se determina que el clima institucional influye en algunos resultados en instituciones educativas, entre las cuales se encuentra su incidencia en el nivel de aprendizajes de los estudiantes, la manera en la cual se realiza la distribución social del conocimiento entre los estudiantes, el control de la deserción escolar, así como la ocurrencia de casos violencia escolar.

Es por ello que el presente estudio, presenta como fin el develar la caracterización del clima organizacional abordado a partir de los sentires de actores inmersos en la educación superior. Para establecer como es el clima organizacional en las instituciones de educación superior, conociendo la influencia que este presenta en los actores involucrados en el que hacer educativo superior.

Marco teórico

Actores Educativos

Los actores educativos, se encuentran identificados como los docentes que realizan el proceso de enseñanza –aprendizaje en las instituciones de educación superior y los directivos de esos institutos de formación profesional, quienes en su quehacer cotidiano se enfrentan a una serie de eventualidades, que en la mayoría de los casos pueden ser catalogados como rutinarias o frecuentes.

Sin embargo, al momento de que el personal docente vea su accionar educativo de la forma de rutinas diarias, estas se convierten en un claro obstáculo para fortalecer su praxis educativa lo cual incidirá de manera directa en la calidad educativa, situación que incidirá en el desarrollo del clima afectivos entre sus compañeros de trabajo; es decir, el clima organizacional puede no ser el más adecuado para la labor educativa. Observándose una diferencia entre los docentes que evolucionan en su accionar educativo y aquellos que se estancan en el mismo, siendo percibida dicha acción por la jerárquica y directiva de la institución.

Creándose una controversia en el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los docentes, debido a que la directiva de la institución procura mejorar la eficacia del proceso educativo, siendo el docente un elemento que es parte del problema, así como de la solución cuando se trata de mejorar la calidad educativa.

En ese sentido, Barriga (2016) afirma que el accionar que realicen los actores educativos, pueden ser catalogado de manera negativa o problemática debido al Clima Organizacional que crean en el entorno laborado de la institución educativa, si dicho accionar es contrario a los postulados en los cuales se basa educación; igualmente puede ser vista de manera positiva, cuando las acciones educativas no generan inconvenientes al proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo cual ejecuta su praxis educativa de forma amena y con abnegación.

En cuanto al desempeño docente, Saccsa (2010) indica que “es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente” (p. 71). Esa definición establece que las actividades educativas que debe realizar el docente en aula de clases con sus estudiantes para la creación del conocimiento debe realizarse de forma holística, por cuanto la actividad educativa requiere de una preparación previa por parte del profesional de la educación para el buen desarrollo de las actividades programadas y el logro de los objetivos planteados.

La praxis docente es definida por García (2003) como la enseñanza que realiza el docente de acuerdo a lo que es y cómo es concebida lo que va a enseñar, relacionando su concepción con la forma de integración que deben tener los estudiantes, con su entorno, los valores y las actitudes. Con esas acciones se busca generar un clima institucional que propicie una educación de calidad y eficiencia.

Educación Superior

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.

Barriga ob cit. 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 acompañada 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 otras actitudes, y conductas positivas, generando un clima institucional en el cual se sienta una atmósfera de convivencia, agradable y armoniosa, siendo agradable la estancia en la institución en el periodo de tiempo que en ella se encuentre.

Clima Organizacional

Páramo (2016) establece que el clima organizacional es un término que se evidencia por medio de la causa y el efecto de la naturaleza de los climas se encuentran establecidos y son efecto de un estudio constante, con el mismo se procura analizar el rol que poseen las variables que conforman el clima que se observa. La teoría de clima organizacional, busca presentar dentro de un marco de contextualizado con el cual se pueda estudiar la naturaleza del clima y la relevancia que el mismo posee en el desarrollo de la eficacia organizacional.

Entre las teorías del clima organizacional, Acosta (2015) indica que la teoría de las relaciones humanas, coloca al trabajador como una persona que es capaz de desarrollar una acción social, capaz de expresar sentimientos, deseos, percepciones, miedos y necesidades, las cuales pueden ser vista como elementos motivacionales para el logro de ciertos objetivos, los cuales pueden ser aprovechados por medio del liderazgo y las normas grupales con lo cual se puede determinar, de manera informal, los niveles de producción.

Cortés (2009) conceptualiza al clima organizacional como la manera con la cual se expresa la influencia del ambiente laboral sobre la motivación de los trabajadores, buscando la forma de describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Con la definición del clima organizacional, busca referirse específicamente a las propiedades motivacionales que se crean en el ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que causan diferentes tipos de motivación en sus participantes. Estimándose que, si el clima organizacional es catalogado de alto y favorable, cuando las situaciones que se generan proporcionan satisfacción de las necesidades personales y elevan la

moral del personal involucrado; y es bajo y desfavorable en las situaciones que frustran esas necesidades.

La Comunicación es fruto de las relaciones interpersonales, la cual puede ser apropiada y eficaz. Siendo necesario de la creación de una comunicación adecuada establecer en qué momento se debe hablar y cuál es el tiempo de callar. El ser un buen comunicador tiene que establecer qué se puede informar, cuándo, dónde, cómo y a quién. De esa forma de comunicar depende el mantenimiento en buen estado de las relaciones con los demás miembros del personal, así como una buena comunicación tiene que ser eficaz, lo cual implica que los sujetos deben aprender a saber sostener y mantener excelentes relaciones sin perder de vista sus objetivos planteados. Para ello los individuos deben expresar lo que sienten y desean para poder obtenerlo.

En las instituciones educativas, la comunicación posee una relevancia primordial, por cuanto el cuerpo directivo posee la necesidad de poseer un buen nivel de comunicación con el cuerpo docente, de la misma manera que con el personal administrativo y de mantenimiento, siendo necesario que los docentes, presenten una manera eficaz de comunicación con los estudiantes, procurando presentar en todo momento unas relaciones armoniosas bajo un clima de respeto y correspondencia mutua.

La importancia de poseer un buen clima institucional, es motivado a que el mismo es concebido como un componente multidimensional, el cual incluye la mayoría de los aspectos de la interrelación personal y la motivación, entre otros ya descritos, con los cuales se puede conocer la percepción que posee la comunidad educativa para establecer el nivel de agrado o inconformidad que puedan tener uno o más integrantes de la organización, motivado a que de esta situación depende el desarrollo óptimo de las actividades programada por la organización.

Liderazgo

Arévalo-Baila *et al.* (2011) indica que el “Liderazgo es la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura, comparativamente mejor, donde las personas son el principal factor de cambio” (p. 30). Teniendo el directivo de una institución de educación superior, establecer los mecanismos organizacionales pertinentes para la construcción entornos de trabajo en los cuales se persiga la eficacia como un norte, siendo dicha orientación compatible con el enriquecimiento del autoconcepto con la capitalización personal del personal que labora en la institución. Siendo el cuerpo directivo, el indicado para conseguir ese resultado, utilizando para ello los líderes capaces de transformar a sus empleados, procurando de esa forma que ellos sean capaces de lograr motivar al personal y conseguir inducir en el personal un sentimiento de satisfacción con el trabajo que realiza, sus clientes y sus colegas.

Motivación

La motivación es para Arévalo-Baila *et al.* Ob cit. Concebida como las condiciones que induce en el personal a realizar sus actividades laborales dentro de la organización de una manera eficaz. También es definida como el conjunto de intenciones y expectativas que poseen las personas de acuerdo a su posición en una organización. Adicionalmente, es vista como un grupo de reacciones y actitudes naturales que emanan de las personas, las cuales se manifiestan cuando son activados determinados estímulos del medio circundante que se hacen presentes.

Socioafectivas

Las variables socioafectivas se encuentran establecidas en la Teoría del ajuste en el trabajo. Expuesta por Quispe (2015) quien establece que la interrelación entre el individuo con el ambiente laboral, genera un proceso continuo y dinámico denominado como ajuste en el trabajo. En el proceso de interrelación de los individuos con su medio de trabajo, se produce un acercamiento social y afectivo entre los empleados de una organización que intercambien experiencias o labores.

Siendo la satisfacción una variable que se genera en primer lugar por el grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores, al igual que también se crea en el momento en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores. Estableciendo para tal fin tres variables dependientes que son la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral.

También se presentan las variables independientes que se encuentran establecidas por las destrezas, las habilidades personales, y las habilidades requeridas de acuerdo al lugar y exigencia del trabajo que realiza, siendo la correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y los valores de la persona o refuerzos ocupacionales.

Sin embargo, Sell (1960) afirma que el ambiente interno de trabajo influye en el comportamiento de los individuos, siendo de esas influencias las que dependen de la percepción del individuo y de su aceptación de las restricciones sociales y culturales que se le presentan. Mientras que Lítwin y Striger (1968) define el ambiente interno de una organización, como aquel que es experimentado por todos sus miembros de una organización, el cual crea una influencia en su comportamiento y puede ser descrito en término de los valores de un conjunto particular de características de la institución.

Administrativa

La acción administrativa en el clima institucional, se encuentra establecido en la Teoría de la evaluación del desempeño docente. En la cual Gómez (2011) precisa que la evaluación de desempeño en el área docente, es un proceso que

se realiza de manera sistemática, en la cual se obtienen datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que el docente produce en los estudiantes con el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionales, responsabilidades laborales y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Presentando las características de los eventos situacionales, los cuales son específicos de cada situación ocurrida. Dicha teoría presume que la satisfacción laboral es concebida como el resultado de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su organización. McGregor (1960) desarrolla lo que denomina “el clima gerencial”, en términos de las manifestaciones derivadas del hecho de asumir la gerencia. Hace énfasis en el clima psicológico de la relación. Notándose la aplicación de las otras teorías y el poder de liderazgo que debe presentar el personal que asuma las riendas directiva de una institución educativa

Ética

Entre los valores éticos que se hacen presente en una organización se encuentra la responsabilidad, la cual es definida por Juárez (2012) como la acción con la cual cada individuo de una organización asume el papel de líder, la cual consiste en no esperar que le pidan el cumplimiento de la tarea asignada, sino que él es consciente del deber de cumplir sus actividades en los plazos más inmediatos, sin la necesidad de hacerla pública para esperar las recompensas sociales.

González (1997) indica que la ética es el fenómeno que presenta una mayor intervención en los factores que posee una organización y las tendencias motivacionales que presenta el personal, viéndose reflejado en el comportamiento de los miembros de esta. Robbins (1999) que es la personalidad de la organización, que puede ser descrita en grados de valor y se puede asimilar con la cultura ya que permite reafirmar las tradiciones, costumbres y prácticas.

METODOLOGÍA

La construcción de una aproximación teórica para el abordaje del clima organizacional entre los actores educativos en educación superior, presenta una organización metodológica, enmarcada bajo los postulados de la corriente del pensamiento postpositivista, contando con un enfoque de naturaleza cualitativa, empleando el paradigma interpretativo para la concepción del conocimiento que emergió.

El método de estudio empleado fue el hermenéutico, el cual posee como fin el realizar una interpretación explícita del fenómeno de estudio. Las técnicas de recolección de información empleadas fueron la entrevista en profundidad y la

observación participante, como instrumentos se utilizaron el cuestionario no estructurado y el cuaderno de anotaciones. Los informantes claves fueron tres sujetos pertenecientes al cuerpo docente, administrativo y directivo, para el procesamiento de la información se utilizaron la categorización y triangulación de fuentes.

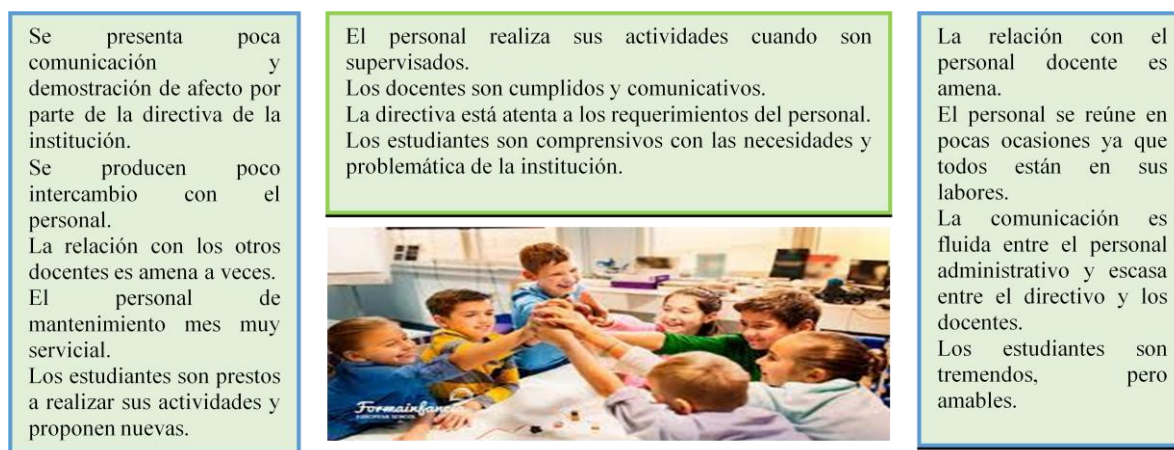
RESULTADOS

Los hallazgos que emergieron del proceso de estudio aproximación teórica para el abordaje del clima organizacional entre los actores educativos en educación superior, son el resultado de la aplicación de las diferentes técnicas, en concordancia con el método seleccionado, en ese contexto

Moos (2008) establece una clasificación de las dimensiones del clima organizacional, que se encuentran en concordancia con el espacio en el cual se va a realizar el estudio o determinar el clima, siendo la dimensión social, ya que todas están asociadas a las relaciones personales, además de tomar en cuenta otros factores importantes. Según el espacio hay cuatro instrumentos de medición: uno para la familia, otro para las instituciones de educación superior, laboral y hasta para una penitenciaria. Para este estudio se utilizaron las dimensiones relacionadas con el clima social laboral, por considerarlo más acorde con las situaciones emergidas en las entrevistas.

En la figura 1, se presenta la triangulación de la categoría Socioafectiva, la cual surge de los hallazgos realizados luego de realizar el proceso de categorización individual y colectivo de la información recabada por medio de la entrevista en profundidad aplicada a los informantes y la observación participante ejecutada en la institución educativa.

Figura 1. Categoría Socioafectiva



La socialización entre los actores educativos en educación superior, se encuentra establecida que cuenta con poca comunicación entre los miembros de la comunidad escolar que hace vida en una institución educativa, por cuanto la directiva va por su lado y el resto del personal solo la observa cuando va a realizar indicaciones. Habiendo poco intercambio relacional entre los diferentes grupos de empleados y docentes, siendo los estudiantes los que se interrelacionan más frecuentemente con los docentes y personal administrativo.

El directivo de la institución afirma que personal realiza sus actividades cuando son supervisados. Encontrando que los docentes son cumplidos y comunicativos entre ellos, estando la directiva de la institución atenta a los requerimientos del personal, encontrándose que los estudiantes son comprensivos con las necesidades y problemática de la institución. La comunicación es fluida entre el personal administrativo y escasa entre el directivo y los docentes. Los estudiantes son tremendos, pero amables.

El clima organizacional en las instituciones de educación superior, es establecido por Likert (1968) como aquel en el cual la dirección no tiene confianza en sus empleados, por cuanto la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

El comportamiento organizacional, se refiere a las actitudes y maneras de proceder de las personas dentro del ámbito organizacional, observándose que el comportamiento del personal se establece por medio de grupos en los cuales su accionar depende de conceptos que ellos tengan como la colaboración, la clasificación de aptitudes personales, la personalidad, el liderazgo y sobre todo organización.

La directiva de la institución y el personal que labora dentro de ella, asumen como herramientas para incrementar productividad, eficacia y calidad de la actividad educativa los criterios y acuerdos que surgen de su interacción grupal, situación que hace fricción con otros grupos que también se generan y que poseen posiciones opuestas en cuanto a la manera de la acción educativa. Esas posturas muchas veces se encuentran con los oídos sordos del personal directivo, haciendo frágil la interacción Socioafectiva del personal.

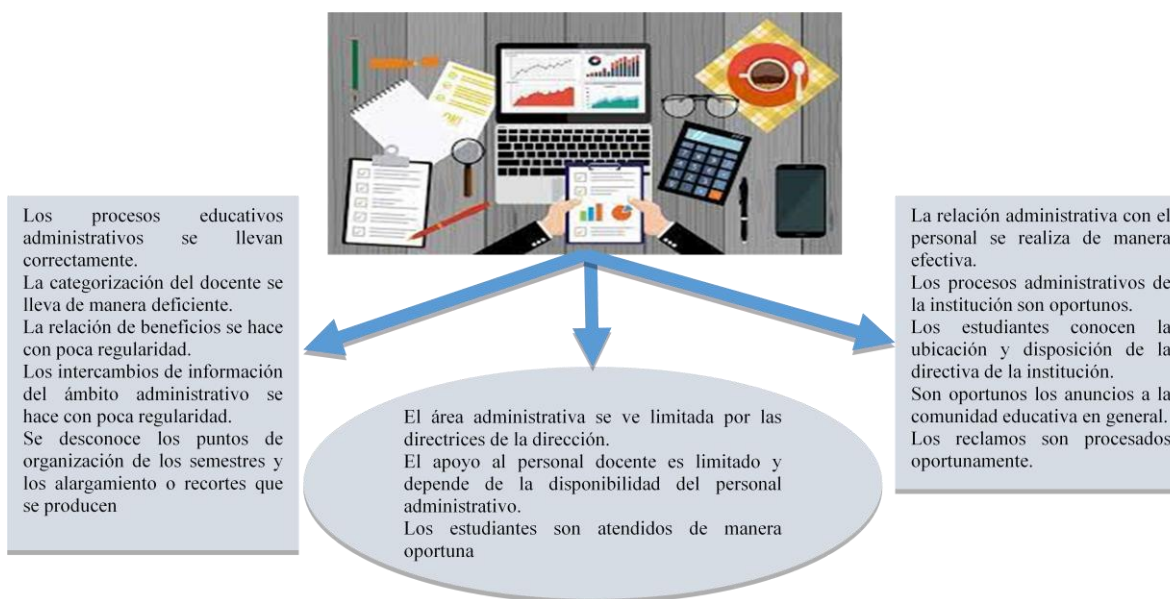
Siendo el clima organizacional un elemento multidimensional, para este caso se revela la gran influencia que tiene el liderazgo para mantener el equilibrio armónico del ambiente laboral y educativo, motivado a que la acción del uno

repercute en la del otro, cuando ese equilibrio falla se observan efectos terribles como la disminución de la calidad educativa, apatía y falta de interés tanto en los actores educativos de la institución, situación que se debe en algunos casos a la poca influencia y carisma que pueda transmitir el personal directivo.

Es por ello que los docentes deben ampliar la visión que tienen de las relaciones socioafectivas y el clima que de ella se genera, por cuanto deben tener siempre como norte a la población a la cual están formando ya que son el futuro del país. Por cuanto si se tiene una población estudiantil desfavorecida, tienen que surgir los sentimientos de empatía, humanismo y amor al prójimo, en coherencia con los postulados y principios que posee la calidad educativa.

La categoría administrativa, es muestra en la figura 2, indicando los aportes de los informantes, la contextualización con un autor, la observación participante y el punto de vista del investigador.

Figura 2. Categoría Administrativa



Los procesos educativos administrativos se llevan correctamente, produciéndose una categorización del docente de manera deficiente, lo cual genera una relación de beneficios que no llena las aspiraciones del personal por cuanto esta se hace con poca regularidad. Estableciéndose un proceso de intercambio de información del ámbito administrativo de manera deficiente por cuanto el mismo se realiza con poca regularidad, existiendo un desconocimiento de los puntos de organización de los semestres y los alargamiento o recortes que se producen, lo cual perjudica el buen desarrollo de las actividades educativas.

Es por ello que el área administrativa se ve limitada por las directrices que emanan de la dirección de la institución, mostrando un apoyo al personal docente de manera limitado y dependiendo de la disponibilidad del personal administrativo con el cual se cuente para el momento, estando los estudiantes son atendidos de manera oportuna

La directiva de la institución mantiene una relación administrativa con el personal se realiza de manera efectiva, procurando mantener los procesos administrativos de la institución de forma oportuna. Conociendo los estudiantes la ubicación y disposición de la directiva de la institución a resolver cualquier situación que afecte la calidad educativa y el buen desarrollo de las actividades educativas, siendo oportunos los anuncios a la comunidad educativa en general.

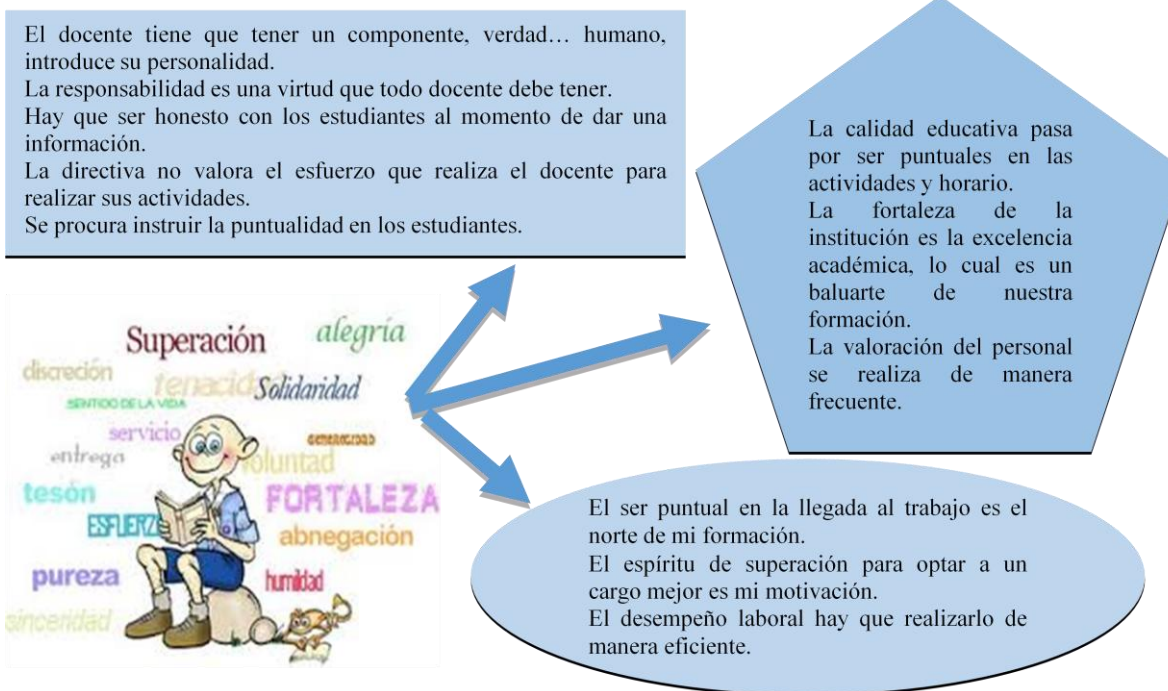
La categoría administrativa en el clima organizacional, es definida por Segredo-Pérez (2013) como un enfoque y una herramienta administrativa importante con la cual cuenta la institución para la toma de decisiones por parte de los directivos, por medio de la cual les permite realizar una proyección de un incremento en la calidad educativa que se está construyendo, permitiendo la conducción de la gestión permitiendo la introducción de los cambios necesarios en la institución para lograr el mejoramiento continuo de la calidad educativa, motivado que en ello recae la supervivencia de la institución. Procurando a su vez de generar un clima de convivencia armoniosa entre todos los miembros de la comunidad

El clima organizacional que se observa en la institución, se encuentra referida a las características del medio ambiente en el que se desempeñan los miembros que hacen vida en la misma, notándose un descontento por la forma en la cual se desarrollan los procesos administrativos, los cuales se afloran en los espacios de la institución, evidenciándose en las relaciones sociales entre el colectivo o equipo de trabajo.

Se evidencia de la misma manera, que la ausencia de motivación por el desarrollo de los procesos administrativos de la institución es evidente, por cuanto el personal realiza sus actividades de forma regular sin esperar las directrices que emanan del cuerpo directivo de la institución, con lo cual solo ajustan su accionar pedagógico-académico a los requerimientos de los mismos, surgiendo reclamo por la forma y horario en el cual transmiten las solicitudes al personal y el tiempo con el cual cuentan para realizarlas.

Esa situación crea en la institución un clima, no acorde con el objetivo de tener una calidad educativa de manera óptima, por cuanto el personal no se considera tomado en cuenta para la ejecución de los procesos administrativos que realiza la junta directiva, así como el rezago que presenta los procesos de clasificación y promoción del personal que hace vida en la misma.

Figura 3. Categoría Ética



La categoría Ética en el clima organizacional de la institución, se pone de manifiesto en el docente por medio de su componente humano, en el cual busca los valores como la verdad, la humanidad, introduciendo su personalidad en el proceso educativo. Mostrando la responsabilidad como virtud que debe poseer todo docente, a la vez de mostrar la honestidad en el resultado logrado con los estudiantes al momento de dar una información. Sintiendo que la directiva de la institución no valora el esfuerzo que realiza el docente para realizar sus actividades, a la vez que procura instruir la puntualidad en los estudiantes.

El personal administrativo de la institución percibe a la ética, como la calidad educativa que se genera al ser puntuales en las actividades y horario que ellos desarrollan. Creando una fortaleza de la institución que es la excelencia académica, lo cual es un baluarte de nuestra formación.

La directiva percibe a la ética, como la realización de la valoración del personal de manera frecuente. Exigir la puntualidad en la llegada al trabajo como el norte de la formación. Que el personal presente un espíritu de superación para optar a un cargo mejor es la motivación de la directiva. Procurando lograr un desempeño laboral de manera eficiente.

Brow & Moberg (1990) establecen que las personas que hacen vida en una organización, se caracterizan por formar un grupo de trabajo guiado por reglas y normas que regulan su funcionamiento, su conducta, su actitud y su

responsabilidad, siendo su actuación la que evidenciara sus valores, principios y su situación social. Procurando realizar los avances y los logros en sus actividades, buscando de minimizar los errores de la organización. Es por ello que, no es exagerado afirmar la ética laboral constituyen un recurso imprescindible para el logro del éxito institucional.

Es por ello que, Brow & Moberg ob cit. Indica que se puede inferir que el concepto de Percepción adquiere una importancia relevante en una institución educativa, por cuanto “el clima laboral está determinado por las percepciones que el trabajador tiene sobre los atributos de la organización, es decir cuál es la “opinión” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen” (p. 20).

Se observa que 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.

Siendo la tendencia que posee un grupo del personal de la institución de realizar un análisis de la problemática en torno al clima organizacional, no solo como expresión de las individualidades, sino que se procura el involucrar a los diferentes actores que hacen vida en la institución como son los docentes, los empleados, el personal de mantenimiento y la junta directiva. Con el fin de construir a partir de la complejidad de los grupos y colectividades de la manara de generar un clima organizacional de manera amena con el fin de lograr la calidad educativa (García- Solarte, 2009).

Teniendo como pilar a la cultura, las cual se encuentra involucrada, entre otras cosas, con las políticas que se imparten desde la institución, siendo un factor primordial en la forma en la cual emanan las decisiones, involucrando la manera de organizarlos recursos, de supervisar al personal y de transmitir información. Con la construcción de la cultura organizacional, se crea en los actores de la institución, la generación de ciertas conductas e inhibe otras, haciendo que emerjan los valores con los cuales se proporcione estabilidad y un entendimiento en todos los miembros de la comunidad educativa con los cuales emerja el clima organizacional basado en los valores, contribuyendo de esa manera a lograr la tan anhelada calidad educativa.

Reflexiones

Likert ob cit. establece que el clima institucional, se encuentra formado por dimensiones, convirtiéndose en el primero en considerar al clima organizacional y

las características que este genera en las organizaciones, siendo importante para poder determinar el ambiente laboral en una organización.

Las dimensiones se encuentran establecidas de la siguiente forma: los métodos de mando, las fuerzas motivacionales y los procesos de comunicación, la naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos, las características de los procesos de influencia, la importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización, las características de los procesos de toma de decisiones, de los procesos de planificación, la forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices, las características de los procesos de control, los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento (Likert ob cit.).

Encontrándose que las personas perciben que la institución, no realiza un adecuado proceso de reconocimiento del trabajo bien realizado por el personal que en él se desempeña, generando situaciones de descontento y la formación de grupos de trabajo que no son para la corrección de la situación planteada, sino que por el contrario agrava la conformación del clima institucional.

La carencia de motivación hacia el personal se evidencia ante la no clasificación y promoción del personal por parte de la junta directiva, lo cual genera la ausencia de reconocimiento a la labor que realiza diariamente de manera paulatina, colocando de manifiesto la carencia de los beneficios adecuados al trabajo realizado.

La concreción de los valores en el desempeño institucional, se coloca de manifiesto en el momento que se le da la oportunidad de ascender a quienes se desempeñan mejor y valorando las capacidades individuales de cada personal, con lo cual se exaltan a los que realizan un mejor desempeño laboral y siendo una acción motivadora para el resto del personal.

El clima organizacional en una institución educativa universitaria, puede tender a deteriorarse, motivado a que el personal docente establece una serie de deficiencias organizacionales que conllevan a evidenciar los problemas que presenta la institución motivado a los aspectos socioafectivos, administrativos y éticos, los cuales sino se atienden oportunamente pueden generar serios inconvenientes a la institución.

CONCLUSIONES

Se evidencia la existencia de una relación estrecha entre la atmosfera grupal y ambiente laboral en una institución educativa, la cual genera una repercusión o incidencia en los indicadores de logros y de la calidad educativa que persigue la institución, resaltando la resignificación a los términos prácticas, políticas,

liderazgo, motivación al logro, conflictos, control y supervisión que de ellos se generan, siendo una acción distorsionadora del clima institucional que debe reinar.

La función de la junta directiva de una institución de educación superior, tiene como deber fundamental el de construir una relación entre el personal y ellos que ayude a la creación del clima laboral favorable y armonioso que ayude a incentivar la vida cotidiana en la Institución Educativa, la cual se encuentre orientada a la obtención de la calidad educativa, para lo cual el personal debe tener una motivación socioafectiva para reagrupar al personal en función del objetivo central de la institución.

Con el afianzamiento de la ética institucional, se persigue el aumento de los factores que inciden positivamente en el desarrollo del clima organizacional en la institución educativa superior, creando el compañerismo que se encuentra dormido entre los docentes, entre el personal administrativo, al igual que entre el personal de mantenimiento, pero además de ir más allá, que es lograr y afianzar la interrelación entre el personal docente-administrativo-mantenimiento-directivo, para la corrección de la ausencia de una comunicación eficaz, para el tratamiento de la problemática que surgen en la institución, dispersando de esa manera los posibles desacuerdos que emerjan del accionar diario.

La corrección de la ausencia de mecanismos que permitan la promoción y el reconocimiento del trabajo realizado por parte del personal de la institución, también ayudaría a mejorar el clima institucional, por cuarto se incrementa la percepción liderazgo que posee el personal hacia la directiva, creando además de una acción motivacional, que redundara en una mayor eficacia y calidad de la educación y los procesos que en la institución se desarrollan.

REFERENCIAS

- Acosta, T. D. (2015). La aplicación del aprendizaje organizacional en el clima organizacional en la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNE, 2014. Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/912/>
- Arévalo Baila, R; Malpartida Espinoza, V; Medina Carrillo, W; Mendoza Alejandro, I; Mendoza Alejandro, N. y Vasquez Zarate, I (2011) Clima organizacional. Recuperado de: <http://xindex.blogspot.com/?cv=1>
- Barriga, R. D. (2016) Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5177>

- Birch, S. (2003) Educación y Sociedad. Caracas. Universidad Nacional Abierta.
- Brow W. y Moberg D (1990) Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral. México: Editorial Limusa.
- Campos, W. Paye, O. y Arella, G. (2012) Relación de clima organizacional en la gestión institucional de las instituciones educativas estatales de nivel secundario del distrito de Ayaviri Melgar, Puno 2011. Recuperado de: http://cursointel--roque71012.blogspot.com/2012_05_01_archive.html?cv=1
- Cortés, N. M. (2009). Diagnóstico del clima organizacional. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/80045186/Tesis-Diagnostico-Clima-Laboral?cv=1>
- Cubas Vásquez, W. (2019) El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico "04 de junio de 1,821" de Jaén - Cajamarca. Tesis de grado presentado ante la Universidad Cesar Vallejo para optar al título de Maestro en Gestión Pública. Chiclayo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, T. (2004) Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. Recuperado de: <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n2/Tabare.htm?cv=1>
- García Solarte, M. (2009) Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración, 42. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- García, B. (2003) Convivir con los otros y la naturaleza. Caracas: Federación Internacional de Fe y Alegría/Fundación Santa María.
- Gómez, J. (2011) Teoría de la Evaluación de Desempeño Docente. Recuperado de: <http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.com/2011/05/teoria-de-la-evaluacion-de-desempeno.html?cv=1>
- González, P. (1997) Psicología de los grupos, teoría y aplicación. Madrid: Síntesis.
- Juárez Adauta, S. (2012) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Estado de México, México. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social. 50(3). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Likert, R. (1968) El factor humano de la empresa. Bilbao: Devito.

- Litwin, G. y Stringer, R. (1968) Motivación y clima organizacional. Cambridge: Harvard University.
- Machado-Ávila, M. (2019) Evaluación del clima institucional. Caso: unidad educativa nacional de adultos “Escuela Taller Monseñor Arias Blanco”, Maracay, estado Aragua. Prohominum. Rev. de Cs. Soc. y Hum. 1(3).
- McGregor, D. (1960) The Human Skie of Entemrísel. McGraw-Hill Book Co., New York.
- Moos, R. H. (2008) A Social Climate Scale, Work Environment Scale Manual, Development, Applications, Research. California: Mind Garden, Inc.
- Páramo, P. (2006). Tres enfoques relacionados con el clima organizacional. Recuperado de: <http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/3719/1/132252.pdf?cv=1>
- Quispe, E. (2015) Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha Andahuaylas. Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE->
- Robbins, S. (1999) Organizacionai theoiy. México: Prentice Hall.
- Saccsa Campos, J. (2010) Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAS) Del Distrito De San Martín de Porres. Tesis presentada ante la Universidad Nacional Mayor San Marco, para optar al título de Magister en Educación, Mención Gestión de la Educación. Lima, Perú. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2405/Saccsa_cj.pdf?sequence=1
- Segredo Pérez, A. M. (2013) Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública, 39(2). Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
- Sells, S. (1960) Attitudes. Encyclopedia of Educational Researchs