

DOI: <https://doi.org/10.46296/rc.v7i13edespmar.0222>

Percepción del clima organizacional por parte de docentes y estudiantes universitario: Un estudio de caso

Perception of organizational climate by university teachers and students: A case study

Vélez-Falcones Ana Cecilia

Docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Extensión Pedernales. Pedernales, Ecuador.

Correo: anac.velez@uleam.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7835-7075>

Mendoza-Zambrano María Guadalupe

Docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Extensión Pedernales. Pedernales, Ecuador.

Correo: guadalupe.mendoza@uleam.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6193-8439>

Meza-Montes Jéssica Katherine

Docente de la Escuela de Educación General Básica
Superior "Dr. Jaime Viteri Silva". Pedernales, Ecuador.

Correo: jessicak.meza@educacion.gob.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8378-6007>

Cobeña-Napa Miguel Ángel

Docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Extensión Pedernales. Pedernales, Ecuador.

Correo: miguel.cobena@uleam.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4275-0232>

Parrales-Mendoza Daniel Gustavo

Docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
Extensión Pedernales. Pedernales, Ecuador.

Correo: daniel.parrales@uleam.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1049-2646>

RESUMEN

El clima organizacional demuestra el comportamiento de colaboradores en la organización, permitiendo identificar la relación de sus integrantes con: el ambiente, interés la satisfacción, absentismo en sus trabajos. Teniendo en cuenta que en la institución de educación superior del Ecuador ULEAM, se evidencia la ausencia de comunicación, integración y compromisos entre sus miembros, para responder a las necesidades de los estudiantes en su rendimiento académico. Por tanto, el presente estudio tiene como objetivo examinar la percepción de docentes y estudiantes sobre clima organizacional y su influencia en la universidad. La metodología aplicada de recolección bibliográfico, descriptivo, con un enfoque mixto que combina elementos cualitativos y cuantitativos. La muestra consta de 60 estudiantes, que se

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 19 de diciembre de 2023.

Fecha de aceptación: 19 de febrero de 2024.

Fecha de publicación: 15 de marzo de 2024.

recopilaron mediante una selección de muestreo por conveniencia. Cuyo resultado de las encuestas demuestra que las principales dificultades en el clima laboral en la institución, en un 42% posee deficiencia de comunicación efectiva y 35% la motivación, de parte de sus colaboradores; lo que incide en el rendimiento académico y la formación profesional de los jóvenes universitarios. Se concluye que el buen clima laboral tiene implicancia en la operatividad de cualquier institución, se recomienda el diseño y aplicación de una propuesta de programas formación de clima organizacional.

Palabras claves: Comunicación, Clima organizacional, Capacitación, Estudiantes universitarios.

ABSTRACT

The organizational climate demonstrates the behavior of collaborators in the organization, allowing the identification of the relationship of its members with: the environment, interest, satisfaction, absenteeism in their jobs. Taking into account that in the Ecuadorian higher education institution ULEAM, the absence of communication, integration and commitments among its members is evident, to respond to the needs of students in their academic performance. Therefore, the present study aims to examine the perception of teachers and students about organizational climate and its influence on the university. The applied methodology of bibliographic collection, descriptive, with a mixed approach that combines qualitative and quantitative elements. The sample consists of 60 students, which were collected through convenience sampling selection. The result of the surveys shows that the main difficulties in the work environment in the institution, 42% have a deficiency in effective communication and 35% lack motivation, on the part of their collaborators; which affects the academic performance and professional training of young university students. It is concluded that a good work environment has implications for the operation of any institution; the design and application of a proposal for organizational climate training programs is recommended.

Keywords: Organizational Climate, University students, Training, Communication.

1. INTRODUCCIÓN

Con la globalización a finales del siglo XX y con la pandemia de 2020, las empresas enfrentan desafíos en mercado competitivo a nivel internacional, los avances tecnológicos, (Prieto et al., 2018), las organizaciones asumen necesidades básicas para fomentar la innovación en recursos financieros, operativos, técnicos y humanos; para alcanzar la rentabilidad y beneficios deseados en un corto plazo; especialmente el recurso humano, cómo área indispensable en una organización para mantenerse en constante desarrollo dentro de la sociedad.

Es por todo eso que, el clima organizacional depende de todos los miembros y su percepción debe fluir con honestidad, asimismo, el trabajo en equipo es clave ya que se suman mejoras efectivas (Cuenca et al., 2021), todo escenario laboral,

en donde operan los colaboradores con la finalidad de trabajar en conjunto para alcanzar las metas empresariales planificadas, debe considerarse algunos factores importantes para la ejecución de sus funciones con responsabilidad y en ambientes agradables, adicionales espacios de aprendizaje, trabajo en equipo, comunicación eficiente, entre otros.

En este orden de ideas (Vidak y otros, 2023), El clima organizacional es un concepto significativo en las organizaciones académicas, ya que influye, en el personal que labora a nivel institucional, como docentes, estudiantes y administrativos sobre todo en sus actitudes y comportamiento para llevar a cabo sus funciones. La importancia de la ética profesional en la toma de decisiones cotidianas, la capacitación en integridad de la investigación basada en las virtudes podría ser útil para mejorar el clima organizacional de las instituciones académicas. La participación de los estudiantes tiene un impacto significativamente positivo en los resultados del aprendizaje.

Martínez Prats et al. (2021) El compromiso social de las instituciones de educación superior contribuye al desarrollo y bienestar de las sociedades, se mide a través de la calidad profesional y perfil académico de sus egresados, lo que implica la realización de múltiples actividades inherentes a sus funciones sustantivas como la docencia y la investigación, pero también otras encaminadas a la evaluación a través de sus indicadores con sus colaboradores a nivel operativo (De-La-Calle Durán & Rodríguez Sánchez, 2021). La clave para el compromiso laboral, se manifiesta en los siguientes factores: la conciliación, el cultivo, la confianza, la compensación y la comunicación.

El clima organizacional en las instituciones de educación superior y en las empresas surge de la expresión personal de la apreciación que los empleados y directivos tienen del trabajo que realizan en conjunto, con ello el buen líder lleva de manera consensuada a la organización al éxito. (Parra et. al., 2021) en estilo de liderazgo genera una relación con el clima organizacional predominante, y sobre todo el liderazgo autoritario y cerrado genera impacto negativo en los procesos funcionales en toda organización.

La relación entre la motivación y la iniciativa laboral del personal administrativo de una universidad estatal peruana; y que existe un nivel significativo de relación entre las relaciones humanas y la responsabilidad en el desempeño de funciones del personal administrativo de una universidad estatal peruana. Se concluyó que existe una gran intención y sentimiento de compartir objetivos personales con los de la organización, lo que denota que un clima organizacional eficiente es un desempeño profesional adecuado y un clima organizacional pobre un desempeño profesional inadecuado

Si bien la carga de trabajo equilibrada, la claridad de la tarea, la cohesión y las dimensiones éticas dentro del clima organizacional produjeron un efecto negativo en la despersonalización de los profesores, la falta de claridad de la tarea y las dimensiones éticas contribuyeron negativamente a la disminución de la realización personal (Dinibutun et al., 2020).

Las instituciones de educación superior, amparados en sus leyes y reglamentos cumplen con el desenvolvimiento de su desarrollo académico de manera eficiente; sin embargo controles en los procesos operativos internos deben ser permanente para contribuir a la excelencia académica y a la mejora continua para ser competitivos, durante el proceso se presenta deficiencias en el clima organizacional y esto como afecta al el desempeño laboral de sus colaboradores, que es ocasiones se mantiene un bajo rendimiento y situaciones de conflictos por la carencia de comunicación asertiva, incumplimiento en sus proceso internos de todos los involucrados; y como incide en el rendimiento académico de estudiantes.

Por todo lo antes mencionado la presente investigación tiene como objetivo examinar la percepción de docentes y estudiantes sobre clima organizacional y su influencia en el rendimiento académico de estudiantes y en los procesos sustantivos en docentes para el buen funcionamiento universitario.

Desarrollo

Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente laboral, según son percibidas por quienes comparten en él. Para las

organizaciones es importante medir y conocer el clima organizacional, permitiendo conocer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño. (Iglesias Armenteros & Sánchez García, 2015).

El Desarrollo Organizacional (DO) surge de las exigencias de un ambiente cambiante y del conocimiento originado por la evolución de las ciencias sociales aplicadas (Segredo Pérez et al.,) Los cambios rápidos dentro del entorno organizacional exigen procesos y estructuras que sean mucho más flexibles y que brinden mayor capacidad de respuesta que las estructuras tradicionales. Se requieren nuevas capacidades individuales y organizacionales que puedan impulsar las iniciativas individuales y la disposición para asumir riesgos Contreras (2022), mientras más satisfecho se encuentre un colaborador personal, laboral y profesionalmente en el entorno en el que se desempeña, su productividad será mayor. Para las instituciones educativas el clima laboral se considera factores relevantes como: Estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad.

Factores que influyen en el clima organizacional

Serrano, (2014) indica que las percepciones y respuestas que engloba el clima organizacional se producen en una gran variedad de factores.

1. La forma en que el empleado percibe su medio ambiente laboral.
2. Resultados esperados como fruto de sus esfuerzos.
3. Los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa.). “Las prácticas de liderazgo: estas pueden establecer un buen clima organizacional dependiendo de la manera como los gerentes dirigen a los subordinados.
4. La estructura de la organización (comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones). “Convenios organizacionales: comprende los sistemas formales de la organización, estos establecen la forma en que la información fluye dentro de esta y la percepción de oportunidades, de avance, afectando el clima organizacional”.
4. comportamiento en el trabajo, sus respuestas a diferentes elementos (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros,

nuevas oportunidades). “Estrategias: influyen en la manera en como los trabajadores se sienten a cerca de las oportunidades de logro, las fuentes de satisfacción, los obstáculos al éxito y sus recompensas (Serrano, 2014).

Componentes del clima organizacional

Los componentes pueden variar, de acuerdo al enfoque del teórico consultado. Para efectos del presente aporte científico se definen a continuación los siguientes:

Liderazgo: Capacidad para generar compro-miso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización.

Cooperación: se denomina como colaboración, enfocada a la capacidad, que consiste en proporcionar apoyo a los compañeros en los diferentes ámbitos organizacionales, respondiendo así a la solución de problemas, necesidades, requerimientos o dudas.

Motivación: Procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo.

Relaciones interpersonales: La capacidad de comunicarse con la gente en una forma que provoque sentimientos de confianza, apertu-ra y apoyo.

Toma de decisiones: Caracteriza la toma de decisiones como una capacidad, que posibilita analizar diversas variantes u opciones, considerar las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en el negocio, para luego seleccio-nar la alternativa más adecuada.

2. METODOLOGÍA

El estudio utilizó un enfoque mixto de investigación, abordando aspectos relacionados con la investigación cuantitativa y cualitativa (Deslauries, 2004; Rialp et al., 2005), relacionados con la población de empleados de algunas organizaciones educativas. Se recolectaron datos a través de un cuestionario estructurado sobre las dimensiones de las variables objeto de estudio, con una muestra sobre clima organizacional y el comportamiento estudiantes y docentes y los estados cognitivos y afectivos, así como la satisfacción, mediante escala

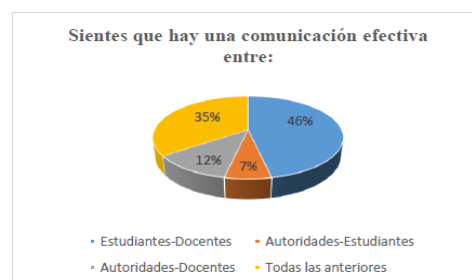
tipo Likert . El instrumento reúne aspectos relacionados con la satisfacción personal intrínseca y extrínseca, en dimensiones como la Motivación, Rotación y Estabilidad, Liderazgo e Inclusión en los Objetivos. Se adicionó la Responsabilidad, como elemento fundamental para precisar los resultados. Las siguientes hipótesis guiarán el proceso de contraste de las variables: ¿El clima organizacional tiene relación significativa con la satisfacción estudiantes y docentes de la universidad?.

La muestra del presente estudio está compuesta por 60 estudiantes y 15 profesores en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Pedernales. El cuestionario de 10 preguntas se aplicó en forma personalizada, autoaplicada y sin control de tiempo a docentes y estudiantes de la institución.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS 25, herramienta estadística, que permite estudiar la relación que existe entre variables latentes y observadas. Se usaron representaciones gráficas que permiten un mayor grado de entendimiento de los resultados, el estudio y la práctica de cómo las organizaciones transmiten información dentro de ellas y con su entorno externo. La comunicación organizacional aborda cómo se establecen los flujos de información, cómo se utilizan los diversos canales de comunicación y cómo se gestionan los procesos de comunicación dentro de una organización para lograr sus objetivos y para el diagnóstico sobre la institución existe una adecuada comunicación interna se plantea la siguiente interrogante, que consta en la figura 1.

Figura 1. Representación de comunicación efectiva en la organización.



Fuente: Elaboración propia

Según los datos proporcionados, en una mayor percepción de una comunicación efectiva entre estudiantes y docentes (46%). Por otro lado, es importante tener en cuenta que un porcentaje relativamente bajo siente que existe una comunicación efectiva entre las autoridades y los estudiantes (7%), así como entre las autoridades y los docentes (12%). Un mayor porcentaje (35%) cree que existe una comunicación efectiva entre todas las partes mencionadas.

Datos proporcionados, parece haber una mayor percepción de una comunicación efectiva entre estudiantes y docentes (46%) en comparación con los otras, selecciones, en este sentido la transmisión de información se desarrolla de manera correcta, (González, 2019) La comunicación efectiva es un tipo de comunicación en la que se consigue transmitir el mensaje de una forma entendible y muy clara para el receptor sin provocar dudas o confusiones

La representación de la comunicación efectiva en una organización implica varios elementos clave que trabajan juntos para garantizar que la información de transmitan de manera clara, precisa y comprensible entre todos los miembros y niveles de la organización. Además, se tienen aspectos que considerar como: claridad y transparencia, comunicación efectiva y otros. Para conocer las dificultades que afecta al clima organizacional se plantea la siguiente interrogante que consta en la figura 2.

Figura 2. Descripción de dificultades que afectan al clima organizacional

¿Dificultades que puede afectar el clima organizacional de la institución?



Fuente: Elaboración propia

Como se evidencia resultados obtenidos en la tabulación de los 60 estudiantes encuestados existe un 19% de estudiantes que consideran que la deficiente motivación en sus operaciones, mientras que un 25% señalan la carencia de comunicación como el problema principal, así mismo un 8% mencionan la falta de liderazgo y otro 9% de alumnos destacan las relaciones interpersonales como el principal problema, lo que conlleva a que exista diversidad de opiniones en cuanto a los principales problemas que pueden afectar el clima organizacional. La falta de motivación y la falta de comunicación son los aspectos más mencionados, lo cual indica que estos factores tienen un impacto significativo en la percepción de los encuestados sobre el clima laboral. Además, la falta de liderazgo y las relaciones interpersonales también son consideradas como problemas relevantes, cabe recalcar que estos resultados resaltan la importancia de abordar y mejorar estos aspectos dentro de la institución. Es fundamental que se implementen estrategias para fomentar la motivación de los empleados, promover una comunicación efectiva y transparente, fortalecer el liderazgo y fomentar relaciones interpersonales saludables y colaborativas.

(Briceño & Gabriela., 2018), mientras que el comunicarnos debe ser de forma más clara y efectiva requiere aprender algunas habilidades importantes en escenarios diversos, aprender estas habilidades puede profundizar las conexiones con los demás, generar mayor confianza y respeto y mejorar el trabajo en equipo, permitirá reducir conflictos de comunicación presentados a nivel operacional.

Figura 3. Efectos del clima organizacional para el desarrollo de actividades en la universidad.



Fuente: Elaboración propia

De todos los estudiantes encuestado la mayor parte que representa un 46% manifiestan que están de acuerdo que el clima organizacional puede afectar el desarrollo de la universidad, mientras que el 33% afirman que efectivamente esta puede afectar directamente a las actividades diarias internas de la unidad. Un 10% se encuentra en un punto medio, donde no se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo y desde puntos contrarios del 4% sobrante, el 2% se encuentra en desacuerdo y el otro 2% está totalmente desacuerdo.

La motivación y compromiso, un clima organizacional positivo, caracterizado por relaciones interpersonales saludables, reconocimiento adecuado, oportunidades de crecimiento profesional y una cultura de apoyo, puede aumentar la motivación y el compromiso de profesores, investigadores y personal administrativo.

4. CONCLUSIONES

El análisis de los datos recabados muestra que en las universidades estudiadas se manifiesta con un clima organizacional adecuada, puesto que en los indicadores sobre la comunicación efectiva es poco asertiva. La percepción del clima organizacional por parte de docentes y estudiantes universitarios arrojan conocer la organización y este si impactan en el funcionamiento y el éxito de la institución educativa. además, podrían surgir de la investigación y el análisis de esta percepción Influencia en el rendimiento académico.

Un clima organizacional positivo, caracterizado por relaciones interpersonales adecuada, y trabajo con una comunicación confiable, contribuye a mejorar rendimiento académico y el buen desempeño de docente y alcanza el éxito institucional.

Finalmente, el presente estudio servirá para otras investigaciones, en su análisis de entorno adecuados para el recurso más importante que tiene la institución académica, con ello el diseño de ambientes de trabajo son esenciales, para fomentar el desarrollo operativo de cualquier organización, que tiene como objetivo cumplir su planificación propuesta en un tiempo determinado.

REFERENCIAS

- Arevalo. (2007). Clima escolar y niveles de interacción social; en estudiantes de secundarios del Colegio Claretiano de Trujillo. Arevalo Luna, Edmundo Eugenio. Obtenido de https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/salud/arevalo_l_e/cap2.htm
- Briceño, V., & Gabriela. (2018). Comunicación efectiva. <https://doi.org/https://www.euston96.com/comunicacion-efectiva/>
- Contreras, G. (2022). La Calidad de Vida en el trabajo: ¿es una utopía? Blog-qhse.com. <https://doi.org/https://www.blog-qhse.com/es/la-calidad-de-vida-en-el-trabajo-es-una-utopia>
- Cuenca Herrera, W., Jaramillo Vargas, M., Zhapa Amay, A., Ríos Zaruna, J., & Benitez Chiriboga, J. (2021). Characterization of the organizational climate: case Instituto Tecnológico Superior "Ismael Pérez Pazmiño". 610-628.
- De-La-Calle Durán, M., & Rodriguez Sanchez, J. (2021). Compromisos y bienestar de los empleados en tiempos de Covid 19: Una propuesta de modelo 5cs. Revista internacional de Investigación Ambiental y salud pública, 18 (10), 5470. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105470>
- Deslauriers, D. (s.f.). Investigación cualitativa: guía práctica. Pereira. Editorial Papiro, , 2004.
- Dinibutun, S., ZUkey, C., & Dinc, M. (2020). Efectos del clima organizacional en el desgaste docente en universidades estatales y privadas: un análisis comparativo. SABIO abierto, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020979175>
- González, C. (2019). La comunicación efectiva. 1(05. https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.researchgate.net/profile/Katherine-Huaylla-Gonzales/publication/356814831_LA_COMUNICACION_EFECTIVA/links/61ae5473c11c10383694545c/LA-COMUNICACION-EFECTIVA.pdf
- Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. Medisur, 13(3), 455-457. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci_arttext&lng=en
- Martniez Prats , G., Mapén Franco, F., & Ortega Ramirez, M. (2021). Clima organizacional y su impacto en la calidad universitaria . Revista internacional de investigación e innovacion educativa, 16(pág. 55-73). <https://doi.org/10.46661/ijeri.4803>

- Parra , M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como perspectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista ciencia sociales*, 27 (2), págs. 217-227.
- Prieto Púlido, R., Estrada López, H., Palacios Arrieta, A., & Paz Marcano, A. (2018). Factors of organizational change. Keys to success in the management of companies in the oil sector. *Revista De Ciencias Sociales*,, 24(1), 85-100. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/rsc.v24i1.24936>.
- Rialp, A., Rialp, J., & Knight, G. (2005). The Phenomenon of Early Internationalizing Firms: What Do We Know After a Decade (1993–2003) of Scientific Inquiry? *International Business Review* 14, 14(2),, 147–166 .
- Segredo Pérez, A., Martín Linares , X., Gómez Zayas, O., & Lozada Chinaea, M. (s.f.). Gestión y desarrollo organizacional en Salud Pública. *INFODIR* ((15)). <https://doi.org/http://bvs.sld.cu/revistas/infd/n1512/infd13212.htm>
- Serrano, B. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. <https://doi.org/elservier.es/revistasuma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-elS2215910X147000266>
- Vidak, M., Tomic, V., Buljan, I., Tocalic, R., & Marusic, A. (2023). Pecerpción del clima organizacional por parte del personal universitario y estudiantes de medicinas y humanidades: Un estudio cualitativo . *Responsabilidad en la investigación*. <https://doi.org/10.1080/08989621.2023.2173586>