

Artículo original

CLIMA ORGANIZACIONAL UNIVERSITARIO DESDE LA PERSPECTIVA DOCENTE

The university organizational climate from the teaching perspective

Freddy Ronald Quispe Yactayo¹

Rosa Mardely Roque Lanchipa

Recibido: 14/03/2022

Aceptado: 31/05/2022²

Resumen

El estudio tuvo como objetivo comprobar que factores tienen influencia en el clima organizacional universitario desde la perspectiva docente. El presente estudio es descriptivo exploratorio. El enfoque utilizado fue el cuantitativo. El tipo de investigación fue el causal explicativo. El diseño fue no experimental de naturaleza transversal. La muestra fue censal con 50 docentes universitarios. Se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario con preguntas de selección múltiple con escala de Likert. La confiabilidad del instrumento con Alpha de Cronbach fue de (0.91) que indica alta consistencia interna. Se concluye que los retos individuales, la gestión institucional, la interacción, el rendimiento institucional y la cooperación laboral son factores clave que influyen en el clima organizacional universitario. Estos elementos interactúan entre sí y pueden tener un impacto significativo en la atmósfera de trabajo y el funcionamiento general de la universidad.

Palabras claves: Clima organizacional universitario, retos individuales, gestión institucional, interacción, rendimiento institucional, cooperación laboral.

Abstract

The study aimed to analyze and determine what factors have an influence on the university organizational climate from the teaching

¹ Maestro en Administración de Negocios

² Maestra en Contabilidad, Tributación y Auditoría

perspective. The present study is descriptive and exploratory. The approach used was the quantitative one. The type of investigation was the explanatory causal. The design was non-experimental of a cross-sectional nature. The sample was census with 50 university teachers. The survey technique was used, whose instrument was the questionnaire with multiple choice questions with a Likert scale. The reliability of the instrument with Cronbach's Alpha was (0.91), which indicates high internal consistency. It is concluded that individual challenges, institutional management, interaction, institutional performance, and labor cooperation are key factors that influence the university organizational climate. These elements interact with each other and can have a significant impact on the working atmosphere and the overall functioning of the university. It is important to recognize and address these factors to foster a positive and productive organizational climate in the university environment.

Keywords: University organizational climate, individual challenges, institutional management, interaction, institutional performance, labor cooperation.

Introducción

El clima organizacional es un elemento crucial a tener en cuenta en los procesos de gestión, cambio e innovación dentro de una organización. Debido a su impacto inmediato, adquiere una gran relevancia tanto en los procesos como en los resultados, lo que tiene un efecto directo en la calidad del sistema y su desarrollo. En la actualidad, el ambiente laboral y las percepciones que tienen los trabajadores acerca de su entorno de trabajo se han convertido en un tema de gran importancia para la mayoría de las organizaciones. Estas empresas se esfuerzan por mejorar continuamente este ambiente con el objetivo de aumentar la productividad, centrándose en el desarrollo del potencial humano y la calidad de los servicios que ofrecen. De acuerdo con Iglesias Armenteros et al. (2018) señala que el clima organizacional se refiere a las percepciones colectivas sobre las características estables de una organización que afectan las actividades y el comportamiento de sus miembros, así como el ambiente en el que trabajan. En ese sentido, se considera una herramienta fundamental para poder fomentar el cambio y buscar una mayor eficiencia en la organización y retener a colaboradores. En la universidad, los diferentes roles contribuyen a la configuración del clima organizacional, por lo tanto, la percepción es fundamental para comprender las universidades y la forma en que se desarrollan. El clima como una percepción general de situaciones ha sido beneficioso para realizar evaluaciones generales del contexto en investigaciones que de otro modo se enfocarían principalmente en el nivel individual. Sin embargo, el concepto de clima tiene límites específicos que lo distinguen de otras características y percepciones. Por lo tanto, el estudio del clima organizacional enfocado a la universidad nos brinda una forma de acercarnos a los comportamientos de los docentes, considerando las múltiples creencias y valores presentes. Conocer los aspectos que lo

definen nos permite mejorar la administración, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, todos los cuales contribuyen a crear un ambiente que sea favorable para los colaboradores. Para este fin se aplicó un instrumento para medir el clima organizacional, diseñado a partir del modelo de encuesta CLIOUNing, donde se adaptaron e identificaron cinco dimensiones, a saber: Retos Individuales, Gestión Institucional, Interacción, Rendimiento Institucional. Explorando los retos individuales en el ámbito laboral y Cooperación Laboral. (Mejías A et al., 2006, como se citó en Brito & Jiménez, 2009)

Revisión de literatura

La educación es de gran importancia para las personas, ya sea a través de la educación formal o no formal. El objetivo de la educación es brindar la capacidad de ser valiosos para los demás individuos, la educación formal superior generalmente se lleva a cabo en los institutos o universidades licenciadas por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), donde los docentes desempeñan un papel crucial al proporcionar información relevante a los estudiantes. Los docentes tienen un papel directo en influir en la calidad de la educación en las instituciones. De acuerdo con Ahmad et al. (2023) señala que las personas con alta creatividad pueden expandir sus ideas existentes para contribuir a sus campos de práctica, la creatividad surgirá cuando una persona tenga motivación, imaginación y curiosidad. Por esta razón, será mucho más fácil que los docentes con una fuerte motivación sean creativos. En este caso, los docentes obtendrán los mejores resultados en el proceso de enseñanza si son altamente creativos y se encuentran en un ambiente donde puedan trabajar de manera óptima.

Según Boateng et al. (2014) en un estudio previo, el clima organizacional es un conjunto de atributos que se pueden sentir en una organización, departamento o unidad en particular. Es la atmósfera del ambiente de trabajo que pueden sentir los colaboradores y puede influir para sus acciones mientras están en la organización. En ese sentido, la calidad de vida laboral también es un factor que contribuye a desarrollar un buen clima organizacional universitario. Además, la calidad de vida laboral está relacionada con el bienestar de los empleados en un entorno de trabajo organizacional. (Afşar, 2015)

De acuerdo con Sandoval C. (2004) menciona que tanto un clima organizacional positivo como uno negativo tendrán consecuencias para la organización, que estarán definidas por la percepción que los miembros tienen de ella. Entre las consecuencias positivas se pueden destacar el logro, la afiliación, el poder, la productividad, la baja rotación, la satisfacción, la adaptación, la innovación, entre otros. De otro lado, con el fin de que las personas puedan expresar adecuadamente sus necesidades de autorrealización y tener el deseo de desarrollarse en beneficio de su organización, es necesario que no solo estén satisfechas, sino también motivadas en su trabajo. Tanto el ambiente laboral como la propia labor desempeñada son factores fundamentales para el desarrollo del talento humano. En resumen, contar con un equipo humano desarrollado y satisfecho es rentable desde todas las perspectivas.

Tener colaboradores satisfechos con las condiciones de trabajo es esencial para el éxito de cualquier organización. Los colaboradores se desarrollan mejor en buenas

condiciones de trabajo. Cuando los colaboradores se sienten valorados y respetados, y tienen las herramientas y los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva, están más motivados y comprometidos con su trabajo. La satisfacción de los colaboradores afecta directamente su productividad, compromiso, motivación y retención en la empresa. (Swid, 2016)

Para lograr una enseñanza de calidad continua y sostenible en el tiempo también se debe evaluar el rendimiento individual e institucional, según (Martínez Chairez et al., 2020), la evaluación del desempeño docente debe ser un proceso sistemático que genere datos confiables para verificar el impacto educativo en los estudiantes, observando sus logros de aprendizaje y desarrollo de competencias. Por otro lado, Echeverría-Ramírez et al. (2021) afirman que los factores institucionales son los propios del complejo educativo que tienen una relación con los servicios brindados. Por lo anterior, dependerá de diversos elementos propios de cada colaborador y de la organización para garantizar el servicio educativo de calidad.

Según Olsen & Huang (2019) para aumentar la retención de los docentes, la satisfacción laboral se ha convertido en un constructo importante para analizar. La cooperación entre docentes y el apoyo del líder dentro de la organización son dos factores influyentes que se relacionan directamente con la satisfacción laboral. De acuerdo con Strauss (2017) se define la cooperación como la división del trabajo entre los agentes involucrados en la producción de algún bien o servicio. Por lo tanto, para el logro compartido de objetivos, es importante que la colaboración entre docentes se siga desarrollando para la ejecución de proyectos académicos y administrativos obteniendo ideas y soluciones innovadoras de manera conjunta y a su vez generando mayor cohesión de equipo.

Por último, las opiniones y percepciones recopiladas en el estudio del clima organizacional universitario proporcionarán a los líderes universitarios una mejor comprensión del comportamiento de sus colaboradores y contribuye a implementar iniciativas de mejora, reducir conflictos y anticipar resistencias al cambio. Las universidades son reconocidas por ser fuentes constantes de cambio e innovación en los ámbitos intelectual, científico y tecnológico. Sin embargo, en general, las universidades son entidades que, a pesar de ser activas y proactivas, a menudo enfrentan desafíos y obstáculos que pueden afectar su progreso.

Metodología

La investigación es un estudio de caso de tipo no experimental, descriptivo exploratorio, con un enfoque transversal, orientado a establecer los factores que mayor influencia tienen en el clima organizacional universitario. La investigación está basada en una muestra de profesionales de la educación universitaria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna. La muestra fue aleatoria, y estuvo conformada por 50 docentes universitarios. En la investigación se aplicó la técnica de la encuesta, con 20 ítems. El instrumento obtuvo (0.91) de confiabilidad con el método de Alpha de Cronbach. La información se procesó utilizando el software estadístico SPSS versión 26.

Resultados

1. Descripción de la muestra

La tabla 1, muestra que el 52.0% de los docentes universitarios son de género masculino, y el 40.0% de los docentes universitarios tienen edades que fluctúan entre 41 y 50 años.

Tabla 1
Descripción de la Muestra

Genero	f	%
Masculino	26	52.0
Femenino	24	48.0
Edad		
21 -30	1	02.0
31- 40	7	14.0
41 - 50	20	40.0
51 - 60	14	28.0
61 a más	8	16.0

Nota: Información obtenida de visor de SPSS

2.- Análisis de los factores del clima organizacional universitario

2.1.- Retos individuales

Los docentes universitarios que participaron del estudio (Tabla 3) consideran que los desafíos son importantes para el éxito profesional. Esto se deduce tanto de la media alta obtenida (4.62) como del alto porcentaje (72%) de los encuestados que están totalmente de acuerdo con esta afirmación. Asimismo, con medias moderadas (4.60) y (4.44), observamos que los docentes creen que los retos contribuyen a mejorar su desempeño académico y valoran trabajar en equipo para alcanzar metas, ya que se sienten a gusto con ello. Por último, reconocen la importancia de establecer metas alcanzables para evitar el estrés, aunque con una media ligeramente menor (4.36). Del análisis se deduce que los docentes universitarios valoran el trabajo en equipo, los desafíos y los retos como factores importantes para el éxito profesional y académico, pero también reconocen la importancia de establecer metas realistas.

Tabla 3
Análisis de los retos individuales

Ítems	Media	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	4,51					

Me siento a gusto trabajando con mis compañeros para lograr metas.	4,44	56,0	36,0	6,0	0,0	2,0
Considero que los desafíos son importantes para el éxito profesional.	4,62	72,0	22,0	4,0	0,0	2,0
Considero que los retos contribuyen a la mejora de mi desempeño académico.	4,60	70,0	24,0	4,0	0,0	2,0
Considero que las metas deben ser susceptibles de poder ser alcanzadas para evitar el estrés.	4,36	52,0	34,0	12,0	2,0	0,0

Nota: Información obtenida de las encuestas

2.2.- Gestión institucional

Los docentes universitarios que participaron del estudio (Tabla 4) consideran que los objetivos estratégicos de la facultad están orientados al logro de la excelencia académica con una media de 4.14 y están de acuerdo con esta afirmación un 44.0%. Por otro lado, consideran estar de acuerdo que los valores y principios de la facultad brindan consistencia y sostenibilidad al desempeño docente con una media de 4.06 y un porcentaje del 52.0%. Así mismo, consideran que la visión de la facultad es clara y precisa con una media de 4.00 y están de acuerdo con un porcentaje del 50.0%. Y por último, están de acuerdo que las estrategias académicas aseguran el desempeño de los docentes en el logro de las competencias con una media de 3.94 y un porcentaje del 42.0%. Del análisis se deduce que la mayoría de los docentes universitarios encuestados tienen una visión positiva de la facultad en términos de los valores y principios que brindan consistencia y sostenibilidad al desempeño docente. También consideran que la visión de la facultad es clara y precisa. Además, creen que los objetivos estratégicos de la facultad están orientados hacia la excelencia académica y que las estrategias académicas aseguran el desempeño de los docentes en el logro de las competencias.

Tabla 4
Análisis de la gestión institucional

Ítems	Media	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
La visión de la facultad es clara y precisa.	4,00	26,0	50,0	22,0	2,0	0,0

Los objetivos estratégicos de la facultad están orientados al logro de la excelencia académica.	4,14	36,0	44,0	18,0	2,0	0,0
Las estrategias académicas aseguran el desempeño de los docentes en el logro de las competencias.	3,94	30,0	42,0	22,0	4,0	2,0
Los valores y principios de la facultad brindan consistencia y sostenibilidad al desempeño docente.	4,06	30,0	52,0	14,0	2,0	2,0

Nota: Información obtenida de las encuestas

2.3.- Interacción

Los docentes universitarios que participaron del estudio (Tabla 5) consideran que la investigación es un medio que permite interactuar con los estudiantes para generar nuevos conocimientos en la gestión del aula. Lo revela la media mayor (4.56) como del alto porcentaje (60%) de los encuestados que están totalmente de acuerdo con esta afirmación. Además, piensan que el trabajo en equipo, colaborativo y cooperativo, según la perspectiva del docente universitario, son las mejores estrategias para asegurar resultados y contribuir a la calidad del desempeño docente, esto se puede corroborar con la media obtenida de 4.52 y totalmente de acuerdo con un 58% y 56% respectivamente. Por ultimo, los docentes universitarios consideran que la responsabilidad social implica asegurar el cumplimiento de la demanda del mercado laboral con una media de 4.38 y de acuerdo con un porcentaje del 44%. Del análisis se deduce que los docentes universitarios valoran la investigación, el trabajo en equipo y la responsabilidad social como componentes importantes en su desempeño docente y en la formación de los estudiantes.

Tabla 5
Análisis de la interacción

Ítems	Media	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
El trabajo en equipo es la mejor estrategia para asegurar resultados.	4,52	58,0	36,0	6,0	0,0	0,0

El trabajo colaborativo y cooperativo contribuye con la calidad del desempeño docente.	4,52	56,0	40,0	4,0	0,0	0,0
La investigación es un medio que permite interactuar con los estudiantes para generar nuevos conocimientos en la gestión del aula.	4,56	60,0	36,0	4,0	0,0	0,0
La responsabilidad social implica asegurar el cumplimiento de la demanda del mercado laboral.	4,38	44,0	50,0	6,0	0,0	0,0

Nota: Información obtenida de las encuestas

2.4.- Rendimiento institucional

Los docentes universitarios que participaron del estudio (Tabla 6) consideran que la acreditación obtenida con el CNA y la proyección al SINEACE respalda la capacidad de gestión de resultados de la facultad, con una media alta (4.20) y un de acuerdo del 48%. Además, las medias moderadas (4.18) y (4.08) nos indican que tanto el nivel de actualización y capacitación profesional como la buena imagen en la comunidad empresarial son aspectos relevantes para la facultad. Sin embargo, se destaca que la generación de publicaciones académicas registradas en el repositorio institucional es mínima, con una media baja (3.72). Del análisis se deduce que los docentes universitarios tienen la perspectiva de que la facultad ha logrado establecer una sólida reputación institucional y ha obtenido reconocimiento en diferentes áreas de especialización.

Tabla 6
Análisis del rendimiento institucional

Ítems	Media	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Tenemos buena imagen en la comunidad empresarial por la calidad en la formación de profesionales.	4,08	30,0	54,0	10,0	6,0	0,0

La generación de publicaciones de trabajos académicos registrados en el repositorio institucional nos posiciona como facultad investigadora.	3,72	24,0	42,0	22,0	6,0	6,0
El nivel de actualización y capacitación profesional representa la calidad y competitividad de la facultad en la formación de emprendedores.	4,18	38,0	48,0	10,0	2,0	2,0
La acreditación lograda con el CNA y ahora con proyección al SINEACE nos muestra la capacidad de gestión de resultados que tiene la facultad.	4,20	38,0	48,0	10,0	4,0	0,0

Nota: Información obtenida de las encuestas

2.5.- Cooperación laboral

Los docentes universitarios que participaron del estudio (Tabla 7) consideran que los círculos de investigación y de producción intelectual promueven el desarrollo de la cultura científica, con una media alta (4.44) y un totalmente de acuerdo del 52%. Asimismo, las otras medias obtenidas (4.32) (4.28) y (4.24) nos indica que la construcción de planes estratégicos y proyectos innovadores, son factores impulsores de la competitividad académica, también que los proyectos integradores constituyen la consolidación de ideas y propósitos y que la cooperación en trabajos académicos para la presentación en eventos nacionales e internacionales es una fortaleza que demuestran los docentes. Del análisis se deduce que los docentes universitarios valoran y reconocen la importancia de estas actividades para promover la competitividad académica y el desarrollo de ideas y conocimiento en la facultad.

Tabla 7
Análisis de la cooperación laboral

Ítems	Media 4,32	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Los proyectos integradores constituyen la consolidación de ideas y propósitos.	4,28	38,0	54,0	6,0	2,0	0,0
Los círculos de investigación y de producción intelectual promueven el desarrollo de la cultura científica.	4,44	52,0	42,0	4,0	2,0	0,0
La construcción de planes estratégicos y proyectos innovadores son factores impulsores de la competitividad académica.	4,32	44,0	46,0	8,0	2,0	0,0
La cooperación en trabajos académicos para la presentación en eventos nacionales e internacionales es una fortaleza que demuestran los docentes.	4,24	42,0	46,0	8,0	2,0	2,0

Nota: Información obtenida de las encuestas

3.- Análisis inferencial

Comprobación de hipótesis 1

H₀: No influye los retos individuales en el clima organizacional universitario.

H₁: Si influye los retos individuales en el clima organizacional universitario.

Tipo de prueba

Chi cuadrado de Pearson

Regla de decisión

Para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Si Sig. < 0.05; entonces se rechaza H₀

Si Sig. > 0.05; entonces se acepta la H₀

Tabla 8
Prueba de Chi cuadrado de Pearson

	Prueba	Retos Individuales
Clima Organizacional Universitario	Chi cuadrado gl Sig.	18,556 4 ,001

Nota: Información obtenida de visor de SPSS

En la tabla 8, se observa que el valor crítico de significancia es menor al 5%. (Sig. 0.001 <5%), en consecuencia, se toma de la decisión de rechazar la H_0 , con un nivel de confianza del 95% y se acepta la H_1 . El resultado demuestra que existe evidencia estadística que los retos individuales influyen en el clima organizacional universitario. Del análisis se deduce que los retos individuales tienen un impacto significativo en el clima organizacional universitario. Esto implica que las metas y desafíos personales que enfrentan los miembros de la organización pueden influir en la forma en que se percibe y se experimenta el ambiente de trabajo en la universidad.

Comprobación de hipótesis 2

H_0 : No influye la gestión institucional en el clima organizacional universitario.

H_1 : Si influye la gestión institucional en el clima organizacional universitario.

Tipo de prueba

Chi cuadrado de Pearson

Regla de decisión

Para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Si Sig. < 0.05; entonces se rechaza H_0

Si Sig. > 0.05; entonces se acepta la H_0

Tabla 9
Prueba de Chi cuadrado de Pearson

	Prueba	Gestión Institucional
Clima Organizacional Universitario	Chi cuadrado gl Sig (P)	33,349 4 ,000

Nota: Información obtenida de visor de SPSS

En la tabla 9, se observa que el valor crítico de significancia es menor al 5%. (Sig. 0.000 <5%), en consecuencia, se toma de la decisión de rechazar la H_0 , a un nivel de confianza del 95% y se acepta la H_1 . El resultado demuestra que existe evidencia estadística que la gestión institucional influyen en el clima organizacional universitario. Del análisis se deduce que la gestión institucional tiene un impacto significativo en el clima organizacional universitario. Esto implica que las acciones y políticas implementadas por

la facultad y la universidad pueden influir en la forma en que se percibe y se experimenta el ambiente de trabajo en la institución.

Comprobación de hipótesis 3

H₀: No influye la interacción en el clima organizacional universitario.

H₁: Si influye la interacción en el clima organizacional universitario.

Tipo de prueba

Chi cuadrado de Pearson

Regla de decisión

Para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Si Sig. < 0.05; entonces se rechaza H₀

Si Sig. > 0.05; entonces se acepta la H₀

Tabla 10

Prueba Chi cuadrado de Pearson

	Prueba	Interacción
Clima	Chi	20,707
Organizacional	gl	2
Universitario	Sig (P)	,000

Nota: Información obtenida de visor de SPSS

En la tabla 10, se observa que el valor crítico de significancia es mayor al 5%. (Sig. 0.000 >5%), en consecuencia, se toma de la decisión de aceptar la H₀, a un nivel de confianza del 95% y se rechaza la H₁. El resultado demuestra que existe evidencia estadística que la interacción influye en el clima organizacional universitario. Del análisis se deduce que existe una influencia significativa de la interacción en el clima organizacional universitario. Esto implica que la forma en que los miembros de la institución interactúan entre sí tiene un efecto directo en el ambiente de trabajo y en la percepción general de la universidad.

Comprobación de hipótesis 4

H₀: No influye el rendimiento institucional en el clima organizacional universitario.

H₁: Si influye el rendimiento institucional en el clima organizacional universitario.

Tipo de prueba

Chi cuadrado de Pearson

Regla de decisión

Para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Si Sig. < 0.05; entonces se rechaza H₀

Si Sig. > 0.05; entonces se acepta la H₀

Tabla 11
Prueba de Chi cuadrado de Pearson

	Prueba	Rendimiento Institucional
Clima Organizacional Universitario	Chi cuadrado gl Sig (P)	21,828 4 ,004

Nota: Información obtenida de visor de SPSS

En la tabla 11, se observa que el valor crítico de significancia es menor al 5%. (Sig. 0.004 <5%), en consecuencia, se toma de la decisión de rechazar la H_0 , a un nivel de confianza del 95% y se acepta la H_1 . El resultado demuestra que existe evidencia estadística que el rendimiento institucional influye en el clima organizacional universitario. Del análisis se deduce que un buen rendimiento institucional, medido por indicadores, tiende a estar relacionado con un clima organizacional más favorable.

Comprobación de hipótesis 5

H_0 : No influye la cooperación laboral en el clima organizacional universitario.

H_1 : Si influye la cooperación laboral en el clima organizacional universitario.

Tipo de prueba

Chi cuadrado de Pearson

Regla de decisión

Para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Si Sig. < 0.05; entonces se rechaza H_0

Si Sig. > 0.05; entonces se acepta la H_0

Tabla 12
Prueba de Chi cuadrado de Pearson

	Prueba	Cooperación Laboral
Clima Organizacional Universitario	Chi cuadrado gl Sig.	21,576 4 ,000

Nota: Información obtenida de visor de SPSS

En la tabla 12, se observa que el valor crítico de significancia es menor al 5%. (Sig. 0.000 <5%), en consecuencia, se toma de la decisión de rechazar la H_0 , a un nivel de confianza del 95% y se acepta la H_1 . El resultado demuestra que existe evidencia estadística que la cooperación laboral influye en el clima organizacional universitario. Del análisis se deduce que la cooperación laboral juega un papel crucial en la formación y mantenimiento de un clima organizacional positivo en el entorno universitario. El estudio ha encontrado evidencia estadística que respalda esta relación, lo que implica que cuando los miembros de la organización universitaria trabajan de manera cooperativa y colaborativa, se genera un clima organizacional más favorable.

Conclusiones

- a) Con respecto a la primera hipótesis, se puede concluir que hay evidencia estadística que respalda la idea de que los retos individuales tienen influencia en el clima organizacional universitario. Esto significa que las metas y desafíos personales que enfrentan los miembros de la organización pueden afectar la forma en que se percibe y se experimenta el ambiente de trabajo en la universidad.
- b) Con respecto a la segunda hipótesis, se puede concluir que hay evidencia estadística que respalda la influencia de la gestión institucional en el clima organizacional universitario. Esto significa que las acciones y políticas implementadas por la facultad y la universidad tienen la capacidad de afectar la forma en que se percibe y se experimenta el ambiente de trabajo en la institución.
- a) Con respecto a la tercera hipótesis, se puede concluir que existe evidencia estadística que respalda la afirmación de que la interacción influye en el clima organizacional universitario. Esto implica que la forma en que los miembros de la organización interactúan entre sí puede tener un impacto significativo en cómo se percibe y se experimenta el ambiente de trabajo en la institución universitaria.
- b) Con respecto a la cuarta hipótesis, se concluye que existe evidencia estadística de que el rendimiento institucional influye en el clima organizacional universitario. Esto significa que un buen rendimiento institucional, medido por indicadores, tiende a estar relacionado con un clima organizacional más favorable.
- c) Con respecto a la quinta hipótesis, se concluye que hay evidencia estadística que respalda la relación entre la cooperación laboral y el clima organizacional universitario. El análisis muestra que cuando los miembros de una organización universitaria trabajan de manera cooperativa y colaborativa, se genera un clima organizacional más positivo en ese entorno.

Referencias bibliográficas

- Afşar, S. T. (2015). Impact of the Quality of Work–Life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(2), 45–75. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2015.0278.x>
- Ahmad, M., Suryadi, S., Matin, M., & Sugiarto, S. (2023). Organizational climate and quality of work–life in the creativity of teachers. *International Journal of*

Evaluation and Research in Education, 12(2), 905–913. Scopus.
<https://doi.org/10.11591/ijere.v12i2.22738>

Boateng, I. A., Kanyandewe, S., & Sassah, M. (2014). Organizational Climate a Tool for Achieving Employees Job Satisfaction in Ghanaian Manufacturing Firms. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(9), 166–177.
<https://hrmars.com/index.php/IJARBS/article/view/1146/Organizational-Climat-a-Tool-for-Achieving-Employees-Job-Satisfaction-in-Ghanaian-Manufacturing-Firms>

Brito, Y., & Jiménez, J. C. (2009). Evaluación del Clima Organizacional Universitario. Caso: Facultad de Ingeniería – Universidad de Carabobo. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 1(2), Article 2.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215016874006>

Echeverría-Ramírez, J. A., Mazzitelli, C., Echeverría-Ramírez, J. A., & Mazzitelli, C. (2021). Estudio de la percepción sobre los factores institucionales que influyen en el rendimiento académico de estudiantes de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 25(2), 326–344.
<https://doi.org/10.15359/ree.25-2.18>

Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Martínez Chairez, G. I., Esparza Chávez, A. Y., Gómez Castillo, R. I., Martínez Chairez, G. I., Esparza Chávez, A. Y., & Gómez Castillo, R. I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21).
<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

Mejías A, A., Reyes S, O., & Arzola H, M. (2006). Medición del clima organizacional en instituciones de educación superior. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 10(38), Article 38. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1316-48212006000200002&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Olsen, A. A., & Huang, F. L. (2019). Teacher job satisfaction by principal support and teacher cooperation: Results from the schools and staffing survey. *Education Policy Analysis Archives*, 27(11). Scopus.
<https://doi.org/10.14507/epaa.27.4174>

Sandoval C., M. del C. (2004). CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), Article 27. <https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>

- Strauss, D. (2017). Cooperación y desigualdad. *El trimestre económico*, 84(333), 193–236. <https://doi.org/10.20430/ete.v84i333.267>
- Swid, A. (2016). Unwrapping the relation between work environment and job satisfaction. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 4(2), 150–170. <https://doi.org/10.1504/IJEW.2016.080452>
- Ríos, Pablo. El constructivismo en Educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertad Instituto Pedagógico de Caracas. Caracas. 2011 Acceso: 11 Diciembre 2014.
https://www.academia.edu/11247767/CONSTRUCTIVISMO_EN_EDUCACION
- Senge, Peter. (2011). La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. España. Ediciones Gránica.