

Jenny Mercedes Tuarez-Lino; Paula Amparo Figueroa-Castro; Jennifer Lisbeth Lino-Santana
Jennifer Vanessa Delgado-Orellana

[DOI 10.35381/cm.v9i16.1034](https://doi.org/10.35381/cm.v9i16.1034)

Clima organizacional y desarrollo institucional

Organizational climate and institutional development

Mirian Beatriz Macías-Cedeño

mirian.macias@hotmail.com

Ministerio de Educación-Zonal 4-Distrito 13D01, Portoviejo, Manabí
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0001-7289-9735>

Patricia Vicenta Andrade-Loor

lapavimia@gmail.com

Ministerio de Educación-Zonal 4-Distrito 13D01, Portoviejo, Manabí
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0008-1611-0315>

Boris Rhoney Mendoza-Cedeño

borismendoza@hotmail.com

Ministerio de Educación-Zonal 4-Distrito 13D01, Portoviejo, Manabí
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0004-8875-5447>

Melany Sofía Vásquez-Haro

brisavasquez1999@gmail.com

Red de Investigación Koinonía, Chone, Manabí
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-0172-7968>

Recibido: 15 de septiembre 2022

Revisado: 10 de noviembre 2022

Aprobado: 15 de diciembre 2022

Publicado: 01 de enero 2023

Jenny Mercedes Tuarez-Lino; Paula Amparo Figueroa-Castro; Jennifer Lisbeth Lino-Santana
Jennifer Vanessa Delgado-Orellana

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue describir el clima organizacional y desarrollo institucional. La metodología desarrollada en este trabajo se basó en un enfoque cuantitativo, el cual se sustenta en una tipología documental-bibliográfica, que permite establecer un análisis del tema de investigación. Desde una revisión y reflexión detallada de textos, trabajos arbitrados y tesis, se obtuvieron los datos necesarios para el desarrollo teórico y las conclusiones respectivas. Se concluye que, el clima organizacional y desarrollo institucional, se relacionan considerablemente ya que el conocimiento y percepción del clima organizacional se pueden realizar los cambios para mejorar el desarrollo institucional, luego de un trabajo de análisis de los diferentes factores que influyen en la marcha de la institución. Tiene como objetivo repensar y mejorar las estrategias operativas de las organizaciones, y ciertos factores como la motivación, los compromisos institucionales son necesarios para fortalecer el clima organizacional.

Descriptores: Organización; gestión; cambio organizacional. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The general objective of the research was to describe the organizational climate and institutional development. The methodology developed in this work was based on a quantitative approach, which is supported by a documentary-bibliographic typology, which allows establishing an analysis of the research topic. From a detailed review and reflection of texts, refereed works and theses, the necessary data for the theoretical development and the respective conclusions were obtained. It is concluded that the organizational climate and institutional development are considerably related since the knowledge and perception of the organizational climate can make changes to improve institutional development, after a work of analysis of the different factors that influence the progress of the institution. It aims to rethink and improve the operational strategies of organizations, and certain factors such as motivation, institutional commitments are necessary to strengthen the organizational.

Descriptors: Organization; management; organizational change. (UNESCO Thesaurus).

Jenny Mercedes Tuarez-Lino; Paula Amparo Figueroa-Castro; Jennifer Lisbeth Lino-Santana
Jennifer Vanessa Delgado-Orellana

INTRODUCCIÓN

El estudio organizacional es un tema de gran importancia en todas las épocas, ya que involucra un conjunto de factores y elementos que hacen vida en las instituciones u organizaciones, tanto públicas como privadas, es por ello que el clima organizacional tiene su importancia en la determinación del estado emocional del trabajador y su repercusión en el entorno laboral; las mismas que se ven reflejadas en la toma de decisiones. (Zambrano Álvarez, & Zambrano Montesdeoca, 2022, p.152).

Al respecto, los autores Segredo Pérez et al. (2017), plantea que el clima es una característica de un ambiente de trabajo que es percibida directa o indirectamente por los trabajadores que trabajan en ese ambiente. Es una variable intermedia que influye en el comportamiento laboral y media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Así mismo, es importante destacar que existen varias acepciones de las categorías clima organizacional y desarrollo institucional, en la cual los autores han realizado algunas simetrías y consideraciones por comprender el desenvolvimiento y desarrollo del talento humano en las organizaciones; ya son los que hacen posible la buena o mala marcha de las mismas.

En este sentido Loaiza Massuh et al. (2019), plantean lo siguiente:

Desde hace más de una docena de años los expertos realizaron una revisión documental referente a las definiciones del Clima Organizacional (CLIO) así como otras acepciones del término, asumiendo las siguientes: Ambiente, Atmósfera, Clima Laboral, etc. (expuestas por Vega y colaboradores); donde se describen los conceptos de un gran número de estudiosos del tema. (p.6)

Por ello, al abordar los términos relacionados a clima y desarrollo institucional, se involucra un conjunto de características y elementos que conforman el contexto organizacional, el clima organizacional es elemento que ha de coadyuvar al desempeño eficiente en términos de competitividad, responsabilidad, empoderamiento, convivencia

Jenny Mercedes Tuarez-Lino; Paula Amparo Figueroa-Castro; Jennifer Lisbeth Lino-Santana
Jennifer Vanessa Delgado-Orellana

armónica, respeto y confianza de las personas y grupos en las organizaciones. (Burgos-Briones, 2022,1005). Por otro lado, el clima organizacional puede considerarse como un medio para el éxito de una determinada organización, muchas organizaciones han demostrado que este tema representa un método que permite conocer el curso de su organización en relación a ciertos criterios importantes. (Maraza Vilcanqui et al., 2022, p.214).

En este orden de ideas, el desarrollo institucional, es el proceso endógeno y autónomo en cualquier sociedad en el que las instituciones evolucionan y perecen. El desempeño económico determina las formas institucionales. (Paredes Román, 2018, p.44). Así mismo, el Banco Mundial (1987) identificó el desarrollo institucional con la noción de gestión pública al definirlo como el procedimiento de acrecentar la habilidad de las organizaciones para realizar un empleo efectivo de los recursos financieros y humanos disponibles. (Quispe Ayllón,2017, p.29).

Ese desarrollo contribuye al crecimiento y estabilidad, necesarios para permanecían en el tiempo, fortalecimiento normativo, jurídico, valores, creencias, relaciones con el Estado, entre otros, el origen, la estabilidad y el cambio de las instituciones y las políticas están relacionados con coaliciones políticas, que se constituyen deliberadamente o surgen de manera inesperada en el curso de la vida política. (Saavedra Echeverry, 2019, p.86). Las instituciones proporcionan estructuras que definen y limitan el conjunto de opciones de un individuo, reducen la incertidumbre al regular el entorno legal de los derechos de propiedad y se centran en el desarrollo institucional mientras prestan atención al desarrollo económico, establecen convenciones y normas sociales estándar. (Paredes Román,2018).

En este sentido, es necesario considerar lo formulado por Iglesias y Torres (2018), en cuanto a la utilidad y ayuda del conocimiento del clima organización en pro del desarrollo organizacional:

Jenny Mercedes Tuarez-Lino; Paula Amparo Figueroa-Castro; Jennifer Lisbeth Lino-Santana
Jennifer Vanessa Delgado-Orellana

El clima organizacional proporciona información acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. (p.206).

En este contexto, se comprende a las instituciones como los cuerpos normativos jurídicos-culturales compuestos de ideas, valores, creencias, leyes, que determinan las formas de intercambio social. (Schvarstein,2003). Dicho intercambio se da en los servicios que se puedan ofrecer, con la participación del talento humano, en medio de un ambiente de transformación, influenciado por factores económicos, políticos, legales, tecnológicos, cultural y social.

Desde esta perspectiva, para analizar el clima organizacional, abordamos cuatro aspectos o áreas clave: liderazgo, motivación, reciprocidad, así como compromiso y participación. Cada dimensión corresponde entonces a cuatro categorías. Estas dimensiones permiten el análisis de las organizaciones y cómo interactúan dentro de ellas. Las cuatro dimensiones fundamentales son la motivación, el liderazgo, la reciprocidad y la participación. (Iglesias Armenteros et al, 2018).

Se presenta como objetivo general de la investigación describir el clima organizacional y desarrollo institucional.

METODOLOGÍA

La metodología desarrollada en este trabajo se basa en un enfoque cuantitativo, el cual se sustenta en una tipología documental-bibliográfica, que permite establecer un análisis del tema de investigación, cuyo fin es describir el tema en consideración. (Hernández Sampieri et al., 2014). Las Técnicas de Investigación Documental, según Riso. (2015) son aquella que se centran, en todos aquellos procedimientos, que conllevan el uso práctico y racional de los recursos documentales, disponibles en las fuentes de información Desde una revisión y reflexión detallada de textos, trabajos arbitrados y tesis,

Jenny Mercedes Tuarez-Lino; Paula Amparo Figueroa-Castro; Jennifer Lisbeth Lino-Santana
 Jennifer Vanessa Delgado-Orellana

se obtuvieron los datos necesarios para el desarrollo teórico y las conclusiones respectivas.

RESULTADOS

Luego del desarrollo metodológico, se muestran a continuación los resultados obtenidos.

Cuadro 1.

Clima organizacional y desarrollo institucional.

Autor(es)	Titulo	Desarrollo
Fajardo Aguilar, Almache Delgado, & Olaya Santos. (2020).	Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica.	Entre los diversos enfoques para conceptualizar el entorno organizacional, el que ha resultado más útil es utilizar las percepciones de los trabajadores sobre los procesos y estructuras que tienen lugar en el contexto organizacional. La calidad juega un papel importante en el ambiente de trabajo. Sin embargo, estas percepciones dependen en gran medida de las interacciones, actividades y experiencias que cada miembro tiene con la organización. La atmósfera de una organización es el espacio del lugar en el que opera y está lógicamente influenciada por la calidad de su relación con las circunstancias en las que opera. Esa información es recibida y transmitida para la toma de decisiones. Finalmente, en la práctica, el entorno influye en todos los factores subjetivos y objetivos presentes en una

Jenny Mercedes Tuarez-Lino; Paula Amparo Figueroa-Castro; Jennifer Lisbeth Lino-Santana
 Jennifer Vanessa Delgado-Orellana

		organización.
Paredes Román. (2018).	Clima organizacional y su relación con el desarrollo institucional en el centro materno infantil Rimac–2017.	El desarrollo institucional consiste en fortalecer la responsabilidad de una organización para satisfacer las necesidades de sus beneficiarios previstos en una amplia gama de escalas demográficas. Es un proceso en constante evolución, cíclico y dinámico que mejora las capacidades cognitivas de los procesos en los que participan los seres humanos. Visto como un proceso de transición social que requiere un acompañamiento sistemático, teniendo en cuenta todos los factores económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, etc. que inciden en el funcionamiento del organismo, y por tanto en la organización de los actores. Necesitamos generar un gran cambio en la cultura. e intérpretes. El desarrollo institucional es el resultado de implementar mejoras internas o externas o planes de acción propuestos para solucionar problemas existentes en una organización. Estas dinámicas han eludido a las instituciones como sociedades organizadas y operadas por actos comunicativos externos o impuestos unilateralmente, no por la malicia, la jerarquía o el Estado. Las instituciones son entendidas como sociedades

Jenny Mercedes Tuarez-Lino; Paula Amparo Figueroa-Castro; Jennifer Lisbeth Lino-Santana
 Jennifer Vanessa Delgado-Orellana

		que requieren de otros factores complejos que les permitan desarrollarse, autorregularse y reconfigurarse. Estos factores son intrínsecos y deben tener en cuenta la naturaleza de la institución como establecimiento. Para inducir la reforma y el desarrollo institucional, es necesario idear un mecanismo para comprender la estructura de la sociedad como un sistema. Dimensiones del Desarrollo Institucional. Dimensión de Mandato: La entidad cumple a cabalidad con su mandato institucional. Dimensión Proactividad: Representa aspectos de la organización especialmente en su relación con actores externos. Dimensión de Legitimidad: La entidad cuenta con niveles adecuados de confianza ciudadana en su actividad. Aquí entran atributos organizacionales adicionales como la integridad, probidad y transparencia.
Iglesias Arévalo. (2016).	Clima organizacional y su relación con el Desarrollo Institucional en la Asociación Círculo Militar del Perú en el Año 2016.	El desarrollo organizacional se enfoca en cómo se comportan los grupos, mejorando las relaciones entre las personas y los grupos, optimizando la economía, inspirando, operando, dando forma y fomentando el liderazgo. En resumen, el desarrollo organizacional a menudo considera, refleja y aplica medidas que consideran la importancia del elemento más importante de una organización:

Jenny Mercedes Tuarez-Lino; Paula Amparo Figueroa-Castro; Jennifer Lisbeth Lino-Santana
Jennifer Vanessa Delgado-Orellana

		las personas.
--	--	---------------

Elaboración: Los autores.

Las instituciones conforman un cuerpo normativo, jurídico, valores, creencias que le dan sentido para su funcionamiento, son de tipo social, político, educativo, entre otros, las cuales se encuentran en medio de una sociedad en constante cambios y debe poseer las capacidades para enfrentarlos y consolidar su permanencia en el tiempo.

CONCLUSIÓN

El clima organizacional y desarrollo institucional, se relacionan considerablemente ya que el conocimiento y percepción del clima organizacional se pueden realizar los cambios para mejorar el desarrollo institucional, luego de un trabajo de análisis de los diferentes factores que influyen en la marcha de la institución.

En este orden de ideas, tiene como objetivo repensar y mejorar las estrategias operativas de las organizaciones, y ciertos factores como la motivación, las relaciones interpersonales, el desarrollo de habilidades blandas y, por lo tanto, los compromisos institucionales son necesarios para fortalecer el clima organizacional. Es importante dentro de las instituciones hacer cumplir desde el compromiso los valores e incentivar la cooperación y participación por el bien del desarrollo institucional.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A todos los agentes sociales involucrados en el desarrollo de la investigación.

Jenny Mercedes Tuarez-Lino; Paula Amparo Figueroa-Castro; Jennifer Lisbeth Lino-Santana
Jennifer Vanessa Delgado-Orellana

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Burgos-Briones, J. (2022). El clima organizacional en organizaciones educativas. [Organizational climate in educational organizations]. *CIENCIAMATRIA* 8(3); 1003-1021. DOI [10.35381/cm.v8i3.813](https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.813)
- Fajardo Aguilar, G., Almache Delgado, V., & Olaya Santos, H. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. [Organizational climate in health care institutions from a theoretical perspective]. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 153-164. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación [Investigation Methodology] (Quinta Edición ed.). México: McGraw-Hill.
- Iglesias Arévalo, W. (2016). Clima organizacional y su relación con el Desarrollo Institucional en la Asociación Círculo Militar del Perú en el Año 2016. [Organizational climate and its relationship with Institutional Development at the Asociación Círculo Militar del Perú in 2016]. Tesis de Grado. Universidad de Huanuco. Recuperado de: <https://n9.cl/yimxo>
- Iglesias Armenteros, A., & Torres Esperón, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. [An approach to Organizational Climate]. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), e1257. Recuperado de: <https://n9.cl/uc3r5>
- Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. [An approach to organizational climate]. *Revista cubana de enfermería*, 34(1):197-209. Recuperado de: <https://n9.cl/bk6ac>
- Loaiza Massuh, E. M. de L., Salazar Torres, P. M., Espinoza Roca, L. R., & Lozano Robles, M. de J. (2019). Clima Organizacional en la Administración de Empresas: Un Enfoque de Género. [Organizational Climate in Business Administration: A Gender Approach]. *RECIMUNDO*, 3(1), 3-25. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.3-25](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.3-25)

Jenny Mercedes Tuarez-Lino; Paula Amparo Figueroa-Castro; Jennifer Lisbeth Lino-Santana
Jennifer Vanessa Delgado-Orellana

- Maraza Vilcanqui, N., Flores Choque, G. M., Maraza Vilcanqui, B., & Maraza Vilcanqui, Q. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. [Perception of organizational climate in schools and its impact on education]. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(22), 213–226. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>
- Paredes Román, C. D. (2018). Clima organizacional y su relación con el desarrollo institucional en el centro materno infantil Rimac–2017. [Organizational climate and its relationship with institutional development at the Rimac Maternal and Child Center-2017]. Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Callao, Perú. Recuperado de: <https://n9.cl/t7ltv>
- Quispe Ayllón, D. (2017). Clima organizacional y desarrollo institucional en los institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete 2017. [Organizational climate and institutional development in public technological higher education institutes, Cañete 2017]. Tesis de Grado. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://n9.cl/ozoji>
- Riso Madariaga, J. (2015) Técnicas de investigación documental. [Documentary research techniques]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa Unan – Farem – Matagalpa. Recuperado de: <https://n9.cl/7u8ri>
- Saavedra Echeverry, S. (2016). Análisis del desarrollo institucional desde el enfoque institucional histórico. [Analysis of institutional development from the historical institutional approach] *Papel Político*, 21 (1), 81-100. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.papo21-1.adie>
- Schvarstein, L. (2003). Psicología de las organizaciones. [Organizational psychology]. Buenos Aires: Paidós.
- Segredo Perez, A., García Millan, A., León Cabrera, P., y Perdomo, I. (2017) Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *INFODIR*. 2017;13(24):86-99. Recuperado de: <https://n9.cl/563mq>
- Zambrano Álvarez, G., & Zambrano Montesdeoca, L. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. [Job satisfaction and its relationship with the organizational climate of the teaching staff]. *Podium*, (42), 151-168. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año IX. Vol. IX. N°16. Enero – Junio. 2023

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM). Santa Ana de Coro. Venezuela

Jenny Mercedes Tuarez-Lino; Paula Amparo Figueroa-Castro; Jennifer Lisbeth Lino-Santana
Jennifer Vanessa Delgado-Orellana

©2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia
Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)