

El clima organizacional y una nueva modalidad laboral en las instituciones de educación superior en Venezuela. **Caso:** Universidad de Carabobo, Campus La Morita

Báez, Exira

Participante del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad de Carabobo, Núcleo “La Morita”
Magister en Administración de Empresas Mención Finanzas (UC), Licenciada en Administración Mención Informática (UNESR).

Arciniegas, Ana

Participante del Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad de Carabobo, Núcleo “La Morita”
Magister en Administración de Empresas Mención Finanzas (UC), Licenciada en Administración Comercial (UNERG) y Técnico Superior Universitario en Hotelería (CUC).

Recibido: 02-07-2022
Revisado: 05-09-2022
Aceptado: 11-10-2022

El clima organizacional y una nueva modalidad laboral en las instituciones de educación superior en Venezuela.

Caso: Universidad de Carabobo, Campus La Morita

RESUMEN

El presente artículo tiene la intención de llevar a la reflexión a los gerentes de las instituciones de educación superior en Venezuela, caso: Universidad de Carabobo Campus "La Morita" acerca de las nuevas tendencias de las organizaciones y el nuevo ser humano, abordando temas de las nuevas teorías organizacionales, los aportes e implicaciones del análisis de éstas en base a la metodología utilizada fue cualitativa, con un enfoque fenomenológico interpretativo, basado tanto en la experiencia como el propio escenario universitario. La investigación arrojó como resultado cambios en la nueva forma de relacionarse, en especial con el uso adecuado de las TICs y la manera improvisada por el contexto COVID-19. Como conclusiones se deja en claro la importancia de adaptarse a los cambios del entorno, sobre todo en las nuevas necesidades de las personas.

Palabras clave: Clima organizacional, cultura organizacional, consecuencias de la globalización y el trabajo a distancia.

The organizational climate and a new work type in higher education institutions in Venezuela.

Case: University of Carabobo, Campus La Morita

ABSTRACT

This article intends to lead managers of higher education institutions in Venezuela to reflection, case: University of Carabobo campus La Morita about the new trends in organizations and the new human being, addressing issues of the new Organizational theories, the contributions and implications of their analysis based on the methodology used was qualitative, with an interpretive phenomenological approach, based on both experience and the university setting itself. The research resulted in changes in the new way of relating, especially with the proper use of ICTs and the improvised way due to the COVID-19 context. As conclusions, the importance of adapting to changes in the environment is made clear, especially in the new needs of people.

Key words: Organizational climate, organizational culture, consequences of globalization and remote work.

1. INTRODUCCIÓN

La Administración ha estado presente desde el inicio de la humanidad, por lo que ha sido partícipe de cada transformación generada a través de los tiempos, los cuales se han enmarcado en el crecimiento de las organizaciones, todos ellos enfocados en la búsqueda de soluciones innovadoras para estar a la vanguardia del mundo globalizado.

Hoy día la sociedad de la información es uno de los componentes principales de estos nuevos cambios, sin embargo, debido al proceso de globalización los manejos de las actividades administrativas han experimentado múltiples cambios en los últimos años, donde los sistemas de información han evolucionado, por lo que requieren el uso de nuevas estrategias, especialmente del clima organizacional, siendo este fundamental en toda organización.

Estas tendencias administrativas, exigen recorrer los nuevos cambios, emergiendo así las exigencias de adaptación, y estableciendo relaciones con los demás individuos que integran la organización. Así como las organizaciones han cambiado los individuos también han cambiado su forma de relacionarse y comunicarse, lo que ha causado que las organizaciones tengan que replantearse la forma como se relacionan con las personas que lo integran.

En consecuencia, las aplicaciones de las teorías clásicas ya no son suficientes para realizar procedimientos administrativos, puesto que ya no se trata únicamente de realizar las tareas básicas de la organización, sino de mantener complacido al personal que la integra. Por ello, surgen nuevas teorías que tratan de explicar tanto los nuevos comportamientos de las organizaciones como las necesidades de las personas.

En este sentido mantener un buen clima laboral en la actualidad es fundamental para no perder el espíritu de equipo y la unidad entre las personas que dan vida a la organización, en este caso a los trabajadores de la Universidad de Carabobo, quienes han tenido que llevar el trabajo hasta su casa y la no interacción como equipo puede suponer

un revés para la cultura organizacional y sentimiento de pertenencia se debilita.

1.1. Contextualización del objeto de estudio

El objeto de estudio de este escrito, consiste en analizar las teorías del clima organizacional con los nuevos paradigmas del entorno gerencial de hoy, cuyo entorno de acelerados cambios, han sido trascendentales en diversas fases del contexto social. El contexto evidenciado durante el siglo XX e inicios del XXI, la globalización ha sido un fenómeno en el cual hay mayor crecimiento e intercambio de los fenómenos culturales, económicos y sociales en todo el mundo, por lo que resulta determinante del modo de vida del hombre en su ambiente organizacional.

En esta época de conocimiento e información se sumerge la adaptabilidad gerencial y sus competencias las cuales se enfrentan a nuevos retos y desafíos que implica la adopción de modelos cónsonos con la velocidad de respuesta que exige el cambio vertiginoso basado en los conceptos de la inteligencia y aprendizaje organizacional.

Es así como la situación que se plantea subyace del modelo gerencial de las instituciones de educación superior en Venezuela quienes se encuentran bajo el criterio de una actividad de control que ejerce el Estado, se realiza una narrativa de la necesidad que tienen tanto los gerentes como los trabajadores del sector contar con herramientas adecuadas que les proporcionen eficacia y eficiencia en su desempeño y al mismo tiempo le aseguren el cumplimiento de sus metas institucionales.

Actualmente las instituciones educativas del sector superior deben estar a la vanguardia de la sociedad, además de potencializar y orientar sus esfuerzos a la comprensión y fortalecimiento de los recursos, convirtiéndose en un factor generador de excelencia competitiva, para ello es necesario que los individuos que la componen desempeñen su trabajo en un ambiente laboral que permita y favorezca la

obtención de estándares de productividad, eficacia y servicio, en la que se refleje calidad y competitividad en las actividades, de tal manera, que para lograr una satisfacción plena de quienes fortalecen la institución, se hace necesario ofrecer al interior de ella un nivel de satisfacción adecuado, cálido, en el que cada individuo se identifique y trabaje conjuntamente para el logro de los objetivos tanto individuales como grupales.

El Clima Organizacional interviene en el grado de compromiso e identificación de los integrantes de toda organización, una organización con un buen Clima Organizacional posee grandes posibilidades de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros y un alto desempeño de su labor.

Con el objeto de valorar la participación en la ejecución de actividades como factores fundamentales en el clima organizacional se considera, que el contexto estándar de las instituciones de educación superior en Venezuela que conforman el sector público del estado como objeto de estudio, y específicamente al problema que hoy le afecta como lo es el clima organizacional, el malestar laboral que hoy se vive y que de no ser tratado oportunamente traerá consecuencias negativas, solo que dependiendo del gerente que se encuentre par el momento y consiga aprovechar las particularidades del ambiente a su favor, tal es el caso de las nuevas tecnologías, en este momento todas las organizaciones deben servirse de las nuevas cualidades que hoy día se mueve en entornos virtuales, no solo a nivel académico sino desde el ejercicio de las actividades en pro del beneficio y utilidad que estas dan, ya que todo o al menos en su mayoría va a depender completamente de los entornos virtuales en especial las instituciones de educación superior en Venezuela en todos sus ambientes..

Es conocido que en las instituciones públicas de Venezuela los cambios de gerencia suelen presentar un variación en la habitual forma de trabajo ya establecido, pues la mayoría de los empleados que se

encuentran en posiciones estratégicas o de alto nivel son sublevados por el nuevo gerente, por consiguiente se suele re-direccionar las estrategias de trabajo de acuerdo a sus propias experiencias, sin embargo con la nueva modalidad laboral (desde casa) despierta y pone de manifiesto el clima organizacional de toda institución. Lo que en la era del conocimiento y la información la adaptabilidad organizacional y competencias gerenciales se enfrentan a nuevos retos y desafíos que implica la adopción de modelos cónsonos con la velocidad de respuesta que exige el cambio vertiginoso basado en los conceptos de la inteligencia y aprendizaje organizacional.

La forma de girar instrucciones en la actividad laboral, imposibilita que las actividades sean llevadas a cabo bajo la eficacia y eficiencia esperada, debido al manera incorrecta de girar instrucciones, provocando así que los objetivos institucionales e individuales se desvirtúen en predisposición, lo que ocasiona bajo rendimiento en el desempeño laboral, desapareciendo en el peor de los casos el sentido de pertenencia y el compromiso con la institución, así como también el descontento y la desmotivación se hagan presente.

Es por ello que el estudio planteado tiene la intención de propiciar a los gerentes de las instituciones de educación superior en Venezuela, en especial el caso: universidad de Carabobo campus La Morita una herramienta para su gestión, que proporcione estrategias que le garanticen el cumplimiento de sus metas según los planes y programas planteados, garantizando un clima organizacional armónico en el acatamiento de las normativas del trabajo administrativo en las instituciones de educación superior en Venezuela, en especial el caso: universidad de Carabobo campus la Morita a fin de abordar su clima organizacional, para ello es preciso conocer la realidad de la gerencia, analizar la relación existente entre las teorías gerenciales y la nueva modalidad de trabajo a distancia con el objeto de mantener un buen clima organizacional.

2. DESARROLLO

Se hace necesario considerar la aplicabilidad de nuevas teorías organizacionales para dar respuesta a las problemáticas de las organizaciones en especial a variables sociales, tecnológicas y culturales, entre otros. Además, reflexionar sobre temas como el impacto de la globalización y sus efectos en el clima organizacional, pues las organizaciones necesitan de las personas para sobrevivir y viceversa, uno de los componentes que incide es el de propiedades del ambiente de trabajo percibidos por los empleados (Ahmed, Khan, & Butt, 2012).

2.1. El clima organizacional

El clima organizacional es la consecuencia de la cultura de cada organización, es decir, influye en el ambiente sobre la motivación de los integrantes de la organización y a su vez contribuye en su conducta. Según Chiavenato (2011)

el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando frustra esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y a su vez, éste último influye en el primero (p.50).

Con base en esto, se puede considerar que una organización que consienta que sus empleados se encuentren satisfechos al cubrir sus necesidades básicas, podrá alcanzar un mejor desempeño de ese individuo en sus actividades, incidiendo esto efectivamente sobre el clima organizacional, a diferencia que, si falla al no cubrirlas, esto se reflejará aspectos negativos los cuales afectaran a la organización y su ambiente laboral.

Por su parte Goncalves (1997:19) afirma que “Es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral”

Este enfoque plantea que la conducta de un trabajador no es un efecto de los factores organizacionales existentes, sino que obedece a las apreciaciones que tenga el trabajador de ellos.

Es necesario destacar Goncalves (1997:20) “Que el clima organizacional se refiere a las características del medio de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. Tiene repercusiones en el comportamiento laboral”. Estos factores repercuten tanto en el sistema organizacional, como en el comportamiento del trabajador.

2.2. Cultura Organizacional

Según Robbins (1996:620) “Cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos por parte de los miembros de una organización y que distingue a una organización de otras”. En la actualidad las instituciones de educación superior se encuentran compitiendo en entornos complejos y por tanto es vital que tengan una excelente cultura organizacional para lograr cumplir sus actividades. Según Schermerhorn (2006) define a la cultura organizacional como:

El sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización y orienta la conducta de sus miembros. Denominada a veces como cultura corporativa, representa un aspecto clave de cualquier organización y escenario laboral. Por ejemplo, cuando alguien habla de “la forma como hacemos aquí las cosas”, está haciendo referencia a la cultura.” (p.38).

Evidentemente la cultura no determina lo que ocurra en las organizaciones, sin embargo, influye sobre sus logros, por lo tanto, es necesario estudiar la conducta de los integrantes de una organización mostrando respeto por ellos, alentando la adaptabilidad y mejoramiento continuo en todas las actividades. Siendo la cultura medular quien determine por qué las cosas

son como son.

De esta manera la cultura organizacional busca obtener ventaja competitiva para enfrentar los diferentes desafíos. Por ello los objetivos de desempeño dependerán de los valores centrales. Según Schermerhorn (2006: 40) señala que los valores centrales deben pasar la prueba de estos criterios: "1) relevancia, los valores centrales deben respaldar los objetivos esenciales de desempeño; 2) penetración, los valores centrales debe ser conocidos por todos los miembros de la organización grupo y 3) fortaleza, los valores centrales deben ser aceptados por todas las personas implicadas". Siendo así, el liderazgo en la cultura organizacional implica establecer los valores centrales apropiados, aplicables desde cualquier nivel de responsabilidad, gerentes, líderes de equipos o altos ejecutivos. Es importante actuar en función de las estrategias corporativas, si es posible elaboradas con la participación y elaboración de todos los integrantes de la organización, de esta manera se alcanzará los objetivos. Por ende, es un desafío para los gerentes y la cultura organizacional establecer ambientes de trabajo, beneficiosos y productivos.

Dentro de la cultura organizacional se puede observar que se hace uso de conocimientos, experiencias, cómo hacer las cosas, habilidades y competencias, forma que le permita generar procesos innovadores, estructurar estrategias gerenciales y la óptima utilización de las herramientas disponibles. En este contexto, los trabajadores no deben representar dificultad para las organizaciones; por ende, deben aportar soluciones a los diversos obstáculos que se manifiesten y así, fortalecer su cultura organizacional hasta transformarse en una ventaja competitiva para la organización.

2.3. Consecuencias de la globalización

Según (Celaya 2015)

la globalización es el resultado de la innovación humana y tecnológica que conlleva mejores condiciones de vida,

sobre todo en la era de la información actual, que ha provocado cambios complejidad e innovación constante, entre otros aspectos el elemento humano se encuentra igualmente ligado a estos conceptos y también se ha encontrado en constante cambio conforme avanza la globalización.

Con base en lo anterior, las organizaciones buscan tener un control sobre estos cambios que son parte del entorno organizacional, por lo que debe existir una coherencia entre la interrelación que existe entre los elementos del entorno organizacional y las acciones administrativas. Sin embargo, es importante mencionar que la globalización y los cambios tecnológicos han tenido un gran impacto, lo que obliga a las instituciones de educación superior en Venezuela, en especial el caso: universidad de Carabobo campus la Morita adoptar hábitos que permitan alcanzar mayores niveles de rendimiento y eficiencia, para enfrentarla exige la búsqueda de mecanismos que ofrezcan permanencia donde las personas también son afectadas, surgiendo nuevas necesidades, donde todos deben buscar adaptarse a ellas.

Existe una interrelación entre las nuevas organizaciones y el nuevo ser humano, debido al avance de las nuevas tecnologías e innovaciones humanas, que son claves para las organizaciones, ya que el impacto tecnológico puede llegar a alterar la naturaleza de la competitividad de una manera positiva. Además, se debe considerar el impacto que las personas ejercen sobre las organizaciones y han creado nuevas necesidades que antes no se tenían planteada, lo que ha ocasionado que las teorías clásicas no sean suficientes, dado que están enfocadas en la eficiencia. Por otro lado, una ventaja competitiva importante para una organización es la capacidad de adaptabilidad, al poder responder a los cambios de manera anticipada. Las personas son una parte importante del entorno que rodea a las instituciones de educación superior en Venezuela, en especial el caso: universidad de Carabobo campus La Morita, quienes con el paso del tiempo van cambiando sus necesidades.

2.4. El trabajo a distancia y los cambios en la cultura organizacional

Actualmente, las organizaciones en su contexto están inmersas a constantes cambios, por lo que es preciso que las universidades desplieguen diferentes herramientas para sobrevivir en un mundo global, incluyendo nuevos modelos de estructura y de gestión organizacional, así como un nuevo marco para las relaciones laborales. El desenvolvimiento general de la cultura del organizacional hacia un mayor énfasis en la eficiencia y la productividad están estrechamente relacionadas con la globalización económica y la consiguiente demanda de formas más flexibles de la organización laboral como un todo atendiendo la individualización de las relaciones laborales, la flexibilidad, y modelos de trabajo variable, entre otras, son particularidades relevantes del actual clima organizacional, son variables relacionadas con la capacidad de adaptación y ajuste de las organizaciones frente a la incertidumbre del entorno.

Resulta esencial para toda organización desarrollar habilidad para replantear sus competencias y responder a los cambios del entorno, si la innovación es uno de los principales factores de evolución, las llamadas “Tecnologías de la Información y de la Comunicación” comprenderían la actual “sociedad del conocimiento” entonces las TICs juegan un importante papel en la mejora de la productividad y la competitividad de las organizaciones, lo que repercute en la gestión de prácticas de recursos humanos más flexibles y funcionales, ya que permite llevar a cabo actividades laborales desde un lugar alternativo al espacio tradicional. La flexibilidad en el lugar de trabajo, constituye la base para alcanzar otros niveles de flexibilidad en la empresa.

El trabajo a distancia o teletrabajo

constituye una práctica de recursos humanos que permite mejorar la flexibilidad de la organización y sus trabajadores y para ello es imprescindible de un clima organizacional de confianza entre directivos y subordinados. Será necesario un clima de confianza entre estos para el éxito de esta nueva forma de realizar las actividades laborales. Es allí la importancia de la implantación de prácticas comprometidas de recursos humanos que impacten en el desarrollo de climas que, a su vez, faciliten el desarrollo de las capacidades de los trabajadores y enaltecer el talento humano.

Al considerar las amplias posibilidades que ofrecen las TICs en red a través de las fronteras nacionales se han convertido en una fuente importante de competitividad empresarial y de menores costes de producción.

El trabajo a distancia es un entorno cada vez más estimulado por la evolución tecnológica y por la integración de los canales de comunicación de las organizaciones. No es un concepto nuevo, ya tiene unos cuantos años, pero, sin embargo, a pesar de sus numerosas ventajas, tiene poca implantación. Uno de sus principales motivos es la desconfianza hacia esta nueva forma de trabajar. Pero dado el nuevo contexto mundial (COVID-19) muchos han tenido que abordarlo.

Aunque las instituciones de educación superior en Venezuela se estén luchando por mantenerse a la vanguardia en el desempeño de sus funciones administrativas, resulta un poco cuesta arriba a la hora de aplicar alguna plataforma digital, por factores del entorno social tales como, déficit presupuestario, o el nivel delincuencia, entre otros. Hoy día han tenido que reinventarse con los pocos recursos para mantenerse y seguir adelante con de desempeño de funciones tanto en su esencia académica, como sus funciones administrativas.

3 REFLEXIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

La progresiva globalización se encuentra asociada con las emergentes maneras de

abordar las actividades administrativas, la innovación humana y el progreso tecnológico, ofrece un panorama donde las organizaciones desean tener permanencia. por lo que es importante el papel que desempeñan las instituciones de educación superior al enfrentar estos cambios, ya que las nuevas organizaciones son el motor de la sociedad, como bien puede ser organizaciones y personas, las cuales todas estas se encuentran inmersas en la nueva era de la información y que ya no se pueden seguir las mismas prácticas organizacionales clásicas, pues nos encontramos en nuevos contextos y tendencias.

Sin duda se puede concluir que la globalización es un factor que tienen en común las organizaciones y las personas, ya que afecta la manera en que éstas van cambiando, adaptándose a las nuevas tecnologías e innovaciones humanas, provocados sobre todo por el surgimiento de las TICs quienes llegaron acortar las brechas que existían entre las personas y la información, pues ahora toda ésta se puede digitalizar y consumirse en tiempo real.

El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por el liderazgo que se desarrolla en la institución, el trabajo en equipo existe la falta de apoyo y cooperación entre los compañeros debido a inexistencia de participación en actividades institucionales, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional, así como también se observa la obstaculización de las relaciones entre las diferentes unidades de la institución.

Es necesario analizar y proponer alternativas como la comunicación, que es imprescindible para un buen clima laboral de la oficina y este se traslade también al trabajo a distancia para mantener la confianza en la institución a pesar de la distancia, que permitan mejorar el clima organizacional, que coadyuven al incremento del desempeño laboral de los trabajadores del caso en estudio.

Llevar a cabo las actividades administrativas a distancia puede hacer que las personas del equipo se sientan menos 'comprendidas'. Por eso, es fundamental implementar la flexibilidad, escuchar las necesidades, y Trasladar las costumbres físicas a la distancia, en la medida de lo posible, adaptarnos a ellas a fin de ganar y mantener la confianza.

4 REFERENCIAS

- Ahmed, N., Khan, M., & Butt, F.-u.-D. (2012). *A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. Asian Social Science*, 259-267
- Celaya, R. (2015). *Cono-ciencia: La revolución necesaria en nuestras universidades para dinamizar*. México: Instituto Tecnológico de Sonora.
- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*, Colombia: Mc Graw Hill.
- Goncalves, A. (1997) *Dimensiones del Clima Organizacional*. Bogota. Colombia:Prentice Hall
- Martínez, F, Peñalver, A y Salamanca, J. (S/F). *Gestión Estratégica del Conocimiento*. Disponible en www.auij.org/archivos/gestionconocimiento.pdf
- Mondragón Salas, Alvaro Alfons (2016). *“Propuesta para Mejorar La Cultura Organizacional de Trabajo de la Dgtic de la Sedesol”*. Infotec centro de Investigación e innovación en Tecnologías de la información y comunicación. D.F. México.

Mujica López, Ángel Alexi (2018) "Estrategias Gerenciales Para El Mejoramiento Del Clima Organizacional En Instituciones De Educación Universitaria." *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales* (Barquisimeto - Venezuela) ISSN: 2244-8330.

Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. Editorial Prentice Hall México.

Rodríguez Jarabo, Beatriz (2016). "*Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad*" Universidad Miguel Hernández de Elche, España.

Sánchez D. Lisette C. (2017), "*Propuesta de un Modelo Gerencial en las Universidades Públicas de la Región Central de Venezuela, una Perspectiva desde la Auditoría de Gestión*," Universidad de Carabobo, Campus Bárbula, Venezuela.

Schermerhorn, John. (2013), "*Administración*". Editorial Limusa S.A., Grupo Noriega Editores, Tercera Edición, México, 2013, pp. 565