

Fecha de presentación:
 Día Mes Año

Título del documento:

Información de los estudiantes asociados al desarrollo del documento
DILIGENCIAR LOS CABEZOTES DIGITALMENTE

Nombres y apellidos completos del estudiante		Edwin Alejandro Rivas Hernández					
Rol (seleccione uno)		☐ Joven investigador		☐ Estudiante		☐ Semestre	
Facultad		Negocios internacionales					
Programa Académico		MBA-Maestría en Administración					
Asignatura		Investigación					
Link del CvLAC actualizado (si lo posee, si no escriba NO APLICA)		No aplica					
Correo electrónico institucional		edwin.rivas@ustamed.edu.co					
Tipo de Documento (seleccione uno)		CÉDULA DE CIUDADANÍA		☒ X		CÉDULA DE EXTRANJERÍA	
						PASAPORTE	
Número del documento	16074054		Número telefónico de contacto		3218050591		

Nombres y apellidos completos del estudiante							
Rol (seleccione uno)		☐ Joven investigador		☐ Estudiante		☐ Semestre	
Facultad							
Programa Académico							
Asignatura							
Link del CvLAC actualizado (si lo posee, si no escriba NO APLICA)							
Correo electrónico institucional							
Tipo de Documento (seleccione uno)		CÉDULA DE CIUDADANÍA		☐		CÉDULA DE EXTRANJERÍA	
						PASAPORTE	
Número del documento			Número telefónico de contacto				

Nombres y apellidos completos del estudiante							
Rol (seleccione uno)		☐ Joven investigador		☐ Estudiante		☐ Semestre	
Facultad							
Programa Académico							
Asignatura							
Link del CvLAC actualizado (si lo posee, si no escriba NO APLICA)							
Correo electrónico institucional							
Tipo de Documento (seleccione uno)		CÉDULA DE CIUDADANÍA		☐		CÉDULA DE EXTRANJERÍA	
						PASAPORTE	
Número del documento			Número telefónico de contacto				

ACEPTACIÓN DE CONDICIONES DEL DOCUMENTO DE TRABAJO

Los abajo firmantes (totalidad de autores del producto) manifiestan que todos los datos acá consignados son verídicos; todas las personas involucradas han sido notificadas sobre su participación en el desarrollo del manuscrito, tienen conocimiento y están de acuerdo con todos los aspectos aquí presentados.

En común acuerdo se garantiza el respeto por la autoría de los productos de los estudiantes, garantizando justicia en la autoría y propiedad intelectual según el trabajo de los mismos. Por último, otorgamos autorización para el tratamiento de datos personales¹

Firma:	Firma:
Nombres y apellidos:	Nombres y apellidos:
Facultad:	Facultad:
Docente de la Asignatura (si aplica su autoría)	Autor
Firma:	Firma:
Nombres y apellidos: Edwin Alejandro Rivas Hernández	Nombres y apellidos:
Facultad: Negocios Internacionales	Facultad:
Autor	Autor

¹ AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.

La Universidad Santo Tomás a través de la Dirección de Investigación e Innovación de la Sede Medellín, como sujeto que recolecta y almacena datos personales, en cumplimiento de lo establecido por la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios, requiere obtener su autorización para que, de manera previa, expresa, libre, y debidamente informada permita a los miembros de los grupos de investigación de la Universidad dar tratamiento, y disponer de los datos personales que sean suministrados para que se incorporen en las distintas bases de datos con que cuenta la Dirección de Investigación de la Universidad y las Facultades. Las finalidades con las que se recolectan los datos aquí solicitados son: A) Llevar a cabo todas aquellas actividades para lograr el correcto desarrollo de la Investigación. B) Mantener comunicación con el interesado en relación con la Investigación. Para ejercer sus derechos a conocer, actualizar y rectificar sus datos personales o revocar la autorización otorgada para el tratamiento de los mismos, podrá presentar una consulta o reclamo al correo electrónico investigacion@ustamed.edu.co.

Lo invitamos a que consulte nuestra Política de Tratamiento de la Información Personal en

https://www.ustamed.edu.co/images/documentos/LEY_DE_PROTECCION_DE_DATOS_PERSONALES.pdf

Título del Documento

Clima Laboral en las instituciones universitarias privadas en la ciudad de Medellín

Resumen (no mayor a 350 palabras)

En el presente *paper*, se hace una revisión bibliográfica acerca de cómo el clima laboral puede afectar el desempeño laboral de los docentes en las instituciones universitarias privadas en la ciudad de Medellín, a su vez se podrá conocer cuáles son las características, variables situaciones, que favorecen o desfavorecen el clima laboral. Se hizo revisión cerca de 50 investigaciones y artículos, aunque existen muchos más, solamente fueron escogidos 16, al ser seleccionados se tuvo como base que estos artículos no fueran superiores a 10 años de publicación, es decir que su publicación fuese del 2010 en adelante. En la parte cognoscitiva fueron revisados los conceptos, teoría administrativa, teoría organizativa, comportamiento organizacional, clima laboral, desempeño laboral, entre otros conceptos, a su vez con esta revisión se pudo evidenciar que el clima laboral en las organizaciones llega ser determinante en el rendimiento de los colaboradores.

Abstract

In this paper, a bibliographic review is made about how the work environment can affect the work performance of teachers in private university institutions in the city of Medellín, in turn, it will be possible to know what are the characteristics, variable situations, that favor or disfavor the work environment. A review was made between research and articles of 50 although there are many more, only 16 were chosen. when selected, it was based on the basis that these articles were not more than 10 years of publication, that is, that their publication was from 2010 onwards. In the cognitive part, the concepts, administrative theory, organizational theory, organizational behavior, work environment,

work performance, among other concepts, were reviewed, in turn with this review it was possible to show that the work environment in organizations becomes a determinant in the performance of employees.

Palabras Clave.

teoría, clima laboral, desempeño laboral, rendimiento

Keywords. (Traducción de las palabras claves)

theory, work environment, work performance, performance.

Introducción**Introducción**

En los primeros pasos de cualquier teoría, es esencial comprender que esta inicia de forma somera y que con el pasar del tiempo, va perfeccionando los conceptos e ideas, entender esa construcción es fundamental, es por ello que las teorías deben ser llevadas a la praxis en las organizaciones, logrando así, el objetivo de alcanzar nuevos conceptos que van a permitir el avance y la evolución de esta.

De ahí que la presente investigación se encuentre basada en la teoría organizacional, que a su vez forma parte fundamental de la teoría administrativa, según Daft en su libro teoría organizacional décima edición, expresa una idea con la cual encontramos una relación sólida, la teoría organizacional permite entender qué aconteció en el tiempo pasado, cómo podría afectar el mañana, y de qué formas se debería administrar las organizaciones de forma efectiva. (Daft. 2015); en síntesis, conocer el inicio de toda organización, su evolución a través del tiempo y ver cuáles fueron los factores que facilitaron el éxito o cuales conllevaron al fracaso.

Uno de los autores que expone sus ideas es Hogde(2003,pag 20), él entiende la teoría organizacional como una serie de conocimientos que van ligados en compendios y suposiciones, directamente, dejan entrever con detalle que la comprensión del concepto, puede ser visible para muchos, pero no solo importa esa visibilidad, lo interesante aquí es diferenciarlo con sensatez para su correcta aplicación; es decir, la teoría organizacional no es tan simple como se cree en la actualidad, es significativo

mencionar que la teoría organizacional evolucionó gracias a su implementación en las organizaciones, aquí surge un interrogante, ¿qué pasaría si las organizaciones no la implementan?, para dar respuesta a este interrogante es necesario expresar, que la teoría organizacional es el camino para que estas sean exitosas, vista desde otra percepción ayuda a mejorar procesos.

Robins (2009.pag 8) aborda el concepto *comportamiento organizacional*, definiéndolo así: “campo de estudio que investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones con la finalidad de aplicar estos conocimientos, para mejorar la eficacia de dichas organizaciones”, en este sentido se ve reflejado la importancia de los sujetos en la labor o tarea que desarrollan, ósea los individuos que interactúan sobre la tareas, responsabilidades, asignaciones, compromisos, así pues el lector puede darle su propia perspectiva, es decir, lo relaciona de acuerdo a su experiencia o aprendizaje significativo, es fundamental entender que los seres humanos, son la base de los grupos y estructuras organizativas. Es aquí donde el concepto de clima laboral entra como parte fundamental, es importante recordar que el clima laboral en otras expresiones se conoce como ambiente de trabajo, clima organizacional.

Según Montoya y Cols (2017) el clima laboral se define como: “Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que se da las relaciones interpersonales que tienen en torno a él, y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo”.

Por lo anterior es necesario dejar claro, que el clima laboral tiene una relación simbiótica entre los colaboradores, desde compartir espacios físicos, diferentes momentos y situaciones que nos llevan a que este, pueda y llegue a ser determinante en la labor que realizamos; es decir, el clima laboral por sí solo no se da, sino que se da por la interacción constante que hay entre los colaboradores, pues son ellos quienes le dan la preponderancia requerida.

Seguidamente Osorio y Riveros (2017) afirman que: “El clima laboral debe estar centrado en el trabajador como parte de la administración de recursos humanos cuya premisa fundamental es concebir al hombre como el elemento fundamental de toda organización”.

Precisamente la investigación permite dilucidar sobre este cuestionamiento **¿Cómo se relaciona el clima laboral con el rendimiento de los profesores en las instituciones universitarias privadas en la ciudad de Medellín?**, la bibliografía y los estudios existentes frente a esta problemática es bastante amplia a nivel local, regional y nacional. Existen estudios que abordan el tema con profundidad, a nivel internacional hay gran cúmulo de bibliografía.

Estos estudios facilitan el acercamiento a entender de forma más serena los conceptos, es posible pensar que la realidad que existe en Colombia sea diferente en su interpretación y aplicación, es decir, existe la teoría, pero al llevarla a la práctica en las empresas, solamente se ve reflejado en total cumplimiento en algunas, en otras un poco y en otras no es aplicada.

En palabras más concretas, es la posibilidad de abrir el camino en un tema que para visión y misión de muchos no son relevantes; pero que en realidad este tema tiene mucho que ver con la calidad que se le puede brindar a los maestros en relación al clima laboral y mejorar en este aspecto, generará un valor agregado a las instituciones educativas privadas, es decir, el alcance puede llegar a ser muy valioso, puesto que aceptar la realidad en la institución permite un punto de partida, que si bien en algunas instituciones educativas puede verse reflejada altos estándares, puede ser que en otras, no sea tanto o reducido a la mínima expresión, por no decir nulo.

Por otro lado, y no menos importante es de resaltar que las instituciones educativas implementan modelos administrativos que cada vez más se alejan del concepto de *clima laboral*, que terminan en modelos absorbentes que, a través del tiempo, pueden

llegar a deteriorarlo, a su vez el maestro tiene que convivir con esta situación, directamente conlleva a que el rendimiento disminuya de forma ostensible.

En conexión con lo anterior se puede aseverar que esta investigación tiene ideas en dos miradas, una de ellas presenta una mirada poco optimista: 1. El clima laboral “malo” afecta de manera negativa el rendimiento de los profesores, la segunda es el caso contrario, un adecuado clima laboral incide de manera directa en el incremento del rendimiento de los profesores, por lo anterior es notable mencionar que se encuentra alineado con el objetivo general de la investigación, este tiene que ver con **comprender la relación del clima laboral con el rendimiento de los profesores en las instituciones universitarias privadas en la ciudad de Medellín.**

La relación que aparentemente puede existir entre el clima laboral y el rendimiento de los profesores puede llegar a ser determinante en las instituciones educativas privadas, pues un primer paso fundamental es identificar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los profesores, logrando de esta forma dar un contexto asiduo que a su vez ayudará a determinar la importancia del clima organizacional en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a los maestros.

Así mismo, es sumamente importante determinar la importancia del clima organizacional en el cumplimiento de las responsabilidades, si los maestros se encuentran en un clima laboral adecuado seguramente su disposición será la mejor para cumplir con el deber o responsabilidad que le sea asignada, de una manera más precisa es ineludible identificar los factores que afectan el clima organizacional, los factores ayudan a elaborar los caminos para que este sea aplicado de forma funcional, es decir, que sea útil.

Es preciso determinar qué factores contribuyen a un adecuado clima laboral en las organizaciones educativas, en este sentido la comparación de aspectos positivos y negativos facilita entender el desempeño del personal docente frente al número de responsabilidades asignadas, que para algunos docentes puede verse reflejado en

una cantidad elevada de actividades complementarias, que terminan recargando de forma innecesaria a los colaboradores, de forma inequívoca se hace necesario comparar los aspectos positivos y negativos del clima organizacional en relación con el rendimiento de los profesores en las instituciones educativas privadas de la ciudad de Medellín.

Para finalizar Anzola(2003) indica que el clima laboral se puede describir como las percepciones e interpretaciones que las personas tienen del ambiente que se percibe en la organización; en este orden de ideas si se percibe que el ambiente, entendido este en el medio donde se dan las interacciones entre los colaboradores, es agradable, ameno, donde todo el equipo se siente beneficiado, se podría afirmar que hay un buen clima laboral, este se vería reflejado en los resultados con mayor productividad, eficiencia, eficacia, comunicación asertiva, si fuese el caso contrario todos estos indicadores no serían tan alentadores, afectando de forma directa el servicio.

Estado del arte

La presente investigación procura realizar un trabajo de acercamiento investigativo y de análisis a investigaciones que hablan o se acercan al tema el clima laboral en las instituciones educativas universitarias ¿cómo se relaciona el clima laboral con el rendimiento de los profesores en las instituciones universitarias privadas? Al anterior planteamiento responden Solorzano, Parra, Espinoza y Macias (2020) quienes realizaron un estudio del clima laboral y la incidencia en el desempeño de los funcionarios, este estudio permitió conocer cómo el clima laboral tenía una incidencia directa en el desempeño de los funcionarios.

Moreno y Perez (2018) realizaron un estudio de Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó “Diego Luis Córdoba”, este estudio lo abordaron desde diferentes dimensiones: relaciones interpersonales, cultura organizacional, comunicación, conocimientos, autonomía, entre otros, y allí lograron determinar que la comunicación es fundamental en las relaciones interpersonales, al

mejorarlas, aumenta la productividad. También Zambrano, Ramón, Espinoza y Freire (2017), realizaron un estudio sobre el clima organizacional con los docentes en la universidad técnica de Machala, y fue posible evidenciar cómo el clima organizacional incide en el comportamiento de las personas.

Paco Ccora, R, Matas Castañeda J (2015), en su artículo clima organizacional y desempeño laboral docente en las instituciones educativas de nivel primario y secundario, expone que existe una fuerte relación y aspectos fundamentales que hacen que el clima organizacional o laboral sean determinantes en el desempeño de los docentes respecto a la labor que realizan en las instituciones educativas en este caso de educación primaria y secundaria, es valioso conocer algunos de estos factores que pueden ser transversales a la educación universitaria, entre ellos se encuentran las relaciones entre personal docente, autorrealización, estabilidad y cambio, estos cuatro factores permiten distinguir que si una institución educativa en el nivel que se encuentre, quiere tener un buen clima laboral, se encuentran unas pautas que facilitan el proceso.

Palma Carrillo (2011), realizó un estudio relacionado con la motivación y el clima laboral con el personal de entidades universitarias, como la motivación juega un papel determinante en el clima laboral, como al mejorar este, mejora el entorno en el que se desenvuelven.

Para Baguer (2005), el clima laboral u organizacional, dependiendo de la orientación que se le quiera dar, es desarrollado en un escenario humano donde se desarrollan actividades a través del talento humano que percibe unas características del ambiente de trabajo que inciden directamente en el discernimiento que tienen los empleados y que de una forma u otra influyen en sus acciones de trabajo.

Metodología

El presente estudio se enmarcó en el tipo de investigación cualitativa, como bien se sabe la investigación cualitativa contiene un conjunto de métodos basados en la observación que son utilizados para comprender la profundidad de un fenómeno sin utilizar datos numéricos; la investigación cualitativa tiene cuestionamientos, como ¿Por qué sucede ese fenómeno? ¿Qué relación tiene?, ¿Qué consecuencias tiene ese fenómeno con relación a?, entre otros cuestionamientos que de una manera a otra tienen intrínsecamente la observación.

Es por lo anterior que la investigación se basa en lo cualitativo, debido a que la idea principal parte desde la observación en las instituciones Universitarias privadas, queda una pregunta y esta tiene que ver en cómo se escogió las universidades y no otras instituciones educativas como colegios o escuelas, fue posible encontrar que la mayoría de estudios se encuentran en las universidades, es por lo anterior que se toma la decisión de abordar la temática solamente en las universidades privadas de la ciudad de Medellín.

Esta investigación se enmarca dentro una revisión bibliográfica, consulta de varios artículos, investigaciones, papers entre otras fuentes de información; cabe anotar que estas fuentes de información, la fecha de publicación es a partir del año 2010, se hace esta delimitación debido a que hay gran cantidad de bibliografía existente en el tema de clima laboral y su relación directa con el desempeño laboral del trabajador enfocado en las empresas, es decir en el sector educativo, específicamente en las universidades, por lo anterior se delimita a las universidades privadas, y se escoge la ciudad de Medellín debido a que no hay estudios que sirvan como antecedentes que permitan tener una visión más clara del asunto de investigación.

Desde otra mirada los estudios en las universidades privadas en la ciudad de Medellín en la actualidad, dando contexto, no existen muchos estudios que aborden la temática. Por lo anterior se convierte en una oportunidad para fortalecer este tipo de estudios en las universidades, de cierta forma, les permite conocer a las universidades como está

el clima laboral en relación al rendimiento de los profesores sean estos contratados por hora catedra o vinculados a término indefinido en la universidad, factores que pueden estar directamente relacionados con el clima laboral, a su vez permite evaluar, ajustar y mejorar los contextos en el cual se encuentran los maestros.

Es importante resaltar que este tipo de estudios pueden ser replicados en las diferentes instituciones educativas que conforman el sector, como escuelas, colegios y demás instituciones que conforman el sector educación.

Desarrollo/ análisis / resultados / argumentación/ discusión

El clima laboral es un tema que ha sido abordado desde las diversas esferas del nivel empresarial y en el que se encuentra una relación directa con el desempeño de los colaboradores, en este sentido Meléndez (2015), realizó un estudio llamado *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas*, en los años 2013-2014, presentado y justificado ante la Universidad Equinocial en Quito Ecuador, en el estudio lograron determinar que el clima laboral es muy importante en su organización, puesto que este, se ve reflejado en el desempeño laboral de los colaboradores, es decir desde una mirada más detallada, la conclusión de la tesis concuerda con la actualidad de las organizaciones, llevando a que estas sean competitivas en el mercado, a través del talento humano, con el que cuenta la organización.

Siguiendo el hilo de conductor, así como lo afirma Williams (2013) en su estudio de tesis de maestría, *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*, en la universidad autónoma Nuevo León, determinan que el buen clima laboral en la organización conlleva a que los equipos trabajen de manera sinérgica, en otras palabras que esté presente la dinámica de trabajo en equipo, lo cual permite que hoy en día las organizaciones, por el buen clima laboral que tienen en la organización, lleguen a ser competitivos en el sector productivo o de servicios que se encuentren, en palabras más simples sean organizaciones exitosas.

Ahora bien, hemos hablado sobre la importancia del clima laboral en las organizaciones y también es necesario hablar sobre el desempeño de los colaboradores, en este sentido Anitha (2014) propone un modelo, en el cual existen unos factores que llegan a ser determinantes, entre ellos se encuentran las relaciones de equipo, formación, desarrollo profesional, compensación, bienestar en el lugar de trabajo, ambiente de trabajo y liderazgo todos ellos sumados apuntan al compromiso de los empleados, el cual se ve reflejado en el óptimo rendimiento, claro está si existe un equilibrio en estos factores hacen posible que el desempeño sea aplicado en su mejor expresión, además del cumplimiento de responsabilidades, sin dejar de lado la calidad del servicio y sin afectar la calidad humana de los colaboradores.

Los autores Brito, Prite y Cardona (2020), realizaron una investigación, llamada Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio, la investigación hace el estudio detallado de cuatro variables, entre ellas liderazgo toma de decisiones motivación y control, en el estudio sobresalieron tres variables que pueden llegar a establecer un adecuado clima organizacional, el liderazgo, la motivación y el control, son variables supremamente importantes, pues están relacionadas entre sí, tienen un sujeto o grupo de sujetos en común, que son los colaboradores en la organización, en el estudio fue posible establecer que un clima organizacional adecuado, facilita a los colaboradores espacios de participación en toma de decisiones aumenta el empoderamiento de los empleados.

En este sentido, los autores Enríquez, Martínez y Guevara (2014) de la Universidad de Santiago de Cali, realizaron un estudio llamado *la relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral*, este fue realizado en una entidad de servicios de salud, en él, determinaron cómo las emociones pueden establecer nuestras reacciones frente a situaciones que se presentan en el desenvolvimiento del desempeño laboral, por lo anterior se puede inferir que cada colaborador debe conocer sus emociones y cómo manejarlas para evitar afectar su desempeño laboral, a su vez la organización también

debe tener diagnosticado, cuál es el estado emocional de sus colaboradores, pues teniendo esta información, hace posible que pueda actuar en el tiempo pertinente y de la mejor forma.

En este orden de ideas, Alvarez I, Indacochea G, Alvarez I, Yoza R y Figueroa S (2018), propusieron en la Universidad Estatal del sur en Manabi en el país de Ecuador, el estudio permitió esclarecer que la evaluación del desempeño laboral es supremamente pertinente e importante, debido a que facilita conocer qué acciones fueron las indicadas, cuales cumplieron medianamente y cuáles definitivamente no cumplieron con el objetivo de la tarea que se tenía que alcanzar por parte del colaborador, frente a las actividades laborales para los cuales fueron contratados, expresado de forma más concreta permite ejercer control a los colaboradores frente a las responsabilidades; desde una perspectiva complementaria ayuda a la organización a reconocer que tan competitivos son en innovación, tecnología, que tan cualificado está su planta docente en el sector educativo.

Así mismo hay un tema relevante que es preciso mencionar, este se encuentra relacionado con la satisfacción laboral por parte del colaborador frente al rol desempeñado, cumplimiento de las normas en la organización, en esta línea Sanín y Salanova (2014) en su artículo de investigación satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios, en él, explican las variables apertura al cambio, la flexibilidad y manejo al fracaso, es interesante cómo a través de la psicología organizacional, se puede entender el comportamiento de los colaboradores frente a la labor que ejecutan en las organizaciones; al hablar de flexibilidad se entiende que es ella la que permite la apertura al cambio en la organización, solamente el trabajador la asume, y por último el manejo al fracaso es una oportunidad que tiene la organización y el colaborador para revisar ajustar lo que fuese menester.

Los efectos positivos del liderazgo en el clima laboral según moran (2007), parte en gran medida de los líderes, es decir, los colaboradores hoy en día siguen a sus líderes, por lo anterior el líder es el directamente responsable de que los colaboradores cumplan con los objetivos estratégicos y misionales de la organización, visto desde otra perspectiva el éxito o el fracaso depende específicamente del líder, pues en ellos está depositada la confianza de las organizaciones; los colaboradores ven en ellos, alguien que los inspira, una persona con valores, que motiva constantemente, que escucha y retroalimenta, que ante las dificultades busca dar solución con una calidez humana que el colaborador en vez de sentirse “regañado”, asume la convicción de no fallar, así esto implique tiempo extralaboral o realizar funciones extras.

En esta línea Gómez (2002), indica que el liderazgo es la capacidad que se tiene para influir en un grupo determinado sea cual sea su naturaleza, en otras palabras las personas que aplican el liderazgo tienen una capacidad de influir positivamente en los demás, según Perdomo y Prieto (2009) los líderes tienen la capacidad efectuar procesos de evolución personal, a su vez ellos potencian la creatividad, el empoderamiento, ayudan potenciar habilidades a fortalecer debilidades, vencer asedios y por supuesto a aprovechar las oportunidades; para lograr todo esto, en los colaboradores Uribe, Molina, Contreras, Espinoza y Barbosa (2013), el líder debe estar preparado en ámbito social, cognitivo para que su aporte a las personas y equipos sea altamente positivo, de forma indiscutible ayude a crecer de forma exponencial el potencial que tiene cada individuo dentro el equipo.

Conclusiones

- Después de hacer la revisión bibliográfica se puede concluir que la obtención de un buen clima laboral en las organizaciones es de suma importancia, sea cual sea su naturaleza o sector al que pertenezca, este tiene una diversidad de factores que influyen en él, pero principalmente tiene que ver con los

colaboradores, son ellos los principales partícipes, para que pueda darse un buen clima laboral, este no solamente depende de los colaboradores, la organización también juega un papel importante realizando mediciones periódicas sobre él, al realizar estas mediciones es importante tener en cuenta las retroalimentaciones que surgen para ser analizadas, tenidas en cuenta y así de esa forma poder ajustar su implementación.

- El óptimo estado de las relaciones interpersonales que debe existir en las organizaciones y sus colaboradores, el estado de las relaciones en ellos debe evitar dar más superioridad a una varias personas dentro de la organización, debe ser independiente del cargo que ocupan en la organización, pues todas las personas que integran las diferentes áreas, departamentos, secciones son importantes para el desarrollo de un buen clima laboral, en síntesis, todas las percepciones de los colaboradores sobre el clima laboral son válidas y pertinentes.
- Los factores que caracterizan un buen clima laboral en las organizaciones se encuentran en los espacios medioambientales que estas proveen a sus empleados, elementos que permitan realizar la labor en un ambiente tranquilo, en otras palabras, que se ajusten a las necesidades del colaborador para desarrollar su trabajo, es decir tener buena iluminación en espacios bien distribuidos, elementos acordes a su puesto de trabajo.
- Para poder desarrollar un clima laboral adecuado es necesario conocer y comprender las responsabilidades que tienen cada colaborador desde los ámbitos del saber, el hacer y el ser, osea las personas deben tener

conocimiento de esa responsabilidad, a su vez como ejecutarla y por último el valor que le da a la misma, al tener claridad, facilita entender que el clima laboral no se da por sí solo, se da en la medida que los sujetos interactúan desde las diferentes responsabilidades.

- El clima laboral puede verse afectado, respecto al desempeño laboral de los docentes en las universidades privadas de la ciudad de Medellín, por factores que para ellos son relevantes y que de una manera u otra no han sido tenidos en cuenta a la hora de ser expresados, entre ellos la parte salarial, las relaciones interpersonales, la empatía, la igualdad en los beneficios que tiene la organización, por último incluir programas de capacitación que ayuden al clima laboral.

Bibliografía

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual.

Cuadernos de Administración, núm. 42, pp. 43-61. Universidad del Valle Cali, Colombia. 2. Goncalves, A. (1997).

Dimensiones del Clima Organizacional. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm>.

Montoya, P, Beijo, N, Bermúdez, N, Burgos, F, Fuentealba, M, y Padill, A. (2017). Satisfacción Laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena.

Ciencia y trabajo, 19(58), 7-13. 4. Núñez, J. y Ortiz, E. (2010). Diccionario conciso de Psicología. 2a edición. México: Manual Moderno, 2010. 5. Osorio, J y Riveros, K. (2017).

Análisis al clima organizacional de la IPS ESIMED. Universidad Piloto de Colombia

[Dialnet-ClimaLaboralYSuIncidenciaEnElDesempenoDeLosFuncion-7398420.pdf](#)

Bordas Martínez María Jesús. Gestión estratégica del Clima Laboral (2016), editorial UNAD, Madrid [GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL - BORDAS MARTÍNEZ María Jesús - Google Libros](#)

Cantillo Padrón, J. (2013). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño. REVISTA ECONÓMICAS CUC, 34(1), 131-152. Recuperado a partir de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/580>
[Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño.pdf \(cuc.edu.co\)](#)

Brito-Carrillo, Clara, Pitre-Redondo, Remedios, & Cardona-Arbeláez, Diego. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141> [Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio \(conicyt.cl\)](#)

Daft L Richard. (2015) Teoría y Diseño organizacional. Editorial Cengage Learning México. [teoría organizacional Daft.pdf](#)

Solorzano Espinoza Nelly, Parra Ferie Cecilia, Espinoza Arauz Mayra, Macias Barberan Jose. (2020),_Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. – Manabí. Editorial polo del conocimiento. Edición nro 43 volumen 5. [Dialnet-ClimaLaboralYSuIncidenciaEnElDesempenoDeLosFuncion-7398420.pdf](#)

Olaz, ángel (2013). el clima laboral en cuestión. revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *aposta. revista de ciencias sociales*, (56),1-35. [fecha de consulta 3 de octubre de 2021]. issn: . disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002> [Redalyc.EL CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICO-DESCRIPTIVA Y APROXIMACIÓN A UN MODELO EXPLICATIVO MULTIVARIBLE](#)

Moreno, S. I. Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, (9), 1, enero – junio 2018, 13-33 [2145-7719-cesd-9-01-13.pdf \(scielo.org.co\)](#)

Paco Ccora Roberto, Matas Castañeda Jose. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario.

Editorial apuntes ciencia & Sociedad. Perú. [Dialnet-ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDocenteEnInsti-5294647 \(1\).pdf](#)

Williams Rodriguez Luz V. (2013). Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública. Trabajo de grado para Maestría. Universidad autónoma de Monterrey. [ESTUDIO DIAGNOSTICO DE CLIMA LABORAL \(uanl.mx\)](#)

Sunción Céspedes Fátima Yeraldine. (2018). Clima organizacional y desempeño de los colaboradores de la Empresa Industrias Plásticas Reunidas SAC 2017. Trabajo de grado para maestría. Escuela de posgrado universidad César Vallejo. Perú. [Clima laboral y desempeño de los colaboradores \(ucv.edu.pe\)](#)

Cantillo Padrón, J. (2013). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño. REVISTA ECONÓMICAS CUC, 34(1), 131-152. Recuperado a partir de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/580>
[Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño.pdf \(cuc.edu.co\)](#)

[749-2019-2-PB.pdf](#)

Sanín, J. A. & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. Universitas Psychologica, 13(1). doi:10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slcp