

ITSJAPÓN

a la Vanguardia

Un Espacio para la
INVESTIGACIÓN



www.itsjapon.edu.ec



Clima frente a cultura organizacional en Institutos de Educación Superior para fomentar su desarrollo.

Autora Karina Jácome P.

Introducción

De acuerdo a la evolución y a las nuevas generaciones, han generados cambios internos en las organizaciones sobre el clima y cultura, donde los seres humanos han tenido que adaptarse y ser flexibles para su constante desarrollo personal y organizacional; es decir, desde que el ser humano realizaba su trabajo de forma manual siglo XVII hacia atrás, seguido de la aparición de la revolución industrial en la que da un cambio radical con la aparición de las máquinas e industria en el siglo XIII, la misma revolución científica al incorporar métodos, técnicas, procesos, procedimientos aplicados en el desarrollo institucional (siglo XIX) y que a partir del siglo XX y XXI nos invade la tecnología; cabe señalar que dicha evolución han sido factores claves en el ambiente interno de las organizaciones a nivel mundial y por ello las Instituciones Superiores de educación no son la excepción. ya que forma parte trascendental en todas las sociedades y países sin excepción; la misma, ha sido, es y será la generadora del desarrollo del ser humano desde su infancia hasta la adultez, al descubrir y cultivar aspectos personales-humanísticos y profesionales-técnicos con el fin de aportar en el cumplimiento de sus objetivos y aspiraciones individuales y colectivas.

El sistema educativo; asimismo, tiene su evolución. Se debe resaltar el apareamiento de la imprenta (siglo XVII) que para los jesuitas (educadores de ese tiempo) la utilizaban como instrumento para generar sus creencias y prácticas educativas. En el siglo XVIII nos independizamos de la conquista española y la educación evolucionó de una manera independiente cuyo propósito era la formación acorde a las necesidades prácticas y técnicas para el desarrollo productivo y social (ciencias, práctica e investigación siglo XIX). Ya en el siglo XXI (1era década), se generaron barreras económicas a los estudiantes más pobres, porque muchas universidades se hicieron particulares “con fines de lucro” y cuya tendencia privatizadora abriendo nichos de mercado para Escuelas politécnicas.



En base a la evolución tecnológica y de acuerdo a la nueva constitución generada en el año 2008, el sistema en la educación superior “responde al interés público sin fines de lucro y otorga al Estado la exclusividad en la acción, control y regulación de la educación superior sustentada en la herramienta de gestión e inversión pública denominada Plan Nacional para el Buen Vivir – PNBV y en el año 2012, la asamblea pone en vigencia la nueva ley orgánica de educación superior – LOES estructurando un esquema de principios como: Autonomía Responsable, Cogobierno,

Igualdad de Oportunidades, Calidad, Pertinencia, Integralidad y Autodeterminación. Aquí también dan lugar a la incorporación al mercado de Institutos Superiores tecnológicos, los mismos que se rigen a la política gubernamental educativa y dando lugar a la calidad en cuanto a la aportación en el desarrollo social a nivel técnico, tecnológico, científico, investigativo, innovación, igualdad de oportunidades, pertinencia, integralidad y donde la evaluación es constante en infraestructura, calidad de docentes, etc.



Desarrollo

El objetivo del presente artículo es el identificar las diferencias y relaciones existentes entre la cultura frente al clima organizacional en Instituciones de educación Superior. De manera ejemplar. La cultura y el clima se viven dentro de la institución (ambiente interno) y se diferencian en el hecho de que el Clima son todas las percepciones, toma de decisiones, relaciones interpersonales entre (jefes, compañeros) y se vincula directamente al ambiente laboral pero donde también están latentes los sentimientos y emociones que pueden ser positivos o negativos.

La Cultura por su parte se refiere a las normas, planes estratégicos. Gestiones empresariales, capacitación, motivación, etc., que se desarrolla dentro de la Institución. Antes las Instituciones se enfocaban más en la cultura organizacional, poniendo menos énfasis en el clima. Para que exista un verdadero desarrollo se ha visto necesario que las organizaciones faciliten:

IMAGEN No. 1 Clima frente a Cultura Organizacional/ Institucional



Fuente: www.google.com.ec/IMAGENES+EVOLUCION+CULTURA+Y+CLIMA+ORGANIZACIONAL

- “Factores físicos adecuados como un lugar de trabajo confortable, tranquilo, en el cual se encuentren todas las herramientas para desarrollar de una manera eficiente la labor del trabajador. Además, el puesto o lugar donde desarrollar sus funciones debe estar bien iluminado y reunir condiciones higiénicas óptimas.

- Factores psicológicos los cuales deben incluir la forma cómo el superior se refiere a sus colaboradores, cómo los trata, los incentiva y los promueve. Además, debe dar la confianza necesaria, para que las personas puedan poner a prueba sus ideas y cometer errores sin temor.

- Sistema de comunicación interna y externa apropiados para que todos los involucrados estén plenamente al tanto de las necesidades y metas de la organización y viceversa

- Procesos que garanticen la retribución de ideas potencialmente útiles que pueden ayudar a los colaboradores a realizar sus funciones de una forma más fácil y eficaz mejorando, a la vez, los rendimientos de la empresa mediante sistemas de méritos basados en premiar, ya sea con un aumento de salario o a través de promociones o capacitaciones, a aquellos empleados que puedan crear e implementar ideas innovadoras”²



Encuentra la ubicación de los Institutos Técnicos, Tecnológicos y Conservatorios vigentes del Ecuador

[illegible]



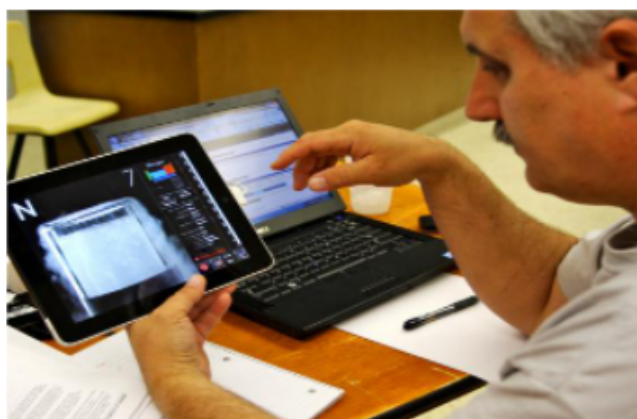
Método

El estudio realizado, se basa en métodos teóricos y empíricos; asimismo, el Método dialéctico, permitió considerar los fenómenos históricos y sociales en continuo movimiento.

Y una revisión bibliográfica. Es importante considerar que dicha investigación también se basa en la experiencia relacionada a al ámbito educativo que de alguna manera han sido de aporte para la generación del presente artículo con un 3.13% (2 Institutos superiores de 64).

Resultados y Discusión

Partiendo de los datos en el desempeño en el ámbito educativo. Se puede verificar las diferencias en la evolución y desarrollo de dicho entorno; es decir, se puede identificar que en épocas primitivas el ambiente interno consistía de una manera ooperativa o general que solo se formaba sin basarse a las necesidades personales sino a necesidades prácticas y técnicas con todos los individuos, tal es el caso que si lo relacionamos con productividad, consistía en producir y solamente obtener una motivación salarial “en masa”-mientras mas producía, más dinero ganaba y la relación era de una manera vertical (jefe-subordinado), al aplicar estrategias en cuanto a la cultura y clima organizacional se observa la incorporación de necesidades personales que permiten a la institución acoplar ciertas ideas previo a un análisis aplicando indicadores de gestión de planificación estratégica y poder satisfacer dichas necesidades de una manera más humanística



Por lo tanto, las políticas y normas se dirigen a todo el grupo por igual, rivalidad entre colaboradores, poco énfasis en las relaciones humanas, falta de captación, etc. A diferencia de la forma relacional que va más allá de lo material y tangible; es decir, se encuentra bastante ligado a los vínculos que entre instituto y colaborador se crea poniendo énfasis en establecer y cultivar relaciones con ellos a largo plazo, su meta es de mantener y fidelizarlos, desarrollar una relación continuada con valor para las dos partes, mantener contacto directo y personalizada, aprovechando las nuevas tecnologías en comunicación y producción para convertir cualquier contacto en una relación duradera y satisfactoria, cooperación mutua entre todos los integrantes.

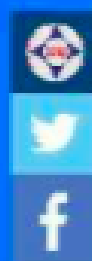
¿Dónde estamos? y ¿Dónde queremos llegar?, ¿Cómo se sienten mis colaboradores?, con una Misión y Visión clara analizaremos las necesidades actuales y futuras para poder satisfacerlas y aportar no solo al desarrollo empresarial sino también a la sociedad.



Finalmente se puede mencionar que al valorar su clima organizacional, hace que ésta se fortalezca o mejore, puede lograr grandes beneficios, ya que los colaboradores expondrán ideas innovadoras, soluciones creativas a problemas que se presenten y ayudarán a sus colegas lo cual fomenta la unidad y un buen trabajo de equipo y el crecimiento individual y de desarrollo de la propia empresa.



Instituto Tecnológico Superior "Japón"
Dirección: Marieta de Veintimilla y
Cuarta transversal, Barrio Pomasqui
02 2356 368



itsjapon.edu.ec

[@itsj_japon](https://twitter.com/itsj_japon)

[/itsjapon](https://facebook.com/itsjapon)