



Revista Venezolana de Gerencia



Como citar: Ganga-Contreras, F., Alarcón-Henríquez, N., Suarez-Amaya, W. y Viancos-González, P. (2024). Producción científica en el ámbito del clima organizacional en la educación superior: revisión bibliométrica con perspectiva de género. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(Especial 11), 517-534. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.31>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 29 No. Especial 11, 2024, 517-534
enero-junio
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Producción científica en el ámbito del clima organizacional en la educación superior: revisión bibliométrica con perspectiva de género

Ganga-Contreras, Francisco*
Alarcón-Henríquez, Nancy**
Suarez-Amaya, Wendolin***
Viancos-González, Patricio****

Resumen

La literatura evidencia la importancia del análisis del clima organizacional para el éxito y competitividad de las instituciones, incluyendo por supuesto, las universidades; estableciéndose que un ambiente laboral de respeto y valoración, conduce a mayor compromiso y satisfacción. Dada la relevancia de este tópico, este trabajo tiene como objetivo principal analizar la producción científica sobre clima organizacional en estas casas de estudios, colocando foco especial en la perspectiva de género. La metodología empleada implica un análisis documental situado en el contexto de un diseño de investigación bibliométrico. Según el análisis de datos, se trata de una investigación cualitativa de la literatura académica existente. Entre los resultados más relevantes, se destaca una producción de artículos limitada (52), distribuidos en 43 revistas. Se observa

Recibido: 20.03.24 **Aceptado:** 06.06.24

* Doctor en Gestión Estratégica y Negocios Internacionales, Universidad de Sevilla, España. Profesor, Universidad de Tarapacá, Chile. Dirección: Departamento de Educación, Facultad de Educación y Humanidades. José Victorino Lastarria 26, Santiago, Chile. Email: franciscoganga@academicos.uta.cl, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9325-6459>

** Magister in Business Management, Universidad de Chile, Chile. DEA in International Business, Universidad de Lleida, Spain. Professor, Universidad de Los Lagos, Chile. Email: n.alarcon@ulagos.cl. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3025-0257> (Autor de correspondencia).

*** Doctora en Ciencias Sociales, mención Gerencia, Universidad del Zulia, Venezuela. Académica, Departamento de Gestión Organizacional, Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile. Email: wsuarez@utem.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3825-5781>

**** Doctor en Política y Gestión Educativa, Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación, Chile. Investigador, Universidad de Tarapacá, Chile. Dirección: Departamento de Educación, Facultad de Educación y Humanidades. José Victorino Lastarria 26, Santiago, Chile. Email: pviancosg@gestion.uta.cl, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4550-3608>

que un alto porcentaje de esta producción se concentra en apenas unos pocos países, sin identificar ningún autor destacado. Esto señala una oportunidad para desarrollar investigaciones adicionales en esta área temática.

Palabras clave: Análisis bibliométrico; producción científica; educación superior; gobernanza universitaria; clima organizacional.

Scientific production in the field of organizational climate in higher education: a bibliometric review with a gender perspective

Abstract

Literature shows the importance of analyzing the organizational climate for the success and competitiveness of institutions, including, of course, universities; establishing that a work environment of respect and appreciation leads to greater commitment and satisfaction. Given the relevance of this topic, the main objective of this work is to analyze the scientific production of organizational climate in these universities, placing special focus on the gender perspective. The methodology used involves a documentary analysis located in the context of a bibliometric research design. According to the data analysis, this is a qualitative investigation of the existing academic literature. Among the most relevant results, a limited production of articles stands out (52), distributed in 43 journals. It is observed that a high percentage of this production is concentrated in just a few countries, without identifying any prominent authors. This signals an opportunity to develop additional research on this topic.

Keywords: Bibliometric analysis; scientific production; higher education; university governance; organizational climate.

1. Introducción

El aumento en el número de entidades educativas y estudiantes matriculados ha masificado la educación en casi todos los países (Marginson, 2016; Brunner y Ganga-Contreras, 2016; OECD, 2016), generando mayor competencia entre las instituciones (Mok & Jiang, 2018). La globalización y digitalización han

ampliado el acceso a la educación superior, intensificando esta competencia (Tight, 2019). Esta competencia abarca la atracción de estudiantes, búsqueda de recursos financieros, reputación institucional y excelencia académica (Brunner, 2012; Tikhonova & Raitetskaya, 2018). En este escenario, las instituciones se ven obligadas a adaptarse constantemente a estos cambios para mantenerse

relevantes y competitivas en un entorno en constante evolución (Scott, 2018; Labraña & Brunner, 2022).

La eficacia global de las instituciones de educación superior ha cobrado relevancia, impulsando a los gobiernos a destacar logros y resultados en las clasificaciones universitarias (Marginson, 2006; Ganga-Contreras et al, 2020; King et al, 2020; Acosta-Silva et al, 2021; Suárez et al, 2021). En este contexto, el análisis del clima organizacional en las instituciones de educación superior en general, y en las universidades en particular, adquiere relevancia; por un lado, un clima organizacional favorable puede influir positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes y mejorar los procesos de aprendizaje (Schneider et al, 2013; Ryazanova & Jaskiene, 2022; Castro-Ceacero et al, 2023), por otro lado, contribuye a una mejor perspectiva de indicadores críticos para las instituciones, como la retención de estudiantes, (Dermawan & Handayani, 2019; Martínez Prats et al, 2021).

Un clima organizacional favorable también puede influir en la retención del personal de una institución. En un buen ambiente de trabajo, se tiende a experimentar un aumento en el compromiso y la satisfacción laboral (Martínez Prats et al, 2021; Viđak et al, 2023). Por lo tanto, es evidente la necesidad de que las universidades se esfuercen por convertirse en organizaciones óptimas que brinden un clima laboral satisfactorio para empleados y estudiantes (Espinoza-Santeli & Jiménez, 2018).

Li & Yan (2009) y Viđak et al, (2023), sostienen que un clima organizacional adecuado puede aumentar la productividad, la

colaboración y mejorar la comunicación dentro de los equipos. Además, puede fomentar la innovación y creatividad al promover el pensamiento crítico y la confianza (Martínez Prats et al, 2021). Un clima organizacional favorable puede también mejorar la percepción externa de la organización, facilitando la atracción de talento y mejorando la reputación, especialmente en el contexto universitario (Salmi, 2009).

Las instituciones de educación superior tienen características únicas, ya que su misión es producir y difundir conocimiento, otorgando a los académicos un papel especial con alta autonomía y liderazgo (Arias & de Vries, 2022); sin embargo, en el ámbito académico, ha existido segregación ocupacional histórica, tanto en áreas de conocimiento como en participación de mujeres en roles directivos (Benítez et al, 2016).

Otro de los aspectos que no deben dejarse de lado, tiene que ver con la perspectiva de género (Ganga-Contreras et al, 2020; Muñoz & Salido, 2023).

En esta línea de análisis importante comprender, que el clima organizacional, percibido subjetivamente, está relacionado con el género y las percepciones sobre el acceso a oportunidades como cargos de responsabilidad, ascensos y expectativas dentro de las organizaciones. Por ejemplo, Dhanya & Kinslin (2017) encontraron que las diferencias salariales y otras disparidades crean percepciones diferentes entre hombres y mujeres en el mismo lugar de trabajo.

La retención de académicas ha demostrado tener un impacto significativo en el desarrollo y la consecución de los objetivos de una

organización, constituyendo una ventaja competitiva invaluable.

Taka et al, (2016) señalan que, si la baja presencia de mujeres en el ámbito académico se debe al agotamiento psicológico causado por la desigualdad de género, es imperativo implementar medidas activas de manera urgente. Estas medidas no solo deben prevenir que las mujeres abandonen la academia, sino también aumentar en general la cantidad de investigadoras. Varios estudios describen las razones por las cuales las mujeres abandonan la carrera académica.

Los factores institucionales incluyen el clima organizacional, la limitada flexibilidad laboral y la incompatibilidad de objetivos para el equilibrio entre trabajo y vida personal (McGuire et al, 2004; Shollen et al, 2009; Gunn et al, 2014). Además, la insatisfacción profesional (Rizvi et al, 2012), la falta de mentoría y modelos a seguir (Levine et al, 2011), y una productividad académica comparativamente menor entre el profesorado femenino también han sido documentados (Schrager et al, 2011).

En este marco, surge esta investigación, que tiene como objetivo central analizar la producción científica sobre clima organizacional en estas casas de estudios, colocando foco especial en la perspectiva de género. Para ello, se realiza un análisis bibliométrico, con información obtenida de la base de datos Scopus, abarcando el horizonte temporal que va desde año 1987 hasta 2023.

Los resultados muestran que existe poca literatura asociada a los términos utilizados en esta búsqueda. En cuanto a las metodologías utilizadas

en estos estudios, predominan los análisis cuantitativos a través de cuestionarios y análisis estadísticos. Estos hallazgos resaltan la relevancia de abordar las disparidades de género en el ámbito académico para promover un ambiente inclusivo y equitativo para todos los profesores.

2. Clima organizacional: precisiones conceptuales

La literatura sobre el desempeño del personal indica que el clima organizacional influye en el rendimiento (Toytok, 2016; Macías & Vanga, 2021; Parra & Durán, 2021 y Hossny et al, 2023). Las aptitudes y actitudes de los empleados son determinantes para establecer condiciones propicias y alcanzar objetivos (Arias & de Vries, 2022). Cultivar un clima organizacional positivo es crucial, ya que un ambiente negativo puede generar problemas psicosociales, afectar la comunicación interna, el rendimiento y provocar conflictos laborales.

Por lo tanto, el análisis del clima organizacional es importante por su influencia en la efectividad y eficacia organizacional (Alonzo et al, 2018; Quintero-Díaz & Sánchez-Macías, 2019), y por su relación con la motivación, satisfacción, mecanismos de apoyo, incentivos y comportamientos individuales (AlMulhim, 2023; Soria et al, 2019; Guzmán et al, 2021). En resumen, el bienestar organizacional y la productividad están estrechamente ligados al ambiente y al estado emocional de los empleados (Espinoza-Santelli & Jimenez, 2018 y Castañeda et al, 2023). Macías & Vanga (2021) indican que las relaciones laborales deben fomentar conexiones sociales y afectivas para

crear entornos seguros y confiables, impulsando así el cumplimiento de metas organizacionales.

De este modo, el clima organizacional puede definirse como un conjunto de atributos que describen una organización y que influyen en el comportamiento de los empleados (Dargahi et al, 2013; Armond & Kakuk, 2022; Khorasani et al, 2023). Moldeado por las percepciones y deducciones de los empleados (Hunter et al, 2011 y Dargahi et al, 2013). Se trata de un concepto multidimensional que le otorga identidad a la organización, pues comprende múltiples propiedades mensurables respecto del espacio laboral (Ostroff et al, 2003; Schneider et al, 2011; Schneider et al, 2013; Ehrhart et al, 2013; Pourezzat et al, 2013; Chatman & O'Reilly, 2016; Loh et al, 2019 y Ugwoke et al, 2021).

3. Perspectiva metodológica

Esta investigación se clasifica como descriptiva, dado el nivel de profundidad del conocimiento que se busca alcanzar. Se enmarca en un diseño de investigación bibliométrica y, a través del análisis de datos, se caracteriza como una exploración cualitativa de la literatura académica existente. La búsqueda se realizó el 15 de enero de 2024. Los datos recopilados abarcan desde 1987 hasta 2023.

La información bibliográfica se obtuvo de la base de datos Scopus, reconocida como uno de los principales repositorios bibliográficos a nivel global (Cañedo et al, 2010; Hernández-González et al, 2018; Zhu & Liu, 2020; Pranckutė, 2021). Esta plataforma figura entre las más extensas en publicaciones revisadas

por pares en ciencias sociales (Codina et al, 2020; Cai & Guo, 2021, Estrada et al, 2023). Además, Farruk et al, (2020) sostienen que, al realizar estudios bibliométricos, Scopus suele proporcionar una mayor cantidad de resultados que Web of Science.

Las fases aplicadas son: (1) Establecimiento de parámetros de búsqueda, (2) Exploración en la base de datos Scopus, (3) Recopilación de información, (4) Obtención de indicadores, (5) Uso del software Vosviewer para graficar relaciones entre palabras clave y patrones de colaboración entre países, (6) Examen cualitativo de los resúmenes de los artículos (7) Interpretación de los hallazgos obtenidos.

Con el propósito de llevar a cabo la búsqueda, se inició con el concepto de Clima Organizacional, utilizando patrones de búsqueda en inglés, se introdujo inicialmente el término clave "Organizational Climate". Ante la considerable cantidad de resultados obtenidos (3.996), se procedió a incorporar el concepto de educación superior. Integrando términos afines: («Organizational Climate») AND ("Higher education" OR university OR universities OR college), resultando en esta ocasión en 430 documentos. Finalmente, con el objetivo de abordar los objetivos específicos de la investigación, se introdujo el elemento de género, utilizando la siguiente fórmula: ("Organizational Climate") AND ("Higher education" OR university OR universities OR college) AND (gender OR woman OR women)), resultando en 58 documentos que servirán como base para el análisis bibliométrico contemplado en el presente trabajo (Diagrama 1).

Diagrama 1 Fórmula de búsqueda



Para llevar a cabo el análisis bibliométrico, se empleó la herramienta Biblioshiny, perteneciente al paquete Bibliometrix. Este software posibilita una amplia variedad de indicadores asociados a este tipo de análisis (Aria & Cuccurullo, 2017; Díaz y Angüis, 2023, Araya-Pizarro & Verelst, 2023, Cotrina-Teatino & Salvatierra-Navarro, 2023). Mediante esta herramienta se obtuvieron un conjunto de indicadores tales: producción anual de artículos, publicaciones por país, por autor, por revista, tipo de publicaciones, número de citas, que fueron elegidos por ofrecer una visión completa y detallada del conjunto de publicaciones encontradas.

El uso del software VOSviewer v1.6.19, permitió la creación del gráfico para las redes de co-ocurrencia de palabras clave en los documentos, permitiendo la visualización integral de los clusters. Adicionalmente, esta herramienta fue empleada para graficar las posibles redes de coautoría en el conjunto total de documentos analizados (Van Eck & Waltman, 2019).

Finalmente, se realizaron revisiones de los resúmenes de las

58 publicaciones, lo que facilitó la identificación de 6 estudios que no estaban relacionados con el objeto de investigación. Estos fueron excluidos, dejándonos con un total de 52 publicaciones para análisis. Dado que el 30,8% (16) de los resúmenes no permitían identificar sus objetivos o metodologías, se debió revisar cada una de las publicaciones de manera exhaustiva.

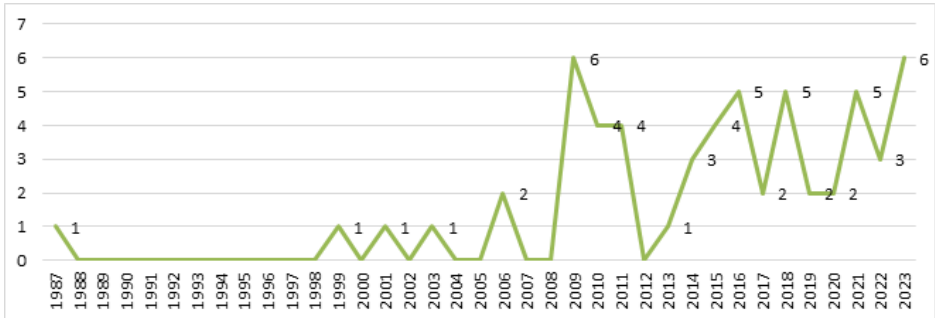
4. Clima organizacional en la educación superior: Resultados

Para los efectos serán descritos los principales resultados obtenidos en el análisis métrico realizado.

4.1. Publicaciones en el tiempo y Tipo de Publicaciones

La evolución de la producción científica sobre clima organizacional en el ámbito de la educación superior y género muestra un patrón variable a lo largo del periodo reportado, tal como se observa en el gráfico 2.

Gráfico 2
Producción científica por año



Desde 1987 hasta 2008, la investigación era limitada. No obstante, a partir de 2009, se evidencia un marcado aumento en la producción, estableciéndose una tendencia al alza que persistió con variaciones anuales, indicando un creciente interés en la temática.

Los artículos científicos constituyen el 90% del total. Los “Artículos de conferencia” componen un 8% de los documentos identificados, indicando la presencia de investigaciones presentadas en conferencias especializadas sobre el tema. Finalmente, los “Capítulos de libro” representan solo el 2% del total.

4.2. Publicaciones por país

La tabla 1 permite visualizar qué producción científica que se genera en una diversidad de países, con una presencia principal de Estados Unidos y países de Europa. EEUU concentra la producción sobre Clima Organizacional, Educación Superior y Género, con un 44,2% de las publicaciones (23); del mismo modo, lidera el número de citas a las cuales se asocia la temática (620, seguidos por Turquía (26) y Australia (25). A nivel latinoamericano no aparecen países con publicaciones en esta temática.

Tabla 1
Producción por país

	Cantidad de artículos	Cantidad de citas
Estados Unidos	23	620
Suecia	4	18
Turquía	4	26
India	3	14
Australia	2	25
Irán	2	19
Grecia	2	2

4.3. Autores

La tabla 2 presenta la producción académica de autores destacados en el estudio del clima organizacional en el contexto de la educación superior y género. En este registro, se evidencia una diversidad geográfica, la cual abarca países como Irán, Suecia, India y Estados Unidos. Los autores Andersson, Ryhammar, y Townsend, registran

el mismo número de documentos que los otros autores, no obstante, poseen indicadores de citación más baja; mientras que, destacan por su producción científica e indicadores de citación los autores estadounidenses Gleason, McDade y Morahan, con un total de 165 citaciones por sus dos trabajos publicados, lo anterior, sugiere su influencia en la materia abordada por el presente trabajo.

Tabla 2
Autores destacados

Nombre	Artículos	País	Citas	Nombre	Artículos	País	Citas
Gleason, K.A.	2	EEUU	55	Zandi, A.	2	Irán	19
McDade, S.A.	2	EEUU	55	Dhanya, J.S.	2	India	14
Morahan, P.S.	2	EEUU	55	Kinslin, D.	2	India	14
Hensing, G.	2	Suecia	36	Townsend, B.K.	2	EEUU	9
Dellve, L.	2	Suecia	36	Andersson, A.L.	2	Suecia	8
Abbaspour, S.	2	Irán	19	Ryhammar, L.	2	Suecia	8
Tatari, M.	2	Irán	19				

Un dato interesante de resaltar, tiene que ver con el hecho de que entre los 27 países que han publicado documentos sobre clima organizacional, educación superior y género, no se registra coautoría, lo que indica falta de colaboración o intercambio de conocimiento entre naciones.

documentos científicos que registran un mayor número de citaciones, asociados a la temática de investigación. En este caso, Maranto & Griffin (2011), Shollen et al, (2009) y Bergmann et al, (2018) destacan por la relevancia de sus trabajos, los cuales, superan las 100 citaciones. En el cuadro 1 se presentan los artículos con más de 20 citaciones y con un resumen de estos.

4.4. Documentos científicos con más citaciones

También se analizaron los

Cuadro 1
Síntesis y autores de los artículos científicos más citados

Título	Autores	Citas	Resumen
The antecedents of a 'chilly climate' for women faculty in higher education	Maranto & Griffin (2011)	147	Examina la influencia y las percepciones de justicia y equidad de género en la percepción de exclusión (clima frío). Los resultados indicaron que las mujeres docentes sienten más exclusión en departamentos con baja representación femenina, en concordancia con la demografía relacional.

Cont... Cuadro 1

The climate for entrepreneurship at higher education institutions	Bergmann et al, (2018)	110	Aborda la importancia de un entorno favorable para el emprendimiento en instituciones de educación superior, centrándose en las percepciones de estudiantes sobre el clima emprendedor en universidades alemanas públicas.
Organizational climate and family life: How these factors affect the status of women faculty at one medical school	Shollen et al, (2009)	109	Compara situaciones familiares y percepciones del clima organizacional entre profesores masculinos y femeninos en la Facultad de Medicina de la Universidad de Minnesota. Aunque hombres y mujeres fueron igualmente productivos, las mujeres enfrentaron más obstáculos y dedicaron más tiempo a las tareas del hogar. Se encontró que más mujeres percibían discriminación de género en áreas como promoción, salario y acceso a recursos.
Women and the Decision to Leave, Linger, or Lean In: Predictors of Intent to Leave and Aspirations to Leadership and Advancement in Academic Medicine	Ellinas et al, (2018)	50	Examina la baja representación de mujeres en roles de profesoras y liderazgo en facultades médicas estadounidenses. Mediante la teoría de rotación, se analizaron factores como el conflicto de roles, equilibrio trabajo-vida y clima organizacional. Se encontró que el género influyó en la búsqueda de ascenso y liderazgo, pero no en la intención de deserción.
No Girls Allowed: Women in Male-Dominated Majors Experience Increased Gender Harassment and Bias	Dresden et al, (2017)	43	Analiza las experiencias y sesgos de género de estudiantes en especialidades académicas dominadas por hombres. Se plantea la hipótesis de que los hombres mostrarán más sesgos hacia las mujeres en roles de poder. Se revelan que hay diferencia en el sesgo implícito. Las mujeres en estas especialidades experimentan más acoso. Se sugieren medidas para abordar estos sesgos y situaciones de acoso.
Medical school deans' perceptions of organizational climate: Useful indicators for advancement of women faculty and evaluation of a leadership program's impact	Dannels et al, (2009)	35	Se encuestaron a decanos de facultades de medicina en Estados Unidos y Canadá sobre el clima organizativo, políticas para el profesorado, procesos para desarrollar liderazgo y el impacto del Programa de Liderazgo. Los decanos ven la equidad de género en el clima como neutra o mejorada, pero identifican áreas deficientes. Las decanas son más proactivas en el desarrollo del liderazgo. Este estudio respalda la necesidad de intervenciones específicas para mejorar la equidad de género.
Not your child's playground: Workplace bullying among community college faculty	Lester (2009)	33	Analiza la prevalencia del acoso laboral entre el profesorado de community college, destacando prácticas sutiles marcadas por el uso de poder. Busca comprender la naturaleza del acoso, cómo las mujeres lo definen y responden. El estudio tiene implicaciones para las políticas contra el acoso, la participación del profesorado en la gobernanza institucional y la dinámica de género en estas interacciones.
Gender differences and similarities in medical students' experiences of mistreatment by various groups of perpetrators	Siller et al, (2017)	28	Estudia la prevalencia y la naturaleza del maltrato entre estudiantes de medicina, centrándose en la asociación con el género y la percepción del clima universitario para denunciar el acoso sexual. Se encontraron diferencias de género en la prevalencia y la naturaleza del maltrato. Las mujeres también informaron más angustia y una mayor percepción de riesgo al informar sobre el acoso sexual.
Organizational climate with gender equity and burnout among university academics in Japan	Taka et al, (2016)	23	Investiga las relaciones entre la percepción del clima organizacional en relación con la equidad de género y la salud psicológica. Los resultados mostraron interacciones significativas entre el género y la percepción del clima organizacional. Se sugiere que la equidad organizacional de género puede ayudar a mitigar el agotamiento psicológico entre las mujeres en el ámbito académico.
Knowledge and perceptions of family leave policies among female faculty in academic medicine	Gunn et al, (2014)	21	Estudia el conocimiento y las percepciones de las políticas y prácticas de permisos familiares entre líderes senior. Identifica las barreras percibidas para el éxito y la satisfacción de las profesoras. Se destaca la relevancia de las políticas de permisos para la satisfacción y el éxito académico del personal docente.

4.6. Revistas más relevantes

La revista "Community College Journal of Research and Practice" y "Psychology of Women Quarterly"

encabezan la producción con 3 trabajos cada una. "Academic Medicine" registra 2 documentos y un CiteScore de 6.7, situándose en el cuartil superior (Q1). Le sigue "Gender in Management" en

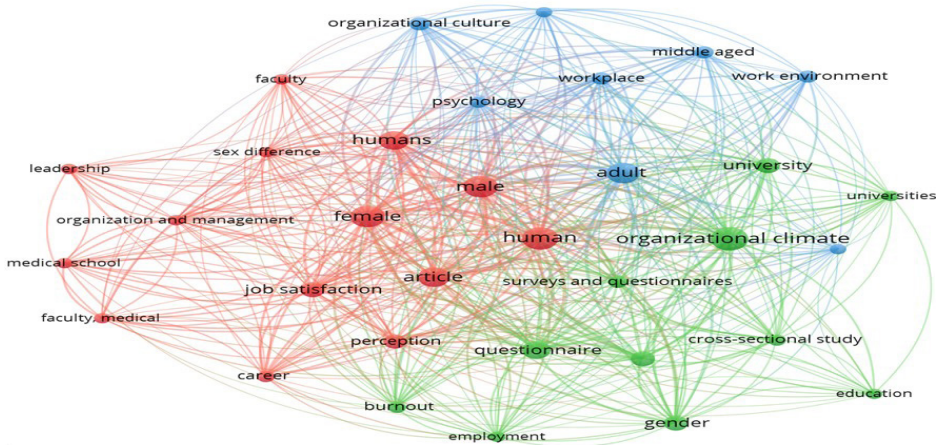
Q1 con un CiteScore de 4.8. Finalmente, “Archives of Hellenic Medicine” registra dos artículos, con un CiteScore de 0.2 y en el cuartil Q4, la posición más baja en términos de impacto.

4.7. Análisis de coocurrencia

El análisis de coocurrencia entre palabras refiere a la identificación de

relaciones entre los conjuntos de datos de la palabra clave del documento. Como puede apreciarse en la figura 3, al aplicar el software Vosviewer, se generan relaciones temáticas, las cuales, resultan en la formación de clústeres. Se consideraron palabras clave con indicadores superiores a 5 coocurrencias y 33 ítems (Diagrama 2).

Diagrama 2
Cocurrencia de palabras clave (All keywords)



En el diagrama 2 se identifican tres clústeres distintos, de los cuales el Clúster de Color rojo, está asociado a 14 ítems. Destaca la palabra “Human”, con el mayor número de menciones (24), seguido de “Female” con 22 menciones. El clúster de Color verde, está compuesto de 11 ítems. Este clúster contiene el concepto de “Organizational Climate”, el eje central del presente estudio, esta palabra clave se registra en 25 ocasiones, y se vincula con 30 de los 33 ítems integrados en el análisis. Finalmente, el clúster de Color azul está vinculado a 8 ítems, siendo el concepto

“Adult”, la palabra clave de mayor frecuencia, con 19 menciones en los documentos.

4.8. Tipos de investigación

En la tabla 4 se observa una clasificación de todos los documentos analizados, identificando las correspondientes metodologías empleadas; en esta se demuestra que la investigación cuantitativa se aplica en prácticamente el 70% de los trabajos, seguido muy de lejos por las investigaciones cualitativas.

Tabla 4
Tipos de investigación utilizados

Tipo de investigación	Descripción	Cantidad	% de Artículos
Investigación cuantitativa con empleo de cuestionarios y análisis estadístico	Aplicaciones de cuestionarios a académicos/as y trabajadores de universidades con diversas técnicas de muestreo y comprobación de hipótesis utilizando diferentes técnicas de análisis estadístico	36	69,2%
Investigación Cualitativa	Recopilación de datos mediante técnicas cualitativas: entrevistas	6	11,5%
Investigación Aplicada/ Modelos teóricos conceptuales	Desarrollo y/o aplicación de modelos teóricos	4	7,7%
Métodos Mixtos de investigación	Combinación de entrevistas o focus group y aplicación de cuestionarios	3	5,8%
Análisis de discurso	Uso de metodología para examinar diversos documentos	2	3,8%
Revisión Bibliométrica	Investigación y análisis de la literatura científica	1	1,9%
Total		52	100,0%

De los 52 artículos revisados, el 25,0% (15) abordaban investigaciones sobre el clima organizacional en académicos y académicas. Además, el 9,6% (5) de los estudios se centraron en facultades o escuelas de medicina, mientras que el 5,8% (3) se llevaron a cabo en escuelas de administración, ingeniería y educación. Se identificó que el 15,4% (8) de las investigaciones estaban dirigidas tanto a académicos como a no académicos, y otro 15,4% (8) se enfocaron exclusivamente en estudios sobre estudiantes. El 13,5% (7) de los artículos examinaron a no académicos. El 5,8% (3) se centró en investigaciones relacionadas con rectores/as o decanos/as. Asimismo, el 3,8% (3) de los estudios consideraron a académicos y no académicos conjuntamente, mientras que el 1,9% (1) se llevó a cabo en académicos y estudiantes de posgrado.

5. Conclusiones

Se ha llevado a cabo un análisis de la producción científica relacionada

con el clima organizacional y el género en el ámbito de la educación superior, revelando tendencias de investigación, revistas líderes, países destacados y autores influyentes. A pesar de que ha habido un aumento en la producción científica desde 2009, el número de artículos publicados anualmente sigue siendo limitado, con un promedio de menos de 6 por año; esta brecha resalta una oportunidad significativa para futuras investigaciones.

Los artículos científicos más citados evidencian la significancia crítica de abordar la equidad de género en diversos contextos académicos y laborales: desde la percepción de exclusión en entornos con baja representación femenina, hasta los desafíos enfrentados por mujeres en roles académicos y familiares, así como las disparidades en el acoso y maltrato basado en el género; queda claro que se necesita un enfoque integral para promover la igualdad de oportunidades y crear entornos inclusivos.

Se destaca la necesidad de políticas y prácticas que aborden las barreras percibidas y promuevan la equidad de género en todos los niveles, lo que implica el reclutamiento y la promoción, hasta el desarrollo del liderazgo. Además, se subraya la importancia de la sensibilización y la implementación de medidas concretas para abordar los sesgos de género y el acoso en entornos académicos y laborales.

Estos estudios enfatizan la urgencia de tomar medidas concretas para mejorar la equidad de género y promover entornos más saludables y justos para todas las personas involucradas en la educación superior y en el ámbito laboral. Estos hallazgos resaltan la necesidad de más investigación, las que se deben enfocar en explorar aspectos específicos del clima organizacional y el género en ambientes educativos, utilizando enfoques multidisciplinarios y metodologías innovadoras.

Entre las limitaciones de este estudio, se pueden reconocer primordialmente la restricción de la búsqueda a revistas indexadas únicamente en Scopus. Se recomienda que futuras investigaciones amplíen esta indagación para incluir revistas indexadas en otras bases de datos, como: Web of Science y Scielo, lo que podría proporcionar una visión más completa y representativa del panorama de investigación sobre el tema.

Este estudio ofrece una contribución significativa al conocimiento sobre el clima organizacional y el género en la educación superior al resaltar tendencias, identificar brechas de conocimiento y sugerir direcciones para investigaciones futuras. Se espera que inspire a otros investigadores a profundizar en este tema y promover

avances significativos en la comprensión y gestión del clima organizacional en espacios educativos.

Referencias bibliográficas

- Acosta-Silva, A., Ganga-Contreras, F., & Rama-Vitale, C. (2021). Gobernanza universitaria: enfoques y alcances conceptuales. *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, 12(33), 3–17. <https://doi.org/10.22201/issue.20072872e.2021.33.854>
- Alonzo, M. C., Bote, R. D., & Ayora, E. E. (2018). Calidad y educación: el clima organizacional como factor en el éxito de la gestión universitaria. *Educación y ciencia*, 7(49), 26-36. <http://www.educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/448>
- AlMulhim, A. F. (2023). Organizational climate and psychological capital of university faculty members in Saudi Arabia: The moderating role of innovative organizational culture. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 35-47. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.04](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.04)
- Araya-Pizarro, S. & Verelst, N. (2023). Bibliometric analysis of the quality of higher education in Chile. *Educación [online]*. 32(62), 5-32. <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.202301.010>
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975, <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Arias, J. L & de Vries, W. (2022). Analizar para mejorar: el clima organizacional en dos unidades de la Universidad Pedagógica Nacional, CPU-e, *Revista de Investigación*

- Educativa*, 34, 230-255. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i34.2795>
- Armond, A.C.V. & Kakuk, P. (2022). Perceptions of Research Integrity Climate in Hungarian Universities: Results from A Survey among Academic Researchers. *Sci Eng Ethics* 28(30). <https://doi.org/10.1007/s11948-022-00382-5>
- Benítez Jiménez, I., Fayad Plutín, E., Fernández Dieguez, V. N., & Caraballo Cobas, E. (2016). La participación de las mujeres profesionales de la universidad de oriente. Su acceso a cargos de dirección primaria. *Encuentros*, 14(2), 73-87. <https://doi.org/10.15665/re.v14i2.792>
- Bergmann, H., Geissler, M., Hundt, C., & Grave, B. (2018). The climate for entrepreneurship at higher education institutions. *Research Policy*, 47(4), 700-716. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.01.018>
- Brunner, J. J. (2012). La idea de universidad en tiempos de masificación. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 3(7), 130-143. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2012.7.69>
- Brunner, J. y Ganga-Contreras, F. (2016). Dinámicas de transformación en la educación superior latinoamericana: Desafíos para la gobernanza. *Revista Opción*, 3(80), 12-35.
- Cai R. & Guo J. (2021). Finance for the Environment: A Sciencimetrics Analysis of Green Finance. *Mathematics*, 9(13), 1537. <https://doi.org/10.3390/math9131537>
- Cañedo, R., Rodríguez, R., & Montejó, M. (2010). Scopus: la mayor base de datos de literatura científica arbitrada al alcance de los países subdesarrollados. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 21(3), 270-282. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352010000300002&script=sci_abstract
- Castañeda, G., Navarro, F., & Moreno, F. (2023). Validación de instrumento sobre percepción del clima organizacional en las Instituciones de Educación Superior. *Revista De Ciencias Sociales*, 29, 226-237. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40460>
- Castro-Ceacero, D., Rodríguez-Gomez, D., Muñoz-Moreno, J. L., & Calatayud, A. (2023). The intergenerational climate of Spanish university research. *Studies in Higher Education*, 48(11), 1696-1707. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2211088>
- Codina, L., Morales-Vargas, A., Rodríguez-Martínez, R., & Pérez-Montoro, M. (2020). Uso de Scopus y Web of Science para investigar y evaluar en comunicación social: análisis comparativo y caracterización. *index.Comunicación*, 10(3), 235-261. <https://doi.org/10.33732/ixc/10/03Usodes>
- Cotrina-Teatino, M. A., & Salvatierra-Navarro, A. (2023). Análisis bibliométrico de medio ambiente en minería. *Revista ciencia y tecnología*, 19(4), 49-61. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2023.04.03>
- Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (2016). Paradigm lost: Reinvigorating the study of organizational culture. *Research in Organizational Behavior*, 36, 199-224. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.004>
- Dannels, S., McLaughlin, J., Gleason, K. A., McDade, S. A., Richman, R., & Morahan, P. S. (2009). Medical school deans' perceptions of organizational climate: useful indicators for advancement of women

- faculty and evaluation of a leadership program's impact. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 84(1), 67–79. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e3181906d37>
- Dargahi, H., Musavi, M., & Shaham, G. (2013) Organizational climate of hospitals at Tehran university of medical sciences. *Journal of Health Administration*, 15(50), 31-40. <https://sid.ir/paper/130062/en>
- Dhanya, J. S., & Kinslin, D. (2017). Clair model for better work life balance and empowerment of women faculty in professional colleges of Kerala. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(5), 207-246 <http://dx.doi.org/10.14419/ijet.v7i3.6.14964>
- Dermawan, R., & Handayani, W. (2019). Factors triggering organizational citizenship behavior, failure and success: A case study of a higher education institution. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(1), 156–163. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7119>
- Díaz, A., & Angüis Fúster, Y. (2023). Incertidumbre política como variable de estudio en las ciencias económicas y administrativas: un análisis bibliométrico. *Journal of Technology Management & Innovation*, 18(1), 113–128. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242023000100113>
- Dresden, B. E., Dresden, A. Y., Ridge, R. D., & Yamawaki, N. (2018). No Girls Allowed: Women in Male-Dominated Majors Experience Increased Gender Harassment and Bias. *Psychological Reports*, 121(3), 459-474. <https://doi.org/10.1177/0033294117730357>
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2013). *Organizational climate and culture: An introduction to theory, research, and practice*. Routledge
- Ellinas E.H., Fouad N., Byars-Winston, A. (2018). Women and the Decision to Leave, Linger, or Lean In: Predictors of Intent to Leave and Aspirations to Leadership and Advancement in Academic Medicine. *J Womens Health (Larchmt)*, 27(3), 324-332. <https://doi.org/10.1089/jwh.2017.6457>
- Espinoza-Santeli, G., & Jiménez, A. (2018). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Revista Universidad Y Empresa*, 21(36), 261-284. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778>
- Estrada Molina O., Aguaded I., & Repiso R. (2023). Las revistas españolas em educación y sus fuentes de citación: explorando al CiteScore 2021. *Revista General de Información y Documentación*, 33(2), 387-409. <https://doi.org/10.5209/rgid.84456>
- Farruk M, Meng F, Wu Y., & Nawaz K. (2020). Twenty-eight years of business strategy and the environment research: A bibliometric analysis. *Business Strategy and the Environment*, 29(6), 2572-2582. <https://doi.org/10.1002/bse.2521>
- Ganga-Contreras, F., Sáez, W., Calderón, A., Calderón, Á., & Rodríguez-Ponce, E. (2020). Principales rankings académicos internacionales: el caso de Chile. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 28(107), 1-28. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362019002701964>
- Ganga-Contreras, F., Albort-Morant., G., Chavarría-Ortiz, C., & Leal-Millan, A. (2020). Desempeño investigador de las universidades iberoamericanas: un análisis empírico a partir de la teoría de la agencia. *Interciencia*, 45(4), 192-200. <https://www.redalyc.org/journal/339/33962993004/html/>

- Gunn, C. M., Freund, K. M., Kaplan, S. A., Raj, A., & Carr, P. L. (2014). Knowledge and Perceptions of Family Leave Policies Among Female Faculty in Academic Medicine, *Women's Health Issues*, 24(2), e205-e210. <https://doi.org/10.1016/j.whi.2013.12.008>
- Guzmán Reyes, M., Ancín Adell, I. & Prieto Coello, S. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. *Revista Científica Ecociencia*, 8(2), 22–44. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.82.474>
- Hernández-González, V, Sans-Rosell, N, Jové-Deltell, M. C, & Reverter-Masia, J. (2016). Comparación entre Web of Science y Scopus, Estudio Bibliométrico de las Revistas de Anatomía y Morfología. *International Journal of Morphology*, 34(4), 1369-1377. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022016000400032>
- Hossny, E.K., Alotaibi, H. S., Mahmoud, A. M. Elcokany, N. M., Seweid, M. M., Aldhafeeri, N. A. Abdelkader, A. M., & Elhamed, S. M. A. (2023). Influence of nurses' perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intent to stay: A descriptive comparative study. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100147>
- King, A., Llinàs-Audet, X., & Améstica-Rivas, L. (2020). Caracterización de la producción científica sobre clasificaciones de universidades. Un estudio bibliométrico desde 1988 a 2018. *Formación universitaria*, 13(2), 53-62. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000200053>
- Khorasani, P., Ebrahimi, A., Andalib, S., Ahmadi, M., & Moosavi, S.M. H. (2023). Organizational Climate of the COVID-19 Intensive Care Units: A Qualitative Content Analysis Study. *J Caring Sci*. 12(3), 174-180. <https://doi.org/10.34172/jcs.2023.31909>
- Labraña, J. & Brunner, J. J. (2022). Transformación de la educación superior latinoamericana y su impacto en la idea de la universidad. *Perfiles Educativos*, 44(176), 138–151. <https://doi.org/10.22201/issue.24486167e.2022.176.60539>
- Levine, R. B., Lin, F., Kern, D. E., Wright, S. M., & Carrese, J. (2011). Stories from early-career women physicians who have left academic medicine: a qualitative study at a single institution. *Academic Medicine*, 86(6), 752–758. <https://doi.org/10.1097/acm.0b013e318217e83b>
- Lester, J. (2009). Not Your Child's Playground: Workplace Bullying Among Community College Faculty. *Community College Journal of Research and Practice*, 33(5), 444–462. <https://doi.org/10.1080/10668920902728394>
- Li, N., & Yan, J. (2009). The effects of trust climate on individual performance. *Frontiers of Business Research in China*, 3(1), 27–49. <https://doi.org/10.1007/s11782-009-0002-6>
- Loh, M. Y., Idris, M. A., Dormann, C., & Muhamad, H. (2019). Organisational climate and employee health outcomes: A systematic review. *Safety Science*, 118, 442–452. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.05.052>
- Macías, E. K., & Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Maranto, C. L., & Griffin, A. E. (2011). The antecedents of a 'chilly climate' for women faculty in higher

- education. *Human Relations*, 64(2), 139-159. <https://doi.org/10.1177/0018726710377932>
- Marginson, S. (2006). Dynamics of national and global competition in higher education. *Higher Education*, 52(1), 1-39. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-004-7649-x>
- Marginson, S. (2016). The worldwide trend to high participation higher education: dynamics of social stratification in inclusive systems. *Higher Education*, 72, 413–434. <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0016-x>
- Martínez Prats, G., Mapén Franco, F. de J., & Ortega Ramírez, M. E. (2021). Organizational climate and its impact on university educational quality. *International Journal of Educational Research and Innovation*, 16, 55-73. <https://doi.org/10.46661/ijeri.4803>
- McGuire, L. K., Bergen, M. R., & Polan, M. L. (2004). Career advancement for women faculty in a U.S. school of medicine: perceived needs. *Academic Medicine*, 79(4), 319–325. <https://doi.org/10.1097/00001888-200404000-00007>
- Mok, K. H. & Jiang, J. (2018). Massification of higher education and challenges for graduate employment and social mobility: East Asian experiences and sociological reflections. *International Journal of Educational Development*, 63, 44–51. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2017.02.003>
- Muñoz Muñoz, A. M., & Salido Fernández, J. (2023). Sesgos de género en las redes sociales de los medios públicos autonómicos: el caso del Twitter de @CSurNoticias. *Revista Latina De Comunicación Social*, 82, 1–16. <https://doi.org/10.4185/rics-2024-2061>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico- OECD (2016). *Education at a Glance 2016*. OECD.
- Ostroff, C., Kinicki, A., & Tamkins, M. (2003). *Organizational culture and climate*. In W.C. Borman and D. R. Ilgen (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12): 565-593. John Wiley & Sons, Inc.
- Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(2), 217-227. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35908>
- Pranckutė, R. (2021). Web of science (WoS) and Scopus: The titans of bibliographic information in today's academic world. *Publications*, 9(1), 12. <https://doi.org/10.3390/publications9010012>
- Pourezzat, P., Ehsanimoghadam, N., Yazdani, H. R., & Faez, F. (2013). Comparative Analyze of the Impact of Several Dimensions of Organizational Justice on Organizational Climate and Organizational Loyalty: (A Research on an IT Based Organization). *Journal of Public Administration*, 5(13), 65-88. <https://doi.org/10.22059/jipa.2013.35548>
- Quintero-Díaz, L. & Sánchez-Macías, A. (2019). El clima organizacional como factor para la calidad en Instituciones de Educación Superior. *Atenas Revista Científico-Pedagógica*, 48(3), 47-63. <https://atenas.umcc.cu/index.php/atenas/article/view/204/343>
- Rizvi, R., Raymer, L., Kunik, M., & Fisher, J. (2012). Facets of Career Satisfaction for Women Physicians in the United States: A Systematic Review. *Women & Health*, 52(4), 403–421. <https://doi.org/10.1080/03630242.2012.674092>
- Ryazanova, O. & Jaskiene, J. (2022). Managing individual

- research productivity in academic organizations: A review of the evidence and a path forward. *Research Policy*, 51(2). <https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104448>
- Salmi, J. (2009). *The Challenge of Establishing World Class Universities. In Directions in Development - Human Development.* The World Bank. <https://doi.org/doi:10.1596/978-0-8213-7865-6>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. & Macey, W. H. (2011). *Perspectives on Organizational Climate and Culture.* En S. E. Zedeck (Ed). *Handbook of Psychology* (pp.373-414). Washington, DC: APA.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Schrager, S., Bouwkamp, C. & Mundt, M. (2011). Gender and first authorship of papers in family medicine journals 2006–2008. *Family Med*, 43(3), 155–159. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21380946/>
- Scott, P. (2018). Compliance and Creativity: Dilemmas for University Governance. *European Review*, 26(1), 35-47. <https://doi.org/10.1017/S1062798717000527>
- Shollen, S. L., Bland, C. J., Finstad, D. A., & Taylor, A. L. (2009). Organizational climate and family life: How these factors affect the status of women faculty at one medical school. *Academic Medicine*, 84(1), 87–94. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e3181900edf>
- Siller, H., Tauber, G., Komlenac, N., & Hochleitner, M. (2017). Gender differences and similarities in medical students' experiences of mistreatment by various groups of perpetrators. *BMC medical education*, 17(1), 134. <https://doi.org/10.1186/s12909-017-0974-4>
- Soria, A. C., Pedraza, N. A., & Bernal, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta Universitaria*, 29, 1–14. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>.
- Suárez-Amaya, W., Ganga-Contreras, F., Fuentes, E. B., Burgos, M. P., & Villegas-Villegas, F. (2021). Perspectiva de los académicos venezolanos respecto de los rankings universitarios. *Interciencia*, 46(2), 72-78.
- Taka, F., Nomura, K., Horie, S., Takemoto, K., Takeuchi, M., Takenoshita, S., Murakami, A., Hiraike, H., Okinaga, H., & Smith, D. R. (2016). Organizational climate with gender equity and burnout among university academics in Japan. *Industrial Health*, 54(6), 480-487. <https://doi.org/10.2486%2Findhealth.2016-0126>
- Tight, M. (2019). Mass Higher Education and Massification. *Higher Education Policy*, 32(1), 93–108. <https://doi.org/10.1057/s41307-017-0075-3>
- Tikhonova, E. & Raitskaya, L. (2018). An overview of trends and challenges in higher education on the worldwide research agenda. *Journal of Language and Education*. 4(4), 4-7. <https://doi.org/10.17323/2411-7390-2018-4-4-4-7>
- Toytok, H. (2016). The Investigation Of Organizational Image Perceptions Of Siirt Universty Staff In Terms Of Some Variables. *Turkish Online Journal of Educational Technology*, December Special Issue, 997–1002. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED593578.pdf>
- Ugwoke, E. O, Edeh, N. I., Abanyam, E.

- F., Azubuike, R. N., Agbo, S. U., Madu, M. A., Naboth-Odums, A., Akaeze, P., Onah, F. C., Onah, O., Isiwu. E. A., Madusaba, B. M., Nwangwu, E., Kuranen-Joko, D., & Ezebuio, F. N. (2021). Effects of rational emotive psychotherapy consort on business education students' perception about image of technical vocational education and training in South-East Nigeria. *Medicine (Baltimore)*, 100(32): e26758. <https://doi.org/10.1097/md.00000000000026758>
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2019). *VOSviewer Manual*. University of Leiden. https://www.vosviewer.com/documentation/Manual_VOSviewer_1.6.13.pdf
- Viđak, M., Tomić, V., Buljan, I., Tokalić, R., & Marušić, A. (2023). Perception of organizational climate by university staff and students in medicine and humanities: A qualitative study. *Accountability in Research*. <https://doi.org/10.1080/08989621.2023.2173586>
- Zhu, J., & Liu, W. (2020). A tale of two databases: the use of Web of Science and Scopus in academic papers. *Scientometrics*, 123, 321–335 <https://doi.org/10.1007/s11192-020-03387-8>