

EVALUACIÓN DE FACTORES Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR ACADÉMICOS UNIVERSITARIOS

Área de investigación: Administración de recursos humanos

Hortensia Hernández Vela

Facultad de Economía, Contaduría y Administración
Centro de Graduados
Universidad Juárez del Estado de Durango
guioda01@yahoo.com.mx

César Iván Ponce Telles

Facultad de Economía, Contaduría y Administración
Centro de Graduados
Universidad Juárez del Estado de Durango
cesar.ponce.92@hotmail.com

Se reconoce la colaboración de Norma Patricia Garrido García, Ma. Concepción Rico Pérez, Arturo Reveles Pérez y Víctor Manuel Lerma Moreno integrantes del grupo de investigación.

XXI
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA



EVALUACIÓN DE FACTORES Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR ACADÉMICOS UNIVERSITARIOS



Resumen

Existen diversas propuestas para medir el clima organizacional en las Instituciones de Educación Superior, el que se utiliza en la presente investigación para evaluar el clima de una universidad pública del norte del país, se basa en un modelo de cuatro factores (personales, grupales, organizacionales objetivos y subjetivos) y 19 dimensiones. Los resultados nos indican que los factores personales que se relacionan con motivación intrínseca, identidad y autonomía son los que obtienen los valores más altos en tanto que, los factores organizacionales subjetivos son por el contrario los más bajos, sobre todo por la evaluación de dimensiones de sueldos y salarios y presión. El clima se analiza también en función del sexo encontrando que los hombres tienen una mejor percepción del clima, en razón de la antigüedad los nuevos maestros y los más antiguos lo perciben de mejor manera, la diferencia por el tipo de contratación se da en los factores personales en donde los maestros de medio tiempo tienen una percepción más baja del clima en relación con los maestros de tiempo completo y HSM, el número de alumnos por grupo no presenta diferencias sino en los factores organizacionales subjetivos en razón de la presión que representa atender a un grupo numeroso por otro lado la distribución de los valores del clima en la escala de Likert nos permite el comportamiento de la variable.

Palabras claves. Clima IES, factores personales, factores grupales, factores organizacionales objetivos, factores organizacionales subjetivos.

Introducción

El clima es un tema que ha sido ampliamente analizado en las organizaciones y no es ajeno a las instituciones de educación superior, en las que se aborda desde perspectivas diferentes y siempre bajo la premisa de que la medición es puntual, es decir, se da en un momento y bajo el contexto que prevalece en el momento de la evaluación.

Normalmente se considera que hay un solo clima en toda la organización, pero las Instituciones de Educación Superior (IES) en particular están

conformadas por partes flojamente acopladas como son por un lado las diferentes escuelas, las áreas administrativas y de éstas los estratos de alumnos, docentes y personal administrativo, aunque la IES es un todo, cada parte conserva su propia identidad (Weick, 1975) en este sentido en este trabajo se mide específicamente la percepción que del clima organizacional tienen los docentes de una universidad pública del norte de país.



La importancia de conocer de conocer el clima coincidiendo con Mujica de González y Pérez de Maldonado (2007, p.292), radica en que el “el clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes, no sólo de los procesos organizativos y de gestión, sino también de transformación”, para éstas autoras (2007, p.293) “la gestión del clima organizacional en los diferentes niveles de la universidad hoy por hoy constituye un compromiso y una responsabilidad para los directivos universitarios que deben actuar con determinación para establecer la calidad como valor fundamental que ha de incorporarse a las normas administrativas de la organización”, la retroalimentación pretende mejorar no solamente el ambiente de trabajo sino la calidad del mismo, considerando que en las instituciones universitarias se debe tratar de manera diferente la búsqueda del bienestar del trabajador, ésto es debido a que las razones particulares de los trabajadores que la componen no son las mismas a los que laboran en una empresa o dependencia gubernamental. Por ello es crucial saber lo que le importa al trabajador universitario para poderle motivar positivamente, lograr el bienestar del trabajador y lograr con ello mejorar la calidad institucional (Abal, 2010).

El objetivo en este sentido de la presente investigación, es responder a la interrogante de cual es clima organizacional de una institución de educación superior en base a un instrumento diseñado y validado específicamente para la medición de clima en universidades públicas. (Hernández, Garrido, Rico, 2016) en base a cuatro factores. Y en forma específica conocer si hay diferencias significativas en la percepción del clima en función del sexo, antigüedad, tipo de contratación y alumnos por grupo considerando al clima organizacional como un atributo propio de la organización que a medida que es percibido por los empleados juega el papel de pivote en el desarrollo de la innovación de conductas en una organización. (Gupta, Tesluk, y Taylor, 2007).



Marco Teórico

El desempeño de una organización en su nivel óptimo incluye alcanzar los resultados deseados y el compromiso en los procesos internos. Para conceptualizar la forma en que la experiencia de las personas da significado a los procesos internos, el constructo de clima organizacional es usado frecuentemente en los negocios, escuelas y gobierno. Sin embargo la investigación en esta área es inconsistente según Lone, Cato, Ulleberg y Hoff, (2013), para estos investigadores la inconsistencia está relacionada con la identificación y medición específica de las dimensiones de clima organizacional.



A pesar del incremento en el acuerdo de la importancia del clima organizacional hay un debate de cómo debe ser conceptualizado y medido, la discusión en relación al clima organizacional se centra en la distinción entre clima global y las aproximaciones al dominio específico del clima. Las primeras investigaciones se enfocaron al concepto de clima que era definido como las percepciones compartidas en relación con las políticas prácticas y procedimientos que una organización espera, respalda y recompensa, esta aproximación incluye las dimensiones del clima organizacional relacionadas al comportamiento del líder, los atributos del trabajo, las relaciones sociales e interpersonales y los sistemas de recompensa (Carr et al., 2003; Kuenzi and Schminke, 2009).

La interpretación del clima en un concepto global, ha sido criticada por Schneider (citado por Lone 2013) por carecer de una base teórica fuerte, Schneider considera que las dimensiones del clima organizacional diferirán dependiendo del propósito de la investigación y que la selección de dimensiones deberá ser guiada por los resultados de interés, basados en este enfoque se establecieron, los factores y dimensiones que deben ser consideradas para la medición del clima organizacional de los docentes en una institución de educación superior pública a partir de investigaciones previas.

El modelo que se construyó para la evaluación de las IES; tiene como base el trabajo de Marlenis Ucros Brito (2011), en la que compara y analiza los diferentes enfoques y sus dimensiones psicológicas, grupales y organizacionales sobre clima organizacional reseñados por Likert (1961,1967), Litwin y Stringer (1967), Schneider (1968, 1983), Payne (1971), Jones et al. (1979), Silva (1992), Álvarez (1992), Brunet (1987), Goncalvez (2000), Toro

(2005), Rodríguez (2005) y Méndez (2006). La autora clasifica las dimensiones propuestas por los autores señalados de acuerdo a los tres tipos de factores de Brunet (1987): Factores psicológicos individuales, factores grupales y factores organizacionales. Pero a diferencia del modelo de referencia en el modelo que se utiliza en esta investigación, se dividen los factores organizacionales en objetivos y subjetivos.



Los Factores Psicológicos Individuales incluyen los procesos psicológicos, entre los que destacan: a) la necesidad del individuo de establecer interacción social, b) necesidad de establecer sentimientos de afinidad hacia la organización y c) construcción de un sentimiento positivo o negativo al sentir pertenencia a la organización (Schneider 1968, citado por Ucros, 2011). Son factores psicológicos individuales la autonomía, el grado de satisfacción, la motivación, el sentido de pertenencia, compromiso y lealtad con los objetivos, responsabilidad en el desempeño y la disposición al cambio.

Los Factores Grupales se establecen a partir de la propuesta de Toro (2003) quien define al clima como “la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo donde los aspectos sociales de la tarea se convierten en una fuente de satisfacciones permanentes, se genera crecimiento personal, se aprende a ser tolerante, a cooperar, a respetar las diferencias...”, son factores grupales el espíritu de colaboración, la confianza en el jefe; las relaciones interpersonales, el desarrollo del trabajo en equipo, liderazgo y valores colectivos.

Los Factores Organizacionales son los factores o atributos de la organización que afectan el clima organizacional, entre los cuales algunos autores destacan: comunicación y difusión de políticas, modelo de toma de decisiones, estructura organizacional, nivel jerárquico y su influencia en el cargo, riesgos laborales e institucionales, infraestructura física, equipamiento tecnológico y dotación de insumo docente.

En este modelo el análisis de los Factores Organizacionales, como se dijo anteriormente derivó en la conceptualización de dos tipos de factores: Factores Organizacionales Objetivos que eran aquellos que se espera sean percibidos de manera semejante bajo una misma cultura y contexto y los Factores Organizacionales Subjetivos que están relacionados a percepciones subjetivas, como es caso de sueldos y salarios quedando el Modelo del clima organizacional en las IES, conformado por factores: personales, grupales, organizacionales objetivos y organizacionales subjetivos.





Una vez definidos los factores considerados en el modelo (individuales, grupales, organizacionales objetivos y subjetivos) se seleccionaron investigaciones sobre clima organizacional llevadas a cabo en América Latina realizando una revisión y clasificación de los conceptos incluidos en los estudios, tanto las posturas originales de los autores como las de los autores citados por ellos, con el fin de identificar las dimensiones que habían sido consideradas por cada uno de los 23 autores analizados, siendo éstas: autonomía individual, motivación, identidad y pertenencia, trabajo significativo, logro, calor y apoyo, valores colectivos, solución de conflicto, trabajo en equipo, estructura, comunicación, claridad y objetivos organizacionales, infraestructura, innovación, salario y recompensas, liderazgo, capacitación y desarrollo, supervisión, estabilidad, participación, desempeño, riesgo, tolerancia y apertura.

Solamente siete investigaciones, de las que se revisaron contaban con un instrumento validado para la medición del clima organizacional en las IES a través de la opinión de los académicos. El trabajo de Emig y Lazo (2002) adaptación de los cuestionarios de Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968). Los instrumentos de Chiang Nuñez y Huerta 2007 y 2010 desarrollados a partir del ULEQ University-Level Environment Questionnaire de Dorman (1999). El utilizado en la investigación realizada por Salaiza (2008) en donde utiliza un instrumento que mide el clima laboral y que fue diseñado por Ricardo Valenzuela González (2005). El instrumento utilizado en la investigación realizado por Diana Guadalupe Garza Puente (2010), en donde se contemplan las dimensiones propuestas por Valenzuela (2003), Hernández (2005); y Chiang et al. (2007) para medir el clima organizacional. El instrumento utilizado por Prisco y Salaiza (2012) para analizar la relación entre el Clima Laboral y los factores de motivación de una institución educativa y el instrumento usado en su investigación por Diana Velázquez Ramírez (2012), elaborado a partir de los propuestos por Litwin y Stringer, Likert, Sudarsky y Álvarez Londoño.

Los instrumentos empleados en cada una estas investigaciones fueron analizados para reconceptualizar la las dimensiones en un modelo incluyente específicamente para IES definiendo a cada una de ellas, quedando 19 dimensiones.

Motivación Intrínseca. Es el grado de interés que siente el académico respecto a su trabajo debido a factores provenientes del mismo (variedad, identidad, significación, autonomía y auto retroalimentación).

Identidad. Es el grado de conocimiento e identificación de los académicos con la organización y el orgullo de pertenencia, que los lleva a actuar con lealtad y compromiso hacia las metas y valores colectivos de la organización.

Autonomía. Percepción de independencia o posibilidad de actuar y pensar, sin depender del deseo de otros en relación a los procedimientos de trabajo, los objetivos y las prioridades.



Trabajo en Equipo es la percepción del grado en que los miembros de la organización colaboran y cooperan entre sí, se apoyan mutuamente y mantienen relaciones de amistad y compañerismo. En síntesis, el trabajo en equipo es la percepción de los individuos sobre el compromiso, la sinergia, responsabilidad y las destrezas que los miembros de la organización manifiestan.

Apoyo es la percepción que tienen los académico acerca del respaldo y tolerancia de su comportamiento dentro de la institución; esto incluye el aprendizaje de los errores por parte del académico, sin miedo a las represalias de sus superiores o compañeros de trabajo.

Administración del conflicto. Percepción que tienen los académicos, acerca de la posibilidad de que la dirección de la institución propicie el que ellos manifiesten diferencias de opinión en ciertos aspectos del trabajo; y del grado en el cual, en el ambiente de trabajo, se dirimen las diferencias de opinión.

Respeto. Percepción que tienen los académicos del trato digno que reciben como personas.

Percepción de la organización. Es la imagen con la que el académico supone que es vista la institución.

Visión es la percepción de los fines de la organización, que representan una fuerza motivacional para el trabajo. Es la fuente de inspiración de la organización, ayudando a trabajar por un motivo y en la misma dirección a todos los colaboradores de la institución.

Estructura percepción que tienen los académicos acerca de las tareas que realizan, de la manera en que está diseñado el contenido y jerarquía de los puestos; de la claridad y limitaciones de las reglas, procedimientos y trámites en el desarrollo de su trabajo.



Comunicación es la percepción que tienen los académicos acerca de los canales de información que tiene la institución y de la forma en que fluye en los diferentes niveles jerárquicos, así como la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa información no será empleada indebidamente.



Condiciones de trabajo es la percepción de los académico acerca del espacio en el cual se desenvuelve la vida diaria de la organización, que les permite realizar su trabajo con calidad y comodidad, (considerando condiciones tales como ruido, iluminación, color, música, humedad, temperatura, higiene y seguridad), en donde el equipo y la distribución de personas y del material permiten operaciones de trabajo eficientes y efectivas.

Innovación percepción de los académicos sobre el ánimo y el apoyo por parte de la dirección para promover la creatividad de las personas y motivarlas a asumir riesgos en la búsqueda de nuevas formas de hacer su trabajo; pensando siempre en efficientar el tiempo y los recursos necesarios para la realización de sus actividades.

Reconocimiento indica los sentimientos de los académicos de sentirse recompensados (felicitaciones, distinciones y reconocimientos personales) por un trabajo bien hecho en oposición a la crítica y el castigo.

Sueldos y salarios la percepción de justicia y equidad en el salario y compensaciones recibidas.

Capacitación y desarrollo es la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de las posibilidades reales y permanentes de continuar su formación personal y profesional, útil para el desempeño de sus actividades.

Promoción y carrera es la percepción que los académicos tienen acerca del sistema de la institución, para que hacer una carrera y crecer en la organización.

Equidad es la percepción que los académicos tienen acerca de la existencia de políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución. No es sólo el equilibrio entre sus esfuerzos y las recompensas recibidas, sino también la relación que guarda este equilibrio con las recompensas que se les brindan a las otras personas por sus esfuerzos.

Presión percepción que tienen los académicos en relación a la exigencia de trabajo que la organización coloca sobre ellos (carga de trabajo/tiempo).

Es importante aclarar que las dimensiones utilizadas en el modelo de las IES coinciden en su mayor parte con las consideradas por Diana Guadalupe Garza Puente (2010), pero en el modelo utilizado se agregan además Estructura, Identidad, Respeto y Administración del conflicto.



Las dimensiones reexpresadas para las IES, se integran al Modelo de Clima Organizacional quedando los factores personales con tres dimensiones (Motivación Intrínseca, Identidad y Autonomía), los factores grupales con cinco dimensiones (Trabajo en equipo, Apoyo, Administración del Conflicto, Respeto y Percepción de la organización) con cinco también, los factores organizacionales objetivos (Visión, Estructura, Comunicación, Condiciones de trabajo, Innovación).

Instrumento

Al instrumento utilizado basado en el modelo propuesto, se le realizaron las acciones necesarias para medir la validez de contenido: se analizaron y seleccionaron las dimensiones y los ítems relevantes y representativos del clima organizacional, utilizando el método empleado por Lawshe (1975, citado por Cohen y Swerdlik, 2001).

Una vez seleccionadas las dimensiones, se revisaron los ítems correspondientes a cada una de las dimensiones de los instrumentos analizados, seleccionando los que mejor representaban a cada una de las dimensiones del modelo de las IES, adaptando su redacción e incluyendo nuevos ítems. En total se redactaron 107 ítems, se integró el instrumento con 62 ítems con dirección positiva y 45 con dirección negativa, ordenados aleatoriamente en el instrumento. Las observaciones señaladas en la prueba piloto fueron incluidas quedando el instrumento conforme al modelo constituido como se indica en la Tabla 1.

Con el apoyo del SPSS 22, se calculó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de la consistencia interna del instrumento y de cada uno de los factores considerados. Los valores obtenidos tanto para el instrumento como para cada uno de los factores indican que la consistencia interna es alta 0.958 para el instrumento y 0.823 para los factores personales, 0.868 para los factores grupales, 0.868 para los

factores organizacionales objetivos y 0.876 para los valores organizacionales subjetivos.

Para evaluar al modelo que incluye un factor más de los establecidos por Brunet, se realizó la prueba de ANOVA para establecer si existen diferencias significativas entre los factores, encontrando que no se pueden negar las diferencias entre los grupos (significancia 0.000) habiendo establecido la existencia de diferencia entre los grupos se realizó la evaluación de prueba t de Student entre grupos aparejados, dando como resultado que todos los grupos son diferentes entre sí, con alfas por debajo de 0.05 esto es la división de los factores organizacionales en objetivos y subjetivos es válida.

Tabla 1 Número de ítems por dimensión y factor

Factores	Dimensión	Número de ítems por dimensión	Total de ítems por factor
Factores personales	Motivación intrínseca	6	26
	Identidad	9	
	Autonomía	11	
	Trabajo en equipo	6	
Factores Grupales	Apoyo	5	22
	Administración del conflicto	3	
	Respeto	6	
	Percepción de la organización	2	
Factores Organizacionales objetivos	Visión	3	27
	Estructura	6	
	Comunicación	7	
	Condiciones de trabajo	5	
	Innovación	6	
	Reconocimiento	6	
Factores Organizacionales Subjetivos	Salario	4	32
	Capacitación y desarrollo	5	
	Promoción y carrera	5	
	Equidad	3	
	Presión	9	
	Total		107

Fuente: Elaboración propia

El resultado de éstos análisis nos permiten afirmar que el instrumento para medir clima organizacional en IES, basado en un modelo de cuatro factores y 19 dimensiones ha probado tener validez de contenido y consistencia interna y en donde la conceptualización de cada una de las dimensiones permite establecer estrategias en base a la información resultante.

Resultados

La investigación está sustentada en la realización de 1289 encuestas realizadas a los profesores de las distintas unidades académicas y centros de investigación, mismos que representan el 66.2% de los 1948 docentes que conforman la plantilla de la institución de educación superior a noviembre del 2013 estando descrita la población como se indica en la tabla 1.



La interpretación de los resultados utilizó SPSS 22 obteniéndose los valores promedio, la distribución del Clima: general, por factor y por dimensión, y los promedios en función de las variable de sexo, tipo de contratación, antigüedad y número de alumnos por grupo determinándose las diferencias significativas entre ellos.

Tabla 1 Datos de la población evaluados

Variable	Intervalo	Frecuencia	%
Sexo	Masculino	727	56%
	Femenino	562	44%
Categoría	HSM	726	56%
	Medio Tiempo	256	20%
	Tiempo Completo	307	24%
Antigüedad	0 a 5	343	27%
	5.1 a 15	566	44%
	15.1 a 25	283	22%
	25 a 35	96	7%
Alumnos	1 a 19	356	28%
	20 a 40	933	72%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados del clima en general por factor y dimensión se muestran en la Tabla 2, en donde se puede observar que el promedio en general tiene un valor que queda en el límite superior de regular, lo que explicado en base a los factores se observa que los factores personales lo impulsan hacia arriba en tanto que los valores organizacionales objetivos lo hacen en sentido contrario. En los valores por factor sobresale el promedio de los factores personales como el más alto en el rango de bueno y el de los factores organizacionales subjetivos como el más bajo en valor real, aunque se mantiene con un valor de regular. (Figura 1)

Tabla 2 Valores Promedio de Clima Organizacional

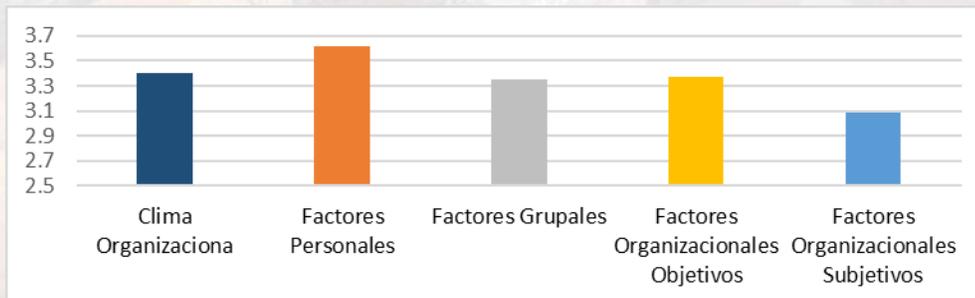
Clima Organizacional	Regular 3.4	Factores		Dimensiones		
		Factores				
Clima Organizacional	Regular 3.4	Personales	Bueno 3.62	Motivación	Bueno	4.03
				Identidad	Bueno	3.62
				Autonomía	Regular	3.33
		Grupales	Regular 3.35	Trabajo en Equipo	Bueno	3.53
				Apoyo	Regular	3.38
				Administración del Conflicto	Regular	3.06
				Respeto	Bueno	3.45
		Organizacional es Extrínsecos	Regular 3.37	Percepción de la Organización	Regular	3.37
				Visión	Bueno	3.75
				Estructura	Bueno	3.46
				Comunicación	Regular	3.23
				Condiciones de Trabajo	Regular	3.36
		Organizacional es Intrínsecos	Regular 3.09	Innovación	Regular	3.21
				Reconocimiento	Regular	3.26
				Sueldos y Salarios	Regular	2.74
				Capacitación y Desarrollo	Regular	3.20
Promoción y Carrera	Regular			3.03		
		Equidad	Regular	3.34		
		Presión	Regular	3.01		

Fuente: Elaboración propia

Estos resultados se explican en razón (Tabla 2 y Figura 2) de que las dimensiones de los factores personales motivación, identidad y autonomía reflejan un buen nivel en relación al interés que sienten los docentes en la realización de su trabajo sobresaliendo lo que podríamos llamar la motivación intrínseca de los docentes, en tanto que dentro de los factores organizacionales subjetivos se encuentran tres de las cuatro dimensiones con la menor evaluación que son sueldos y salarios, promoción y carrera y presión.



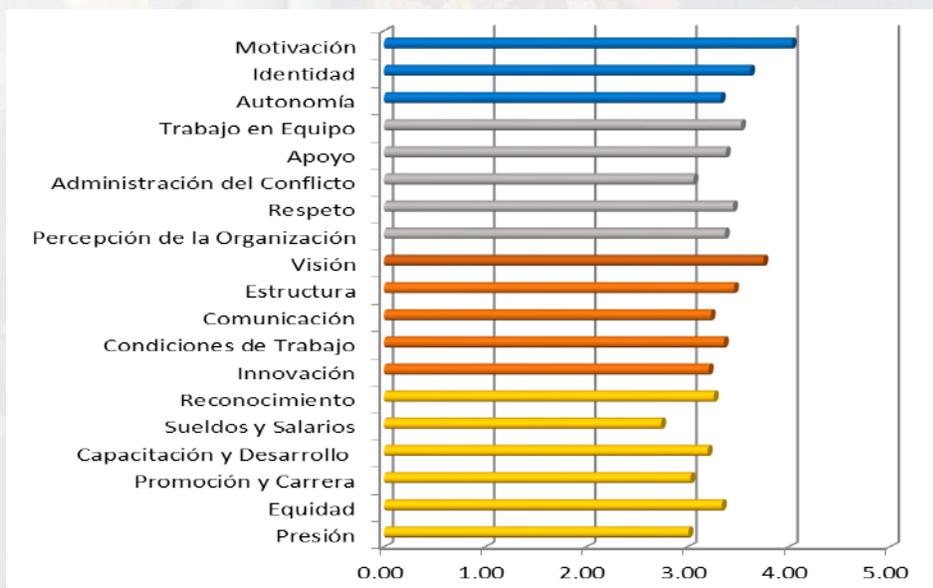
Figura 1 Promedio General de Clima y Factores



Fuente: Elaboración propia

En relación a los factores grupales podríamos señalar que la parte política de la organización reflejada en la administración del conflicto es uno de los resultados más pobres, los maestros no perciben de la mejor manera, la posibilidad de que la dirección de la institución propicie el que ellos manifiesten diferencias de opinión en ciertos aspectos del trabajo, pero el clima se beneficia por el resto de las variables que lo componen como el trabajo en equipo indicando que los miembros de la organización colaboran y cooperan entre sí, se apoyan y mantienen relaciones de compañerismo.

Figura 2 Promedio por Dimensiones



Fuente: Elaboración propia



Tabla 3 Proporción de Clima Organizacional

Concepto	Valor Promedio	Proporción de Valores de Clima				
		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
Clima Organizacional	3.40	0.16%	4.19%	48.06%	41.23%	6.37%
FACTORES						
Factores Personales	3.62	-	1.09%	30.90%	57.76%	10.25%
Factores Grupales	3.35	0.47%	8.62%	46.74%	35.25%	8.93%
Factores Organizacionales Objetivos	3.37	0.39%	6.68%	47.28%	38.74%	6.91%
Factores Organizacionales Subjetivos	3.09	1.17%	14.40%	58.21%	0.23%	3.35%
DIMENSIONES						
Motivación	4.03	0.08%	0.47%	12.27%	51.32%	35.87%
Identidad	3.62	-	2.10%	31.29%	52.87%	13.74%
Autonomía	3.33	0.54%	7.30%	47.67%	38.98%	5.51%
Trabajo en Equipo	3.53	0.54%	6.06%	36.96%	45.03%	11.41%
Apoyo	3.38	3.26%	12.34%	39.75%	35.79%	8.85%
Administración del Conflicto	3.06	5.43%	17.93%	49.46%	19.25%	7.92%
Respeto	3.45	1.55%	8.62%	40.37%	35.95%	13.51%
Percepción de la Organización	3.37	3.57%	19.57%	22.59%	37.19%	17.08%
Visión	3.75	1.86%	4.43%	26.11%	40.95%	26.65%
Estructura	3.46	0.70%	6.83%	39.29%	43.48%	9.70%
Comunicación	3.23	1.24%	15.99%	42.47%	33.62%	6.68%
Condiciones de Trabajo	3.36	2.02%	12.89%	43.25%	34.39%	7.45%
Innovación	3.21	3.73%	14.29%	44.41%	28.49%	9.08%
Reconocimiento	3.26	1.55%	13.98%	44.95%	30.20%	9.32%
Sueldos y Salarios	2.74	12.34%	29.89%	39.29%	16.23%	2.25%
Capacitación y Desarrollo	3.20	4.04%	18.56%	45.11%	24.92%	7.38%
Promoción y Carrera	3.03	5.98%	26.16%	43.17%	20.26%	4.43%
Equidad	3.34	3.26%	10.17%	44.72%	28.34%	13.51%
Presión	3.01	1.71%	19.33%	56.60%	20.57%	1.79%

Fuente: Elaboración propia

En el caso de la conformación de los factores organizacionales objetivos, la dimensión con mayor proyección es la visión que representa una clara orientación de los fines de la organización y una importante fuente de motivación para los docentes de la institución, en contraparte, la innovación tiene el promedio más bajo del factor.

Los factores organizacionales subjetivos se encuentran por debajo de los otros factores como resultado de las dimensiones de sueldos y salarios (la más baja de todas), capacitación y desarrollo y presión.



La información no está completa sí a estos datos no unimos, los resultados de la distribución del clima lo que se reporta en la tabla 3 que nos muestra la distribución porcentual de los valores de clima, factores y dimensiones.

La escala de evaluación nos dice que el valor general de clima de 3.40 es regular, lo que se confirma en los resultados de la distribución reportados en la tabla 4 (Figura 3), podemos observar que la concentración de las respuestas se da en este nivel de la escala con un 48%, sin embargo, con un valor muy cercano de 41% se encuentra bueno lo que nos dice que hay un clima con una muy clara aproximación a ser percibido como bueno.



La distribución en los factores personales (Tabla 3, Figura 3) están totalmente desplazados a una valor de bueno solo un 1% de los docentes consideran que los factores personales son malos, de nuevo se observa que la motivación interna suma un 87% de percepción buena y muy buena desempeña un papel realmente importante en el clima de la organización.

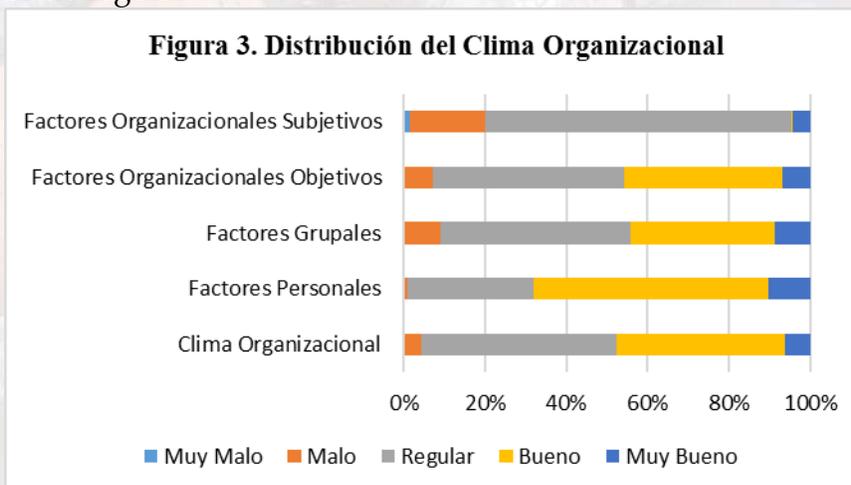
Los factores grupales a diferencia de los personales (Figura 3, Tabla 3) disminuyen la percepción buena a regular y se incrementa la percepción negativa en aproximadamente un 9% como resultado baja evaluación en las dimensiones administración del conflicto y percepción de la organización (23% de muy malo a malo), en el aspecto positivo sobresale el trabajo en equipo con valor de 56% de bueno a muy bueno.

Los factores organizacionales objetivos tienen una respuesta muy similar a la de los factores grupales (Figura 3, Tabla 3), que no logran un promedio de bueno por dimensioe con valores relativamente negativos altos, que en este caso son la comunicación y la innovación, hay ambivalencia en condiciones de trabajo con valores por un lado bajos y una mayor proporción del valor alto en tanto que visión y estructura tienen valores altos de bueno a muy bueno.

En tanto que en los factores organizacionales subjetivos la proporción de bueno desaparece (Tabla 3, Figura 3) y se mantiene el promedio en regular a pesar del peso que representa el incremento en la percepción negativa (16%) por las dimensiones de sueldos y salarios y promoción y carrera con una baja evaluación de malo a muy malo con un valor de 32%, aunado a la presión con un valor de 21% y aunque los valores de las mismas variables en sentido positivo el promedio anula la proporción de bueno quedando solamente



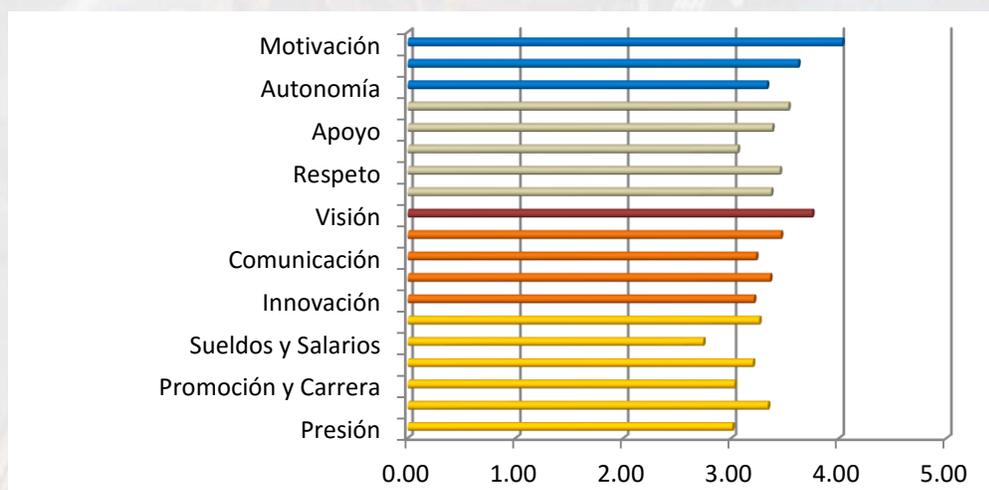
visible la parte regular y la negativa que coloca al promedio en el límite inferior de regular.



Fuente: Elaboración propia

En relación a los factores grupales podríamos señalar que la parte política de la organización reflejada en la administración del conflicto es uno de los resultados más pobres, los maestros no perciben de la mejor manera, la posibilidad de que la dirección de la institución propicie el que ellos manifiesten diferencias de opinión en ciertos aspectos del trabajo, pero el clima se beneficia por el resto de las variables que lo componen como el trabajo en equipo indicando que los miembros de la organización colaboran y cooperan entre sí, se apoyan y mantienen relaciones de compañerismo.

Figura 2 Promedio por Dimensiones.



Fuente: Elaboración propia



Tabla 3 Proporción de Clima Organizacional



Concepto	Valor Promedio	Proporción de Valores de Clima				
		Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
Clima Organizacional	3.40	0.16%	4.19%	48.06%	41.23%	6.37%
FACTORES						
Factores Personales	3.62	-	1.09%	30.90%	57.76%	10.25%
Factores Grupales	3.35	0.47%	8.62%	46.74%	35.25%	8.93%
Factores Organizacionales Objetivos	3.37	0.39%	6.68%	47.28%	38.74%	6.91%
Factores Organizacionales Subjetivos	3.09	1.17%	14.40%	58.21%	0.23%	3.35%
DIMENSIONES						
Motivación	4.03	0.08%	0.47%	12.27%	51.32%	35.87%
Identidad	3.62	-	2.10%	31.29%	52.87%	13.74%
Autonomía	3.33	0.54%	7.30%	47.67%	38.98%	5.51%
Trabajo en Equipo	3.53	0.54%	6.06%	36.96%	45.03%	11.41%
Apoyo	3.38	3.26%	12.34%	39.75%	35.79%	8.85%
Administración del Conflicto	3.06	5.43%	17.93%	49.46%	19.25%	7.92%
Respeto	3.45	1.55%	8.62%	40.37%	35.95%	13.51%
Percepción de la Organización	3.37	3.57%	19.57%	22.59%	37.19%	17.08%
Visión	3.75	1.86%	4.43%	26.11%	40.95%	26.65%
Estructura	3.46	0.70%	6.83%	39.29%	43.48%	9.70%
Comunicación	3.23	1.24%	15.99%	42.47%	33.62%	6.68%
Condiciones de Trabajo	3.36	2.02%	12.89%	43.25%	34.39%	7.45%
Innovación	3.21	3.73%	14.29%	44.41%	28.49%	9.08%
Reconocimiento	3.26	1.55%	13.98%	44.95%	30.20%	9.32%
Sueldos y Salarios	2.74	12.34%	29.89%	39.29%	16.23%	2.25%
Capacitación y Desarrollo	3.20	4.04%	18.56%	45.11%	24.92%	7.38%
Promoción y Carrera	3.03	5.98%	26.16%	43.17%	20.26%	4.43%
Equidad	3.34	3.26%	10.17%	44.72%	28.34%	13.51%
Presión	3.01	1.71%	19.33%	56.60%	20.57%	1.79%

En el caso de la conformación de los factores organizacionales objetivos, la dimensión con mayor proyección es la visión que representa una clara orientación de los fines de la organización y una importante fuente de motivación para los docentes de la institución, en contraparte, la innovación tiene el promedio más bajo del factor.



Los factores organizacionales subjetivos se encuentran por debajo de los otros factores como resultado de las dimensiones de sueldos y salarios (la más baja de todas), capacitación y desarrollo y presión.

La información no está completa sí a estos datos no unimos, los resultados de la distribución del clima lo que se reporta en la tabla 3 que nos muestra la distribución porcentual de los valores de clima, factores y dimensiones.

La escala de evaluación nos dice que el valor general de clima de 3.40 es regular, lo que se confirma en los resultados de la distribución reportados en la tabla 4 (Figura 3), podemos observar que la concentración de las respuestas se da en este nivel de la escala con un 48%, sin embargo, con un valor muy cercano de 41% se encuentra bueno lo que nos dice que hay un clima con una muy clara aproximación a ser percibido como bueno.

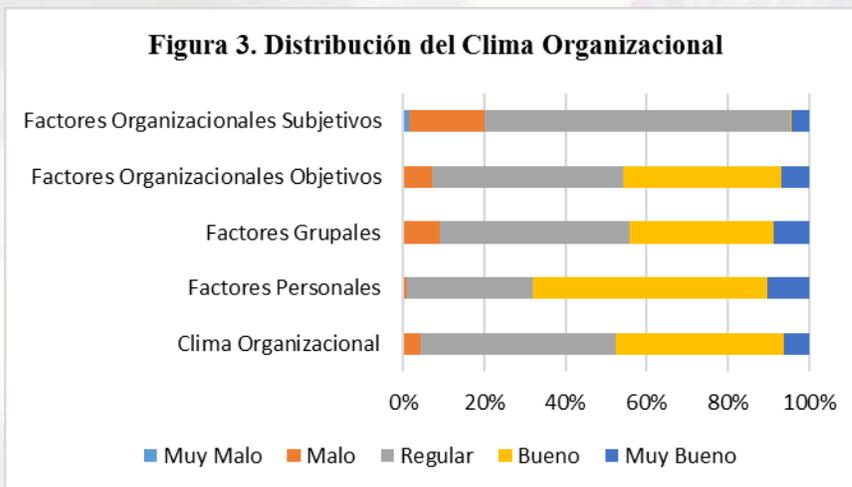
La distribución en los factores personales (Tabla 3, Figura 3) están totalmente desplazados a una valor de bueno solo un 1% de los docentes consideran que los factores personales son malos, de nuevo se observa que la motivación interna suma un 87% de percepción buena y muy buena desempeña un papel realmente importante en el clima de la organización.

Los factores grupales a diferencia de los personales (Figura 3, Tabla 3) disminuyen la percepción buena a regular y se incrementa la percepción negativa en aproximadamente un 9% como resultado baja evaluación en las dimensiones administración del conflicto y percepción de la organización (23% de muy malo a malo), en el aspecto positivo sobresale el trabajo en equipo con valor de 56% de bueno a muy bueno.

Los factores organizacionales objetivos tienen una respuesta muy similar a la de los factores grupales (Figura 3, Tabla 3), que no logran un promedio de bueno por dimensión con valores relativamente negativos altos, que en este caso son la comunicación y la innovación, hay ambivalencia en condiciones de trabajo con valores por un lado bajos y una mayor proporción del valor

alto en tanto que visión y estructura tienen valores altos de bueno a muy bueno.

En tanto que en los factores organizacionales subjetivos la proporción de bueno desaparece (Tabla 3, Figura 3) y se mantiene el promedio en regular a pesar del peso que representa el incremento en la percepción negativa (16%) por las dimensiones de sueldos y salarios y promoción y carrera con una baja evaluación de malo a muy malo con un valor de 32%, aunado a la presión con un valor de 21% y aunque los valores de las mismas variables en sentido positivo el promedio anula la proporción de bueno quedando solamente visible la parte regular y la negativa que coloca al promedio en el límite inferior de regular.



Fuente: Elaboración propia

La percepción del clima en función de variables como sexo, antigüedad, tipo de contratación, alumnos por clase (Tabla 4) se analizan, en el caso de del sexo por medio de la prueba t de Student nos permite afirmar que no se puede negar que existen diferencias significativas a nivel de significancia de 0.05, los hombres tienen una percepción mejor del clima y estas diferencias se mantienen en tres de los cuatro factores considerados, pero es de resaltar que los factores personales (sig. 0.134) no presentan diferencia significativa, maestros y maestras tienen una percepción semejante.

Tabla 4. Clima organizacional por variable

Concepto	Clima	Factores Personales	Factores Grupales	Factores Organizacionales Objetivos	Factores Organizacionales Subjetivos	
General	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	
Sexo	M	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular
	F	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
Contratación	HSM	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular
	MT	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
	TC	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular
Antigüedad	> 5	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular
	5.1 a 15	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
	15.1 a 25	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular
	<25	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular
Alumnos/Clase	>20	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular
	<20	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular



La antigüedad de acuerdo al análisis ANOVA, presenta diferencias significativas en el clima, pero el análisis de diferencias entre grupos indica que estas diferencias son resultado de diferencias entre los grupos de 0 a 5 años y los de 5 a 15 años y de igual forma entre los de 5 años a 15 años y los de más de 25 años y solamente los factores personales presentan diferencia entre los 15 a 25 y los de más de 25, podríamos decir que el mejor clima lo perciben los nuevos y los más antiguos en sentido contrario los grupos que ya se han incorporado a la organización y sobre los que recae la mayor parte de la organización lo perciben con un valor menor.

El análisis ANOVA por tipo de contratación nos indica que no se puede negar que hay diferencias significativas en la percepción del clima pero solamente se da en realidad en los factores personales entre los maestros de medio tiempo con el resto (HSM y TC) y en los factores organizacionales objetivos entre este grupo de maestros de medio tiempo y los de HSM.

El número de alumnos que tienen los docentes por clase no presenta diferencia significativa en la percepción del clima, ni en los factores personales, grupales y organizacionales en tanto que los factores organizacionales objetivos si nos dan una diferencia significativa (nivel de significancia = 0.05) sobre todo por la dimensión de presión sentida por los maestros con grupos más grandes

Conclusiones

Con base en los resultados encontrados se puede concluir que el clima organizacional en la Universidad es regular y analizados por factor tenemos que solamente los factores personales son evaluados como buenos en tanto que los factores grupales, organizacionales objetivos y organizacionales subjetivos son regulares.



Al analizar por variable, si bien encontramos que no se puede negar que hay diferencias en razón de sexo, antigüedad en los grupos de tiempo intermedio temprano (5- 15 años) con los de nuevo ingreso y los que tienen la mayor antigüedad en tanto que los grupos de con antigüedad de 15 a 25 años solamente presentan diferencias en los factores personales con los más antiguos. El tipo de contratación hace parecer diferentes a los maestros de medio tiempo en todos los factores, en relación con los hora semana mes y en los factores personales con los de tiempo completo, por último en relación al número de alumnos por clase los docentes con menor número de alumnos perciben un mejor clima en forma general.

En relación a las dimensiones sobresale la motivación intrínseca, la identidad el trabajo en equipo y la visión de la organización que pueden ser consideradas como las fortalezas de la organización en tanto que en sentido contrario hay que poner atención a la administración del conflicto, la presión y sobretodo en la percepción que se tiene en relación a promoción y carrera, y sueldos y salarios.

El análisis de la distribución nos confirma que además de aquellas dimensiones en las que su proporción es mayor que al promedio, hay algunas en las que se encuentra dividida la opinión en relación a la percepción del clima en la organización, lo que las invisibiliza, como son la comunicación y el apoyo recibido, además se identifican como puntos de atención la innovación, la capacitación y el desarrollo pero también nos permite resaltar como otras dimensiones favorables de la organización a las condiciones de trabajo, el reconocimiento y la equidad.

Como limitaciones de la presente investigación tenemos que el clima de una institución debe incluir también la percepción que de él tienen los administrativos y alumnos, y considerar que es diferente por facultad, también tomar en cuenta que la expresión promedio no tiene un significado como tal, por lo que cualquier análisis deberá remitirse a los resultados de la

distribución que describen el comportamiento del clima y replicar en otras instituciones esta investigación, para garantizar la fiabilidad y validez externa del instrumento.

Por último considerar que los resultados nos permiten proponer acciones concretas en un primer tiempo en relación con los valores organizacionales objetivos que tienen un mayor grado de tangibilidad mejorando la estructura, la comunicación y las condiciones de trabajo. Proponer investigaciones en torno a las expectativas y necesidades de los docentes en relación administración del conflicto, capacitación y desarrollo, sueldos y salarios, y presión en el aula desde enfoques diferentes y utilizar estrategias basadas sobre todo, en la fortaleza de los valores personales y la realización de estudios comparativos del clima en diferentes tiempos para conocer su evolución, correlacionar con satisfacción, capacitación efectiva, productividad, y compromiso organizacional, lo que permitiría tener un mejor conocimiento sobre la organización en la búsqueda de un mejor desempeño.



Bibliografía

Abal, J. (2010). Clima Laboral. Primer estudio. 2007/2008. Colección Estudios. Condiciones y Clima Laboral del personal de la administración pública nacional comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General Decreto N° 214/06. Buenos Aires. Recuperado de: http://www.sgp.gov.ar/contenidos/onep/docs/Clima_Laboral.pdf.



Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.

Carr, J.Z., Schmidt, A.M., Ford, J.K., DeShon, R.P. (2003). Climate perceptions matter: a meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal Applied Psychology*, 88, 605.



Cohen, R. y Swerdlik, M. (2001). Pruebas y Evaluación Psicológica. Introducción a las pruebas y a la Medición. (4ta Edición). México: McGraw Hill.

Cañellas Granda, J., Castellanos González, M., Piña Loyola, C. N., Yera Sánchez, A., Mir Ocampo, I. y Sánchez García, Z. (2007). Aspectos del clima organizacional en el Policlínico Universitario, *Medisur*, 5(3) 79-84.

Chiang Vega, M. M., Núñez Partido A., Huerta Rivera P. C. (2005). Efecto del clima organizacional en la Autoeficacia de los Docentes de Instituciones de Educación Superior. *Horizontes Empresariales*, 1(4) 61-74.

Chiang Vega M., Núñez Partido A., y Huerta Rivera P- C. (septiembre-diciembre, 2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior ICADE. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 72, 49-74.

Chiang Vega M., Núñez Partido A., y Huerta Rivera P. C. (2010). Efecto del clima organizacional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educación superior. *Horizontes Empresariales*, 19, 61-74.

Chiang Vega M. M. (2011). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. *Theoria: Ciencia, Arte y Humanidades*, 19(2), 21-36.

Emig Klein L. M., Lazo Gumucio F. J. (2002). Clima organizacional: estamento académico de la Universidad Austral de Chile (Tesina de licenciatura inédita), Universidad Austral de Chile, Valdivia, Chile.

Fernández Fernández, J. M., Puente Ferreras, A. (2009). La noción de campo en Kurt Lewin y Pierre Bourdieu: un análisis comparativo. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 33-53.

García Solarte M. (Julio-Diciembre, 2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración Universidad del Valle*, 42, 43-61.

Garza Puente, D. G. (2010). Análisis del clima organizacional. Caso de estudio de la Coordinación de Seguridad y Custodia del Centro de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas (Tesis de maestría inédita), Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas, México.

Gupta, A., Tesluk, P. y Taylor, S. (Diciembre, 2007). Innovation At and Across Multiple Levels of Analysis. *Organization Science*, 885 – 897, doi:10.1287/orsc.1070.0337



Hernández, R, Fernández, C; Baptista, P. (2008) Metodología de la Investigación, México: Mc Graw-Hill Interamericana

Hernández Vela, H, Garrido García, N.P. y Rico Pérez M.C. (2016). Construcción de un instrumento para la medición del clima organizacional de los docentes en Instituciones de Educación Superior. ACACIA Mérida, México.



Kuenzi, M., Schminke, M. (2009). Assembling fragments into a lens: a review, critique, and proposed research agenda for the organizational work climate literature. *Journal Management*. 35, 634.

Lawshe, C.H. (December, 1975) A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4) 563-575. En Cohen, R. & Swerdlik, M. (2001). Pruebas y evaluación psicológicas: Introducción a las pruebas y a la medición. México, D.F., México: Mc Graw Hill

Lewin, K. (1935). A Dynamic Theory of Personality. Nueva York: McGraw-Hill, en Munsinger, Harry (1978) Desarrollo del Niño, México: Nueva Editorial Interamericana.

Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates." *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299.

Litwin, George H. (1968). Clima y motivación: un estudio experimental en R. Taguiri y G. Litwin H. (dirs.) *Organizational climate: explorations of a concept*, (pp.169-190). Boston: Harvard University, Graduate School of Business Administration, Division of Research,.

Lone, J. A., Cato A. B., Ulleberg, P. y Hoff, T. (2013) Assessing a Norwegian Translation of the Organizational Climate Measure. *Psychological Reports: Human Resources & Marketing* 112,(2) 390-407. DOI 10.2466/01.08.PR0.112.2.390-407

Mujica de González M., Pérez de Maldonado I. (Mayo-Agosto, 2007). Gestión del Clima Organizacional: una acción deseable en la Universidad. *Laurus*, 13(24), 290-304.



Prisco Cortés X., Salaiza Lizárraga F. C. (Octubre de 2012). Relación entre el clima laboral y la motivación del personal en una secundaria pública. Memorias del XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, Ciudad de México, México.



Reichers, A. E. y Schneider, B. (1990). Clima y Cultura: Una evolución del constructo.

Salaiza Lizárraga Flor de la Cruz. (Mayo de 2008). Validez Factorial de la Encuesta de Clima Laboral de Ricardo Valenzuela. XII Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas, Tijuana, BC., México.

Toro F. (2003). Incidencia del Clima Organizacional sobre el Apoyo organizacional Percibido. Revista Interamericana de Psicología Organizacional. 22, (2), 77-83.

Valenzuela, R. (2005) Evaluación de Instituciones Educativas. México: Trillas

Ucros Brito M. (Mayo-Agosto, 2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. Omnia, 17(2), 91-102.

Velázquez Ramírez D. (2012). Clima Organizacional en la Universidad Del Valle. (Documento de Trabajo Diagnóstico), Universidad Del Valle, Cali, Colombia.Amgd



Weick, K. E. (2009). Las organizaciones educativas como sistemas flojamente acoplados Gestión y Estrategia, 36(2). Caldera, D. y Ortega M. (Traducción libre) de Weick, Karl E. (Marzo, 1976). Educational Organizations as Loosely Coupled Systems, Administrative Science Quarterly, 21(1), 1-19.

