



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”
Multidisciplinario
21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

Estudio de la percepción del clima organizacional en el personal docente de una Institución de Educación Superior

L.A. María Eugenia Zúñiga Tapia, MGA Alicia Casique Guerrero,
MPT Francisco Javier López Chanez

Resumen

La presente investigación se llevó a cabo de Agosto a Diciembre del 2014, y es resultado de un estudio descriptivo, comparativo, no experimental y transversal. El principal objetivo fue describir el clima organizacional de una Institución de Educación Superior Pública, con base en las percepciones del personal docente. Para la recopilación de la información se diseñó y validó una escala tipo Likert de 4 puntos integrada por 54 ítems, organizados en 10 factores, obteniéndose un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.8151.

La población estudiada fue de 69 docentes pertenecientes a los 10 departamentos académicos que integran la Institución educativa. Para el proceso de la información se recurrió al “SPSS”, versión 18 para Windows; basándose en el cálculo de técnicas de estadística descriptiva y pruebas de significancia.

Los resultados permitieron describir el clima organizacional de los docentes, identificar diferencias en las percepciones del personal por departamento académico, género y antigüedad; así como validar la escala, alcanzar los objetivos propuestos, realizar la prueba de hipótesis y confrontar los datos obtenidos con los referentes teóricos.

Palabras clave: Clima Organizacional, Institución de Educación Superior, Percepciones del Personal Docente.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

I. INTRODUCCIÓN

La dirección de todo tipo de organización adquiere la responsabilidad de adoptar los modelos de gestión de las más recientes propuestas teórico - metodológicas y la tecnología administrativa de vanguardia para ofertar y mantener un ambiente de trabajo que garantice a los empleados un clima organizacional caracterizado por la satisfacción de sus expectativas, armonía en sus relaciones laborales, calidad de vida, arraigo y crecimiento profesional, entre otros factores a considerar, a fin de potenciar los resultados de su gestión. Las Instituciones de Educación Superior pública no son la excepción y eso constituye precisamente uno de los principales retos del presente estudio; debido a que es lo suficientemente conocido en el ámbito universitario que dentro de las organizaciones cuya misión se especializa en la formación de los nuevos profesionistas, no obstante en ellas coexisten serias contradicciones, se desarrollan teorías y modelos de gestión, sistemas de calidad, certificaciones y mejora continua, mientras en sus estructuras de operación estos avances no se aplican. Hablamos en nuestros discursos sobre calidad de vida laboral y ambiente de trabajo y nos mantenemos indiferentes a los indicadores de insatisfacción, sugerencias para atender y mejorar procesos del personal y alumnos. Las decisiones y programas que se adoptan en ocasiones no responden a la problemática de nuestra realidad. Por ello se justifican los estudios de clima organizacional, actitudes, satisfacción y compromiso organizacional que se están volviendo más frecuentes por los beneficios que proporcionan, la pertinencia de las decisiones y acciones estratégicas que emprende la dirección. No olvidemos que en la gestión de la educación es una de las áreas en dónde la administración ha encontrado mayores dificultades para la aplicación de sus modelos y propuestas teóricas; de ahí la estructura organizacional y administrativa de las



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

Instituciones de Educación Superior [IES], se observa un rezago con relación a la académica.

II. METODOLOGÍA

1) *Planteamiento del problema*

La IES en la cual se realizó el estudio, ya rebasó los 56 años de estar realizando actividades académicas y se ha caracterizado por la armonía, el espíritu colaborativo y la calidez en las interrelaciones que mantiene su personal directivo, docente y administrativo.

Inicialmente la reducida plantilla que la integraba, permitía mantener comunicaciones cercanas entre el personal de la comunidad; pero a medida que se ofertaron nuevos programas de estudio y creció la población estudiantil y con ello, la planta docente, las relaciones se tornaron menos frecuentes y personales; por lo que fue necesario generar otros mecanismos de convivencia que favorecieran la comunicación, confianza, e integración del personal para con la institución, su misión y programas estratégicos.

Inicialmente se aplicaba una encuesta para estimar el clima organizacional institucional, que después de emplearse en varias ocasiones fue cuestionada en su estructura -los factores e ítems que la conformaban- y en la calidad de la información que proporcionaba; considerando lo anterior y el estatus actual de la IES, que cuenta con dos unidades de servicio, -el campus principal y el campus II- y con 10 departamentos académicos, lo que crea condiciones que hacen más difícil la convivencia e integración del personal; de ahí la importancia de disponer de un mecanismo que le permita diagnosticar el clima organizacional.

Ante esta situación, se decidió proponer un nuevo mecanismo para el diagnóstico del clima, diseñado exprofeso para la IES, que después de ser validada, sirviera de base para el desarrollo de programas de atención a las áreas de oportunidad



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

identificadas en cada una de sus aplicaciones, con el propósito de mantener un ambiente de trabajo que favorezca: el logro de las metas departamentales e institucionales, el buen desempeño de las funciones, el mantener en niveles óptimos de satisfacción y compromiso del personal y la calidad en la atención a nuestros principales clientes, los alumnos.

Preguntas de investigación

¿Describir cómo es el clima organizacional del personal docente que labora en la IES?

¿Existen o no diferencias en la percepción del clima organizacional entre el personal docente que labora en la IES asociadas al género, antigüedad y departamento, y si existen cuáles son y en qué consisten?

Objetivos

Validar la escala diseñada para estimar las percepciones del personal docente con relación al clima organizacional de la IES

Describir como es el clima organizacional de la IES, con base en las percepciones del personal docente.

Identificar si existen o no diferencias en las percepciones del clima organizacional entre el personal docente con base en su género, antigüedad y departamento.

2) Hipótesis

1. El personal docente percibe un clima organizacional favorable para la realización de sus actividades.
2. Existen diferencias en las percepciones del clima organizacional entre el personal docente que labora en la IES relacionadas con el género.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

3. Existen diferencias en las percepciones del clima organizacional entre el personal docente que labora en la IES relacionadas con la antigüedad.
4. Existen diferencias en las percepciones del clima organizacional entre el personal docente que labora en la IES relacionadas con el departamento académico al cual está adscrito.

Diseño

La investigación se desarrolló siguiendo la metodología de un estudio no experimental, descriptivo – comparativo y transversal.

3) Población estudiada

Ante la imposibilidad de estudiar a la totalidad de la población, se recurrió a un muestreo no probabilístico por conveniencia quedando la población estudiada integrada por 69 docentes.

Descripción la población estudiada: con base en el género ésta quedó integrada por: 40 fueron hombres y 29 mujeres; por antigüedad: el rango I (de menos de 5 años), 6 elementos; rango II (de 5 a 10 años), 11 elementos; rango III (de 10 a 20 años) 14 elementos; y rango IV (de más de 20 años) 38 elementos. Con relación a los departamentos se especifica entre paréntesis el número de elementos a continuación: **a.** (8); **b** (9); **c** (4); **d** (7); **e** (7); **f** (6); **g** (3); **h** (4); **i** (4); **j** (17).

Instrumento

Para la medición del clima organizacional se empleó una escala tipo Likert de 4 puntos, diseñada especialmente para los propósitos del presente estudio, que después del proceso de validación, quedó integrada por 54 ítems, organizados en 10 factores, reportando un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.8151 aceptable para este tipo de estudios.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

III. RESULTADOS

Los datos obtenidos del estudio realizado pertenecen a dos categorías diferentes, la primera corresponde a los resultados de validación de la escala y la segunda a las percepciones de los docentes con relación al clima organizacional de la IES, mismos que se presentan a continuación.

Resultados de las percepciones del personal docente de la IES

Considerando que la escala utilizada para estimar el clima organizacional en la IES fue diseñada exprofeso para la realización del presente estudio y por lo tanto no se dispone de parámetros de referencia, fue necesario establecer ciertos criterios para la interpretación uniforme de los resultados, para lo cual se graduó la escala basándose en el cálculo de cuartiles.

En la siguiente tabla se muestran los rangos de porcentajes obtenidos con su respectiva interpretación.

Tabla: Criterios adoptados para la interpretación de los resultados.

Rango	Porcentaje obtenido	Clima Organizacional
1	de menos a 72	Desfavorable
2	73 a 76	Tolerable
3	77 a 81	Favorable
4	más de 81	Muy Favorable

Elaboración propia

Los resultados obtenidos en cada uno de los diez factores por el personal docente de la IES en la escala Clima Organizacional se muestran a continuación en la tabla.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”
Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

Tabla: Porcentajes obtenidos por departamento del personal docente de la IES, en la escala de Clima laboral.

Factores de la escala												
Departamento	Comunicación	Reconocimiento	Calidad en el trabajo	Toma de decisiones	Condiciones de trabajo	Objetivos	Compromiso y satisfacción	Adaptación al cambio	Relaciones con el jefe	Unidad Directiva	Promedio	Clima
a	71¹	73	86	84	85	81	85	77	84	68¹	80	F
b	74	56¹	73	77	74	69¹	76	77	81	64¹	72¹	D
c	67¹	63¹	76	83	75	79	78	64¹	77	70¹	73	T
d	79	68¹	88	96	77	76	88	89	92	69¹	82	MF
e	69¹	71¹	83	75	77	85	83	74	80	70¹	77	F
f	81	68¹	78	49¹	71	85	83	81	93	76	76	T
g	93	85	95	100	96	97	93	88	99	89	93	MF
h	64¹	57¹	78	83	77	75	85	65¹	71¹	65¹	72¹	D
i	78	59¹	89	81	83	81	89	81	93	74	81	F
j	63¹	67¹	67¹	65¹	69¹	75	79	67¹	65¹	70¹	69¹	D
Promedio por factor	74	67¹	81	79	78	80	84	76	83	72¹	78	F

Elaboración Propia

Como puede apreciarse en la tabla, en el primer renglón identificados con números arábigos los factores de la escala, y en el último renglón el porcentaje promedio obtenido por cada factor. En la primera columna se presentan los departamentos académicos a los cuales pertenece el personal que formó parte de la muestra de estudio; en las siguientes los promedios obtenidos por los docentes y en las dos siguientes el porcentaje final promedio obtenido en la escala por departamento y en la última la interpretación.

Con el superíndice¹ y en negritas se señalan los factores en los cuales los departamentos obtuvieron porcentajes que indican un clima organizacional Desfavorable.



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

La interpretación se realizó con base en el cálculo de cuartiles, debido al tipo de distribución que presentaron los datos obtenidos. D desfavorable; T tolerable; F favorable y MF muy favorable.

Los docentes que laboran en el departamento **(d)** y **(g)** obtienen los porcentajes más altos en la escala, lo que refleja que en estos departamentos prevalece un clima organizacional Muy Favorable. Identificándose áreas de oportunidad para **(d)** en los factores: Reconocimiento y Unidad directiva.

Los departamentos **(a)**, **(e)**, **(i)**, advierten en su departamento un clima organizacional Favorable e identificándose áreas de oportunidad en los factores: Comunicación, Reconocimiento y Unidad Directiva.

IV. CONCLUSIONES

La realización del presente estudio dio respuesta a las preguntas de investigación y sus resultados permitieron alcanzar los objetivos propuestos, además de servir de base para la aceptación y rechazo de las hipótesis planteadas.

Con relación a la primera hipótesis planteada que sostenía que el personal docente percibe un clima organizacional favorable para la realización de sus actividades, la información recabada permite aceptarla solo para los departamentos académicos **(a)**, **(e)**, **(i)** y rechazarla para los departamentos que perciben el clima como tolerante **(c)** y **(f)**; así como para **(b)**, **(h)** y **(j)**, que lo advierten el clima como desfavorable.

La segunda hipótesis sostenía que existían diferencias en las percepciones del clima organizacional entre el personal docente que labora en la IES relacionadas con el género, los datos arrojados por el estudio sugieren rechazarla debido a que los resultados obtenidos y las pruebas de significancia estadística indican que el



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

género, no influye en las percepciones del clima laboral para los departamentos académicos estudiados.

Para la tercera hipótesis que indicaba que existen diferencias en las percepciones del clima organizacional entre el personal docente que labora en la IES relacionadas con la antigüedad, aunque se observaron diferencias en el rango de los 10 a 20 años de antigüedad, estas no son significativas, por lo tanto los resultados obtenidos del estudio indican que las percepciones del personal docente con relación al clima no se encuentran asociadas a esta variable y en consecuencia la evidencia hallada sugiere rechazarla.

Con relación a la cuarta hipótesis la cual sostenía que existían diferencias en las percepciones del clima organizacional entre el personal docente que labora en la IES relacionadas con el departamento académico al cual está adscrito, esta es aceptada debido a que se encontraron percepciones diferentes del clima organizacional ya que los resultados indican que mientras el personal docente de los departamentos **(g)** y **(d)** es Muy favorable, para: **(a),(e)** y **(h)** es favorable; para **(c)** y **(f)** es tolerante y finalmente para **(b), (i)** y **(j)** es desfavorable, lo cual coincide con lo expresado por autores como Morales, Urosa y Blanco (2003), que indican la existencia de distintos climas una misma organización, debido a que las condiciones físicas y organizacionales son también diferentes, en esta caso sin lugar a dudas el estilo de liderazgo, la cultura, perfil académico y profesional del personal, variables no consideradas explícitamente en este estudio, pueden estar influyendo en las percepciones del personal.

Los resultados encontrados fueron y presentados ante las autoridades correspondientes de la IES, con el propósito de que sean considerados en los programas de trabajo de los departamentos de Recursos Humanos, Calidad y Comunicación y Difusión, quienes deben poner especial atención en el



“CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN 2016”

Multidisciplinario

21 y 22 de abril de 2016, Cortazar, Guanajuato, México

Departamento de Ciencias Económico Administrativas y el personal que se encuentra dentro de un rango de antigüedad entre los 10 y 20 años, así como en las áreas de oportunidad señaladas para cada departamento.

El proceso de validación de la escala se continuará con los datos que se obtengan de las subsecuentes aplicaciones de la misma, con la finalidad de afinar más sus indicadores.

V REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chiang, V.M., Salazar, B. y Núñez, P. A. (2007), “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1”. Teoría, Universidad del Bío-Bío. Chillán, Chile. 61-76.

Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill, México.

Furnham, A. (2004) *Psicología Organizacional: El comportamiento del individuo en las Organizaciones*, Alfaomega, México.

Landy, F. y Conte, J. (2005) *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y organizacional*, Mc Graw Hill-Interamericana. México.

Méndez, A., (2008) *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. Limusa, México.

Morales, V., Urosa, S., y Blanco, B. (2003) *Construcción de escalas de actitudes tipo Likert: Una guía práctica*. Madrid

Pincheira, H. (2001) *Diagnóstico el clima organizacional consultorio Alejandro Murúa de Los Ángeles*. Tesis de Título Universidad de Bío-Bío.

Rebeco, A. (2001) *Informe de Satisfacción Usuario Interno*. Hospital Guillermo Grant Benavente Concepción. Informe institucional.

Rodríguez, M.D. (2005) *Diagnóstico Organizacional*, Alf