

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

PERCEPTION OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF COLLEGE PROFESSORS IN THE ACADEMIC DIVISION OF HEALTH SCIENCES UJAT, 2014

Adelfo García Jiménez*, Verónica Guadalupe Carrera Paz**, Elizabeth Aguilar Aristigue***, Gabriela Vicente Ramírez****

*Maestría en Ciencias en Salud Poblacional con Énfasis en Gerencia. Profesor-Investigador de la División Académica de Ciencias de la Salud.

**Maestría en Tecnología Educativa. Profesora-Investigadora de la División Académica de Ciencias de la Salud.

***Maestría en Ciencias de Enfermería. Profesora-Investigadora de la División Académica de Ciencias de la Salud.

**** Maestría en Ciencias de la Educación. Profesora del CETis No. 40.

Dirección para recibir correspondencia: adelfo.garcia@ujat.com

Fecha de recibido: 8 de junio de 2017

Fecha de aceptación: 4 de julio de 2017

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

RESUMEN

La investigación del clima en una organización permite conocer cuál es la percepción que tienen los miembros acerca de sus características y qué perciben las personas respecto al ambiente y entorno laboral en relación con la estructura y los procesos de la organización.

El clima es la pieza clave de la eficacia, calidad y mejora del centro escolar; por ello, es necesario conocerlo y describirlo para, si es el caso, intervenir para mejorarlo (Cid, 2004).

OBJETIVO: Identificar la percepción de clima organizacional de la División Académica de Ciencias de la Salud (DACs) de la UJAT.

MATERIAL Y MÉTODO: Se realizó una investigación de tipo cuantitativa, prospectiva y transversal, para el cual se seleccionaron 17 dimensiones de clima organizacional acorde a las características de la institución. Se diseñó y validó un instrumento con 51 afirmaciones con un Alpha de Cronbach de 80. La población fue de 330 académicos y una muestra estratificada por carrera de 114 académicos.

RESULTADOS: El clima organizacional de la DACs-UJAT es percibido por el personal académico como óptimo en un 74% y el 26% regular, en una diferenciación por género las mujeres tienen una percepción regular del clima organizacional las dimensiones con puntajes óptimos son: identidad, autonomía, trabajo en equipo, interés por el aprendizaje del estudiante, estructura/organización, comunicación, plan estratégico de desarrollo, interés por la investigación, seguridad y filosofía institucional.

CONCLUSIÓN: El óptimo clima organizacional que prevalece en la DACs se sustenta en 10 de los 17 indicadores estudiados.

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional. Educación superior. Personal académico.

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

ABSTRACT

The climate research in an organization allows knowing what is the perception that its members have about its characteristics and what people perceive regarding the ambient and work environment in relation to the structure and processes of the organization. The Working Climate is the key to the effectiveness, quality and improvement of the scholar center; therefore, it is important to know and describe it, and if necessary, to intervene in order to improve it (Cid, 2004).

OBJECTIVE: Identify the perception of organizational climate in the Academic Division of Health Sciences (DACs) UJAT.

MATERIAL AND METHOD: A quantitative, prospective and cross-sectional research was carried out, from which 17 organizational climate dimensions were chosen according to the characteristics of the institution. An instrument with 51 affirmations with a Cronbach's alpha of 80 was designed and validated. The population was made up of 330 academic staff members and a stratified sample by career of 114 academic staff members.

RESULTS: The organizational climate of the DACS-UJAT is perceived by the academic personnel as optimal in 74% and 26% regular. In a differentiation by gender, women have a regular perception of the organizational climate. The dimensions with optimal scores are: identity, autonomy, teamwork, interest in student's learning, structure/organization, communication, strategic development plan, interest in research, security and institutional philosophy.

CONCLUSION: The optimal organizational climate prevailing in the DACS is based on 10 of 17 studied indicators.

KEYWORDS: Organizational climate. Higher education. Academic personnel.

MARCO TEÓRICO

Clima organizacional

Toda organización contiene tres elementos básicos: personas, tareas y administración (Hampton, 1987). Cuando se coordinan las personas para lograr un objetivo, se crea una organización. Una organización es, según Hampton: “un mecanismo social que tiene el poder de lograr más que lo que podría lograr cualquier persona aislada”.

La tarea de la administración es asegurar la continuidad de la organización para que atienda las exigencias y necesidades de las sociedades en la que se desenvuelve. La administración de las organizaciones implica la administración del recurso humano, la administración de grupos; de aquí la importancia de considerar el comportamiento organizacional, específicamente el tema de clima organizacional; ya que este nos lleva a comprender por qué este elemento o característica de las organizaciones, según sea el comportamiento positivo o negativo, repercute en la implementación de proyectos tendientes a lograr la eficiencia y eficacia de las instituciones a través de la gestión directiva (Vargas, 2004).

El clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, que les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios en la organización para el mejoramiento continuo, ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones (Segredo, 2008).

Concepto

El concepto de clima organizacional se introdujo por primera vez en la psicología industrial por Gellerman en el año de 1960. Al hablar del ambiente educativo, el clima comprende el ambiente interno, el contexto, comportamiento y el enfoque estructural de la institución (Brunet, 1999).

Aun cuando no existe un consenso sobre las definiciones estas varían desde factores organizacionales puramente objetivos, como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo, esto ha llevado a que los investigadores se hayan circunscrito más al aspecto metodológico que a la búsqueda de consenso en su definición, en sus orígenes teóricos, y en el papel que juega el clima en el

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

desarrollo de la organización. En lo que sí se visualiza un consenso es en expresar que el clima organizacional tiene efectos sobre los resultados individuales debido a su impacto sobre el empleado de acuerdo a su percepción (García, 2009).

El clima organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo de las organizaciones, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización (García, 2009).

Al estudiar el clima organizacional se hace necesario identificar los diferentes elementos que constituyen el concepto de clima y el desarrollo de los diversos métodos de diagnóstico utilizados actualmente en las organizaciones, que permiten hacer un análisis y diagnóstico que evidencia la actitud hacia la organización por parte de los empleados al tiempo que contribuyen al desarrollo de cambios efectivos en las mismas.

Para medir el clima organizacional se han desarrollado en la literatura un gran número de instrumentos en los que se pueden mencionar los de autores como: Brown y Leing, (1996); Chiang, (2003) y Mellado (2004), entre otros.

Dentro del estudio del clima organizacional existen dos enfoques: el estructural y el subjetivo.

El estructural, describe el clima organizacional como: el conjunto de factores permanentes que definen y estructuran una organización y afectan el comportamiento de las personas que trabajan dentro de ella, haciéndola única y diferente. Dentro de las variables estructurales objetivas que más se tienen en cuenta para el estudio del clima son: el tamaño, la estructura organizacional (jerarquía), la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y direcciones de metas. Se considera que el enfoque estructural es más objetivo porque se basa en variables que son constantes dentro de la organización y definidas por la dirección de la misma.

El subjetivo, describe el clima organizacional en términos de la opinión que el empleado se forma de la organización. Dessler (1976) basado en Halpin y Crofts dice, por ejemplo, que un aspecto importante del clima es el *esprit*, término que indica la percepción que el empleado tiene de que sus necesidades sociales se están satisfaciendo y de que está gozando del sentimiento de la labor cumplida. Otra dimensión que describe es la consideración, término que refleja hasta qué punto el empleado juzga que el comportamiento de su superior es sustentador

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

o emocionalmente distante. Considera que otras dimensiones subjetivas del clima son la intimidad, el alejamiento y la obstaculización.

Clima organizacional en instituciones de educación superior

Vivimos en una época en la que el término «calidad» se aplica a todos los ámbitos de nuestra vida. Por lo que respecta a la educación, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo OCDE (1991) indica que la «calidad de la educación» figura entre las prioridades supremas de todos los países pertenecientes a la misma (Cid, 2004).

El clima es la pieza clave de la eficacia, calidad y mejora del centro escolar. Por ello, es necesario conocerlo y describirlo para, si es el caso, intervenir para mejorarlo (Cid, 2004).

Las organizaciones educativas son entendidas como el lugar en el que confluyen todos los elementos y los factores del sistema, y están ubicadas en contextos complejos y cambiantes con los que deben convivir y a los que deben dar respuestas. El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita, no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio (Martín, 2001).

Según García y Bedoya (1997) dentro de una organización existen tres estrategias para medir el clima organizacional; la primera es observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores; la segunda, es hacer entrevistas directas a los trabajadores; y la tercera y más utilizada, es realizar una encuesta a todos los trabajadores a través de uno de los cuestionarios.

Para Salcido, Aldape y Pedrozo, (2012) El clima organizacional es un tema de importancia en las instituciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. Un buen clima puede ayudar a aumentar el rendimiento de una institución, e influye positivamente en el comportamiento de los trabajadores, puesto que puede significar que se sientan identificados e integrados en la estructura de la organización.

Entre los componentes que Pérez y Mujica, (2008) proponen para medir el clima organizacional están: a) imagen gerencial, b) relaciones sociales, c) toma de decisiones, y d) tareas, agregando un conjunto de subcomponentes que proporcionarían información del clima

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

organizacional en la universidad. La definición que corresponde a cada uno de ellos, es como sigue:

1. **Imagen gerencial:** Definida como la percepción que tienen los trabajadores sobre el comportamiento de su jefe inmediato en la institución universitaria, medida mediante el estilo de gerencia, estilo de liderazgo y confianza en la gerencia. Estos subcomponentes fortalecerían el significado conferido a la imagen en la organización universitaria por cuanto se identificaron las cualidades personales del gerente y el estilo de liderazgo o comportamiento observado en la gerencia.
2. **Relaciones sociales:** Referida a las percepciones que tienen los trabajadores universitarios sobre la calidad del ambiente social en la organización universitaria, las cuales son determinadas a través de la comunicación, cooperación, respeto y relaciones interpersonales. Estos subcomponentes permiten consolidar el significado que se da al trabajo cooperativo y a las relaciones de equipo en la universidad.
3. **Toma de decisiones:** Citada como la percepción que tienen los integrantes sobre la actuación de su jefe inmediato en el proceso de la toma de decisiones para escoger la alternativa más ajustada y así lograr un eficiente manejo organizacional. Se valora mediante la delegación de la toma de decisiones, comunicación y conflictos de intereses. Estos subcomponentes fortalecen el significado que se concede a la accesibilidad y viabilización de los procesos gerenciales que son elementos coadyuvantes para un comportamiento organizacional favorable en la organización.
4. **Tarea:** Expresada como la percepción que tienen los miembros de la comunidad universitaria acerca de las condiciones en las cuales se realiza el proceso de trabajo, condiciones éstas que definen la calidad y las consecuencias del mismo.

Incluye la orientación en la producción académica, sobre carga de trabajo, condiciones ergonómicas, y responsabilidad. Estos subcomponentes evalúan la actividad ejecutada por el trabajador y las condiciones de trabajo; es decir, ambiente y recursos existentes para desarrollarla (Pérez y Mujica, 2008).

En lo que se refiere al ambiente educativo, el clima comprende el ambiente interno, el contexto, comportamiento y el enfoque estructural de la institución (Brunet, 1999); en García, Mercado, Sotelo y Valés, (2011) agregar tres variables:

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

- a. Variables del medio como son: el tamaño, la estructura de la organización y la administración de los recursos humanos.
- b. Variables personales, referidas a la aptitud, actitudes y motivaciones del sujeto.
- c. Variables resultantes, en las cuales se considera la satisfacción y la productividad, que están influenciadas por las variables del medio y las personales.

Definiciones de clima organizacional

- a. El concepto de clima organizacional se le ha relacionado con aspectos que caracterizan el ambiente que prevalece en una localidad en un periodo determinado (Brunet, 1979); en García, Mercado, Sotelo y Valés, (2011).
- b. Dessler (1979) plantea que no hay un consenso en cuánto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo. En función de esta falta de consenso, ubica la definición del término dependiendo del enfoque que le den los expertos del tema;
 - a) El primero de ellos es el enfoque estructuralista de Forehand y Gilmer los cuales definen el clima como:

“El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.”
 - b) El otro enfoque es subjetivo y fue propuesto por Halpiny Crofts:

“Está dado por la opinión que el empleado se forma de la propia organización”.

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

Dimensiones de clima organizacional

Existen diversas posturas para la medición del clima organizacional, a continuación se presentan las dimensiones que contribuyen a su desarrollo.

Tabla 1

Dimensiones propuestas para medir el clima organizacional

Holpin y Crofts (1963)	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Obstáculos • Cohesión–moral- intimidad del grupo • Apertura del espíritu • Consideración 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel afectivo–distante de la relación con dirección • Importancia de la producción • Confianza
John Sudarsky (1997) TECLA	<ul style="list-style-type: none"> • Conformidad • Responsabilidad • Normas de excelencia • Recompensa 	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad organizacional • Calor y apoyo • Seguridad y salario
Zapata y García-Solarte (2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Misión • Plan estratégico de desarrollo • Estructura organizacional • Comunicación participativa • Infraestructura • Cooperación • Liderazgo • Relaciones interpersonales • Inducción y capacitación • Reconocimiento • Motivación • Compensación • Grupos informales 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal y profesional • Higiene y salud ocupacional • Evaluación del desempeño • Autoevaluación • Socialización • Balance vida-trabajo • Ética • Normas • Procesos y procedimientos • Libre asociación • Solución de conflictos • Identidad • Trabajo en equipo • Información
Aldape Alamillo y Valles Chavez de la Riva	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio • Capacitación • Clima creativo • Clima de seguridad • Clima participativo • Relaciones interpersonales • Relaciones laborales y sindicales 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Conciencia de productividad • Equipos de trabajo • Facultadamiento • Mejora continua • Motivación • Solución de problemas • Objetivos y estándares
Méndez C (IMCOC) (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Cooperación • Liderazgo • Toma de decisiones • Relaciones interpersonales • Información 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Control • Comportamiento • Calidad • Actitudes y creencias • Satisfacción

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

Hernández Londoño (1995)	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad organizacional • Estructura organizacional • Instalaciones, • Relación simbiótica • Liderazgo • Desarrollo personal • Elementos de trabajo • Buen servicio • Solución de conflictos • Estabilidad laboral • Valoración • Evaluación del Desempeño • Retroalimentación 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Comportamiento sistémico • Consenso • Trabajo gratificante • Relaciones interpersonales • Expresión informal positiva • Salario • Agilidad • Selección de personal • Inducción • Imagen de la organización
Macedo (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo <ul style="list-style-type: none"> a) Dirección b) Trabajo en equipo c) Estímulo a la excelencia d) Solución de conflictos e) Reciprocidad f) Aplicación del trabajo g) Cuidado del patrimonio institucional h) Retribución i) Equidad 	<ul style="list-style-type: none"> j) Motivación <ul style="list-style-type: none"> • Realización personal • Reconocimiento • Responsabilidad • Adecuación de las condiciones de trabajo • Participación • Compromiso por la productividad • Compatibilidad de intereses • Intercambio de comunicación • Involucramiento en el cambio

Fuente: Elaboración propia.

Planteamiento del problema

Las instituciones, sin importar el tipo, se encuentran formadas por personas y las relaciones interpersonales se dan con el fin de desempeñar acciones que ayuden al logro de las metas. Tratar de entender el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de una institución, permite mejorar la eficacia de esta y el alcance de sus objetivos, este comportamiento se da debido a la cultura organizacional que en ellas prevalece. Reflejo de ello es el clima organizacional, que permite conocer las percepciones que el trabajador tiene de las características de la organización y que influye en las actitudes y comportamiento de los empleados, resulta necesario e interesante elaborar un diagnóstico de clima organizacional (Macedo, 2012).

El clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, que les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios en la organización para el mejoramiento continuo ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones (Segredo, 2008).

El estudio del comportamiento organizativo se dedica a observar cómo funcionan las organizaciones y la relación de los empleados por medio de sus conductas, percepciones e intenciones, individualmente o en grupo. Su conocimiento permite a las organizaciones poseer herramientas y elementos que faciliten su relación con los individuos, los grupos y las estructuras formales; asimismo, sirve de base para tomar decisiones sobre hechos concretos y la realización de análisis en lugar de meras especulaciones, para entender las actitudes de los empleados, las causas de su motivación y cómo afecta la personalidad de los individuos a sus relaciones con la organización (Valverde, 2001).

La actividad en las organizaciones contribuye en gran medida a desarrollo de las mismas, con el firme propósito de alcanzar altos niveles de eficiencia y de responsabilidad social que conlleve a lograr la excelencia y altos niveles de competitividad, es por ello que existe la necesidad de identificar las condiciones en que los profesionales se desarrollan dentro de las organizaciones, que le permita al capital humano desempeñarse de manera eficiente y satisfactoria (García, Patlan, 2009).

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

Las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen hoy en día la necesidad de aportar mayor información sobre sus procesos y no solo en el ámbito académico, lo que a su vez pueda favorecer una mejor gestión y dé como resultado mejoras en los indicadores de calidad de la institución (Chiang, Nuñez, Huerta, 2007). En la gestión de las instituciones de educación superior, el clima organizacional es un parámetro importante para el análisis de la calidad del servicio a sus clientes: alumnos, empresas e instituciones gubernamentales.

Pérez y Mujica (2008), consideran de especial relevancia la medición del clima organizacional en las universidades: primero, debido a que representan un contexto poco explorado en el campo de la investigación organizacional; y segundo, porque en dichas instituciones aún predomina el modelo de una organización piramidal cuya relación de mando es vertical, la cual genera una serie de problemas que afectan el ambiente de trabajo y por efecto, el rendimiento, la satisfacción y la productividad de los trabajadores.

En una cultura de calidad educativa, el capital humano es el principal recurso que tienen las instituciones educativas para promover, desarrollar e implantar estrategias de mejora e innovación. Una manera de lograr un clima laboral adecuado según Salaiza y Vela, (2007) es en primer lugar realizando una evaluación de la institución para identificar fortalezas y debilidades que afectan la productividad del factor humano y la efectividad y eficiencia de la institución.

Cuando se estudia el concepto de clima organizacional se evidencia que no existe una unificación teórica sobre su conceptualización (García, 2009).

Para efectos de esta investigación se considerará el clima organizacional como el conjunto de propiedades medibles dentro del ambiente de trabajo, percibido directamente o indirectamente por la gente que vive y trabaja en ese ambiente y que se supone influye en sus motivaciones y comportamientos laborales (Litwin y Stringer, 1968) (Brito y Jiménez 2009).

Con respecto a investigaciones realizadas En un estudio realizado por Sandoval, Magaña y Surdez (2014) en profesores investigadores de una IES señala, que el 24% de la población percibe un clima altamente favorable, el 24% percibe un clima favorable, el 25% perciben un clima moderadamente favorable y un 27% lo percibe como no favorable.

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

García, Mercado, Sotelo y Valés (2011) estudiaron profesores universitarios de tiempo completo donde obtuvieron que la percepción de los profesores muy buena en general e identificaron que los profesores están dispuestos a mejorar a nivel personal para la generación de un clima de mayor respeto y cordialidad entre compañeros.

Caligiore y Díaz (2003) encontraron en una IES una percepción de clima organizacional de 2.96 en una escala de 1 a 5 ubicando en términos generales a la IES como una institución mecánica e ineficiente.

Chiang (2007) demostró asociación significativa entre clima organizacional, satisfacción laboral y productividad, elemento de suma importancia para la gestión de las organizaciones educativas, estableciendo como punto de partida ante la necesidad de elevar y asegurar la calidad de los programas educativos la evaluación del clima organizacional.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la percepción del clima organizacional que prevalece en el personal académico de la División Académica de Ciencias de la Salud – UJAT?

Objetivo de investigación

General

Diagnosticar la percepción del clima organizacional que prevalece en el personal académico de la División Académica de Ciencias de la Salud – UJAT.

Específico

Identificar la percepción de clima organizacional que prevalece en el personal académico según sexo de la División Académica de Ciencias de la Salud – UJAT.

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

MATERIAL Y MÉTODO

Diseño de investigación

Partiendo de la definición de Hernández (2014), el diseño concebido como el plan o la estrategia desarrollada para obtener la información y responder a la pregunta de investigación, esta investigación es cuantitativa, no experimental, descriptiva, transversal y prospectiva.

Población y muestra

La población seleccionada fueron los 330 académicos de tiempo completo pertenecientes a las coordinaciones de licenciatura de la DACS.

Tabla 2

Definición de variables

Nombre de la variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional
Sexo	Nominal	Características físicas que diferencia el género humano entre una persona y otra.	*Masculino *Femenino
Edad	Discreta	Tiempo que una persona ha vivido desde su nacimiento.	En años
Coordinación	Nominal	Departamento en el que el docente desempeña sus funciones.	Nutrición Enfermería Medicina Psicología Cirujano dentista
Nivel de estudios	Nominal	Máximo grado de estudios.	Licenciatura Especialidad Maestría Doctorado
Tipo de contratación	Nominal	Forma en que está contratado en la institución de educación superior.	Base Eventual
Antigüedad	Continua	Tiempo transcurrido desde la contratación.	
Clima organizacional	Nominal	Percepción del ambiente que prevalece en la institución.	Óptimo Regular Pésimo
Dimensiones del clima organizacional			

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

Filosofía institucional	ordinal	Se refiere a la percepción que el trabajador tiene con respecto la postura y compromiso que tiene la institución con relación a la educación superior incluye los principios, valores, misión, visión como marco de referencia de la razón de ser de la institución.	Escala Likert 5-1
Identidad	ordinal	Es el sentimiento de pertenencia a la organización el cual es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.	Escala Likert 5-1
Relaciones sindicales	ordinal	Se refiere a la percepción de relación que el trabajador tiene sobre su organización sindical y sus representantes.	Escala Likert 5-1
Reconocimiento	ordinal	Es la percepción que el trabajador tiene de que se reconoce su esfuerzo realizado en la ejecución de las tareas asignadas.	Escala Likert 5-1
Remuneración	ordinal	Representa la sensación de una justa retribución por la realización de su trabajo.	Escala Likert 5-1
Autonomía–libertad de cátedra	ordinal	Es el grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones para la realizar su trabajo.	Escala Likert 5-1
Confort	ordinal	El espacio físico de trabajo, así como con los hábitos de la organización, limpieza y confort que se puedan tener, por lo que es importante que los lugares de trabajo sean accesibles, iluminados, ventilados, entre otras muchas características que lo hagan un lugar digno para el desempeño de las diferentes funciones de los empleados.	Escala Likert 5-1
Trabajo en equipo	ordinal	Sentido de búsqueda y logro de objetivos comunes entre los miembros del equipo.	Escala Likert 5-1
Interés por el aprendizaje del estudiante	ordinal	Se refiere a la atención que el trabajador docente tiene sobre los aprendizajes logrados por los estudiantes.	Escala Likert 5-1
Estructura–organización	ordinal	Vinculada con Reglamentos, deberes y normas, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones. Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que se presentan en el desarrollo de su trabajo, que la organización establece, según son percibidas por sus miembros.	Escala Likert 5-1
Comunicación	ordinal	Es la fluidez y difusión de información que apoya la actividad laboral y toma de decisiones.	Escala Likert 5-1

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

Contexto físico	ordinal	Son las condiciones de infraestructura y ambientales en que se desarrolla la actividad laboral.	Escala Likert 5-1
Plan estratégico de desarrollo	ordinal	Concordancia de las actividades laborales con las líneas de desarrollo establecidas en PDI 20012-2016.	Escala Likert 5-1
Capacitación y desarrollo	ordinal	Es la percepción que el trabajador tiene sobre sus posibilidades reales y permanentes de continuar su formación personal y profesional como un proceso continuo de enseñanza aprendizaje, mediante el cual se desarrollan las habilidades y destrezas para el buen desempeño de su actividad laboral.	Escala Likert 5-1
Interés por la investigación y el estudio	ordinal	Se refiere a la importancia que el trabajador docente da a las actividades de investigación vinculadas a su práctica profesional.	Escala Likert 5-1
Dirección	ordinal	Es la percepción que tiene el trabajador sobre el sentido de orientación que da el jefe a las actividades de una unidad de trabajo, estableciendo objetivos y metas que se deben alcanzar y los niveles para lograrlo.	Escala Likert 5-1
Estabilidad laboral	ordinal	Es la sensación que un trabajador tiene de conservar su puesto de trabajo. Representa la tranquilidad necesaria para desarrollar una buena labor, sin la angustia que produce la posibilidad de un despido repentino.	Escala Likert 5-1

Instrumento de medición

A partir del instrumento de García Solarte (2008), y el Plan de Desarrollo 2012-2016 (UJAT, 2012) se diseñó un instrumento de 51 ítems relacionados con las 17 dimensiones: Filosofía institucional, identidad, relaciones sindicales, reconocimiento, remuneración, autonomía, libertad de cátedra, confort, trabajo en equipo, interés por el aprendizaje del estudiante, estructura–organización, comunicación, contexto físico–infraestructura física, plan estratégico de desarrollo, capacitación y desarrollo, interés por la investigación y el estudio, dirección, seguridad. El instrumento fue validado con un Alpha de Cronbach de .80

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

RESULTADOS

Datos sociodemográficos

La muestra incluyó un total de 141 profesores de la DACS–UJAT, de la población estudiada el 50.6% son del sexo masculino, con respecto a su escolaridad el 74% tienen grado de maestría, la edad promedio fue de 50.48 ± 10.79 años con un valor mínimo de 32 y máximo de 77, la antigüedad promedio fue de 18.77 ± 11.12 años, el tipo de contratación 86% de los profesores es de base y el 14% eventuales.

Tabla 3

Personal académico según datos sociodemográficos

Sexo	<i>f</i>	%
Masculino	72	51
Femenino	69	49
Total	141	100
Escolaridad		
Licenciatura	8	6
Especialidad	23	16
Maestría	104	74
Doctorado	6	4
Total	141	100
Tipo de contratación		
Base	121	86
Eventual	20	14
Total	141	100

Fuente: Instrumento de medición de clima organizacional DACS, 2014.

El clima organizacional percibido por el personal académico de la DACS es en su mayoría un clima organizacional óptimo 74%, el 26% de regular y el 0% de pésimo. Cifras muy significativas para un buen desarrollo de los programas educativos de la DACS (ver tabla 3).

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

Tabla 4

Personal académico según percepción del clima organizacional en la DACS, 2014

Percepción de clima organizacional	<i>f</i>	%
Óptimo	104	74%
Regular	37	26%
Pésimo	0	0%
Total	141	100%

Fuente: Instrumento de medición de clima organizacional DACS, 2014.

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

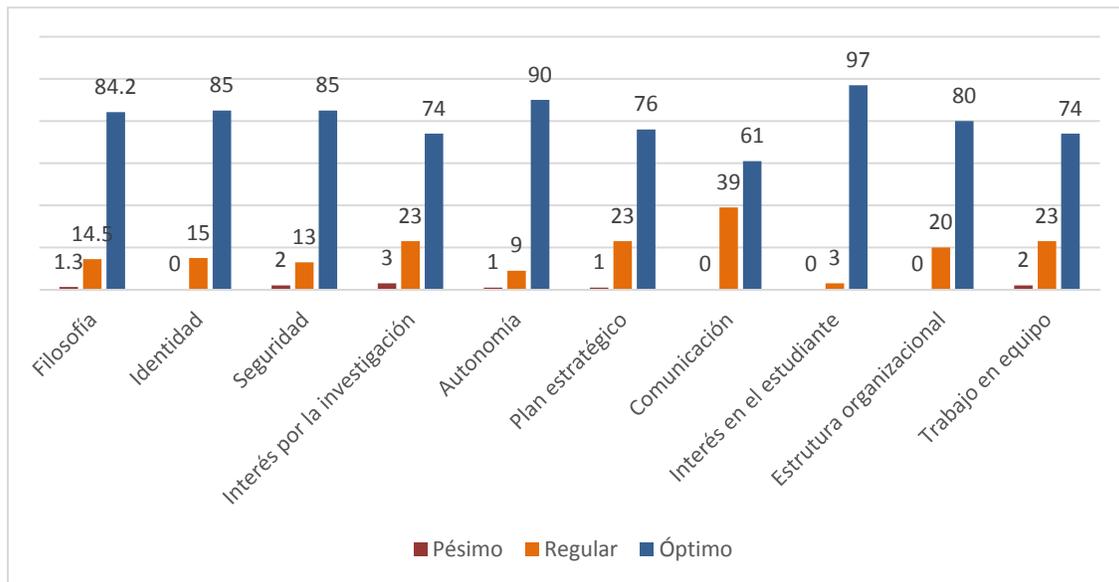


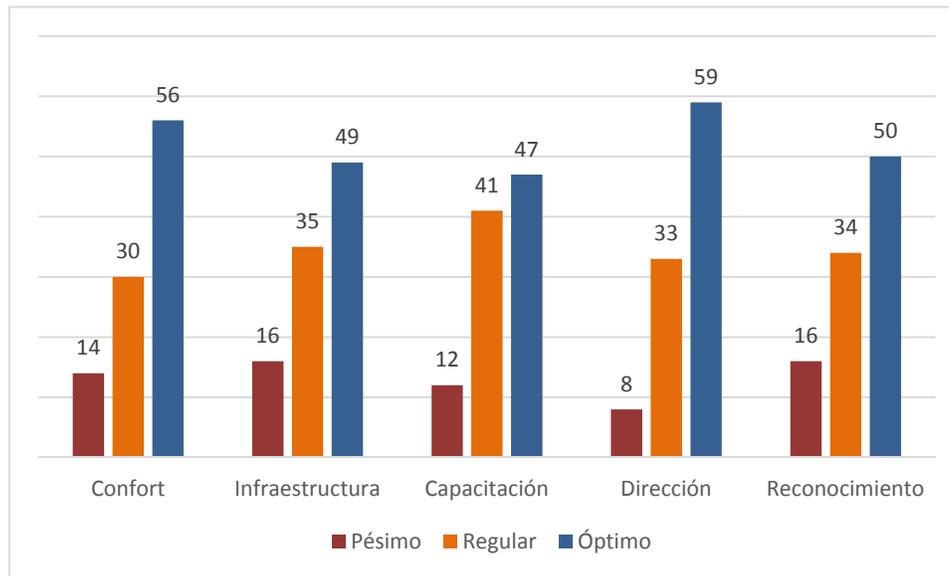
Figura 1. Profesores según dimensiones de clima organizacional mejor puntuadas.

Fuente: instrumento de medición de clima organizacional DACS, 2014.

Al realizar el análisis agrupando las dimensiones según sus puntajes, se obtuvieron aquellas con mejores puntajes (ver figura 1), entre las que se aprecia a la dimensión filosofía institucional con un 84.2%, identidad con un 85%, seguridad 85%, interés por la investigación 74%, autonomía con 90%, plan estratégico 76%, comunicación con 61%, interés en el estudiante 97%, estructura organizacional 80% y trabajo en equipo 74%.

Las dimensiones con puntajes regulares se muestran en la figura 2, entre ellas confort, infraestructura, capacitación, dirección y reconocimiento.

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014



Las dimensiones con los puntajes más bajos del clima organizacional se muestran en la figura 3, las cuales son: salario y relaciones sindicales.

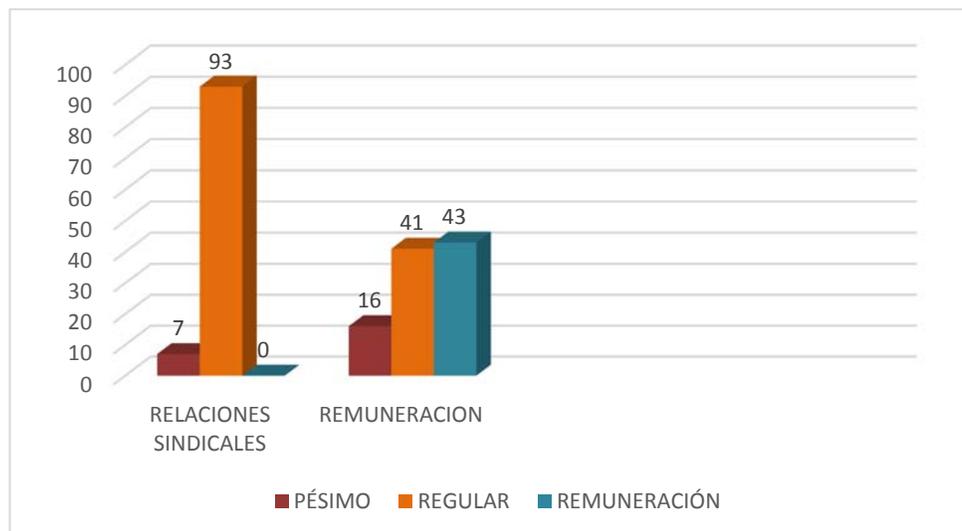


Figura 3. Profesores según dimensiones de clima organizacional con puntuación baja.

Fuente: instrumento de medición de clima organizacional DACS, 2014.

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

Con respecto a la percepción del clima laboral según el sexo del personal académico se encontró que el sexo masculino tiene una mejor percepción de clima organizacional con una media de 4.4 en una escala de 1–5, mientras que en el personal del sexo femenino la percepción es de 3.69 en una escala de 1–5 (ver figura 4).

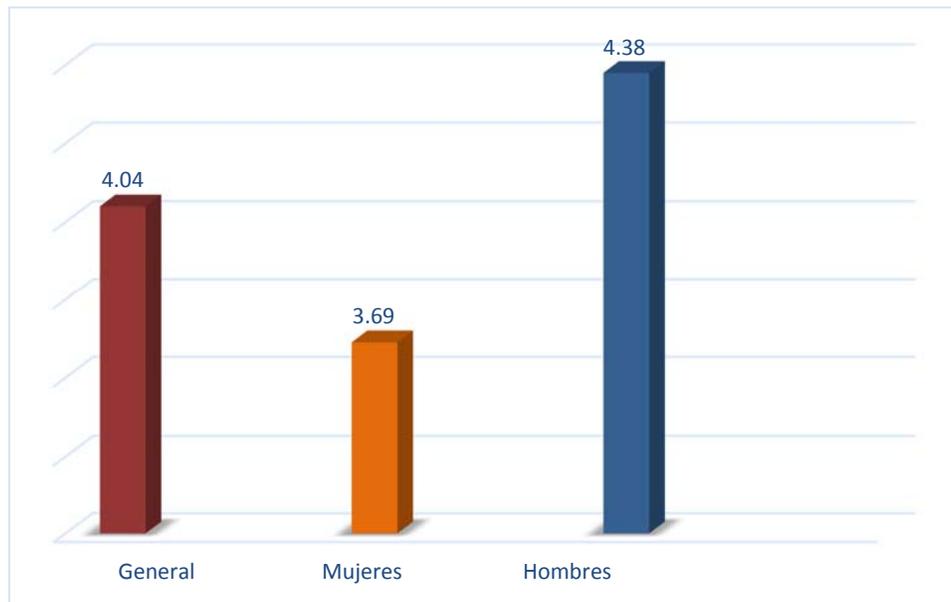


Figura 4. Personal Académico según media de percepción de Clima Organizacional.

Fuente: instrumento de medición de clima organizacional DACS, 2014.

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Brito y Jiménez. (2009). Evaluación del Clima Organizacional Universitario. Caso: Facultad de Ingeniería – Universidad de Carabobo.
- Brunet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y Consecuencias. México: Trillas.
- Caligiore, I. y Díaz, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista venezolana de Gerencia* 8(24), 644-658. Recuperado <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408>
- Chiang, M. Núñez, A. y Huerta, P. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, No. 72, Septiembre-Diciembre, ISSN: 02 12-7377.
- Cid, A. (2004). El clima Escolar como factor de calidad en los centros de educación secundaria de la provincia de Ourense. Su estudio desde la perspectiva de la salud. *Investigación educativa*, 126, 113-144.
- Dessler, G. (1976). Organización y Administración. México: Prentice-Hall.
- Dessler, G. (1979). *Organización y Administración, Enfoque Situacional*. México: Prentice-Hall.
- García, C., Mercado, S., Sotelo, M., Valés, J. et al (2011). Evaluación del clima organizacional en profesores universitarios de ciencias económico administrativas.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Cuadernos de administración.
- García, R. y Patlán, J. (2009) Diferencias y semejanzas de los instrumentos de medición de clima organizacional.

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

Goncalves, A. P. (2001). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad.

Hernández, V. y Rojas, M. (2011). Propuesta de creación de un instrumento de medición de clima organizacional para una industria farmacéutica. Recuperado http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.pdf.

Litwin, G. H. y Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.

Macedo, V. (2012). Diagnóstico de clima organizacional en el centro universitario de los Valles. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8, 88-95.

Martin, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*, Vol. 27, 103-117.

Méndez, A. C. (2006). Clima organizacional en Colombia, Bogotá. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención Centro Editorial Universidad del Rosario.

Mujica, de G. M. y Pérez, de M. I. (2008). Gestión del Clima Organizacional Universitario: Una Acción Deseable en la Universidad. *Rev. Laurus*, 13(24), 290-301.

Salaiza, L. y Vela, N. (2007). Validación de un instrumento para medir el clima laboral en instituciones educativas. Trabajo presentado en el II Congreso Internacional de Innovación Educativa, innovación: valor agregado al conocimiento. Noviembre. México.

Salcido M, Aldape, A., Pedrozo, J. y Salcido, M. (2012) Influencia del clima organizacional en el índice de deserción escolar en una institución educativa a nivel superior. *Academia Journals* 4(1). Recuperado de <http://juarez.academiajournals.com/downloads/Juarez06-860-963.pdf>

Sandoval. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas* 10(27), 83-87.

PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE LA DACS-UJAT, 2014

Segredo, A. (abril-junio, 2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*. 39(2). Ciudad de La Habana.

Segredo, P. A. M y Pérez, P. L. (2007). El clima organizacional en el desarrollo de los Sistemas Organizativos. INFODIR. Recuperado http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/clima_organizacional_en_el_desarrollo_de_sistemas_organizativos.doc

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT). (2012). Plan de Desarrollo Institucional 2012-2016. Colección Justo Sierra.

Valverde, S. (2001). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Vargas, M. (2004). Clima organizacional, motivación para el trabajo y calidad del servicio en los centros zonales del I.C.B.F., regional Santa Fe de Bogotá. Manuscrito no publicado. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.