



ECUADOR – JUNIO 2016 - ISSN: 1696-8352

## ANÁLISIS EMPÍRICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, ECUADOR

**Lorena González Nájera**<sup>1</sup>,

Profesora Titular Universidad Estatal de Bolívar  
maloreng@yahoo.es

**Rocío Núñez Aguiar**<sup>2</sup>,

Profesora Titular Universidad Estatal de Bolívar  
fnunezaguiar@yahoo.es

**Ángel Baños Baños**<sup>3</sup>

Profesor Titular Universidad Estatal de Bolívar  
angelbanos1970@hotmail

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Lorena González Nájera, Rocío Núñez Aguiar y Ángel Baños Baños (2016): "Análisis empírico del clima organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática de la Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador, (junio 2016). En línea: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2016/clima-organizacional.html>

### RESUMEN

Dentro de los aspectos del comportamiento organizacional merece una atención especial el clima organizacional, categoría que ha ganado espacio en los últimos años en estudios realizados en las Instituciones de Educación Superior. Los mismos han permitido identificar, categorizar y analizar las percepciones que los integrantes de estas organizaciones tienen de la organización como de la acción gerencial. El objetivo del trabajo consiste en valorar el clima organizacional de la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática de la Universidad Estatal de Bolívar, Guaranda, Ecuador, a través de la percepción que tienen los docentes universitarios. El estudio comprendió la valoración de los factores de Imagen Gerencial, Relaciones Sociales, Toma de Decisiones y Tarea. Estos factores se operacionalizan en 14 indicadores. La población estuvo conformada por 107 profesores, utilizando el muestreo probabilístico estratificado. El instrumento aplicado permitió determinar el nivel general de clima organizacional. Los resultados del coeficiente de concordancia de Kendall ( $W=0.890$ ). En cuanto a

<sup>1</sup> Ingeniera en Contabilidad y Auditoría. Magister en Gerencia Educativa. Diplomado Superior en gestión y planificación educativa. Diplomado superior en habilidades de gestión administrativa.

<sup>2</sup> Licenciada en Secretariado Ejecutivo, Diplomado Superior en Gestión y Planificación Educativa, Diplomado Superior en Gerencia con Programación Neuro Lingüística, Magister en Gerencia Educativa, Diplomado Superior en Proyectos de Investigación Social. Representante Docente, Comisión Académica de la Facultad de Ciencias Administrativas.

<sup>3</sup> Licenciado en Física y Matemática. Magister en Gerencia de la Educación. Especialista en docencia universitaria. Diplomado Superior en inteligencia emocional y desarrollo del pensamiento.

los indicadores el CO3, referidos a la “confianza en la gerencia”, del factor “imagen gerencial” y el indicador “cooperación” del factor “relaciones sociales” son los que presentan los resultados más bajos, 61 y 103 respectivamente. Los resultados más favorables se encuentran en el indicador “orientación en la producción” y “carga de trabajo”, ambos del factor “tarea”, con una valoración de 190 y 158 respectivamente.

**PALABRAS CLAVE:** Clima organizacional, Factores del clima organizacional, Percepción de los docentes.

## **EMPIRICAL ANALYSIS OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AT THE FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCES, BUSSINES MANAGEMENT AND COMPUTER SCIENCE AT THE STATE UNIVERSITY OF BOLÍVAR PROVINCE, ECUADOR**

### **ABSTRACT**

Among the aspects of organizational behavior, the organizational climate deserves special attention. This category has been targeted with special studies in recent years in the Institutions of Higher Education. These studies have allowed to identify, categorize and analyze the perceptions that members of these organizations have about the organizational and managerial action. The objective of this study is to evaluate the organizational climate of the Faculty of Business Administration, Management and Informatics at Universidad of Bolivar, Guaranda, Ecuador, through the perception of the university professors. The study included the assessment of factors such as: Image Management, Social Relations, Decision Making and Task. These factors are operationalized in 14 indicators. The population consisted of 107 teachers, using the stratified probability sampling. The instrument applied permitted us determine the overall level of organizational climate. The results of Kendall concordance coefficient ( $W = 0.890$ ). Concerning the indicator CO3, based on the "trust management" factor "managerial image" and "cooperation" factor "social relations" indicator, are those with the lowest, 61 and 103 results, respectively. The most favorable results are in the "production orientation" and "workload" indicator, both of the factor "task" with a rating of 190 and 158 respectively.

**KEYWORDS:** Organizational climate, Organizational climate factores, Teacher's perception.

### **1. INTRODUCCIÓN**

El clima organizacional es un fenómeno perceptual, experiencial, multidimensional que es ampliamente compartido por los miembros de una unidad o de una organización determinada. Su función principal es la de unificar y dar forma a los comportamientos individuales hacia los modos de comportamiento dictados por las exigencias organizativas, destacan ocho dimensiones en las que según su perspectiva se debe estudiar: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, equidad, innovación y reconocimiento (Koyas y DeCottis, 1991).

La necesidad de conocer el funcionamiento de las organizaciones y especialmente en las instituciones de educación superior, lleva implícita la descripción del ambiente donde se desarrolla la actividad de los individuos, de acuerdo a su autonomía, que propicia relaciones de interacción entre sus estamentos (Autoridades, Docentes, Estudiantes y Empleados y Trabajadores).

Este clima es uno de los factores que influyen activamente en el rendimiento en el trabajo, además de incidir en la propia calidad tanto de los productos elaborados, como de los servicios prestados (Fuentes, 2004).

El clima es una variable interviniente esencial entre la persona y el ambiente, dicha relación interviniente evolucionó a una realidad subjetiva. De ahí que las realidades de la organización solo son entendidas mediante la percepción de sus miembros, permitiendo de esta forma al clima ser visto como un filtro a través del cual deben pasar los fenómenos objetivos. El término clima organizacional emergió en la década de 1960. A través de la historia de los estudios del clima, varios autores han definido al clima en función de una percepción.

## **2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

Los primeros antecedentes sobre el estudio del clima se remontan a Lewin (1936), quien utilizó el término “espacio de vida” como un medio para explicar las reacciones motivacionales y afectivas de los individuos al cambio (Hernández, 2008).

La discusión acerca del clima organizacional ha venido ganado fuerza en la literatura durante las últimas décadas, dejando de ser un asunto periférico en las organizaciones para convertirse en un aspecto relevante a investigar (Cardona y Zambrano 2014, p. 185). Se reconoce por estos autores, que Lewin, Lippit y White (1939) fueron los pioneros en aproximarse al concepto de clima organizacional, mediante el análisis de la atmósfera social y el planteo de seis dimensiones para su estudio: conformidad, responsabilidad, normas de excelencia, recompensas, claridad organizacional, y calor y apoyo (Sudarsky, 1979).

Ramos, 2012, sostiene que la fundamentación teórica básica sobre el clima organizacional se desarrolla a partir de los estudios de Lewin (1951), para quien el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización.

Los orígenes del término clima organizacional, según Cardona y Zambrano (2014a) son difusos al confundirse con conceptos como cultura, motivación, satisfacción y calidad de vida. Por su parte Rogers y Rogers (1990), citando a Emery y Trist (1965) y a Duncan (1972) explican que en los primeros estudios organizacionales, los ambientes eran concebidos en forma muy amplia, como las condiciones generales sociales y políticas en las cuales operaba un sistema (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001). Posteriormente, esta concepción se

perfiló más para que pudiera ser medida, y fuera útil para explicar el comportamiento organizacional. Así pues, se limitó la definición del ambiente para que comprendiera a los individuos, a los grupos y a otras organizaciones con las cuales una organización potencialmente interactúa para tomar decisiones (Davis, 1991).

Otra consideración importante que cabe resaltar es la propuesta por (Fernández y Sánchez 1996) en Edel, García y Guzmán (2007) quienes consideran que los orígenes de la preocupación por el clima organizacional se sitúan en los principios de la Psicología Cognitiva, en el sentido de cómo los empleados entienden la organización en la que se organizan, y como éstos toman la información sensorial entrante y la transforman, sintetizan, elaboran, almacenan, recuperan y hacen uso de ella; y finalmente como la cognición lleva a la conducta (Ramos, 2012).

Se reconoce que la proliferación de teorías y estudios de medición e intervención a nivel internacional, los que se han fusionado en varias perspectivas agrupadas a su vez en escuelas: la estructural, la perceptual, la interactiva y la cultural (Moran y Volkwein, 1992; Cardona y Zambrano y 2014, p. 186). Para dos grandes escuelas de pensamiento que son subyacentes a las investigaciones efectuadas y que jamás se definen claramente: Escuela de la Gestalt y Escuela Funcionalista (Ramos, 2012, p.10-11).

Considerando la diversidad de estudios y autores que han abordado el tema (Cardona y Zambrano ,2014; Lewin, Lippit y White ,1939; Sudarsky ,1979; Rogers y Rogers, 1990; Emery y Trist ,1965; Duncan, 1972; Gibson, Ivancevich y Donnelly, 2001; Davis, 1991; Moran y Volkwein, 1992) se plantea que el clima de una organización constituye la personalidad de esta, en tanto que las características personales de un individuo configuran sus características propias de la personalidad; en consecuencia el clima de una organización se constituye a partir de una adecuación de características propias de esta (Cardona y Zambrano, 2014b). Por su parte, Moos (1973) mantiene la idea de que el clima organizacional constituye un aspecto del ambiente o el entorno que está conformado por factores psicosociales del grupo de trabajo. Hellriegel y Slocum (1974), proponen que cuando el clima es analizado y medido a nivel individual tiene que ver exclusivamente con el clima psicológico, y cuando es abordado desde la organización hace referencia al clima organizacional.

Schneider y Hall (1972), citados por Santana y Araujo (2007) proponen que el clima organizacional se define como un conjunto de percepciones que una organización tiene de sus políticas, prácticas y procedimientos que son compartidos por sus miembros en torno al ambiente laboral. Se trata de un concepto multidimensional e indeterminado, a diferencia de otros que están referidos a procesos específicos que tienen lugar en la organización, tales como el poder, el liderazgo, el conflicto o las comunicaciones.

Para Álvarez (1992), el clima organizacional hace referencia a características como los valores, las normas, las actitudes y los sentimientos percibidos por las personas sobre la institución de la cual forman parte. De esta forma, Cardona y Zambrano (2014c), reconocen que el autor plantea que el clima organizacional

es el resultado de la interacción entre factores personales e individuales, las condiciones externas que proveen las instituciones u organizaciones y las expectativas generadas por dicha interacción.

Tagiuri y Litwin (1968) sostienen, a cerca del clima organizacional, que es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que:

- a) experimentan sus miembros,
- b) influye en su comportamiento y
- c) se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de la organización.

Según Scheneider (1990), citado por Rojas (2013) el clima organizacional es la percepción de los miembros de una organización, generada por la interacción de los mismos, sobre las prácticas, procedimientos y participación, formales o informales, que son esperados, apoyados y recompensados por la organización con base en estándares previamente establecidos De allí la importancia de que los colaboradores puedan y quieren identificarse con su empresa, lo cual ocurre si esta los reconoce parte fundamental dentro de su funcionamiento. Además, el clima puede ser utilizado como una variable independiente que tiene efectos en otros fenómenos; entre estos la motivación, la satisfacción y la productividad (Toro, 2001).

Hodgeths y Altman (1987), referenciado por Pérez (1997), plantean que el clima se refiere a las percepciones del personal, con respecto al ambiente interno global de la organización donde se desempeñan las funciones que sirven de fuerza fundamental para influir en la conducta del humana.

Coincidiendo con Ramos (2012) de acuerdo con algunas de las investigaciones realizadas, desde 1960, el estudio acerca del clima organizacional se ha venido desarrollando y ofreciendo una amplia gama de definiciones del concepto. No obstante, independientemente de la diversidad de definiciones que se han propuesto sobre clima organizacional, no siempre excluyentes entre sí, se considera que existe un significativo consenso en que el Clima Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una organización.

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos (Goncalves, 2000):

- El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

En la actualidad en las instituciones educativas, como en todas las organizaciones que desean estar en continuo crecimiento, es motivo de preocupación el clima organizacional. Ello se debe a los constantes cambios del entorno, a la necesidad de adaptarse y a la vez desarrollar métodos que representen una ventaja competitiva (García et al. 2011).

En el ámbito específico de la educación superior el clima organizacional ha sido utilizada con varias acepciones en su definición y denominación (Zancudo (1992); Álvarez (1992); Pérez de Maldonado (1997); Toro (1998); Martín Bris (2000); González (2000); Fernández (2004) y Téllez (2005); Mujica y Pérez de Maldonado (2007): “clima institucional”, “clima universitario”, “clima educativo”, “clima laboral” y “clima organizacional”.

En lo que corresponde al ambiente educativo, el clima organizacional comprende el ambiente interno, el contexto, el comportamiento y el enfoque estructural de la institución. En este sentido Brunet (1999), referenciado por García et al. (2011), propone el estudio de tres tipos variables:

- a) variables del medio, que comprenden: 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 y
- c) variables resultantes, en las cuales se consideran la satisfacción y la productividad, que están influenciadas por las variables del medio y las personales.

Los estudios de clima organizacional en el ámbito universitario han permitido identificar, categorizar y analizar las percepciones que los integrantes de una organización tienen de las características propias de la institución. El clima organizacional definido a través de las percepciones, está conformado por diversas dimensiones que informan tanto de la organización como de la acción gerencial. Álvarez (1992), Hall (1996), Toro (1998) y Martín Bris (2000) coinciden que es la percepción directa o indirecta que tienen los miembros de la organización. Su medición permitirá a los gerentes establecer estrategias que permitan optimizar el comportamiento organizacional (Mujica y Pérez de Maldonado, 2007), considerando por tal el desempeño y las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones.

La medición del clima organizacional suele hacerse mediante instrumentos aplicados a los trabajadores de una organización; aunque existen distintos modelos (cuestionarios, encuestas), casi todos coinciden en la medición de las percepciones que tienen del ambiente laboral. Autores entre los que se menciona,

Toro (2000; 2001), exponen que existe un amplio enfoque de variables para estudiar el clima organizacional por dimensiones, del cual se derivan categorías tales como: relaciones sociales, relaciones de autoridad, tarea, claridad, retribución, retos, riesgos y participación (Mujica y Pérez de Maldonado, 2007).

Considerando las apreciaciones de Likert (1965); Schein (1970) y Toro (1992) se puede considerar que en la percepción del clima organizacional influyen tres grupos de factores. La primera de ella son las causales referidas a la estructura de la organización y su administración, dentro de esta se evidencian las reglas, las decisiones, las competencias y las actitudes entre otras. La segunda hace referencia a las variables intermediarias las cuales reflejan el estado interno y la salud de una empresa educativa dentro de esta variable se encuentran la motivación, la actitud, la comunicación, la toma de decisiones entre otras. La variable final, tercera, es el resultado de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización en la productividad, ganancias y pérdida (Brunet, 2004). La tabla No. 1 refleja la presencia de los tres grupos de factores, considerando su presencia en los instrumentos aplicados.

Factores	Presencia en los instrumentos
1. Toma de decisiones	8/10
2. Claridad organizacional	8/10
3. Liderazgo	7/10
4. Interacción social	6/10
5. Motivación	5/10
6. Sistema de recompensas e incentivos	4/10
7. Apertura organizacional	4/10
8. Supervisión	4/10

**Tabla No. 1** Factores aplicados en estudios anteriores.  
Fuente: Autores.

Los trabajos referenciados anteriormente, asumen los estudios de clima organizacional en las Instituciones de Educación Superior, como una preocupación por el continuo cambios al que se encuentran expuestas, por lo que necesitan saber la percepción de sus trabajadores hacia su medio ambiente de trabajo, cómo se sienten, respecto a los diversos factores como son: gestión, nivel dirección, gestión del jefe inmediato, comunicación, pertenencia/relaciones interpersonales, motivación, actividad docente e investigativa y ambiente físico de trabajo, que determinan el comportamiento de los trabajadores y la manera en que estos perciben el ambiente que los rodea, en donde se genera poca o mucha productividad, dependiendo de su percepción.

Es en la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática (FCAGEI) de la Universidad Estatal de Bolívar (UEB), se desconoce la percepción que tienen los trabajadores sobre ese ambiente de trabajo; aspecto que incide determinadamente en el área de desarrollo organizacional y administrativo. El objetivo del trabajo consiste en valorar el

clima organizacional de la FCAGEI a través de la percepción que tienen los docentes universitarios. Todo ello permite conocer el comportamiento individual y grupal del personal en la organización, lo que facilita el diseño de mejoras que tienen como propósito construir un mejor ambiente de trabajo y lograr mayor productividad, eficiencia y eficacia en la organización.

### 3. MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio toma como referencia la propuesta de García et al. (2011), sobre la “Evaluación del Clima Organizacional en Profesores Universitarios de Ciencias Económico-Administrativas” en el Instituto Tecnológico de Sonora, México, considerando las similitudes a las características de la FCAGEI de la UEB: áreas de conocimiento que conforman la facultad, nivel del claustro docente y estructura de la Institución de Educación Superior (IES) en general. En el estudio realizado por estos autores se abordaron tres tipos de variables:

- a. variables del medio, que comprenden: 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 y
- c. variables resultantes, en las cuales se consideran la satisfacción y la productividad, que están influenciadas por las variables del medio y las personales.

Estas variables llevan a trabajar en la FCAGEI de la UEB los siguientes factores que se presentan en la Tabla Nro.2:

Clima organizacional			
Factores	Orientación	Indicadores	Categoría
<b>Imagen Gerencial</b>	Percepción sobre el comportamiento de su jefe inmediato en la institución universitaria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estilo de gerencia,</li> <li>▪ Estilo de liderazgo,</li> <li>▪ Confianza en la gerencia.</li> </ul>	CO1 CO2 CO3
<b>Relaciones Sociales</b>	Percepciones sobre la calidad del ambiente social en la organización universitaria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comunicación,</li> <li>▪ Cooperación,</li> <li>▪ Respeto,</li> <li>▪ Relaciones interpersonales.</li> </ul>	CO4 CO5 CO6 CO7
<b>Toma de Decisiones</b>	Percepción 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Delegación de la toma de decisiones,</li> <li>▪ Comunicación,</li> <li>▪ Conflictos de intereses.</li> </ul>	CO8 CO9 CO10
<b>Tarea</b>	Percepción acerca de las condiciones en las cuales realiza el proceso de trabajo, condiciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Orientación en la producción,</li> <li>▪ Sobre carga de trabajo,</li> </ul>	CO11 CO12 CO13

	éstas que definen la calidad y las consecuencias del mismo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Condiciones ergonómicas,</li> <li>▪ Responsabilidad.</li> </ul>	CO14
--	---	--	------

**Tabla No. 2.** Matriz de operacionalización de factores.

**Fuente:** Autores

La población estuvo conformada por 107 profesores de la FCAGEI , de los cuales el 47,66 % son titulares a tiempo completo y el 52,34 % contratados ocasionalmente , de ellos solo el 13,08 % a tiempo completo. Se utilizan los métodos de muestreo probabilísticos que “son aquellos que se basan en el principio de equiprobabilidad. Es decir, aquellos en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra y, consiguientemente, todas las posibles muestras de tamaño n tienen la misma probabilidad de ser seleccionadas” (Kinner, 2008, p. 53).

Para efecto de la presente investigación se toma en cuenta el muestreo probabilístico estratificado que consiste en dividir a la población en estratos, zonas o grupos más o menos homogéneos, para luego tomar una muestra de la seleccionada por el investigador.

El criterio de estratificación aplicado tomando en consideración los siguientes estratos que se muestran en la Tabla Nro.3:

ESTRATOS	POBLACIÓN				MUESTRA			
	TC	MT	TP	TOTAL	TC	MT	TP	TOTAL
Titulares	47	4	0	51	22	2	0	24
Contratados	14	33	9	56	7	16	4	27
TOTAL				107	TOTAL			51

**Tabla N.3.** Estratificación de la muestra.

**Fuente:** Autores

Con el objetivo de obtener la percepción de los profesores sobre el clima organizacional en la FCAGEI se diseñó un instrumento contentivo de 30 preguntas. Para ello se utilizó la escala de Likert. Las escalas son instrumentos de medición o pruebas psicológicas que frecuentemente son utilizadas para la medición de actitudes. La actitud se asumió como la suma total de inclinaciones y sentimientos, prejuicios o distorsiones, nociones preconcebidas, ideas, temores, amenazas y convicciones de un individuo acerca de cualquier asunto específico (Quiñonez- Tapia et al., (2015).

La escala de Likert mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada unidad de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem. La escala se construye en función de una serie de ítems que reflejan una actitud positiva o negativa acerca de un estímulo o referente. Cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuesta:

- (5) Totalmente de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (3) Indiferente
- (2) En desacuerdo
- (1) Totalmente en desacuerdo

La unidad de análisis que responde a la escala marcará su grado de aceptación o rechazo hacia la proposición expresada en el ítem. Los ítems por lo general tienen implícita una dirección positiva o negativa. La calificación mínima es de 40 y una puntuación máxima de 200.

Para la calificación final del instrumento, determinando el nivel general de clima organizacional, se utiliza la medida de tendencia central y dentro de ella se determina la media aritmética considerando que representa el valor característico de una serie de datos cuantitativos objeto de estudio que parte del principio de la esperanza matemática o valor esperado, se obtiene a partir de la suma de todos sus valores dividida entre el número de sumandos. Los puntajes brutos en la escala y en las sub-escalas se transformaron a una escala de 0 a 100%. Para la interpretación, se utilizaron los rangos establecidos citados por (Quiñonez, Tapia et al., 2015):

- Totalmente en desacuerdo (nivel muy bajo, 0 a 20),
- En desacuerdo (nivel bajo, 21 a 40),
- Indiferente (nivel medio, 41 a 60),
- De acuerdo (nivel alto, 61 a 80)
- Totalmente de acuerdo (nivel muy alto, 81 a 100).

Para resultados vinculados a un mayor nivel en el índice se considera un clima organizacional donde e las percepciones y experiencias con respecto a sus lugares de trabajo son positivas y saludables.

Se procedió a determinar el coeficiente de concordancia de Kendall, una de las técnicas no paramétricas para medir el grado de correlación entre las variables de una muestra. Mide el grado de asociación entre varios conjuntos de N entidades. Es útil para determinar el grado de acuerdo entre varios jueces, o la asociación entre tres o más variables emitidas por los expertos (López, 2010). No obstante la encuesta ser aplicada y validada por (Quiñonez, Tapia et al., 2015), se procedió a determinar el criterio de los jueces considerando el contexto en el cual se encuentra la facultad objeto de estudio. Estos estuvieron conformados por 7 profesores con amplio dominio del tema, lo que permitió correlacionar cada uno de los aspectos presentados.

Para la recolección de información se consideró metodológicamente lo que plantea (Herrera, et al., 2002): *“la construcción de la información se opera en dos fases: plan para la recolección de información y plan para el procesamiento de información.”*

Se desarrolló un plan para la recolección de información a través del cuestionario aplicado, considerando las percepciones de los profesores. En cuanto a las técnicas de procesamiento de información, una vez culminada la

etapa de recolección de información se la procesará con los siguientes pasos: recolección, clasificación, selección y tabulación de la información, elaboración de gráficos estadísticos y posteriormente el análisis e interpretación de los mismos.

Al obtener los datos se tabularon estadísticamente en SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 15 para de esta manera obtener resultados y poder analizar para proponer una solución al problema establecido en la investigación. Se presentarán los datos finales en gráficos, determinando los porcentajes. De esta manera se pudo comparar los resultados entre sí, analizando los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos planteados dentro de la presente investigación.

#### 4. RESULTADOS

Un primer resultado coincidente con el coeficiente de concordancia de Kendall ( $W=0.890$ ). En la Tabla Nro.4 se pueden apreciar los resultados y las cualidades reportadas que llevaron a confirmar que el cuestionario es adecuado para medir la percepción de los profesores en la FCAGEI de la UEB en cuanto al clima organizacional.

CATEGORÍA	VALORES					TOTAL	MEDIA ARITMÉTICA
	1	2	3	4	5		
CO1	22	4	4	4	17	51	143
CO2	8	23	0	7	13	51	147
CO3	25	19	7	0	0	51	84
CO4	14	10	12	3	12	51	142
CO5	14	11	11	6	9	51	138
CO6	9	8	10	11	13	51	164
CO7	4	5	7	19	16	51	132
CO8	6	23	3	7	12	51	149
CO9	13	10	12	4	12	51	145
CO10	5	9	14	12	11	51	168
CO11	0	0	4	12	35	51	235
CO12	6	10	14	9	12	51	164
CO13	0	7	12	15	17	51	195
CO14	6	23	2	7	13	51	151

**Tabla No.4-** Resultados de la contrastación de los indicadores del clima organizacional.

**Fuente:** Autores

#### 5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados permiten considerar que de los 14 indicadores evaluados el 19% presenta un nivel muy bajo (totalmente en desacuerdo), el 25% un nivel

bajo (en desacuerdo) y con un nivel medio el 14% (indiferente). Los resultados positivos se quedan expresados en el 15% que presenta un nivel alto (de acuerdo) y el 27% con un nivel muy alto (totalmente de acuerdo). Solo el 42% de los indicadores presentan un nivel positivo en cuanto a la consideración del clima organizacional en la FCAGEI de la UEB.

Por indicadores el CO3, referidos a la “confianza en la gerencia”, del factor “imagen gerencial” y el indicador “cooperación” del factor “relaciones sociales” son los que presentan los resultados más bajos, 61 y 103 respectivamente. Ello denota que no existe satisfacción en los profesores sobre el comportamiento de las autoridades de la facultad, tanto del primer nivel, como inmediato superior. Además, se identifican insuficiencias en el ambiente social de la facultad, incidiendo en la cooperación que se establece entre colegas.

Los resultados más favorables se encuentran en el indicador “orientación en la producción” y “carga de trabajo”, ambos del factor “tarea”, con una valoración de 190 y 158 respectivamente. Todo ello sugiere que aun y cuando las condiciones de trabajo pudieran mejorar existen situaciones que denotan calidad en la actividad que se realiza.

Respecto a la calificación final del nivel general de clima organizacional, los puntajes representados en la Tabla No. 5, se puede apreciar que el 58% de la evaluación realizada se refiere a niveles muy bajo, bajo o nivel medio. Estos resultados consideran una supremacía de los niveles bajo. Los factores que mayor incidencia presentan en estos resultados se corresponden con la Imagen Gerencial (60,0%) en el nivel muy bajo y bajo. El compromiso de las autoridades, su empoderamiento, y los métodos que utilizan para gerenciar no son bien evaluados por los docentes. No se vislumbra una satisfacción de estos con las autoridades. Los mejores resultados en la percepción de los docentes se concentran en el factor tarea, con solo el 25% en los niveles muy bajo y bajo. Es decir, se reconoce la percepción acerca de las condiciones en las cuales realiza el proceso de trabajo, condiciones éstas que definen la calidad y las consecuencias del mismo. Estos resultados se apoyan, sobre todo, en los indicadores de orientación en la producción y la responsabilidad considerando la responsabilidad de los docentes para la planificación y ejecución de sus actividades.

FACTORES	NIVEL MUY BAJO (0-20)	NIVEL BAJO (21-40)	NIVEL MEDIO (41-60)	NIVEL ALTO (61-80)	NIVEL MUY ALTO (81-100)
	%	%	%	%	%
<i>Imagen Gerencial</i>	35,9	30,1	7,2	7,2	19,6
<i>Relaciones Sociales</i>	20,1	16,7	19,6	19,1	24,5
<i>Toma de Decisiones</i>	15,7	27,5	19	15	22,9
<i>Tarea</i>	5,9	19,6	15,7	21,1	37,7

TOTALES	19	25	14	15	27
---------	----	----	----	----	----

**Tabla N.5.** Resultado del clima organizacional por factores  
**Fuente:** Autores

## 6. CONCLUSIONES

La concepción del clima organizacional en la educación superior presenta varios ejemplos de aplicación. La manera en que los estudios reflejan estos ejemplos de aplicación son factibles de valorar críticamente y comprender los factores e indicadores pertinentes para su aplicación.

Los resultados generales, refieren que solo el 42% de los indicadores presentan un nivel positivo en cuanto a la consideración del clima organizacional en la FCAGEI de la UEB. Los aspectos con resultados más bajos se refieren a los indicadores referidos al factor “imagen gerencial”.

Respecto a la calificación final del nivel general de clima organizacional, el 58% de la evaluación realizada se refiere a niveles muy bajo, bajo o nivel medio. El compromiso de las autoridades, su empoderamiento, y los métodos que utilizan para gerenciar no son bien evaluados por los docentes. No se vislumbra una satisfacción de estos con las autoridades ni con los métodos de trabajo que estos utilizan.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, G. (1992).** El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1), 2.
- Brunet, L. (1999).** El Clima de Trabajo en las Organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- Cardona, D. y Zambrano R. (2014).** Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189. Recuperado de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S012359231400117X>
- Davis, K., y Newstrom, J. W. (1991).** El comportamiento humano en el trabajo. *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Duncan, R. B. (1972).** Characteristics of organizational environments and perceived environmental uncertainty. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, No. 3 (Sep.,1972), pp. 313-327, Sage Publications, Inc. Cornell University. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/i341280>
- Edel, R., García, A. y Guzmán, F. (2007).** Clima Organizacional. CIEA. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/59499299/10/Modelos-de-clima-organizacional>
- Emery, F. E., y Trist, E. L. (1965).** The causal texture of organizational environments. *Human relations*, 18(1), 21-32. Recuperado de:

[http://ackoffcenter.blogs.com/ackoff\\_center\\_weblog/files/10.1177\\_001872676501800103.pdf](http://ackoffcenter.blogs.com/ackoff_center_weblog/files/10.1177_001872676501800103.pdf).

- Fernández Aguerre, T. (2004).** Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Recuperado de: <https://repositorio.uam.es/handle/10486/660747>
- García, C., Mercado. S., Sotelo. M., Vales. J., Esparza. y G., Ochoa. E. (2011).** Evaluación del Clima Organizacional en Profesores Universitarios de Ciencias Económico-Administrativas. Revista Culcyt. Volumen Enero-Abril. 42.(8). Pp. 21- 31.
- Gibson,J.,Ivancevich,J.,Donelly, J. (2001).** Las organizaciones Comportamiento Estructura Procesos. México: Mc Graw Hill.)
- Goncalves, A. (2000).** Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC), 38.
- González, J. M. (2000).** Clima Educativo Universitario. Venezuela: Ediciones de la Universidad Ezequiel Zamora. Colección Docencia Universitaria.
- Hellriegel, D., y Slocum, J. W. (1974).** Organizational climate: Measures, research and contingencies. Academy of management Journal, 17(2), 255-280. Recuperado de: <http://amj.aom.org/content/17/2/255.short>
- Hodgeths, R. y Altman, S. (1987).** Comportamiento Organizacional. México. Nueva Editorial Interamericana
- Koys, D. J., y DeCotiis, T. A. (1991).** Inductive measures of psychological climate. Human Relations, 44(3), 265-285. Recuperado de: <http://hum.sagepub.com/content/44/3/265.short> .
- Lewin, K., Lippitt, R., y White, R. K. (1939).** Patterns of aggressive behavior inexperimentally created "social climates". The Journal of social psychology, 102), 269-299. Recuperado de: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Lewin, K. (1951).** In D. Cartwright (Ed.), Field theory in social science: Selected theoretical papers. New York: Harper & Row). Dahlstrand, U and A Biel (1997) Pro-environmental habits: propensity levels in behavioural change in Journal of Applied Social Psychology, 27, 588-601.
- Likert, R. (1965).** Un Nuevo método de gestión y dirección. Bilbao. Ed. Deusto.
- López, J. (2010)** Modelo de gestión del proceso de formación de directivos en el contexto de sus organizaciones. En *Panorama Administrativo*. Instituto Tecnológico de Celaya, Departamento de Ciencias Económico – Administrativas. N. 8, Año 4, del 2010, p. 89 – 110. México.
- Martín Bris, M (2000).** Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. Educar, 27(2), 103-107. Recuperado de: <http://ddd.uab.cat/record/1092/>
- Moran, E. y Volkwein, J. (1992).** The cultural approach to the formation of organizational climate. Human Relations, doi: 10.1177/001872679204500102 45, 19–47.

- Moos, R. H. (1973).** Conceptualizations of human environments. *American Psychologist*, 28, 652–665. Recuperado de: <http://psycnet.apa.org/journals/amp/28/8/652/>
- Mujica de González, M. y Pérez de Maldonado, I. (2007).** Gestión del Clima Organizacional: una acción deseable en la universidad Venezuela, 290-304.)
- Pérez de Maldonado, I. (1997)** El clima y la Satisfacción en el Trabajo como fundamentos del éxito de principios del próximo milenio. Conferencia presentada en el 1er. Simposio Colombiano sobre Clima Organizacional. Medellín.
- Quiñonez-Tapia, F.; Pérez-Avalos, Y.; Campos-Sánchez, R. y Cuellar-Hernández, H. (2015)** Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior Mexicana. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 5(3). pp 11-17
- Ramos Moreno, D., C. (2012)** El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). Colombia. Recuperado de: <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Rogers, E., y Rogers, R. (1990).** La comunicación en las Organizaciones. México: McGraw Hill.
- Santana, P. y Araujo, Y. (2007).** Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos para Explicar un mismo fenómeno? En: Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa (Comp). Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa. Mallorca: AEDEM. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2486886>
- Schein, E. (1970).** *Organizational psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Schneider, B. (1990).** The Climate for Service: An Application of the Climate Construct. En B. Schneider (Ed.). *Organizational Climate and Culture*, 383-412.
- Sudarsky, J. (1979).** Un modelo de diagnóstico e intervención en desarrollo organizacional: la medición del clima organizacional. Bogotá: Publicaciones especiales Universidad de los Andes.
- Téllez, R. (2005).** La Influencia del Clima Organizacional en la Calidad de la Educación. *Ser profesor Universitario*. Recuperado de <http://www.serprofesorUniversitario.pro.br/index.asp>. Consulta
- Toro, F. (1998).** Predicción del Comportamiento del Personal aparte del Análisis del Clima Organizacional. *Interamericana de Psicología Ocupacional*. 14 (3)
- Toro, F. (1992).** Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT). Manual de instrucciones (2.a ed.). Medellín: Edición CINCEL.
- Toro, F. (2001).** El Clima Organizacional: perfil de las empresas colombianas. Medellín: Edición CINCEL.

**Zancudo, M. T. (1992).** Factores asociados a la percepción del Ambiente interno organizacional en docentes universitarios. *Rev. Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1-2), 121-137