



Noviembre 2018 - ISSN: 1989-4155

## EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADA

**Dr. Ernesto Geovani Figueroa González**

geovanifigueroa@yahoo.es

**M.A. María Guadalupe Ornelas De la Rosa**

lupitaornelas82@hotmail.com

**M.M. María Brenda González Herrera**

brendag10@hotmail.com

**M.A.P. Ma. Guadalupe Luna Leyva**

lupeluna59@hotmail.com

Universidad Juárez Del Estado De Durango

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Ernesto Geovani Figueroa González, María Guadalupe Ornelas De la Rosa, María Brenda González Herrera y Guadalupe Luna Leyva (2018): "El clima organizacional en una institución de educación superior privada", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (noviembre 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/11/clima-organizacional-educacion.html>

### Resumen

La importancia del estudio del clima organizacional en una institución educativa, en este caso para una universidad privada, se basa en el conocimiento de cómo es el clima organizacional entre los docentes, personal administrativo y estudiantes a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional. En este estudio se realizó un inventario del clima organizacional mediante la aplicación de una encuesta a la totalidad de los empleados y alumnos de una institución de educación superior privada, con el fin de conocer cómo es que dicho clima se percibe. Dentro de los resultados obtenidos se observó que el clima organizacional es favorable y que genera satisfacción no sólo al personal de trabajo sino que también los alumnos lo aprecian así.

**Palabras clave:** Clima organizacional, motivación, satisfacción laboral.

## Introducción

Las instituciones, actualmente se encuentran sometidas a retos y cambios constantes, producto del comportamiento de los escenarios donde actúan, que para el caso mexicano es turbulento, riesgoso, con mucha incertidumbre, consecuencia de su entorno interno y externo, como es el caso de las instituciones de educación superior que tienen el reto de formar profesionales competitivos por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales. De allí, que actualmente las instituciones educativas requieren del establecimiento de un clima organizacional que favorezca la calidad educativa en los actores: administrativos, docentes, estudiantes en instituciones públicas y privadas que la integran y se vinculan directamente con el trabajo institucional.

Por lo general, en nuestro medio, es usual que en las instituciones existan esos actores y que cumplan su rol primario; en el caso de la docencia universitaria, es primordial formar a los estudiantes adecuadamente para el desempeño eficaz de una carrera profesional, por ello se considera que es necesario levantar información sobre el clima organizacional, como primera actividad, que permita conocer la percepción de los docentes y personal administrativo que ejercen influencia de una u otra manera en la formación de los estudiantes, quienes de algún modo también perciben las variaciones en la conducta de las personas que apoyan, directa o indirectamente en su preparación profesional.

Es por ello que se ha considerado la importancia de realizar un análisis del clima organizacional que identifique las áreas de oportunidad para establecer estrategias que conlleven al cumplimiento de las políticas de calidad educativa.

Es importante, así mismo, detectar la satisfacción que tienen los alumnos con la formación académica recibida. Resulta relevante conocer el nivel en que se encuentran estos indicadores, tanto para evidenciar si se están logrando los resultados esperados, como para saber qué medidas correctivas aplicar en el caso de que estos no se encuentren en el nivel esperado y ello se puede lograr a través del estudio del clima organizacional.

De lo anterior surgen las siguientes interrogantes: ¿Existe un clima organizacional propicio que genere satisfacción, no solo al personal de trabajo sino a los alumnos? ¿Este clima permite que los estudiantes logren el término de sus estudios? ¿Están satisfechos los estudiantes con la formación académica que reciben?

Actualmente se reconoce que un buen Clima Organizacional favorece los esfuerzos que encaminan la gestión educativa hacia la calidad, de tal manera que todo aquello que apoye al conocimiento de la realidad de la institución es pertinente, más aún si es mencionado entre los objetivos institucionales como es el caso particular de la Universidad Interamericana para el Desarrollo (UNID), que su filosofía se basa en la formación integral (UNID, 2013, página principal, para 2).

En el caso de la Universidad Interamericana para el Desarrollo (UNID), sede Durango, cuenta en la actualidad con siete licenciaturas y cuatro posgrados y su quehacer se enfoca a la prestación de servicios de educación superior de la más alta calidad, al formar profesionales y técnicos superiores universitarios, en la búsqueda del liderazgo para dar respuesta a las necesidades de su entorno.

En el proceso de gestión de la UNID, sede Durango, se ha detectado la falta de estudios o diagnósticos para conocer el clima organizacional que permita identificar la percepción que prevalece sobre el mismo.

Para el desarrollo de esta investigación se usó el instrumento diseñado por la Dra. Sonia Palma Carrillo, en su Manual Escala Laboral CL-SPC, Palma (2004), basado en la técnica de Likert, quien ha considerado los siguientes factores para explorar esta variable: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

El clima organizacional o clima laboral, es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento. Hacer un estudio sobre clima organizacional, proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales y permite además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional en uno o más de los subsistemas que conforman una organización.

El objetivo del presente estudio fue conocer el clima organizacional de la universidad, lo y considerar que debe ser un proceso que se realice periódicamente, para poder hacer los cambios necesarios e implementarlos de manera acertada, con la finalidad de propiciar un clima organizacional adecuado, que favorezca tanto a los empleados como a los alumnos.

La presente investigación se justifica por los siguientes aspectos:

1. Toda organización tiene como aspecto fundamental la ejecución de una buena gerencia lo que implica la puesta en marcha de procedimientos y uso de herramientas administrativas y de gestión.
2. Uno de los principales desafíos para las políticas sociales en México es el mejoramiento de la calidad de la educación y ésta investigación y sus resultados contribuirán a ese fin.

## **Marco Teórico**

Las organizaciones están compuestas por personas, en toda organización las personas que laboran ahí interactúan y llevan relaciones laborales, estas relaciones crean un ambiente, un clima, una manera de percibir como son las relaciones con sus semejantes, con todas las personas con las que trabajan día a día.

Por ello el Clima Organizacional es un tema de relevancia, que con el paso del tiempo ha ido tomando importancia. Este clima deviene del comportamiento organizacional, es decir, del campo de estudio que investiga cómo impactan los grupos, estructura e individuos en las organizaciones.

En palabras de Robbins (1999), el comportamiento organizacional “es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización.”

En esta investigación un factor a tratar de gran relevancia es el Clima Organizacional, sin embargo se debe advertir que cualquier estudio que se realice en el campo de individuos debe ser flexible, ya que variará según las perspectivas de cada persona.

Durante las últimas décadas del siglo pasado, se han realizado diversos estudios que tienen relación a la influencia que el concepto de clima organizacional ha alcanzado en lo que a las organizaciones se refiere. Sin embargo, a pesar de su importancia, no existe un acuerdo generalizado sobre el

significado y alcance de este término. Es tal la situación, que al Clima organizacional se le ha llamado de diferentes maneras: ambiente, atmósfera, clima organizacional, satisfacción en el trabajo, etc.

De ahí que hasta se pueda clasificar con diversas perspectivas, según el autor que se trate el tema. Moran y Volkwein (1992) proponen cuatro perspectivas sobre el clima organizacional, esto es, la estructural, la perceptual, la interactiva y la cultural. El clima es considerado como una manifestación de la estructura de la organización, en el enfoque estructural, independientemente de las percepciones de los individuos. El clima se forma porque los miembros de la organización se encuentran expuestos a unas mismas características estructurales, Guion (1973).

Bajo la perspectiva perceptual, por el contrario, las bases para la formación del clima organizacional están dentro del individuo. En este sentido, el clima es un proceso psicológico que describe las condiciones de la organización, según Joyce y Slocum (1982) y Schneider y Reichers (1983).

La perspectiva interactiva, se refiere a la interacción de los individuos como respuesta dada a las situaciones objetivas y compartidas de la organización es la base para la formación del clima organizacional Poole y McPhee (1983) y Jackofsky y Slocum (1988).

Por último, en el enfoque cultural, el clima se crea por un grupo de interacciones individuales que comparten un marco común de referencia, como es la cultura organizacional, Berger y Luckman (1967).

El Clima Organizacional, al ser una percepción del ambiente laboral puede tener diversas dimensiones según la definición o concepción que se desee utilizar. Para este caso se dividirá en 5 componentes o dimensiones, que nombra Palma (2004):

- Autorrealización. Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.
- Involucramiento laboral. Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.
- Supervisión. Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.
- Comunicación. Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.
- Condiciones laborales. Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

Howell (1979), expone que cuando se preguntaba por el clima de una institución educativa, en verdad se preguntaba por lo negativo de la situación escolar.

Así mismo, Halpin y Crofts (1963), con la publicación de la investigación titulada "El clima organizacional de la escuela", introducen de una manera oficial la noción de clima organizacional en educación. Se parte de la definición de clima organizacional como lo experimentado por los miembros de una organización, asumiendo que la percepción del ambiente interno por parte de los participantes en la institución educativa es la fuente válida de datos, es decir, que lo que las personas perciben como ambiente interno de la organización es la realidad a ser descrita. El propósito de la captación de un clima organizacional es obtener una descripción objetiva de esas percepciones.

Para Halpin (1976), las características del ambiente psicológico de un sistema social son las que enmarcan, definen, limitan y determinan el clima organizacional. Afirma que el clima organizacional es para la organización lo que la personalidad es para el individuo.

Gilchrist (1977), enfatiza que hay tres condiciones que deben ser propulsadas para desarrollar y mantener un clima de aprendizaje positivo, éstas son: 1) La enseñanza personalizada; 2) La asunción de riesgos por parte del docente; 3) Un clima para mejorar la actitud de los estudiantes. Afirman, igualmente que el grado de desarrollo de los involucrados es crucial para el éxito de estas tres condiciones.

Aunado a esto, varios autores hacen referencia a las características físicas, de limpieza y distribución del espacio; otros señalan factores sociales o psicológicos como la relación estudiante – profesor; Flanagan (1983), igualmente, se incluyen valores, creencias y actitudes de los miembros de la comunidad escolar, que se reflejan en los patrones y procesos instruccionales y las prácticas de comportamientos expresadas a través del tiempo, Lazzotte, (1980).

Como se observa, un clima escolar positivo ha sido visto como un medio y como un fin Coleman (1966); sobre todo cuando la mayoría de las investigaciones sobre efectividad de las instituciones educativas señalan como características de un clima educativo positivo: Un ambiente escolar ordenado, énfasis en lo académico, expectativas de éxito en los estudiantes. Y en cuanto a los procesos de liderazgo, hacen énfasis en el modelaje, la construcción del consenso y la retro-alimentación permanente entre profesores y estudiantes.

El término clima organizacional, siguiendo los trabajos de Halpin y Crofts (1963) y Halpin (1976), expresan el ambiente interno percibido, el contexto psicológico en el cual el participante se desenvuelve.

En este propósito, Cornell (1955), señala que son las percepciones de los miembros del grupo las que definen el clima organizacional, y sólo a partir de esas percepciones se podrá conocer y determinar las características del clima. Asimismo, establece que dos instituciones educativas, con características comparables, no tendrían el mismo clima organizacional, porque éste depende de los miembros y de sus percepciones. Afirma, igualmente que es relevante determinar el clima de la institución porque tiene efectos importantes en el desarrollo tanto de la institución como de sus integrantes.

Una organización que aprende facilita el aprendizaje de todos sus miembros, se transforma continuamente a sí misma y resalta el valor del aprendizaje como base fundamental de la organización. El desarrollo de la organización se basa en el desarrollo de las personas y en su capacidad para incorporar nuevas formas de hacer a la institución en la que trabajan.

Bolívar (2000) señala que la idea de organizaciones que aprenden comparte con las estrategias de innovación y mejora de los centros escolares un conjunto de principios:

- Visión sistémica del cambio.
- Relevancia de la autoevaluación como base del proceso de mejora.
- Importancia de crear normas de mejora continua.
- Trabajar de modo conjunto.
- Aprender en el proceso de trabajo.
- Relevancia de los procesos de planificación y evaluación, o un liderazgo que conjunte visión y acciones.

En el ámbito educativo más específicamente:

- ✓ El centro educativo es la unidad de cambio.
- ✓ El cambio como aprendizaje.
- ✓ El foco del cambio son las condiciones internas del centro educativo.
- ✓ La mejora es consecuencia de movilizar la energía interna.
- ✓ Enfoque sistémico del cambio.
- ✓ El objetivo último de las estrategias de cambio es su institucionalización.
- ✓ Cumplir las metas educativas más eficientemente.

Estas aportaciones muestran cómo incide el clima o el ambiente organizacional en un modelo basado en los principios de organizaciones que aprenden.

Con todo esto se asevera que el clima de trabajo en las instituciones educativas merece ser apreciado como elemento básico de las organizaciones capaces de aprender y responder a retos que en el ámbito educativo tienen planteadas las instituciones.

Por otro lado la administración educativa es un elemento fundamental para el desempeño eficiente de las instituciones educativas modernas. El administrador escolar es responsable de la calidad del servicio brindado por la institución y debe ser capaz de llevar a cabo todos los procesos gerenciales para poder tener éxito en su gestión, debe ser además líder, ya sea adaptándose a la cultura existente en las instituciones educativas o modificándola si es necesario.

Esta administración escolar lo que busca es facilitar, en las instituciones educativas, la asignación y coordinación de los recursos con que se cuenta, sean de cualquier tipo, académicos, tecnológicos, financieros o materiales, para lograr los objetivos y metas propuestas por la institución.

Si se toma a la escuela como una empresa, se estará de acuerdo en que tendrá éxito si se logra una administración efectiva. En este punto es donde el establecimiento y concepción de muchos objetivos docentes, de política interna y externa, se centran en la capacidad del director.

La principal función de la administración escolar es facilitar la enseñanza y el aprendizaje, para lograr este objetivo se requiere de actividades concretas como son las relaciones entre las instituciones educativas y la sociedad, el desarrollo de los planes de estudio, la facilidad de los materiales, la atención a los alumnos, el personal de trabajo, la dirección financiera y la estructura organizacional.

La administración se encarga de poner en orden los esfuerzos, con lo que se evita la pérdida de tiempo y de dinero. La solución de un problema resulta más sencilla cuando intervienen todos los involucrados en el servicio administrativo.

Menacho (2007) comenta que la educación ha sido un asunto de trabajo deliberado sobre miembros de una comunidad de personas, primordialmente sobre los más jóvenes, con el propósito de desenvolver su personalidad, capacitarlos para el trabajo y adaptarlos a la vida social.

La educación ha sido parte central en el análisis económico de las naciones, como menciona Cuamatzin (2006) que la educación juega un papel determinante cuando se habla de incrementar el desarrollo de un país.

Aguilar (2009) dice que el hablar de educación necesariamente nos conduce al análisis del mercado de trabajo, ya que la educación enseña habilidades y conocimientos a los estudiantes que en un futuro formaran parte de la población económicamente activa. La relación educación-trabajo es directamente proporcional, por lo que cambios en la educación tendrán efectos en el trabajo y viceversa.

Para Cañibano (2005) cualquier economía necesariamente debe estar basada en el conocimiento de los individuos y por las agrupaciones de los individuos que la componen.

### **Marco Contextual**

Una organización es un conjunto de personas que se reúnen con el objetivo de lograr una meta en común. Partiendo de este punto podemos inferir que las Instituciones de Educación Superior son organismos, por ello el objeto de estudio de esta investigación es la Universidad Interamericana para el Desarrollo sede Durango (UNID).

La UNID es un sistema universitario multi sede que promueve la excelencia académica, el desarrollo humano y el liderazgo profesional, a través de un modelo educativo que integra valores, tecnología de vanguardia y experiencia laboral real, facilitando la inserción al mundo empresarial.

A través de la UNID, los alumnos desarrollan integralmente y al máximo su potencial, fundamentado en un proceso educativo con sólido humanismo cristiano, característico de nuestra institución católica.

La UNID, Sede Durango cuenta con alrededor de 6 años en el estado de Durango.

Comenzó ofertando las licenciaturas en Derecho, Administración, Comunicación y Mercadotecnia, así como, las maestrías en Educación y Tecnologías de la Información.

Actualmente cuenta con esas 4 licenciaturas además de Ingeniería en Sistemas de Información. En cuanto a las maestrías se agregó la maestría en Mercadotecnia, esto a partir del año 2012. Los planes de estudio de licenciatura son de 3 años (9 cuatrimestres) y en maestría de 1 año 4 meses (4 cuatrimestres).

Para enero de 2014 se abrirán los planes ejecutivos adaptados a las necesidades de la gente que trabaja y también para la gente que no puede costear una licenciatura presencial, además de las licenciaturas y maestrías en línea. Con esto se pretende que la UNID tenga mayor presencia en el Estado de Durango y que sea más conocida.

Así mismo, en este año se inauguró Radio UNID por internet, toda la programación es producida por los alumnos de Comunicación, y se creó el Consejo Estudiantil UNID Durango (CEUD) con el fin de

incrementar las actividades extraescolares, ya sean del ámbito deportivo, cultural y/o humanitario (teniendo en cuenta que es la única universidad católica en el estado).

Con la apertura de nuevos planes y programas tanto de licenciatura como de maestrías, y las actividades que los alumnos están realizando, se trabaja para que la UNID sede Durango, sea una de las universidades más conocidas y renombradas en el Estado de Durango, así como lo es ya la UNID en otros estados de la República Mexicana.

## **Metodología**

Este trabajo es de carácter descriptivo ya que se evaluaron y recolectaron datos sobre los diversos aspectos o dimensiones de lo que se está investigando, en este caso, del Clima Organizacional.

Hernández, Fernández, y Baptista (2004) dicen que las corrientes de pensamiento se separa de dos enfoques: cuantitativo y cualitativo. En esta investigación se usó el paradigma cuantitativo. El diseño es transversal y no experimental, ya que no existe manipulación intencional ni asignación al azar, dado que los aspectos estudiados ya pertenecen a un grupo o nivel determinado y se investigarán datos en un solo momento en un tiempo único, sólo con el objetivo de describir variables.

La población de estudio es la población de la UNID, formada por 10 administrativos, 47 docentes de licenciatura y maestría, 158 alumnos de licenciatura y 57 alumnos de maestría, de todos los programas, dando un total de 271 encuestas realizadas; por lo que se hizo un censo para recopilar los datos a través de un instrumento de medición. Los datos recolectados fueron se procesaron por medio del software SPSS17.

Al evaluar el clima lo que se está haciendo es revisar como son las percepciones de los trabajadores, como es que ellos sienten, perciben, ven su entorno laboral; en este caso específico el concepto de clima organizacional en la educación.

El instrumento empleado en este estudio fue la Escala de Clima Laboral CL – SPC, que fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú), Palma (2004). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones que facilitan su tarea.

Para el análisis del clima organizacional, con este instrumento, se trabajó con cinco dimensiones en el caso de administrativos y docentes, y con los alumnos se trabajaron las percepciones acerca de los planes de estudio, el nivel profesional docente, el contexto académico – administrativo y la tecnología y sistemas de información.

En ambos casos los cuestionarios están contemplados por afirmaciones o reflexiones que los individuos responden según su juicio en cada uno de los enunciados que conforman las dimensiones en el instrumento.

Las respuestas que pueden elegir son: Ninguno o nunca 1, Poco 2, Regular o algo 3, Mucho 4 y Todo o siempre 5, para el caso de administrativos y docentes. Para el de alumnos las respuestas son: Totalmente en desacuerdo 1, En desacuerdo 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3, De acuerdo 4 y Totalmente de acuerdo 5.

Las expresiones, en el caso de administrativos y docentes, están conformadas por 10 expresiones por dimensión, lo que hace un total de 50 preguntas. En el caso de los alumnos cada rubro tiene diferente número de afirmaciones: 10 para planes de estudio, 8 para nivel profesional docente, 6 para contexto académico – administrativo y 5 para tecnología y sistemas de información, haciendo un total de 29 preguntas.

Para evaluar la puntuación obtenida se vaciaron los datos según los valores que cada individuo designó y se sacó el promedio con base a la frecuencia de cada respuesta, para después hacerlo de la misma manera por dimensión y de esa forma obtener los porcentajes resultantes para conocer como es percibida cada dimensión del clima organizacional. Después se hizo una revisión a los resultados de la percepción de los alumnos y se pudo determinar cómo es percibido el clima organizacional por el total de la población.

El Clima Organizacional, al ser una percepción del ambiente laboral puede tener diversas dimensiones según la definición o concepción que se desee utilizar. Para este caso se dividió en 5 componentes o dimensiones, que nombra Palma (2004):

- Autorrealización. Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.
- Involucramiento laboral. Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.
- Supervisión. Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.
- Comunicación. Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.
- Condiciones laborales. Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

La administración de la escala CL – SPC puede ser de manera individual o colectiva y para su resolución se toma un tiempo de entre 15 y 30 minutos. Es aplicada a trabajadores con dependencia laboral.

En la fase preliminar al diseño de la Escala se registraron opiniones de trabajadores de distinta jerarquía, respecto a cómo percibían su ambiente de trabajo. Se conformaron 100 reactivos aproximadamente para la base datos. Las respuestas fueron revisadas, corregidas y redactadas considerando las exigencias técnicas de Likert quedando un total de 66 ítems, los mismos; fueron sometidos a la validación de jueces y a la aplicación de una prueba piloto en organizaciones laborales distintas a las consideradas en la muestra de tipificación. En esta etapa, la validez estimada por el método de jueces y el análisis del poder discriminativo del ítem, se obtuvo un índice de correlación de 0.87 y 0.84 respectivamente.

Luego de aplicar el instrumento a la muestra seleccionada, se procedió al análisis factorial que permitió el ajuste de ítem en la escala y que conformarían los factores del clima, al ser la denominación producto de un análisis cualitativo del contenido. El análisis de las correlaciones inter ítem permitió descartar 16 ítems, quedando una versión final de 50 ítems agrupados en cinco factores que con la ayuda de especialistas en el área se validaron con los siguientes nombres: Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.

La calificación del instrumento de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo para la escala total y de 50 puntos por factor. Las categorías diagnosticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas; se consideró como criterio que a mayor puntuación, una mejor percepción del ambiente de trabajo y puntuaciones bajas, indicador de clima adverso.

El instrumento desarrollado constituye un medio valido y confiable para la medición del clima organizacional; a partir de sus resultados se pueden identificar percepciones de los trabajadores, por lo que se reconocer, de manera objetiva, las fortalezas y debilidades que se deben considerar para fomentar una cultura participativa, así como para retroalimentar los hallazgos positivos del comportamiento organizacional; la identificación de los aspectos deficitarios en cambio, deben servir para el diseño de programas de intervención que atiendan las necesidades de cada grupo.

En la etapa de ajuste final de la Escala CL SPC, los datos obtenidos de la muestra total, se analizaron con el Programa del SPSS, y con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó su confiabilidad, al evidenciar correlaciones de .97 y .90 respectivamente; lo que refiere una alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.

Se calculó el alfa de Cronbach para docentes y administrativos, dando resultado 0.984 por lo cual se deduce que el instrumento aplicado si tiene alta fiabilidad. Así mismo los valores encontrados del alfa de Cronbach para los alumnos de maestría son de 0.804 y de 0.734 para los alumnos de licenciatura. Dado los datos presentados, se puede confiar en los resultados obtenidos en los 3 instrumentos.

## **Resultados y conclusiones**

De acuerdo a los resultados obtenidos con relación a los objetivos específicos que se plantearon desde el inicio de la investigación, se concluye lo siguiente:

1. El objetivo general fue “Conocer el clima organizacional de una institución de educación superior, en este caso de la UNID sede Durango”, para lograrlo, primero se realizó el inventario de clima organizacional y después se concluyó, que el clima organizacional en dicha institución de educación superior es muy favorable, es decir es satisfactorio. Dicho lo anterior, se puede considerar que los trabajadores de la universidad llevan a cabo sus labores en un ambiente óptimo. La dimensión que se obtuvo con el porcentaje más alto fue involucramiento laboral, lo que indica que los empleados se sienten parte de la universidad, se sienten comprometidos con la misma y tienen claro que ellos forman parte elemental de los resultados que se obtienen como organización.

La supervisión fue la dimensión en la cual se obtuvo el segundo mejor porcentaje, lo que indica que los empleados se sienten bien con la supervisión que se maneja en la universidad. Saben que esta se realiza para mejorar los procesos y la aceptan como tal.

En un tercer plano quedó la autorrealización, se puede concluir que para los trabajadores de la UNID sede Durango esta dimensión es considerada buena, con lo que se puede inferir que los empleados de esta institución de educación superior consideran que este organismo les brinda las posibilidades para que ellos puedan adquirir desarrollo personal al tiempo que ejercen su trabajo.

La comunicación se ubicó en un cuarto porcentaje, sin embargo se debe recalcar que todas las dimensiones fueron calificadas con opiniones favorables por parte de los empleados, acerca de esta dimensión se concluye que los docentes y administrativos se sienten conformes y satisfechos con la comunicación que existe en la universidad.

Por último, respecto de las condiciones laborales, se puede concluir que los trabajadores de la organización se sienten conformes con los elementos materiales, económicos y psicosociales con los que los provee la universidad.

Para Palma (2004), el Clima Organizacional es “la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.”

Con los resultados obtenidos en ésta investigación, se puede concluir que hay coincidencias con lo que afirma Palma, respecto a la percepción del clima organizacional, lo que da como consecuencia que en la universidad se viva un clima organizacional favorable. Esta afirmación se corrobora con la prueba Alfa de Cronbach, que permite asegurar la fiabilidad de los resultados, al haber obtenido valores de entre 0.7 a 0.9.

2. El primer objetivo específico fue “Conocer si existe un clima organizacional propicio que genere satisfacción, no solo con el personal de trabajo sino con los alumnos en la UNID sede Durango”, para el cual se aplicó el instrumento del clima organizacional y se obtuvo el inventario del mismo.

De acuerdo a Kat D. y Katn R. (1995) el Clima Organizacional “es la estrecha relación existente entre la organización y su entorno o ambiente, pero no sólo referido al ambiente externo sino también a las interdependencias internas.”

Por lo que, después de aplicar el instrumento de medición y de observar los resultados obtenidos, se llega a la conclusión de que el clima organizacional que se percibe en la universidad es propicio tanto para los empleados como para los alumnos, es decir, para todos aquellos que forman parte de la organización (llámese trabajador, docentes y administrativos, o cliente, alumnos).

3. El segundo objetivo específico fue “Hacer las recomendaciones pertinentes sobre el clima organizacional para que favorezca el desarrollo de empleados y alumnos de la UNID sede Durango”, para lo cual Rodríguez, et. al., (2010) considera que hay que tomar en cuenta ciertas variables importantes para reforzar el clima organizacional, como son las variables del ambiente físico, variables estructurales, variables del ambiente social, variables personales y variables propias del comportamiento organizacional. Por lo que se podrían tomar en cuenta estas variables para complementar el buen clima organizacional que existe en la universidad.

Aunado a esto se hacen las siguientes recomendaciones, con la finalidad de mejorar y fortalecer el ambiente existente:

- ✓ Crear un plan personal de capacitación y desarrollo, en el cual se integre a los docentes y administrativos en al menos un curso al cuatrimestre, de manera que se favorezca el progreso en la organización y la autorrealización.
- ✓ Con base a las posibilidades de la universidad, proponer un incentivo económico a aquellos docentes y administrativos que cumplan al 100% con los requerimientos solicitados, y que hayan concluido favorablemente los cursos a los que se les haya ingresado.
- ✓ Tomar en cuenta la antigüedad del docente y su evaluación para la asignación de materias a impartir.

De acuerdo a los resultados obtenidos y después de lograr los objetivos, se puede aceptar la hipótesis con la que se afirma que, existe un clima organizacional propicio que genera satisfacción no solo con el personal de trabajo sino con los alumnos en la institución de educación superior UNID sede Durango.

Para futuras investigaciones, se podría realizar un estudio de caso sobre el clima organizacional en instituciones públicas de educación superior, para conocer si existen diferencias considerables entre la percepción del clima en estas instituciones y las privadas, o bien, continuar sobre la misma línea y hacer una relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos.

## **Bibliografía**

Aguilar, M. (2009) El impacto de la carrera de economía de la BUAP en el mercado laboral: la visión de los egresados de la generación 1995-2000.

Berger, P. & Luckman, T. (1967). La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu.

Bolívar, A. (2000). Los centros educativos como organizaciones que aprenden: promesas y realidades. Madrid: La Muralla.

Cañibano, C. (2005): El capital humano: factor de innovación, competitividad y crecimiento. Sexto Congreso de Economía de Navarra. Recuperado el 16 de Julio de 2010.

Coleman, J. S. (1966). Equality of educational opportunity (2 vols.). Washington, DC: Government Printing Office.

Cornell, F. (1955). Socially Perceptive administration. Phi delta kappa, 36, 6.

Cuamatzin, F. (2006). Algunos referentes teóricos para el estudio de egresados (inédito). Facultad de Economía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Flanagan, K. (1983). Improving The Climate In Rural Schools Through And Individualized Staff Development Program. Paper presented at the annual meeting of the rural education association. Manhattan, Ks, October 16 - 18.

Gilchrist, R. (1977). Risktaking Turtles Move Toward Positive School Climate. Thrust for educational leadership.

Guion, R.M. (1973). A note on organizational climate. Organizational Behavior and Human Performance.

Halpin A. y Croft D. (1963). The Organizational Climate of Schools. Chicago: The Midwest Administration Centre, the University Of Chicago.

Halpin, A. (1976). Theory And Research In Administration. N. Y: Mc Millan Inc.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2004) Metodología de la investigación. Mc Graw Hill. México.

Howell, B. (1979), The Essence Of School Climate. Tulsa: A Cadre Publications Center.

Jackofski, E.F. y Slocum, J.W., Jr. (1988). A longitudinal study of climates. Journal of Organizational Behavior.

Joyce, W.F. y Slocum, J.W. (1982). Climate discrepancy: Refining the concepts of psychological and organizational climate. *Human Relations*, 35 (11), 951-972.

Kat Daniel, Katn Robert, (1995), *Psicología de la organización*, editorial Trillas, México.

Lazotte, L. (1980). *School Learning Climate And Student Achievement*. Tallahassee, FL, Florida State University.

Menacho Chiok Luis Pedro (2007): *Historia de la educación superior y de postgrado*. Publicado el 25 de enero de 2008, Lima Perú.

Moran, E.T., y Volkwein, F. (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relations*, 45, 19-47.

Palma, S. (2004) *Escala clima laboral CL-SPC*. Lima: Cartolan

Poole, M.S. y McPhee, R.D. (1983). A structural analysis of organizational climate. In L.I. Putnam and M.E. Paconowsky (Eds.). *Communication and organization*. Beverly Hills. Sage.

Robbins S. (1999) *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall, México.

Rodríguez A., Álvarez A., Sosa I., De Vos P., Bonet M. y Van P. (2010) *Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo*. *Revista Cubana de higiene y Epidemiología*.

Schneider, B. y Reichers, A. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36,19-40.

UNID (2013) *Página principal*. Recuperada el 11 de junio de 2013 en <http://www.unid.edu.mx/durango.html>