



Clima organizacional en la Universidad

Mario Armildo Servín Acosta

Facultad de Ciencias, Tecnologías y Artes

Universidad Nacional de Pilar

marioservin4@gmail.com

RESUMEN

El trabajo tiene como objetivo conocer el clima organizacional de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas (F.C.C.A.E) de la Universidad Nacional de Pilar (U.N.P.) en el 2019. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, con diseño observacional, transversal, longitudinal, con una fase prospectivo y otra retrospectiva. Se recabo información con el instrumento validado denominado Cuestionario en Educación Superior, con el propósito de caracterizar el clima organizacional de la unidad académica, a partir de la percepción de los funcionarios que laboran en la institución, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral, motivación, políticas y reglamentos. La población de estudio lo conformaron los profesionales de la Unidad académica con carácter de: Personal contratado, personal permanente y Profesor de tiempo completo de la sede central en la ciudad de Pilar. Los resultados principales permiten observar que en la mayoría de las dimensiones de estudio se presentan fortalezas y debilidades. Sin embargo, en la dimensión calidad de vida laboral (bienestar y salud física), se acentúan las debilidades.

Palabras Claves: Clima organizacional, Universidad, Percepción, Unidad Académica.

Organizational climate at the University

ABSTRACT

The work aims to know the organizational climate of the Faculty of Accounting, Administrative and Economic Sciences (FCCAЕ) of the National University of Pilar (UNP) in 2019. The research adopted a quantitative approach, descriptive, with observational design, transversal, longitudinal, with a prospective and a retrospective phase. Information was collected with the validated instrument called the Higher Education Questionnaire, with the purpose of characterizing the organizational climate of the academic unit, based on the perception of the officials working in the institution, taking into account the following dimensions: interpersonal relationships, group cohesion, quality of work life, motivation, policies and regulations. The study population was made up of the professionals of the Academic Unit with the character of: Hired staff, permanent staff and full-time Professor of the headquarters in the city of Pilar. The main results allow us to observe that in most of the study dimensions there are strengths and weaknesses. However, in the quality of work life dimension (well-being and physical health), weaknesses are accentuated.

Keywords: Organizational climate, University, Perception, Academic Unit.

Artículo recibido: 13 dic. 2019

Aceptado para publicación: 26 dic. 2019

Correspondencia: marioservin4@gmail.com

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo aborda el clima organizacional de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas (F.C.C.A.E) de la Universidad Nacional de Pilar (U.N.P. 2019).

Bermúdez Aponte, Ortiz y Rincón Rivera (2015) afirman que: Se entiende el clima organizacional en las universidades como la percepción de los miembros de la comunidad educativa, estudiantes, profesores, directivos y administrativos referida a las dimensiones académica, socio-afectiva, administrativa y ética que convergen en el entorno de la institución y que influyen sus acciones y comportamientos, conviene –por tanto– explorar dichas dimensiones. (p. 3).

El concepto de Clima Organizacional fue desarrollado por Gellerman, y lo introdujo por primera vez en la psicología industrial/organizacional en el año 1960 (como se citó en García Solarte, 2009).

Mujica de González y Pérez de Maldonado (2007), mencionan que el clima organizacional es el cúmulo de percepciones que los integrantes de la organización institucional se forman sobre el trabajo, donde convergen los factores sociales y orgánicos de la institución.

Chiavenato (2009), señala que “el ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas” (p. 260).

Sandoval (2004), indica que el clima organizacional es considerado como el ambiente interno de la organización y la componen las personas que están en la misma.

Según lo citado por Contreras y Matheson (1984), la percepción en torno al clima ha originado muchas investigaciones, en diferentes sectores de la propia línea investigativa como ser el clima organizacional y el clima psicológico, que aunque sean denominaciones similares, son totalmente diferentes.

Para Pulido (2014), la evaluación del clima organizacional es una herramienta de la gestión organizacional que posee la organización para medir el ambiente en que las actividades laborales se desarrollan.

De acuerdo con Brunet, el clima organizacional evidencia los valores, creencias y las actitudes de los integrantes de la organización, su evaluación es importante ya que permite distinguir los posibles motivos de insatisfacción y conflicto entre los trabajadores, comenzar o consolidar una modificación con elementos puntuales que beneficien su implementación y realizar el seguimiento a la organización y sus posibles inconvenientes, resultando así una eficaz administración (como se citó en Alonzo Godoy, Bote Caamal, & Ayora Herrera, 2018).

Para Aguilar y Barrera (2016), el clima organizacional también llamado clima laboral, ambiente organizacional o ambiente laboral es un tema que tiene relevancia para las organizaciones cuyo objetivo es un rendimiento superior y ofrecer un mejor servicio, a través de estrategias internas.

De acuerdo con Davis, la existencia del clima es real, aunque no se la pueda ver ni tocar (como se citó en Contreras Chavarria & Matheson Vargas, 1984).

Para Robbins (1999) la percepción del clima organizacional es entendida como un “proceso por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente” (como se citó en Salazar C, Peña Vargas, Ceja Mendoza, & Del Río Valdivia, 2015, p. 182).

Durante la indagación bibliográfica se han identificado antecedentes investigativos a nivel nacional como el de Ovelar Flores, (2013) que investigó sobre Cultura Organizacional de la Universidad Nacional del Este, el objetivo fue describir la cultura organizacional de dicha Universidad, la investigación fue de tipo descriptivo un diseño no experimental y cuyos resultados principales de la organización fueron que la cultura está más bien orientada a los resultados que a los procesos para alcanzar dichos resultados; se concentran altamente en los controles y que antes que ser pragmática es más bien normativa.

Además, otro estudio sobre el Clima organizacional de instituciones públicas realizados en el país fue realizado por Vera de Corbalán y Samudio (2013), cuyo objetivo de investigación fue evaluar la percepción del clima organizacional para lo cual se procedió a la aplicación del instrumento denominado Encuesta de clima organizacional cuyos principales resultados arrojaron que la percepción general de los trabajadores es positiva porque existen posibilidades de ajustes internos para mejorar las condiciones laborales.

A nivel regional se han encontrado estudios sobre el clima organizacional como el de: Nieves, (1997) en Venezuela; Fernández Aguerre, (2004) estudio comparativo en México y Uruguay; González y González, (2010) en la Argentina; Aguado Maldonado, (2012) en Perú; Vega, Rodríguez Díaz y Montoya R, (2014) en Colombia que habla sobre la metodología de evaluación de clima organizacional en una Universidad de Bogotá.

El abordaje de la investigación es debido a que no se cuentan con datos sobre el tema mencionado en la Universidad Nacional de Pilar, lo que motiva la realización de la investigación es aportar los primeros datos sobre el mismo, así como a contribuir con un primer acercamiento del clima organizacional de la universidad, éste estudio es importante tanto en el campo científico, social y contemporáneo en el entorno universitario.

Las investigaciones de clima organizacional son consideradas una opción altamente efectiva para recobrar la percepción de los miembros de las organizaciones, y poder así obtener elementos para fomentar y conducir las acciones en su interior (Salazar C, Peña Vargas, Ceja Mendoza, & Del Río Valdivia, 2015).

Este trabajo tiene como objetivo conocer el clima organizacional de la Facultad de ciencias contables, administrativas y económicas (F.C.C.A.E) de la Universidad Nacional de Pilar (U.N.P. 2019).

La contribución del trabajo para la comunidad universitaria y para el público en general es de importancia; ya que al colaborar a conocer el clima organizacional en sus distintas dimensiones, y, poder valorar los resultados, los integrantes de la Unidad Académica podrán hacer los ajustes necesarios para beneficiar a la universidad y al alumnado todo; y a la vez repercutir en la sociedad. El estudio posee relevancia a nivel institucional por la escasez de antecedentes sobre la investigación del clima organizacional en las Facultades dependientes de la Universidad Nacional de Pilar.

METODOLOGÍA

En el presente apartado del texto se comparten los datos que respaldan el proceso del trabajo en el nivel metodológico incluyendo la cantidad de participantes, los datos de la investigación, los instrumentos de recolección y de procesamiento de los datos.

La investigación se realizó desde el paradigma positivista, tiene un enfoque cuantitativo y es de tipo descriptivo con un diseño observacional que según el número de mediciones es un estudio transversal, de acuerdo con las fuentes primarias el estudio es longitudinal, prospectivo y con el aporte de las fuentes secundarias correspondientes que son tomados como retrospectivos, además de tener en cuenta que, según el número de variables es un estudio descriptivo.

La información fue recabada por el investigador con el instrumento validado denominado cuestionario en Educación Superior, con el propósito de caracterizar el clima organizacional de la unidad académica, a partir de su percepción sobre las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral, motivación, políticas y reglamentos.

Se realizó una adaptación del cuestionario de los investigadores Salazar C, Peña Vargas, Ceja Mendoza, y Del Río Valdivia, (2015), para la medición del Clima Organizacional. La revisión del instrumento por los expertos para la adecuación fue realizada en las siguientes fechas: 26/09/2019, 03/10/2019 y 09/10/2019.

Las respuestas de los participantes, fueron a través de una escala Likert con cinco opciones de respuesta y son: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. Cada una asigna un valor al clima organizacional, según la percepción de los participantes hacia cada una de las dimensiones.

La recolección de los datos fue realizada desde la fecha 10/10/2019 hasta el 17/10/2019. Se procedió al censo de la población de estudio que estuvo integrada por 33 sujetos; lo conformaron los profesionales de la Unidad académica con carácter de: Personal contratado, personal permanente y Profesor de tiempo completo de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas (F.C.C.A.E) de la sede central en la Ciudad de Pilar en la Universidad Nacional de Pilar (U.N.P. 2019).

Para el análisis de los datos se utilizó el software estadístico SPSS y la planilla electrónica Excel; donde se realizaron los cálculos de frecuencias y porcentajes con la construcción de los gráficos correspondientes por dimensión y sub-dimensión analizadas en esta investigación.

Al examinar la información, se obtuvo que:

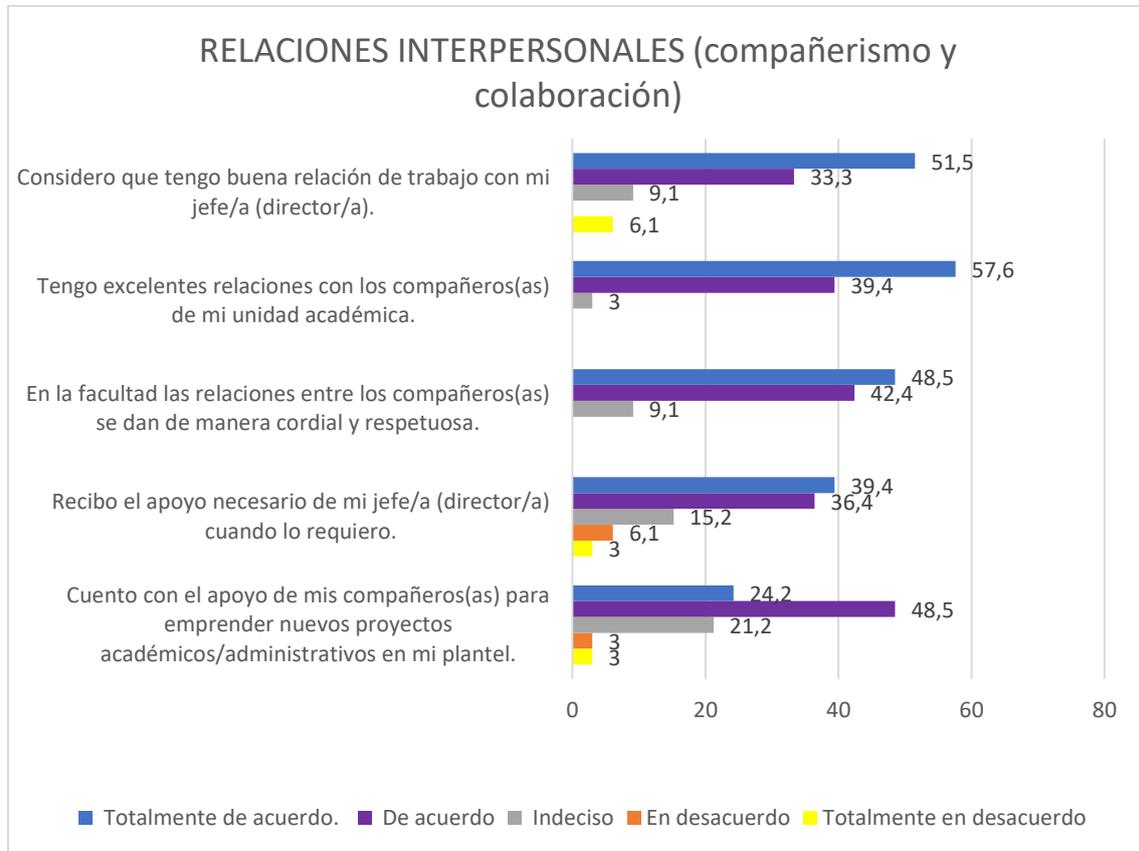
- El sexo de los censados es: Femenino el 57,6 % y Masculino el 42,4 %.
- El tiempo que tiene trabajando en la Facultad de Ciencias Contables Administrativas y Económicas es: Menos de 5 años el 30,3 %; De 6 a 15 años el 39,4 %; De 16 a 28 años 30,3%.
- Tipo de vínculo con la Facultad es: Personal contratado el 30,3 %; Profesor de tiempo completo (PTC) el 6,1%; Personal permanente el 63,6 %.

Para detectar las fortalezas y debilidades de cada elemento evaluado, como se hicieron en estudios previos, se estableció el criterio de considerar fortaleza al elemento en el que la suma de los valores de respuesta fueron 5 (Totalmente de acuerdo) y 4 (De acuerdo) con una frecuencia acumulada igual o mayor a 75% y como debilidad al registrar una frecuencia acumulada menor a 75%.

RESULTADOS

1- Dimensión Relaciones interpersonales

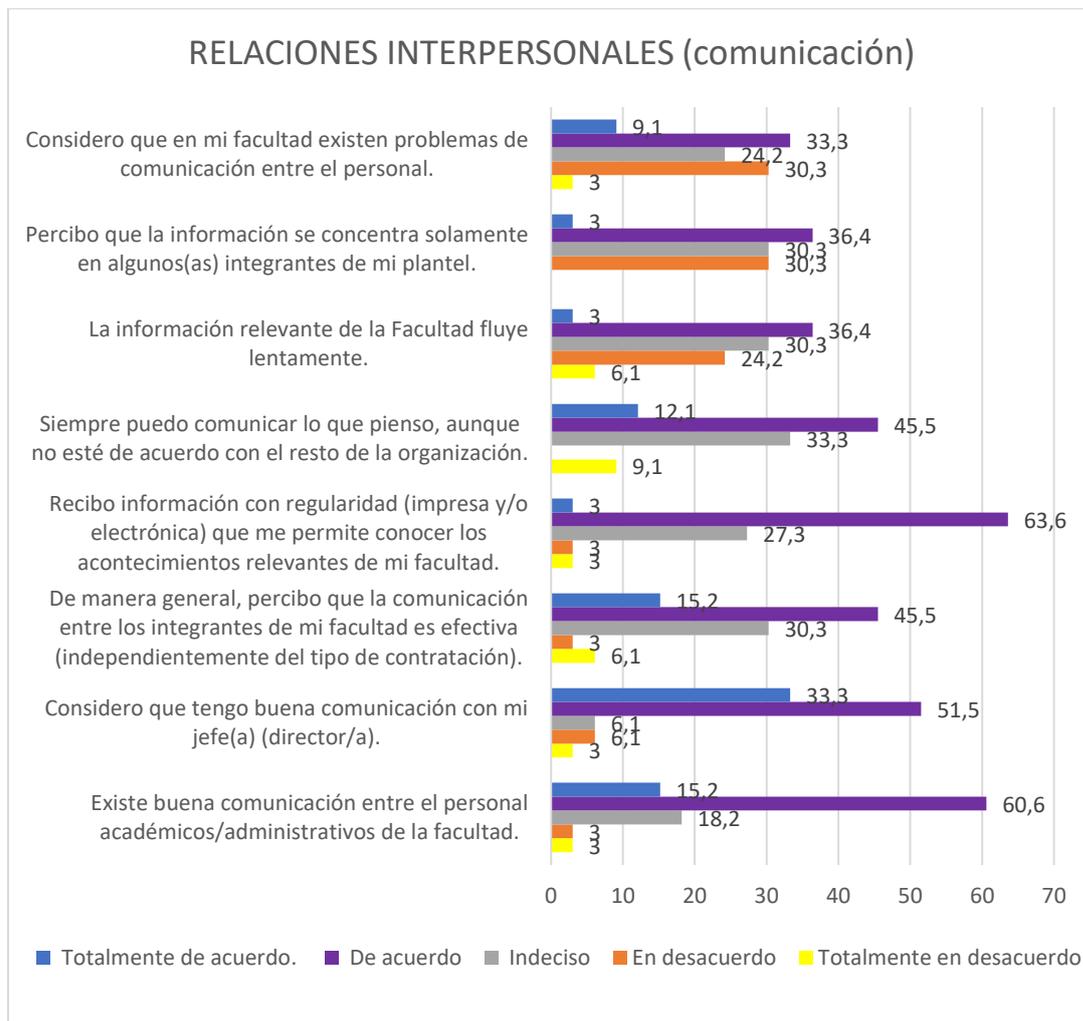
Gráfico 1



Fuente: *Elaboración propia*

Tal y como se expresa en la gráfica 1, en la dimensión relaciones interpersonales para la sub dimensión compañerismo y colaboración, los 33 encuestados que representa el 100 % se puede observar como fortalezas que el 84,8 % considera que tengo buena relación de trabajo con mi jefe/a (director/a), 97,0 % tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de mi unidad académica, 90,9 % en la facultad las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa, 75,8 % recibo el apoyo necesario de mi jefe/a (director/a) cuando lo requiero. Entre las debilidades, se observa que el 72,7 % cuenta con el apoyo de los compañeros(as) para emprender nuevos proyectos académicos/administrativos en mi plantel.

Gráfico 2

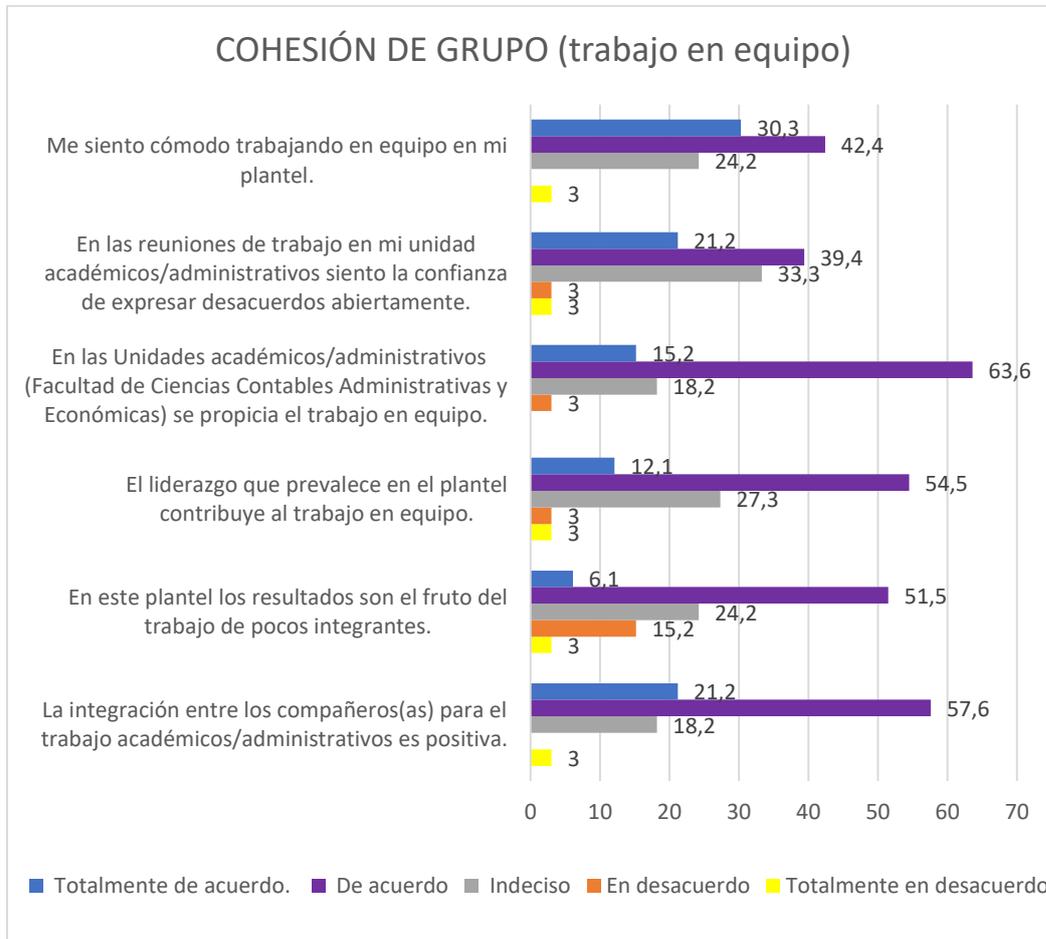


Fuente: *Elaboración propia.*

Como se expresa en la gráfica 2 para la sub dimensión comunicación de la dimensión relaciones interpersonales se tiene como fortaleza que el 84,8 % considera que tiene buena comunicación con mi jefe(a) (director/a), el 75,8 % considera que existe buena comunicación entre el personal académicos/administrativos de la facultad; sin embargo, entre las debilidades se puede observar que el 42,4 % considera que en mi facultad existen problemas de comunicación entre el personal, 39,4 % percibe que la información se concentra solamente en algunos(as) integrantes de mi plantel, 39,4 % que la información relevante de la Facultad fluye lentamente, 57,6 % siempre puedo comunicar lo que piensa, 66,6 % recibe información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de mi facultad, y el 60,7 % de manera general, percibe que la comunicación entre los integrantes de mi facultad es efectiva (independientemente del tipo de contratación), aunque no esté de acuerdo con el resto de la organización.

2 - Dimensión Cohesión de grupo

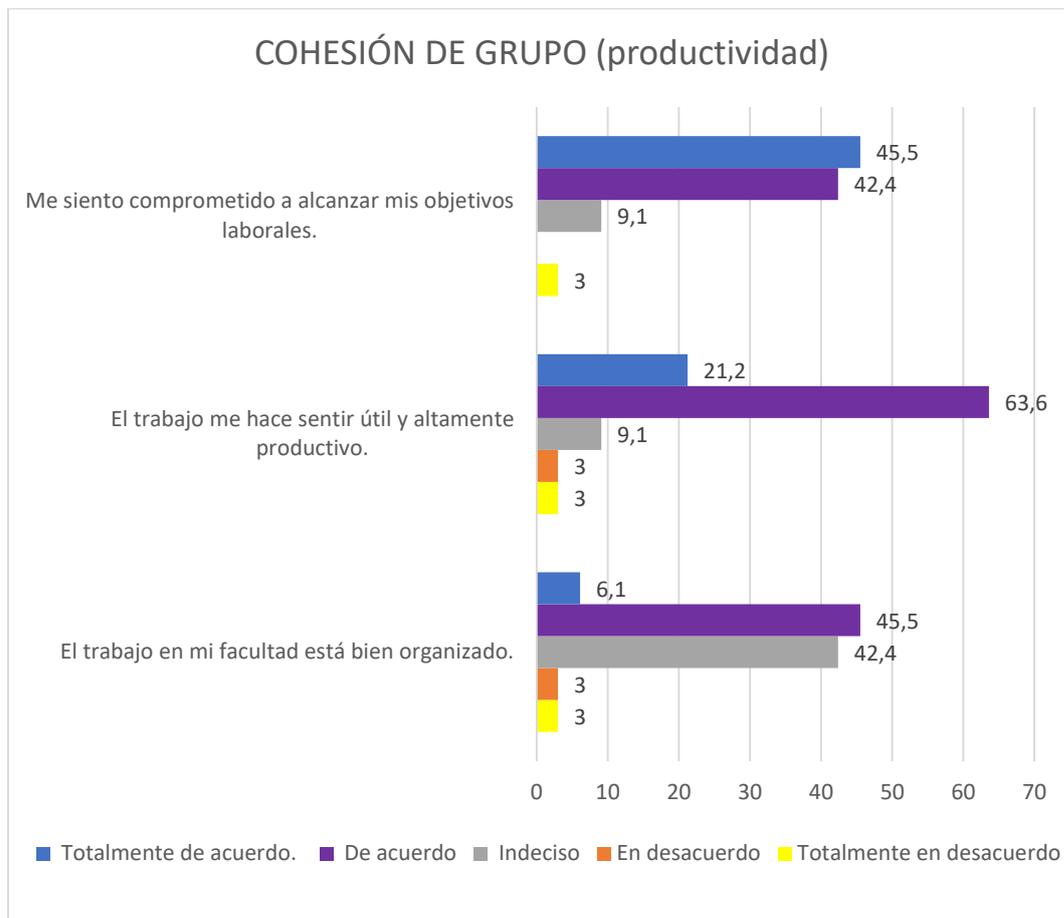
Gráfico 3



Fuente: *Elaboración propia.*

De los resultados del gráfico 3 de la dimensión cohesión de grupo para su sub-dimensión trabajo en equipo como fortaleza se tiene 78,8 % en las Unidades académicos/administrativos (Facultad de Ciencias Contables Administrativas y Económicas) se propicia el trabajo en equipo, 78,8 % la integración entre los compañeros(as) para el trabajo académicos/administrativos es positiva; en cambio, entre las debilidades se encuentran que el 72,7 % se siente cómodo trabajando en equipo en mi plantel, 60,6 % en las reuniones de trabajo en mi unidad académicos/administrativos siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente, 66,6 % el liderazgo que prevalece en el plantel contribuye al trabajo en equipo, 57,6 % en este plantel los resultados son el fruto del trabajo de pocos integrantes.

Gráfico 4

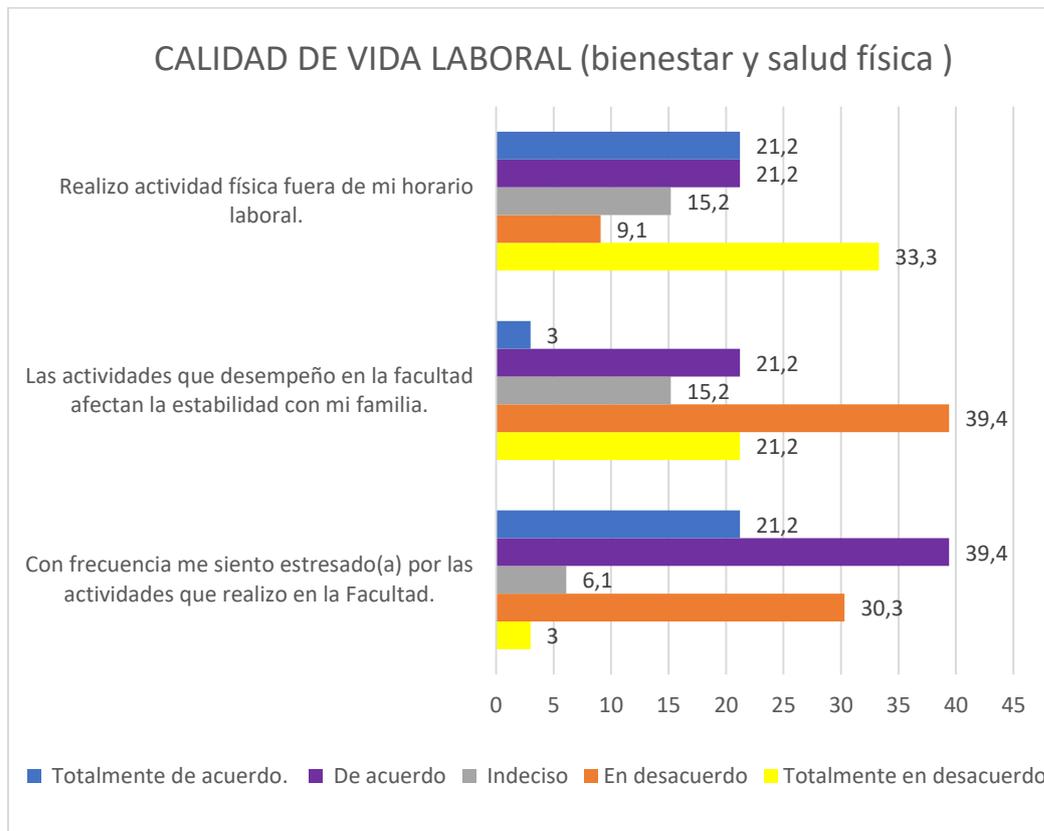


Fuente: *Elaboración propia.*

En la dimensión cohesión de grupo, productividad se tiene como fortaleza que el 87,9 % me siento comprometido a alcanzar mis objetivos laborales, 84,8 % el trabajo me hace sentir útil y altamente productivo; y se tiene como debilidad que el 51,6 % el trabajo en mi facultad está bien organizado.

3- Dimensión Calidad de vida laboral

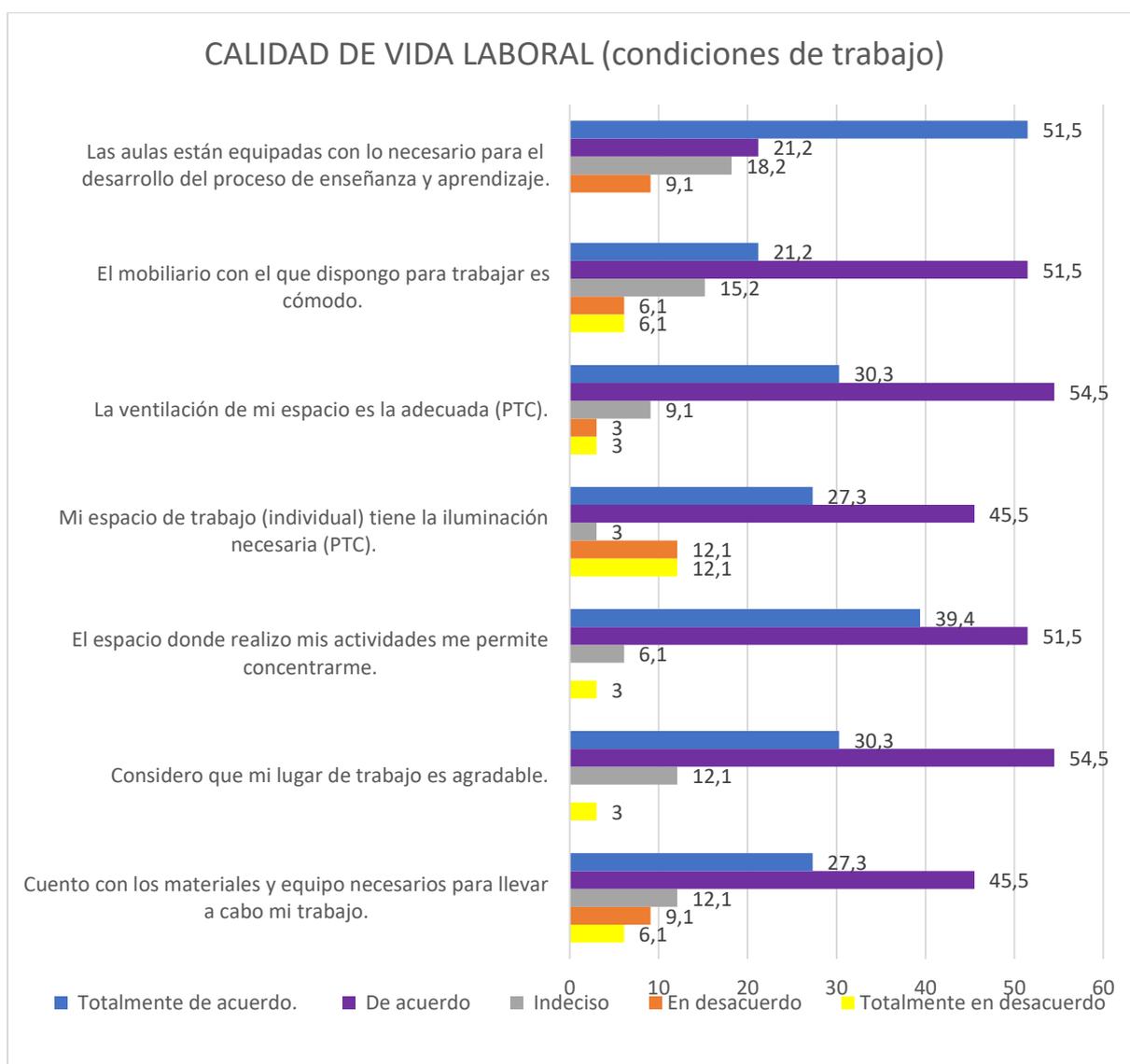
Gráfico 5



Fuente: *Elaboración propia.*

En la dimensión calidad de vida laboral (bienestar y salud física), resultados expresados en el gráfico 5, se observan que el 42,4 % realiza actividad física fuera de mi horario laboral, 60,6 % con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo en la Facultad y que 60,6 % las actividades que desempeño en la facultad no afectan la estabilidad con mi familia. Dado que no se aprecian resultados significativos como fortalezas, en la percepción de los académicos, se considera que existen solo debilidades para esta sub-dimensión.

Gráfico 6

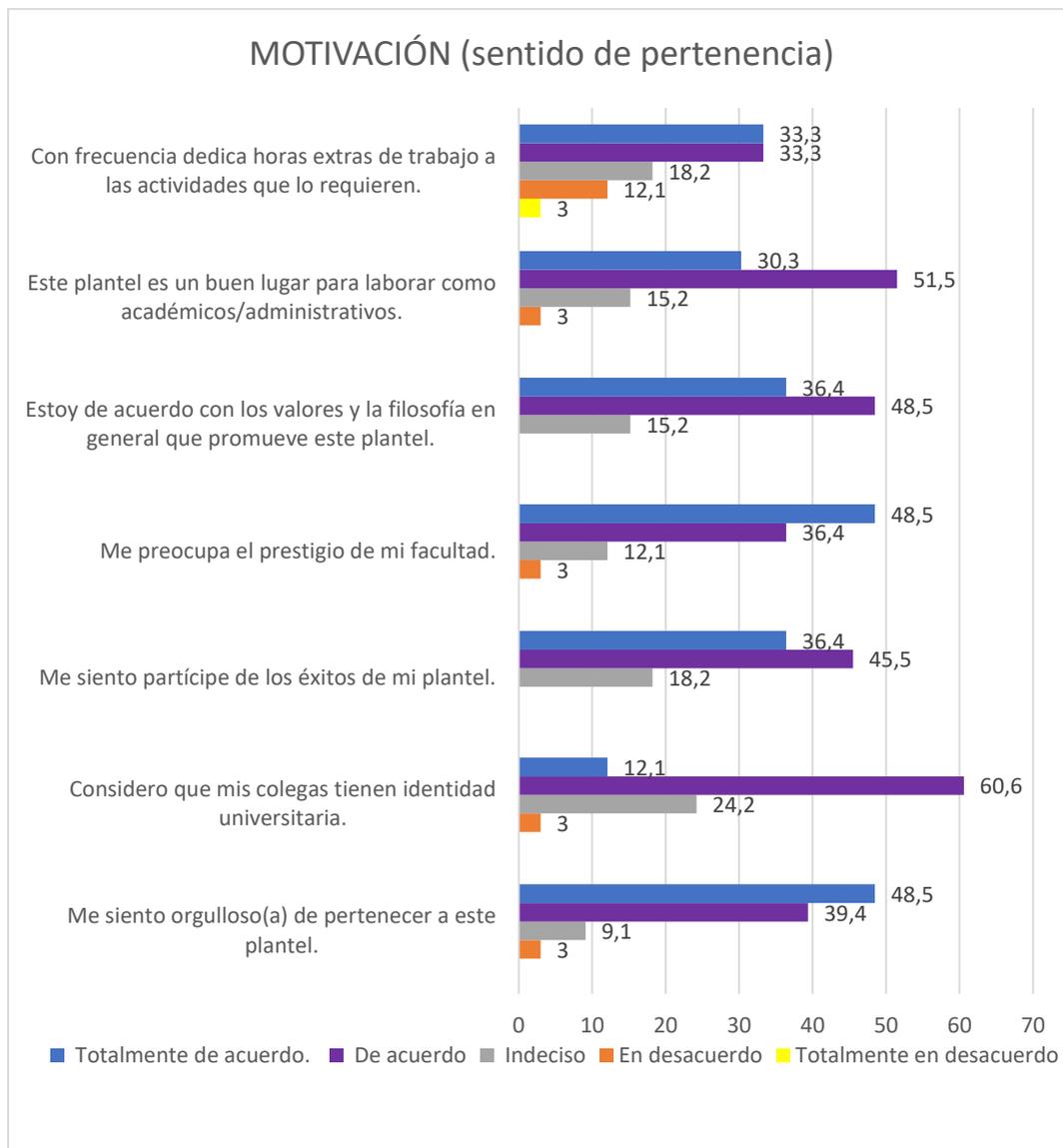


Fuente: *Elaboración propia.*

Con base a los resultados expresados en el gráfico 6, en la dimensión calidad de vida laboral (condiciones de trabajo), se identifican como fortalezas que el 84,8% la ventilación de mi espacio es la adecuada, 90,9 % el espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme, 84,8 % considero que mi lugar de trabajo es agradable. Sin embargo, entre las debilidades, se observa que el 72,7 % las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, 72,7 % el mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo, 72,8 % mi espacio de trabajo (individual) tiene la iluminación necesaria, 72,8 % cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo.

4- Dimensión Motivación

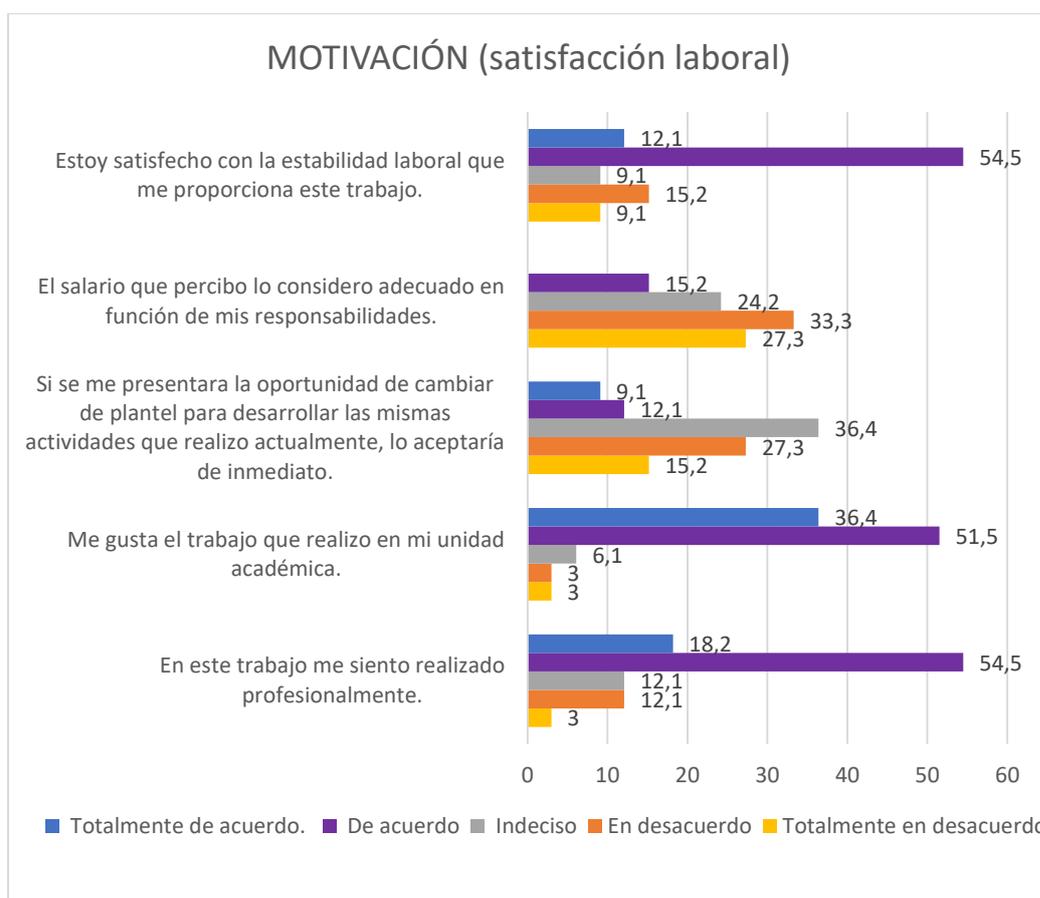
Gráfico 7



Fuente: *Elaboración propia.*

De acuerdo a lo expresado en el gráfico 7, en la dimensión motivación (sentido de pertenencia) se encuentran entre las fortalezas que el 81,8 % el plantel es un buen lugar para laborar como académicos/administrativos, 84,9 % está de acuerdo con los valores y la filosofía en general que promueve este plantel, 84,9 % me preocupa el prestigio de mi facultad, 81,8 % me siento partícipe de los éxitos de mi plantel, 87,9 % me siento orgulloso(a) de pertenecer a este plantel. Del lado de las debilidades se identificó que el 66,6 % con frecuencia dedica horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren, 72,7 % considero que mis colegas tienen identidad universitaria.

Gráfico 8

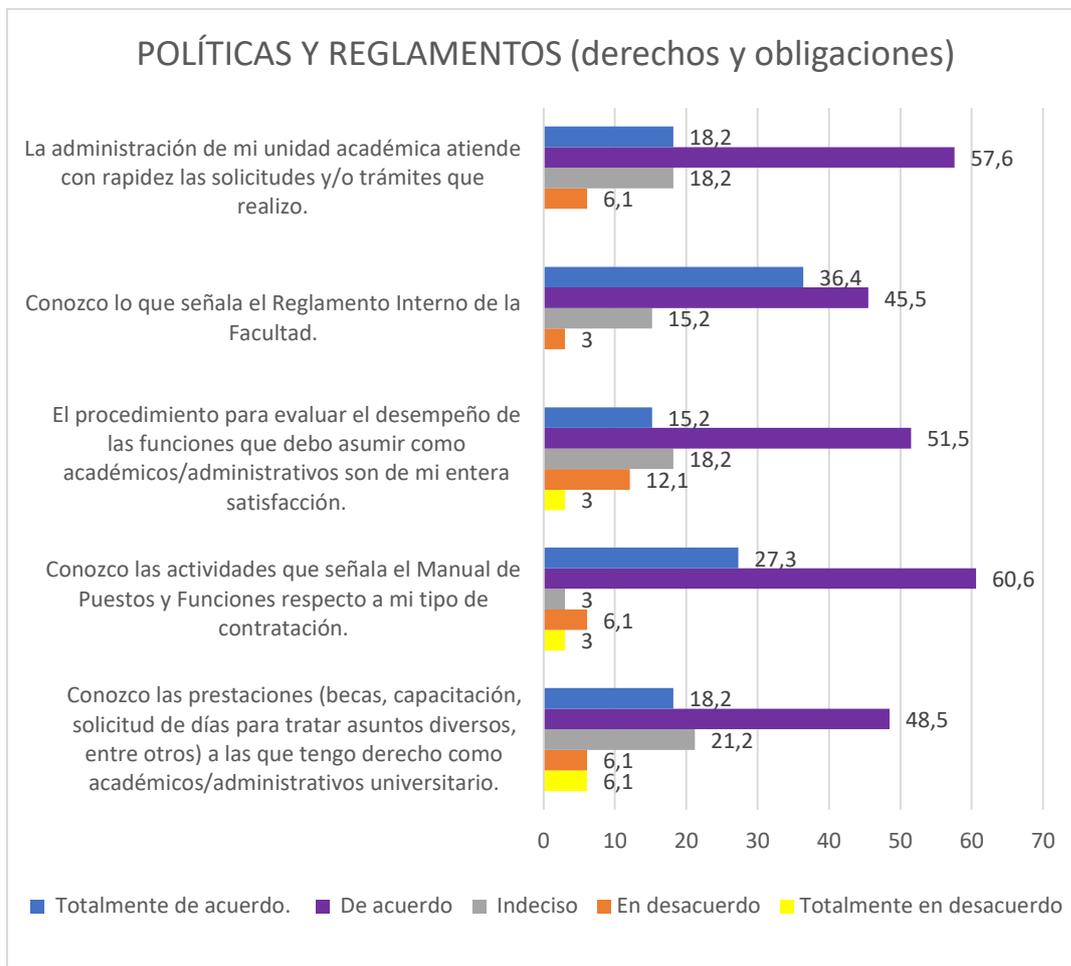


Fuente: *Elaboración propia.*

Como se expresa en la gráfica 8 para la sub dimensión satisfacción laboral de la dimensión motivación se tiene como fortaleza que el 87,9 % me gusta el trabajo que realizo en mi unidad académica. Sin embargo, se tienen como debilidades al 66,6 % estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo, 15,2 % el salario que percibo lo considero adecuado en función de mis responsabilidades, 42,5 % si se me presentara la oportunidad de cambiar de plantel para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, no lo aceptaría de inmediato, 72,8 % en este trabajo me siento realizado profesionalmente.

5 - Dimensión Políticas y reglamentos

Gráfico 9



Fuente: *Elaboración propia.*

En la dimensión políticas y reglamentos (derechos y obligaciones), resultados expresados en el gráfico 9, se observan como fortalezas que el 75,8 % la administración de mi unidad académica atiende con rapidez las solicitudes y/o trámites que realizo, 81,9 % conozco lo que señala el Reglamento Interno de la Facultad, 87,9 % conozco las actividades que señala el Manual de Puestos y Funciones respecto a mi tipo de contratación; y como debilidades que el 66,7 % el procedimiento para evaluar el desempeño de las funciones que debo asumir como académicos/administrativos son de mi entera satisfacción, 66,7 % conozco las prestaciones (becas, capacitación, solicitud de días para tratar asuntos diversos, entre otros) a las que tengo derecho como académicos/administrativos universitario.

CONCLUSIONES.

Luego de analizar los resultados, se observa que en la mayoría de las dimensiones de estudio se presentan fortalezas y debilidades. Sin embargo, en la dimensión calidad de vida laboral (bienestar y salud física), se acentúan las debilidades en el plantel de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas (F.C.C.A.E) de la sede central en la ciudad de Pilar.

Zanabria Bustamante (2018), señala que, en el rendimiento y ejecución de su trabajo, el ambiente influye en el comportamiento enormemente.

Agregando a lo anterior, es necesario tomar todas las demás dimensiones para poder proseguir con su análisis en forma más detallada en cuanto al clima organizacional e ir atendiendo las debilidades detectadas en cada una de ellas; y de ser el caso, mantener o aumentar las fortalezas expuestas en el anterior capítulo.

Chiang Vega, Salazar Botello, Huerta Rivera y Núñez Partido (2008), señalan que la ventaja de las evaluaciones del clima organizacional es que pueden ser medidas a nivel grupal. Y que conceptualmente lo limita: la percepción y la descripción. Las percepciones son emociones o lo que experimentan las personas. La descripción es lo que comunica de la persona, esas emociones.

Para Rodríguez (2009), la realidad es lo que cada persona construye en función a su percepción.

Así mismo se deben tener en cuenta las percepciones del clima organizacional de las personas que forman el plantel, y, a partir de los resultados obtenidos, tomar como punto de partida para atender las debilidades encontradas en este estudio. Por consiguiente, se hace necesario idear un plan de acciones pertinentes con el propósito de atender las debilidades halladas.

REFERENCIAS

- Aguado Maldonado, J. E. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes*. Lima: Universidad San Ignacio De Loyola.
- Alonzo Godoy, M. d., Bote Caamal, R. D., & Ayora Herrera, E. E. (2018). Calidad y educación: el clima organizacional como factor en el éxito de la gestión universitaria. *Educación y ciencia*, 26-36.
- Bermúdez Aponte, J. J., Ortiz, A. P., & Rincón Rivera, C. I. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1-12.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C., & Núñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones Públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 66-85.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A.
- Contreras Chavarria, B., & Matheson Vargas, P. (1984). Una herramienta para medir clima organizacional. *Revista de trabajo social*, 27-37.
- Fernández Aguerre, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 43-68.
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración / Universidad del Valle*, 43-61.
- González, H. E., & González, L. (9 y 10 de diciembre de 2010). Clima organizacional. *VI Jornadas de Sociología de la UNLP*. La Plata, Buenos Aires, Argentina: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE).
- Larios Gómez, E., Aguilar Camacho, M. J., & Barrera Arias, E. (2016). El clima laboral como factor detonante en la competitividad de las universidades privadas en

- Puebla-México. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad Memoria del X Congreso*, 180-197.
- Mujica de González, M., & Pérez de Maldonado, I. (2007). Gestión del clima organizacional: Una acción deseable en la universidad. *Laurus*, 290-304.
- Nieves, F. E. (1997). Desempeño docente y Clima organizacional en el Liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, Estado de Aragua. *Paradigma*, 1-21.
- Ovelar Flores, L. A. (2013). *Cultura Organizacional de la Universidad Nacional del Este*. Jaen: Universidad de Jaén.
- Pulido Ramirez, R. P. (2014). Validación de la encuesta de clima organizacional de Pulido en colaboradores de tres empresas de Lima Metropolitana. *Rev Psicol Hered*, 24-33.
- Rodríguez Garay, R. (2009). La cultura organizacional un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *INVENIO*, 67-92.
- Salazar C, C. M., Peña Vargas, C. S., Ceja Mendoza, A. P., & Del Río Valdivia, E. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares de nivel superior. *Revista iberoamericana de educación*, 181-196.
- Sandoval Caraveo, M. d. (2004). Concepto y demenciones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 83-87.
- Vega, J. C., Rodríguez Díaz, E. G., & Montoya R, A. (2014). Metodología de evaluación del clima organizacional. *CIFE*, 247-272.
- Vera de Corbalán, M., & Samudio, M. (2013). Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. *Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud*, 41-54.
- Zanabria Bustamante, E. Y. (2018). *Relación entre clima organizacional y actitud hacia el cambio del personal que labora en la institución educativa n° 40048 Antonio José de Sucre - Yanahuara - Arequipa 2017*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.