



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2026,  
Volumen 10, Número 3.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v10i3](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i3)

## **PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN TENOSIQUE, TABASCO; MÉXICO**

**PERCEPTION OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN A  
HIGHER EDUCATION INSTITUTION IN TENOSIQUE,  
TABASCO; MEXICO**

**Jorge Víctor Hugo Mendiola Campuzano**  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

**Alejandro Alpuche Palma**  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

**José Luis Hernández Juárez**  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

**María Jesús Damián Alejo**  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

**Martha Esther May Gutiérrez**  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

## Percepción del Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior en Tenosique, Tabasco; México

**Jorge Víctor Hugo Mendiola Campuzano<sup>1</sup>**

[jorge.mendiola@ujat.mx](mailto:jorge.mendiola@ujat.mx)

<https://orcid.org/0000-0001-8043-0315>

División Académica Multidisciplinaria  
de los Ríos  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco  
México

**Alejandro Alpuche Palma**

[alejandro.alpuche@ujat.mx](mailto:alejandro.alpuche@ujat.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-2447-0966>

División Académica Multidisciplinaria  
de los Ríos  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco  
México

**José Luis Hernández Juárez**

[jluis.hernandez@ujat.mx](mailto:jluis.hernandez@ujat.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-3862-9077>

División Académica Multidisciplinaria  
de los Ríos  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco  
México

**María Jesús Damián Alejo**

[maria.damian@ujat.mx](mailto:maria.damian@ujat.mx)

<https://orcid.org/0009-0008-5908-2991>

División Académica Multidisciplinaria  
de los Ríos  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco  
México

**Martha Esther May Gutiérrez**

[martha.may@ujat.mx](mailto:martha.may@ujat.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-3128-4304>

División Académica Multidisciplinaria  
de los Ríos  
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco  
México

### RESUMEN

El clima organizacional es un elemento clave para mejorar la productividad, desempeño, satisfacción, trabajo colaborativo, comunicación, identidad y el sentido de pertenencia de todos los colaboradores que conforman una organización. El presente estudio tuvo como objetivo analizar la percepción del clima organizacional en una institución educativa de nivel superior, utilizando el instrumento la versión final CLIOUNing propuesto por Mejías *et al.* (2006). Se desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, transversal y de alcance descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 98 participantes. Los resultados evidenciaron que el clima organizacional se percibe en un nivel medio ( $\bar{x}=3.02\pm 0.64$ ). La dimensión mejor evaluada fue Interacción ( $\bar{x}=3.15\pm 0.60$ ), mientras que Gestión Institucional presentó la puntuación más baja ( $\bar{x}=2.85\pm 0.70$ ). El instrumento mostró adecuada confiabilidad ( $\alpha=0.84$ ) y validez estructural, por lo que se concluyó que, aunque el clima organizacional es funcional, existen áreas de mejora relacionadas con la gestión institucional.

**Palabras clave:** impresión; ambiente; laboral; docentes; universidad

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [jorge.mendiola@ujat.mx](mailto:jorge.mendiola@ujat.mx)

# Perception of the Organizational Climate in a Higher Education Institution in Tenosique, Tabasco; Mexico

## ABSTRACT

Organizational climate is a key element that allows for improvements in productivity, performance, satisfaction, collaborative work, communication, identity, and the sense of belonging of all employees within an organization. This study aimed to analyze the perception of organizational climate in a university academic division using the CLIOUNing instrument proposed by Mejías *et al.* (2006). A quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive–correlational design was employed. The sample consisted of 98 participants. Results showed that organizational climate is perceived at a medium level ( $\bar{x}=3.02\pm 0.64$ ). The highest-rated dimension was Interaction ( $\bar{x}=3.15\pm 0.60$ ), while Institutional Management scored the lowest ( $\bar{x}=2.85\pm 0.70$ ). The instrument demonstrated adequate reliability ( $\alpha=0.84$ ) and structural validity. It is concluded that although the organizational climate is functional, there are areas for improvement related to institutional management.

**Keywords:** impression, environment, work, teachers, university

*Artículo recibido 25 abril 2026*  
*Aceptado para publicación: 25 mayo 2026*



## INTRODUCCIÓN

Históricamente, los seres humanos se han caracterizado por ser entes sociales que se han organizado para realizar trabajo colectivo con el propósito de cubrir sus necesidades. Así, la administración surge como un conjunto sistemático normativo que permite alcanzar la máxima eficiencia para estructurar y direccionar una organización, coordinando los recursos materiales y el capital humano e intelectual que la integran (Robbins y Coulter, 2010; Hernández, 2011; Larrarte, 2018; González, 2019). García y Durango (2022) mencionan que la administración del capital humano e intelectual en las organizaciones ha evolucionando y en la actualidad, se conceptualiza bajo un enfoque humanista y democrático, ya que parte del principio de que todo individuo posee cualidades que le son valoradas en función de sus méritos.

El clima organizacional constituye un elemento fundamental en el funcionamiento de las instituciones educativas, ya que influye directamente en el desempeño, la satisfacción laboral y la calidad de los servicios académicos; en los contextos universitarios, la percepción del clima organizacional adquiere especial relevancia debido a la interacción constante entre docentes, administrativos y estudiantes.

Diversos estudios han señalado que un clima organizacional favorable se asocia con mayores niveles de compromiso, productividad y bienestar laboral; en contraste, percepciones negativas pueden derivar en conflictos, baja eficiencia y resistencia al cambio.

Ivancevich *et al.* (2006), indican que el comportamiento organizacional involucra la forma de pensar individual, grupal y organizacional, basado en principios, modelos, teorías y métodos con un sentido humanista, caracterizado por las actitudes, percepciones, capacidades de aprendizaje, sentimientos y metas, por lo que al evaluar el constructo de clima organizacional se conocen las percepciones que tienen los individuos de su contexto organizacional, ya que al interactuar como grupos colectivos, generan diversos comportamientos.

En este sentido, Méndez (2006) define al clima organizacional como el resultado de la forma en cómo los individuos establecen procesos de interacción social y como éstos están influenciados por un régimen de valores, actitudes y creencias, así como de su ambiente laboral interno, por lo que en la actualidad, juega un papel preponderante dentro de las organizaciones, para su medición, análisis e interpretación.



No obstante, García (2009) menciona que existen varias definiciones sobre el clima organizacional, ya que presentan diversas variables en base al contexto organizacional; sin embargo, su conceptualización puede partir en base a tres enfoques: el *enfoque subjetivo* surge de la opinión que el empleado tiene de la organización, siendo un elemento clave el “*espirit*”; es decir, la percepción que el trabajador tiene de sus necesidades sociales, si son satisfacidas y si causan un sentimiento positivo por la labor cumplida; además, considera hasta qué punto el empleado juzga que el comportamiento de su superior está sustentado o se mantiene emocionalmente distante (Thomas, 1976).

El *enfoque estructuralista*, estudia el conjunto de rasgos permanentes que definen a una organización, la distinguen de otras e incide en el comportamiento de sus trabajadores, considerando cinco variables: tamaño, estructura organizacional, complejidad de los sistemas, pauta de liderazgo y las directrices de las metas (Forehand y Von Haller, 1964), mientras que el *enfoque de síntesis*, el clima organizacional distingue los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de los componentes ambientales: actitudes, creencias, valores y motivación de los colaboradores que laboran en la organización (Litwin y Stringer, 1968).

En base a estos tres enfoques, Dessler (1976) señala que los individuos operan en el trabajo con ideas preconcebidas sobre ellos mismos (quiénes son, qué merecen y qué son capaces de realizar), lo cual se relaciona con diversas variables de la propia organización (forma de los jefes, estructura organizacional y valoración del grupo de trabajo) para que el empleado determine la forma de ver su trabajo y ambiente laboral, los cuales inciden en el desempeño laboral, además de intervenir sus percepciones sobre el clima organizacional en que trabaja.

Zapata (2000) menciona que el clima organizacional contribuye al desarrollo y cambio organizacional, por lo que es indispensable identificar los elementos que componen su conceptualización, diagnóstico y análisis que permitan evidenciar la actitud de las personas hacia la organización, con el propósito de desarrollar cambios efectivos para el beneficio de ambas partes; sin embargo, en diversas ocasiones se presentan ciertas resistencias hacia el interior de las organizaciones, debido a que los cambios conllevan a la competitividad de sus colaboradores, incluyendo a todos los niveles jerárquicos administrativos, así como los operativos (Peña y Durán, 2016; Muñoz *et al.*, 2017).



Particularmente, el estudio del clima organizacional en las instituciones de educación superior ha cobrado gran relevancia en los últimos años, debido a su impacto en la satisfacción laboral, la calidad educativa y el logro de los objetivos institucionales. Diversos investigadores han diseñado instrumentos con la finalidad de evaluar las percepciones de los distintos actores universitarios respecto a las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y el estilo de liderazgo presente en la organización. Por citar algunos trabajos, Flores (2002) describió la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en docentes de tiempo parcial en una institución educativa de nivel superior, observando una correlación entre ambas variables. Aguado (2005) hizo un estudio descriptivo sobre las percepciones del clima organizacional de los profesores de primer grado, de las instituciones de educación media superior, pertenecientes al sistema de la Universidad Autónoma de Yucatán y su disposición al cambio para correlacionar ambos factores, observando una relación alta y positiva entre el índice de apertura del clima organizacional y la disposición al cambio.

Hernández (2009) observó la relación entre el clima organizacional y compromiso por parte de los docentes de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, considerando cinco variables: políticas y comunicación, creatividad e innovación, flexibilidad, participación y reconocimiento; mientras que para el constructo de compromiso se consideraron las variables: afectivo y aceptación, responsabilidad, confianza, satisfacción y continuidad. El modelo presentó una correlación significativa positiva entre el clima organizacional y el compromiso con la organización.

Portillo (2010) estudió la relación existente entre clima organizacional, preparación profesional, actualización docente, así como la evolución y madurez institucional. En base a sus resultados, evidenció que un buen clima organizacional es favorable para afianzar mayor madurez institucional, así como un desempeño del personal docente más sólido.

Así mismo, Alcántar *et al.* (2011) desarrollaron una investigación descriptiva, correlacional, transversal con diseño no experimental para el diagnóstico del clima laboral y compromiso organizacional de los empleados de una universidad pública. Ellos describieron en base a los resultados, la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre los constructos, lo que sugiere que al verse favorecido el clima laboral, esto incide en la misma dirección en cuanto al compromiso de los colaboradores.



Sandoval *et al.* (2013) midieron la percepción del clima organizacional en docentes pertenecientes a cuerpos académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, siendo las dimensiones estudiadas del constructo: libertad de cátedra, interés por la investigación y estudio, autonomía en la toma de decisiones, afiliación y presión laboral. En base a los resultados, concluyeron que las dimensiones con valores más bajos son la de interés por la investigación y el estudio, así como la presión laboral; no obstante, la percepción del clima organizacional es diferente en cada División Académica de esta institución.

Linares *et al.* (2014) realizaron un modelo de diagnóstico de la cultura organizacional en una universidad evaluando nueve variables: perfil de la organización; comunicación; medio ambiente para la mejora del desempeño; normatividad interna; identidad y pertenencia; estilo de dirección; evaluación del desempeño; motivación, reconocimiento y estímulos al desempeño; capacitación y desarrollo. Observaron que los elementos que facilitan el desempeño del personal académico están asociados con los valores institucionales, las estructuras para la comunicación, las prácticas de inducción e involucramiento, las creencias y expectativas; mientras que los elementos que limitan son las competencias para la comunicación, las disposiciones físicas y administrativas, el énfasis en el control de la evaluación del desempeño y la ausencia de rituales para reconocer el desempeño.

Ojeda (2014) analizó el clima organizacional en escuelas primarias en la región centro de Guanajuato, México, mediante el instrumento ECL. Los resultados mostraron que la dimensión centralizada fue la de administración, vinculada con diversas variables grupales (trabajo personal, trabajo en equipo, supervisión y comunicación), seguida de la dimensión personal (capacitación, desarrollo, promoción y ambiente físico y cultural); sin embargo, la dimensión de orgullo mostró desvinculación con los grupos principales.

Por otra parte, el instrumento CLIOUNing, desarrollado en Venezuela, cuya versión final se conforma por 11 variables agrupadas en tres dimensiones: Gestión Institucional, Retos Personales e Interacción. Este instrumento presenta adecuados índices de confiabilidad, con valores de alfa de Cronbach superiores a 0.88 en el global y mayores a 0.73 en cada dimensión para evaluar el clima organizacional en instituciones educativas (Mejías *et al.*, 2006).



No obstante, se han desarrollado diversos instrumentos para la medición de la percepción del clima organizacional; por ejemplo, en el contexto universitario colombiano, se elaboró el Instrumento para la Medición del Clima Organizacional en Instituciones de Educación Superior (IMCOES), diseñado para docentes, estudiantes y personal administrativo, dicho cuestionario presenta una confiabilidad con un alfa de Cronbach aproximado de 0.98, lo que lo convierte en una herramienta sólida para el diagnóstico organizacional en universidades (Gómez, 2001; Molina *et al.*, 2004).

Salazar *et al.* (2015) diseñó y validó un instrumento específico para centros educativos de nivel superior en México, compuesto por 78 ítems. Dicho instrumento incluyó la evaluación de elementos formales e informales de la institución y pasó por un proceso de validación de contenido con jueces expertos mediante el modelo de Aiken, lo que garantiza su pertinencia para contextos educativos.

Además de estos instrumentos, existen revisiones sistemáticas que han identificado los factores más relevantes en la evaluación del clima organizacional como son: liderazgo, relaciones interpersonales, comunicación interna, motivación y condiciones de trabajo (Cardona y Zambrano, 2014), ya que estos elementos permiten comprender de manera integral las percepciones del personal en instituciones educativas y su impacto en la gestión universitaria.

Sin embargo, el instrumento CLIOUNing en su versión final (Mejías *et al.*, 2006), permite evaluar de manera eficiente y rápida el clima organizacional en instituciones educativas mediante sus tres dimensiones: Gestión Institucional, Retos Personales e Interacción, lo que ha permitido el desarrollo de diversos estudios que muestran su confiabilidad para evaluar la percepción que tienen los colaboradores con respecto a este constructo.

Como antecedentes de estos estudios se puede señalar a Brito (2009) quien evaluó el clima organizacional en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Carabobo, observando algunas deficiencias en la dimensión de Gestión Institucional, en lo referente a la cooperación laboral, por parte del personal. Crespo (2021) determinó si se presentaban modificaciones en la percepción del clima organizacional universitario antes y después de la evaluación y acreditación en la Universidad Católica de Cuenca, evidenciando una una mejora significativa en cuestión del sentido de pertenencia que los docentes tuvieron antes y después de los procesos de evaluación. Maraza *et al.* (2022) identificaron la



percepción del clima organizacional en docentes y administrativos en una institución educativa primaria y concluyeron que existe un clima organizacional mediamente favorable.

Por otra parte, la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), en la actualidad oferta 132 programas educativos (58 licenciaturas y 74 posgrado) contando con una matrícula estudiantil de 27468, atendida por un total de 2042 administrativos, 2219 docentes y 1968 empleados auxiliares. Tanto administrativos, docentes y personal auxiliar, están distribuidos en base a las necesidades de cada una de las doce Divisiones Académicas que la conforman (UJAT, 2024).

La División Académica Multidisciplinaria de los Ríos (DAMR) oferta diversos estudios profesionales: uno a nivel técnico superior universitario, siete licenciaturas y dos posgrado. La División Académica cuenta con un total de 177 colaboradores: 17 son administrativos, 102 profesores, 10 técnicos académicos, 42 auxiliares y seis son personal de logística (DAMR, 2024).

Uno de los principales problemas que se viven a nivel institucional, es que las personas responsables de dirigir y tomar decisiones en cada una de las Divisiones Académicas solo permanecen en su cargo por un periodo lectivo de cuatro años, con opción a repetir un periodo más, lo cual se traduce en que en cada periodo administrativo se presenta un plan de trabajo que no permite la continuidad al trabajo efectivo, pues cambian las prioridades de la Institución y de cada División Académica.

En este sentido, Robbins y Judge (2009), mencionan que en las organizaciones, existe una gran necesidad para realizar estudios referentes con el capital humano e intelectual, con el propósito de mejorar el clima organizacional para que incida en el desempeño y productividad, tanto en el trabajo individual como el colectivo y con ello, mejorar el ambiente, así como la satisfacción laboral.

Por todo lo anterior, la presente investigación tuvo el propósito de evaluar mediante la aplicación del instrumento CLIOUNing (Mejías *et al.*, 2006), el clima organizacional en la DAMR-UJAT, describiendo las percepciones del personal sobre la gestión institucional, retos personales e interacción entre ambas y con ello, conocer las variables que afectan a esta institución, a fin de proponer estrategias de mejora para la organización.



## METODOLOGÍA

Este trabajo se desarrolló en las instalaciones de la DAMR-UJAT, ubicada en la ciudad de Tenosique de Pino Suárez, Tabasco; México. Se adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de alcance descriptivo-correlacional.

La población de estudio se conformó por todo el personal académico activo de esta División Académica, considerando como criterio de inclusión a todos aquellos con vínculo activo (contratado) y con al menos tres meses de antigüedad en la institución, mientras que se tomó como criterio de exclusión al personal docente inactivo (año sabático, realización de estudios de posgrado, estancia, etc.), siendo un total de 98 participantes, por lo que se realizó un censo para recabar la información, considerando los criterios de accesibilidad y participación voluntaria por parte de los docentes; así como la aplicación del instrumento por conveniencia.

El instrumento utilizado fue el la versión definitiva del CLIOUNing (Mejías *et al.*, 2006), diseñado para medir el clima organizacional en instituciones de educación superior. Su elaboración parte de la teorización del enfoque de síntesis propuesto por Litwin y Stringer (1968) e identifica tres dimensiones del clima organizacional percibidas en instituciones de educación superior:

- 1) Gestión Institucional: Relaciona funciones, responsabilidades, estructura institucional, planificación, desempeño y alineación con metas de la institución.
- 2) Retos personales: Describe los desafíos individuales, oportunidades de crecimiento, adopción de responsabilidades, confrontación de riesgos razonables, motivación personal por resultados obtenidos y desarrollo personal.
- 3) Interacción: Atributos relacionados con el apoyo mutuo, comunicación interna, relaciones interpersonales, reconocimientos, trabajo colaborativo, intercambio y apoyo emocional/instrumental.

Como características principal del instrumento, se puede mencionar su validez demostrada de su contenido, ya que es concurrente, predictivo, convergente y discriminante, con índices de consistencia de alfa de Cronbach superiores a 0.88 en cada una de las dimensiones, compuesto por 11 ítems. Para esta investigación, se añadió una sección para recabar la información sociodemográfica oportuna (género, edad, estado civil, categoría, antigüedad y último grado de estudios).



Se utilizó una escala de respuesta tipo Likert de cinco puntos: 1=Totalmente en desacuerdo; 2=En desacuerdo; 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4=De acuerdo y 5=Totalmente de acuerdo, considerando la puntuación por cada ítem en una escala de 1-5: la puntuación por dimensión se estimó promediando la sumatoria de los ítems que conforman a cada dimensión, mientras que la sumatoria de la puntuación total y su promedio representó el total del constructo. Para su interpretación, la puntuación final se categorizó de la siguiente forma: de 1.00 a 2.50 clima desfavorable; de 2.51-3.50 clima regular y de 3.51-5.00 representó un clima organizacional favorable.

Antes de su aplicación en la población de interés, se realizó una prueba piloto en una muestra de 30 participantes (docentes del Instituto Tecnológico de los Ríos) para identificar problemas de comprensión, tiempo de aplicación y dispersión de respuestas.

Para la recolección de datos, se solicitaron los permisos formales, se enviaron las invitaciones a los participantes mediante el correo institucional con carta de presentación del estudio, objetivos y enlace al cuestionario, así como la solicitud de su consentimiento donde se describía el propósito, voluntariedad, anonimato, confidencialidad y tiempo estimado; así mismo, se les solicitó su aceptación explícita para responder el instrumento.

La aplicación del instrumento fue mediante Google Forms<sup>®</sup>, garantizando el acceso durante tres semanas con recordatorios semanales. Se realizó un control de duplicados de las encuestas en línea activando para ello los mecanismos necesarios (acceso único por participante). Posteriormente, al contar con las respuestas de los encuestados, se hizo una revisión de los datos para determinar si existían ítems sin respuestas y patrones de respuesta.

El análisis estadístico se estructuró en tres niveles: descriptivo, psicométrico e inferencial. En primer lugar, se emplearon estadísticos descriptivos para caracterizar la percepción del clima organizacional. Posteriormente, se evaluó la confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach y la prueba Omega de MacDonald, así como su validez estructural mediante análisis factorial exploratorio. Finalmente, se realizaron análisis inferenciales con el objetivo de identificar posibles diferencias y relaciones entre el clima organizacional y las variables sociodemográficas, siendo todos los métodos estadísticos realizados mediante el programa estadístico SPSS versión 27<sup>®</sup>.



Cada uno de los datos sociodemográficos recabados fueron descritos y se presentaron en porcentajes. Para corroborar la confiabilidad del cuestionario, se aplicó una prueba de alfa de Cronbach para conocer la consistencia interna para determinar la correlación de los ítems entre sí. Adicionalmente, se estimó la prueba Omega de McDonald por ser una prueba con mayor robustez debido a que analiza la consistencia interna de cada ítems del instrumento.

Los estadísticos descriptivos se aplicaron para caracterizar la percepción del clima organizacional en la muestra mediante la media para conocer el nivel de percepción del constructo por parte de la población docente y la desviación estándar para conocer la variabilidad de respuestas.

Se aplicó un análisis factorial exploratorio (AFE) para comprobar la estructura teórica del instrumento con sus tres dimensiones para reproducir los datos reales. También se realizó una prueba KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) para evaluar si los datos son factorizables y si están basado en correlaciones parciales ( $\geq 0.70$  es adecuado), así como una prueba Prueba de Bartlett para evaluar si la matriz de correlaciones es distinta a la identidad (cuando  $p < 0.05$  se puede factorizar). De igual forma, se estimó un análisis de rotación Varimax para simplificar la estructura, maximizar las cargas altas y minimizar cargas cruzadas, con el propósito de facilitar la interpretación teórica.

Además, se realizó un análisis inferencial para conocer si existen diferencias o relaciones en el clima organizacional según características de los participantes, mediante una prueba ANOVA para comparar medias entre más de dos grupos, así como una correlación de Spearman para medir la relación entre variables continuas.

Por último, se incluyó la interpretación práctica por dimensiones, siendo los puntajes bajos los que indican debilidades y áreas de mejora, así como el desarrollo de recomendaciones para mejorar el clima organizacional em esta institución educativa.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

El análisis de consistencia interna del instrumento mostró un alfa de Cronbach global de  $\alpha = 0.84$ , indicando una adecuada confiabilidad, lo cual también se evidenció en cada una de las dimensiones del constructo, siendo para la Gestión Institucional un  $\alpha=0.78$ , Retos Personales con  $\alpha= 0.75$  e Interacción con con un  $\alpha= 0.80$ , por lo que estos valores evidencian una adecuada homogeneidad interna de los ítems en cada dimensión.



Adicionalmente, se estimó el coeficiente Omega de McDonald con la finalidad de obtener una medida más robusta de la confiabilidad del instrumento. El valor obtenido ( $\omega \approx 0.81$ ) confirmó una adecuada consistencia interna, respaldando los resultados del alfa de Cronbach, por lo que ambas pruebas confirmaron que este instrumento es confiable para medir el clima organizacional.

El análisis factorial exploratorio realizado mediante el método de componentes principales con rotación Varimax mostró que el índice de adecuación muestral KMO fue de 0.79, considerado aceptable, y la prueba de esfericidad de Bartlett resultó significativa ( $p < 0.001$ ), lo que confirma la pertinencia del análisis factorial, identificando tres factores con autovalores mayores a 1, los cuales explican aproximadamente el 62% de la varianza total, coincidiendo con la estructura teórica del instrumento, siendo las cargas factoriales superiores a 0.40 en la mayoría de los ítems, confirmando la validez estructural del cuestionario.

En base a los datos sociodemográficos, el 51% del personal censado es femenino y 49% masculino, teniendo la población un promedio de 46.63 años de edad. El 65.3% son casados, 15.3% divorciados, 13.3% solteros, 3.1% viudos y 3.1% viven en unión libre. En lo referente a su categorización, 50% son profesores de tiempo completo, 36% son profesores de asignatura, 8% son técnicos académicos y el 6% son profesores de medio tiempo, contando con un promedio de 16 años de laborar en la institución. El 54.1% cuentan con estudios de doctorado, 35.7% con maestría, 7.1% licenciatura y el 3.1% tienen una especialidad.

Al desarrollar los análisis inferenciales para identificar diferencias en la percepción del clima organizacional según las variables sociodemográficas, los resultados del ANOVA no mostraron diferencias estadísticamente significativas en el clima organizacional según categoría laboral ( $p > 0.05$ ). Asimismo, no se encontraron correlaciones significativas entre la antigüedad laboral y el clima organizacional ( $r = 0.12, p > 0.05$ ).

Los datos estadísticos descriptivos estimados en cada una de las dimensiones y el constructo de clima organizacional, se pueden observar en la Tabla 1.



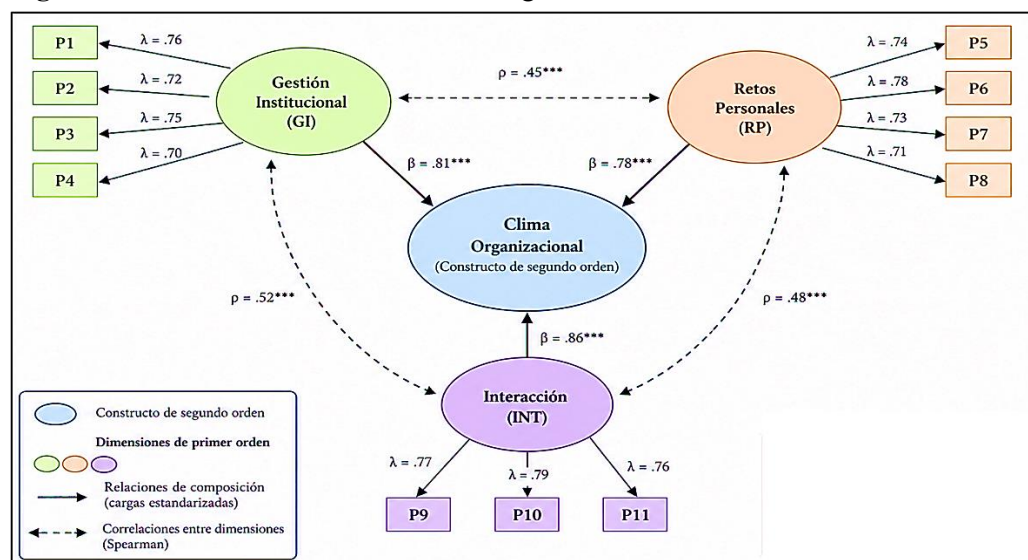
**Tabla 1.** Resultados obtenidos en el análisis estadístico descriptivo del constructo y sus dimensiones.

Dimensión	Media	Desviación estándar	Nivel
Gestión Institucional	2.85	0.70	Medio-Bajo
Retos Personales	3.10	0.65	Medio
Interacción	3.15	0.60	Medio
Clima Organizacional	3.02	0.64	Medio

Los resultados evidencian que el clima organizacional global se ubica en un nivel medio ( $3.02 \pm 0.64$ ), siendo la dimensión mejor evaluada la de Interacción ( $3.15 \pm 0.60$ ), mientras que Gestión Institucional presentó la puntuación más baja ( $2.85 \pm 0.70$ ), indicando áreas de mejora en aspectos administrativos y de liderazgo.

Con los resultados presentados, se propone un modelo conceptual en el cual el clima organizacional debe ser entendido como un constructo multidimensional integrado por las dimensiones de Gestión Institucional, Retos Personales e Interacción; asimismo, se consideran relaciones de correlación entre dichas dimensiones, lo que refleja la interdependencia de los componentes del clima organizacional (Figura 1).

**Figura 1.** Modelo de medición del clima organizacional



Nota:  $\lambda$ =cargas factoriales;  $\beta$ =coeficientes estandarizados que representan el peso de cada dimensión sobre el clima organizacional;  $\rho$ =correlaciones de Spearman. \*\*\* $p < .001$ .

En base al análisis de correlación de Spearman (Figura 1), se observan correlaciones positivas de magnitud baja a moderada entre las dimensiones, lo que sugiere coherencia interna del constructo

evaluado; asimismo, existen correlaciones altas entre cada dimensión con el clima organizacional total, lo cual es evidente debido a que dichas dimensiones forman parte del constructo.

En base a los resultados obtenidos se puede discutir que:

Los resultados indican que el clima organizacional en la División Académica evaluada se percibe en un nivel medio, lo cual sugiere una situación estable pero con áreas susceptibles de mejora, siendo la dimensión de Gestión Institucional la que presentó la puntuación más baja, lo que podría estar relacionado con deficiencias en procesos administrativos, comunicación organizacional o estilos de liderazgo; en contraste, la dimensión Interacción obtuvo una mejor valoración, evidenciando relaciones interpersonales funcionales entre los miembros de la organización. Estos hallazgos coinciden con estudios previos (Flores, 2002; Molina *et al.*, 2004; Aguado, 2005; Mejías *et al.*, 2006; Méndez, 2006; Alcántar *et al.*, 2011; Brito y Jiménez, 2009; Portillo, 2010; Hernández, 2009; Sandoval *et al.*, 2013; Linares *et al.*, 2014; Ojeda, 2014; Peña y Durán, 2016; Crespo, 2021; García y Durango, 2022; Maraza *et al.*, 2022) que señalan que las variables estructurales suelen ser más críticas que las relacionales en contextos universitarios, por lo tanto, se recomienda fortalecer estrategias de Gestión Institucional orientadas a mejorar la percepción del personal y consolidar un clima organizacional más favorable.

## CONCLUSIONES

El clima organizacional en la DAMR-UJAT es percibido con un nivel medio por lo que es evidente identificar áreas de oportunidad que permitan mejorarlo, principalmente en la dimensión de Gestión Institucional; por su parte, la dimensión correspondiente a Interpersonales presentó la valoración más favorable. Además, el instrumento utilizado demostró adecuados niveles de confiabilidad y validez, lo que respalda la consistencia de los resultados obtenidos, por lo que se sugiere implementar estrategias de mejora organizacional centradas en liderazgo, comunicación y procesos administrativos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguado López, G.O. (2005). Innovación curricular, disposición al cambio y clima organizacional: Las preparatorias pertenecientes al sistema UADY. *Revista Educación y Ciencia*, 9(31), 11-21.  
<https://revistaeducacionyciencia.uady.mx/educacionyciencia/article/view/223/pdf>
- Alcántar Torres, E., Maldonado Badillo, S.E. y Arcos, V.M. (2011, 25 al 27 de mayo). Clima laboral y compromiso organizacional de los empleados administrativos de una universidad pública.



- [Ponencia Oral]. XV Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas, A.C. (ACACIA). Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana, Boca del Río, Veracruz; México.
- Brito, Y. y Jiménez, J.C. (2009). Evaluación del clima organizacional universitario. Caso: Facultad de Ingeniería-Universidad de Carabobo. *Revista Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, I(2), 72-80. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215016874006>
- Cardona Echeverri, D.R. y Zambrano Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21231108010.pdf>
- Crespo, W. (2021). Percepción del clima organizacional universitario antes y después de la evaluación del CEAACES a la UCACUE. *South American Research Journal*, 1(2), 21-2. <https://www.sarj.net/index.php/sarj/article/view/9>
- Dessler, G. (1976). El clima organizacional. En *Organización y administración: Enfoque Situacional*. [1ra. Edición, pp. 179-200]. Prentice-Hall Internacional.
- División Académica Multidisciplinaria de los Ríos [DAMR]. (2024, 30 de junio). Primer Informe de Actividades 2023-2024. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT). <https://archivos.ujat.mx/2024/div-damrios/INFORME-DAMR-2024.pdf>
- Forehand, G.A. & Von Haller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior, *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0045960>
- García Cuadrado, E. y Durango Warnes, C. (2022). Cultura organizacional: Mecanismo fundamental en el fortalecimiento de las Instituciones de Educación Superior. *Revista REEA, Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica*, III(11), 210-219. <http://www.eumed.net/es/revistas/revista-electronica-entrevista-academica>
- Flores Valentín, M. (2002). Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en profesores de tiempo parcial de una institución de educación superior. [Tesis de Posgrado, Universidad de las Américas de Puebla, Puebla de Zaragoza, México]. Red de Depositorios Latinoamericanos. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/7740462>



- García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Gómez Rada, C.A. (2001). Diseño, construcción y validación de tres instrumentos para medir clima organizacional en instituciones de educación superior desde la teoría de respuesta al ítem. [Tesis de grado, Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia]. Repositorio institucional UCATÓLICA. <https://biblioteca.ucatolica.edu.co/cgi-bin/koha/opac-search.pl?q=an:226015>
- González Cornejo, A. (2019). El individuo y las organizaciones. En *Desarrollo Organizacional de la A a la Z*. [4ta. Reimpresión, pp. 5-30]. PACJ. <https://elibro.net/es/lc/universidadipro/titulos/40938>
- Hernández Molinar, Y. (2009). Clima organizacional y compromiso con la organización. Referido por los profesores investigadores de tiempo completo (PITC) de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma del San Luis Potosí, México]. Repositorio institucional UASLP. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/1825>
- Hernández y Rodríguez, S.J. (2011). Administración, empresa y su gestión. Introducción a la Administración. En *Teoría General Administrativa: Origen, evolución y vanguardia*. [5ta. Edición, pp. 1-5]. McGraw-Hill e Interamericana Editores, S.A. de C.V. [https://santic.cl/mt-content/uploads/2022/09/hernandez\\_introduccion\\_a\\_la\\_admin.pdf](https://santic.cl/mt-content/uploads/2022/09/hernandez_introduccion_a_la_admin.pdf)
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R. y Matteson, M.T. (2006). Introducción al comportamiento organizacional. En *Comportamiento Organizacional*. [7ma. Edición, pp. 3-46]. McGraw-Hill e Interamericana Editores, S.A. de C.V. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24903w/Comportamiento%20organizacional\\_Ivancevich.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24903w/Comportamiento%20organizacional_Ivancevich.pdf)
- Larrarte, P. (2018). Evolución de la teoría administrativa. En *Fundamentos de Administración*. [1ra. Edición, pp. 9-12]. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425223.pdf>
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A.Jr. (1968). Motivation and organisational climate. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.



- Linares Medina, I., Ochoa Jiménez, S. y Ochoa Silva, B. (2014). Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico: Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana. *Revista Nova Scientia*, 6(11), 324-345. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-07052014000100018](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052014000100018)
- Maraza Vilcanqui, N., Flores Choque, G.M., Maraza Vilcanqui, B. y Maraza Vilcanqui, Q. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación HORIZONTES*, 6(12), 213-226. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>
- Mejías, A.A., Reyes, S.O. y Arzola, H.M. (2006). Medición del clima organizacional en instituciones de educación superior. *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología*, 10(38), 55-61. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-48212006000200002](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212006000200002)
- Méndez Álvarez, C.E. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. En Colección de Lecciones de Administración. [1ra. Edición, pp. 30-70]. Centro Editorial Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/559b61ce-3026-4742-a717-1236b3c89778/content>
- Molina Gaitán, C.Y., Montejo Ángel, F.A. y Ferro Vásquez, J. (2004). Evaluación del clima organizacional educativo en una institución de educación superior. *Revista Investigaciones Andinas, Fundación Universitaria del Área Andina Seccional Bogotá*, 5-12. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=239017810002>
- Muñoz Zapata, D.E., Pabón Montealegre, M.V. y Valencia Ayala, B.C. (2017). Comunicación organizacional en torno al teletrabajo. *Revista Luciérnaga, Comunicación. Facultad de Comunicación Audiovisual, IPN*, IX(18), 61-71. [https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/luc/article/view/1256/pdf\\_14](https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/luc/article/view/1256/pdf_14)
- Ojeda Hidalgo, J.F. (2014). Clima organizacional en instituciones de educación primaria. *Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad Rafael Belloso Chacín*, 11(2), 3-26. <https://scispace.com/pdf/clima-organizacional-en-instituciones-de-educacion-primaria-3bya9no7ru.pdf>



- Peña Ochoa, M. y Durán Palacio, N.M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497857392012>
- Portillo, R. (2010). Clima organizacional: la relación que existe con la preparación profesional, la actualización docente, la evolución y madurez institucional. [Tesis Doctoral, Universidad de Durango, Durango, México].
- Robbins, P. y Judge, T. (2009). Los equipos de trabajo. En *Comportamiento Organizacional*. [13ra. Edición, pp. 320-340]. Pearson Prentice Hall.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comp ortamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comp%20ortamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf)
- Robbins, S.P. y Coulter, M. (2010). Introducción a la administración y las organizaciones. En *Administración*. [10ma. Edición, pp. 3-22]. Prentice Hall.  
<https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Salazar, C.M., Peña Vargas, C.S., Ceja Mendoza, A.P. y Valdivia, E del R. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67, 181-196.  
<https://doi.org/10.35362/rie670230>
- Sandoval Caraveo, M.C., Magaña Medina, D.E. y Surdez Pérez, E.G. (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 13(3), 420-443.  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-47032013000300018](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032013000300018)
- Thomas, A.R. (1976). The Organizational climate of schools. *International Review of Education*, 22(4), 441-463. <http://www.jstor.org/stable/3443272>
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT]. (2024, 10 de enero). Cuarto Informe de Actividades 2023-2024. UJAT. <https://archivos.ujat.mx/2024/rectoria/4to%20Informe%202023-2024.pdf>

