

ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO: UN ESTUDIO DE CASO EN UNA UNIVERSIDAD

ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE UNIVERSITY SETTING: A CASE STUDY IN A UNIVERSITY

García Parada Ricardo

Tecnológico Nacional de México/ I.T. De Chihuahua II

<https://orcid.org/0000-0002-6266-3016>

riky_vetch@hotmail.com

Flores Zamorano Jesús Antonio

Tecnológico Nacional de México/I. T. De los Mochis

<https://orcid.org/0000-0003-1725-7112>

jesus.fz@mochis.tecnm.mx

Ruiz Ibarra Jesús Iván

Tecnológico Nacional de México/I. T. De los Mochis

<https://orcid.org/0000-0001-8800-9314>

jesus.ri@mochis.tecnm.mx

Flores Zamorano Damaris Nathanael

Tecnológico Nacional de México/ I.T. de La Paz

<https://orcid.org/0009-0008-6223-0027>

damaris.fz@lapaz.tecnm.mx

Hernández Ramírez Luis Fernando

Universidad Tecnológica de México, Campus Marina Nacional

<https://orcid.org/0000-0002-2318-7395>

lferherr07@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.61273/neyart.v1i2.57>

| Recibido: 01/03/2024 | Aceptado: 01/05/2024 | Publicado: 01/07/2024

Esta obra está bajo
una licencia internacional
Creative Commons Atribución 4.0.

Página 1



Resumen: El clima organizacional es un factor clave que influye en el desempeño individual y colectivo de los miembros de la comunidad universitaria. Un clima favorable contribuye a la satisfacción laboral, la productividad y el compromiso, mientras que un clima negativo puede generar desmotivación y rotación de personal. El objetivo principal de este estudio fue diagnosticar el clima organizacional actual en una Universidad, identificando los factores que lo influyen y proponiendo estrategias para mejorarlo. Se utilizó un diseño descriptivo de tipo transversal. Se aplicó un cuestionario de clima organizacional, adaptado del modelo de Cornelio (2011), a una muestra de 10 docentes del turno vespertino de la Universidad. El cuestionario constaba de 29 ítems puntuados en una escala de Likert de 1 a 5. Los datos se analizaron mediante el software SPSS, calculando medias, desviaciones estándar y realizando análisis de varianza (ANOVA). Los resultados revelaron que el 77% del personal docente encuestado se siente satisfecho con el clima organizacional. Sin embargo, se identificaron áreas de oportunidad relacionadas con la comunicación interna, el reconocimiento al desempeño sobresaliente y las oportunidades de desarrollo profesional. Este estudio contribuye a la comprensión del clima organizacional en el ámbito universitario, destacando su importancia para el éxito y desarrollo de las instituciones educativas. Los hallazgos obtenidos brindan información valiosa para implementar acciones concretas que permitan mantener y mejorar constantemente el ambiente laboral, fomentando el bienestar, la productividad y el compromiso de todos los miembros de la comunidad universitaria, lo cual redundará en beneficios para la institución y en la calidad de la educación impartida.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño, satisfacción laboral, productividad.

Abstract: Organizational climate is a key factor that influences the individual and collective performance of members of the university community. A favorable climate contributes to job satisfaction, productivity, and commitment, while a negative climate can generate demotivation and staff turnover. The main objective of this study was to diagnose the current organizational climate in a University, identifying the factors that influence it and proposing strategies to improve it.

A descriptive cross-sectional design was used. An organizational climate questionnaire, adapted from Cornelio's (2011) model, was applied to a sample of 10 teachers from the afternoon shift of the University.

The results revealed that 77% of the surveyed teaching staff feel satisfied with the organizational climate.

However, areas of opportunity were identified related to internal communication, recognition of outstanding performance, and professional development opportunities. This study contributes to the understanding of organizational climate in the university setting, highlighting its importance for the success and development of educational institutions. The findings obtained provide valuable information for implementing concrete actions that allow for the continuous maintenance and improvement of the work environment, promoting the well-being, productivity, and commitment of all members of the university community, which will result in benefits for the institution and in the quality of education provided.

Keywords: Organizational climate, performance, job satisfaction, productivity.

INTRODUCCIÓN

Las universidades son instituciones complejas con una gran diversidad de actores que interactúan entre sí. Esta interacción genera un clima organizacional particular que, a su vez, influye en el desempeño individual y colectivo de los miembros de la comunidad universitaria.

En los últimos años, el tema del clima organizacional ha cobrado gran relevancia en el ámbito universitario. Diversas investigaciones han demostrado que un clima organizacional positivo tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral de los docentes y el personal administrativo, lo que a su vez se traduce en una mayor productividad, compromiso y creatividad. Por el contrario, un clima organizacional negativo puede generar desmotivación, absentismo e incluso rotación de personal.

En la actualidad, existe un amplio consenso sobre la importancia de analizar y mejorar el clima organizacional en las universidades. Sin embargo, aún hay mucho por hacer en este sentido. Muchas universidades no cuentan con mecanismos adecuados para medir y evaluar su clima organizacional, y no existe una estrategia clara para implementar acciones que lo mejoren.

El problema de investigación que se abordará en este trabajo es el siguiente: ¿cuál es el clima organizacional actual en la Universidad de estudio?

Los objetivos de este trabajo son:

- Diagnosticar el clima organizacional actual en la Universidad.
- Identificar los factores que influyen en el clima organizacional.
- Proponer estrategias para mejorar el clima organizacional.

Este trabajo se justifica por la importancia que tiene el clima organizacional para el buen funcionamiento de las universidades. Un mejor clima organizacional puede contribuir a mejorar la satisfacción laboral de los docentes y el personal administrativo, lo que a su vez se traduce en una mayor productividad, compromiso y creatividad. Además, un clima organizacional positivo puede mejorar la calidad de la educación que se imparte en la universidad y contribuir a la retención de talento.

En este trabajo, se analizará el clima organizacional de la Universidad a través de una encuesta que se aplicará a docentes, personal administrativo y estudiantes. Los resultados de la encuesta permitirán identificar los aspectos positivos y negativos del clima organizacional, así como los factores que lo influyen. A partir de estos resultados, se propondrán estrategias para mejorar el clima organizacional y crear un ambiente de trabajo más favorable para todos los miembros de la comunidad universitaria.

Marco Teórico Internacional

Concepto de Clima Organizacional

El clima organizacional se define como la percepción que tienen los individuos de las características de la organización, que la distinguen de otras e influyen en el comportamiento de los individuos. Es un concepto multidimensional que está compuesto por diferentes factores, como la estructura, la cultura, el liderazgo, las recompensas, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo. (Schneider, 1985; Hellriegel et al., 2009)

Importancia del Clima Organizacional en las Universidades

El clima organizacional es un factor importante que influye en el desempeño individual y colectivo de los miembros de la comunidad universitaria. Un clima organizacional positivo puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral de los docentes y el personal administrativo, lo que a su vez se traduce en una mayor productividad, compromiso y creatividad. Por el contrario, un clima organizacional negativo puede generar desmotivación, absentismo e incluso rotación de personal. (Buchanan, 1974; Zeithaml et al., 2009)

Modelos de Clima Organizacional

Existen diferentes modelos de clima organizacional que han sido desarrollados en la literatura. Algunos de los modelos más conocidos son:

- Modelo de las Tres Dimensiones de Schneider (1985): Este modelo propone que el clima organizacional está compuesto por tres dimensiones: estructura, cultura y liderazgo.

- Modelo de las Cinco Dimensiones de James y Jones (1971): Este modelo propone que el clima organizacional está compuesto por cinco dimensiones: estructura, autonomía, apoyo, recompensa y consideración.
- Modelo de las Siete Dimensiones de Tagiuri (1968): Este modelo propone que el clima organizacional está compuesto por siete dimensiones: control, apoyo, consideración, estructura, recompensa, afiliación e innovación.

Factores que Influyen en el Clima Organizacional

Los factores que influyen en el clima organizacional son diversos y pueden ser clasificados en dos grandes grupos:

- Factores internos: Son aquellos que están dentro del control de la organización, como la estructura, la cultura, el liderazgo, las recompensas, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.
- Factores externos: Son aquellos que están fuera del control de la organización, como la situación económica, el entorno social y político y la competencia.

Medición del Clima Organizacional

Existen diferentes métodos para medir el clima organizacional, como las encuestas, las entrevistas y los grupos focales. Las encuestas son el método más utilizado, ya que permiten recopilar información de manera rápida y eficiente de una gran cantidad de individuos.

Estrategias para Mejorar el Clima Organizacional

Existen diferentes estrategias para mejorar el clima organizacional, como:

- Mejorar la comunicación: Es importante que la comunicación entre los diferentes niveles de la organización sea fluida y transparente.
- Fomentar el trabajo en equipo: El trabajo en equipo puede ayudar a mejorar la colaboración y la cooperación entre los miembros de la organización.
- Reconocer y recompensar los logros: Es importante que los empleados se sientan valorados y reconocidos por su trabajo.
- Brindar oportunidades de desarrollo profesional: Es importante que los empleados tengan la oportunidad de desarrollar sus habilidades y conocimientos.

- Crear un ambiente de trabajo agradable: El ambiente de trabajo debe ser cómodo y seguro para todos los empleados.

Investigaciones Previas

Bermúdez, Pedraza & Rincón (2015). Caracterizar el clima organizacional en seis universidades de Bogotá, Colombia, según las percepciones de los estudiantes. Estudio cualitativo descriptivo, con análisis de las percepciones de los estudiantes sobre el clima organizacional. El clima organizacional universitario es un conjunto de factores tangibles e intangibles que impactan la vida diaria de los estudiantes.

Soria, Pedraza & Bernal (2019) Investigar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución de educación superior en Tamaulipas, México. Se encuestaron a 208 colaboradores utilizando el cuestionario de Litwin & Stringer (1968) para medir el clima organizacional y la escala de Warr, Cook & Wall (1979) para evaluar la satisfacción laboral. Se aplicaron análisis estadísticos para determinar la relación entre las variables. Se encontró una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, indicando que un mejor ambiente laboral conduce a una mayor satisfacción de los empleados.

Duarte, Montesinos & Calvo (2023) La pandemia ha impulsado a México a uno de los primeros lugares en estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos. Este estudio analiza los riesgos psicosociales en una empresa de servicios, utilizando la NOM-035-STPS-2018. Se aplicaron las Guías de referencia I y II de la NOM-035 a 16 trabajadores para evaluar su nivel de riesgo psicosocial. El 41% de los empleados presenta un riesgo psicosocial "Muy Alto". El 23% presenta un riesgo "Alto".

DESARROLLO

Diseño de la investigación

La presente investigación se basará en un diseño descriptivo de tipo transversal. Este tipo de diseño permitirá describir el clima organizacional actual en la Universidad X a través de una encuesta que se aplicará a docentes, personal administrativo y estudiantes.

Población y muestra

La población de estudio estará conformada por todos los docentes del turno vespertino. El tamaño de la muestra fue de 10 profesores, debido a que son los profesores que asisten en ese horario.

Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizará un cuestionario de clima organizacional adaptado del modelo de Cornelio (2011), creado por Hernández (2008). El cuestionario estará compuesto por 29 interrogantes,

cada uno de los cuales estará puntuado en una escala de Likert de 1 a 5, donde 1 significa "totalmente en desacuerdo" y 5 significa "totalmente de acuerdo".

Procedimiento de recolección de datos

El cuestionario se aplicará de forma electrónica a través de una plataforma online. Se enviará un correo electrónico a todos los miembros de la muestra con un enlace al cuestionario. El cuestionario será anónimo y confidencial.

Análisis de datos

Los datos recogidos se analizarán utilizando el software estadístico SPSS. Se calcularán las medias y desviaciones estándar para cada uno de los ítems del cuestionario. También se realizarán análisis de varianza (ANOVA) para identificar diferencias significativas en el clima organizacional entre los diferentes grupos de actores (docentes, personal administrativo, estudiantes), género y edad.

Cronograma

El siguiente es el cronograma previsto para la investigación:

- Elaboración del cuestionario Mayo de 2024.
- Aplicación del cuestionario Junio de 2024.
- Análisis de datos Julio de 2024.
- Redacción del informe final Agosto de 2024.

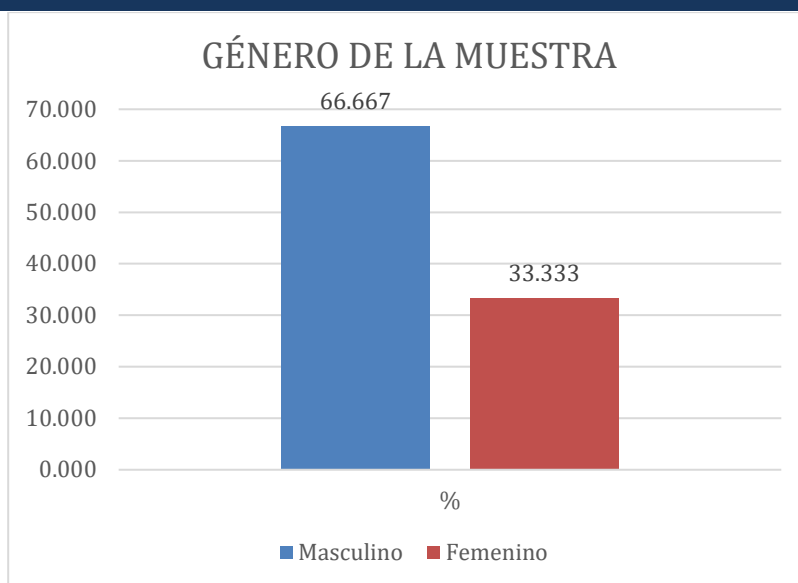
Consideraciones éticas

La investigación se llevará a cabo de acuerdo con los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki. Se obtendrá el consentimiento informado de todos los participantes en la investigación. El cuestionario será anónimo y confidencial.

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

La figura muestra la distribución del género de la muestra que participo en el estudio.

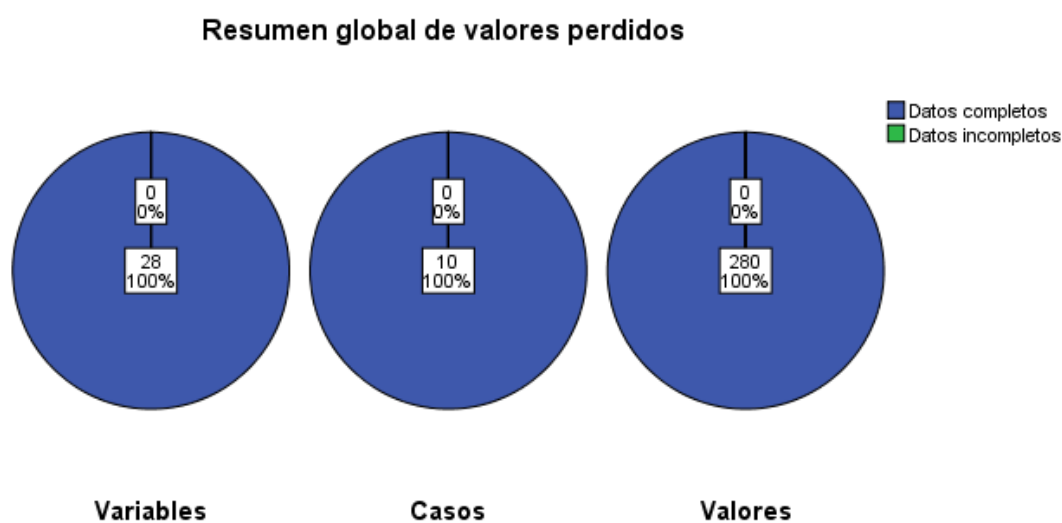
Figura 1. Género de la muestra.



De la figura anterior, se puede ver que el género masculino tuvo mayor participación en contraste con el género femenino.

La figura 2 representa la examinación desarrollada por el programa especializado SPSS en su versión 22.

Figura 2. Género de la muestra.



Las gráficas anteriores demuestran que las 29 interrogantes fueron contestadas de forma completa; además, las 10 personas que participaron en la encuesta respondieron todas las cuestiones, por tal motivo, se recogieron 280 respuestas, el cual, fue la cifra esperada al finalizar la examinación.

La tabla 1 representa la examinación desarrollada por el programa especializado SPSS en su versión 22.

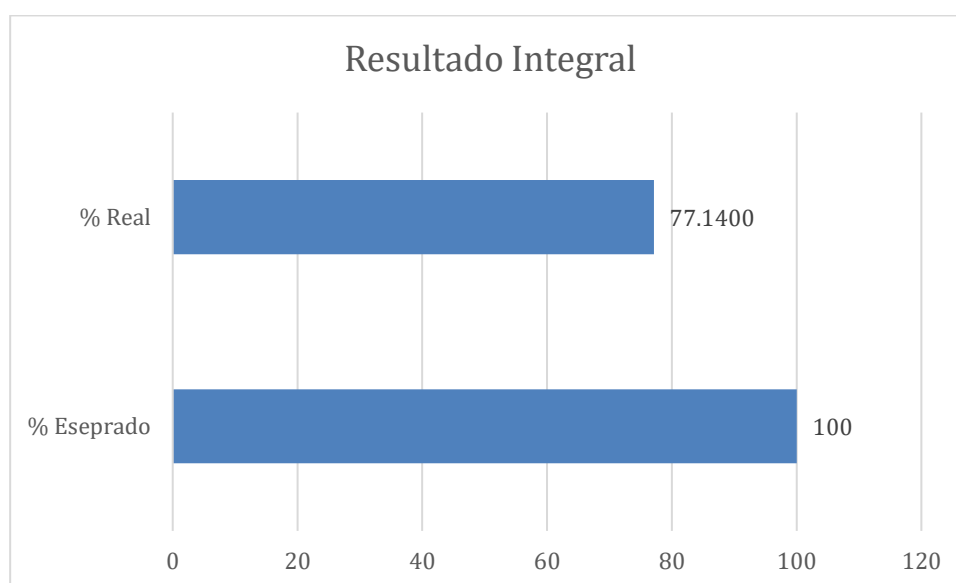
Tabla 1. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
.781	28

La tabla anterior representa el dato obtenido una vez realizado el análisis de confiabilidad. El dato que se obtuvo fue de 0.781, lo cual es una cifra aceptable para continuar con el estudio.

La figura 3 representa la examinación desarrollada por el programa especializado SPSS en su versión 22 con la cifra integral de la ponderación del clima organizacional.

Figura 3. Género de la muestra.



La imagen muestra un gráfico que representa la distribución del resultado obtenido por la universidad de estudio en su clima organizacional. El gráfico indica que el 77% del personal docente está contento con el clima.

El presente estudio arroja luz sobre un aspecto fundamental para el éxito y desarrollo de cualquier institución educativa: el clima organizacional imperante. Como bien se evidencia en los hallazgos obtenidos, la Universidad X cuenta con un ambiente laboral generalmente favorable, lo cual es un factor positivo que contribuye al desempeño, la motivación y el compromiso de su personal docente y administrativo.

No obstante, es imprescindible abordar las áreas de oportunidad identificadas, ya que un clima organizacional óptimo es un pilar fundamental para el logro de los objetivos institucionales y la prestación de servicios educativos de calidad (Servín Acosta, 2019). En este sentido, los aspectos relacionados con

la comunicación interna, el reconocimiento al desempeño sobresaliente y las oportunidades de desarrollo profesional merecen especial atención.

La importancia de una comunicación fluida y transparente dentro de una organización es ampliamente reconocida (Iglesias Armenteros et al., 2020). Una comunicación efectiva no solo fomenta un ambiente de confianza y colaboración, sino que también facilita la alineación de los esfuerzos individuales con los objetivos institucionales. Por lo tanto, es crucial que la Universidad X implemente estrategias que fortalezcan los canales de comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos, promoviendo así una mayor cohesión y sinergia en su funcionamiento.

Otro aspecto clave es el reconocimiento al desempeño sobresaliente del personal. Tal como señalan Macías García y Saltos Briones (2020), un sistema de reconocimiento y recompensas bien estructurado tiene un impacto positivo en la motivación y el sentido de pertenencia de los miembros de la organización. Cuando los colaboradores sienten que su esfuerzo y dedicación son valorados y recompensados, tienden a sentirse más comprometidos con su trabajo y con los objetivos de la institución.

Asimismo, las oportunidades de desarrollo profesional son fundamentales para mantener un clima organizacional favorable. Invertir en la capacitación y el crecimiento continuo del personal no solo mejora sus habilidades y competencias, sino que también contribuye a su satisfacción laboral (Pantoja-Pantoja et al., 2020). Un equipo de trabajo altamente capacitado y motivado tiene un impacto directo en la calidad de la educación impartida y, por lo tanto, en el posicionamiento y reputación de la institución.

En resumen, si bien los resultados generales del estudio son alentadores, es esencial que la Universidad X continúe trabajando en la implementación de acciones concretas para mantener y mejorar constantemente su clima organizacional. Abordar las áreas de oportunidad identificadas, como la comunicación interna, el reconocimiento al desempeño y las oportunidades de desarrollo profesional, no solo fomentará el bienestar y la productividad de su personal, sino que también tendrá un impacto positivo en la calidad de la educación impartida y en el cumplimiento de su misión institucional.

CONCLUSIONES

En primer lugar, los hallazgos obtenidos a través de la encuesta aplicada revelan que, en términos generales, existe un clima organizacional favorable dentro de la institución. Esta afirmación se sustenta en el hecho de que el 77% del personal docente manifestó sentirse satisfecho con el ambiente laboral imperante. Este resultado es sumamente alentador, ya que un entorno propicio contribuye de manera significativa al desempeño, la motivación y el compromiso de los miembros de la comunidad universitaria.

No obstante, es importante destacar que, si bien el panorama general es positivo, se identificaron ciertas áreas de oportunidad que merecen especial atención. Entre estas áreas destacan aspectos relacionados con la comunicación interna, el reconocimiento al desempeño sobresaliente y las oportunidades de desarrollo profesional. En estos factores, las puntuaciones obtenidas fueron ligeramente inferiores en comparación con otros elementos evaluados.

En este sentido, se recomienda implementar estrategias enfocadas en fortalecer los canales de comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos de la Universidad X. Una comunicación fluida y transparente es esencial para fomentar un ambiente de confianza y colaboración. Asimismo, sería conveniente desarrollar un sistema de reconocimiento y recompensas que valore y incentive el desempeño destacado de los docentes y el personal administrativo, lo cual contribuiría a incrementar su motivación y sentido de pertenencia.

Otro aspecto a considerar es la importancia de brindar mayores oportunidades de capacitación y desarrollo profesional al personal. Invertir en el crecimiento de los miembros de la comunidad universitaria no solo mejorará sus habilidades y competencias, sino que también tendrá un impacto positivo en su satisfacción laboral y, en consecuencia, en la calidad de la educación impartida.

En síntesis, el estudio realizado ha permitido obtener un diagnóstico valioso sobre el clima organizacional en la Universidad X. A pesar de que los resultados generales son alentadores, es fundamental continuar trabajando en la implementación de acciones concretas que permitan mantener y mejorar constantemente el ambiente laboral. De esta manera, se fomentará el bienestar, la productividad y el compromiso de todos los miembros de la comunidad universitaria, lo cual redundará en beneficios para la institución y en la calidad de la educación impartida.

TRABAJO A FUTURO

A partir de esta investigación se pretende que en un futuro próximo se fortalezca el tema con el diseño e implementación de estrategias que favorezcan el óptimo desarrollo de habilidades motrices, entre las que destacarán el juego principalmente, dada la edad y características de los estudiantes que se atienden.

Otra posible línea de investigación futura, aunque no se menciona explícitamente, sería dar seguimiento a la implementación de las estrategias propuestas para mejorar el clima organizacional en la Universidad X, evaluar su efectividad y realizar ajustes o proponer nuevas acciones en base a los resultados obtenidos.

REFERENCIAS

- Barría-González, J., Postigo, Á., Pérez-Luco, R., Cuesta, M., y García-Cueto, E. (2021). Assessing Organizational Climate: psychometric properties of the ECALS Scale. *Anales de Psicología*, 37(1), 168-177. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.37.1.417571>
- Bermúdez-Aponte, J.J., Pedraza Ortiz, A., y Rincón Rivera, C.I. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17(3), 1-12.
- Buchanan, B. (1974). *Building effective work relationships*. New York: Harper & Row.
- Cornelio López, T. (2011). *Evaluación de 360° del desempeño laboral de los supervisores del área de corte de industrias citrícolas de Montemorelos*, S. A. Universidad de Montemorelos.
- Duarte Beltrán, E., Montesinos González, S., y Calvo Cortés, J. (2023). Mejora del clima organizacional de una empresa de servicios basado en la NOM-035-STPS-2018. *Unaciencia Revista De Estudios E Investigaciones*, 16(30), 49–60. <https://doi.org/10.35997/unaciencia.v16i30.690>
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., Woodman, R. W., y Ulrich, D. (2009). *Organizational behavior*. Cengage Learning.
- Hernández Galicia, E. I. (2008). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los supervisores de industrias citrícolas de Montemorelos*. Universidad de Montemorelos.
- Iglesias Armenteros, A.L., Torres Esperón, J.M., y Mora Pérez, Y. (2020). Organizational climate studies: integrative review. *MediSur*, 18(6), 1189-1197.
- James, L. R., y Jones, A. J. (1971). *Organizational climate: How it works and how to change it*. Addison-Wesley.
- Macías García, E.K., y Saltos Briones, G.M. (2020). Incidencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De La Carrera De Ingeniería Química De La Universidad Técnica De Manabí. *Revista EDUCARE*, 24(1), 98–116. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1252>
- Pantoja-Pantoja, A.K., Navarrete-Acosta, A.P., Zambrano-Guerrero, C.A., & Matabanchoy-Tulcan, S.M. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y Salud*, 22(2), 137-147. <https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>
- Pariona Luque, R.B., Rivero Pariona, Z.Y., González Ríos, R.C., y Hinojosa Benavides, R.A. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308-317.

- Servín Acosta, M.A. (2019). Clima organizacional en la Universidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 3(1), 226 - 244. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v3i1.20
- Schneider, B. (1985). *Organizational climate*. *Annual Review of Psychology*, 36, 31-58.
- Soria Reséndez, A.C., Pedraza Melo, N.A., & Bernal González, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29, e2205. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Tagiuri, R. (1968). *Organizational climate: Exploration of the concept*. Oxford University Press.
- Zeithaml, V.A., Berry, L.L., y Parasuraman, A. (2009). *Delivering superior customer service*. McGraw-Hill.

TABLA TRABAJO COLABORATIVO

Rol	Autor (es)
Conceptualización	Ricardo García Parada
Metodología	Jesús Antonio Flores Zamorano, Hernández Ramírez Luis Fernando
Software	Jesús Iván Ruiz Ibarra, Flores Zamorano Damaris Nathanael
Validación	Ricardo García Parada
Análisis Formal	Jesús Antonio Flores Zamorano, Hernández Ramírez Luis Fernando
Investigación	Jesús Iván Ruiz Ibarra, Flores Zamorano Damaris Nathanael
Recursos	Ricardo García Parada
Curación de datos	Jesús Antonio Flores Zamorano, Hernández Ramírez Luis Fernando
Escritura - Preparación del borrador original	Jesús Iván Ruiz Ibarra, Flores Zamorano Damaris Nathanael
Escritura - Revisión y edición	Ricardo García Parada
Visualización	Jesús Antonio Flores Zamorano, Hernández Ramírez Luis Fernando
Supervisión	Jesús Iván Ruiz Ibarra, Flores Zamorano Damaris Nathanael
Administración de Proyectos	Ricardo García Parada
Adquisición de fondos	Jesús Antonio Flores Zamorano, Hernández Ramírez Luis Fernando