



**CLIMA ORGANIZACIONAL EN PARTICIPANTES DE PROGRAMAS EDUCATIVOS:
ESTUDIO DE CASO EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

**(ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT IN EDUCATIONAL CONTEXTS: A CASE STUDY
IN HIGHER EDUCATION)**

Sandoval, María

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.

sandovalcaraveo29@hotmail.com

Surdez, Edith

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.

edith.2109@hotmail.com

Aguilar, Norma

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.

gialca@hotmail.com

Hernández, Heidi

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.

pahe_82@hotmail.com

Recepción: 25-01-2011 **Revisión:** 15-02-2011 **Aceptación:** 28-02-2011

RESUMEN

Esta investigación describe el clima organizacional percibido por alumnos, profesores y personal administrativo adscritos al programa educativo de Ingeniería Mecánica Eléctrica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. El estudio es no experimental transversal descriptivo y correlacional. En la muestra de alumnos los resultados reportan la media más alta en las dimensiones de identidad y relaciones con sus compañeros; el análisis de varianza muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre el género, edad y estado civil con dimensiones del clima organizacional; se evidenció que existe correlación entre las variables sociodemográficas y el clima organizacional. En la muestra de profesores la media más alta se ubicó en las dimensiones de identidad y libertad de cátedra; el análisis de varianza mostró diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de estudios con las dimensiones de recompensa, antigüedad y presión laboral; se encontró correlación entre el nivel de estudios y la dimensión de recompensa. En la muestra conformada por el personal administrativo la media más alta fue en la dimensión identidad; no se hallaron diferencias estadísticamente significativas ni correlaciones entre las variables sociodemográficas y el clima de la organización.

Palabras clave: Clima organizacional, Participantes, Programas educativos, Educación superior.



ABSTRACT

This study examined the perception of organizational environment among the students, faculty and administrative staff of the Electrical Mechanical Engineering Degree of the Juarez Autonomous University of Tabasco, Mexico. This examination was conducted through a descriptive, cross-sectional and correlational study. Among the students, the highest means were documented in the identity and interpersonal relationship dimensions of an organizational environment questionnaire. ANOVA results revealed that the participant gender, age and civil state influenced the participants' answers across the organizational environment questionnaire dimensions. Correlational analyses also revealed a relationship between socio-demographic variables and the organizational environment questionnaire dimensions. Among the faculty members, the ANOVA results showed that meritorial compensations, seniority and work stress played a major role in the organizational environment questionnaire results. Moreover, the correlational analyses showed a significant relationship between education and meritorial compensation. Finally, among the administrative staff, the highest mean showed in the identity dimension of the organizational environment questionnaire. Among these participants, no significant correlations between sociodemographic variables and the organizational environment questionnaire dimensions were observed.

Keywords: Organizational environment, Participants, Educational programs, Higher education.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es uno de los elementos importantes que las instituciones de educación superior necesitan presentar de manera favorable para lograr sus objetivos. La investigación del clima en una organización permite conocer cuál es la percepción que tienen los individuos respecto a su entorno laboral, incluye estructura, identidad, relaciones, recompensas y otras variables posibles de estudiar conforme a las características propias de cada organización.

El estudio del comportamiento organizativo se dedica a observar cómo funcionan las organizaciones y cómo se relacionan los empleados por medio de sus conductas, percepciones e intenciones, individualmente o en grupo. Es importante, para que los gestores de las organizaciones sean capaces de tener tanto herramientas como elementos para facilitar su relación con los individuos, los grupos y las estructuras formales.

Además, sirve de base para tomar decisiones en hechos concretos, con análisis en lugar de meras especulaciones, para entender las actitudes de los empleados, las causas de su motivación y cómo afecta la personalidad de los individuos a sus relaciones con la organización (Valverde, 2001).

Así, dentro de los factores estudiados en el comportamiento organizativo se encuentra el clima organizacional, siendo una característica del ambiente laboral percibido por los miembros de la organización, e influye en la conducta de los individuos y por ende, en el desempeño organizacional.



En este sentido, la investigación del clima en una organización permite conocer cuál es la percepción que tienen los miembros acerca de sus distintas características, qué perciben las personas respecto al ambiente y entorno laboral en relación con la estructura y con los procesos de la organización (Rodríguez y otros, 2004).

En la presente investigación se realizó un estudio sobre el clima organizacional que prevalece en los alumnos, profesores y personal administrativo que pertenecen al programa de estudio de la licenciatura en Ingeniería Mecánica Eléctrica (IME) de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) en México.

1.- OBJETIVOS

1.1.- GENERAL

Determinar si el clima organizacional es favorable o desfavorable así como la relación de éste con las variables sociodemográficas de alumnos, profesores y personal administrativo adscritos al programa educativo de Ingeniería Mecánica Eléctrica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.

1.2.- ESPECÍFICOS

Identificar las dimensiones del clima organizacional en las que se presentan percepciones favorables o desfavorables de los alumnos, profesores y personal administrativo de la carrera de Ingeniería Mecánica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.

Establecer qué relación existe entre las variables sociodemográficas de alumnos, profesores y personal administrativo con el clima organizacional.

2.- HIPÓTESIS

H1: En la muestra de alumnos, las variables sociodemográficas y las dimensiones del clima organizacional están relacionadas estadísticamente de manera significativa.

H2: En la población de profesores las variables sociodemográficas y las dimensiones del clima organizacional están relacionadas estadísticamente de manera significativa.

H3: En la población del personal administrativo las variables sociodemográficas y las dimensiones del clima organizacional están relacionadas estadísticamente de manera significativa.

3.- MARCO TEÓRICO

3.1.- CLIMA ORGANIZACIONAL

Reicher y Schnider (1990); y Denison (1996), citados por Fernández (2004), coinciden en señalar que la primera definición de clima de la que se tiene registro aparece en 1938,



propuesta por Kurt Lewin y Ronald Lippit en el marco de un experimento hecho con grupos de escolares de 10 a 11 años de edad.

Dessler (1996) menciona que el trabajo de Halpin y Crofts en 1963 en una escuela pública, *The organizational climate of school*, es considerado como el impulsor del análisis del clima en las organizaciones.

Litwin y Stringer (1968) mencionan que el clima organizacional describe un conjunto de expectativas e incentivos y representa una propiedad de los entornos que es percibida directa o indirectamente por los individuos en la organización. Lo reconocieron como una variable intermedia entre los factores organizacionales y las tendencias de motivación, como el ambiente interno que tiene un impacto significativo en el desempeño de las organizaciones.

DuBrin (1974); Hoy y Miskel (1982), lo conciben como la personalidad de una organización. Downey y otros (1974) definen el clima organizacional como un conjunto de atributos que pueden ser percibidos por el individuo sobre una organización en particular o sobre sus componentes y que pueden ser inducidos por la forma en que la organización y/o sus componentes tratan con sus miembros y su entorno.

Abu-Saad y Hendrix (1995) mencionan que el clima en la organización se percibe cuando comienza a despertar la motivación, la cual puede generar diversos efectos tales como satisfacción, incremento o decremento en el desempeño, productividad, permanencia o rotación. Lamoyi (2010:41) afirma que “el concepto de clima evoluciona, pasando de ser una percepción, a ser la personalidad de la organización, hasta un sentido de comunidad”.

Brunet (1997) afirma que el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima por lo que es importante para un administrador ser capaz de analizar y diagnosticar el clima de su organización porque evalúa las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.

Así inicia y sostiene un cambio que indica al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones y sigue el desarrollo de su organización y prevé los problemas que puedan surgir.

Rensis Likert (citado por Rodríguez, 2005) sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables causales, intervinientes y finales; dentro de la primera se encuentran la estructura de la organización, su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, entre otras; entre las segundas se incluyen las motivacionales, las actitudes y la comunicación; las variables finales son dependientes de las dos anteriores; se refieren a los resultados obtenidos por la organización entre las que se incluyen la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas por la organización. El mismo autor menciona, que estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima por parte de los miembros de una organización.



Por su parte, Edel y otros (2007) señalan que el clima organizacional puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, y ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran, en virtud de que, es la opinión que los integrantes se forman de la organización a la que pertenecen.

La investigación del clima en una organización permite conocer cuál es la percepción que tienen los miembros acerca de sus distintas características, qué perciben las personas respecto al ambiente y entorno laboral en relación con la estructura y con los procesos de la organización.

Al estar el clima directamente relacionado con las actitudes, influye en forma decisiva en el comportamiento de las personas, estos comportamientos y acciones de los empleados sea cual fuere su nivel, se verán afectados no sólo por los roles que les asignen y por la posición que tengan en la organización, sino también por el clima que exista, es decir por las relaciones psicológicas y sociales existentes (Rodríguez y otros, 2004).

4.- MATERIALES Y MÉTODOS

4.1.- TIPO DE ESTUDIO

La investigación es descriptiva y correlacional, con un enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental porque el investigador no manipula las variables en estudio, solo registra los datos; también es transversal porque la información se obtuvo en un solo periodo de tiempo (Hernández y otros, 2010).

4.2.- POBLACIÓN Y MUESTRA

Los sujetos de estudio son los alumnos, profesores, y personal administrativo adscritos a la carrera de Ingeniería Mecánica Eléctrica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.

La población de alumnos está conformada por 670 individuos; para aplicarles el cuestionario se empleó un muestreo aleatorio simple (Freund y Simon, 1994) con un nivel de confianza de un 95,5 % y un 4,5% de error quedando la muestra de 251 alumnos de los que 236 (94%) son hombres y 15 (6%) son mujeres.

Respecto a la edad, 148 (59%) estudiantes se encuentran entre los 17 y 21 años; 95 (37.8%) entre los 22 y 25 años; 6 (2.4%) entre los 26 y 29 años; 1 (.4%) entre los 30 y 33 años y 1 (.4%) entre los 34 y 37 años. El estado civil reporta que 240 (95.6%) son solteros y 11 (4.4%) son casados.

En la población de profesores se realizó un censo, de un total de 18 se encontró que 15 (83.3%) son hombres y 3 (16.7%) son mujeres. La edad reporta que 5 (27.8%) tienen entre 30 y 40 años; 4 (22.2%) están entre 41 y 50 y 9 (50%) se encuentran entre los 51 a 60 años.

Respecto al estado civil, 17 (94.4%) son casados. En lo que se refiere al nivel de estudios, 1 (5.6%) tiene licenciatura; 14 (77.8%) maestría y 3 (16.7%) doctorado. De



acuerdo a la antigüedad en la universidad, 2 (11.1%) han estado de 1 a 10 años; 7 (38.9%) de 11 a 20 y 9 (50%) entre 21 y 30.

Así mismo se llevó a cabo un censo en el personal administrativo encontrando un total de 25 personas de las que 11 (44%) son hombres y 14 (56%) son mujeres. Referente a la edad, 5 (20%) tienen entre 20 y 30 años; 7 (28%) entre 31 y 40; 10 (40%) entre 41 y 50 y 1 (4%) entre los 51 y 60. El estado civil reporta que 19 (76%) son casados.

El nivel de estudios reporta que (32%) tienen estudios menores a una licenciatura; 8 (32%) cuentan con licenciatura; 5 (20%) tienen maestría y 3 (12%) estudiaron un doctorado. La antigüedad en la institución reporta que 13 (52%) tienen entre 1 y 10 años; 7 (28%) entre 11 y 20 años y 5 (20%) entre 21 y 30 años.

4.3.- INSTRUMENTOS

Para la recopilación de la información de este estudio, se utilizaron tres cuestionarios, uno para cada población. El dirigido a los alumnos se encuentra constituido por 24 ítems, estructurado en 6 dimensiones, es una adaptación propia del cuestionario de Chaparro y Vega (2007).

El instrumento aplicado a los profesores está conformado por 24 ítems, estructurado en 6 dimensiones, es una adaptación propia del cuestionario de Chiang y otros (2007), y de Chaparro y Vega (2007). El cuestionario aplicado al personal administrativo está formado de 20 ítems, estructurado en 5 dimensiones, es una adaptación propia de Chaparro y Vega (2007).

Los tres cuestionarios se estructuraron en una escala tipo Likert, con cinco opciones de respuesta: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo.

Asimismo se recopiló información sociodemográfica de las poblaciones estudiadas. Para alumnos, género, edad y estado civil; para profesores y personal administrativo, género, edad, estado civil, nivel máximo de estudios, y la antigüedad en la institución.

La confiabilidad de los instrumentos para medir el clima organizacional se realizó a través de una prueba piloto aplicada al 10% de la muestra y se calculó a través del Coeficiente Alpha de Cronbach, el cual reportó para alumnos un valor de .913; para los profesores generó un valor de .815 y para el personal administrativo alcanzó un valor de .950 que en términos generales se consideran altamente aceptables. La recolección de datos se llevó a cabo en el periodo escolar agosto 2009- enero 2010.

5.- RESULTADOS

5.1.- ALUMNOS

El resultado de los puntajes que se obtuvieron en la escala de la población de alumnos se analizaron en primer lugar por medio de la distribución de frecuencias en la que se observa una distribución normal con un valor mínimo de 30 y un valor máximo de



120 una media de 82.24 y una desviación estándar de 14.45 .Se tomó la decisión de identificar los cuartiles de la distribución con el objeto de establecer categorías de análisis las cuales son presentadas en la tabla 1.

Tabla 1. Niveles de aceptación del Clima Organizacional, rango de valores (escala 24 – 120)

Nivel de Percepción del Clima Organizacional	Percentil	Rango	%
Clima Organizacional no favorable	25	Valores \leq 75	27
Clima Organizacional moderadamente favorable	50	76-83	25
Clima Organizacional favorable	75	84-91	24
Clima Organizacional altamente favorable	100	Valores \geq 92	24

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a la distribución de frecuencias y a la escala de la prueba (24 -120), se reporta que el 27% de la población bajo estudio percibe un clima organizacional no favorable, el 25% lo percibe medianamente favorable, un 24% favorable y 24% altamente favorable. El comportamiento de las dimensiones del clima organizacional en alumnos se muestra a través de la estadística descriptiva en la tabla 2.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de las dimensiones del clima organizacional en alumnos

Dimensión	n	mínimo	máximo	media	desv. típ.
Identidad	251	4	20	15.86	3.562
Relaciones con compañeros	251	4	20	15.41	3.137
Estructura	251	6	20	14.21	3.071
Relaciones con profesores	251	4	20	13.56	3.279
Relaciones con administrativos	251	4	20	11.68	3.967
Recompensa	251	4	20	11.52	3.288

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que la dimensión de identidad presenta la media más alta demostrando que los alumnos se sienten plenamente identificados y orgullosos de pertenecer a la institución.

Con el objeto de identificar si existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables sociodemográficas de los alumnos y las dimensiones del clima organizacional, se realizó el análisis de varianza ANOVA.



Tabla 3. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión del cuestionario del clima organizacional de acuerdo al género en alumnos

Dimensión	Género	N	Media	Desviación Típica	F.	Sig.
Estructura	Masculino	236	14.063	3.074	8.911	0.003*
	Femenino	15	16.466	1.959		
	Total	251	14.207	3.070		
Recompensa	Masculino	236	11.512	3.280	0.030	0.860
	Femenino	15	11.666	3.518		
	Total	251	11.521	3.287		
Relaciones con administrativos	Masculino	236	11.661	3.932	0.102	0.748
	Femenino	15	12	4.613		
	Total	251	11.681	3.967		
Relaciones con profesores	Masculino	236	13.466	3.224	3.392	0.066
	Femenino	15	15.066	3.863		
	Total	251	13.561	3.278		
Relaciones con compañeros	Masculino	236	15.313	3.141	4.125	0.043*
	Femenino	15	17	2.699		
	Total	251	15.414	3.137		
Identidad	Masculino	236	15.783	3.572	1.835	0.176
	Femenino	15	17.066	3.261		
	Total	251	15.860	3.562		

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de varianza (ANOVA) muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre la variable sociodemográfica de género en alumnos con las dimensiones de estructura y relaciones con compañeros siendo las mujeres quienes perciben el clima más favorable.



Tabla 4. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión del cuestionario de clima organizacional por edad en alumnos

Dimensión	Edad	N	Media	Desviación Típica	F.	Sig.
Estructura	17 a 21	148	14.702	2.785	3.181	0.014*
	22 a 25	95	13.347	3.407		
	26 a 29	6	15.166	1.329		
	30 a 33	1	16	.		
	34 a 37	1	15	.		
	Total	251	14.207	3.070		
Recompensa	17 a 21	148	11.783	3.375	1.090	0.361
	22 a 25	95	11.105	3.036		
	26 a 29	6	12.5	4.764		
	30 a 33	1	8	.		
	34 a 37	1	10	.		
	Total	251	11.521	3.287		
Relaciones con administrativos	17 a 21	148	12.229	3.866	2.612	0.036*
	22 a 25	95	10.978	3.973		
	26 a 29	6	11	4.289		
	30 a 33	1	9	.		
	34 a 37	1	4	.		
	Total	251	11.681	3.967		
Relaciones con profesores	17 a 21	148	13.804	3.302	1.173	0.323
	22 a 25	95	13.284	3.127		
	26 a 29	6	12.833	4.792		
	30 a 33	1	14	.		
	34 a 37	1	8	.		
	Total	251	13.561	3.278		
Relaciones con compañeros	17 a 21	148	15.527	3.365	0.389	0.816
	22 a 25	95	15.315	2.848		
	26 a 29	6	15	1.897		
	30 a 33	1	13	.		
	34 a 37	1	13	.		
	Total	251	15.414	3.137		
Identidad	17 a 21	148	16.216	3.347	1.861	0.117
	22 a 25	95	15.378	3.661		
	26 a 29	6	15.5	5.856		
	30 a 33	1	9	.		
	34 a 37	1	18	.		
	Total	251	15.860	3.562		

Fuente: Elaboración propia.



La variable sociodemográfica edad muestra diferencias estadísticamente significativas con la dimensión estructura donde quienes tienen entre 30 y 33 años perciben el clima más favorable.

También se encontró diferencias con la dimensión relaciones con el personal administrativo donde quienes tienen entre 17 y 21 años perciben el clima más favorable.

Tabla 5. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión del cuestionario de clima organizacional por estado civil en alumnos

Dimensión	Estado civil	N	Media	Desviación típica	F.	Sig.
Estructura	Soltero	240	14.308	3.002	6.064	0.014*
	Casado	11	12	3.820		
	Total	251	14.207	3.070		
Recompensa	Soltero	240	11.425	3.278	4.830	0.028*
	Casado	11	13.636	2.873		
	Total	251	11.521	3.287		
Relaciones con administrativos	Soltero	240	11.716	3.935	0.434	0.510
	Casado	11	10.909	4.763		
	Total	251	11.681	3.967		
Relaciones con profesores	Soltero	240	13.512	3.266	1.236	0.267
	Casado	11	14.636	3.529		
	Total	251	13.561	3.278		
Relaciones con compañeros	Soltero	240	15.4	3.069	0.114	0.735
	Casado	11	15.727	4.5626		
	Total	251	15.414	3.137		
Identidad	Soltero	240	15.879	3.543	0.148	0.699
	Casado	11	15.454	4.107		
	Total	251	15.860	3.562		

Fuente: Elaboración propia.

La variable sociodemográfica estado civil muestra diferencias estadísticamente significativas con la dimensión estructura, siendo los solteros quienes perciben mejor clima organizacional. También se encontró diferencias con la dimensión recompensa donde los casados perciben mejor clima.



Tabla 6. Correlación de las variables sociodemográficas y dimensiones del clima organizacional en alumnos

	Género	Edad	Estado civil	Estructura	Recompensa	Relaciones/ administrativos	Relaciones/ profesores	Relaciones/ compañeros	Identidad
Género	1	-.133(*)	.028	.186(**)	.011	.020	.116	.128(*)	.086
Edad		1	.096	-.132(*)	-.089	-.189(**)	-.113	-.066	-.115
Estado civil			1	-.154(*)	.138(*)	-.042	.070	.021	-.024
Estructura				1	.365(**)	.289(**)	.407(**)	.285(**)	.447(**)
Recompensa					1	.457(**)	.642(**)	.246(**)	.425(**)
Relaciones/ administrativos						1	.550(**)	.163(**)	.409(**)
Relaciones/ profesores							1	.347(**)	.576(**)
Relaciones/ compañeros								1	.469(**)
Identidad									1

Fuente: Elaboración propia.

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El análisis de correlación de las variables sociodemográficas con las dimensiones del clima organizacional en alumnos muestra que existe una correlación entre el género y las dimensiones de estructura y relaciones con compañeros registrando en la primera una correlación significativa positiva de $r = .186$ con un coeficiente de correlación de 0.01 y en la segunda una correlación significativa positiva de $r = .128$ con un coeficiente de correlación de 0.05.

Asimismo, existe una correlación entre la edad con las dimensiones de estructura y relaciones con el personal administrativo registrando en la primera una correlación significativa negativa de $r = -.132$ con un coeficiente de correlación de 0.05 y en la



segunda una correlación significativa negativa de $r = -.189$ con un coeficiente de correlación de 0.05. El estado civil con la dimensión de estructura muestra una correlación significativa negativa de $r = -.154$ y una correlación significativa positiva con recompensa de .138, las dos dimensiones con un coeficiente de correlación de 0.

5.2.- PROFESORES

La distribución de frecuencias en la población de profesores, muestra una distribución normal con un valor mínimo de 75 y un valor máximo de 103, una media de 89.83 y una desviación estándar de 8.36.

Los resultados del análisis de los cuartiles en la escala 24-100, muestran que un 28% de la población percibe el clima organizacional no favorable, 28% medianamente favorable, 33% lo perciben favorable y solamente el 11% lo percibe como altamente favorable.

Tabla 7. Niveles de aceptación del clima organizacional en los profesores, rango de valores (escala 24-120)

Nivel de percepción del clima organizacional	Percentil	Rango	%
Clima Organizacional no favorable	25	Valores ≤ 84	28
Clima Organizacional moderadamente favorable	50	85-90	28
Clima Organizacional favorable	75	91-98	33
Clima Organizacional altamente favorable	100	Valores ≥ 99	11

Fuente: Elaboración propia.

El comportamiento de las dimensiones del clima organizacional en profesores se muestra a través de la estadística descriptiva en la tabla 8.

Tabla 8. Estadísticos descriptivos para las dimensiones del clima organizacional en profesores

Dimensión	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Identidad	18	13	20	18.28	2.244
Libertad de cátedra	18	13	19	16.56	2.093
Afiliación	18	13	18	15.61	1.787
Recompensa	18	9	19	15.50	2.550
Interés por el aprendizaje del estudiante	18	9	16	12.39	2.033
Presión laboral	18	4	17	11.50	3.485

Fuente: Elaboración propia.

La dimensión de identidad presenta la media más alta, seguida por la dimensión de libertad de cátedra, lo cual señala que los profesores se sienten altamente identificados con la institución además de percibir que existe respeto hacia la libertad de cátedra.



Con el objeto de identificar si existen diferencias estadísticamente significativas entre las variables sociodemográficas de los profesores y las dimensiones del clima organizacional, se realizó el análisis de varianza ANOVA.

Tabla 9. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión del cuestionario del clima organizacional por nivel de estudios en profesores

Dimensión	Estudios	N	Media	Desviación típica	F.	Sig.
Libertad de cátedra	Licenciatura	1	19	.	0.725	0.500
	Maestría	14	16.357	2.134		
	Doctorado	3	16.666	2.081		
	Total	18	16.555	2.092		
Interés por el aprendizaje del estudiante	Licenciatura	1	11	.	0.240	0.789
	Maestría	14	12.428	1.827		
	Doctorado	3	12.666	3.511		
	Total	18	12.388	2.033		
Recompensa	Licenciatura	1	9	.	7.8	0.004*
	Maestría	14	15.5	1.951		
	Doctorado	3	17.666	1.527		
	Total	18	15.5	2.549		
Afilación	Licenciatura	1	17	.	0.415	0.667
	Maestría	14	15.428	1.696		
	Doctorado	3	16	2.645		
	Total	18	15.611	1.786		
Presión laboral	Licenciatura	1	11	.	0.499	0.616
	Maestría	14	11.928	3.518		
	Doctorado	3	9.666	4.041		
	Total	18	11.5	3.485		
Identidad	Licenciatura	1	20	.	1.626	0.229
	Maestría	14	17.785	2.326		
	Doctorado	3	20	0		
	Total	18	18.277	2.244		

Fuente: Elaboración propia.

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de estudios y la dimensión recompensa siendo los doctores quienes perciben el mejor clima organizacional.



Tabla 10. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión del cuestionario del clima organizacional por antigüedad en profesores

Dimensión	Antigüedad	N	Media	Desviación típica	F.	Sig.
Libertad de cátedra	1 a 10	2	17	2.828	0.103	0.902
	11 a 20	7	16.714	2.360		
	21 a 30	9	16.333	2		
	Total	18	16.555	2.092		
Interés por el aprendizaje del estudiante	1 a 10	2	11	2.828	1.811	0.197
	11 a 20	7	13.428	2.225		
	21 a 30	9	11.888	1.536		
	Total	18	12.388	2.033		
Recompensa	1 a 10	2	16	0	1.322	0.295
	11 a 20	7	16.571	2.070		
	21 a 30	9	14.555	2.920		
	Total	18	15.5	2.549		
Afiliación	1 a 10	2	17.5	0.707	1.308	0.299
	11 a 20	7	15.428	1.902		
	21 a 30	9	15.333	1.732		
	Total	18	15.611	1.786		
Presión laboral	1 a 10	2	9	4.242	4.904	0.022*
	11 a 20	7	14.142	1.772		
	21 a 30	9	10	3.316		
	Total	18	11.5	3.485		
Identidad	1 a 10	2	19	1.414	0.923	0.418
	11 a 20	7	19	1.527		
	21 a 30	9	17.555	2.743		
	Total	18	18.277	2.244		

Fuente: Elaboración propia.

Se observa diferencia significativa en la dimensión de presión laboral en donde los que tienen entre 1 a 10 años de antigüedad perciben mayor presión. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el clima organizacional y las variables sociodemográficas de género, edad y estado civil.

El análisis de correlación de las variables sociodemográficas con las dimensiones del clima organizacional en profesores muestra que existe una relación significativa de $r = .636$ entre el nivel de estudios y la dimensión recompensa con un coeficiente de correlación de 0.01 (tabla 11).



Tabla 11. Correlación de las variables sociodemográficas y las dimensiones del clima organizacional en profesores

	Género	Edad	Estado civil	Estudios	Antigüedad	Libertad de cátedra	Interés por el aprendizaje del estudiante	Recompensa	Afiliación	Presión laboral	Identidad
Sexo	1	-.466	.108	.217	-.256	.195	-.314	.150	-.072	-.374	.216
Edad		1	.347	-.205	.619(**)	.249	-.051	-.368	-.204	.231	-.093
Estado civil			1	.059	.139	.186	-.198	-.245	-.194	-.251	-.080
Estudios				1	-.318	.126	.136	.636(**)	-.016	-.179	.192
Antigüedad					1	.116	-.071	-.314	-.296	-.206	-.298
Libertad de cátedra						1	.112	-.055	.203	.395	.516(*)
Interés por el aprendizaje del estudiante							1	.550(*)	-.134	.112	.194
Recompensa								1	.019	.050	.396
Afiliación									1	.099	.527(*)
Presión laboral										1	.192
Identidad											1

Fuente: Elaboración propia.

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

5.3.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

La distribución de frecuencias en la población del personal administrativo muestra una distribución normal con un valor mínimo de 35 y un valor máximo de 93 una media de 77.32 y una desviación estándar de 12.96. Los resultados del análisis de los cuartiles en la escala muestran que un 32% de la población percibe el clima organizacional no favorable, 20% medianamente favorable, 28% lo perciben favorable y 20% lo percibe como altamente favorable (tabla 12).



Tabla 12. Niveles de aceptación del clima organizacional en el personal administrativo, rango de valores (escala 20-100)

Nivel de Percepción del Clima Organizacional	Percentil	Rango	%
Clima Organizacional no favorable	25	Valores \leq 75	32
Clima Organizacional moderadamente favorable	50	76-81	20
Clima Organizacional favorable	75	82-86	28
Clima Organizacional altamente favorable	100	Valores \geq 87	20

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13. Estadísticos descriptivos de las dimensiones del clima organizacional en el personal administrativo

Dimensión	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Identidad	25	4	20	17.84	3.249
Relaciones/ jefe	25	5	20	15.56	4.164
Recompensa	25	7	20	15.32	3.250
Estructura	25	8	19	14.92	2.660
Relaciones/ compañeros	25	7	19	13.68	3.544
	25				

Fuente: Elaboración propia.

La dimensión de identidad presenta la media más alta lo cual indica que el personal administrativo tiene un gran sentido de pertenencia hacia la institución.

El análisis de varianza (ANOVA) reportó que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones del clima organizacional con las variables sociodemográficas. El análisis de correlación demostró que no existen relaciones entre las dimensiones del clima organizacional y las variables sociodemográficas.

REFLEXIONES FINALES

En relación a las dimensiones estudiadas del clima organizacional en la muestra de alumnos, la que presenta la media más alta es identidad lo cual indica que los alumnos poseen un sentido de pertenencia hacia la institución, mismo que es importante para el logro de los objetivos institucionales, además de demostrar que comparten sus propios objetivos con los de la institución.

El análisis de varianza (ANOVA) muestra que existen diferencias estadísticamente significativas entre la variable sociodemográfica de género con las dimensiones de estructura y relaciones con compañeros siendo las mujeres quienes perciben el clima más favorable.



La variable sociodemográfica edad muestra diferencias estadísticamente significativas con la dimensión estructura, donde quienes tienen entre 30 y 33 años perciben el mejor clima.

Asimismo, se encontró discrepancias con la dimensión relaciones con el personal administrativo, donde los que tienen entre 17 y 21 años observan el clima más favorable. La variable sociodemográfica estado civil presenta diferencias estadísticamente significativas con la dimensión estructura, siendo los solteros quienes sienten mejor clima organizacional.

También se encontró desacuerdos con la dimensión recompensa donde los casados son quienes se sienten mejor recompensados. Fue posible comprobar H1 ya que la correlación de Pearson mostró que existe una correlación entre el género y las dimensiones de estructura y las relaciones con los compañeros; entre la edad con las dimensiones de estructura y relaciones con el personal administrativo y entre el estado civil con las dimensiones de estructura y reconocimiento.

De la información obtenida en la muestra de profesores, la dimensión de identidad presenta la media más alta seguida por la dimensión de libertad de cátedra, afiliación y recompensa, lo que señala que los profesores se sienten altamente identificados con la institución además de percibir que existe libertad de cátedra, buena afiliación con sus compañeros y una aceptable recompensa.

Los resultados del estudio en la población de profesores no reportan diferencias estadísticamente significativas entre las variables sociodemográficas de sexo y edad con las dimensiones del clima organizacional, sin embargo, sí se encontraron discrepancias entre el nivel de estudios con la dimensión de recompensa, donde los que tienen el nivel licenciatura perciben el clima menos favorable y los doctores el más favorable.

En la H2 sólo se pudo comprobar la correlación encontrada entre el nivel de estudios y la dimensión de recompensa. La correlación de Pearson demostró que las otras variables sociodemográficas no están relacionadas con las dimensiones del clima organizacional.

Finalmente, en la población correspondiente al personal administrativo se encontró que la dimensión de identidad presenta la media más alta, lo cual señala que este personal se encuentra bien identificado con la institución.

En el análisis de variabilidad, los resultados no reportaron diferencias estadísticamente significativas en cuanto al sexo, edad, estado civil, nivel de estudios y la antigüedad en la institución con las dimensiones del clima organizacional.

No fue posible comprobar la H3, no fue viable comprobarla ya que la correlación de Pearson señala que no existe relación entre las variables sociodemográficas con el clima organizacional que perciben estos sujetos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abu-Saad, I. y Hendrix, V. (1995). Organizational climate and teacher's job satisfaction in a multi-cultural milieu: The case of the Bedouin Arab schools in Israel. *International Journal of Educational Development*, Volume 15, Issue 2, april 1995, Pp. 141-153.
- Brunet, L. (1997). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones Diagnóstico y Consecuencias*. México. Editorial Trillas.
- Chaparro, D. y Vega, L. (2007). *El clima organizacional y la reforma académica 2003 en el Conalep Querétaro*. Tesis de maestría. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Académica México.
- Chiang, M.; Núñez, A. y Huerta, P. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*. No. 72, septiembre-diciembre 2007, Pp. 49 -74.
- Dessler, G. (1996). *Organización y Administración, Enfoque Situacional*. México. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Downey, K.; Hellriegel, D.; Phelps, M. & Slocum, J. (1974). Organizational climate and job satisfaction: a comparative analysis. University of Kentucky, The Pennsylvania State University, USA. *Journal of Business Research*. Volume 2, Issue 3, july 1974, Pp. 233-248.
- DuBrin, A. (1974). *Fundamentals of Organizational Behavior: An Applied Perspective*. USA. Pergamon Press.
- Edel, R. y García, A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Documento en línea. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros/2007c/340/index.htm> Consulta: 04/02/2010.
- Fernández, T. (2004). *Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay*. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Documento en línea. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=55120205> Consulta: 07/02/2010.
- Freund, J. y Simon, G. (1994). *Estadística*. México. (8ª. ed.), Prentice Hall.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México. (4ª. ed.), McGraw Hill.
- Hoy, W. y Miskel, C. (1982). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. USA. (2a. ed), Random House.



- Lamoyi, C. (2010). La organización social de la escuela. El caso de la escuela secundaria. México. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). Motivation and Organizational Climate. Boston. Harvard University Press.
- Rodríguez, A.; Díaz, S.; Fuertes, M.; Martín, M.; Montalbán, P.; Sánchez, J.; y Zarco, V. (2004). Psicología de las organizaciones. España. UOC, la universidad virtual.
- Rodríguez, D. (2005). Diagnóstico Organizacional. México. Alfaomega.
- Valverde, M. (2001). Comportamiento humano en la organización. España. UOC, la universidad virtual.