

Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana

Marlenis Ucros Brito

Resumen

En este artículo se propone analizar los factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana, se fundamenta teóricamente en diferentes autores relacionados con el concepto, para apropiarlos a la especificidad de las características universitarias objeto de estudio. La metodología es descriptiva, bajo el enfoque cuantitativo para la medición del clima organizacional. Los resultados evidencian una aproximación comparativa de los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales, los cuales indican que hay cuestionamientos que afectan el clima organizacional en las universidades analizadas. Se concluye que hay necesidad de establecer lineamientos para desarrollar intervenciones en los factores afectados en el clima organizacional en los docentes universitarios para mejorarlo.

Palabras clave: Factores, clima organizacional, Docentes universitarios, universidades de la costa Caribe, Colombia.

Organizational Climate Factors in Universities of the Colombian Caribbean Coast

Abstract

This article proposes to analyze organizational climate factors in universities on the Colombian Caribbean coast; it is based theoretically on different authors related to the concept, appropriate to the specific characteristics of each university under study. Methodology is descriptive and uses the quantitative approach for measuring organizational climate. Results show a comparative approach to individual, group and organizational psychological factors, which indicate that there are issues affecting the organizational cli-

* Doctor en Ciencias Humanas, Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia, Magister en Gerencia de Recursos Humanos, Profesor Asociado de la Universidad de la Guajira, Riohacha-Colombia. E-mail: umarlenis@hotmail.com

mate in the universities analyzed. Conclusions are that there is a need to establish guidelines for developing interventions regarding the affected factors in the organizational climate for university teachers to improve it.

Key words: Factors, organizational climate, university teachers, universities of the Colombian Caribbean coast.

Introducción

Con el fin de describir el ambiente social en las organizaciones, se ha utilizado en mayor medida el concepto clima organizacional, el cual refleja las percepciones que las personas tienen del contexto organizacional y de los procesos de interacción de cada individuo con los miembros de la organización; dichas percepciones influyen en las conductas del personal. Sin embargo, no existen acuerdos entre los autores respecto a los factores a considerar en la medición y explicación del clima organizacional. Además, no existen estudios específicos sobre el tema en el caso de las universidades autónomas, organizaciones que tienen características particulares, no solo por su carácter de instituciones públicas, sino por sus modos específicos de funcionamiento, cuya complejidad difiere prácticamente de cualquier institución, incluso de las universidades privadas.

A fin de establecer la validez de los diferentes enfoques teórico-prácticos para el estudio del clima organizacional en las universidades públicas de la Costa Caribe Colombiana, se considero la necesidad de discutir, confrontar y comparar los diferentes enfoques y sus dimensiones psicológicas, grupales y organizacionales sobre clima organizacional, reseñados por los siguientes autores: Likert (1961, 1967), Litwin y Stinger (1967), Schneider (1968, 1983) Payne (1971), Jones *et al.* (1979), Silva (1992), Álvarez (1992), Brunet (1997), Goncalvez (2000), Toro (2005), Rodríguez (2005) y Méndez (2006), utilizados por los autores antes mencionados. Además, es preciso tomar en cuenta teorías que permita incorporar lo específico de las organizaciones de educación superior, y especialmente de las universidades autónomas de Colombia.

La situación descrita, nos lleva a considerar el clima organizacional como el ambiente propio de la organización producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que se encuentran en proceso de interacción social. Por consiguiente, la presencia en todos los autores de algunos componentes de los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales evidencian la necesidad de plantear el enfoque integral, el cual permitió considerar los tres grupos como dimensiones para el estudio del clima organizacional y verificar en cada universidad objeto de estudio, cuales son los que ejercen mayor influencia.

El propósito del presente artículo es analizar el clima organizacional en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana, para lo cual se analizarán: a) establecer las coincidencias y discrepancias en los diferentes enfoques teóricos-prácticos utilizados por los diferentes auto-

res sobre clima organizacional; b) fundamentar el clima organizacional universitario con base en los factores que lo afectan.

Referentes Teóricos

Se elaboró la Tabla 1, donde se clasificaron las diferentes dimensiones consideradas por los autores, relacionadas con el concepto de clima organizacional. Clasificándolos de acuerdo a los tres enfoques de Brunet (1987): 1) Factores psicológicos individuales, factores grupales y factores organizacionales, los cuales se definen a continuación:

• Enfoque de Factores Psicológicos individuales

Según algunos autores, el concepto de clima organizacional está determinado por los procesos psicológicos, tal como la plantea Schneider (1968), al referirse a los tres procesos que el individuo tiene en la organización se destacan: a) La necesidad que aquél siente de establecer interacción social, para ello busca y selecciona a otros; b) necesidad de establecer sentimientos de afinidad hacia la organización; y c) construcción de un sentimiento positivo o negativo al sentir pertenencia a la organización.

Se observa también que el aspecto psicológico abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones, según sus construcciones personales de significados.

• Enfoque de Factores Psicológicos individuales

Según algunos autores, el concepto de clima organizacional está determinado por los procesos psicológicos, tal como la plantea Schneider (1968), al referirse a los tres procesos que el individuo tiene en la organización se destacan: a) La necesidad que aquél siente de establecer interacción social, para ello busca y selecciona a otros; b) necesidad de establecer sentimientos de afinidad hacia la organización; y c) construcción de un sentimiento positivo o negativo al sentir pertenencia a la organización.

Se observa también que el aspecto psicológico abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones, según sus construcciones personales de significados.

Las dimensiones utilizadas en la Tabla 1, especifican factores psicológicos individuales como: autonomía individual, grado de satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, compromiso y lealtad con los objetivos, responsabilidad en el desempeño docente y disposición al cambio; estos factores están directamente relacionados con el concepto de clima laboral, el cual se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone constituye una fuerza que influye en la conducta del empleado.

• Enfoque de Factores Grupales

Toro (2003), define al clima como la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo donde los aspectos sociales de la

tarea se convierten en una fuente de satisfacciones permanentes, se genera crecimiento personal, se aprende a ser tolerante, a cooperar, a respetar las diferencias. Esto genera un clima de paz, que en consecuencia reduce la agresividad interpersonal, deriva aprendizaje de los conflictos cuando llegan a ocurrir, los cuales benefician a las organizaciones y a sus miembros para alcanzar mejores resultados para la sociedad.

En la Tabla 1, se observan factores grupales identificados por los autores analizados, como: Espíritu de cooperación; confianza en el jefe; relaciones interpersonales, desarrollo de trabajo en equipo, liderazgo y valores colectivos.

• **Enfoque de Factores Organizacionales**

Cada una de las organizaciones cuenta con sus propias características y propiedades, a veces únicas y exclusivas, que afectan el ambiente interno o clima organizacional de las mismas, y repercuten en el comportamiento del trabajador, y por consiguiente en la productividad de la empresa.

En la Tabla 1 se aprecian los factores objetivos o atributos de la organización que afectan el clima organizacional, entre los cuales algunos autores destacan: comunicación y difusión de políticas, modelo de toma de decisiones, estructura organizacional, Nivel jerárquico y su influencia en el cargo, Riesgos laborales e institucionales, infraestructura física, equipamiento tecnológico y dotación de insumo docente.

En consecuencia, del análisis de la Tabla 1, se construyeron los indicadores para elaborar el instrumento de medición del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. Así mismo, se evidenció la diversidad de factores en los enfoques de los autores analizados, respecto a las dimensiones que inciden en el clima organizacional propia mente dicho: factores psicológicos, grupales y organizacionales, planteándose la necesidad de un enfoque integral, el cual permitiera considerar los tres grupos con sus respectivas dimensiones para el estudio del clima organizacional y verificar en cada organización cuales ejercen mayor influencia.

Metodología

El método utilizado en la investigación es de tipo empirista-inductivo, este enfoque se concibe la inducción y construcciones probabilísticas como consecuencia de la comprobación de hipótesis (Rivero, 1999).

El diseño se define como no experimental de acuerdo a la clasificación presentada por Hernández y Baptista (2003), en atención a que la misma no se pretende manipular la variable en estudio; los fenómenos se observan en su contexto natural para luego analizarlos y evaluarlos.

Para la recolección de la información se utilizó el cuestionario con preguntas cerradas, estructurado con escala de 1 a 5 para recoger la información empírica en las universidades de la Costa Caribe Colombiana

Tabla 1
Comparación de las dimensiones de clima organizacional
utilizadas por diferentes autores

Tipo	Autor Dimensión	Likert 1961 1967	Litwin y Stinger 1967	Schneider 1968 1983	Payne 1971	Jones y James 1979	Slocum 1988	Silva 1992	Alvarez 1992	Brunet 1997	Goncálves 2000	Toro 2005	Rodríguez 2005	Méndez 2006
Factores individuales	Autonomía Individual			X				X						
	Grado de sa- tisfacción			X					X		X			
	Motivación								X					X
	Sentido de Pertenencia								X		X	X		
	Compromiso con los Obje- tivos Organi- zación									X	X			X
Factores Grupales	Responsabi- lidad en de- sempeño la- boral		X			X	X		X			X		
	Disposición al cambio										X		X	
	Espiritu de Cooperación											X		X

Tabla 1
Comparación de las dimensiones de clima organizacional
utilizadas por diferentes autores. Continuación

Tipo	Autor Dimensión	Likert 1961 1967	Litwin y Stinger 1967	Schneider 1968 1983	Payne 1971	Jones y James 1979	Slocum 1988	Silva 1992	Alvarez 1992	Brunet 1997	Goncálves 2000	Toro 2005	Rodríguez 2005	Méndez 2006
Factores Grupales	Consideración y apoyo del jefe							X				X		
	Relaciones Interpersonales		X	X	X		X		X		X	X		X
	Desarrollo de Trabajo en equipo			X							X	X		
	Apoyo/ confianza en el grupo	X	X	X		X	X					X		
	Liderazgo	X		X						X		X	X	
	Valores Colectivos												X	
Factores Organizacionales	Comunicación y difusión de políticas		X						X					

Tabla 1
Comparación de las dimensiones de clima organizacional
utilizadas por diferentes autores. Continuación

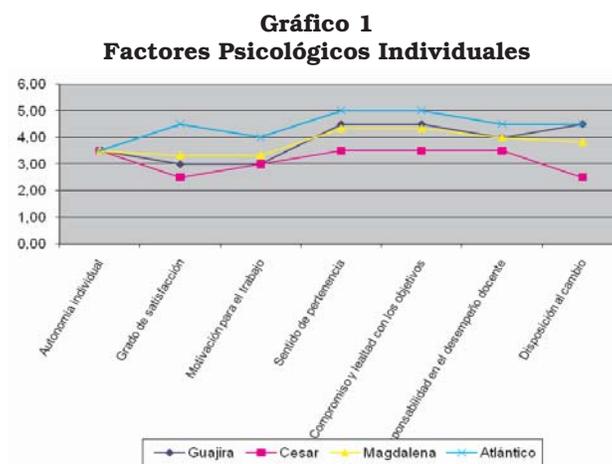
Tipo	Autor Dimensión	Likert 1961 1967	Litwin y Stinger 1967	Schneider 1968 1983	Payne 1971	Jones y James 1979	Slocum 1988	Silva 1992	Álvarez 1992	Brunet 1997	Goncálves 2000	Toro 2005	Rodríguez 2005	Méndez 2006
Factores Organi- zaciona- les	Modelo de toma de de- cisiones	X	X	X	X	X	X	X					X	
	Estructura organizacio- nal	X	X	X	X	X	X			X				X
	Nivel Jerár- quico y su in- fluencia en el cargo							X						
	Riesgos la- borales e ins- titucionales		X		X	X	X							
	Infraestruc- tura física											X		
	Equipamien- to Tecnológi- co												X	
	Dotación de insumo do- cente													

Fuente: Ucros, Marlenis (2007) Elaboración propia.

Objeto de estudio, con la finalidad de conocer las percepciones del personal docente relacionadas con los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales que afectan el clima organizacional.

Resultados

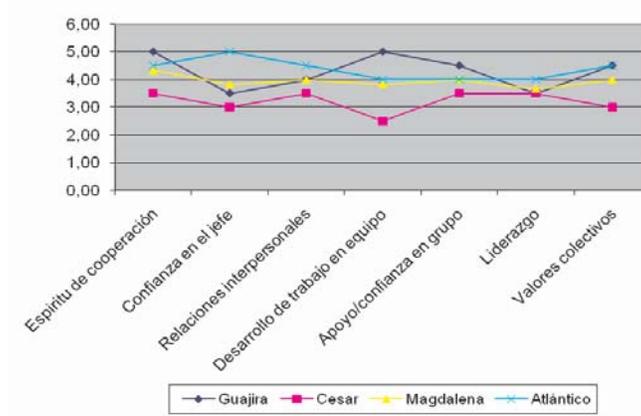
Los resultados evidencian que en las universidades de la Costa Caribe objeto de estudio (Guajira, Cesar, Magdalena y Atlántico), los factores psicológicos individuales relacionados con el clima organizacional, más afectados son el grado de satisfacción y la disposición al cambio en la universidad del Cesar, con tendencia negativa. Es decir, algunos docentes no están satisfecho con las oportunidades laborales que le ha brindado dicha institución, así como también no han recibido suficiente reconocimiento por el trabajo realizado, algunas veces no sienten interés cuando le informan que hay cambios en su actividades académicas, así mismo no están dispuestos a entregar toda su capacidad de trabajo al servicio de la docencia. Tal como lo muestra el Gráfico 1.



Fuente: Ucrós (2009).

Los factores grupales en la Universidad del Cesar, con tendencia negativa son: desarrollo de trabajo en equipo y la confianza en el jefe. Es decir, algunos docentes no integran esfuerzos para alcanzar resultados en sus actividades académicas, no se les facilita trabajar en grupos con sus compañeros. También evidencian que el jefe inmediato no es receptivo para discutir problemas estudiantiles y no genera confianza para tratar problemas con docentes. Tal como lo muestra el Gráfico 2.

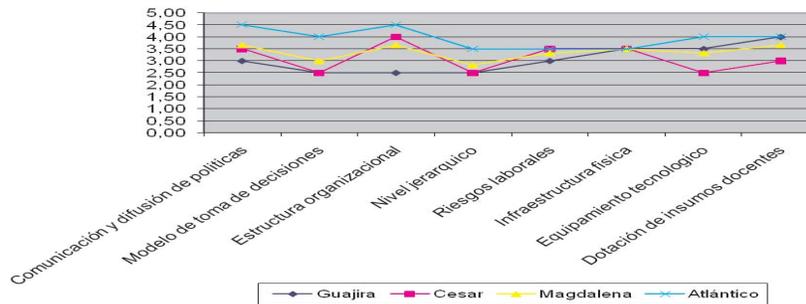
Gráfico 2
Factores Grupales



Fuente: Ucrós (2009).

Los factores Organizacionales evidencia en la universidades objeto de estudio, que más afectan al clima organizacional son: el modelo de toma de decisiones, refleja tendencia negativa en las universidades de la Guajira, Cesar y Magdalena y tendencia positiva en la universidad del atlántico. También la estructura organizacional muestra tendencia negativa en la Universidad de la Guajira; el nivel jerárquico igualmente con indicador negativo en las universidades de la Guajira, Cesar y Magdalena; equipamiento tecnológico solo en la Universidad del Cesar aparece como índice negativo. Tal como lo muestra el Gráfico 3.

Gráfico 3
Factores Organizacionales



Fuente: Ucrós (2009).

Conclusiones

Consideramos finalmente que de acuerdo a los aportes teóricos de los autores analizados en la presente investigación y los resultados, se detallan las siguientes conclusiones:

Del análisis de la Tabla 1, lo más significativo de los factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales, planteados por los diferentes autores, es la diversidad de dimensiones, por lo tanto al compararlas, permitió estudiar el clima organizacional en las universidades públicas de la costa caribe colombiana (Universidades de la Guajira, Cesar, Magdalena y atlántico) y dichos factores son determinantes en la formación de un clima favorable o desfavorable dentro del contexto organizacional de cada universidad.

Del análisis del Gráfico 1, los resultados evidenciaron que los factores psicológicos individuales, con mayor tendencia negativa se encontraron en la Universidad Popular del Cesar.

Del análisis del Gráfico 2, Los factores grupales más afectados se reflejan en la Universidad del Cesar, mostrando tendencia negativa: desarrollo de trabajo en equipo y la confianza en el jefe. Es decir, algunos docentes no integran esfuerzos para alcanzar resultados en sus actividades académicas, no se les facilita trabajar en grupos con sus compañeros. También evidencian que el jefe inmediato no es receptivo para discutir problemas estudiantiles y no genera confianza para tratar problemas con docentes.

Del análisis del Gráfico 3, Los factores Organizacionales evidencian en las universidades objeto de estudio, muestran que son los que afectan al clima organizacional, destacándose modelo de toma de decisiones, refleja tendencia negativa en las universidades de la Guajira, Cesar y Magdalena y tendencia positiva en la universidad del atlántico. También la estructura organizacional tiene tendencia negativa en la Universidad de la Guajira; el nivel jerárquico con índice negativo en las universidades de la Guajira, Cesar y Magdalena; equipamiento tecnológico solo en la Universidad del Cesar aparece como índice negativo.

Del análisis de la Tabla 2, se infiere que siguen con tendencia negativa en la universidad del Cesar en los docentes de contrato anual de tiempo completo, mientras que en los docentes de contrato indefinido a tiempo completo es mayor la tendencia, se puede afirmar que los factores psicológicos individuales están más afectados en los docentes que no tienen estabilidad laboral.

En consecuencia, los factores psicológicos individuales afectan el clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe, particularmente en la Universidad Popular del Cesar y especial a los docentes de contrato anual de tiempo completo y los de contrato semestral por horas, es decir perturban mas a los docentes que no tienen estabilidad laboral.

Los factores grupales: espíritu de cooperación, confianza en el Jefe, Relaciones interpersonales entre compañeros. Desarrollo de trabajo en equipo, apoyo/confianza en el grupo y valores colectivos, son lo que incide en la formación de un clima organizacional positivo en las universidades de la Costa Caribe colombiana. Igualmente con baja tendencia en la Universidad Popular del Cesar en todos los tipos de contratación, distinguiéndose el liderazgo de los jefes.

Los factores organizacionales muestran mayor tendencia negativa en los docentes de contrato anual de tiempo completo y los docentes de contrato semestral por horas. Destacándose como factores que afectan el clima organizacional en todas las universidades objeto de estudio los siguientes: estructura organizacional, modelo de toma de decisiones, infraestructura física, nivel jerárquico, riesgos laborales, equipamiento tecnológico y dotación de insumo docente. Excepto la universidad del Magdalena, estos factores muestran una tendencia positiva.

Finalmente, esta investigación permitió explicar el clima organizacional en las universidades de la costa Caribe colombiana, a partir del análisis de diferentes enfoques teóricos sobre clima organizacional y sus dimensiones psicológicas individuales, grupales y organizacionales; para establecer el clima organizacional tenso en las universidades del Cesar y Guajira con mayor tendencia desfavorable en los factores organizacionales y más favorable en las universidades del Magdalena y atlántico.

Referencias Bibliográficas

- Álvarez Gustavo (1992). **El constructo "clima organizacional" concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes**. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol. 11, 1 y 2.
- _____ (1992). **El clima en instituciones Educativas: conceptualización, investigaciones y resultados**. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional-. Vol. 11, 1 y 2.
- _____ (1992). **Factores personales y académicos de estudiantes Universitarios que influyen en la percepción del Clima organizacional**. Revista Interamericana de Psicología Organizacional. Vol. 11 No. 1 y 2.
- Brunet, Lucas (1997). **El Clima de Trabajo en las Organizaciones**. Editorial Trillas, México. Pág. 17.
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Batista, Pilar (2003). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc Graw Hill. Segunda Edición. México. Págs. 114-120.
- Goncalvez Alexis (2000). **Fundamento del Clima Organizacional**. Sociedad Latinoamericana de Calidad (SLC). Pág. 2.
- Litwin y Stinger (1978). **Organizational Climate**. Simon & Schuster, N.Y.
- Likert, Ricard (1962). **Organización Humana**. Mac Graw Hill, Nueva York.

- _____ (1967). **New patterns of management**. Mac Graw Hill. Nueva York.
- Méndez, Carlos (2006). **Clima Organizacional en Colombia. Un método de Análisis para su intervención**. Facultad de Administración. Colección Lecciones. Universidad del Rosario. Bogotá.
- Payne, Dicker (1971). **Organizational Structure and Climate**, en M.D, Dunnette (ed), Hanbook of industrial and organizational psychology, Rand McNally, Chicago, Pág. 494.
- _____ (1976). **Relationships of perceptions of organizational climate to organizational structure, context, and hierarchical position**, Págs. 515-526.
- Rodríguez, Darío (2005). **Diagnóstico Organizacional**. Editorial Alfaomega. Bogotá. Pág. 81.
- Reicher y Schneider (1990). "Linking service climate and customer perceptions of service quality: test of a causal model". **Journal of applied Psychology**, Vol. 83, No. 2.
- _____ (1968). "Linking service climate and customer perceptions of service quality: test of a causal model". **Journal of applied Psychology**, Vol. 83, No. 2.
- Silva Vásquez, Manuel (1992). **El Clima en las organizaciones**. Teoría, método e intervención, promociones y publicaciones Universitarias S.A. (PPU), Barcelona.
- Sierra, Víctor (1999). **Técnicas de la Investigación Social**. Novena Edición. Madrid.
- Slocum, Jones (1968). **Predicting collective climates: assessing the role of shared Word values, needs, employee interaction and Word group membership**. Cambridge University Press.
- Toro, Fernando (2005). **Clima Organizacional. Perfil de Empresas Colombianas**. CINCEL, Medellín.
- _____ (2003). "Incidencia del Clima Organizacional sobre el Apoyo organizacional Percibido". **Revista Interamericana de Psicología Organizacional**. Vol. 22, No. 2. Pág. 77-83.
- _____ (2003). "Fortalezas y limitaciones del clima organizacional en empresas colombiana". **Revista Interamericana de Psicología Ocupacional**. Vol. 22, No. 1.