

22

Fecha de presentación: enero, 2017

Fecha de aceptación: febrero, 2017

Fecha de publicación: abril, 2017

ESTUDIO

SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

ORGANIZATIONAL CLIMATE STUDY IN TEACHERS OF THE MACHALA TECHNICAL UNIVERSITY

MSc. Jorge Zambrano Campoverde¹

E-mail: jzambrano@utmachala.edu.ec

MSc. Miguel Angel Ramón Pineda¹

E-mail: mramon@utmachala.edu.ec

Dr. C. Enrique Espinoza-Freire¹

E-mail: eespinoza@utmachala.edu.ec

¹Universidad Técnica de Machala. República del Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Zambrano Campoverde, J., Ramón Pineda, M. Á., & Espinoza-Freire, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en los docentes de la Universidad Técnica de Machala. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

RESUMEN

La dinámica de la sociedad contemporánea, donde son visibles los crecientes cambios tecnológicos, le confiere un alto significado al estudio del clima organizacional, toda vez que existe una relación recíproca entre la atmosfera grupal y el ambiente laboral imperante en las instituciones productivas y de servicios; relación que se torna proporcional para los indicadores productivos y de calidad. El presente artículo es fruto de un estudio realizado sobre tan importante asunto en la Universidad Técnica de Machala. Tiene como objetivo socializar los resultados para contribuir a la reflexión, el conocimiento, la divulgación y la toma de decisiones en el escenario docente universitario. Para su desarrollo se empleó una estrategia metodológica coincidente con el proceso de investigación, la cual incluyó revisión bibliográfica, documental digital, encuestas. El artículo ofrece un panorama epistemológico del asunto y demuestra que los estudios de clima organizacional revelan su carácter descriptor de una organización e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman; movimiento que agrupa aspectos como las prácticas, las políticas, el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y de castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización.

Palabras clave: Clima organizacional, cultura organizacional, motivación laboral, satisfacción, líder, liderazgo, estilo de liderazgo.

ABSTRACT

The dynamics of contemporary society, where technological changes are visible, confer relevance to organizational climate study, since there is a reciprocal relationship between the group atmosphere and the working environment in productive and service institutions. A ratio that becomes proportional for productive and quality indicators. This article is the result of a study carried out on this important subject at the Technical University of Machala. It aims to socialize its results, to contribute to the reflection, knowledge, dissemination and decision making in this regard in the university teaching scenario. For its development, it was used a methodological strategy coincident with the investigation process, which included: bibliographical review, digital documentary, surveys and empirical methods. The article offers an epistemological panorama of the subject and shows that Organizational Climate studies reveal its organizational descriptive and influential character, in the behavior of the people who form it; A movement that groups aspects such as practices, policies, leadership, conflicts, reward and punishment systems, control and supervision, as well as the particularities of the physical environment of the organization.

Keywords: Organizational climate, organizational culture, work motivation, satisfaction, leader, leadership, leadership style.

INTRODUCCIÓN

La creciente competitividad que caracteriza las relaciones empresariales en las primeras décadas del siglo XXI obliga a investigar los elementos que las tensionan, son determinadas por un entorno cambiante y altamente influenciado, con un creciente cambio tecnológico, lo que confiere mayor significado al estudio del clima organizacional. Se asume que existe una relación recíproca entre la atmosfera grupal y el ambiente laboral imperante en las instituciones productivas y de servicios, relación que se torna proporcional para los indicadores productivos y de calidad.

El concepto de clima organizacional tuvo su auge a partir de la década de los 60's, aunado a la definición de desarrollo organizacional. En general los autores coinciden en señalar que el ambiente laboral es generado por las emociones, actitudes, expectativas y motivaciones de los empleados; hecho que explica la estrecha relación con la dinámica de desenvolvimiento grupal, con las características propias de la organización, en su ambiente físico como en la manera en que se estructura y aplican los estilos de dirección y liderazgo, entre otros factores. Elementos que se manifiestan en la productividad y la satisfacción laboral mostrado por los empleados.

En el tratamiento del tema se evidencia el interés por su medición e intervención constante en empresas de los contextos nacional e internacional. La importancia que se le ha dado se debe a la estrecha relación con diferentes procesos como la eficiencia, eficacia y calidad, criterios que posibilitan un óptimo desarrollo organizacional.

Al identificar que el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente en el que se desempeñan los miembros de una organización, se comprende su esencia como espacio físico de relaciones sociales entre el colectivo o equipo de trabajo. Espacio que puede variar de acuerdo con la situación que se presente en los diferentes tipos de organizaciones, en las que se incluyen las empresariales y otras como las educativas y universitarias.

DESARROLLO

En este texto se sistematizan concepciones teóricas y metodológicas con la intención proyectiva de emprender futuros estudios sobre el comportamiento en la Universidad Técnica de Machala. Se ha diagnosticado que no se privilegian investigaciones dirigidas al ámbito educativo, a pesar de constituir organizaciones macro donde se multiplican las relaciones sociales y económicas.

En un acercamiento a las definiciones de clima organizacional planteadas por autores de diversos países, se aprecia un tránsito por el reconocimiento del lugar primigenio que ocupan en el tema, durante las primeras cuatro décadas de su evolución, los autores: Lewin (1951); Forehand & Gilmer (1964); Argyris (1957); Halpin & Croft (1963); Litwin & Stringer (1968); Tagiuri (1968); Dessler (1979); James & Jones (1974); Flippo (1984); Reichers & Schneider (1990); Brunet (1987); Chiavenato (1990); Peirot (1995); Katz & Kahn (1999); entre otros. Estos autores han sido citados en el Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá (Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar & Giraldo, 2006).

Se asevera que en general describe una organización, la distingue de otras e influye en el comportamiento de las personas que la conforman; movimiento que agrupa las prácticas, las políticas, el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y de castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización. Esa magnitud de elementos es un indicador del número de conflictos y negociaciones que suceden al interior de los resultados productivos. La diversidad de autores según el medio geográfico revela la universalización y la presencia de su atención por sociedades diferentes en el planeta.

Se destacan los aportes de Peirot (1995); y de Katz, et al. (1999), al reconocer las percepciones y las imágenes de la realidad organizacional y la tendencia marcada hacia lo subjetivo, ya que es una construcción del sujeto o del grupo perteneciente al contexto laboral. Estos autores aportan el constructo teórico que sitúa el clima organizacional como un equilibrio en el eje horizontal estructura-proceso. Al cerrar el siglo XX generan una revolución conceptual en la organización, al considerar en el contexto ambiental las resultantes de las interacciones de los comportamientos individuales y grupales.

En general este estudio bibliométrico de las investigaciones delimitadas por el período 1994-2005 en Bogotá se efectúa en el 2006 por Vega, et al. Estudio que aporta información acerca de la evolución del concepto y la sistematización realizada en este país en el marco del convenio interinstitucional entre la Facultad de Psicología de la Universidad Santo Tomás y la Institución Universitaria Iberoamericana. Su resultado fue presentado en el artículo Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá.

Los autores señalan que específicamente, el estudio del clima organizacional (CO) ha sido abordado en Colombia por autores como Sudarsky (1979); y Toro, (1992abc), quienes han atraído la atención de distintos profesionales

en contextos académicos y laborales hacia esta temática (Vega, et al., 2006). Se evidencia el interés y necesidad de su medición, ello determina la intervención constante de expertos en empresas del contexto nacional e internacional en aras de equilibrar una visión a nivel de Estado.

Puede interpretarse en los análisis efectuados las polémicas en cuanto al concepto de clima organizacional en el contexto colombiano. Son visibles propuestas metodológicas de estudio, instrumentos para su medición, el abordaje de correlaciones con diferentes factores en empresas de la ciudad de Bogotá, las cuales se agrupan bajo el nombre de propuestas transversales.

La consideración de que toda organización crea su propio clima definido por costumbres y estilos particulares es expresado por Katz, et al. (1999), el clima laboral refleja tanto las normas y valores del sistema formal como su reinterpretación en el sistema informal, establece las presiones internas y externas de las personas que la organización atrae, de sus procesos de trabajo y distribución física y las modalidades de comunicación y ejercicio de autoridad dentro del sistema.

Es destacable la idea de Chiavenato (2002), quien lo define como la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento. Enfoque apropiativo del concepto que sugiere su existencia a partir de la incorporación en el comportamiento de los sujetos. Idea que utiliza para mostrar la influencia del ambiente en el interés de los actores.

La significación del clima organizacional guarda estrecha relación con los procesos productivos ya que se identifica en la productividad y la eficiencia, aspectos que se expresan en la eficacia y calidad de los resultados de la organización, fuente de posibilidades para un óptimo desarrollo organizacional. Un estudio de Tamayo (1999), lo confirma al destacar la heterogeneidad de dimensiones que posee tal visión espacial, dada la variedad de ambientes de trabajo, las especificidades de cada uno de ellos y la importancia de su evaluación, factores que al interactuar son un efecto del crecimiento influido de manera directa.

Para otros estudiosos resulta un dispositivo que otorga científicidad a la administración. Segredo Pérez (2013, p.389), considera que el clima organizacional es *“un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, que les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios en la organización para el mejoramiento continuo ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones”*.

La tendencia a analizar la problemática en torno al clima organizacional no solo como expresión de las individualidades sino a partir de la complejidad de los grupos y colectividades nace de la idea de que los sujetos humanos viven en ambientes complejos y dinámicos, las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese entorno (García, 2009).

Según Méndez (2006), el clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de personas y señala que este concepto ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en distintos tipos de organizaciones, las cuales se encuentran en la permanente búsqueda de técnicas para su medición. Existen investigaciones que han comprobado empíricamente, que es más probable obtener mejores resultados laborales, un alto desempeño, compromiso o cooperación, cuando las personas se sienten parte de un grupo de trabajo con un clima organizacional satisfactorio.

Factores que influyen en el clima organizacional: comportamiento organizacional y elementos ambientales

Los estudios sobre clima organizacional tienen en cuenta el ambiente físico, que incluye el espacio físico de sus instalaciones y equipos y otros elementos ambientales como la forma en que se estructura, estilos de dirección, el ambiente social que generan los conflictos entre personas o entre departamentos y la comunicación; aptitudes y actitudes, las motivaciones y expectativas que poseen a nivel individual y expresadas en las relaciones grupales; comportamiento organizacional identificado en indicadores relacionados con la productividad y la satisfacción laboral, entre otros.

Si el clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente en el que se desempeñan los miembros de una organización, se puede hablar de ese espacio físico y de las relaciones sociales entre el colectivo o equipo de trabajo, el cual varía de acuerdo con la situación presentada en los diferentes tipos de organizaciones que incluye las empresariales y otras como las organizaciones educativas y universitarias.

Diversos trabajos sobre clima organizacional indagan sobre el ambiente de la organización y la forma en que es percibido por los empleados en un proceso de interacción social que se produce en determinada estructura organizacional. Esta relación se expresa por variables: objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud. Estos elementos determinan el comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Para Lewin (1988), la concepción que tiene de sí el trabajador y del ambiente, con el cual interactúa constituye la atmósfera o clima psicológico; es decir, una realidad empírica que puede ser demostrada en la organización como cualquier hecho físico.

Recalde Segovia (2016), asume las definiciones de comportamiento organizacional de Chiavenato, quien lo define como *“la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones”*.

El comportamiento organizacional se refiere a las actitudes y maneras de proceder de las personas dentro del ámbito organizacional, el comportamiento depende de conceptos como colaboración, clasificación de aptitudes personales, personalidad, liderazgo y sobre todo organización. La empresa y el personal que labora dentro de ella, lo toman como herramientas para incrementar productividad, eficacia y calidad de los productos o servicios, con lo cual obtienen el beneficio económico, factor primordial de toda empresa.

Domínguez Aguirre, Delgado Díaz, Bravo Silva & Becerra Bizarrón (2009); Domínguez Aguirre, Ramírez Campos & García Méndez (2013), al estudiar la relación entre clima organizacional y productividad analizan las causales de la productividad y sostienen que no existe causa única de la productividad, se pueden tener causalidades de la productividad en función de los recursos utilizados en el logro de los resultados. La tecnología, el recurso humano y la administración sostienen una participación activa en la generación del resultado empresarial.

El valor intrínseco de una organización está principalmente en sus activos intangibles, estos constituyen la piedra central de la innovación y la competitividad de las organizaciones en un mundo cambiante, competitivo y globalizado. Esos activos dependen del capital humano, conjunto de talentos que actúan en un contexto organizacional que les proporcione estructura, respaldo e impulso, ahí surge el comportamiento organizacional (Chiavenato, 2011).

El comportamiento humano surge de la interacción recíproca del capital intangible y el capital humano. El capital humano debe trabajar dentro de una estructura organizacional adecuada y de una cultura organizacional que le brinde impulso, estabilidad y desarrollo. Cuando estos tres elementos (talentos, organización y comportamiento) se conjugan, se tienen las condiciones para que la organización se desempeñe en términos excepcionales.

Existen dos tipos de variables que afectan el comportamiento organizacional: dependientes e independientes. La calidad del comportamiento organizacional está influenciada por variables dependientes como la

productividad, el ausentismo, satisfacción en el trabajo y por variables independientes como el nivel individual, el nivel grupal y el organizacional. Las variables independientes son las que más afectan al comportamiento de una persona en la organización, pues la familia, deudas, conflictos intrapersonales hacen que una persona se preocupe y llegue a estresarse y cambie su estado y manera de interactuar.

El elemento influyente en el comportamiento individual es el aprendizaje, resultante de la experiencia adquirida (Alles, 2008). El aprendizaje es sistemático, implica una transformación en el modo de actuar y está ligado a la experiencia que se adquiere a lo largo de la vida. Las personas pueden tener conocimientos de actividades o situaciones, pero el aprendizaje requiere de la aplicación del conocimiento; además, el conocimiento puede ser favorable o desfavorable, con ello puede buscarse la forma de incrementar el rendimiento de las personas teniendo en cuenta que el aplicar castigos solo puede provocar efectos negativos.

La relación entre las acciones de intervención que ayudan a conseguir mejoras e incrementos innovadores en la productividad mediante estudios del clima en las organizaciones, es abordada por diferentes autores que establecen la relación entre el clima de la organización y la conducta, en diferentes dimensiones (Furnham, 2001; Marchant, 2006).

Las intervenciones relacionadas con la conducta parten de la consideración del valor que tienen las percepciones, impresiones o imágenes de la realidad organizacional, pero sin olvidar que se trata de una realidad subjetiva. Entre los factores que influyen en el comportamiento organizacional está el capital humano.

Diversos autores llaman la atención acerca de la problemática planteada a las organizaciones que debe conciliar las necesidades y deseos de las personas como seres individuales y las necesidades y deseos de los grupos, con las necesidades y expectativas organizacionales. Esto puede lograrse con la coordinación de grupos e individuos para obtener la colaboración y la eficacia requerida. Las personas en una organización tienen comportamientos individuales y grupales, con lo que pueden obtenerse resultados individuales y como grupo.

La productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo. La calidad del recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para el sostenimiento y mejora (Marchant, 2006; Quijano, 2006).

Sobre el significado del factor humano varios autores señalan la relación e influencia que ejerce el factor humano en la productividad y el desempeño de las organizaciones, dicha influencia implica procesos psicológicos y psicosociales (Parra, 1998; Jones & Chung, 2006; Quijano, 2006; Robbins & Judge, 2009; Marvel Cequea, Rodríguez Monroy & Núñez Bottini, 2011).

Satisfacción laboral

Enfocar la productividad desde el factor humano permite que en la organización se potencie la satisfacción laboral, cuando el personal siente placer, disfruta la labor que desempeña y considera favorable su organización; en este tipo de entidad los conflictos son escasos y existe un marco óptimo para el desarrollo del trabajo. Las indagaciones que relacionan satisfacción laboral y clima organizacional adquieren mayor presencia cada día, existe consenso respecto a que son variables fundamentales dentro de la gestión de las organizaciones. En relación con este tema entre los estudios se encuentran: Chiavenato (1998); Fuentes Navarro (2012); Chiang, Salazar, Huerta & Núñez (2008); García (2001); Irondo (2007); Robbins (1999, 2004); Alles (2005); Martínez Caraballo (2007); entre otros.

En el año 2007, Martínez Caraballo llama la atención sobre el creciente interés por la gestión relacionada con la satisfacción laboral, determinada, en su consideración por dos factores: el deseo de corregir la gestión empresarial de último período, enfocada unilateralmente a eficacia y flexibilidad y querer responder a la nueva demanda del mercado laboral, lo cual conduce a concebir una nueva lógica del trabajo.

Para Chiang, et al. (2008), la satisfacción laboral es básicamente un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hacerlo de actitudes. En un estudio realizado en el sector público en Chile estos autores, siguiendo a Bravo (1996, p.70), parten de considerarla como ***“una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo”***.

Por otra parte, Rodríguez, Paz Retamal, Lizana & Cornejo (2011), citan a Carr, Schmidt, Ford & DeShon (2003), y refieren que el estudio del desempeño en organizaciones públicas debe considerar como medida el “qué tan bien” ejecuta una persona su rol en el trabajo. Este rol puede medirse como un índice de resultado (productividad) o comparación de las conductas de las personas frente

a las expectativas de la organización, como es el caso de la evaluación de desempeño profesional (Pritchard, 1992). Parece que en las instituciones públicas no basta con considerar los factores asociados a la productividad, debe considerarse una medida de desempeño que integre aspectos normativos, sociales y profesionales.

Recientemente un estudio realizado, en la Universidad de Especialidades Espíritu Santo en Guayaquil, por Almeida Quezada & Fierro Ulloa (2015, p. 155), que establece la relación entre psicología organizacional positiva respecto al paradigma tradicional de los recursos humanos y las maneras en que el engagement se relaciona, de forma positiva, con el buen desempeño y compromiso organizacional.

Las relaciones sociales en la organización, motivación, estilos de dirección y liderazgo

El comportamiento y desempeño de los individuos tendrá que ver con la cultura organizacional que exista en la organización, los estilos de liderazgo, la motivación, comunicación y recompensas, entre otros factores, y la manera en que todo ello ejerce influencia directa sobre los integrantes del grupo.

Para Chiavenato (1990), el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Influyen en él la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo y sus características las que dependen de la satisfacción de los miembros de una organización. En el clima se reflejan las dinámicas de los miembros como es la motivación, la satisfacción en el cargo, ausentismo y productividad.

Auspiciados por la Secretaría de Salud de México, Romero Sánchez & Jaramillo Solorios (2010), han favorecido el estudio de la relación entre el clima laboral y el factor humano y cómo la autoestima, la motivación y el estrés interactúan e influyen en la calidad del clima laboral. García Sanz (2012, p.5), realiza un estudio de las teorías motivacionales y su aplicación en el ámbito laboral y relaciona programas para favorecer la motivación, parte del presupuesto de que la motivación impulsa al individuo a realizar determinada actividad o a responder con un comportamiento u otro ante una situación concreta. El clima laboral desarrolla el nivel de satisfacción y motivación de los empleados con la consecuente reacción en la productividad empresarial y el logro de sus metas.

Las incidencias de la imagen gerencial en la varianza de la calidad del clima organizacional y la percepción que las personas tienen sobre otras realidades del trabajo y las diferencias significativas entre Colombia, Ecuador y Venezuela, por un lado y Costa Rica, Panamá y Perú, por

otro, es abordado por **Londoño Londoño (2007)**. También es destacable la importancia del estilo de liderazgo para la eficacia en la gestión del equipo (Stoker, Looise, Fisscher & De Jong, 2001).

Estudios sobre clima organizacional en instituciones universitarias

Mújica de González & Pérez de Maldonado (2009, p.12), sostienen sus puntos de vista sobre la investigación universitaria en la diversidad tanto en su medición, instrumentos y enfoques, lo cual arroja las fortalezas y debilidades, facilita de esta manera los cambios para mejorar el ambiente de trabajo. Consideran que las universidades son instituciones complejas desde su origen hasta los tiempos post modernos y aplican para su estudio la teoría de sistemas. Con anterioridad, en 2007 centraron su atención en el estudio de indicadores de gestión en el ámbito universitario venezolano con una mirada proyectiva a América Latina.

Mena (2010), expresa que el clima organizacional que se produce al interior de los establecimientos educacionales sería una importante variable a la base de la aparición del síndrome de Burnout de los docentes. En este sentido, cuanto mejor sea el clima reinante dentro de la organización, tanto más bajo serían los niveles de tensión. Refiere que entre los autores que han abordado el impacto de un clima laboral desfavorable entre los docentes que conduce al agotamiento y síndrome Burnout en los docentes se encuentran: Aranda, Pando & Pérez, 2004; Barrios, Garrido, Pérez & Vergés, 2000; Domich & Faivovich, 1994.

Otras investigaciones relacionadas con la satisfacción laboral y el estrés en académicos universitarios son abordadas, entre otros, por Rojas, Zapata & Grisales (2009). Desarrollaron trabajos sobre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior: Schaa & Serres (2003); Guerrero (2003); Castro (2005); Morales (2008); y Cabrera (2008).

El logro de un adecuado clima organizacional en centros educacionales de diferentes niveles es un proceso durante el cual intervienen multitud de factores que median entre los objetivos de la organización docente y los actores sociales que intervienen. Aluden, entre otros, los estudios de Martin, et al. (1999); Rivera Lam (2000); Téllez (2005); Brito & Jiménez (2009); Durán, Atlante & Dina (2010); Sánchez Quintanar & García-Cue (2013), durante el Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur enfocaron el estudio hacia el clima organizacional en el personal de apoyo universitario.

Un estudio del impacto en el clima laboral y los costos de las empresas privadas del sector de servicios de la

ciudad de Guayaquil, por la implementación de universidades corporativas, centra la atención en diferencias entre un plan de entrenamiento y la universidad corporativa, vista la universidad corporativa como complemento de la universidad tradicional y el impacto de la implementación del modelo de universidad corporativa en el clima laboral y en los costos en las empresas privadas en Ecuador. (Plúa Herrera & Yáñez Blum, 2015).

Bermúdez Aponte, Pedraza Ortiz & Rincón Rivera (2015), caracterizaron el clima organizacional de seis universidades, localizadas en la ciudad de Bogotá Distrito Capital (D. C.), Colombia, a partir de percepciones expresadas por algunos de sus estudiantes, toman en consideración que las percepciones de los estudiantes pueden afectar el comportamiento y el rendimiento académico de sus integrantes.

En el estudio ofrecen una mirada a las investigaciones en torno al clima organizacional en universidades, se realizan desde diferentes perspectivas. Algunas centran su atención en la satisfacción laboral, el éxito académico, la construcción de significados, el quehacer del docente y la calidad educativa.

Como parte de la estrategia metodológica que guía el estudio realizado en la Universidad Técnica de Machala, se procede a la aplicación de encuestas mediante el uso de cuestionarios de opción múltiple, para determinar nivel de satisfacción, motivación, pertinencia y compromiso entre los docentes y el clima organizacional existente en la institución. Los datos obtenidos en el estudio de campo arrojan la evidencia de la situación actual, sirve para realizar el análisis de los resultados que se exponen más adelante. Para el trabajo se requirió de los métodos: descriptivo, documental, estadístico, bibliográfico, observación participativa.

Discusión y resultados de variables del clima organizacional en la Universidad Técnica de Machala

La investigación que da origen al artículo operacionalizó como variables fundamentales del clima organizacional: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. Se condujeron 175 docentes (27.6%) de la Universidad Técnica de Machala, se consideraron las variables mencionadas en el desempeño del docente y de las autoridades de la UTMACH con las alternativas de FALSO = la palabra falso, valoración totalmente negativa, la mentira, la falta de exactitud y de realidad, que no es real, auténtico o verdadero; VERDAD = real, auténtico o verdadero - NS/NR= no sabe o no responde. Se obtienen los siguientes resultados (se relaciona solo una muestra de ellos):

I.- Liderazgo (dirección)

- Las autoridades se preocupan porque entendamos bien nuestro trabajo. Liderazgo (Dirección): 148 docentes (85%) de la muestra manifiestan que es VERDAD; 22 docentes (15%) que es FALSO; 5 docentes (3 %) NS/NR no saben o no responden.
- Ocurre con frecuencia que cuando se presenta un problema especial no se sabe quién debe resolverlo. Liderazgo (Dirección): 96 docentes (55 %) responde que es falso; 67 (38 %) que es verdad; 12 (7 %) no sabe o no responde
- No existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar. Liderazgo (Dirección): 102 docentes (58 %) responde que es falso; 65 (37 %) que es verdadero; 8 (5 %) no sabe o no responde.

II.- Motivación (realización personal)

- La mayoría del trabajo de la universidad exige raciocinio. Motivación (Realización personal): 7 docentes (4 %) responde que es falso; 167 (95 %) que es verdad, 1 (1 %) no sabe o no responde.
- En este trabajo me siento realizado profesionalmente. Motivación (Realización personal): 28 (16%) responde que es falso; 142 (81%) que es verdadero; 5 (3%) no sabe o no responde.
- En esta universidad se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar su propio trabajo. Motivación (Responsabilidad): 30 docentes (17%) expresan que es falso; 140 (80 %) que es verdadero; 5 (3 %) no saben o no responden.
- En realidad, nunca se ejecutan las ideas que damos sobre el mejoramiento del trabajo. Motivación (Responsabilidad): 55 docentes (31 %) expresan que es falso; 111 (63 %) que es verdadero; 9 (5 %) no saben o no responden.
- El ambiente que se respira en esta universidad es tenso. Motivación (Adecuación de las condiciones de trabajo): 65 docentes (37 %) expresan que es falso; 106 (61 %) que es verdadero; 4 (2 %) no saben o no responden.
- En esta institución se estimula al que trabaja bien. Motivación (Reconocimiento de la aportación): 47 docentes (27 %) expresan que es falso; 119 (68 %) que es verdadero; 9 (5 %) no saben o no responden.

III.- Reciprocidad (aplicación al trabajo).

- La gente se esfuerza por cumplir cabalmente con sus obligaciones. Reciprocidad (Aplicación al trabajo): 24

docentes (14 %) reconocen que es falso; 144 (82 %) que es verdadero; 7 (4 %) no sabe o no responden.

- Aquí uno se siente automotivado con el trabajo. Reciprocidad (Aplicación al trabajo): 45 docentes (26%) consideran que es falso; 125 (71 %) que es verdadero; 5 (3%) no sabe o no responden
- Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo. Reciprocidad (Retribución): 39 docentes (22 %) expresan que es falso; 131 (75%) que es verdadero; 5 (3 %) no saben o no responden.

IV.- Participación (compatibilidad de intereses).

- Los recursos limitados de nuestras unidades académicas los compartimos fácilmente con otros grupos de la universidad. Participación (Compatibilidad de intereses): 55 docentes (31%) responden que es falso; 98 (56 %) que es verdadero; 22 (13 %) no saben o no responden.
- Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la universidad. Participación (Compromiso con la productividad): 43 docentes (24,5 %) expresan que es falso; 124 (70,8 %) que es verdadero; 8 (4,5 %) no saben o no responden.
- La información requerida por los diferentes grupos fluye lentamente. Participación (Intercambio de información): 51 docentes (29 %) responden que es falso; 121 (69%) que es verdadero; 3 (2 %) no saben o no responden.
- La adopción de nuevas tecnologías se mira con recelos. Participación (Involucrarse con el cambio): 95 docentes (54%) responden que es falso; 74 (42 %) que es verdadero; 6 (3 %) no saben o no responden.

CONCLUSIONES

El entorno cambiante de la sociedad contemporánea estudia el clima organizacional para revelar la relación recíproca entre la atmosfera grupal y el ambiente laboral en las instituciones productivas y de servicios; relación que se torna proporcional para los indicadores productivos. En un panorama epistemológico el clima organizacional explica el carácter descriptor de una organización e influye en el comportamiento de los sujetos apreciados desde las prácticas, las políticas y el liderazgo de la organización. Se advierten los posibles conflictos y la necesidad de instalar sistemas de negociaciones en el interior de los resultados productivos.

El clima organizacional ocupa un espacio relevante en la gestión de las organizaciones y estudiarlo se torna una medición empírica para obtener un alto desempeño laboral, eleva el compromiso y la cooperación entre sujetos para que se sienten parte de un grupo de trabajo satisfactorio.

En la actualidad se alude a la necesidad de contar con un pensamiento que vincule y facilite el vínculo de las personas con su entorno e identificación. Óptica ideal de lo que debe ser la comunidad laboral, por la armonía en todos sus sentidos. La base se encuentra en el mejoramiento de la plataforma laboral del trabajador, el desarrollo del bienestar y la finalidad de aprovechar al máximo su potencial y la relación hora-hombre, acompañada de la necesidad del beneficio mutuo.

La evaluación, autoevaluación y autodirección de las personas produce mayor participación del personal en la planeación del desarrollo personal, concentrado en el futuro y en el mejoramiento continuo del desempeño, expresado en la evaluación participativa por objetivo, se alcanza con escalas de medición para clima organizacional y satisfacción laboral que sirven de referente para la intención proyectiva del clima organizacional y la satisfacción laboral que emerge del presente artículo.

Estudiar las teorías motivacionales y su aplicación en el ámbito laboral vincula programas favorecedores de la motivación, la visión de impulso al individuo para la realización o respuesta comportamental, representa desarrollar el clima laboral desde la satisfacción de los empleados para la productividad empresarial.

Las percepciones de los estudiantes pueden afectar el comportamiento y el rendimiento académico de sus integrantes. El clima organizacional en universidades se centra en la satisfacción laboral, éxito académico, construcción de significados, quehacer del docente y calidad educativa; revela el uso de la motivación, aprendizaje, creatividad, liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales factores, presentes en los diferentes actores educativos: docentes, directivos, estudiantes, administrativos, personal de apoyo y familia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2005). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Almeida Quezada, M., & Fierro Ulloa, I. (2015). Comportamiento organizacional positivo: las implicaciones del engagement en el entorno laboral. *Revista ECA Sinergia*, 7, 150-164. Recuperado de <http://www.utm.edu.ec/archivos/revistas/facultades/doc/articulos/150-164.pdf>
- Aranda, C., Pando, M., & Pérez, M. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o Burnout: Una revisión. *Psicología y salud*, 14 (1), 79-87. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/291/29114109.pdf>
- Bermúdez Aponte, J. J., Pedraza Ortiz, A., & 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), Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/155/15540997001.pdf>
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. México, D. F: Trillas.
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las organizaciones. México: Trillas.
- Cabrera, V. (2008). Incidencia de las variables sociodemográficas y profesionales en el estrés laboral asistencial en profesores universitarios. Tesis para optar por el grado de Magíster. Chile: Universidad de Santiago de Chile.
- Castro, R. (2005) Síndrome de Burnout o desgaste profesional. Breve referencia a sus manifestaciones en profesores universitarios. *Anuario*, 28. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc28/28-6.pdf>
- Chiang Vega, M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C., & Nuñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum*, 2(23), 66-85. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000200004
- Chiavenato, I. (1990). Administración de recursos humanos. Bogotá: McGraw Hill.
- Domínguez Aguirre, L. R., Delgado Díaz, L. A., Bravo Silva, J. L., & Becerra Bizarrón, M. E. (2009). El clima organizacional como detonante de la productividad empresarial. Guadalajara: Universidad de Guadalajara. Recuperado de http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/DISCIPLINAS/1.pdf
- Domínguez Aguirre, L. R., Ramírez Campos, A. F., & García Méndez, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4 (1), 59-70. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4721419.pdf>
- Durán, c., Atlante, M. E., & Dina, G. (2010). El clima organizacional en la Universidad: modelo de medición para el personal de apoyo universitario. X Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur. Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/96677/DURAN.pdf?sequence=1>

- Fuentes Navarro, S. M. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad". Tesis. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- García Sanz, V. (2012). La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables. Trabajo de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- García Solarte, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Cuadernos de Administración, 42, 43-61. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 19(1), 145-158. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v19/v19_1/14-19_1.pdf
- Irondo, J. (2007). Clima laboral. Contexto de gestión. Recuperado de <http://www.orggames.org/contexto.htm>
- Katz, D. & Kahn, R. (1999). Psicología social de las organizaciones. México: Trillas.
- Lewin, K. (1988). *La teoría de campo en la ciencia social, concepto de dinámica grupal*. Barcelona: Paidós.
- Londoño Londoño, M. E. (2007). Diferencias en apoyo del jefe e imagen gerencial en muestras de Colombia, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Perú y Venezuela. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 26(2). Recuperado de <http://revista.cinzel.com.co/cinzel/index.php/RPO/article/download/79/79>
- Marchant, L. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1), 58-69. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/lmr/1.htm>
- Martin, M., y cols. (1999). Clima de trabajo y eficiencia de centros docentes: Relaciones causales. Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá.
- Martínez Caraballo, N. (2007). Recursos humanos y management empresarial. El caso de satisfacción laboral. *Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales*, (52), 75-101. Recuperado de <http://cuadernos.uma.es/pdfs/pdf632.pdf>
- Marvel Cequea, M., Rodríguez Monroy, C., & Núñez Bottini, M. Á. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible capital*, 7(2), 549-584. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Mena Miranda, L. (2010). El desgaste profesional en profesores universitarios: un modelo predictivo. Programa de doctorado en Psicología y Educación. Granada: Universidad de Granada.
- Méndez Álvarez, C. E. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC, un método de análisis para su intervención. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Morales, J. (2008) Clima laboral y Burnout en profesores universitarios. Tesis para optar por el grado de Magíster. Santiago de Chile: Universidad de Santiago de Chile.
- Mújica de González, M., & Pérez de Maldonado, I. (2009). Clima Organizacional: un indicador de gestión universitaria. *Biblioteca Lascasas*, 5(3). Recuperado de <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0439.pdf>
- Plúa Herrera, A., & Yáñez Blum, J. (2015). Estudio del impacto en el clima laboral y los costos de las empresas privadas del sector de servicios de la ciudad de Guayaquil, por la implementación de universidades corporativas. Tesis de Maestría en Administración de empresas. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.
- Quijano, S. (2006). Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones. Barcelona: Icaria S.A.
- Recalde Segovia, I. A. (2016). Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la compañía de transporte pesado Transcamovich CIA. TDA. de la ciudad de Latacunga. Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Rivera Lam, M. (2000). El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa. Tesis para optar al grado académico de Magister en Educación con Mención en Gestión Educativa. Antofagasta: Universidad de Antofagasta.
- Robbins, S. P. (1999). Satisfacción laboral. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, A. A., Paz Retamal, M., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 2(2), 219- 234. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3899629.pdf>

- Rojas, M. L., Zapata, L. A., & Grisales, H (2009). El trabajo síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior. Medellín. Rev. Fac. Nac. Salud Pública, 27(2), 198-210. Recuperado de http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/65be4c63-cbc7-4e12-82d3-731eb5462f9d/2009_S%C3%ADn-drome+de+burnout+y+satisfacci%C3%B3n+laboral.pdf?MOD=AJPERES
- Romero Sánchez, H., & Jaramillo Solorios, R. M. (2010). Clima organizacional su relacion con el factor humano. México: Secretaría de Salud. Subsecretaría de Administración y Finanzas.
- Sánchez Quintanar, C., & García-Cue, J. L. (2013). Clima organizacional y valores: indicadores de necesidades y limitaciones para el cambio Caso: Colegio de Posgraduados. Revista Educación, 37(2). Recuperado de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/12925>
- Schaa, M., & Serres, K. (2003). Clima y estrés en académicos universitarios. Tesis para optar por el título de Psicóloga. Santiago de Chile: Universidad de Santiago de Chile.
- Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública, 39 (2), 385-393. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
- Stoker, J. I., Looise, J. C., Fisscher, O. A. M., & De Jong, R.D. (2001). Leadership and innovation: relations between leadership, individual characteristics and the functioning of R & D teams. International Journal of Human Resource Management, 12. Recuperado de http://www.rug.nl/research/portal/files/13613284/IJHRM_2001_Stoker_et_al.pdf
- Tamayo, A. (1999). Valores e clima organizacional. Escola, saúde e trabalho: estudos psicológicos. Brasília: Universidade de Brasília.
- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M. C., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994–2005). Revista Diversitas–Perspectivas en Psicología, 2(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67920212>