

CARACTERÍSTICAS PERSONALES QUE DETERMINAN LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: APLICACIÓN DEL MODELO PROBIT MULTIVARIANTE PARA UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Jesús Guillermo Sotelo Asef, Universidad Juárez del Estado de Durango, Universidad
Politécnica de Durango
Guillermo Antonio Romero Luján, Universidad Politécnica de Durango

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es realizar un análisis sobre la percepción de los trabajadores de una institución de educación superior sobre el clima organizacional (CO), así mismo semaforizar los resultados en tres niveles que son el verde como positivo, amarillo como indiferente y rojo como negativo, por otra parte se efectúa un análisis estadístico mediante el modelo de probit multivariante. La metodología utilizada es de carácter cuantitativa y descriptiva, aplicada a los trabajadores de una institución de educación superior en los diferentes niveles jerárquicos y los diferentes cargos de trabajo. En cuanto a los resultados obtenidos, se puede mencionar que en lo general existen factores personales que perciben ya sea de manera positiva o negativa el CO tales como el sexo, antigüedad, nivel de estudios y tipo de puesto. Como conclusión se probó mediante una estructura econométrica probabilística que variables como: el sexo y la antigüedad presentan un efecto marginal positivo en la percepción del CO, por lo contrario el grado de estudios así como el puesto administrativo afectan de una manera negativa.

PALABRAS CLAVE: Modelo Probit, Percepción

PERSONAL CHARACTERISTICS THAT DETERMINE THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CLIMATE: AN APPLICATION OF A MULTIVARIATE PROBIT MODEL FOR A HIGHER EDUCATION INSTITUTION

ABSTRACT

This research analyzes the perception of workers of an institution of higher education organizational climate. We use color to categorize the results into three levels: green indicating positive, indifferent indicates yellow and red as a negative indicator. Statistical analysis is performed by a multivariate probit model. The methodology is quantitative and descriptive character. It is applied to workers in an institution of higher education at different hierarchical levels and different working positions. The results show personal factors that perceived either positively or negatively in the organizational climate such as sex, antique, education level and type of position in general. We tested how probabilistic econometric structure variables such as: sex, level of education, years of antique as well as the administrative position, affect the organizational climate according to perception of workers of the institution studied.

JEL: M12, M14

KEYWORDS: Organizational Climate, Perception, Probit Model

INTRODUCCIÓN

El Clima Organizacional (CO) es un concepto que ha venido generando interés en las organizaciones dado que teoría desarrollada por distintos autores la variable CO presenta diversas dimensiones que pueden ser medidas y analizadas en cuanto a la percepción de los trabajadores de las organizaciones y de esta manera generar una radiografía de la organización objeto de estudio en cuanto a los diferentes factores. El objetivo general del presente trabajo es analizar la percepción de los trabajadores de una institución de educación superior sobre la variable del CO, y a su vez realizar un análisis por niveles de percepción de acuerdo a Uribe (2001), por otra parte semaforizar los resultados en tres niveles (verde como positivo, amarillo como indiferente y rojo como negativo), así mismo se efectúa un análisis estadístico mediante el modelo probit multivariante. El estudio se realizó en una institución de educación superior pública del Estado de Durango, considerando a los trabajadores docentes y administrativos, así como los diferentes niveles jerárquicos de la misma. En cuanto a la metodología, esta investigación es de carácter cuantitativo y descriptivo ya que procesa los datos obtenidos mediante el modelo antes mencionado y a su vez es de corte transversal por el hecho de que se llevó a cabo en un solo momento la recolección de la información mediante la técnica de la encuesta.

En cuanto a los resultados obtenidos, se puede mencionar que en lo general existen factores personales que perciben ya sea de manera positiva o negativa el CO tales como el sexo, antigüedad, nivel de estudios y tipo de puesto. En cuanto a las conclusiones del presente se puede afirmar que en la institución objeto de estudio los trabajadores perciben como indiferente a la variable objeto de estudio y que la dimensión con mejor percepción es la de estructura y la de peor percepción es la de liderazgo. Planteamiento del problema Por la naturaleza los seres humanos tienen que cooperar, esto debido a sus limitaciones individuales, lo que fomenta a formar organizaciones que les permitan alcanzar algunos objetivos que con el esfuerzo individual no podría lograrlo. Una organización es un sistema de actividades coordinadas, formada por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para su existencia. En este sentido Hospinal (2013) menciona el CO se origina como producto de efectos subjetivos percibidos del sistema formal, del estilo informal de los administradores y de factores organizacionales. Estos factores, afectarían las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas de la organización.

El CO constituye el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización. Aburto y Bonales (2011) menciona que el CO se relaciona con la moral y satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo, puede ser caliente o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de cómo los participantes en relación con la organización perciben lo anterior dentro de la misma. Un buen clima institucional es índice de un liderazgo motivante y persuasivo que se traduce en un rendimiento eficiente y en notoria satisfacción de los empleados. Un clima armonioso potencia relaciones personales sanas y éstas retroalimentan el clima e influye en el rendimiento de todos (Lozado, 2013). De esto se desprende la importancia de conocer y analizar, el CO y la relación existente con las características personales de los trabajadores. La relevancia del presente estudio radica en el análisis probabilístico de la percepción del CO y las características personales de la población objeto de estudio. Dentro de la literatura existen análisis que muestran la correlación existente en ambas y los factores que la originan. Hasta donde es de nuestro conocimiento no se ha presentado un estudio donde se midan los efectos marginales de las características propias del individuo sobre la variable CO.

El problema

¿Qué efecto tienen las características personales de los miembros de la organización objeto de estudio en la percepción del CO?

Objetivo General: Analizar las características particulares que afectan la percepción del CO.

Objetivo específico: Determinar el efecto de las características personales sobre la percepción del CO.

Preguntas

¿Cuáles de las características analizadas tiene una mayor posibilidad de percibir un CO negativo?

¿Cuál es la percepción general de los trabajadores de la institución sobre el CO?

¿Cuál de las dimensiones evaluadas presenta mayor porcentaje de aceptación?

¿Cuál de las dimensiones evaluadas presenta menor porcentaje de aceptación?

Justificación

La presente investigación se realiza con el fin de conocer cuáles de las características personales de los individuos de una organización inciden en el CO y a su vez identificar el efecto de las mismas en sus dimensiones, por otra parte se pretende llegar a un resultado que permita cuantificar la probabilidad de la percepción de un mal CO dadas las características personales, así como obtener una calificación global de la percepción sobre la variable estudiada y de esta manera diseñar estrategias que permitan mejorar el CO así como las condiciones que afectan el mismo. La investigación está conformada de cuatro secciones. En la primera sección, se presenta una breve de la revisión de la literatura donde se encuentran los principales artículos que dan sustento al análisis del clima laboral, así como la relación entre las características personales y el clima laboral; la segunda sección presenta el procedimiento para la aplicación y análisis del instrumento; la tercera sección es denominada resultados y esta contiene los hallazgos encontrados en la investigación; las conclusiones es la última sección de la investigación

REVISIÓN LITERARIA

El CO es un tema que se inició dentro del campo de la psicología y en la actualidad es un concepto que a través de sus estudios se ha ido insertando en los diferentes tipos de organizaciones ya sea públicas, privadas, educativas y de cualquier índole. Partiendo de esto es importante conocer algunas definiciones sobre el concepto entre las cuales destaca la definición de Brunet (1987) citado por Ramos (2012) donde se define el CO como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales (Ramos, 2012). Derivado de lo anterior el CO en la actualidad se ha convertido como un factor de suma importancia para las organizaciones de cualquier índole, sin dejar de mencionar que existen normas internacionales que consideran la variable antes mencionada, es parte fundamental y obligatoria dentro de los procesos de certificación de la calidad en las organizaciones. El CO puede ser modificado para mejorar o empeorar situaciones clave tales como el ingreso de nuevo personal, nueva dirección, nueva tecnología, nuevos procedimientos o por conflictos no resueltos; así mismo, puede contar con cierta estabilidad si los cambios se hacen de manera gradual y bien planificada (Williams, 2013).

Las organizaciones enfrentan cambios constantemente derivados de la globalización y las condiciones externas que se viven en los diferentes continentes, de aquí que el CO puede considerar distintos factores para poder realizar estudios sobre el tema, es por eso que desde que surge este concepto en el campo de la investigación ha sido estudiado desde diferentes perspectivas por medio de la observación, medición y comprobación y con lo anteriormente mencionado se han venido desarrollando diversas teorías que son aplicadas dentro de las organizaciones de acuerdo a las necesidades de las mismas con el fin de que se

mejore el CO y por consiguiente los empleados se sientan en un ambiente agradable que permita desarrollar sus actividades de mejor manera y por consecuencia lograr que se cumplan los objetivos organizacionales de manera más armonizada. Como consecuencia lógica, el tema del CO ha despertado el interés de los estudiosos que lo denominan de diferentes maneras: ambiente, atmósfera entre otras; y en las últimas décadas se han hecho esfuerzos para explicar su naturaleza e intentar medirlo. De todos los enfoques sobre el concepto de CO, el que ha demostrado mayor validez es el que utiliza, como elemento fundamental, las percepciones que las personas tienen de las estructuras y procesos presentes en su organización. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de las personas en el trabajo depende de las percepciones que tengan de los factores organizacionales existentes y no es una resultante de estos factores. Estas percepciones dependen, en buena medida, de las actividades, de las interacciones y de una serie de experiencias que cada miembro tiene con la organización (Delgado, 2006). En este sentido al hablar de la percepción del CO se puede señalar que de acuerdo a las diferentes características de las personas en lo individual, las diferentes condiciones en las que se desarrollan dentro de su lugar de trabajo, así como el nivel jerárquico sin dejar de mencionar el puesto que desempeñan, dicha percepción puede ser evaluada de diferente manera de acuerdo a las necesidades de los trabajadores, ya que cada quien podemos percibir de diferente manera una misma situación o variable determinada.

Segredo (2011) cita a Schneider y Hall (1982) mencionando que la especial importancia de los estudios del CO reside en que se resalta el enfoque de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización. De ahí que el CO refleja la interacción entre características personales y organizacionales. De esta manera como se mencionó anteriormente y derivado de las diferentes teorías que abordan el concepto de CO y las necesidades de las organizaciones que han sido objeto de estudio de esta variable organizacional, se han identificado distintas dimensiones que pueden ser estudiadas a partir de la percepción de los trabajadores, considerando que cada trabajador percibe de manera diferente cada una de las mismas, debido a que dentro de las organizaciones las condiciones y los factores en los que los trabajadores desarrollan sus actividades varían de acuerdo a características personales como lo son los puestos de trabajo, los contratos, y las actividades laborales por mencionar algunas.

Dimensiones del CO

Sobre las dimensiones del CO existen bastantes teorías que presentan diferentes enfoques y cada una dimensiones que consideran importantes estudiar según las necesidades de la organización objeto de estudio. Las dimensiones del CO son aquellas características que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidas. Debido a la gran cantidad de conjuntos de dimensiones y múltiples cuestionarios de CO que han surgido, es necesario llegar a un consenso de las dimensiones que existen en común (García & Ibarra, 2012). Por otra parte las dimensiones del CO, son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo un diagnóstico de CO es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones (Sandoval, 2004). Por lo anteriormente mencionado se pueden identificar distintas dimensiones respecto al CO combinadas de distintos factores tanto humanos como físicos, es decir factores sociales, como las relaciones, el trato entre compañeros, el fomento de los valores etc.; por otra parte factores físicos relacionados con las condiciones del lugar en el que se desenvuelven los trabajadores incluyendo aspectos como higiene, ruido entre otros; además se encuentran los aspectos psicológicos con temas relacionados con el comportamiento humano, existen en realidad desde una perspectiva de análisis una gran cantidad de factores y dimensiones en las que se puede evaluar el CO dentro de las organizaciones con el fin de identificar cuáles son los aspectos en los que se requieren

atender para mejorar el mismo y de esta manera contribuir al equilibrio organizacional dentro de las instituciones. Las dimensiones no son, en sí mismas, disposiciones espaciales o temporales, ni personas, sino dispositivos que permiten analizar una realidad.

La idea de dimensiones responde a razones eminentemente operativas, facilita la comprensión de la institución y considera múltiples perspectivas sin perder de vista la totalidad. Esta idea permite situarse en diferentes niveles institucionales y comprender distintos modos de operar. La mirada se enriquece, pero no pierde su capacidad de enfocarse en algún fenómeno particular. Una gestión que comprenda y emplee esta mirada pluridimensional de un modo operativo promueve cambios que superan la tendencia a la fragmentación institucional (Mainegra & Díaz, 2012). Desde la teoría, como lo menciona el autor citado anteriormente este término puede ser presentado como: Dimensión organizacional, que representa la idoneidad de la estructura administrativa de una institución, la cual, de acuerdo con su dimensión, características de entorno, área de actividad, antigüedad, etc., debe presentar una estructura organizativa que facilite el desempeño de las diversas funciones que conforman la organización. Incluye, además, el perfil del recurso humano, el nivel y experiencia del personal profesional y técnico que la conforman, y la adecuación y preparación específica de cada uno de ellos para las funciones que debe desempeñar dentro de la organización. Dimensión actitudinal, se refiere a la disposición del personal de la empresa o institución, en todas las áreas de actividad de la misma y a todos los niveles de la organización, a asumir de manera decidida y permanente la promoción de mejoras en las actividades que desempeñan. Aspectos tales como: liderazgo, disposición para la solución de problemas, creatividad, disciplina, solidaridad, sentido de pertenencia representan elementos fundamentales de la dimensión actitudinal.

Dimensión administrativa, se pueden identificar rubros referidos a la administración de los recursos materiales, financieros y humanos de que dispone la institución. También abarca aspectos como: relaciones laborales, control escolar y cumplimiento de la normatividad escolar, entre otros, e incluye criterios, mecanismos y procedimientos en la asignación de recursos para el desarrollo de las diversas actividades de la escuela. Dimensión pedagógico-curricular, se refiere a los aspectos más relevantes de la institución: los procesos de enseñanza y de aprendizaje. En esta dimensión es posible identificar el desarrollo de las actividades académicas que lleva a cabo la escuela para atender los requerimientos de los planes y programas de estudio; las prácticas de enseñanza de los profesores, así como el rendimiento escolar de los estudiantes, entre otros aspectos. También representa el punto nodal para valorar el grado de cumplimiento de los propósitos educativos encomendados a las escuelas normales. Evidentemente, estos términos se interrelacionan, y por ello consideramos que no es necesario realizar un proceso de selección riguroso del cual se va a utilizar; esto dependen del tipo de institución o empresa a estudiar, de los objetivos que persiga la investigación y a características propias de ese centro como: perfil y relevancia de la política interna, los programas internos de desarrollo, la apertura a la participación individual y colectiva en el estudio, entre otros. Para el presente estudio se evalúan las dimensiones del CO: estructura, comunicación, capacitación y desarrollo, trabajo en equipo, ambiente físico y cultural, identidad y liderazgo que corresponden a la dimensión actitudinal que menciona Mainegra & Díaz (2012).

Medición del CO

El CO se puede medir utilizando diversas técnicas e instrumentos, cada uno de los cuales debe regirse a normas y protocolos de investigación científica; caso contrario, los resultados e información obtenida no aportarán para optimizar y mejorar las situaciones y ambientes psicológicos, sociales y físicos en los que se desenvuelve el trabajo (Placencia, 2013). La calidad de un cuestionario, reside en su capacidad para medir las dimensiones realmente importantes y pertinentes a la organización. Teniendo en cuenta para ello que los factores determinantes del CO pueden variar de una organización a otra de acuerdo con las características propias de cada una de ellas (Puche, 2015). La medición del CO puede realizarse de manera cuantitativa utilizando la escala de Likert, para evaluar cada una de las dimensiones con base a la

percepción de los trabajadores, o bien también pueden identificarse los factores que son importantes dentro de un ambiente de trabajo por medio de las opiniones cualitativas de los integrantes de las instituciones. Likert (citado por Williams, 2013) establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima, estas son las variables causales, intermedias y finales. En tal sentido se cita: 1. Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes. Para el CO es posible distinguir entre los factores objetivos y subjetivos, en la satisfacción laboral se suele diferenciar entre los factores intrínsecos y los extrínsecos. Los primeros dependen de la persona, sus aspiraciones, intereses, motivaciones, etc. Los factores extrínsecos, en cambio, tienen que ver con cuestiones fuera de la persona como el reconocimiento, el salario, los beneficios sociales, las condiciones de trabajo, (Arias & Arias, 2014).

Algunos Resultados Encontrados Sobre el CO

Algunos resultados de investigaciones realizadas sobre CO y la relación con variables personales se pueden encontrar los siguientes, Sandoval, Magaña & Surdez (2013) en su investigación denominada CO en profesores investigadores de una institución de educación superior, al comparar los grupos poblacionales entre sí, los resultados señalan que no existen diferencias de percepción con relación a la edad o antigüedad de los profesores. Sobre este punto en particular, no se tiene suficiente evidencia que permita afirmar que la edad y la antigüedad de los profesores investigadores sea un factor que afecte el CO en los cuerpos académicos. Con relación al género, existen diferencias entre las percepciones para la dimensión de presión laboral, siendo en este caso, los hombres quienes perciben una mayor tensión por sobrecarga de labores académicas y/o la falta de tiempo para desarrollarlas. Tradicionalmente el rol masculino es el de proveedor, hecho que puede estar relacionado a la búsqueda de mayores incentivos económicos y a la diversificación de labores académicas para acceder a ellos, sin embargo, sobre este resultado en particular no se tienen elementos de evidencia empírica que indiquen una relación con alguna de las variables consideradas en el estudio, por lo que puede ser una problemática a considerar con mayor profundidad en estudios posteriores (Sandoval, Magaña, & Surdez, 2013).

Otro estudio denominado compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el CO: un análisis de género y edad realizado por Chiang, Nuñez, Martín, & Salazar (2010) dentro de sus resultados muestran que en los diferentes factores de compromiso y CO no hay diferencias significativas entre ambos géneros, los trabajadores, hombres y mujeres tienen niveles similares de compromiso con la organización y de CO. Igual resultado se observa al segmentar las muestras por edad, sin embargo, en ambas muestras, en el segmento con más de 40 años, aumenta el compromiso con la organización en los factores afectivo y normativo a un nivel alto. Respecto a lo observado en las correlaciones entre las variables de CO y de compromiso del trabajador, del total de las mujeres las relaciones más altas se observaron entre los factores de CO equidad y el compromiso afectivo y el normativo (0.754 y 0.733). En general tanto para los grupos de mujeres como para los grupos de hombres objeto de análisis para esta investigación, sólo en el segmento de más de 40 años se observaron correlaciones significativas. Las mujeres están presionadas por el deber y los hombres, si se sienten reconocidos, aumentan su compromiso afectivo. Sin embargo los niveles de compromiso y de CO son similares para ambos géneros.

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo cuantitativa psicométrica con análisis de datos descriptivos.

Participantes

La población está conformada por los empleados administrativos y docentes de tiempo completo y hora; semana; mes de la universidad pública del Estado. Se tomó una muestra aleatoria representativa compuesta por 48 docentes y 28 administrativos, resultando un total de 76 trabajadores. Las características de la misma se ilustran en la Tabla No. 1

Tabla 1: Composición de la Población

		Docentes		Administrativo		Total	
		N	%	N	%	N	%
Sexo	Masculino	22	73	8	27	30	39
	Femenino	26	57	20	43	46	61
Grado de estudios	Licenciatura	0	0	16	100	16	21
	Postgrado	48	80	12	20	60	79
Tiempo de servicio	Hasta 5 años	17	61	11	39	28	37
	Más de 5 años	31	65	17	35	48	63

La Tabla 1 se muestra que el 61 por ciento de las personas que participaron son del sexo femenino, y la mayoría de la muestra total es personal docente. Del personal administrativo el cien por ciento cuenta con un máximo grado de estudios de licenciatura. Más del 60 por ciento tiene más de 5 años de experiencia. Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra en la Tabla 1 el 63 por ciento de la muestra es docente y el 37 por ciento restante es administrativo; el 79 por ciento del personal encuestado posee un grado mayor o igual a maestría de ellos el 61 por ciento son del sexo femenino y el 39 por ciento del masculino.

Instrumento de Medición

El instrumento fue tomado de Sotelo *et al.* (2015), el cual efectúa una revisión de literatura de los principales autores sobre el CO. Para validar el contenido se sometió el instrumento preliminar a 10 jueces expertos, los cuales evaluaron el instrumento, se presentaron, sus respectivos ítems y criterios de evaluación: a) pertinencia del ítem, b) relevancia del ítem; c) coherencia del ítem, d) claridad del ítem y e) suficiencia de los ítems para evaluar cada dimensión y el clima global. El instrumento fue sometido a una prueba piloto 40 cuestionarios, se determinó el criterio de confiabilidad del instrumento, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach. Posteriormente, se hizo la afinación de los mismos, proceso en el cual se eliminaron o modificaron aquellos que no alcanzaron los niveles de confiabilidad y validez requeridos. Con esto se genera el instrumento que busca recoger información de las distintas dimensiones seleccionadas sobre las variables de clima, las cuales son estructura, comunicación, capacitación y desarrollo, trabajo en equipo, ambiente físico y cultural, identidad y liderazgo, a través de una serie de preguntas que pretenden identificar la percepción de los actores hacia el CO. El cuestionario quedó diseñado de la siguiente manera: Una primera sección que corresponde a la dimensión estructura, está compuesta por un total de 6 reactivos; la siguiente sección que es la dimensión de comunicación, por 5 reactivos; la sección de capacitación y desarrollo tiene 5 reactivos, la sección de ambiente físico y cultural se muestra con 6 reactivos la dimensión de identidad está integrada por 4 reactivos por ultimo sobre las dimensiones del CO está la de liderazgo con 6 reactivos, lo cual se muestra en la Tabla 2. Con la finalidad de analizar los datos, se utilizó la escala tipo Likert y a cada posible respuesta de cada reactivo se le asignó un valor numérico, para Muy De Acuerdo= 1, De Acuerdo= 2, En Desacuerdo= 3 y Muy En Desacuerdo=4.

Tabla 2: Composición del Instrumento

	No. Casos	No. Ítems
CO	76	37
Dimensión		
Estructura	76	6
Comunicación	76	5
Capacitación y desarrollo	76	5
Trabajo en equipo	76	5
Ambiente físico y cultural	76	6
Identidad	76	4
Liderazgo	76	6

La Tabla 2 muestra las siete dimensiones que componen el estudio del clima laboral donde cada arreglo está compuesto de 4 a 7 reactivos.
Fuente: Elaboración propia

Procedimiento

El instrumento fue aplicado en el mes de octubre del 2015, a la muestra final de 76 trabajadores de la institución objeto de análisis. De los cuales se tomaron el cien por ciento de las encuestas aplicadas para el análisis estadístico, teniendo en cuenta los parámetros básicos en la aplicación de cualquier instrumento, es decir, un espacio amplio, cómodo, con buena visibilidad, a todos los sujetos se les dieron las mismas instrucciones y el mismo material de trabajo. Las encuestas fueron de tipo auto-administradas, asegurándose la anonimidad del encuestado. Se decidió aplicar la misma escala a los maestros y a los administrativos, generando una única base de datos donde cada respuesta tiene la misma ponderación. Una vez recolectada la información se realizaron pruebas de Objetivo, con el fin de comparar los sujetos con grupos similares. Siguiendo a Uribe (2010) se crearon 6 niveles de clasificación para cada dimensión. Una vez obtenidos los niveles de las distintas dimensiones se estandarizaron los datos y se generó una semaforización donde se muestra la percepción global del CO del centro educativo de nivel superior.

RESULTADOS

Todos los datos debidamente sistematizados fueron analizados estadísticamente con el programa SPSS. Para el cálculo del puntaje Z inicialmente se estudió la relación entre la presencia e impacto de los riesgos psicosociales evaluados y la percepción de CO que tenían los trabajadores. En la Tabla 3 se presentan los resultados obtenidos.

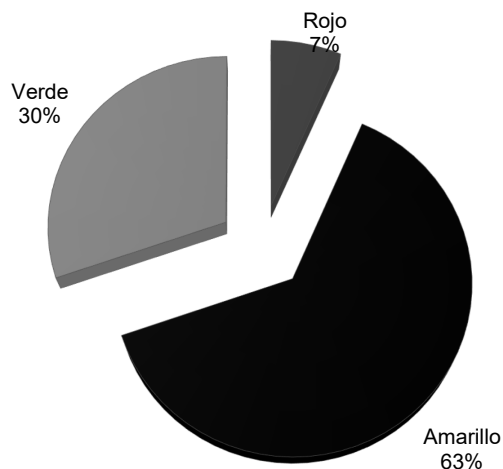
Tabla 3: Niveles Por Dimensión

	Estructura	Comunicación	Capacitación y Desarrollo	Trabajo en Equipo	Ambiente Físico y Cultural	Identidad	Liderazgo
Nivel	N. de Personas	N. de Personas	N. de Personas	N. de Personas	N. de Personas	N. de Personas	N. de Personas
Nivel 1	1	2	0	1	1	0	3
Nivel 2	3	7	2	7	4	4	6
Nivel 3	34	28	44	25	26	36	28
Nivel 4	24	29	24	37	38	28	36
Nivel 5	14	10	6	6	7	8	3
Nivel 6	0	0	0	0	0	0	0

En la Tabla 3 se presentan los distintos niveles de la percepción del clima laboral, así como el número de personas que se encuentran en ese nivel. Donde los niveles 1 y 2 son aquellas personas que perciben un mal clima laboral, en los niveles 5 y 6 se encuentran las personas. Los niveles donde existe mayor presencia son 3 y 4.

La Tabla 3 presenta el nivel de la percepción del CO que presentan los empleados de una institución de nivel superior, como menciona Mainegra & Díaz (2012) y Placencia (2013) existen distintas dimensiones que cuantifican la percepción del clima laboral en las organizaciones, para nuestro caso en particular se obtiene, en primer lugar podemos percibir que el nivel 3 y 4 de cada dimensión son la que presentan mayor frecuencia. En seguida observamos que un alto número de miembros de la institución se encuentran en el nivel 5, que ya es considerado alto. Por último, los niveles 1 y 2 aunque con menor número de personas están presentes. Dentro de las dimensiones analizadas se encontró que el liderazgo fue el que presentó una mayor cantidad de personas percibiendo un mal CO; la dimensión Capacitación y Desarrollo es la que presentó una menor frecuencia. Por otro lado, las dimensiones Estructura y Comunicación son donde se percibe un mayor CO. En la Figura 1 se muestra la construcción del semáforo de percepción del CO. Se observa que más del 60 por ciento de la muestra analizada se encuentra en amarillo lo cual es una señal de alerta para la institución. También se indica que el 30 por ciento aprecia un buen clima, el 7 por ciento restante presenta un mal estado de clima, se refleja un color rojo.

Figura 1: Semáforo de CO



La Figura 1 muestra que el 63 por ciento de las personas a las que se les aplicaron el instrumento tiene una percepción del CO estable, mientras el 7 por ciento lo califica como malo. Fuente: Elaboración propia

Efectos Marginales del Modelo Probit

El modelo probit es una extensión de los modelos multivariantes del modelo clásicos de regresión (Greene, 2003). Siguiendo a Sánchez *et. al* (2007), un modelo probit es aquel en el cual a partir de una variable dependiente dicotómica que indica la ocurrencia o no de un suceso, predice una estimación de que el suceso tenga lugar o no. Al igual que en los modelos binarios convencionales, en el análisis probit, los coeficientes no tienen ninguna interpretación directa. Sin embargo, se pueden utilizar para cuantificar los efectos marginales de las variables explicativas sobre la probabilidad de percibir un mal CO. El efecto marginal se determina como una distribución estandarizada normal. El efecto marginal de cada variable independiente es la proporción del área de la curva Z y está determinado por los estimadores de regresión β_i .

Tabla 4: Modelo Se Elección Binaria: Análisis Probit

Variable Dependiente: MAL CO		
Method: ML - Binary Probit (Newton-Raphson)		
Variable	Coefficiente	Efecto Marginal
C	0.959668	
Sexo femenino	0.272571	9.37%
Nivel de estudios	-0.199486	-6.86%
Antigüedad	0.18878	6.49%
Puesto administrativo	-0.342914	-11.79%

En la Tabla 4 se muestran los efectos marginales de las características personales sobre la percepción del mal clima laboral. En primer lugar se observa que el nivel de estudios y la antigüedad tiene el mismo efecto, pero en sentido contrario. La antigüedad en la institución aumenta en 6 por ciento la percepción del mal CO, por otra parte el nivel de estudios disminuye la percepción del clima. Por su parte el sexo femenino son más propensas a percibir el mal clima laboral en 9 por ciento. Por último los administrativos tienen una menor probabilidad de percibir un mal clima laboral. Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 se muestran los efectos marginales de las características personales sobre la percepción del mal CO. Por un lado encontramos que las variables, nivel de estudios y puesto administrativo presentan un efecto negativo. Se observa que un punto de incremento en el grado de estudios disminuye la probabilidad de percibir un mal clima laboral en un 6 por ciento, además de que ser un trabajador administrativo disminuye la probabilidad de sentir un mal clima. Por otro lado, hallamos que el sexo femenino y la antigüedad laboral son factores que aumentan la probabilidad de percibir el mal clima laboral. De esta manera, uno de los hallazgos más importantes es el incremento de la aparición del clima es la sufrida por las mujeres ya que al pertenecer a este género aumenta la probabilidad de estar en un mal clima laboral, el cual contrasta con el presentado por Chiang, Nuñez, Martín, & Salazar (2010) en cual afirma que no existe diferencias significativas. Para las personas de mayor tiempo laborando, el resultado antes mencionado es contrario al presentado por Sandoval, Magaña & Surdez (2013) el cual sugiere que la edad o antigüedad del trabajador no interviene en la percepción del clima laboral.

En lo que corresponde al objetivo específico se determinó que el sexo femenino es más susceptible a percibir un mal CO, al igual que las personas con menor nivel de estudios y el personal administrativo. Uno de los factores que disminuye la percepción sobre el clima laboral es la antigüedad de la planta docente lo que es coherente con Chaing *et al.* (2010). En cuanto a lo que corresponde a las preguntas de investigación en lo referente a ¿Cuál es la percepción general de los trabajadores de la institución sobre el CO? De acuerdo a la semaforización, ver Figura 1. La mayoría de los trabajadores a los que se les realizó las encuestas perciben de manera indiferente la variable estudiada, por otra parte se observa que un 30 por ciento de los mismos perciben de manera positiva el CO y por ultimo solamente un 7 por ciento perciben de manera negativa dicha variable. En lo que respecta a la pregunta ¿Cuál de las dimensiones evaluadas presenta mayor porcentaje de aceptación?, se puede observar en la Tabla 3 de acuerdo a los niveles de percepción la dimensión mejor evaluada es la de estructura aunque la dimensión de comunicación también fue considerada como buena por los trabajadores de la institución. ¿Cuál de las dimensiones evaluadas presenta menor porcentaje de aceptación? se concluye que de las dimensiones que presentan menor aceptación son la dimensión de comunicación y liderazgo ya que hubo 2 y 3 personas que de acuerdo a los niveles de percepción consideran que existe una mala comunicación y un mal liderazgo respectivamente.

CONCLUSIONES

Como conclusiones del presente estudio se obtiene en cuanto al objetivo de analizar las características particulares que afectan la percepción del CO, se probó mediante una estructura econométrica probabilística que variables como: el sexo, el grado de estudios, los años de antigüedad así como el puesto administrativo afectan de una manera diferente el CO de acuerdo a la percepción de los trabajadores de la institución objeto de estudio. Derivado de los resultados obtenidos cabe mencionar que el nivel de

estudios, así como el sexo influyen directamente en la percepción del CO en la institución objeto de estudio, confirmando lo planteado en los resultados de Mainegra & Díaz (2012).

En cuanto a la percepción del CO en la institución se evidencia que la variable analizada es favorable dentro de la misma, es decir, que los individuos se sienten en un ambiente en el que se desempeñan cómodamente en la realización de sus actividades y el cumplimiento de los objetivos organizacionales, ya que el 63 por ciento (Figura 1) considera aceptables las dimensiones evaluadas de la variable. De las dimensiones evaluadas estructura, comunicación, capacitación y desarrollo, trabajo en equipo, ambiente físico y cultural, identidad y liderazgo la que obtuvo mayor aceptación por parte de los trabajadores es la dimensión de estructura, esto indica que las reglas, normas y procedimientos organizacionales están establecidos de manera correcta y facilitan las condiciones de trabajo de la institución, por otra parte las dimensiones de menor aceptación es las dimensiones de comunicación y liderazgo, considerando que existe poca comunicación entre el personal docente y administrativo, así mismo el liderazgo ejercido dentro de la institución se evaluó al jefe inmediato de cada una de las secretarías. Como consecuencia podemos confirmar que el CO es una variable de vital importancia para las organizaciones ya que el estudio de las distintas dimensiones de dicha variable genera una amplia gama de posibilidades para la realización de estudios especializados dentro de instituciones de cualquier índole. Debido a que existen factores multivariantes en los que se puede medir la percepción de los trabajadores sobre ciertas dimensiones, no se debe dejar de considerar que los factores personales también son un punto importante para la realización de estos estudios y que con base a los resultados obtenidos los altos directivos puedan tomar decisiones que conlleven a la mejora continua y así establecer programas que permitan generar una ventaja competitiva organizacional ante las condiciones en las que se encuentran las instituciones en este mundo globalizado.

BIBLIOGRAFÍA

- Aburto, H., Bonales, J. (2011). Habilidades Directivas: Determinantes en el CO. *Investigación y Ciencia*, Núm. 51, 41-49.
- Arias, W., & Arias, C. (2014). Relación entre el CO y la Satisfacción Laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Arequipa Perú: Ciencia & Trabajo*. Vol. 16, Num. 51, 185-191.
- Chiang, M., Nuñez, A., Martín, M. & Salazar, B. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el CO: un análisis de género y edad. *Panorama Socioeconómico*. Vol. 28, Num 40, 90-100.
- Delgado, N. (2006). Diagnóstico sobre las preferencias del CO de los bibliotecarios universitarios de Sao Paulo y Antioquia. *Medellin: Revista Interamericana de Bibliotecología* Vol.29 Num.2, 99-117.
- García, M. & Ibarra Velázquez, L. (2012). Diagnóstico del CO del departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. Guanajuato: Eumed.net.
- Greene, W. (2003). *Econometrics Analisis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hospinal, S. (2013). CO y Satisfacción laboral en la empresa Fy D Inversiones S.A.C. *Industrial Data*, Vol. 16, 75-78.
- Lozado, L. (2013). Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa Maria Auxiliadora de Riobamba. *Alteridad*, Vol. 8 Num. 2, 192-206.

Mainegra, S. & Díaz, S. (2012). CO en instituciones de atención primaria de salud. Matanzas, Cuba: Revista Medica Electrónica, Vol. 34, Num. 5.

Placencia, N. (2013). La medición del clima laboral . Ecuador: Revista Eidos, Vol. 6 Num. 2, 30-35.

Puche, P. (2015). Medición del CO de la empresa "EMGESA S.A. Esp-Proyecto Hidroeléctrico el Quimbo" y su plan de mejoramiento 2014-1015. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada-FAEDIS.

Ramos, D. (2012). El CO, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Colombia: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Sánchez, S., Fuentes, F. & Artacho, C. (2007). La Perspectiva de Género en el Análisis de la Satisfacción Laboral: una Aplicación Empírica Mediante Modelos Logit y Probit. Repositorio Institucional de la Universidad de cordoba, Vol. 7, Num. 2, 55-67.

Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del CO. Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco México. Año 10, Num. 27.

Sandoval, M., Magaña, D. & Surdez E. (2013). CO en profesores investigadores de una institución de educación superior. Costa Rica : Revista Actualidades Investigativas en Educación, Vol. 13, Num. 3, 1-24.

Segredo, A. (2011). La gestión universitaria y el CO . Habana Cuba: Educación media superior vol. 25, Num. 2, 164-177.

Sotelo, F., Arrieta, D.& Figueroa, E.G. (2015). Medición del CO Gubernamental utilizando calidad en el servicio como parametro. Revista Global de Negocios, Vol. 3, Num. 4, 27-38.

Uribe, J. (2001). Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout). Cd. de Mexico: Manual Moderno S.A. de C.V.

Williams, L. (2013). Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública. Monterrey N.L. Universidad Autónoma de Nuevo León.

BIOGRAFÍA

Jesús Guillermo Sotelo Asef es miembro del Sistema Nacional de Investigadores como Candidato, Postdoctorado en Administración y Gestión de Planteles Educativos, Doctor en Gobierno y Administración Pública, profesor de la Universidad Juárez del Estado de Durango, profesor de la Universidad Politécnica de Durango. Correo electrónico: chuy_sotelo@hotmail.com

Guillermo Antonio Romero Luján es Doctorante en Economía, Pobreza y Desarrollo Social por la Universidad de Baja California. Profesor Investigador en la Universidad de Politécnica de Durango. Se puede encontrar en la Licenciatura en Administración y Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas, Carretera Durango – México Km. 9.5, Durango, Durango México. Correo: garl113@gmail.com.