ESTRUCTURA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN ALGUNAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DEL NORTE DE COLOMBIA

Delvis Muñoz Rojas^{1*}, Luz Vargas Ortiz² y Carlos Latta Arias³

¹Universidad de Cartagena. Riohacha, Colombia

²Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco - Cartagena de indias, Colombia

³INFOTEP. Ciénaga, Colombia

*Autor de correspondencia: dmunozr@uniguajira.edu.co

Recibido Agosto 2018; Aceptado Noviembre 2018

Resumen - El objetivo del presente estudio fue identificar la estructura del clima organizacional presente en las universidades públicas del norte colombiano, específicamente en el departamento de La Guajira. Para la recolección de información se utilizó como técnica la encuesta; y el instrumento diseñado fue un cuestionario auto administrado, conformado por preguntas cerradas. Bajo una escala Likert con cinco (5) alternativas de respuesta. Como conclusion, se evidencian las falencias en las líneas de mando formales e informales, con llevando con esto a que no cumplimiento de objetivos y metas comunes propuestos.

Palabras Clave: *Clima organizacional, Gestión Administrativa, Gestión humana, Instituciones universitarias.*

STRUCTURE OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN SOME PUBLIC UNIVERSITIES IN NORTHERN COLOMBIA

Abstract - The objective of this study was to identify the structure of the organizational climate present in the public universities of northern Colombia, specifically in the department of La Guajira. For the collection of information, the survey was used as a technique; and the instrument designed was a self-administered questionnaire, made up of closed questions. It is based on a Likert scale with five (5) response alternatives. In conclusion, the survey revealed shortcomings in the formal and informal lines of command, which led to the failure to achieve the proposed common objectives and goals.

Keywords: *Organizational climate, Administrative Management, Human management, University institutions*

Introducción

El clima organizacional se define como aquellas percepciones y sentimientos compartidos desarrollados por los empleados con respecto a las características de la entidad donde se desempeñan; abarcando elementos tales como políticas, prácticas y procedimientos establecidos de manera formal e informal, las condiciones organizacionales, e incluso el estilo de liderazgo y dirección (Segredo, 2013; Severiche et al., 2016). Por su parte, la estructura organizacional consiste en un patrón formal para agrupar las personas y los trabajos, normalmente representada por medio de un organigrama (Vaca et al., 2015; Bedoya et al., 2017a).

La importancia de esta estructura viene dada no solo porque permite visualizar las funciones, deberes y responsabilidades de los diferentes componentes de las organizaciones, sino también debido a que con ella se delega autoridad, se establecen responsabilidades y se determinan las diferentes posiciones en la línea de mando; con ello se define el formalismo, complejidad y centralización presente en una organización (Iglesias & Sánchez, 2015; Rodríguez, 2016); la Estructura Organizacional contribuye, en gran manera, a alcanzar la efectividad organizacional (Sotelo & Figueroa, 2017).

En tal sentido, toda organización es producto del trabajo de organizar y ejecutar funciones y estructuras para alcanzar un objetivo determinado. Representa un marco de trabajo ordenado dentro de las sociedades complejas, siendo la racionalidad un elemento fundamental para diferenciar el grado de formalidad de la organización (Pérez et al., 2016; Linares & Geizzelez, 2016; Fong et al., 2017), dividiéndose así en estructura organizacional formal o informal. “La estructura formal se refiere a todo aquello que constituye a la empresa de manera documental; es decir, organigrama empresarial, líneas de mando, sistemas de objetos y metas que rigen cada parte de la organización, sistema axiológico de la empresa, políticas emanadas de los documentos para la formalización y normalización de procedimientos, políticas de regularización laboral en la organización” (López et al., 2015).

Según Torres et al. (2017), una estructura formal se basa en criterios como la asociación para el trabajo colaborativo, el uso de canales de información propios, una escala de valores interna y el reconocimiento implícito de liderazgo (Alatorre, 2013). Sin embargo, para Espinosa (2016) ambos tipos de estructura, formal e informal, están estrechamente vinculadas, y en ocasiones se hace difícil distinguir entre una y otra. En muchos casos se utilizan estructuras informales o incluso formales para obtener poder en la organización, de tal forma que, desde la estructura informal se llega a la cúpula de la formal. En el mismo sentido aclara Cardona et al., (2016) que las organizaciones informales establecen las normas de conducta. Reconoce además dos cosas: que la organización informal es esencial para el funcionamiento de la administración y que los grupos de la organización informal tienen gran poder.

Lo dicho por los autores anteriores, expresan claramente que la estructura organizacional está compuesta, por normas, procedimientos y métodos de trabajo que son fundamentales en una organización, todo esto forma parte de la arquitectura organizativa y es un diseño relacionado con la normalización de los procesos. Debido a todo lo expuesto en este trabajo se busca identificar la estructura del clima organizacional existente en las universidades públicas de La Guajira.

Materiales y Métodos

El estudio es de tipo descriptivo, bajo un diseño de campo no experimental; además, se considera transversal dado que se realiza en un momento preciso y en un tiempo determinado.

Población

La población objeto de estudio está representada por instituciones que ofrecen servicios educativos de calidad bajo modalidad técnica industrial en la región Guajira colombiana, dirigidas al mejoramiento continuo de procesos y la satisfacción de las necesidades de la comunidad, estudiantes y padres de familia y/o acudientes; la misma se ilustra en la Tabla 1.

Tabla 1: Población sometida a estudio.

Docentes de planta por sede	Cantidad
Riohacha	147
Maicao	6
Fonseca	3
Villanueva	2
Total de la población	158

Fuente: Elaboración propia

En este mismo orden de ideas Bedoya et al. (2017b) plantean que la población “es el universo de la investigación sobre la cual se pretende generalizar los resultados”, y en ella, las unidades de observación que la conforman poseen una característica en común, de cuyo estudio derivan los datos de la investigación. Para este estudio las poblaciones fueron las instituciones públicas de educación superior pertenecientes al departamento de La Guajira (Norte de Colombia).

Técnica e instrumento para la recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta; seleccionando el cuestionario como instrumento para ser aplicado en la población objeto del estudio (Otzen & Manterola, 2017). Dicho instrumento fue auto administrado, conformado por preguntas cerradas, enmarcadas en 5 alternativas de respuesta tipo escala de Likert: Totalmente de Acuerdo (TA), De acuerdo (DA), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NN), En desacuerdo (ED) y Totalmente en Desacuerdo (TD). Para su análisis de media aritmética, se construyó un baremo de puntaje, rango, niveles y categoría, sobre la base de alternativas de respuestas indicadas consideradas para la interpretación de las variables de estudio.

Análisis de los datos

El análisis se realizó con el software IBM SPSS statistics 22, empleando el procedimiento frecuencias gráficas y medidas de tendencia central: media, mediana y moda. En la tabla 2 se presenta el baremo

construido, el cual ofrece 5 categorías de análisis con sus correspondientes intervalos de interpretación.

Tabla 2: Baremo para la interpretación de la media.

Rango	Categoría de análisis
5 - 4,2	Alta
4,21 - 3,41	Moderadamente Alta
3,42 - 2,62	Moderada
2,63 - 1,83	Moderadamente Baja
1,8 - 1	Baja

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3, se muestra el baremo para interpretar la dispersión, en este caso se utilizó la desviación estándar, con relación a la escala de medición utilizada y su rango, representada por las puntuaciones mayor y menor obtenidas, es decir, entre 5 y 1.

Tabla 3: Baremo para la interpretación de la desviación estándar.

Rango	Intervalo	Categoría
5	1,41 - 1,53	Alta dispersión
4	1,29 - 1,40	Moderadamente Alta dispersión
3	1,17 - 1,28	Moderada dispersión
2	1,04 - 1,16	Moderadamente Baja dispersión
1	0,92 - 1,03	Baja dispersión

Fuente: Elaboración propia

Resultados y Discusión

La mayoría de las respuestas dadas por los docentes de planta de las universidades públicas de La Guajira, como se muestra en la Tabla 4, se encontraron en la alternativa En Desacuerdo con una frecuencia absoluta de 144, que representa el 45,55% de la frecuencia relativa. En lo que respecta al indicador Estructura formal y el indicador Estructura Informal, se evidenció que se encuentra en la categoría moderadamente alta, con una media aritmética de 3,98, y con una baja dispersión (0,94) que significa alta confiabilidad según el baremo elaborado.

Continuando con el análisis, los docentes de las universidades públicas de La Guajira respondieron que estaban en desacuerdo con respecto a la Identificación de la estructura del clima organizacional en estas universidades, debido a que muchos desconocen las líneas de mando, las políticas que regulan su actividad laboral, los objetivos institucionales, además existen inconvenientes para asociarse con otros docentes para desarrollar otras actividades, carecen de canales propios de comunicación y existen inconvenientes para reconocer un líder en las actividades a desarrollar.

A conciencia cierta muchos docentes conocen sus líneas de mando, pero existen situaciones que de alguna manera prefieren aislarse, por temor a no ser atendido o escuchado, desconociendo sus valores y liderazgo, evadiendo también el trabajo colaborativo o asociativo. Entonces, los resultados no coinciden con lo dicho por Bedoya et al. (2017b), donde afirma que las organizaciones tienen una estructura que son regidas por las políticas, normas, documentos que regulan las funciones dentro de la organización.

Tabla 4: Estructura de Clima Organizacional.

Tabla 7. Estructura de Opinión Organizacional.													
Categoría de la Respuesta	Totalmente de Acuerdo		De Acuerdo		Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo		En Desacuerdo		Totalmente en Desacuerdo		Media aritmética	Desviación estándar	Categoría
Indicador	5		4		3		2		1				
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%			
Estructura Formal	3	1,9	9	5,7	20	12,7	64	40,5	62	39,2	4,09	0,956	Moderadamente Alta
Estructura Informal	3	1.9	13	8,2	23	14,6	80	50,6	39	24,7	3,87	0,939	Moderadamente Alta
Total	6	1,9	22	6,95	43	13,65	144	45,55	101	31,95			
Promedio de la Dimensión			3,98										
Categoría de la Dimensión			Moderadamente Alta										
Promedio desviación estándar			0,94										
Categoría desviación estándar			Baja dispersión										

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones

Expuestos y analizados los resultados, al identificar la estructura del clima organizacional existente en las Universidades Públicas de la Guajira. Tuvo una valoración más alta en desacuerdo, por lo tanto, resulta de alto impacto, evidenciando la situación que se presenta con las líneas de mando formales e informales, con llevando con esto a que no cumplimiento de objetivos y metas comunes propuestos, donde las confluencias de las diferentes partes se conviertan de ventajas competitivas sustentables.

Referencias

- Alatorre, A. V. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 11(1), 73-91.
- Bedoya, E., Carrillo, M. & Severiche, C. (2017a). La mejora continua. Enfoque moderno hacia la medición de la calidad en universidades. JINT Journal of Industrial NeoTechnologies.4(1), 5– 13.
- Bedoya, E., Vargas, L., González, H. & Severiche, C. (2017b). Análisis de componentes principales para caracterización estructural de pymes manufactureras de Cartagena de Indias, Colombia. Lámpsakos, 1(17), 52-58.
- Cardona, D., Ramirez, C., Pardo, A. (2016). Satisfacción laboral, Desempeño e Innovación: Estudio de caso en una empresa de la Región del Caribe Colombiano. Espacios. 37(34).
- Espinosa Luna, C. (2016). ¿Cómo se toman las decisiones organizacionales? Una revisión clásica. Sociológica, 31(87), 43-78.
- Fong Silva, W., Curiel Gómez, R., & Brito Carrillo, C. (2017). Aprendizaje significativo y su relación con la motivación intrínseca, escuela de procedencia y estrategias cognitivas en estudiantes de ingeniería. IPSA SCIENTIA. Revista Científica Multidisciplinaria, 2(1), 55-64.
- Iglesias, A. & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. Medisur, 13(3), 455-457.

- Linares Morales, J., & Geizzelez Luzardo, M. (2016). Políticas científicas y tecnológicas para la gestión del conocimiento en instituciones universitarias. *IPSA SCIENTIA. Revista Científica Multidisciplinaria*, 1(1), 10-17.
- López, C., Díaz, P., Robledo, J. (2015). La organización informal y sus efectos en las capacidades de innovación. *Universidad & Empresa*. 17(28), 191-217.
- Otzen, T., Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
- Pérez, A. M. S., Milian, A. J. G., Cabrera, P. L., & Victoria, I. P. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, (24), 86-99.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista educación en valores*, 1(25), 3-18.
- Segredo, 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.
- Severiche, C., Muñoz, D. & Morales, J. (2016). Gestión del conocimiento en sector de agua potable y saneamiento básico en Colombia. *Omnia*, 22(1), 91-105.
- Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 8(15), 582-609.
- Torres, S. P. G., Aguilar, J. D. C. G., Trujillo, L. B., Caraguay, V. E. C., & Lorenzo, A. F. (2017). Estructura organizacional y estilos de liderazgo en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Pichincha. *Cooperativismo y Desarrollo: COODES*, 5(1), 19-31.
- Vaca, C. A. M., Vaca, L. O. M., & Quintero, J. N. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15.