

Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior Mexicana.

Francisco Quiñonez-Tapia,¹ Yadira Pérez-Avalos,²
Raúl Campos-Sánchez,³ Héctor Cuellar-Hernández.⁴

RESUMEN. Introducción: Para el mantenimiento y crecimiento de las organizaciones, es de vital importancia el buen funcionamiento de su estructura y procesos administrativos; en ello juega un importante papel el conocimiento de las tendencias motivacionales, la autopercepción del sujeto, del papel que juega y de sus relaciones interpersonales en su espacio laboral; lo que se conoce como clima organizacional. En ese sentido, se desconoce el clima organizacional y su relación con factores sociolaborales de una institucional de educación superior en México. El objetivo de la investigación fue estudiar la relación entre el clima organizacional y el área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría del personal de una institución de educación. **Metodología:** Estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, realizado en 201 trabajadores de una institución de educación superior en Jalisco, México. Para la medición del clima organizacional se aplicó el instrumento elaborado por Koys y Decottis y se diseñó una encuesta para recuperar las variables sociolaborales tales como el área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría laboral. Se utilizó estadística descriptiva con tablas de contingencia y estadística no paramétrica con el análisis de correspondencias simples entre las variables del estudio, para determinar las relaciones entre ellas y se aplicó la prueba Kruskal-Wallis para el análisis de contraste de grupos, ambas pruebas con un error alfa de 0,05. **Resultados:** El 80% de los trabajadores de la coordinación de tecnologías para el aprendizaje presentaron un índice global muy alto de clima organizacional. El análisis de correspondencias simple fue de 1,000 ($p=0,05$), y Kruskal-Wallis fue de 0,802 ($p=0,05$). El 95,8% de los trabajadores académicos presentaron índices globales de alto a muy alto; el valor del análisis de correspondencias simple fue de 0,982 ($p=0,05$) y de Kruskal-Wallis fue de 0,667 ($p=0,05$). El 100% de los trabajadores que reportaron tener menos de 1 año laborando presentaron índices globales de alto a muy alto: el valor del análisis de correspondencias simple fue de .919 ($p=0,05$), y de Kruskal-Wallis fue de 0,181 ($p=0,05$). **Conclusiones:** Los trabajadores independientemente del área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría laboral reportan un nivel de índice global de clima organizacional de alto a muy alto, lo que resulta positivo para la Institución.

Palabras clave: Clima organizacional, Bienestar, Psicología, Universidad, Organizaciones, Trabajadores, Empleados, Psicología del trabajo. Línea de investigación: Psicología del trabajo

ORGANIZATIONAL CLIMATE IN A MEXICAN HIGHER EDUCATION INSTITUTION. ABSTRACT. Introduction: For maintenance and growth of organizations, is vital to the proper functioning of its structure and administrative processes; it plays an important role knowledge of motivational tendencies, self-perception of the subject, the role and interpersonal relationships in the workplace; what it is known as organizational climate. In that sense, the organizational climate and its relationship to social and labor factors of institutional higher education in Mexico is unknown. The aim of the research was to study the relationship between organizational climate and work area, while toiling, type of contract and category of staff of an educational institution. **Methodology:** Quantitative, descriptive, cross-sectional study conducted on 201 workers of an institution of higher

education in Jalisco, Mexico. For the measurement of organizational climate instrument developed by Koys and Decottis it was applied and a survey was designed to recover the social and labor variables such as work area, toiling time, type of contract and job category. Descriptive statistics were used with crosstabs and nonparametric statistics with analysis of simple correspondence between the study variables to determine the relationships between them and the Kruskal-Wallis test was applied to the analysis of contrast groups, both tests with a alpha error of 0.05. **Results:** 80% of workers in the coordination of learning technologies presented a very high overall rate of organizational climate. The simple correlation analysis was 1,000 ($P=0.05$), and Kruskal-Wallis was 0.802 ($P=0.05$). 95.8% of global indices academic workers had high to very high; the value of simple correlation analysis was 0.982 ($p = 0.05$) and Kruskal-Wallis was 0.667 ($P=0.05$). 100% of workers reported having less than 1 year toiling global indices showed high to very high: the value of correspondence analysis was .919 ($P=0.05$), and Kruskal-Wallis was 0.181 ($P=0.05$). **Conclusions:** Workers regardless of the work area, toiling time, type of contract and job category reported an overall level of organizational climate index high to very high, which is positive for the institution.

Keywords: Organizational climate, Welfare, Psychology, University, Organizations, Workers. Employees, Psychosociology work. **Research line:** Psychosociology at work.

Aceptado para publicación: Agosto de 2015

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un fenómeno perceptual, experiencial, multidimensional que es ampliamente compartido por los miembros de una unidad o de una organización determinada. Su función principal es la de unificar y dar forma a los comportamientos individuales hacia los modos de comportamiento dictados por las exigencias organizativas, destacan ocho dimensiones en las que según su perspectiva se debe estudiar: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, equidad, innovación y reconocimiento.¹

El clima organizacional está relacionado con el rendimiento y participación laboral,² el estilo de liderazgo,³ el compromiso laboral,⁴ la motivación,⁵ la cultura de la calidad,⁶ manejo de conflictos,⁷ la productividad,⁸ calidad en los servicios públicos,⁹ satisfacción laboral,¹⁰⁻¹¹ en la innovación,¹² auto eficacia,¹⁷ calidad de vida,¹³ la fluctuación laboral,¹⁴ así mismo se relaciona el clima organizacional con la salud ocupacional.

Los riesgos psicolaborales asociados con la actividad laboral pueden estar ocasionados por un desequilibrio de la autonomía, la cohesión entre los miembros de la organización, la confianza para comunicarse con los superiores, los procesos de socialización, reconocimiento, recompensa laboral, de la cantidad y ritmo del trabajo, las relaciones interpersonales, la equidad en el trabajo, así como por la presencia de la monotonía y la repetitividad laboral.²⁰ Los aspectos antes mencionados en el entorno laboral son centrales ya que se consideran en la evaluación del clima organizacional.¹ Por lo que, al existir un desequilibrio, se presentan problemas psicolaborales como el *Burnout*,²⁰ estrés laboral, ansiedad, psicomatización, depresión,²¹ disfunción social,²² y pérdida en la calidad de vida.²³

¹ MSc Gestión y Políticas de la Educación Superior, Profesor de Tiempo Completo, Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Norte, Departamento de Bienestar y Desarrollo Sustentable. Colotlán, Jalisco, México. quinonez@cnorte.udg.mx, Dirección de correspondencia: Centro Universitario del Norte de la Universidad de Guadalajara. Carretera Federal No. 23, km 191, C.P. 46200, Colotlán, Jalisco México.

² MSc Ciencias de la Salud de la Adolescencia y Juventud, Profesor de Tiempo Completo, Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Norte, Departamento de Bienestar y Desarrollo Sustentable. Colotlán, Jalisco, México.

³ MSc Mercadotecnia, Profesor de Tiempo Completo, Universidad de Guadalajara, Departamento de Productividad y Desarrollo Tecnológico. Colotlán, Jalisco, México.

⁴ PhD Cooperación Internacional y Bienestar Social. Profesor de Tiempo Completo, Centro Universitario del Norte, Departamento de Productividad y Desarrollo Tecnológico. Colotlán, Jalisco, México.

Hablando específicamente en educación superior, se sostiene que dada la importancia del clima organizacional para la prevención de riesgos psicosociales, se requiere, la participación de todos para mejorar; esto a través de la integración de prácticas que involucren: relaciones armónicas, pertenencia al grupo, desempeño, reconocimiento, satisfacción, compromiso, capacitación y avance profesional.¹⁵ El trabajo desplegado por los trabajadores de una organización determinada, que se perciban como auto eficaces, aumentará de forma positiva los beneficios que se obtienen a nivel institucional, lo que redundará en el prestigio de la organización.¹⁶

La institución de educación superior en cuestión parte de la necesidad de conocer y medir el clima organizacional y encontrar su relación con distintos factores sociolaborales para cuidar la salud ocupacional de sus empleados, instrumentar acciones hacia la mejora continua, con el fin de alcanzar la misión, visión y los objetivos institucionales establecidos. De tal manera, que permita el logro de la calidad en los procesos de gestión, administrativos y de los programas educativos ofertados; además, de continuar con el reconocimiento de calidad educativa de la institución a través de las certificaciones educativas logradas por los Comités Interinstitucionales para la Educación Superior (CIIES), los distintos organismos del Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) en México; y trabajar para obtener la acreditación de los procesos administrativos y de gestión por *International Organization for Standardization (ISO)* con la normas de ISO 9001 Gestión de la calidad e ISO 14001 Gestión ambiental y por el organismo internacional *Occupational Health & Safety Advisory Services (OHSAS)* con la norma OHSAS 18001 Gestión de la seguridad y salud ocupacional. Por lo tanto, el objetivo de la investigación fue estudiar la relación entre el clima organizacional y el área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría del personal de una institución de educación superior de Jalisco, México.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio, universo. El tipo de estudio utilizado fue cuantitativo, correlacional, transversal, no experimental, ex post facto. El universo de estudio fue de 218 trabajadores de una institución de educación superior de Jalisco, México y de los cuales solo participaron 201 trabajadores, resultando 17 trabajadores que decidieron no participar en el estudio; por lo tanto la investigación presenta un nivel de confianza de 97% con un 3% de error.

Criterios de inclusión y exclusión: Se utilizó como único criterio de inclusión ser trabajador de la institución. Como criterio de exclusión se tomó como único el no aceptar participar en el estudio.

Determinación del clima organizacional: El instrumento aplicado fue el elaborado por Koys y Decottis¹ adaptado por Chaing, Salazar y Nuñez¹⁷ presentando en el análisis de fiabilidad un valor del alpha de cronbach de .969. Este instrumento tiene la finalidad de medir el clima organizacional en la unidad de trabajo, y se establecen ocho dimensiones de estudio: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. Consta de cuarenta preguntas de respuesta múltiple tipo likert que va de 1 a 5, estableciendo una calificación mínima de 40 y una puntuación máxima de 200. Donde 1 es igual a totalmente en desacuerdo, 2 es igual a en desacuerdo, 3 es igual a no estoy seguro, 4 es igual a de acuerdo y 5 es igual a muy de acuerdo. La calificación del instrumento se obtiene mediante la suma total de los valores de los cinco elementos de cada escala. Las preguntas 16, 18, 19, 20, 27 y 33 están expresados en forma negativa por lo que se valoran de forma inversa. Los puntajes brutos en la escala y en las sub-escalas se transformaron a una escala de 0 a 100%. Para la interpretación, se utilizaron los rangos establecidos por Chaing, Nuñez, Marín y Salazar.¹¹ El nivel general de clima organizacional es descrito desde totalmente de acuerdo (nivel muy bajo, 0 a 20), en desacuerdo (nivel bajo, 21 a 40), no se seguro (nivel medio, 41 a 60), de acuerdo (nivel alto, 61 a 80) y muy de acuerdo (nivel muy alto, 81 a 100), a mayor nivel en el índice se considera un clima organizacional donde las percepciones y experiencias con respecto a sus lugares de trabajo son positivas y saludables.

Determinación de factores sociolaborales: Para recuperar los factores sociolaborales se diseñó una encuesta de autoinforme, que incluía cuatro preguntas de opciones múltiples con referencia al área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría del personal. En área de trabajo se incluyeron las establecidas por el organigrama institucional que incluye: Rectoría, Secretaría Académica con la siguientes coordinaciones directivas: coordinaciones de carreras coordinación de extensión, coordinación de servicios académicos, coordinación de tecnologías para el aprendizaje, coordinación de investigación y posgrado, coordinación de planeación; la Secretaría Administrativa con las siguientes coordinaciones directivas, coordinación de control escolar, coordinación de finanzas, coordinación de personal, coordinación de servicios generales; la División de Cultura y Sociedad con los siguientes departamentos académicos administrativos: departamento de bienestar y desarrollo sustentable y el departamento de cultura, justicia y democracia; la División de Ciencia y Tecnología con el departamento de fundamentos del conocimiento y departamento de productividad y desarrollo sustentable.

El tiempo laborando se refiere a los años laborados oficialmente en la institución. El tipo de contratación se refiere a la relación laboral definitiva o temporal con la institución. El tipo de categoría se refiere a académico, directivo o administrativo. Todo lo anterior con base en

los contratos colectivos de trabajadores de administrativos y académicos de la institución.

Los instrumentos fueron diseñados electrónicamente en el portal www.encuestafacil.com y la liga electrónica para el acceso y participación en el estudio, fue enviado en tres ocasiones por vía correo electrónico a todo el personal de la institución.

Manejo y procesamiento de los datos: Los datos fueron capturados en una hoja de Excel y posteriormente migrados al programa estadístico SPSS 21 para Windows. Se inició con una exploración de los datos en los cuales no se encontraron datos ausentes ni casos atípicos, además se procedió a verificar la normalidad, homocedasticidad y linealidad de los datos resultando no cumplir con estos supuestos necesarios para el análisis con estadística paramétrica, por lo que se decidió analizar los datos con estadística descriptiva a partir de las tablas de contingencias para determinar los niveles del clima organizacional y estadística no paramétrica con las pruebas de análisis de correspondencias simples para determinar la asociación entre variables y la prueba de Kruskal-Wallis para la comparación entre grupos.

Consideraciones éticas: La investigación fue aprobada por la Secretaría Académica y la coordinación de investigación y posgrado de la institución. Se respetó el código de ética del psicólogo en México³⁰ en su énfasis de investigación y el reglamento de la ley general de salud en materia de investigación en México²⁹; de acuerdo a este reglamento el presente estudio se clasifica como investigación sin riesgo. Ambos documentos normativos plantean la confidencialidad y el consentimiento de los participantes. La participación fue voluntaria, el consentimiento informado fue firmado electrónicamente en el apartado que se diseñó de acuerdo a la aplicación de www.encuestafacil.com, y la confidencialidad se aseguró sin reportar datos personales en la encuesta en línea. Es importante señalar que de acuerdo al funcionamiento de encuesta fácil se guarda el anonimato de quien participa, sin guardar la relación entre el correo electrónico y la liga de la encuesta.

RESULTADOS

En la población estudiada, se encontró que: el 60,2% (121) son académicos; el 18,4% (37) administrativos, el 21,4% (43) directivos; el 18,4% (37) con contratación definitiva y el 81,6% (164) con contrato temporal; el 20,4% (41) reportó tener menos de 1 año laborando en la institución, el 25,4% (51) reportó de 1 a 2 años, el 15,4% (31) manifestó de 2 a 5 años y el 38,58% (78) comentó tener más de 5 años en la institución. El índice global institucional del clima organizacional fue de 31,8 % (64) muy alto, el 63,2% (127) Alto y 5% (10) medio, no se encontraron niveles bajos de clima organizacional.

Los resultados de índice global de clima organizacional por cada área de trabajo se muestran en la tabla 1. El 80% (4) de los trabajadores que reportaron pertenecer a la coordinación de tecnologías para el aprendizaje presentaron un índice muy alto en clima organizacional, así mismo se reportó que los trabajadores de la coordinación de extensión seguidos de los trabajadores de la coordinación de servicios académicos presentaron índices medios de clima organizacional con 22% (2) y 13,3% (2) respectivamente.

TABLA 1

Índices globales de clima organizacional por área de trabajo

Área de Trabajo		Índice Global			Total
		Medio	Alto	MA	
Coordinación	Carreras	FA -	5	2	7
		% -	71,4	28,6	100
	Control escolar	FA -	5	3	8
		% -	62,5	37,5	100
	Extensión	FA 2	5	2	9
		% 22,2	55,6	22,2	100
	Finanzas	FA -	3	2	5
		% -	60,0	40,0	100
	Personal	FA -	3	2	5
		% -	60,0	40,0	100
Servicios Académicos	FA 2	10	3	15	
	% 13,3	66,7	20,0	100	
Servicios Generales	FA -	5	2	7	
	% -	71,4	28,6	100	
Tecnologías para el Aprendizaje	FA -	1	4	5	
	% -	20,0	80,0	100	
Departamento	Bienestar y Desarrollo Sustentable	FA 2	25	12	39
		% 5,1	64,1	30,8	100
	Cultura, Justicia y Democracia	FA 2	13	9	24
		% 8,3	54,2	37,5	100
	Fundamentos del Conocimiento	FA -	14	7	21
	% -	66,7	33,3	100	
Productividad y Desarrollo Sustentable	FA 1	18	6	25	
	% 4,0	72,0	24,0	100	
División	Ciencia y Tecnología	FA -	2	1	3
		% -	66,7	33,3	100
	Cultura y Sociedad	FA -	8	2	10
	% -	80,0	20,0	100	
Rectoría	FA -	1	1	2	
	% -	50,0	50,0	100	
Secretaría	Académica	FA 1	7	5	13
		% 7,7	53,8	38,5	100
	Administrativa	FA -	1	1	2
		% -	50,0	50,0	100
Total	FA 10	126	64	200	
	% 5,0	63,0	32,0	100	

FA: Frecuencia absoluta; %: Porcentaje; -: 0 y 0%; Secret: Secretaría; MA: Muy alto

Los resultados de índice global de clima organizacional con la variable de tiempo de contratación, tiempo de contratación y categoría se muestran en la tabla 2. El 94,1% (40) de los trabajadores con menos de 1 año laborando en la institución presentaron un índice de alto a muy alto. El 95,1% (156) de los trabajadores que reportaron tener una contratación temporal presentaron un índice de alto a muy alto. El 95,8% (115) de los académicos presentaron un índice de alto a muy alto.

Al aplicar la prueba de Kruskal-Wallis entre el índice global de clima organización y la pertenencia a cada uno de los grupos (área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría) se observó que no existen

diferencias estadísticamente significativas en todos los contrastes desarrollados: áreas de trabajo [$\chi^2(16; N=201= 11,11; P=0,802; P<0,05$], tiempo laborando [$\chi^2(3;N=201= 4,87; P=0,181; P<0,05$], tipo de contratación [$\chi^2(1;N=201= 0,352; P=0,553; P<0,05$], categoría [$\chi^2(2;N=201= 0,233, P=0,089, P<0,05$].

TABLA 2
Índice global de clima organizacional según variables laborales

		Índice Global			Total	
		Medio	Alto	Muy alto		
Tiempo laborando	De 1 a 2 años	FA	3	33	15	51
		%	5,9	64,7	29,4	100
	De 2 a 5 años	FA	1	19	11	31
		%	3,2	61,3	35,5	100
	Más de 5 años	FA	6	51	21	78
		%	7,7	65,4	26,9	100
Menos de 1 año	FA	-	23	17	40	
	%	-	57,5	42,5	100	
Total		FA	10	126	64	200
		%	5,0	63,0	32,0	100
Contratación	Definitivo	FA	2	24	10	36
		%	5,6	66,7	27,8	100
	Temporal	FA	8	102	54	164
		%	4,9	62,2	32,9	100
Total		FA	10	126	64	200
		%	5,0	63,0	32,0	100
Categoría	Académico	FA	5	78	37	120
		%	4,2	65,0	30,8	100
	Administrativo	FA	3	20	14	37
		%	8,1	54,1	37,8	100
	Directivo	FA	2	28	13	43
		%	4,7	65,1	30,2	100
Total		FA	10	126	64	200
		%	5,0	63,0	32,0	100

FA: Frecuencia absoluta; %: Porcentaje; -: 0 y 0%

Al aplicar la prueba de análisis de correspondencias simples entre el índice global de clima organización y la pertenencia a cada uno de los grupos (área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría) se observa independencia en todos contrastes desarrollados: áreas de trabajo [$\chi^2(64; N=201= 21,76; p=1,000; p<0,05$], tiempo laborando [$\chi^2(12;N=201= 5,93; p=0,919; p<0,05$], tipo de contratación [$\chi^2(4;N=201= 0,365; p=0,985; p<0,05$], categoría [$\chi^2(8;N=201= 19,56; p=0,982; p<0,05$].

Los resultados de los participantes con índices muy altos en el análisis de las dimensiones del clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) con relación a cada uno de los grupos de pertenencia (área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría) se obtuvieron de la siguiente manera:

En la categoría de Autonomía encontramos que el 71,4% (5) de los coordinadores de carrera, el 58,5% (24) con menos de 1 año laborando, el 54,1% (20) con una contratación definitiva, y el 60,3% (73) de los reportaron un nivel muy alto.

Respecto a Cohesión, se observa que el 100% (5) que pertenecen a la coordinación de tecnologías para el aprendizaje, el 100% (2) de rectoría, el 51,2% (21) con

menos de 1 año laborando, el 42,1% (69) con contratación temporal y el 51,2% (22) de los directivos presentaron un nivel muy alto.

En la categoría de Confianza se encuentra que el 100% (5) que fueron de la coordinación de tecnologías para el aprendizaje, el 100% (2) de rectoría, el 100% (2) de la secretaría administrativa, el 82,9% (34) con 1 año laborando, el 67,1% (110) con contratación temporal y el 71,9% (87) de los académicos reportaron un nivel muy alto.

En lo referente a presión, el 14,3% (1) de los coordinaciones de carrera, el 33,3% (17) con un 1 a 2 años laborando, el 22,6% (37) de contratación temporal, el 39,5% (17) de los académicos obtuvieron un nivel bajo.

Respecto al apoyo, el 100% (1) de los que pertenecen a la coordinación de tecnologías para el aprendizaje, el 100% (2) de rectoría, el 100% (2) de la secretaría administrativa, el 68,3% (28) de 1 a 2 años laborando, el 69,4% (24) con contratación definitiva y el 59,5% (22) de los académicos reportaron un nivel muy alto.

En la categoría Reconocimiento, el 50% (1) que pertenecen a la secretaría administrativa, el 10,3% (8) con más de 5 años laborando, el 8,1% (3) con una contratación definitiva y el 8,3% (10) de los académicos reportaron un nivel muy alto.

En cuanto a Equidad, el 57,1% (4) de la coordinación de servicios generales, el 10,3% (8) con menos de 1 años laborando, el 37,8% (14) con contratación definitiva y el 32,2% (39) de los académicos reportaron un nivel muy alto.

Finalizando con Innovación, en esta categoría se observa que, el 80% (4) de la coordinación de finanzas, el 58,5% (24) con menos de 1 años laborando, el 39,0% (64) con contratación temporal y el 45,9% (17) de los académicos reportaron un nivel muy alto.

Los valores de prueba de Kruskal-Wallis y el análisis de correspondencias simple entre las dimensiones del clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y el área de trabajo indicaron que solo existieron diferencias estadísticas significativamente en la dimensión de autonomía [$\chi^2(16; N=201= 29,37; p=0,02; p<0,05$] y cohesión [$\chi^2(16; N=201= 26,69; p=0,02; p<0,05$] con las áreas de trabajo y solo existió relación entre la dimensión de apoyo y el área de trabajo [$\chi^2(64; N=201= 112,347; p=0,000; p<0,05$], con mayor masa en el personal del departamento de bienestar y desarrollo sustentable (BYDS) y en los índices de clima organizacional de alto a muy alto.

Los valores de prueba de Kruskal-Wallis y el análisis de correspondencias simple entre las dimensiones del clima

organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y la pertenencia a cada grupo por tiempo laborando indicaron que solo existen diferencias estadísticamente significativas en la dimensión de confianza [$\chi^2(3; N=201= 12,58; p=0,006; p<0,05)$], presión [$\chi^2(3; N=201= 8,55; p=0,03; p<0,05)$], equidad [$\chi^2(3; N=201= 8,22; p=0,04; p<0,05)$] e innovación [$\chi^2(3; N=201= 12,73; p=0,005; p<0,05)$] con los grupos por tiempo laborando y se encontró independencia entre todos los contrastes desarrollados, obteniendo valores de significancia mayores que 0,05 ($p<0,05$), además se obtuvo mayor masa en el personal de más de 5 años laborando y en los índices de clima organizacional de alto a muy alto.

Los valores de prueba de Kruskal-Wallis y el análisis de correspondencias simple entre las dimensiones del clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y la pertenencia a cada grupo por tipo de contratación indicaron que no existen diferencias estadísticas significativamente entre las variables en cuestión obteniendo valores de significancia mayores que .05 ($p<0,05$) y se observó independencia en todos los contrastes desarrollado, obteniendo valores de significancia mayores que 0,05 ($p<0,05$), además, se presentó una mayor masa en el personal de contratación temporal y en índices de clima organizacional de alto a muy alto.

Los valores de prueba de Kruskal-Wallis y el análisis de correspondencias simple entre las dimensiones del clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) y la pertenencia a cada grupo por categoría laboral indicaron que solo existen diferencias estadísticas significativamente entre la autonomía [$\chi^2(2; N=201= 14,31; p=0,001; p<0,05)$] y la presión [$\chi^2(2; N=201= 14,14; p=0,002; p<0,05)$] con los grupos por categoría laboral y solo existió relación entre la dimensión de autonomía [$\chi^2(8; N=201= 20,49, p=0,009, p<0,05)$] y presión [$\chi^2(8; N=201= 19,10; p=0,014; p<0,05)$] con la variable de categoría laboral, además se observó mayor masa en el personal académico y en índices de clima organizacional de alto a muy alto.

DISCUSIÓN

Nuestro estudio demostró que los trabajadores de la institución de educación superior de Jalisco, México presentan un índice general de clima organizacional de alto a muy alto, situación que se repite en otras instituciones de diferentes países de Latino América, como se da cuenta en el estudio de Molina Gaytán y colaboradores²⁴ donde se aprecia un clima educativo organizacional con tendencia favorable a pesar de que se requiere trabajar en algunas áreas; y en el estudio de Linares Medina y colaboradores²⁵ donde se muestra que,

alienar la cultura organizacional de las universidades a un ambiente favorable ayuda a promover el mejoramiento individual y colectivo para el fortalecimiento institucional.

Así mismo, se demostró que no existen asociaciones ni diferencias estadísticamente significativas entre el índice general de clima organizacional y los grupos de análisis: área de trabajo, tiempo laborando, tipo de contratación y categoría, a diferencia de los mostrado en el estudio de Sandoval²⁶ donde la variable de área de trabajo muestra que los administrativos más jóvenes observan el clima laboral más favorable.

Los trabajadores comparten la percepción de que la institución es un lugar con condiciones del entorno y con relaciones armoniosas que les permite un desarrollo laboral productivo, motivación hacia el trabajo, una calidad de vida saludable, satisfacción y compromiso laboral, similar a lo reportado en el trabajo de Murillo²⁷ en su trabajo sobre factor humano y clima organizacional; pero en oposición a lo referido por Vázquez y Guadarrama²⁸ en el estudio realizado en el Instituto Tecnológico de Toluca, México, donde se encontraron diferencias significativas entre el clima real o actual y el deseado por los sujetos de estudio.

La sobrecarga de trabajo y las tareas repetitivas, la falta de autonomía, falta de equidad y de confianza están relacionadas con el riesgo psicosocial en el trabajo en donde los trabajadores desarrollan sintomatología psicósomática como problemas de cansancio, mareo, trastornos del sueño, dolores de cabeza,¹⁸ *burnout*,¹⁹ falta de compromiso con la institución, lo que los coloca en riesgo psicolaboral. En este sentido, el estudio demostró aspectos particulares en los cuales se tienen que poner énfasis debido a que existe un riesgo psicolaboral en la institución en los grupos por áreas de trabajo, tiempo laborando, la categoría laboral, ya que existen trabajadores que presentaron un nivel de alto a muy alto en lo que se refiere a la presión laboral.

Así también, se demostró que se encontraron diferencias entre los grupos por área de trabajo con la autonomía y cohesión, entre los grupos por tiempo laborando y la confianza, presión, equidad e innovación, entre los grupos por categoría laboral y la autonomía y la presión. De igual manera, se encontraron relaciones entre las dimensiones del clima organizacional y los factores sociolaborales: entre el apoyo y el área de trabajo, entre la autonomía y la categoría laboral, y existió relación entre la presión y la categoría laboral. Por lo tanto, es importante generar acciones que atiendan estas diferencias y relaciones entre el clima organizacional y los factores sociolaborales, para prevenir problemas en la salud psicolaboral.

El estudio tiene la fortaleza en su diseño e instrumentación metodológica, y nos muestra una primera aproximación al estudio del clima organizacional

y su importancia para la salud mental de los trabajadores de la institución. Sin embargo presenta la debilidad en cuanto su alcance, ya que solo se limita a describir la variable de clima organizacional en la institución. Se recomienda realizar un estudio de correlaciones entre el clima organización y los factores de riesgo psicosociales en la población en cuestión.

REFERENCIAS

1. Koys, D. y DeCottis, T. Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44, 3, 265-385.1991.
2. Hernández Lamprea E, Camargo Carreño Z, Martínez Sánchez P. Impact of 5S on productivity, quality, organizational climate and industrial safety in Caucho Metal Ltda. *INGENIARE - Revista Chilena De Ingeniería* [serial on the Internet]. (2015, Jan), [cited June 4, 2015]; 23(1): 107-117. Available from: Fuente Académica.
3. Pons F, López V, Ramos J. Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovación. (Spanish). *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones* [serial on the Internet]. (2012, Aug), [cited June 4, 2015]; 28(2): 81-98. Available from: Fuente Académica.
4. V. M, P. A, Martín M, B. M. Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. (Spanish). *Panorama Socioeconómico* [serial on the Internet]. (2010, July), [cited June 4, 2015]; 28(40): 90-100. Available from: Fuente Académica.
5. Cuadra-Peralta A, Veloso-Besio C. GRADO DE SUPERVISIÓN COMO VARIABLE MODERADORA ENTRE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN, MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL. (Spanish). *INGENIARE - Revista Chilena De Ingeniería* [serial on the Internet]. (2010, Jan), [cited June 4, 2015]; 18(1): 15-25. Available from: Fuente Académica.
6. Visbal Pérez ET. Clima organizacional para una cultura de calidad. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas* 201410121-144. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70932556007>. Fecha de consulta: 4 de junio de 2015.
7. Aburto Pineda HI, Bonales Valencia J. Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *Investigación y Ciencia* 20111941-49. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67418397006>. Fecha de consulta: 4 de junio de 2015.
8. Domínguez Aguirre LR, Sánchez Garza JA, Torres Hernández Z. Modelo de ecuaciones estructurales para las relaciones entre el clima organizacional y la productividad. *Investigación y Ciencia* 20101824-32. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67415744005>. Fecha de consulta: 4 de junio de 2015.
9. Bernal González, Idolina, Pedraza Melo, Norma Angélica, Sánchez Limón, Mónica Lorena. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales* [en línea] 2015, 31 (Enero-Marzo) : [Fecha de consulta: 4 de junio de 2015] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002> ISSN 0123-5923
10. HOSPINAL ESCAJADILLO, SANDRO. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA F Y D INVERSIONES S.A.C. *Industrial Data* [en línea] 2013, 16 (Julio-Diciembre) : [Fecha de consulta: 4 de junio de 2015] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81632390009> ISSN 1560-9146
11. Chinag, M. Salazar, C. Martín, M. Núñez, A. (2011) Clima laboral y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud Trab. (Maracay)*. 19 (1). 05 – 16.
12. De Oliveira RA, dos Santos MJ, de Sá Rodrigues Tadeucci M. CORRELAÇÃO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL E INOVAÇÃO: IMPORTÂNCIA DO GERENCIAMENTO DE VARIÁVEIS QUE INFLUENCIAM O AMBIENTE INOVATIVO DE UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL. *Gestão & Regionalidade* 20112787-97. Disponible en: <http://redalyc.org/www.redalyc.org/articulo.oa?id=133421280007>. Fecha de consulta: 4 de junio de 2015.
13. Contreras F, Barbosa D, Juárez F, Uribe AF. Efectos del Liderazgo y del Clima Organizacional Sobre el Riesgo Psicosocial, como Criterio de Responsabilidad Social, en Empresas Colombianas del Sector Salud. *Revista Argentina de Clínica Psicológica* 2010XIX173-182. Disponible en: <http://redalyc.org/www.redalyc.org/articulo.oa?id=281921801007>. Fecha de consulta: 4 de junio de 2015.
14. CLIMA ORGANIZACIONAL Y FLUCTUACION LABORAL EN UNA INSTITUCION FINANCIERA. (Spanish). *Revista Cubana De Psicología* [serial on the Internet]. (2000, Oct), [cited June 4, 2015]; 17(3): 288-296. Available from: Fuente Académica.
15. García, C. Mercado, S. Sotelo, M. Vales, J. Esparza, I. Ochoa, E. (2011). Evaluación del Clima Organizacional en Profesores Universitarios de Ciencias Económico Administrativas. *CULCyT*. 8 (42). 21 – 31.
16. Segura, A. Clima organizacional: un modo eficaz para dirigir los servicios de salud. *Avances en enfermería*. 3(1). 107 – 113. 2012.
17. Chiang Vega M, Nuñez Partido A, Huerta Rivera P. EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA AUTOEFICACIA DE LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR. (Spanish). *Horizontes Empresariales* [serial on the Internet]. (2005, Nov), [cited June 12, 2015]; 4(1): 61-74. Available from: Fuente Académica.
18. Gil-Monte PR. RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública* 201229237-341. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36323272012>. Fecha de consulta: 12 de junio de 2015.
19. Gil-Monte PR. RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública* 201229237-341. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36323272012>. Fecha de consulta: 12 de junio de 2015.
20. Galván Salcedo MG, Aldrete Rodríguez MG, Preciado Serrano L, et al. Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. *Revista de Educación y Desarrollo*. 2010;14:5-12.
21. Ansoleaga Moreno E, Toro JP. Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud de los Trabajadores*. 2010;18:7-16.
22. Gómez Ortiz V, Moreno L. Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Univ Psychol*. 2010;9:393-407
23. Cañón Buitrago S, Galeano Martínez G. FACTORES LABORALES PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD DE ASSBASALUD E.S.E MANIZALES (COLOMBIA). (Spanish). *Archivos De Medicina* (1657-320X) [serial on the Internet]. (2011, July), [cited June 12, 2015]; 11(2): 114-126. Available from: *MedicLatina*.
24. Molina Gaitán, Claudia Yolanda; Montejo Ángel, Fernando Augusto; Ferro Vásquez, Jaime Evaluación del clima organizacional educativo en una institución de educación superior. *Investigaciones Andina*, núm. 9, 2004, pp. 5-12 Fundación Universitaria del Área Andina Pereira, Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2390>
25. Linares Medina Irasema, Ochoa Jiménez Sergio, Ochoa Silva Beatriz. Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico: Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana. *Nova scientia* [revista en la Internet]. 2014 [citado 2015 Jun 12] ; 6(11): 324-345. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052014000100018&lng=es.
26. Sandoval M, Surdez E, Aguilar N, Hernández H. Clima organizacional en participantes de programas educativos: Estudio de caso en una Institución de Educación Superior. *Depósito legal*. 2011; 8 (1): 95 – 113
27. Murillo W. Factor humano y clima organizacional de una Institución de Educación Superior Privada Confesional. *Apuntes Universitarios*. 3 (1): 53 – 67. Disponible en http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=26&ved=0CDwQFjAFOBBrqFQoTCLH7vM7Yi8YCFUkYkgod_kA1g&url=http%3A%2F%2Fdiagonalnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4331987.pdf&ei=qp57VbH-JsmwyASn8oOwDQ&usq=AFQjCNGW2oee4by8rUS0jCkTet3nVGORg&sig2=AWs3P4GXtL8dT2sFSEcTYg
28. Vázquez Martínez R, Guadarrama Granados JdJ. El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. *Tiempo de Educar* 20013105-131. Disponible en:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31103505>. Fecha de consulta: 12 de junio de 2015.

29. Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud. México: Diario Oficial de la Federación, 2 de abril de 2014.
30. Código de ética del psicólogo en México. Sociedad Mexicana de Psicología. Trillas: México. 2010.