

Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla

Organizational climate and teaching performance in private universities of Barranquilla

William Alejandro Niebles Nuñez¹
Lorena Del Carmen Hoyos Babilonia²
Santander José De La Ossa Guerra³

Resumen

El presente artículo científico tuvo como objetivo analizar el clima organizacional y el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. La metodología implementada fue la cuantitativa, correspondiente al paradigma pospositivista, con diseño no experimental, transeccional y de campo, con un alcance descriptivo - correlacional. La muestra estuvo constituida por 107 profesores universitarios, quienes desempeña su labor docente en universidades privadas de Barranquilla a quienes se les aplicó un cuestionario por variable, estructurado con escala tipo Likert, los cuales estaban conformados por 30 ítems, el mismo fue previamente sometido a evaluación a criterio de 5 expertos.

Palabras clave

Clima Organizacional, Desempeño Docente, Competencias

Abstract

The objective of this scientific article was to analyze the organizational climate and teaching performance in private universities in Barranquilla. The methodology implemented was quantitative, corresponding to the postpositivist paradigm, with non-experimental, transeccional and field design, with a descriptive - correlational scope. The sample consisted of 107 university professors, who perform their teaching work in private universities of Barranquilla to which they applied a questionnaire by variable, structured with a Likert-type scale, which consisted of 30 items, it was previously submitted to evaluation at the discretion of 5 experts.

Keywords

Organizational Climate, Teaching Performance, Competencies

DOI: 10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893

Fecha de recepción: 28 de enero de 2019
Fecha de evaluación: 20 de marzo de 2019
Fecha de aceptación: 2 de mayo de 2019



1 Doctor en Ciencias Gerenciales, Magister en Dirección Estratégica, Administrador de Empresas. Docente de la Universidad de Sucre, Colombia. Correo electrónico: william.niebles@unisucra.edu.co ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-9411-4583>.

2 Magister en Prevención de Riesgo Laborales, Administradora de Empresas, Universidad de Sucre, Colombia. Correo electrónico: lohob81@hotmail.com ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-1991-6054>.

3 Magister en Administración, Magister en Educación, Especialista en gerencia de Mercadeo, Administrador de Empresas. Docente de la Universidad de Sucre, Colombia. Correo electrónico: delaossa@unisucra.edu.co. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-1283-9837>

Introducción

La palabra universidad deriva del latín *universitas*, con la cual se alude a la “universalidad, totalidad, colectividad, gremio o corporación”, y que en el latín medieval denominaba a la “institución de enseñanza superior”. Estas acepciones provistas por la Real Academia Española (2018), en su versión en línea, dotan de sustancia a la palabra universidad, no solo como recinto del conocimiento, sino como organización social, en cuyo seno se dilucidan interacciones humanas diversas, como la docencia, investigación y extensión, pero también es ámbito para el desarrollo de relaciones laborales, así como todas las generadas por éstas.

Como organización la universidad puede asumir el carácter privado o público, así como la dinámica y vicisitudes que les caracteriza, comprendidas en retos auspiciados por la globalización, las tecnologías de la comunicación e información, el abordar mercados internacionales, entre otros aspectos con igual relevancia, pero, que en el caso de los recintos universitarios se complejiza en sus principales funciones, ya señaladas en el párrafo anterior, las cuales la comprometen en la capacitación y fomento de competencias en el talento humano, orientadas éstas al desarrollo del país donde despliegan sus actividades.

Lo descrito hasta ahora intuye cambios profundos de acción en las universidades, dirigidos a la creación de innovadoras propuestas que impliquen una renovada visión en cuanto a su función como ente educador con vistas a la excelencia. En ese sentido, Melo, Ramos y Hernández (2017), refieren los significativos retos que enfrenta la educación superior en Colombia, vertidos a su juicio en aspectos como el incremento de la cobertura y mejorar la calidad de los servicios prestados por las instituciones universitarias. Explican, que el éxito en la educación superior está supeditado a variedad de factores coligados a las propias instituciones, destacándose “el manejo administrativo de los

recursos físicos, humanos y financieros, los incentivos a la investigación y la calidad del personal docente”.

En línea con lo expresado por los citados autores, Said y Valencia (2015, p. 4), explican que Barranquilla requiere:

...de la Educación Superior acciones educativas y de formación profesional puntuales que posibiliten su avance significativo en los ámbitos social, económico y político. La Educación Superior no solo ha de responder a exigencias puntuales del distrito, sino que debe asumir los retos que le plantea la sociedad del siglo XXI

En consonancia con lo expresado, cobra relevancia el estudio del clima organizacional y su incidencia en el desempeño docente, como predica que no pierde vigencia, requiriendo además de constante estudio y valoración, dada la dinámica organizacional que caracteriza a las instituciones universitarias.

Es por ello, que el presente aporte científico, se orienta hacia el análisis del clima organizacional y el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla, en el interés de proporcionar una visión actualizada en cuanto a las variables señaladas. Por tanto, este artículo se divide en 4 partes: Introducción, Fundamento Teórico (en el cual se profundiza sobre las variables: clima organizacional y desempeño docente), Metodología, Resultados y Conclusiones.

Fundamento Teórico

Clima organizacional

Según, Uribe (2015, p. 61), el estudio científico del fenómeno clima organizacional se manifestó en los últimos 50 años. Considera que la misma es una “variable que impacta en el comportamiento de los trabajadores, cuya importancia recién se ha intensificado para

ser evaluada por las empresas, dependencias gubernamentales y para la obtención de certificaciones”. Por su parte, Orbegoso (2015, p. 349), estima la aparición del concepto clima organizacional en las ciencias administrativas, como consecuencia de la producción científica atribuida a tres corrientes acreditadas al campo del conocimiento que disertan en torno a la conducta de las personas. Estas tendencias son: el movimiento de las Relaciones Humanas, la Escuela del Comportamiento o Conductista y la Teoría de los Sistemas.

En cuanto a la definición de clima organizacional, para Alcover, Moriano, Osca y Topa (2012, p. 32), lo enfocan desde el estudio del significado que le proporciona al clima organizacional cada una de las personas implicadas en este fenómeno, pues pese a estar en “contacto diario no experimentan su ambiente del mismo modo y no interpretan lo que perciben en él de igual manera”; por consiguiente lo conceptualiza como el grupo de “factores ambientales percibidos de manera consciente por las personas que trabajan en ellos, los cuales se encuentran sujetos al control organizacional y que se traducen en normas y en pautas de comportamiento”.

En consonancia con lo expresado, Brunet (2011, p. 51), considera que ésta “constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que ésta proyecta a sus empleados e incluso al exterior”; para el referido autor, el administrador y especialistas, deben estar capacitados para “analizar e interpretar esta personalidad”, ya que ello posibilitará la efectiva planeación de sus intervenciones en la dinámica organizacional. Asimismo, Uribe (2015, p. 62), define el clima organizacional como el conjunto de percepciones compartidas de aspectos tales como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales”.

Componentes del clima organizacional

En cuanto a componentes, refiere Brunet citado por Méndez (2005, p. 122), los describe

como los factores atinentes a la “estructura, procesos organizacionales y aspectos relacionados con la interacción entre personas”. Coherentemente con lo expuesto, Ortega, Duque y Grueso (2016, p. 202), definen los componentes, como aquellos que “permiten identificar situaciones del ambiente laboral y plantear soluciones eficaces y oportunas”. En ese orden de ideas, Alcover, Moriano, Osca y Topa (2012, p. 36), exponen que los componentes son variables que interfieren en la configuración del clima organizacional, es decir, “aspectos del entorno laboral y organizacional que influyen sobre el modo en que los miembros perciben su ambiente”.

Los componentes pueden variar, de acuerdo al enfoque del teórico consultado. Para efectos del presente aporte científico se definen a continuación los siguientes:

- **Liderazgo:** representa un importante fenómeno, objeto de estudio para las ciencias administrativas. Para Alles (2012, p. 157), representa una “Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización”, generando la dirección adecuada del talento humano, diseñar estrategias, procesos, cursos de acción, métodos de trabajo, entre otros. Por su parte, Lussier y Achua (2016, P. 5), lo conceptualizan como “el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos de la organización por medio del cambio”; éste se caracteriza por ser plural, ya que el líder no puede hacer todo, por ello debe delegar, “es una vía de doble sentido”.

A las definiciones expresadas, se suma la propuesta por Bernal (2014, p. 125), quien se enfoca a definir el liderazgo desde la perspectiva del profesor en el aula, enriqueciendo su labor docente por medio de su propia educación emocional, como herramienta para la implementación de un “proceso particular de influencia social guiado por un propósito moral con el fin de lograr los objetivos educativos utilizando los recursos del aula”.

- **Cooperación:** según Alles (2012, p. 33), también puede ser denominada como colaboración, la enfoca como una capacidad, que consiste en proporcionar apoyo a los compañeros en los diferentes ámbitos organizacionales, respondiendo así a la solución de problemas, necesidades, requerimientos o dudas. Piensa que ésta consiste en, “actuar como facilitador para el logro de los objetivos, a fin de crear relaciones basadas en la confianza”.

Por su parte, Chiavenato (2017, p. 25), expone que la cooperación es cimiento para las organizaciones debido a la complejidad que las caracteriza. Explica: “surgieron ante las limitaciones de los individuos. Al unir esfuerzos, las personas se sobreponen a sus limitaciones individuales y logran resultados”, piensa que éstas son “sistemas de colaboración y de cooperación humana”. (p.55)

Seguidamente, Arroyo (2012, p. 32), conceptualiza la cooperación como habilidad interpersonal característica en un líder. Requisito imprescindible para trabajar en equipo eficientemente; requiere por tanto “espíritu de colaboración, cortesía y cooperación, respetando la diversidad de necesidades, valores y antecedentes de otras personas para obtener objetivos comunes”.

Motivación: Robbins y Judge (2017, p. 202), concibe la motivación como los “procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo”. La intensidad establece la suma total del esfuerzo, el cual es orientado por la dirección; mientras que la persistencia representa el tiempo utilizado por la persona para mantener el esfuerzo. Por su parte, Chiavenato (2017, P. 238), la conceptúa como un “proceso psicológico básico”, el cual junto a la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, constituyen los elementos imprescindibles para la comprensión del comportamiento humano.

Asimismo, Urcola (2010), visualiza la motivación como una habilidad del directivo eficiente, ésta consiste en “provocar una conducta dirigida hacia la obtención de una meta, es el proceso de estímulo para lograr la realización de un acto deseado”. Explica los contrastes entre:

Motivar: es una acción externa dirigida a mover a una persona para que realice algo.

Motivación: es interna, nace de las personas e impulsa sus acciones para obtener aquello que le interesa.

- **Relaciones interpersonales:** Whetten y Cameron (2012, p. 239), las definen como “la capacidad de comunicarse con la gente en una forma que provoque sentimientos de confianza, apertura y apoyo”. Madrigal (2009, p. 40), las nombra como “inteligencia interpersonal”, calificándolas como habilidad cimentada en la empatía y la inteligencia social. Considera a la empatía una capacidad para “entender las necesidades, los sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar y respondiendo correctamente a sus reacciones emocionales”. En referencia a la inteligencia social, la explica como un “talento en el manejo de las relaciones con los demás; es saber persuadir e influenciar en los demás”.

En torno a las relaciones interpersonales Prieto (2009, p. 25), propone una perspectiva fundamentada en la concepción docente. Ésta se basó en estudios realizados por Kane, Sandroto y Heath (2004), mencionados por el citado autor, de los cuales se extrajo que las relaciones interpersonales son un “componente básico de una enseñanza universitaria de calidad”, la misma obliga al respeto, así como la comprensión de las necesidades del alumnado, mostrando “empatía y humanidad para ser un buen docente” garantizando con ello eficacia en la educación.

Toma de decisiones: Alles (2012, p. 194), caracteriza la toma de decisiones como una capacidad, que posibilita “analizar diversas

variantes u opciones, considerar las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en el negocio, para luego seleccionar la alternativa más adecuada”, es un método para obtener los mejores resultados. Madrigal (2009, p. 114), lo considera el “término de un proceso de deliberación e implica directamente la voluntad...involucra la atención y diversas conductas racionales e irracionales”, y está formado por pasos o fases.

En correspondencia con lo expresado, Prieto (2009, p. 26), la describe desde la percepción docente, la cual implica un proceso de reflexión sobre variados datos obtenidos al tiempo que ejerce la docencia, los mismos originan la modificación en cuanto a su actuación didáctica en concordancia con “las condiciones del contexto, de las características de los alumnos y de las experiencias de enseñanza y aprendizaje en sí mismas”. Advierte, que finalizada la enseñanza evalúa su actuación didáctica, para agregar continuamente nueva información para la posterior toma de decisiones.

Desempeño docente

Robalino mencionado por Martínez y Lavín (2017, p. 2), aluden a la propuesta que sobre el tema aporta la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC), suscrita a las Naciones Unidas (UNESCO), en la cual se conceptualiza como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida”.

En concordancia con lo expresado, y determinado por la valoración de las competencias

que debe poseer tutor competente en posgrado, se presenta el concepto que sobre desempeño docente expresan Martínez et al. (2005, p. 25), quienes consideran se caracteriza por su “naturaleza compleja y multidimensional (implica conocimientos, habilidades, actitudes, valores, investigación, orientación, organización, supervisión, etcétera)”.

De igual manera, Aguiar y Villegas (2009, p. 136), citan a Valero (2003), para explicar el “desempeño docente universitario”, ejercido por un “profesor comprometido con la misión de la universidad y que conjugue las funciones de docencia, investigación y extensión”.

Dentro de los conceptos expuestos, se presenta el propuesto por Aldape (2008, p. 16), el ejercicio docente en este siglo, requiere más que la entrega de conocimientos académicos, pues la globalización exige al docente “habilidades multifuncionales” y “tener la capacidad para vislumbrar el impacto de su labor en el desempeño de los alumnos”. Es así, como las definiciones citadas apuntan hacia el ejercicio de determinadas competencias que configuran el desempeño docente deseable en universidades.

Competencias desempeño docente universitario

Saravia, citado por Tapia y Tipula (2017, p. 74), las define como cualidades internas que viabilizan y sustentan la implementación del discurso científico, a través del cual se crean procesos de aprendizaje continuo, tanto en lo individual como grupal. A decir de los mencionados teóricos “el contenido operativo que da cuerpo a esta definición se apoya en cuatro pilares: científica, técnica, personal y social”.

Por su parte, Zabala (2010, p. 71), conceptualiza las competencias en la docencia universitaria, como aquellas que en “cuya génesis juega un importante papel el conocimiento teórico combinado, obviamente, con la práctica”. Igualmente, Aldape (2008, p. 16), considera que el

proceso educativo exige al docente “desarrollar las competencias que le permitan gestionar tanto las diversas actividades de enseñanza dentro del aula como otras exigencias administrativas de la institución para tener como resultado un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad que responda a los requerimientos actuales de la sociedad”.

De lo expuesto por los referidos autores, se entiende que las competencias apreciables en un docente universitario son variadas y multifuncionales las cuales pueden configurarse en tres categorías: académicas, administrativas y humano-sociales.

Cuadro 1. Clasificación competencias docentes según autores.

Competencias	Definiciones según autores		
Académicas	Aldape (2008): "...son aquellos que le permitirán al docente dominar los conocimientos y habilidades específicos sobre su materia de especialidad, es decir, los métodos, los equipos y las tecnologías para la enseñanza- aprendizaje. Le facilitarán el trabajo y entenderá mejor qué es lo que se espera del rol que desempeña en el proceso educativo".	Medina (2010): "...implica que cada docente ha de proyectar su conocimiento académico y mejorar su práctica en el nuevo dominio de las competencias genéricas, su integración y transversalidad para diseñar y desarrollar el proceso formativo".	Martínez et al. (2005): Son aquellas que permiten el logro de objetivos académicos, las cuales determinadas desde la perspectiva operativa constituyen "un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores... relacionados entre sí permiten el desempeño satisfactorio de las actividades y funciones en el proceso educativo".
Administrativas	Aldape (2008): Están constituidas por los conocimientos y habilidades específicas vinculadas con la actividad docente como la planeación, organización, dirección y control de su cátedra.	Brondani (2008): Enmarca dichas competencias en el nivel macro de gestión en la educación superior, dada su complejidad, pues además del ejercicio de las tareas que le son propias, las instituciones universitarias, como sistemas organizacionales, cuentan con una "estructura de gobierno y toma de decisiones particulares" sobre una toda una gama de aspectos heterogéneos en cuanto a los intereses que los impulsan, ya que corresponden a los grupos que actúan dentro de las universidades, es decir, estudiantes, docentes, personal administrativo, egresados, entre otros con igual relevancia a los mencionados.	Unid Académica (2015): Son las que permiten al docente llevar a cabo funciones de planeación, organización, dirección y control entre las que se encuentran organizar su tiempo, reportar estadísticas del desempeño de sus estudiantes, generar reportes de evidencias, y evaluar el cumplimiento de objetivos.
Humano sociales	Aldape (2008): Está relacionada relacionados con las destrezas y capacidades del docente para trabajar armoniosamente con su grupo de clase, sus compañeros de trabajo, así como con toda persona implicada en el logro de su meta, pues "... dedica una gran parte de su tiempo a la interacción con personas, esta interacción demanda que cuente con capacidad para dirigirse y comunicarse eficazmente con ellas.	Prieto (2009), las denomina como relaciones interpersonales, describiéndolas como un componente básico en la enseñanza universitaria de calidad, la misma resalta como el respeto, comprensión y empatía por las necesidades del estudiante, son cualidades apreciables en un buen docente universitario.	Unid Académica (2015): "Constituyen los conocimientos, las habilidades, los intereses, los motivos y los modos de actuación en torno a su interacción con el grupo de estudiantes y compañeros de trabajo".

Fuente: Elaboración propia (2019).

Metodología

El presente aporte científico pretende analizar la relación entre Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla, para la consagración de sus objetivos se implementó el enfoque cuantitativo, derivado del paradigma positivista, el cual según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 4), representa un conjunto de procesos secuenciales y probatorios. Este riguroso orden se inicia con una idea que una vez delimitada

genera objetivos e interrogantes, seguidamente se revisa la literatura para construir una perspectiva teórica.

Asimismo, el alcance de la investigación es descriptivo – correlacional. Descriptivo, porque “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” y correlacional, debido a que su finalidad es “conocer la relación o grado de asociación que exista en-

tre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 88 - 93)

En cuanto a su diseño, el mismo es no experimental, por consiguiente se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Transeccional, ya que se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” Hernández et al. (2014, p. 152 - 154). Y de campo, descrita por Fidias (2012, p. 31), como “aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios)”.

El criterio de selección de la muestra se ajustó a las posibilidades del investigador en función de tiempo, espacio y accesibilidad, siendo el conocimiento que el investigador tiene sobre la población, la cual está constituida por profesores universitarios de tres universidades privadas, criterio relevante en la determinación del número de unidades de análisis.

Es por ello, que en razón que la población es finita y representativa se tomó el 100%, ajustado al fundamento teórico aportado Arias (2016, p. 82), quien lo define como toda “agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran”. Cabe destacar, que para efecto del presente aporte científico se preservara el nombre de las instituciones universitarias seleccionadas, las mismas aportaron un total de 107 participantes distribuidos de la siguiente forma:

Cuadro 2. Población

INSTITUCIÓN	UNIDADES DE ANÁLISIS
A	39
B	36
C	32

Fuente: Elaboración propia (2019).

Para la recolección de datos se consideró como instrumento el cuestionario definido como “un documento estructurado o no, que contiene un conjunto de reactivos (relativos a

los indicadores de las variables) y 5 alternativas de respuestas”, Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces y Casi Nunca y Nunca. (Chávez; 2007, p. 173). En consecuencia, se diseñaron dos cuestionarios el primero dirigido a la variable clima organizacional conformado por quince (15) ítems y el segundo para la variable desempeño del docente constituido por doce (12) ítems. A cada respuesta le corresponde un valor.

Del mismo modo, los datos fueron procesados por medio del programa Excel y los resultados se representarán por medio de cuadros o tablas. Finalmente, para establecer la relación entre las variables en estudio se empleó el coeficiente estadístico de Pearson, lo que permitió determinar el nivel de correlación entre las variables señaladas. Los valores numéricos obtenidos arrojaron una correlación de 0,95, del cual se deriva que el clima organizacional incide en el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla Colombia.

Resultados

Producto del proceso de la información recabada, se presentan los siguientes resultados:

Variable: Clima organizacional. Dimensión: componentes

Los resultados reflejados en el cuadro número 3, pertenecen a tres indicadores de la dimensión componentes del clima organizacional. En el mismo se evidencia, que los señalados indicadores, así como las características que los conforman, de acuerdo a los profesores universitario entrevistados, están presentes en el clima organizacional de las instituciones en las cuales ejercen su labor como docentes.

Así se tiene que el indicador liderazgo obtuvo, un promedio 3,73. De este resultado se deriva que a consideración de los docentes encuestados los atributos específicos del liderazgo, como influir para lograr objetivos previstos por la organización, así como generar compromiso,

Cuadro 3. Dimensión: componentes del clima organizacional
Indicadores: liderazgo, cooperación y motivación

INDICADORES	LIDERAZGO						COOPERACIÓN						MOTIVACIÓN					
	1		2		3		4		5		6		7		8		9	
ITEMS	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS	35	33	40	37	34	32	34	32	25	23	35	34	35	33	29	27	37	35
SIEMPRE	32	30	29	27	33	31	36	34	35	33	24	22	32	30	23	21	35	33
CASI SIEMPRE	21	20	20	19	20	19	22	21	37	35	35	34	21	20	27	25	25	23
A VECES	11	10	10	9	14	13	10	9	5	5	5	5	11	10	17	16	5	5
CASI NUNCA	8	7	8	7	6	6	5	5	5	5	5	5	8	7	11	10	5	5
NUNCA	107	100	107	100	107	100	107	100	107	100	107	100	107	100	107	100	107	100
TOTAL INDICADOR	3,70		3,77		3,74		3,79		3,65		3,75		3,70		3,59		3,88	
PROMEDIO DEL INDICADOR	3,73						3,73						3,66					
BARRIDO DE INTERPRETACION DEL PROMEDIO		RANGOS		CATEGORIAS DEL PROMEDIO														
MUY AUSENTE		1 - 1,80		3,70														
AUSENTE		1,81 - 2,61																
MEDIANAMENTE PRESENTE		2,62 - 3,42																
PRESENTE		3,43 - 4,23																
MUY PRESENTE		4,24 - 5,00																
														PRESENTE				

Fuente: Elaboración propia (2019).

se encuentran presentes en el clima organizacional de las instituciones en las cuales laboran como docentes.

En cuanto al indicador cooperación, arrojó un promedio de 3,73, ubicándolo en el renglón de presente, resultado del cual se deriva que los encuestados perciben que en el clima organiza-

cional en sus instituciones se caracteriza por el logro de objetivos como resultado del esfuerzo cooperativo. Asimismo, el indicador motivación reflejó 3,66, evidenciando que los docentes encuestados observan esfuerzo, orientación y dirección del trabajo conjunto para lograr objetivos previstos.

Cuadro 4. Dimensión: componentes del clima organizacional
Indicadores: relaciones interpersonales, toma de decisiones.

INDICADORES	DIMENSIÓN: COMPONENTES												
	RELACIONES INTERPERSONALES						TOMA DE DECISIONES						
ITEMS	10		11		12		13		14		15		
ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	
SIEMPRE	29	27	33	31	40	37	39	36	35	33	39	36	
CASI SIEMPRE	39	36	31	29	36	34	37	35	35	33	32	30	
A VECES	20	19	23	21	20	19	20	19	25	23	21	20	
CASI NUNCA	10	9	14	13	0	0	8	7	5	5	10	9	
NUNCA	9	8	6	6	5	5	3	3	7	7	5	5	
TOTAL INDICADOR	107	100	107	100	107	100	107	100	107	100	107	100	
PROMEDIO	3,64		3,66		3,93		3,94		3,80		3,84		
PROMEDIO DEL INDICADOR	3,65						3,86						
BARRIDO DE INTERPRETACION DEL PROMEDIO		RANGOS		CATEGORIAS DEL PROMEDIO									
MUY AUSENTE		1 - 1,80		3,76									
AUSENTE		1,81 - 2,61											
MEDIANAMENTE PRESENTE		2,62 - 3,42											
PRESENTE		3,43 - 4,23											
MUY PRESENTE		4,24 - 5,00											
												PRESENTE	

Fuente: Elaboración propia (2019).

En el cuadro Nro. 4, se presentan los resultados de los indicadores: relaciones interpersonales y toma de decisiones, correspondientes a la dimensión componentes. En éstos se observa que se mantiene la tendencia de presente, conforme a los promedios reflejados.

En ese orden de ideas, el indicador relaciones interpersonales obtuvo un promedio de 3,65, de ello se infiere que para los docentes universi-

tarios encuestados se percibe como presente el establecimiento de procesos comunicacionales caracterizados por la confianza, la empatía y el apoyo. Por su parte, el indicador toma de decisiones, presentó un 3,86, del cual se deriva que ésta, para los docentes entrevistados, dentro del clima organizacional de las universidades en las cuales ejercen la docencia, es reflexiva, así como ajustada al análisis informacional.

Variable: Desempeño docente. **Dimensión:** competencias desempeño docente.

Cuadro 5. Dimensión: competencias desempeño docente
Indicadores: académicas, administrativas, humano sociales.

DIMENSIÓN: COMPETENCIA DESEMPEÑO DOCENTE																		
INDICADORES	ACADÉMICAS						ADMINISTRATIVAS						HUMANO SOCIALES					
	1		2		3		4		5		6		7		8		9	
ITEMS	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS	48	45	45	42	49	46	41	38	45	40	43	40	37	35	35	36	36	33
SIEMPRE	37	35	32	30	36	34	32	30	35	30	31	29	33	31	29	27	22	30
A VECES	10	9	12	11	10	9	21	20	17	16	22	21	27	25	19	18	21	20
CASI NUNCA	5	5	10	9	9	8	8	7	5	5	6	6	5	5	9	8	11	10
NUNCA	7	7	8	7	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	11	10	8	7
TOTAL INDICADOR	107	100	107	100	107	100	107	100	107	100	107	100	107	100	107	100	107	100
PROMEDIO	4,07		3,90		4,11		3,90		4,00		3,94		3,86		3,71		3,70	
PROMEDIO DEL INDICADOR	4,02																	
RANGO DE INTERPRETACIÓN DEL PROMEDIO		RANGOS		CATEGORÍAS DEL PROMEDIO														
MUY ALBERTO		1 - 1,80		3,91														
ALBERTO		1,81 - 2,61																
MEDIANAMENTE PRESENTE		2,62 - 3,42																
PRESENTE		3,43 - 4,23																
MUY PRESENTE		4,24 - 5,00																

Fuente: Elaboración propia (2019).

En el cuadro número 5, se muestran los resultados concernientes a la variable desempeño docente en su dimensión competencias. Los mismos evidencian los académicas, administrativas y humano sociales desde la percepción del personal docente entrevistado, mantienen la tendencia de presente, en concordancia con los promedios obtenidos por cada uno.

Es por ello, que en cuanto al indicador “académicas”, se presenta un promedio de 4,02, (el más alto en comparación con los otros indicadores), por consiguiente se infiere que para los docentes encuestados las habilidades que la conforman se encuentran presentes. Seguidamente, se muestra el resultado concerniente al indicador administrativas, las cuales arrojaron

un promedio del 3,96, evidenciando que a consideración de los informantes, las habilidades como la planeación, organización, dirección y control dentro del ejercicio docente se encuentran presentes.

Igualmente, el indicador humano sociales, mostró un promedio de 3,76, infiriéndose del mismo que los docentes piensan que en el ejercicio docente en las universidades estudiadas se encuentran presentes las habilidades que describen al indicador.

Conclusiones

El análisis de los datos recabados muestra que en las universidades estudiadas se gesta un

clima organizacional robusto, en el que los indicadores como aspectos descriptores del mismo, están presentes, afirmación respaldada por los promedios obtenidos por cada uno.

En consecuencia, a juicio del investigador del presente trabajo científico, el clima organizacional en universidades privadas de Barranquilla Colombia, cuentan con un ambiente en el que factores como el liderazgo, el trabajo cooperativo la motivación, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, gestan un clima organizacional positivo, donde los objetivos organizacionales se logran en forma efectiva, a la luz del trabajo conjunto.

Cabe destacar, que per se, un docente universitario es un líder, cuya formación académica y experiencias en el campo de la educación le proveen de habilidades y destrezas que le permiten constituirse en referente para alumnos, así como compañeros, quienes esperan que su accionar este revestido por valores, virtudes además de sólidos conocimientos. Por consiguiente, el clima organizacional en el que desempeñé su labor ha de contar factores como la cooperación, motivación, acertada toma de decisiones, enmarcadas por sólidas relaciones interpersonales.

Por otra parte, el desempeño docentes es una variable de incommensurable valor, no solo para los encuestados, sino para la sociedad, por ello se consideró pertinente contrastar y describir el clima organizacional que favorece el ejercicio docente, teniendo en cuenta el perfil que caracteriza al profesor colombiano. De acuerdo a los resultados expuestos previamente se concluyó que:

Las competencias académicas son interés central para los docentes encuestados, las cuales desde su perspectiva se conforman por habilidades multidisciplinarias, que permean el conocimiento meramente teórico para dinamizar-

lo con la experiencia práctica de su labor como educador. Ello, sin restar preeminencia a los conocimientos científicos que fundamentas la pedagogía, la didáctica, la enseñanza – aprendizaje, los procesos cognitivos, entre muchas otras ciencias que conforman el hecho docente.

Las competencias administrativas, las cuales desde diversos enfoques hacen parte del quehacer rutinario del ejercicio docente, son también fundamentales para los docentes encuestados dentro del ejercicio de su labor. Es propio destacar, que en su condición de formador – facilitador, requieren habilidades como la planificación, la organización, la dirección y el control, para viabilizar en primera instancia su trabajo, así como para cubrir las necesidades organizacionales correspondientes a las organizaciones en las cuales se desempeñan como docentes.

Las competencias humanas sociales, considerados como relevantes para su trabajo, destacando valores como la empatía, la comunicación, el respeto, la comprensión, para el establecimiento de procesos comunicacionales sólidos orientados a la creación de armoniosos ambientes para el desempeño docente efectivo.

Finalmente, se observó la vinculación de los indicadores del clima organizacional con los que describen las competencias del desempeño docente, las cuales mantuvieron la tendencia dentro del reglón presente como reflejo de los promedios alcanzados por cada uno. Igualmente, se estableció la relación entre las variables en estudio, a través del coeficiente estadístico de Pearson, que permitió determinar el nivel de correlación entre las variables señaladas. Los valores numéricos obtenidos arrojaron una correlación de 0,95, del cual se deriva que el clima organizacional incide en el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla Colombia.

Referencias Bibliográficas

- Alcover de la H, C; Moriano L, J; Osca S, A y Topa C, G. (2012). *Psicología del Trabajo*. Edición Digital de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid España.
- Aldape, T (2008). *Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la aldea global del siglo XXI*. Publicado por Libros en Red. Disponible en: www.librosenred.com
- Aguiar V, Y. y Villegas, C. (2009). *El desempeño del docente universitario en el contexto de la sociedad del conocimiento*. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación. Disponible
- Alles, M. (2012). *Diccionario de competencias. La trilogía. Tomo 1*. Ediciones Granica, Buenos Aires.
- Arroyo T, R. (2012). *Habilidades Gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Eco Ediciones. Colombia.
- Bernal M, A (2014). *Competencias Emocionales y Liderazgo Educativo. Liderazgo y Educación*. Ediciones Universidad de Cantabria.
- Brondani, L. (2008). *Planificación en comunicación para la educación superior Comunicación: Epistemología y Metodologías para planificar por consensos*. Comp. Abatedaga Nidia. Editorial Brujas. Argentina.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill Educación. México.
- Hernández R, Fernández C y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Lussier, R y Achua, R. (2016). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Publicado por Cengage Learning Editores. México.
- Madrigal T, B. (2009). *Habilidades Directivas*. Editorial Mc Graw Hill. México
- Martínez G, A. Laguna C, J. García S, M. Vázquez P, M. y Rodríguez C, R. (2005). *Perfil de competencias del tutor de posgrado de la UNAM*. Publicado por la Universidad Autónoma de México.
- Martínez R, S. y Lavín G, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Memoria electrónica del Congreso Nacional de Investigación Educativa XIV. San Luis Potosí México. Disponible en: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf> Fecha: 22/11/2018
- Medina R, A. (2010). *Formación y desarrollo de competencias básicas y profesionales*. Editorial Universitaria Ramón Areces. España.
- Melo B, L. Ramos F, J. y Hernández, S. (2017). *La educación superior en Colombia: Situación actual y análisis de eficiencia*. Revista Desarrollo y Sociedad. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/dys/n78/n78a03.pdf>
- Méndez Á, C. (2005). *Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004*. Revista Universidad y Empresa. Facultad de Administración Nro. 9. Universidad del Rosario. Bogotá Colombia.
- Orbegoso G, A. (2015). *Problemas Teóricos del Clima Organizacional: Un Estado de la Cuestión*. Revista de Psicología. Vol. 12 Núm. 1 de la Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo. Disponible en: <http://revistas.ucv.edu.pe/> Fecha: 20/11/2018

- Ortega S, J; Duque O, E y Grueso H, M. (2016). "Clima Organizacional: Origen, Evolución y Medición." Organizaciones Saludables y Procesos Organizacionales e Individuales: Comprensión y Retos, by Merlin Patricia Grueso H., 1st ed., Editorial Universidad Del Rosario, Bogotá. Disponible en: www.jstor.org/stable/j.ctt1n7qhj9.13.
- Prieto N, L (2009). Autoeficacia del profesor universitario: eficacia percibida y práctica docente. Ediciones Narcea. Madrid España.
- Robbins S y Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional. Editorial Pearson. México.
- Said H, E y Valencia C, J. (2015). Educación Superior en el Distrito Barranquilla 2013-2014. Informes digitales OECC. Colección del Observatorio de Educación de la Universidad del Norte. Ediciones UniNorte. Colombia. Disponible en: <http://manglar.uninorte.edu.co/handle/10584/5557>
- Saravia, M. A. (2011). Evaluación del profesorado. Un enfoque desde la competencia profesional. Recuperado de: <http://www.ub.edu/ice/sites/default/files/docs/qdu/20cuaderno.pdf>
- Tapia C, V y Francisco Marino Tipula M, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Perú. Revista Comunicación. Vol. 8. Nro. 2. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200001&lng=es&tlng=es
- Urcola T, J. (2010). Dirigir personas, fondo y forma. ESIC Editorial. Madrid
- Uribe P, J. (2015). Clima y Ambiente Organizacional, Trabajo, Salud y Factores Psicosociales. Editorial El Manual Moderno. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Whetten, D y Cameron K (2012), Desarrollo de habilidades directivas. Pearson Educación. México.
- Zabala, M. (2010). Competencias docentes del profesorado. Calidad y desarrollo profesional. Ediciones Narcea S.A. Madrid – España.