

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la
Universidad del Valle Sede Pacífico en el año 2023.

Diana Marcela Rojas Orozco

Yuleidi Vanegas Ibarguen

Universidad del Valle Sede Pacífico

Facultad de Ciencias de la Administración

Programa Administración de Empresas

Buenaventura

2024

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la
Universidad del Valle Sede Pacífico en el año 2023.

Diana Marcela Rojas Orozco

Yuleidi Vanegas Ibarguen

Asesor: Alexander Herrera Londoño

Administrador de Empresas

Universidad del Valle Sede Pacífico

Facultad de Ciencias de la Administración

Programa Administración de Empresas

Buenaventura

2024

Tabla de contenido

Lista de Figuras	5
Agradecimientos	6
Resumen	7
Introducción	8
1. Tratamiento del problema	9
2. Formulación del problema.....	11
3. Objetivos.....	11
3.1 Objetivo general.....	11
3.2 Objetivos específicos.....	12
4. Justificación	12
5. Marcos de referencias.	13
5.1 Marco contextual	13
5.2. Marco teórico.....	18
5.3 Marco legal.....	27
5.4 Marco conceptual	29
6. Estado del arte	31
7. Aspectos metodológicos	34
7.1 Tipo de estudio	34
7.2 Método de investigación	35
7.3 Población objeto de estudio	35
7.4 Proceso metodológico	36
7.5 Instrumento metodológico.....	37
8. Caracterización de la empresa	37
8.1. Ubicación.....	37
8.2. Misión	37
8.3. Visión.....	37
8.4. Historia	38
9. Resultados.....	41
9.1 Caracterización de la empresa	41
Dimensión de autonomía.....	47
Dimensión de cohesión	47
Dimensión de confianza	47

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Dimensión de presión.....	48
Dimensión de apoyo.....	48
Dimensión de reconocimiento	48
Dimensión de equidad.....	49
Dimensión de innovación	49
11. Plan de mejora.....	51
12. Conclusión	53
13. Referencias bibliográficas	54
ANEXOS:.....	57

Lista de Figuras

Figura 1. Estado del arte.	34
Figura 2. Cargos	41
Figura 3. Genero Docentes.....	42
Figura 4. Genero Administrativos.....	42
Figura 5.Edad Docentes.	42
Figura 6.Edad Administrativos.....	42
Figura 7. Estado Civil Administrativos.....	43
Figura 8. Estado Civil Docentes.....	43
Figura 9.Tiempo de servicio Administrativos	44
Figura 10.Tiempo de servicio Docentes.	44
Figura 11.Tipo de contrato Administrativos.....	45
Figura 12. Tipos de contratos Docentes.....	45
Figura 13. Dimensiones Docentes.	46
Figura 14. Dimensiones Administrativos.....	46
Figura 15. Variables Docentes.	49
Figura 16. Variables Administrativos.	50
Figura 17. Plan de Acción	52
Figura 18. Encuesta.....	58

Agradecimientos

Agradezco a DIOS y al universo por ser mis guías y mi fortaleza en este sueño que hoy se hace realidad, gracias infinitas doy a mis padres Nilsa y Efrén y a mis hermanos Cristian, Laura y Francisco por su apoyo incondicional, por sus consejos, por sus aportes físicos y materiales que me permitieron la permanencia en mis estudios, a mi tutor Alexander Herrera por su tiempo, compromiso y entrega para el desarrollo de este trabajo, a mis compañeras y amigas Marcela y Camila, por su paciencia y perseverancia en este proceso, gracias a la Universidad del Valle Sede Pacífico, que me brindó la oportunidad de poder culminar mis estudios profesionales, lo cual deja en mí mucho aprendizaje de valor para aportar a la sociedad.

Yuleidi Vanegas Ibarguen.

Agradezco a Dios primeramente porque sin Él nada de esto fuese posible, a mis padres por el apoyo incondicional que desde el día cero me han brindado por ellos soy lo que soy y a ellos debo todo, a mi familia también que hizo parte de este proceso y me brindaron su apoyo cuando lo necesite, a mi compañera de trabajo de grado y amiga Yuleidi Vanegas, a quien quiero mucho también agradecerle por poner todo de su parte para sacar juntas esto de la mejor manera, a mi otra amiga y compañera de lucha Camila Caicedo porque fue pieza fundamental en este recorrido llamado universidad, darle las gracias a mi asesor y coordinador Alexander Herrera por guiarnos y corregirnos cuando lo necesitamos para llegar a esta meta y poder culminar nuestro proceso educativo.

Diana Marcela Rojas Orozco.

Resumen

Este estudio tiene como objetivo principal determinar el clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico, ubicada en el distrito de Buenaventura para el año 2023. Para ello se tomará como base una serie de variables que permitan identificar el estado de la organización en cuanto a Clima Laboral. Luego se hará el análisis de los datos e información obtenida por medio de un cuestionario con escala de frecuencia tipo Rensis Likert y se medirá en base al instrumento de medición de Daniel J. Koys y Thomas A. Decottis y, por último, se formulará un plan de acción para la ejecución de acciones preventivas y/o correctivas que contribuyan al mejoramiento y sostenimiento del clima organizacional. Esta investigación está compuesta por aspectos tales como el planteamiento del problema, los objetivos de investigación, marcos de referencia, aspectos metodológicos, justificaciones y caracterización de la organización objeto de estudio y por último los resultados obtenidos a través del análisis de los 8 ítems que estipula el instrumento de medición utilizado.

Palabras claves: Clima organizacional, organización, instrumento, determinación.

Introducción

El presente trabajo de investigación se llevará a cabo en Buenaventura Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Eco turístico. En la organización objeto de estudio: Universidad del Valle Sede Pacifico (Av. Simón Bolívar Km 9 contiguo al ITI, GVC) con el fin de determinar el clima organizacional de los docentes y administrativos adscriptos a la misma, para conocer el ambiente en el cual laboran.

El clima organizacional es “los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización”. (Robbins y Coulter, 2010) en otras palabras para lograr los objetivos de la organización se debe trabajar en conjunto con los colaboradores creando ambientes agradables para los mismos.

Dicho esto, se llevarán a cabo una serie de procesos los cuales permitirán conocer la percepción que tienen los colaboradores de la organización objeto de estudio. Por ende, se encontrarán unos objetivos que se desarrollarán por medio de la recolección de información a través de entrevistas y encuestas basadas en un formulario de medición según la escala de Likert, también se incluye una justificación, marcos de referencia, al igual que los aspectos metodológicos, caracterización de la empresa y los resultados finales de la investigación.

1. Tratamiento del problema

El clima organizacional es el ambiente que se crea y se vive a diario dentro de las organizaciones, se genera por la emoción de los empleados respecto a lo que hacen y se desprende de las motivaciones que llevan a cada persona a cumplir sus funciones dentro de la organización.

Es por esto que “Determinar el clima de una organización, brinda la posibilidad de conocer lo que piensan los colaboradores de su organización y el ambiente laboral, por lo tanto, afecta el desempeño organizacional, el cuál influye en el comportamiento de sus integrantes” (Calva y Hernández 2009)

“Al estudiar el clima organizacional, es necesario identificar los diferentes elementos que componen el concepto de clima y el desarrollo de diversos métodos de diagnóstico que se utilizan actualmente en las organizaciones, de manera que se pueda realizar un análisis y diagnóstico que indique las actitudes de parte de la organización. Hacia los empleados, al mismo tiempo que facilita su cambio efectivo.” (Zapata 2000)

En la Universidad del Valle Sede Pacífico, en los últimos 5 años se ha venido evidenciando una rotación de 9 cargos del personal administrativo cada semestre, en las diferentes dependencias de la sede, como son: bienestar universitario, secretaria académica, biblioteca, audiovisuales, almacén, dirección, coordinación y recepción al igual que un alto nivel de inconformidad en cuanto al tipo de contrataciones que se manejan con los docentes. Con la desaparición de la fundación Universidad del Valle, se incorporó una nueva modalidad de contratación para el personal administrativo la cual se denomina nombramiento provisional, aparte de inconvenientes internos que se

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

presentan entre el personal ya sea administrativo o docente, que repercuten en la población estudiantil.

De acuerdo con lo anterior, se pretende determinar el clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico en el periodo 2023.

La rotación de personal afecta de manera negativa a la organización objeto de estudio en cuanto al rendimiento del personal en cada área en la que estos rotan. Generando así incertidumbres entre los estudiantes a la hora de requerir alguna información o en la realización de algún proceso administrativo. A su vez los docentes se ven afectados a la hora de tener que adaptarse a un personal diferente cada semestre, generando así reprocesos y pérdidas de tiempo, ya que al ser un personal nuevo en ese puesto debe empezar un proceso de adaptación.

En cuanto al tema docente podemos decir que un factor relevante en cuanto al clima de estos es el tipo de contrato que maneja la sede los cuales son: hora catedra, nombrados, ocasionales tiempos completos y ocasionales medio tiempo, de los cuales 129 de 133 docentes son contratados por hora catedra, lo que implica que estos no puedan dedicarse de lleno a esta academia porque deben cumplir horarios en otras organizaciones en las cuales están vinculados laboralmente siendo estos el 80% de la población docente. Lo que puede afectar su eficiencia a la hora de dictar las clases, y el nivel de compromiso que tienen con las mismas.

Las actividades que realiza el cuerpo docente y los administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico son importantes ya que de ellas depende el buen funcionamiento del nivel académico, social e integral de la sede, por lo tanto, su nivel de compromiso, conformidad y buen desempeño dependerá del clima de la organización.

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Se conoce que de 133 docentes solo 4 son nombrados de tiempo completo lo que equivale solo al 0.04% de estos. A su vez el 0.11% (11 profesores) son ocasionales tiempo completo y el 0.01% (1 profesor) tiene un tipo de contrato ocasional medio tiempo y 1.17 que equivales a los 117 restantes son profesores contratados hora catedra.

Con la desaparición de la fundación Universidad del Valle en el semestre Marzo-Julio 2023-1 por motivos del plan de acción del rector Edgar Varela Barrios, el cual pretende convertir las sedes regionales en seccionales, es decir, que estas puedan tener una cuantía económica dentro del presupuesto de toda la universidad, por este motivo se incorporó una nueva modalidad de contratación para el personal administrativo la cual se denomina nombramiento provisional y los 35 administrativos de la sede están bajo esta modalidad, por otro lado, existe un porcentaje de contratación por prestación de servicios que varía entre un 5% a 10% dependiendo de los requerimientos externos del semestre.

Se consideran como causas o posibles causas el aumento en la rotación de administrativos, además de las renunciaciones por parte de los docentes debido a un mal ambiente de trabajo, El burnout o también conocido como agotamiento profesional, falta de formación o crecimiento personal.

2. Formulación del problema

¿Cuál es el clima organizacional del cuerpo docente y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico?

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

- Determinar el clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacifico en el periodo 2023.

3.2 Objetivos específicos.

- Caracterizar la organización objeto de estudio
- Diagnosticar los factores del clima organizacional que se encuentran en la organización objeto de estudio.
- Sugerir un plan de acción que sostenga o mejore el clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacifico en el periodo 2023.

4. Justificación

Para la Universidad Del Valle Sede Pacifico es importante estudiar la variable del clima organizacional, ya que los hallazgos permitirán a los dirigentes de la organización aumentar su éxito en cuanto a la administración de la misma o tomar acciones de mejora, por otra parte esta investigación permite abrir las puertas a futuros análisis sobre el fenómeno en otras ciudades donde la universidad tiene sus Sedes, lo que permitirá hacer recomendaciones en beneficios de mejorar el clima organizacional en cada una de estas y hacer comparaciones para promover cambios organizacionales en un futuro.

En cuanto al ámbito social fomentará una mejor imagen ante la sociedad, basado en generar un ambiente de ética y considerar la importancia de cada uno de sus colaboradores.

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Para los autores este trabajo de investigación les permitirá ampliar sus conocimientos en cuanto al tema a tratar poniendo en práctica todos lo aprendido durante la trayectoria académica, al igual que el poder adquirir el título como Administradores de Empresas.

5. Marcos de referencias.

5.1 Marco contextual

A nivel global:

Audrey Azoulay señala que:

Unos 235 millones de estudiantes están inscritos en universidades a través del mundo, pero a pesar de la demanda, las tasas mundiales de inscripciones representan el 40% y existen grandes desigualdades entre los países y las regiones. La UNESCO es el único organismo de las Naciones Unidas que ha recibido un mandato relativo a la educación superior. La Organización coopera con los diferentes países para que logren una educación de calidad para todos. La UNESCO hace particular hincapié en la inclusión, el reconocimiento de los títulos y diplomas y la garantía de la calidad, en particular, en los países en desarrollo. (Audrey Azoulay 2023).

La UNESCO trabaja para mejorar las oportunidades de los estudiantes, así como la movilidad, mediante la Convención Mundial sobre el Reconocimiento de las Cualificaciones relativas a la Educación Superior y el Pasaporte UNESCO de cualificaciones para refugiados y migrantes vulnerables, entre otros instrumentos. Asimismo, ayuda a que los países desarrollen la capacidad de crear organizaciones y redes que garanticen la calidad.

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

El número de estudiantes en las universidades se ha duplicado en todo el mundo en las dos últimas décadas, hasta alcanzar los 235 millones. Y se espera que vuelva a duplicarse en la próxima década, así como la movilidad internacional de los estudiantes.

A nivel nacional:

Ministerio de educación nacional (actualizado 15 de marzo 2022) se refiere a que el sistema de educación superior público en Colombia ha evolucionado significativamente en las últimas décadas, en respuesta a los cambios y desafíos sociales, políticos y económicos del país.

En la década de 1990, el sistema de educación superior en Colombia experimentó una ampliación significativa en términos de la oferta académica y el número de instituciones educativas, gracias a políticas de financiación y apoyo del Estado. Sin embargo, esta expansión no se hizo acompañar de una adecuada atención a la calidad de la educación, lo que generó problemas de falta de pertinencia y perturbaciones en la formación de los estudiantes.

En los últimos años, el sistema de educación superior público en Colombia ha enfrentado desafíos significativos en términos de financiamiento y calidad, debido a la crisis económica del país y a las limitaciones presupuestales del Estado.

En este contexto, se han llevado a cabo importantes reformas en el sistema de educación superior público en Colombia, incluyendo la implementación de un sistema de aseguramiento de la calidad y la creación de una mayor coordinación entre las diferentes instituciones educativas.

Sin embargo, la educación superior pública en Colombia aún enfrenta desafíos en términos de acceso, calidad y pertinencia. La desigualdad económica y social del país, así como la

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

falta de inversión en educación y la falta de financiamiento adecuado para las instituciones educativas, son algunos de los problemas que deben ser abordados para lograr un sistema de educación superior más equitativo y de alta calidad en Colombia.

En Colombia, la educación superior pública está conformada por universidades, institutos tecnológicos y otros tipos de instituciones de educación superior que son financiadas y administradas por el Estado. Estas instituciones están diseñadas para ofrecer programas académicos de pregrado y posgrado que van desde carreras técnicas hasta programas de doctorado, en diferentes áreas del conocimiento.

La educación superior pública en Colombia tiene como objetivo ofrecer oportunidades de formación a toda la población, independientemente de su origen socioeconómico, género, edad, raza u otras características. De esta manera, se busca contribuir al desarrollo social, económico y cultural del país, formando ciudadanos críticos y comprometidos con el bienestar común.

El acceso a la educación superior pública en Colombia es gratuito para todos los estudiantes, aunque la competencia por los cupos en las instituciones públicas suele ser alta debido a la demanda. Los estudiantes deben presentar pruebas de admisión y cumplir con los requisitos de ingreso establecidos por cada institución, los cuales pueden incluir calificaciones académicas, habilidades específicas o experiencia laboral previa.

Las instituciones de educación superior pública en Colombia también tienen la responsabilidad de promover la investigación y la innovación, a través de la creación de centros de investigación, la financiación de proyectos científicos y tecnológicos, y el fomento de la colaboración con otros actores en el ámbito académico, científico y empresarial.

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

En Colombia existen diversas instituciones de educación superior públicas, que ofrecen programas académicos de pregrado y posgrado en diferentes áreas del conocimiento. Algunas de las instituciones de educación superior públicas más destacadas en Colombia son:

1. Universidad Nacional de Colombia: Es una de las instituciones más grandes y reconocidas de Colombia, con sede en Bogotá y sedes regionales en varias partes del país. Ofrece programas académicos en diversas áreas del conocimiento, incluyendo ciencias, ingeniería, humanidades, artes y ciencias sociales.
2. Universidad de Antioquia: Es una de las principales instituciones de educación superior en la región de Antioquia, con sede en Medellín. Ofrece programas académicos en áreas como salud, ciencias sociales, ciencias naturales, ingeniería y humanidades.
3. Universidad del Valle: Es una de las principales instituciones de educación superior en la región del Valle del Cauca, con sede en la ciudad de Cali. Ofrece programas académicos en áreas como ingeniería, ciencias sociales, ciencias de la salud y humanidades.
4. Universidad del Atlántico: Es una institución pública de educación superior ubicada en la ciudad de Barranquilla, con programas académicos en áreas como ciencias sociales, humanidades, ciencias de la salud e ingeniería.
5. Universidad Industrial de Santander: Es una institución de educación superior pública ubicada en la ciudad de Bucaramanga, con programas académicos en áreas como ingeniería, ciencias de la salud, ciencias sociales y humanidades.

Además de estas instituciones, Colombia cuenta con otras universidades e institutos tecnológicos públicos en diferentes partes del país, que ofrecen programas académicos en diversas áreas del conocimiento. (Actualizado 15 de marzo 2022)

A nivel departamental:

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

De acuerdo con JR Sabogal Pinilla (2021) El Valle del Cauca es una región del suroccidente de Colombia, que cuenta con una importante oferta de educación superior pública, distribuida en varias ciudades y municipios de la región. A continuación, se presenta un mapa contextual de la educación superior pública en el Valle del Cauca:

1. Universidad del Valle: Es la principal institución de educación superior pública en la región del Valle del Cauca, con sede en la ciudad de Cali. Ofrece programas académicos en áreas como ingeniería, ciencias sociales, ciencias de la salud y humanidades.
2. Universidad del Pacífico: Es una institución de educación superior pública ubicada en la ciudad de Buenaventura, que ofrece programas académicos en áreas como administración de empresas, turismo, tecnología en sistemas, entre otros.
3. Instituto Técnico Central: Es una institución de educación superior pública ubicada en la ciudad de Cali, que ofrece programas académicos en áreas como tecnología en sistemas, contabilidad y finanzas, mecánica industrial, entre otros.
4. Instituto Tecnológico Metropolitano: Es una institución de educación superior pública ubicada en la ciudad de Cali, que ofrece programas académicos en áreas como tecnología en gestión empresarial, tecnología en sistemas, entre otros.
5. Universidad del Quindío - Seccional Cali: Es una institución de educación superior pública ubicada en la ciudad de Cali, que ofrece programas académicos en áreas como ingeniería de sistemas, administración de empresas, entre otros.

Además de estas instituciones, existen otras opciones de educación superior pública en el Valle del Cauca, como la Universidad del Cauca, con sede en la ciudad de Popayán, y la Universidad del Tolima, que tiene presencia en la ciudad de Buenaventura. (JR Sabogal Pinilla 2021)

A nivel local:

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Ministerio de educación nacional (2022) Buenaventura es una ciudad portuaria ubicada en el departamento del Valle del Cauca, en la región suroccidental de Colombia. En esta ciudad, existen diversas instituciones de educación superior pública que ofrecen programas académicos en diferentes áreas del conocimiento. A continuación, se presenta un mapa contextual de la educación superior pública en Buenaventura:

1. Universidad del Pacífico: Es la principal institución de educación superior pública en la ciudad de Buenaventura. Ofrece programas académicos en áreas como administración de empresas, turismo, tecnología en sistemas, entre otros
2. Universidad del Cauca - Seccional Buenaventura: Es una institución de educación superior pública ubicada en la ciudad de Buenaventura, que ofrece programas académicos en áreas como ingeniería de alimentos, educación, entre otros.
3. Instituto Técnico Central: Es una institución de educación superior pública que cuenta con una sede en la ciudad de Buenaventura, que ofrece programas académicos en áreas como tecnología en sistemas, contabilidad y finanzas, mecánica industrial, entre otros.
4. Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional - INFOTEP: Es una institución de educación superior pública que ofrece programas técnicos y tecnológicos en áreas como administración de empresas, contabilidad, entre otros.

Además de estas instituciones, existen otras opciones de educación superior pública en Buenaventura, como la Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), que ofrece programas académicos en diferentes modalidades, como presencial y virtual. También existen instituciones de educación superior privada en la ciudad, como la Fundación Universitaria del Área Andina y la Universidad Antonio Nariño. (Ministerio de educación nacional 2022)

5.2. Marco teórico.

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. Redalyc. no. 42 (Julio-diciembre 2009).

Mónica García Solarte (2009) señala que el clima organizacional de acuerdo con Méndez 2006 ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares que realizan consultores del área de gestión humana o desarrollo organizacional de la empresa.

Para Méndez (2006) la medición del clima organizacional a través de instrumentos, se orienta hacia la identificación y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los empleados, a partir de las percepciones y actitudes que tienen sobre el clima de la organización y que influyen en su motivación laboral. En este orden de ideas, el objetivo de la medición es hacer un diagnóstico sobre la percepción y la actitud de los empleados frente al clima organizacional específicamente en las dimensiones que elija el investigador; de tal modo, que se puedan identificar aspectos de carácter formal e informal que describen la empresa y que producen actitudes y percepciones en los empleados, que a su vez inciden en los niveles de motivación y eficiencia. Con estos resultados, el propósito es recomendar acciones específicas que permitan modificar sus conductas para crear un clima organizacional que logre mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de metas por la acción del recurso humano. (Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. Redalyc. no. 42 Julio-diciembre 2009)

Koys & Decottis (1991), señalan que estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles; por ejemplo, actualmente la bibliografía existente debate sobre dos tipos de clima: el psicológico y el

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

organizacional. El primero se estudia a nivel individual, mientras que el segundo se estudia a nivel organizacional. Ambos aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización.

Cárdenas, L., Arciniegas, Y.C., & Barrera, M. (2009) Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, pp.121- 127.

Citando a Brunet 1999 confirma que el comportamiento organizacional es el resultado de la actuación administrativa que se genera dentro de la organización y las circunstancias dentro de la misma.

El instrumento de medida privilegiado para la evaluación del clima, es el cuestionario escrito. Este tipo de instrumento presenta al cuestionado, preguntas que describen hechos particulares de la organización, sobre los cuales deben indicar hasta qué punto están de acuerdo o no con esta descripción. En general, en los cuestionarios se encuentran escalas de respuestas de tipo nominal o de intervalo. Generalmente, para cada pregunta se pide al encuestado que exprese cómo percibe la situación actual y cómo la percibiría idealmente, lo cual permite ver hasta qué punto el interrogado está a gusto con el clima en el que trabaja.

Para efectos de medición, la unidad de análisis es el área o grupo al que pertenecen las personas encuestadas y el total de la empresa, pues la información referente al clima percibido individualmente no tiene utilidad. La información que se obtiene mediante la aplicación de la encuesta debe ser de calidad y hay que tener presente la relevancia de su confiabilidad; por ello es importante considerar la forma como se aplica.

La investigación del clima organizacional a través de cuestionarios como instrumento de medida, se desarrolla generalmente alrededor de dos grandes temas:

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Una evaluación del clima organizacional existente en las diferentes organizaciones (estudios comparativos).

Un análisis de los efectos del clima organizacional en una empresa en particular (estudios longitudinales).

La mayor parte de los cuestionarios utilizados se distinguen por tener ciertas dimensiones comunes, a saber: el nivel de autonomía individual que viven los actores dentro del sistema, el grado de estructura y obligaciones impuestas a los miembros de la organización, el tipo de recompensa o de remuneración que la empresa otorga a sus empleados y la consideración, el agradecimiento y el apoyo que un empleado recibe de sus superiores. La calidad de un cuestionario, reside en su capacidad para medir las dimensiones realmente importantes y pertinentes a la organización al tener en cuenta que los factores determinantes del clima organizacional pueden variar de una organización a otra, de acuerdo con sus propias particularidades. (Cárdenas, L., Arciniegas, Y.C., & Barrera, M. 2009 Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, pp.121- 127.)

Cuadernos de Administración, núm. 42, Julio-diciembre, (2009), pp.43-61 Universidad del Valle, señala que:

Goncalves (2005) manifiesta que la teoría del clima organizacional de Likert es un enfoque desarrollado por el psicólogo Rensis Likert en la década de 1960 que sostiene que el clima organizacional es un factor crítico en el éxito de una organización. Se define como la percepción colectiva de los empleados sobre la cultura y el ambiente de trabajo en una organización.

El clima organizacional incluye factores como la comunicación, la motivación, la satisfacción laboral, el compromiso y la confianza. Según la teoría de Likert, el clima

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

organizacional influye en la motivación y el rendimiento de los empleados y también puede tener un impacto en la cultura y la estructura de la organización.

La importancia del clima organizacional en el éxito de una organización no puede ser subestimada. Según la teoría del clima organizacional de Likert, el clima organizacional es un indicador clave del éxito de una organización. Un ambiente de trabajo positivo y motivador puede tener un impacto significativo en la motivación y el rendimiento de los empleados.

Además, un clima organizacional positivo puede mejorar la retención de los empleados y fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo. Esto puede aumentar la productividad y mejorar la calidad del trabajo, lo que a su vez puede aumentar la satisfacción del cliente y mejorar la reputación de la organización.

Un clima organizacional negativo, por otro lado, puede tener un impacto negativo en la motivación y el rendimiento de los empleados, lo que puede llevar a una disminución en la productividad y un aumento en la rotación de personal. Además, un clima negativo puede afectar negativamente la cultura y la estructura de la organización.

Según la teoría del clima organizacional de Likert, el clima organizacional se mide a través de encuestas o cuestionarios diseñados específicamente para evaluar el ambiente de trabajo y la cultura de la organización. Estas encuestas suelen incluir preguntas abiertas y cerradas que permiten a los empleados evaluar la percepción del clima organizacional en áreas específicas, como la comunicación, la motivación, el apoyo, el liderazgo y la cultura de la organización.

Además, la teoría de Likert sugiere que el clima organizacional puede ser medido en términos de cuatro niveles: la orientación autoritaria, la orientación paternalista, la

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

orientación participativa y la orientación delegativa. Cada nivel se caracteriza por una combinación única de comunicación, motivación, apoyo y liderazgo, y puede tener un impacto diferente en la cultura y el ambiente de trabajo de la organización.

Una vez recopilados los resultados de las encuestas, se puede utilizar la información para identificar fortalezas y debilidades en el clima organizacional, así como para implementar cambios y mejoras en la gestión de la organización.

Tipos de variables

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.

Variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Tipos de clima organizacionales

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Según Goncalves (2005) La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacionales, estos son:

Clima de tipo autoritario

1. *Sistema Autoritario explotador*. Autoritario explotador se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

2. *Sistema Autoritarismo paternalista*. Autoritario paternalista se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo Participativo

3. *Sistema Consultivo*. Participativo Consultivo, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

4. *Sistema Participación en grupo*. Participación en grupo, existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal – ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basa en la amistad,

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

Evaluación del clima organizacional basada en la teoría

Para poder hacer una evaluación del Clima Organizacional basada en la teoría planteada, su autor diseñó un instrumento que permite evaluar el clima actual de una organización con el clima ideal. Likert diseñó su cuestionario considerando aspectos como:

- ✓ Método de mando como la manera en que se dirige el liderazgo para influir en los empleados.
- ✓ Características de las fuerzas motivacionales: estrategias que se utilizan para motivar a los empleados y responder a las necesidades.
- ✓ Características de los procesos de comunicación referido a los distintos tipos de comunicación que se encuentran presentes en la empresa y como se llevan a cabo.
- ✓ Características del proceso de influencia referido a la importancia de la relación supervisor, subordinado para establecer y cumplir los objetivos.
- ✓ Características del proceso de toma de decisiones, pertenencia y fundamentación de los insumos en los que se basan las decisiones, así como la distribución de responsabilidades.
- ✓ Características de los procesos de planificación, como la estrategia utilizada para establecer los objetivos organizacionales.

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

- ✓ Características de los procesos de control, ejecución y distribución del control en los distintos estratos organizacionales.
- ✓ Objetivo de rendimiento y perfeccionamiento referidos a la planificación y formación deseada.

El instrumento desarrollado por Likert busca conocer el estilo operacional, a través de la medición de las dimensiones ya citadas.

Metodología de la evaluación del clima organizacional

La metodología para aplicar el instrumento está fundamentada en presentar a los participantes varias opciones por cada concepto, donde se reflejará su opinión en relación a las tendencias de la organización (ambiente autocrático y muy estructurado o más humano y participativo).

Los aspectos que componen el continuo de opciones se denominan sistemas 1,2,3,4, que a continuación se explican brevemente:

- 1. Sistema explotador.** autoritarismo se basa en los conceptos de gerencia de la teoría X de Mag Gregor y su liderazgo directivo).
- 2. Sistema Benevolente.** Autoritario relación directa subordinado – líder, donde el subordinado está relativamente alejado de otros asuntos, relaciones con el trabajo, ya que el énfasis está en la relación uno – u no (supervisor – supervisado).
- 3. Sistema consultivo.** Liderazgo participativo donde el líder consulta con su gente a nivel individual para proceder a tomar decisiones.

4. Sistema participativo o de grupos interactivos. Basado en la teoría de Mag Gregor donde se hace énfasis en la interacción de equipos en todos los procesos críticos de la organización.

El modelo de Likert es utilizado en una organización que cuentan con in punto de partida para determinar (a) el ambiente que existe en cada categoría; (b) el que debe prevalecer; (c) los cambios que se deben implantar para derivar el perfil organizacional deseado.

Elegimos esta teoría para realizar nuestra investigación ya que la teoría del clima organizacional de Likert ha sido ampliamente aplicada en una variedad de organizaciones, incluyendo empresas, escuelas y agencias gubernamentales. Se ha demostrado que un clima organizacional positivo puede aumentar la productividad, mejorar la retención de los empleados y fomentar un ambiente de trabajo saludable y motivador, además de que es uno de los métodos de investigación más completos el cual se ajusta a el tipo de información que requerimos de la organización objeto de estudio. (Cuadernos de Administración, núm. 42, Julio-diciembre, 2009, pp.43-61 Universidad del Valle)

5.3 Marco legal

En Colombia, no existe una legislación específica que regule el clima organizacional en las empresas. Sin embargo, existen algunas normas que protegen los derechos laborales de los trabajadores y promueven un ambiente de trabajo sano y seguro.

La Constitución Política de Colombia establece en su **artículo 53** que "toda persona tiene derecho a un ambiente sano y a un desarrollo sostenible". De igual manera, el **Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 56** establece que el empleador tiene la obligación de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para sus trabajadores.

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

También es importante mencionar la **Ley 1010 de 2006**, la cual establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en Colombia. Esta ley define el acoso laboral como cualquier conducta persistente y demostrable, ejercida sobre una persona, que atenta contra su dignidad, y que genera en ella condiciones de trabajo humillantes, degradantes o desestabilizadoras.

Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Con el fin de mantener niveles adecuados de la calidad de vida laboral, las entidades están en la obligación de medir el clima laboral cada dos años con el fin definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, siendo este un programa de bienestar de calidad de vida laboral para los empleados de las entidades públicas. En este sentido dichas mediciones no contemplan incluir la aplicación de las encuestas de dichas mediciones a los contratistas de las mismas.

Además, existe la **Resolución 2646 de 2008** expedida por el Ministerio de la Protección Social, la cual establece las disposiciones y medidas que deben ser implementadas por los empleadores para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el ambiente laboral. Entre las medidas se encuentran la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y la implementación de medidas preventivas para evitar situaciones de acoso laboral, estrés y otros problemas relacionados con el clima organizacional.

5.4 Marco conceptual.

Clima organizacional: se refiere al ambiente interno y las condiciones psicológicas que prevalecen en una organización. Es un concepto multidimensional que involucra las percepciones y actitudes de los empleados hacia su trabajo, su entorno laboral, los líderes y compañeros de trabajo, y los valores y objetivos de la organización.

Cultura organizacional: Se refiere a los valores, creencias y normas compartidas por los miembros de la organización. La cultura puede influir en el comportamiento de los empleados y en la forma en que se perciben unos a otros.

El burnout: se refiere a agotamiento profesional.

Liderazgo: El estilo de liderazgo de los gerentes y supervisores, la capacidad de liderazgo de los empleados y la calidad de la relación entre los líderes y los empleados son factores clave que influyen en el clima organizacional.

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Motivación: La motivación de los empleados para trabajar y para alcanzar los objetivos de la organización es un factor importante para el clima organizacional.

Satisfacción laboral: La satisfacción de los empleados con su trabajo y su ambiente laboral es un factor clave que influye en la percepción del clima organizacional.

Desarrollo profesional: La forma en que la organización brinda oportunidades de desarrollo profesional y personal a los empleados puede influir en la percepción del clima organizacional.

Compensación y beneficios: La compensación y los beneficios que recibe un empleado son importantes para su satisfacción laboral y pueden influir en la percepción del clima organizacional.

Condiciones de trabajo: Las condiciones físicas y psicológicas del ambiente laboral también influyen en la percepción del clima organizacional.

6. Estado del arte.

Autor	Año	Titulo	Metodología	Conclusión
Yina Vanessa González Rivas y Gina Marcela Murillo Martínez	2018	Diagnóstico del Clima Organizacional de la Institución Educativa Técnica Comercial Teófilo Roberto Potes,	Se realiza un estudio exploratorio porque se requiere de una gran información para llevar a cabo la investigación. Los estudios exploratorios permiten formular hipótesis de primero y segundo grado, las cuales pueden ser relevantes en el nivel más profundo del estudio propuesto; se considera una etapa de inicio en la investigación.	El diagnostico final del clima organizacional de la institución educativa técnica comercial Teófilo Roberto Potes, presenta un nivel de satisfacción en su clima laboral con algunos aspectos importantes a mejorar para alcanzar un clima organizacional plenamente gratificante, los aspectos a mejorar son los siguientes: elementos de trabajo, salarios, instalaciones e inducción. Los factores con mayor fortaleza en la medición del clima son: estabilidad laboral, trabajo gratificante, expresión informal positiva, claridad organizacional y liderazgo.
Sandra Alomía Mancilla y	2018	Estudio de Clima Organizacional en una Organización	En esta investigación las autoras usarán el tipo de estudio	La medición del clima dentro de la organización de grandes superficies en el Distrito de

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Elsa Lorena Angulo Góngora		de Grandes Superficies del Distrito de Buenaventura	exploratorio, debido a que con un estudio de clima se busca una visión general de tipo aproximativo, por medio de las encuestas respecto a la realidad vivida dentro de la organización, ya que, es difícil formular una hipótesis precisa o a hacer alguna generalidad	Buenaventura arroja un resultado Deficiente, dándose esta condición en la medida que aspectos como la selección de personal, buen servicio, agilidad y comportamiento sistémico fueron evaluados según los encuestados con una alta puntuación pero existen demasiadas falencias en otros aspectos como el consenso, la retroalimentación y el desarrollo de personal lo cual indica que en los hallazgos se evidencia que los colaboradores de la organización no sienten que su opinión sea tomada en cuenta para lograr conjuntamente los objetivos de la compañía además de que muchos se sienten estancados en la labor que desempeñan sin
----------------------------	--	---	---	---

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

				posibilidad de crecer laboral y profesionalmente.
Diana Lizeth Zapata Vela y Bairon Andrés Paz Moreno	2019	Determinación del Clima Organizacional en Organización Wilson S.A. del Distrito de Buenaventura	El presente trabajo investigativo es de tipo exploratorio, debido a que es un trabajo único en su campo, dentro de la entidad, porque no se han presentado estudios referentes al clima Organizacional en la organización objeto de estudio. Por medio de esta exploración, se pretende crear una amplia visión de los factores que intervienen en el clima organizacional, partiendo de que esta clase de investigaciones se	se logró identificar qué factores como las relaciones interpersonales, la selección de personal, el buen servicio, la estabilidad laboral e incluso la expresión informal positiva, fueron de los aspectos mejor calificados por los Encuestados, por lo cual se propusieron acciones preventivas con respecto a estos, para tratar de clima organizacional en organización Wilson buenaventura 118 Mantenerlos correctamente establecidos. Además, se encontró que factores como la relación simbiótica, la claridad organizacional, el feedback, el salario y el desarrollo personal, son aquellos que deben mejorarse, de acuerdo con los

			caracterizan por carecer de estudios precedentes, por lo cual, dificulta un poco el desarrollo de una hipótesis	encuestados; por lo cual, se plantearon Acciones correctivas, para tratar de potenciar dichas dimensiones.
--	--	--	---	--

Figura 1. Estado del arte.

Nota: Elaboración propia

7. Aspectos metodológicos.

7.1 Tipo de estudio.

Estudio explicativo.

Buscan encontrar las razones o causas que ocasionan ciertos fenómenos. Su objetivo último es explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste. “Están orientados a la comprobación de hipótesis causales de tercer grado; esto es, identificación y análisis de las causales (variables independientes) y sus resultados, los que se expresan en hechos verificables (variables dependientes).

Los estudios de este tipo implican esfuerzos del investigador y una gran capacidad de análisis, síntesis e interpretación. Asimismo, debe señalar las razones por las cuales el estudio puede considerarse explicativo. Su realización supone el ánimo de contribuir al desarrollo del conocimiento científico”.

Para definir este tipo de estudio, tenga en cuenta las siguientes interrogantes:

¿Los resultados de su investigación se orientan a la comprobación de hipótesis de tercer grado?

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

¿Las hipótesis que ha planteado están construidas con variables que a su vez contienen otras variables?

¿Las hipótesis que ha planteado establecen la manera como una determinada característica u ocurrencia es determinada por otra?

¿Los resultados de su trabajo pueden constituirse en un aporte al modelo teórico de la explicación de hechos y fenómenos que puedan generalizarse a partir de su problema de investigación?

Se escogió este tipo de estudio porque es el que más se acomoda a los requerimiento o necesidades que exige la investigación.

7.2 Método de investigación.

Método mixto de investigación

Una investigación mixta integra tanto investigación cuantitativa como cualitativa y provee una aproximación holística que combina y analiza datos estadísticos con perspectivas contextualizadas a un nivel más profundo.

Lejos de ser visiones opuestas, son formas de producción de conocimientos altamente complementarias, siendo cada vez más común encontrar trabajos que apoyan una investigación cualitativa en la producción de datos cuantitativos, y viceversa.

Se eligió este método por que reúne los dos tipos de estudios necesarios para el desarrollo de la investigación, ya que nos brinda la oportunidad de recolectar información de tipo cualitativo y cuantitativo, la cual se verá reflejada en los resultados finales de la investigación, que se obtendrán por medio de las entrevistas y encuestas realizadas.

7.3 Población objeto de estudio

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Está conformada por los docentes catedráticos, nombrados, y ocasionales y el personal administrativo de la universidad del valle sede pacifico

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

Se cuenta con un margen de error del 5%, un nivel de confianza de 95% y una población total de 133 docentes y 35 administrativos

El total de la muestra para el personal docente es de 105, en cuanto a los administrativos se trabajó con la totalidad del personal.

7.4 Proceso metodológico

En el proceso metodológico usaremos los tipos de investigación cualitativo y cuantitativo, dentro del cualitativo se utilizará el siguiente instrumento:

La entrevista: La entrevista cualitativa es más íntima, manejable y abierta, es una reunión para intercambiar información entre dos personas.

Se clasifican en entrevistas estructuradas, donde el entrevistador tiene una base de preguntas específicas contenidas en una guía previamente elaborada y se limita a ésta.

Por otro lado, en el cuantitativo se estará utilizando:

La encuesta: una encuesta es un método de investigación que recopila información de una muestra selecta de personas. Una encuesta cuantitativa permite probar y verificar las conclusiones resultantes.

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Para realizar una encuesta, el investigador debe elaborar un formulario de preguntas abiertas o cerradas. Estas dependen de los objetivos que se busquen. La fase de análisis suele ser sencilla, ya que implica mirar los números y/o porcentajes de las respuestas.

7.5 Instrumento metodológico:

“Escala Likert” son instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación, ítem o reactivo, lo que se realiza a través de una escala ordenada y unidimensional

Este tipo de escala surgió en 1932, cuando Rensis Likert (1903-1981) publicó un informe en el que exponía cómo usar un tipo de instrumento para la medición de las actitudes.

Basado en esto se utilizó el cuestionario original de Koys y Decottis adaptado bajo los parámetros de la escala de frecuencia tipo Likert.

8. Caracterización de la empresa

8.1. Ubicación

la organización objeto de estudio tiene como nombre: Universidad del Valle Sede Pacífico (Av. Simón Bolívar Km 9 contiguo al ITI, GVC).

8.2. Misión

La Universidad del Valle tiene como misión formar en el nivel superior, mediante la generación, transformación, aplicación y difusión del conocimiento en los ámbitos de las ciencias, la técnica, la tecnología, las artes, las humanidades y la cultura en general. Atendiendo a su carácter de universidad estatal, autónoma y con vocación de servicio social, asume compromisos indelegables con el desarrollo de la región, la conservación y el respeto del medio ambiente y la construcción de una sociedad más justa y democrática.

8.3. Visión

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Ser reconocida como una Universidad incluyente con altos estándares de calidad y excelencia, referente para el desarrollo regional y una de las mejores universidades de América Latina.

8.4. Historia

La Universidad del valle sede pacifico (2023) señala que:

El 11 de junio de 1945 la asamblea departamental ordenó la creación de la universidad industrial del valle. En 1954 se empieza la construcción de los edificios de la sede San Fernando, que albergaría las facultades de medicina y arquitectura, y la escuela de enfermería. Este mismo año la universidad industrial del valle cambia su nombre a Universidad del Valle y se crean los consejos académicos y administrativos.

El inicio de la historia de la Universidad del Valle Sede Pacífico en el municipio de Buenaventura, se remonta al año 1986, de programa de regionalización creada por el consejo superior, que mediante el acuerdo 008 de septiembre – 15 aprobó la expansión de la formación universitaria hacia otros municipios del departamento del Valle, es así como la Sede Pacífico inicio sus funciones, el 20 de octubre de 1986

La primera intervención docente de la Universidad del Valle en Buenaventura fue la gestión y presentación del programa a distancia que tuvo lugar en las instalaciones del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), abriendo labores desde el mes de septiembre de 1985, hasta el mes de octubre de 1986, cuando el alumnado fue trasladado al local que hoy ocupa en el Kilómetro 9 de la avenida Simón Bolívar, brindando entonces carreras de Tecnología en Alimentos y de Tecnología en Electricidad Industrial y de Potencia. La formación se ofrecía en dos ciclos: uno básico que se cursaba en la Sede, y otro profesional que se terminaba en Cali. Este

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

ejercicio se realizó durante cuatro años; posteriormente los estudiantes realizaron su ciclo completo en las instalaciones de la Sede en Buenaventura.

Con la llegada del Doctor Francisco Pineda Polo como Decano, el programa a distancia de la Universidad del Valle que se desarrollaba en las instalaciones del SENA, fue trasladado e incorporado en servicios de la Sede Pacífico como programa de regionalización a distancia; los primeros Tecnólogos se graduaron en 1992. Con posterioridad al Doctor Pineda, la dirección de la Sede Pacífico estuvo a cargo de los siguientes profesores: Ana Julia Colmenares, Henry Vargas, Francisco Rodríguez, Jesús Glay

Mejía Naranjo, Alonso Valencia Llanos, Guillermo Albornoz Ceballos, Fabio Martínez y actualmente Luis Augusto Quiñones Rodríguez. Igualmente el apoyo y la voluntad política de todos los rectores desde el doctor Harold José Rizo Otero, en cuyo periodo se concretó la creación del sistema de Regionalización en el año 1986, hasta la Actual Dirección del Doctor Edgar Varela Barrios, quien desde el inicio de su administración ha venido impulsando el proyecto de la Universidad del Valle y su sistema de regionalización como una sola Universidad, fortaleciendo a cada una de las Sedes, procurando el nacimiento de nuevos nodos y consolidando la regionalización de la Universidad.

La Universidad con su sede en Buenaventura también ha entregado numerosos programas de extensión, con la finalidad de ampliar, tecnificar y actualizar los conocimientos de los trabajadores y empleados de las diferentes actividades productivas, de servicios y comerciales que se llevan a cabo en el puerto, así como servicios de consultorías desde sus sedes principales y directamente desde la Sede Pacífico. Desde la Sede se han elaborado proyectos de consultoría importantes,

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

como la construcción de la política de empleabilidad del Distrito, procesos de implementación de la ley 1617 o Ley de Distritos, el diagnóstico de la educación en el Distrito con la construcción de la política etnoeducativa, el estudio para el establecimiento, estandarización de procesos en la gestión administrativa de la Fundación Sociedad Portuaria Regional Buenaventura Fabio Grisales Bejarano, y el Proyecto de Fortalecimiento y articulación de la media técnica y tecnológica en logística integral, gestión portuaria y operación de Transporte Multimodal en Buenaventura, en colaboración con la Fundación Fabio Grisales Bejarano, la Sociedad Portuaria, la Alcaldía y el Ministerio de Educación Nacional. Ello solo por nombrar algunos de los estudios ejecutados durante estos 35 años; además de una amplia oferta de diplomados, talleres y conferencias, vinculándose directamente de esta manera con el mejoramiento de las prácticas productivas y de las habilidades del recurso humano de la región.

La sede Pacífico continúa creciendo y fomentando el desarrollo regional, especialmente en áreas sociales y culturales, pero también proporcionando avances en los sectores productivos de la zona. La Universidad ha sido en sus más 35 años de funcionamiento un espacio de acción y reflexión para que la comunidad se reconozca a sí misma, para lo cual potencializa todas sus capacidades al máximo, al tiempo que reconstruye su identidad y sus valores intrínsecos; prueba de ello fue convertirse en espacio permanente de trabajo de las dinámicas del paro cívico “para vivir con dignidad y en paz en el territorio” desde junio de 2017.

Por último, debemos decir que la Sede Pacífico de la Universidad del Valle en estos 36 años de existencia ha formado a 4.049 personas en educación superior en los niveles de especialistas, pregrado y tecnólogos que hoy hacen parte de la masa crítica de una ciudad que se sueña próspera y esperanzadora; de esta manera, la

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

sede Pacífico ha dado la oportunidad de formarse a jóvenes que de otra forma no habrá podido pensar en un mañana, dadas las pocas oportunidades que la sociedad les brinda, y contribuyendo al desarrollo humano sostenible del litoral pacífico colombiano. (Universidad del Valle Sede Pacifico 2022).

9. Resultados

9.1 Caracterización de la empresa.

El instrumento de medición fue aplicado en una muestra de la población docente que equivale a 105 personas y la totalidad de los administrativos que son 35.

A continuación, se presenta la gráfica #1, que muestra el cargo del personal encuestado.

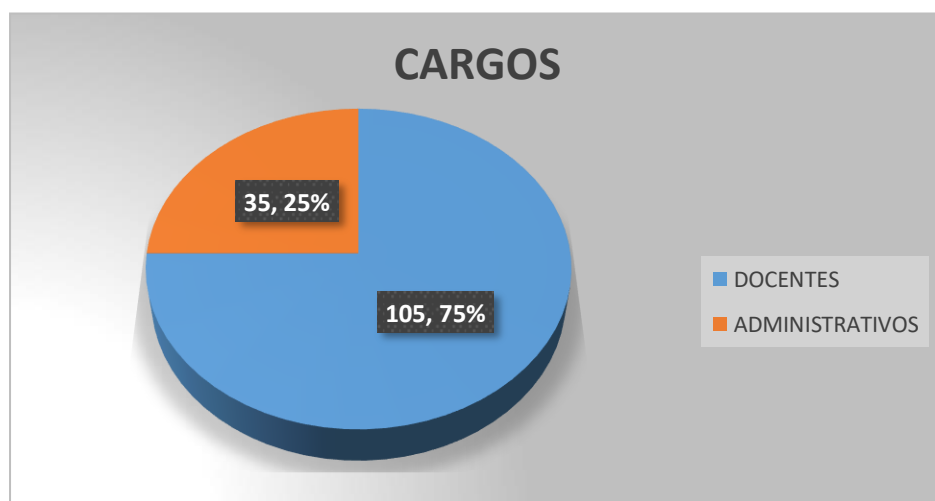


Figura 2. Cargos

Nota: Elaboración propia

GENERO.

En la gráfica #2, se muestra el género de la población encuestada, tanto docente como administrativo.

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

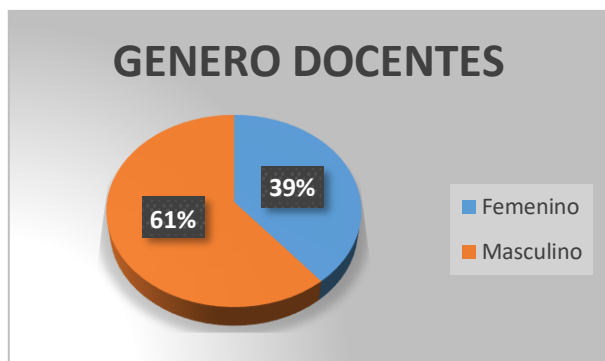


Figura 3. Género Docentes

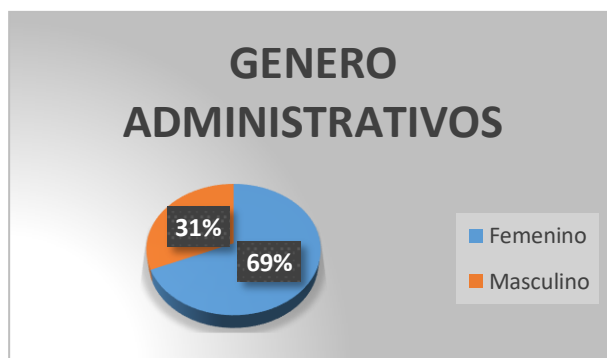


Figura 4. Género Administrativos

Nota: Elaboración propia

Las gráficas anteriormente expuestas, muestran que el 39% de la población docente está compuesta por mujeres y a su vez el 61% por hombres. Por otro lado, está la población administrativa que se compone con un 31% de hombres y un 69% de mujeres.

EDAD

Las gráficas 4 y 5 presentan el rango de edad de los encuestados.

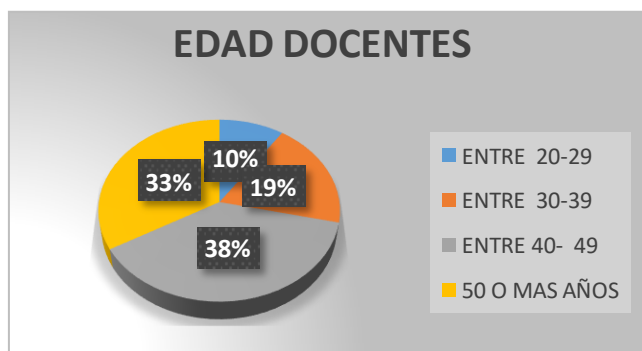


Figura 5. Edad Docentes.

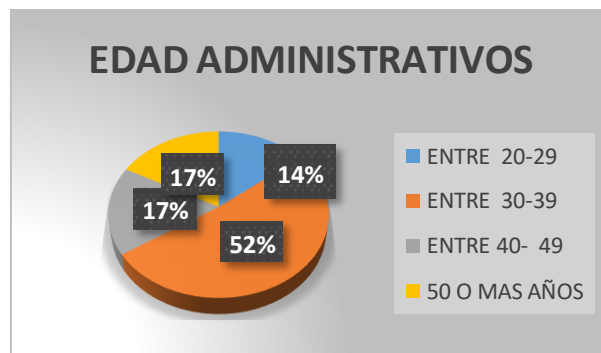


Figura 6. Edad Administrativos.

Nota: Elaboración propia

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Según las graficas relacionadas con la informacion tanto de docentes como administrativos, el rango de edades en las que se encuentran los docentes es: el 10% entre 20 – 29 años, el 19% entre 30-39 años, el 38% entre, 40-49 años y el 33% entre 50 o mas años de edad.

En cuanto a los administrativos el 14% esta entre 20-29 años, el 52% entre 30-39 años el 17% entre 49-49 años y el 17% entre 50 o mas años.

ESTADO CIVIL

En las grafias 6 y 7 se observa el estado civil de los encuestados.

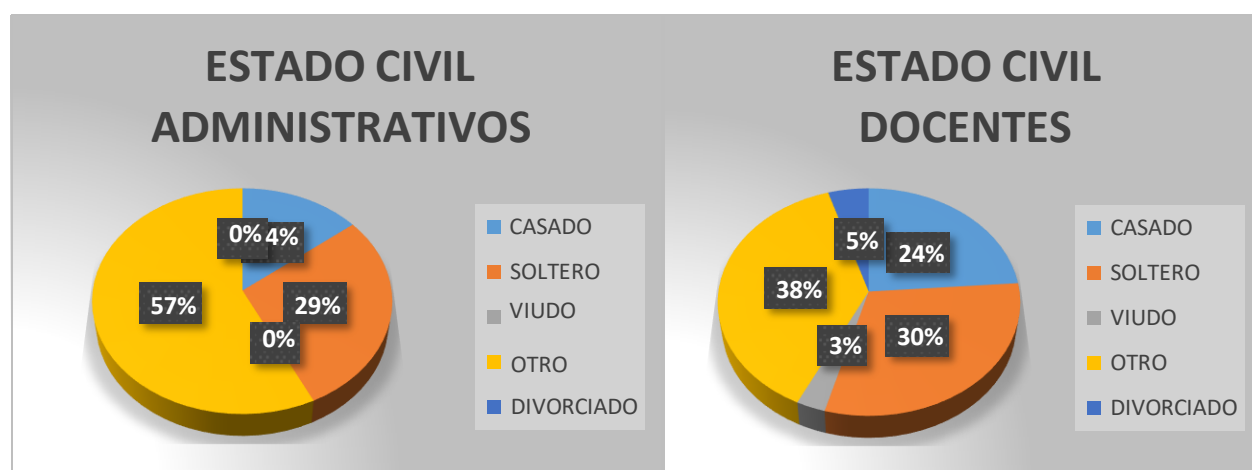


Figura 7. Estado Civil Administrativos.

Figura 8. Estado Civil Docentes.

Nota: Elaboración propia

De acuerdo con las graficas se pudo establecer que el 14 % de los encustados en el area administrativa son casados, 29% divorciados , 0% viudo, 57% otros y por ultimo el 0% son divorciados.

En cuanto alos docentes se observa que el 24% son casados, el 30 % son solteros,el 3% viudo, 38% tiene otro tipo de relacion y el 5% estan divorciados.

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

TIEMPO DE SERVICIO

A continuación, se presenta la gráfica 8 y 9, que muestra el tiempo de servicio en la institución del personal encuestado.

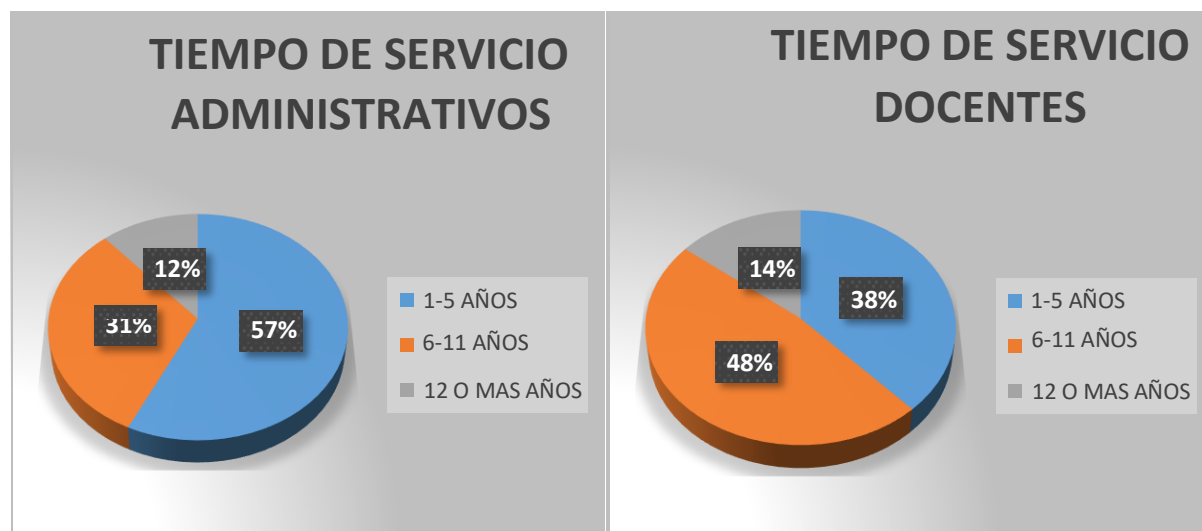


Figura 9. Tiempo de servicio Administrativos.

Figura 10. Tiempo de servicio Docentes.

Nota: Elaboración propia

En concordancia con las gráficas anteriormente expuestas se puede decir que los administrativos van desde 1 año de servicio a 12 o más siendo así el 57% tiene de 1-5 años, el 31% de 6ª 11 años y solo el 12% a laborado de 12 a más años en la organización.

Por otro lado de los docentes el 38% tiene de 1 a 5 años, el 48% de 6 11 años y el 14% de 12 a más años de servicio.

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

TIPO DE CONTRATO.

Por otro lado en las graficas 10 y 11 se evidencia el tipo de contrato que rige a cada encuestado.

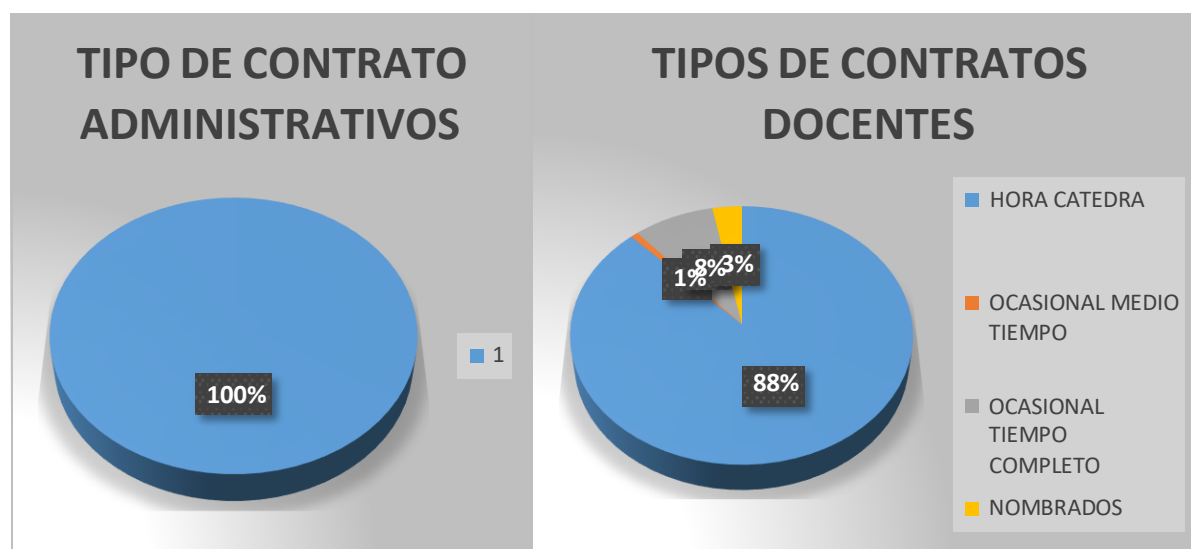


Figura 11. Tipo de contrato Administrativos.

Figura 12. Tipos de contratos Docentes.

Nota: Elaboración propia

El resultado que arroja la encuesta en términos de contratación establece que los administrativos poseen un solo tipo de contrato que es nombramiento provisional con una totalidad del 100% y los docentes el 80% están contratados por hora catedra, el 1% ocasional medio tiempo, el 8% ocasional tiempo completo y el 3% son nombrados,

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

10. Diagnóstico de los factores del clima organizacional.

En las graficas 12 y 13, se muestran los resultados de las dimensiones de acuerdo a la encuesta aplicada.

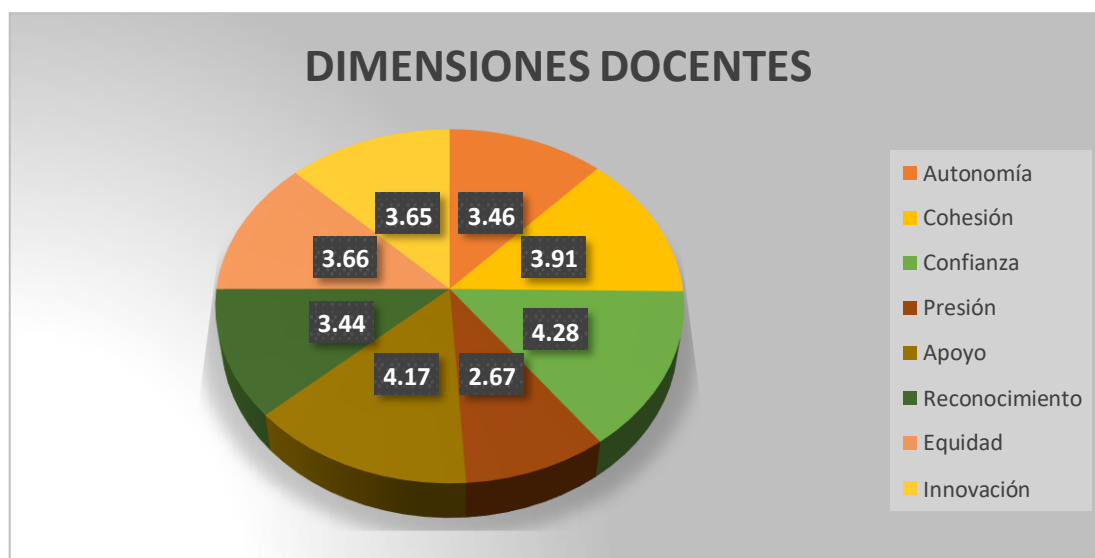


Figura 13. Dimensiones Docentes.

Nota: Elaboración propia

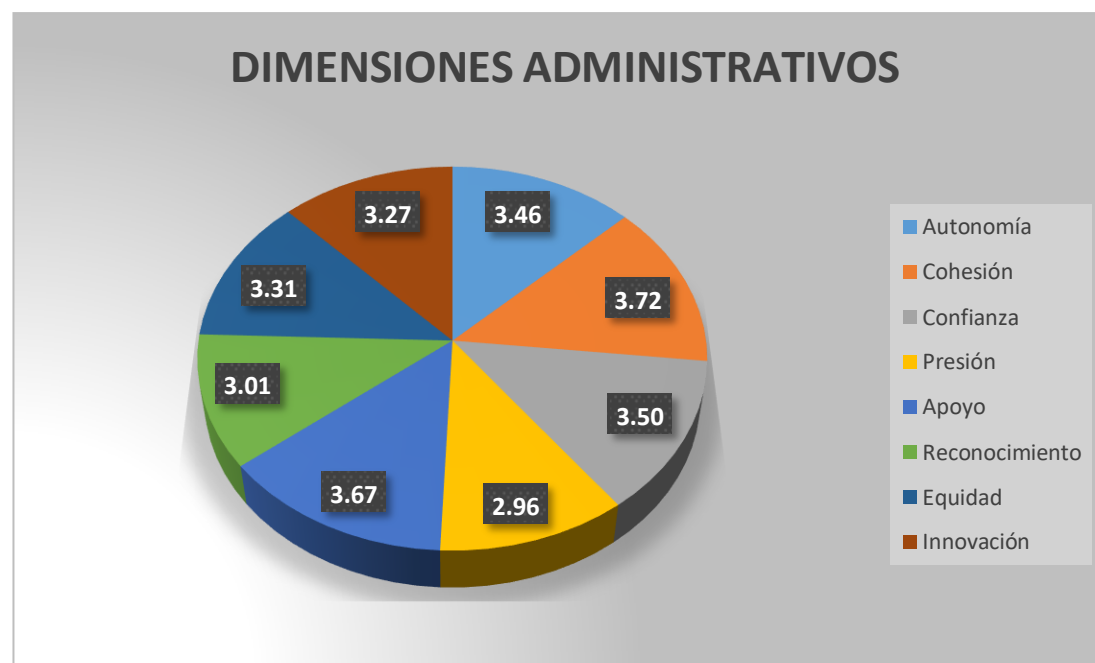


Figura 14. Dimensiones Administrativos

Nota: Elaboración propia

Dimensión de autonomía.

Según los resultados obtenidos después de aplicar las encuestas al personal de la organización se pudo evidenciar que los docentes y administrativos no sienten una total autonomía a la hora de poder desarrollar sus actividades laborales, ya que este ítem arrojó una calificación de 3,46 lo cual reafirma lo anteriormente expuesto.

Dimensión de cohesión

De acuerdo con los datos que arrojó este estudio se pudo identificar que el nivel de cohesión en la organización por parte de los docentes es medianamente aceptable ya que se encuentra en un promedio de 3,91 por encima de 3 que es el valor neutral pero aun así está por debajo del 5 que es el valor máximo de satisfacción. Por otro lado, están los administrativos los cuales con sus respuestas arrojaron una calificación a esta dimensión de 3,72 siendo también está un resultado neutral por encontrarse ubicado en un rango de 3.

Dimensión de confianza

De acuerdo con los resultados obtenidos por parte de los docentes en esta dimensión los cuales nos arrojaron un promedio de 4,28 siendo esta la dimensión de mayor puntaje, deja en evidencia que la organización cuenta con un nivel alto de confianza entre sus miembros, lo cual es un resultado satisfactorio para el proceso.

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Por parte de los administrativos los resultados fueron más neutrales con un promedio de 3,5 para esta dimensión lo que evidencia que los administrativos no sienten esa confianza entre sus miembros como a su vez si lo hacen los docentes.

Dimensión de presión

En cuanto a los docentes esta dimensión arrojó un promedio de 2,67 siendo la calificación más baja de todas las dimensiones dejando en evidencia que el nivel de presión en la organización es desfavorable ya que en su mayoría los docentes piensan que no tienen tiempo para desarrollar sus actividades ya que la carga laboral es mucha, coincidiendo con los administrativos con un promedio de 2,96 siendo este también el resultado más bajo de todas las dimensiones.

Dimensión de apoyo

Los resultados obtenidos por parte de los docentes fueron de un promedio de 4,17 siendo otra de las dimensiones con mayor calificación por parte de estos lo que deja en evidencia que los docentes se sienten apoyados por la organización la hora de desarrollar sus actividades. Por otra parte, están los administrativos los cuales le asignaron a esta dimensión una calificación de 3,67 siendo este un resultado neutro, lo cual muestra que medianamente se sienten apoyados por la organización.

Dimensión de reconocimiento

Los resultados obtenidos en esta dimensión tanto por parte de los docentes los cuales le asignaron una calificación de 3,44 y los administrativos de 3,01 siendo este un resultado neutral, mostrando que la población objeto de estudio no siente que se les reconozca completamente o con frecuencia su trabajo por parte de su jefe inmediato.

Dimensión de equidad

Los resultados obtenidos en esta dimensión fueron neutrales por parte de los docentes con 3,33 de promedio y con 3,66 por parte de los administrativos, lo que deja ver según el análisis realizado que la población objeto de estudio siente cierta desigualdad en cuanto al trato o los beneficios que les brinda la organización

Dimensión de innovación

Analizando los resultados de la dimensión de innovación los cuales arrojaron un promedio para los docentes de 3,27 y para los administrativos de 3,65, se puede observar que la población no se siente en la capacidad completa de innovar en sus formas de hacer las actividades laborales ya sea porque no se sienten incentivados al hacerlo o porque no se les brinda la oportunidad de aportar nuevas ideas

Variables Docentes	resultado	
autonomía	3,46	
Cohesión	3,91	
Confianza	4,28	
Presión	2,67	
Apoyo	4,17	
reconocimiento	3,44	
Equidad	3,66	
Innovación	3,65	Promedio final
Total	29,24	3,655

Figura 15. Variables Docentes.

Nota: Elaboración propia

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Variables Administrativos.	resultado	
autonomía	3,46	
Cohesión	3,72	
Confianza	3,5	
Presión	2,96	
Apoyo	3,67	
Reconocimiento	3,01	
Equidad	3,31	
Innovación	3,27	Promedio final
Total	26,9	3,36

Figura 16. Variables Administrativos.

Nota: Elaboración propia

De acuerdo a lo establecido por Likert un clima que arroje un sumatorio total por debajo de 2 es desfavorable, si se encuentra en el rango de 3 es neutro y si por el contrario está ubicado por encima de 4 es calificado como favorable, teniendo en cuenta que esto se mide de 1 a 5. Podemos determinar que la organización presenta un clima organizacional neutro, lo cual, aunque no es del todo malo si hay motivos para analizar esas variables que están afectando al mismo y así poder trabajar sobre ellas al igual que poner en marcha un plan de mejora para lograr que la percepción que tienen los docentes y administrativos de la misma cambie de manera positiva y así poder alcanzar un bien común.

11. Plan de mejora

PLAN DE MEJORA PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE PACÍFICO.					
Debilidad/ Fortaleza	Objetivos	Actividades	Recursos	Tiempo	Responsable
Falta de autonomía	Crear estrategias que permitan que el colaborador sienta más autonomía la forma de realizar su trabajo.	1. Capacitar a sus empleados	Capacitador Auditorio Recursos audiovisuales Refrigerios	Cada 6 meses	Directivos
Buen nivel de cohesión	Diseñar un calendario de actividades extracurriculares que permitan mantener y mejorar las relaciones interpersonales en la organización	1. Aumentar las actividades de integración. 2. Brindar espacios de libre esparcimiento 3. Ampliación de la sala de docentes	Designar un rubro dentro del presupuesto anual para la realización de estas actividades	cada 12 meses	Directivos
Alto nivel de confianza	Mantener esa estrecha relación de confianza entre docentes, administrativos y directivos	1. Potenciar la comunicación. 2. Fomentar espacios para el fortalecimiento de la empatía	Herramientas tecnológicas Capacitador Auditorio Recursos audiovisuales Refrigerios	Cada 6 meses	Directivos
Mucha presión a la hora de realizar sus trabajos	Diseñar un modelo de trabajo donde los colaboradores tenga el tiempo justo para	1. Crear planes de trabajo donde se estipule el tiempo para desarrollar cada tarea.	Herramientas tecnológicas. Papelería	Cada 6 meses	Directivos

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

	desarrollar sus actividades.				
Falta de reconocimiento	Realizar actividades de reconocimiento	1. Implementar estrategias tales como el empleado del mes, 2. Exaltaciones en eventos durante el año, placas de reconocimiento para que así los trabajadores sientan que si están haciendo las cosas y puedan verse más motivados a seguir y a mejorar	Papelería Herramientas tecnológicas	Cada 12 meses	Directivos
Innovación	Mejorar el grado de innovación en la organización	1. Capacitar a los colaboradores sobre innovación	Capacitador Auditorio Recursos audiovisuales Refrigerios	Cada 6 meses	Directivos
Falta de equidad	Generar un ambiente equitativo en la organización	1. Realizar charlas conjuntas entre directivos, docentes y administrativo sobre imparcialidad en las organizaciones	Capacitador Auditorio Recursos audiovisuales Refrigerios	Cada 12 meses	Directivos

Figura 17. Plan de Acción

Nota: Elaboración propia

12. Conclusión.

Mediante este trabajo de investigación se determinó el clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico y la percepción de la misma, basado en las 8 dimensiones que establece Likert arrojando así un clima neutral.

Un clima organizacional neutro significa que no hay una percepción clara de un ambiente de trabajo positivo o negativo en una organización. En otras palabras, no se percibe un ambiente especialmente favorable ni desfavorable.

Un clima organizacional neutro puede darse por varias razones, y suele ser el resultado de una combinación de factores. En el caso de la organización objeto de estudio se evidenciaron los siguientes:

El análisis de las dimensiones mostro que las variables donde más se siente satisfechos en cuanto a los docentes son: cohesión, confianza y apoyo y a su vez los administrativos en cohesión, pero a si mismo se obtuvieron percepciones negativas en los docentes y administrativos con respecto a la variable apoyo.

De acuerdo a los resultados obtenidos, la organización objeto de estudio podrá tomar en cuenta la implementación del plan de acción sugerido anteriormente en aras de mejorar su clima organizacional.

13. Referencias bibliográficas.

ALDAG, R.J. y BRIEF, A.P. (1975). Age and reactions to task characteristics. *Industrial Gerontology*, 2, 223-229.

BOADA, J. y TOUS, J (1993). Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología, Universidad Tarraconensis*, 15, 2, 151-166.

BRAVO, M.J., PEIRÓ, J.M.y RODRIGUEZ, I. (1996). Satisfacción laboral. En J. Peiró y F. Prieto (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo*,

La actividad laboral en su contexto. España: Ed. Sintesis S.A. 343–394.

FOREHAND, G.A. y GILMER, B. VON. (1964). Environmental variations in studies of organizational climate. *Psychological Bulletin*, 6, 361-382.

FRIEDLANDER, F. y MARGULIES, N. (1969). Multiple impacts of Organizational climate and individual value systems upon Job satisfaction. *Personnel Psychology*, 22, 171-183.

JAMES, L.R. y JONES, A.P. (1974). Organizational climate; A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81, 1096-1112.

JAMES.L.R. y SELLS, S.B. (1981). Psychological climate: Theoretical perspectiveness and empirical research. En D. Magnusson (Ed.).

Toward a psychology of situations: An interactional perspective. LEA. 275-295.

JOHNSTON, H.R.Jr. (1976). A new conceptualization of source of organizational climate.

Administrative Science Quarterly, 21, p, 95-103. KOYS, D.J. y DECOSTTIS, T.A. (1991).

Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44, 3, 265-385.

LACY, FIONA J. y SHEEHAN, BARRY A. (1997) "Job satisfaction among academic staff: An international perspective". *Higher Education* 34: p. 305-322.

LITWIN, G.H. y STRINGER, R.A. (1968). Motivation and organizational climate.

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Harvard University Graduate School of Business Administration, Boston: Press.

MELIA, J.L.; PRADILLA, J.F.; MARTI, N.; SANCEMI, M.D.; OLIVER, A. y TOMAS, J.M. (1990) Estructura factorial, fiabilidad y

validez del cuestionario de satisfacción S21/26: un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. Revista de Psicología Universitas Tarraconensis, 12 (1/2), 25-39.

MELIA, J.L. y PEIRO, J.M. (1989) La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/30. Psicologemas, 5, 59-74.

MELIA, J.L.; PEIRO, J.M. y CALATAYUD, C. (1986) El cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales: Estudios factoriales, fiabilidad y validez. Millars, XI, 43-77.

MORALES, P. (2002) Análisis de varianza para muestras independientes (versión provisional) www.upco.es/personal/peter .

MORALES V., P.; UROSA S. B. y BLANCO B. A. (2003) Construcción de escalas de actitudes tipo Likert. Una guía práctica. Madrid: La Muralla.

PAYNE, R.L. y MANSFIELD. R. (1973), Relationships of perceptions of organizational climate to organizational structure context, and hierarchical position. Administrative Science Quarterly, 18, 515-526.

PEIRÓ, J.M. GONZÁLEZ-ROMÁ, V., ZURRIAGA, R., RAMOS, J. y BRAVO, M.J. (1989). El cuestionario de satisfacción laboral de los profesionales de la salud de Equipos de Atención Primaria (CSLPS-EAP). Revista de Psicología de la salud, 1, 2, 135-174.

POOLE, M.S. (1985). Communication and organizational climates. Review, critique and a new perspective. En R.D. McPHEE y P.K. TOMPKINS (Eds.). Organizational communication. Beverly Hills: Sage, 79-108.

POWELL, G.N. y BUTTERFIELD, D.A. (1978). The case for subsystem climates in organizations. Academy of Management Review, 3, 151-157.

REICHERS, A.E. y SCHNEIDER, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.), Organizational Climate and Culture, 5-39. San Francisco: Jossey – Bass.

ROUSSEAU, D.M. (1988). The Construction of Climate in Organizational Research. En C.I. Cooper y I. Robertson, International Review of Industrial and Organizationat

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

Psychology.Wiley, 139-158.

SCHNEIDER, B. (1975). Organizational climates: An essay.

Personnel Psychology, 28, 447-479. SCHNEIDER, B.

(1985). Organizational behavior.

Annual Review Psychology, 36, 573-611.

SCHNEIDER, B. y HALL, D.T. (1972). Toward specifying the concept of work climate: A study of Roman Catholic diocesan priests.

Journal of Applied Psychology, 56, 447-455.

SCHNEIDER, B. y REICHERS, A.E. (1983). On the etiology of climates. Personnel Psychology, 36, 19-39.

SCHNEIDER, B., PARKINGTON, J.J. y BUXTON, V.M. (1980). Employee and customer perceptions of service in banks. Administrative Science Quarterly, 25, 257-267.

SCHRATZ, M.K. (1993). Recommendations for the measurement of organizational climate. Documento presentado en el Reunión anual de la American Psychological Association, Toronto, Ontario, Canada.

WOOD, R. y BANDURA, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management. Academy of Management Review, 14, 361- 384.

ZOHAR, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. Journal of Applied Psychology, 65, 96- 102.

ANEXOS:

Encuesta.

Traducción y Adaptación del Instrumento de Medida Koys y Decottis (1991)

Autonomía		1	2	3	4	5
1.	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo					
2.	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo					
3.	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					
4.	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
5.	Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
Cohesión						
6.	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.					
7.	Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre sí.					
8.	Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.					
9.	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi empresa.					
10.	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.					
Confianza						
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
12	Mi jefe es una persona de principios definidos					
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
15	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.					
Presión						
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
20	Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
Apoyo						
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito					
22	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.					
23	Mi jefe me respalda 100%					
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
Reconocimiento						

Determinación del clima organizacional de los docentes y administrativos de la Universidad del Valle Sede Pacífico.

26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					

28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
29	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.					
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
Equidad						
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.					
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
34	Mi jefe no tiene favoritos					
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
Innovación						
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.					
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas					
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.					
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
40	Mi jefe “valora” nuevas formas de hacer las cosas.					

Figura 18. Encuesta.

Nota: Elaborado por: Koys y Decottis (1991)