

EVALUACIÓN ESTADÍSTICA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MAESTRÍA EN ESTADÍSTICA APLICADA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES, EXACTAS Y TECNOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

Statistical evaluation of the organizational climate of the master's degree in applied statistics from the Faculty of Natural and Exact Sciences and Technology of the University of Panama

Estelina Ortega-Gómez¹

¹Departamento de Estadística. Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología. Universidad de Panamá. Email: estelinao@hotmail.com

RESUMEN

El concepto de clima organizacional es un tema que provoca la atención de profesionales de diferentes disciplinas, definido como la incidencia que tiene la organización en aspectos de carácter psicológico, dentro de los individuos. El objetivo de la investigación es evaluar el clima organizacional entre alumnos, profesores y funcionarios administrativos vinculados al programa de Maestría en Estadística Aplicada de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá. La investigación es de tipo descriptiva ya que se examinará el contexto situacional del programa en un momento dado. Para la recopilación de la información, se utilizarán tres cuestionarios, uno para cada grupo de la población de estudio, los cuales son adaptaciones propias de los cuestionarios de Chaparro y Vega (2007). Los tres cuestionarios se estructuraron en una escala tipo Likert, con cinco opciones de respuesta, evaluando las dimensiones del clima organizacional: estructura, recompensa, relaciones e identidad. En términos generales, los resultados destacan que el clima organizacional del programa de la Maestría en Estadística Aplicada posee un alto nivel de conformidad y aceptación por parte de los tres segmentos estudiados.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, estructura, recompensa, relaciones, identidad.

ABSTRACT

Organizational Climate is a subject that provokes the attention of professionals from different disciplines, defined as the incidence that the organization has in aspects related to the psychological character of the individuals. The objective of this research is to evaluate the organizational climate among students, professors and administrative officials linked to the Master's program in Applied Statistics of the Faculty of Natural, Exact and Technology Sciences of the University of Panama. The research is descriptive since the situational context of the program will be examined at a given time. For gathering the information, three questionnaires will be used, one for each group of the population studied, as adaptations of Chaparro and Vega (2007) questionnaires. The three questionnaires were structured based on a Likert Scale, with five response options, evaluating the dimensions of the organizational climate: structure, reward, relationships and identity. In general terms, the results highlight that the organizational climate of the Master's Program in Applied Statistics has a high level of compliance and acceptance by the three segments studied

KEY WORDS: Organizational climate, structure, reward, relationships, identity.

INTRODUCCIÓN

El concepto de clima organizacional es un tema que provoca la atención de diversos profesionales y de diferentes disciplinas. A partir de la dinámica dentro de los contextos organizacionales, se reconoce la importancia de estudiar el fenómeno en el que priman las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto. El enorme impacto de la propuesta de Katz y Kahn (1999) ha generado toda una revolución conceptual en la organización, "transformando el interés tradicional y específico de la psicología industrial por la satisfacción, la moral laboral y el desempeño, en otro más general y dinámico que considera la organización como un contexto ambiental de los comportamientos individuales y grupales" (Peiró, 1995). Esencialmente, la incidencia que tiene la organización en aspectos de carácter psicológico dentro de los individuos y sus interacciones permite la formulación del concepto de clima organizacional.

El clima organizacional se define como las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona (Rousseau, 1988), y son las percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales (Reichers y Schneider, 1990).

De esta manera, el clima organizacional identifica el programa de maestría tomando en cuenta sus diferentes aristas, que determinan el sentir de todos los estamentos que intervienen en el proceso educativo: administrativos, profesores y estudiantes. De la interrelación se originan percepciones y concepciones que influyen en la toma de decisiones del programa. Si el clima organizacional se lleva a cabo en forma positiva, se convierte en una fortaleza del programa, de lo contrario constituye una debilidad del mismo.

Uno de los componentes esenciales que las instituciones de educación superior precisan exponer de modo favorable para el cumplimiento de sus objetivos es el clima organizacional. Investigar sobre este tema proporciona información sobre la percepción de los involucrados con relación a su entorno laboral, lo cual incluye la estructura, identidad, relaciones, recompensas y demás dimensiones factibles de examinar de acuerdo a las características individuales de cada organización. (Sandoval, Surdez, Aguilar, y Hernández, 2011).

Etimológicamente la palabra “organización” procede del griego *organon*, que puede interpretarse como “herramienta o instrumento”. Por otro lado (Pérez Porto, Merino, 2008) lo interpreta como un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Además se explica cómo un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos. Se adiciona que la organización debe contar con una red de recursos que incluyen los humanos, los tecnológicos, los económicos, los inmuebles y los intangibles.

Una organización (Daft, 2007) está compuesta por personas y por relaciones interpersonales. Las personas interactúan entre sí para realizar funciones esenciales para lograr metas. Organización (Robbins, 2004) es un conjunto de

personas que se agrupan para trabajar en forma relativamente continua para lograr un fin común. Lo más importante para lograr una operación eficiente en la organización (Crespín, 2012) es que los miembros de la organización se involucren en el proceso, lo que permitirá tomar decisiones, establecer normas, fijar pautas, para lograr metas. Estas concepciones de organización llevan a interpretar lo que se va a entender por comportamiento organizacional.

Existen múltiples factores que conforman el clima organizacional y que influyen directamente sobre las percepciones de los miembros y de su desempeño. Dichas percepciones dependen en gran parte de las actividades, interacciones y otras experiencias que tiene el personal.

El clima organizacional tiene múltiples dimensiones, dependiendo de los estudiosos del tema. Para esta investigación, se considera las siguientes dimensiones basadas en la evaluación de Litwin George y Robert Stringer, adaptado por Chaparro y Vega (2007):

1. Estructura: Esta dimensión toma en cuenta la percepción que tienen los miembros del programa con relación a las normas, procedimientos, cantidad de trámites y registros para cumplir su desempeño dentro del programa.
2. Recompensa: Es la percepción de los miembros sobre el reconocimiento por trabajos bien realizados. Esta arista puede producir un clima beneficioso para el programa, siempre que se incentive al personal.
3. Relaciones: Corresponde a la percepción por parte de los integrantes del programa acerca del ambiente de trabajo y de las relaciones sociales tanto dentro como fuera del programa. Existen los grupos formales dentro del programa y su estructura jerárquica. Por otro lado, los grupos informales que son producto de las relaciones sociales y de amistad que se pueden dar entre los miembros de los diferentes estamentos.
4. Identidad: Es la percepción y el sentimiento de los integrantes del programa de que pertenecen a un equipo con los que comparten objetivos y metas ya

sean personales o profesionales.

El objetivo de la investigación es evaluar el clima organizacional entre alumnos, profesores y funcionarios administrativos vinculados al programa de Maestría en Estadística Aplicada de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá.

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo descriptiva ya que se examinará la situación en un momento dado; es decir trata de recoger información de un fenómeno para obtener un conocimiento actualizado del mismo (Cajavilca, 2007). El diseño de la investigación es no experimental y transversal.

Los sujetos de estudio son los estudiantes, profesores y funcionarios administrativos vinculados al programa de Maestría en Estadística Aplicada de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá. La población de estudiantes está conformada por 15 individuos, 14 profesores y 4 funcionarios administrativos. A este total de personas se les aplicará un instrumento para capturar la información base del análisis.

Para la recopilación de la información, se utilizarán tres cuestionarios, uno para cada grupo de la población de estudio. Los mismos son adaptaciones propias de los cuestionarios de Chaparro y Vega (2007). Los tres cuestionarios se estructuraron en una escala tipo Likert, con cinco opciones de respuesta, con la siguiente categorización (figura 1)



Figura 1: Categorización de la escala utilizada en los cuestionarios aplicados. Elaborado por la autora

Cada uno de los cuestionarios evalúan las dimensiones del clima organizacional que se consideran fundamentales dentro del programa: Estructura, recompensa, relaciones e identidad. Asimismo, se obtendrá información sociodemográfica de las poblaciones estudiadas. Para alumnos, género, edad y estado civil; para profesores y personal administrativo, género, edad, estado civil, nivel máximo de estudios, y la antigüedad en la institución. La confiabilidad de los instrumentos para medir el clima organizacional se realizará a través de una validación de expertos. La recolección de datos se llevará a cabo durante el segundo semestre de 2017 y primer semestre del 2018, en los meses de noviembre y diciembre.

RESULTADOS

Luego de aplicado los instrumentos, se inicia la evaluación descriptiva examinando la distribución de quienes participaron en la investigación. La Tabla 1 muestra que de una población total de 33 individuos, solamente el 84.8% participaron de manera efectiva, de los cuales los administrativos correspondieron a 4 colaboradores (100%), 12 profesores (86%) y 12 estudiantes (80%) del programa de Maestría en Estadística Aplicada.

Tabla 1. Porcentaje de Participación por grupo			
Grupos	Real	Encuestada	% de Participación
Total	33	28	84.8%
Administrativos	4	4	100.0%
Profesores	14	12	86.0%
Estudiantes	15	12	80.0%

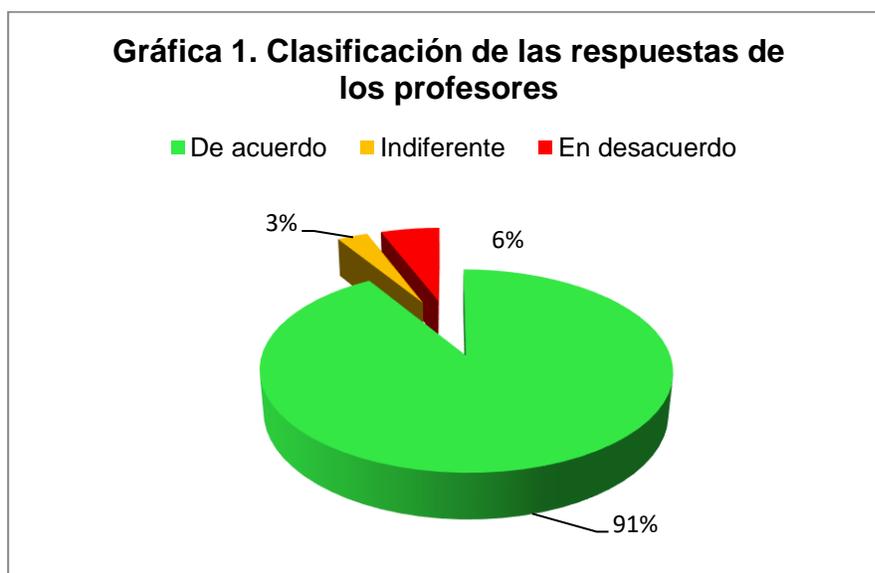
SEGMENTO: PROFESORES

Con respecto al segmento de los profesores, se estableció que 9 (75%) de los participantes eran del sexo femenino, y solamente un docente disponía del nivel académico de doctorado (8%). Según la Tabla 2, el 50% de los profesores poseen

menos de 5 años de participar como facilitador del programa, mientras que sólo dos profesores (16.7%) han brindado sus servicios por más de diez años.

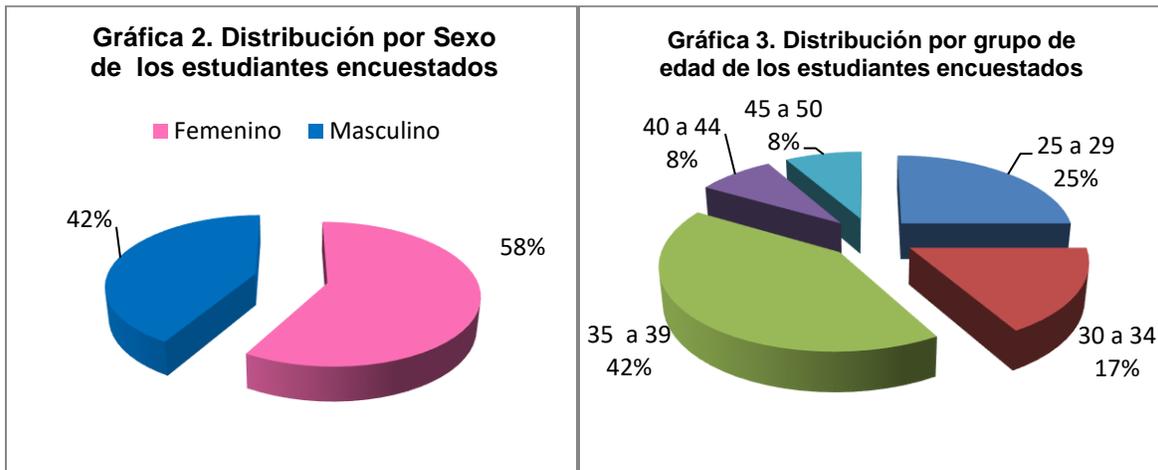
Tabla 2. Variables sociodemográficas de los Profesores			
Variables sociodemográficas	Categorías	Número	Porcentaje
Sexo	Femenino	9	75.0
	Masculino	3	25.0
Nivel académico	Doctorado	1	8.0
	Maestría	11	92.0
Antigüedad en el programa (En años)	Menos de 5	6	50.0
	De 5 a 10	4	33.3
	Más de 10	2	16.7

Con respecto a la clasificación de las respuestas de los profesores, el 91% señaló estar de acuerdo con las categorías evaluadas, tal como se muestra en la Gráfica 1.

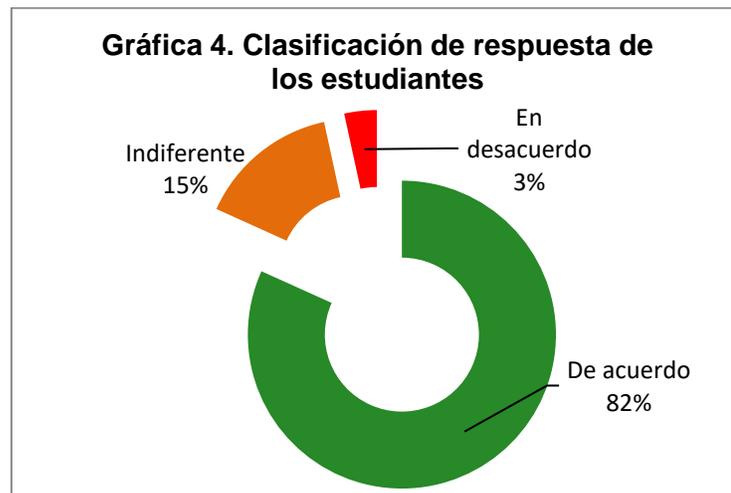


SEGMENTO: ESTUDIANTES

El segundo segmento de encuestados son los estudiantes. Los principales resultados descriptivos de esta categoría muestran que un 58% (7) son damas y el 42% (5) de los encuestados son caballeros. Con respecto al rango de edades de los participantes, el 58% poseía entre 30 a 39 años de edad al momento de la encuesta, mientras que el 16% reportó entre 40 a 50 años de edad (Véanse Gráficas 2 y 3).



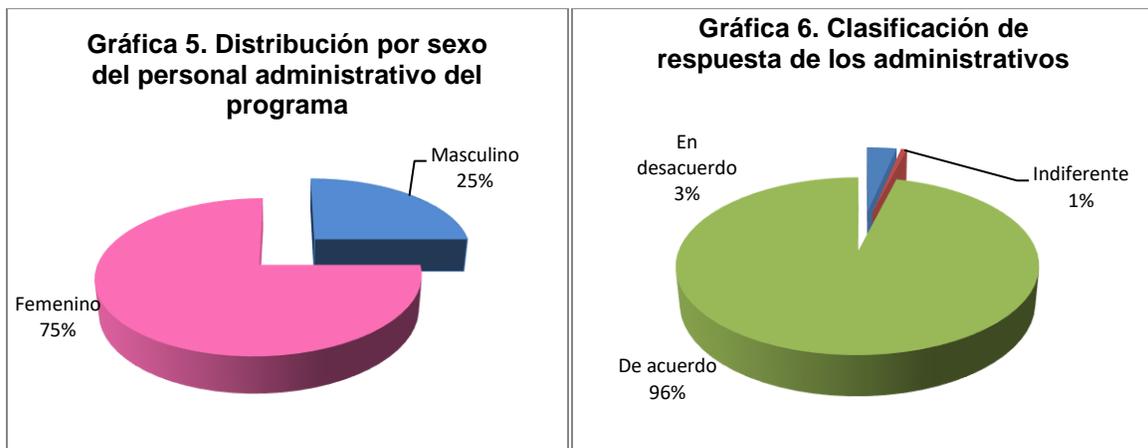
Con relación a los estudiantes, su nivel de aceptación en la aplicación del instrumento, el 82% (10) estuvo de acuerdo, tal como se muestra en la Gráfica 4.



SEGMENTO: ADMINISTRATIVOS

Un tercer segmento de individuos examinados en este estudio, como parte del análisis del clima organizacional del programa de Maestría en Estadística Aplicada, es el grupo de personal administrativo que brinda apoyo transversal tanto a los facilitadores como participantes del mismo. Su rol es de soporte y gestión entre el desarrollo del programa, el Departamento de Estadística, la Dirección de Postgrado de la Facultad, así como la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado de la Universidad de Panamá.

Según la Gráfica 5, del personal administrativo que participó en el estudio (4), el 75% (3) corresponde a damas y sólo un caballero brinda servicios administrativos al programa. En términos generales, el 96% de los resultados de esta categoría representan estar de acuerdo con lo preguntado, con un ínfimo nivel de indiferencia (1%) o en desacuerdo (3%) de lo planteado, tal como muestra la Gráfica 6.



INDICADORES

De acuerdo a Crespín Meza (2012), hay tres niveles para describir las dimensiones del clima organizacional en docentes: alto, medio y bajo. El mismo señala que en función de los puntajes (mínimo y máximo) se establecen los intervalos para cada

uno de los niveles en cada dimensión. Con dichos valores mínimo y máximo, además del cálculo de los percentiles 33 y 66, se establecen los límites de clasificación para nivel de clima organizacional dentro de cada una de las dimensiones.

Dimensión	Nivel	Puntaje promedio	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Estructura	Alto	56	44	64
Recompensa	Alto	34	25	40
Relaciones	Alto	67	52	75
Identidad	Alto	28	24	30
<i>Clima organizacional</i>	<i>Alto</i>	<i>185</i>	<i>145</i>	<i>200</i>

Con base en la escala que muestra la Tabla 3, se puede señalar que de acuerdo a los docentes de la Maestría en Estadística Aplicada, el clima organizacional es alto, con un promedio de 185 puntos.

Dimensión	Nivel y puntaje		Puntaje mínimo	Puntaje máximo
	Nivel	Puntaje promedio		
Estructura	Alto	45	33	55
Recompensa	Alto	23	16	27
Relaciones	Alto	54	43	65
Identidad	Alto	17	12	20
<i>Clima organizacional</i>	<i>Alto</i>	<i>139</i>	<i>110</i>	<i>161</i>

De acuerdo a los estudiantes de la Maestría en Estadística Aplicada, el clima organizacional es alto, con un promedio de 139 puntos, tal como muestra la Tabla 4. Mientras que en el estamento de administrativos, el clima organizacional es de igual manera alto, con un promedio de 173 puntos (Tabla 5).

Tabla 5. Puntajes y niveles de clima organizacional obtenidos en administrativos				
Dimensión	Nivel y puntaje		Puntaje mínimo	Puntaje máximo
	Nivel	Puntaje promedio		
Estructura	Alto	53	44	59
Recompensa	Alto	27	24	30
Relaciones	Alto	65	59	69
Identidad	Alto	28	25	30
<i>Clima organizacional</i>	<i>Alto</i>	<i>173</i>	<i>159</i>	<i>188</i>

CONCLUSIONES

Al realizar el estudio “Evaluación Estadística del Clima Organizacional en el programa de Maestría de Estadística Aplicada de la Facultad de Ciencias Naturales, Exactas y Tecnología de la Universidad de Panamá” se pretende entender cómo se percibe por parte de los participantes (estudiantes), facilitadores (profesores) y administrativos el ambiente de trabajo y la relación que existe entre cada uno de los individuos dentro de este entorno específico. Se examinó cómo percibían la estructura, recompensa, relaciones e identidad de cada persona.

Entendiendo que los individuos que participaron en el estudio correspondió a 28 personas de un total de 33 que interactuaron en el programa, los resultados tienden a ser muy significativos con un 84.8% de respuestas, indistintamente del grado de aceptación, indiferencia o rechazo a cada uno de los ítems examinados.

De los tres grupos examinados, el segmento profesores destaca en términos generales un alto nivel de conformidad, entendiendo que están muy de acuerdo o de acuerdo, con la estructura del programa, con excepción de la suficiencia de materiales para realizar sus responsabilidades. De igual manera, este segmento se encuentra muy conforme con el desarrollo del programa desde el punto de vista de provecho por parte de los estudiantes y reconocimiento del esfuerzo realizado por el docente; así como la existencia de fuertes relaciones interpersonales entre todos

los individuos que interactúan en el programa, en particular con las instancias superiores. Uno de los elementos más destacables, es que el 100% de los profesores manifiesta sentir un fuerte compromiso con sus responsabilidades y considerarse como actores importantes para la obtención de resultados efectivos por parte de los estudiantes.

El segmento de estudiantes considera que la estructura del programa puede requerir de mejoras en términos de normas de disciplina, ritmos de trabajo, espacios para opinión sobre los procedimientos y la suficiencia de materiales para la realización de sus trabajos. Con relación al sentimiento de recompensa, éstos señalan que no existen suficientes premios o becas que estimulen el estudio del programa, a pesar que destacan que los profesores muestran interés por el esfuerzo realizado y desempeño, así como una manera adecuada y justa de calificación. Por otro lado, existe un aceptable nivel de conformidad con respecto a las relaciones entre la coordinación, el personal administrativo y el apoyo docente; sin embargo, existe una percepción de favoritismo dentro de los grupos que puede influir en la desmotivación y desempeño general de los participantes. Los estudiantes se identifican como actores importantes a la vez que orgullosos de formar parte del programa, a pesar que solamente un 75% manifiesta que recomendarían a un amigo que estudie esta especialidad, percibiendo que no existe un completo valor agregado al finalizar los estudios.

El tercer segmento, personal administrativo, manifiesta una plena conformidad con respecto a la estructura del programa y que los mismos son altamente reconocidos por su desempeño y dedicación como interfaz en la gestión gerencial del programa. Con respecto a las relaciones interpersonales entre los colaboradores y el jefe inmediato, todos señalaron que existe un ambiente de valoración, respeto, respaldo y apertura a las opiniones. De igual forma este segmento destacó un alto sentido de pertenencia y compromiso al aceptarse como miembros importantes y contributivos al éxito del programa de maestría.

En términos generales, el clima organizacional del programa de Maestría en Estadística Aplicada destaca un alto nivel de conformidad y aceptación por parte de

los tres segmentos estudiados: profesores, estudiantes y administrativos. Todos coinciden en que la estructura y normativas son pertinentes, existe una destacada preocupación por el éxito colectivo de los actores, hay un sólido entorno de relaciones interpersonales, y se percibe un fuerte sentido de identidad y pertenencia con el desarrollo de las actividades y resultados alcanzados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cajavilca, P. y Sulca, A. (2007). Estadística aplicada a la investigación educativa. 1ª. Edición. Lima: Editorial San Marcos.

Chaparro, D. y Vega, L. (2007). El clima organizacional y la reforma académica 2003 en el Conalep Querétaro. Tesis de maestría. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Académica México.

Chiang, M., Núñez, A. y Huerta, P. (2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados en grupos de docentes de instituciones de educación superior. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales. No. 72, septiembre-diciembre, Pp. 49 -74.

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. Segunda edición. McGraw-Hill.

Crespín, M. L. (2012). Tesis Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la Región Callao. Universidad San Ignacio De Loyola. Lima, Perú.

Daft, L., R. (2007). Teoría y diseño organizacional. Décima edición. Cengage Learning

Gordon, J.R. (1997). Comportamiento organizacional. Quinta edición. Prentice-Hall Hispanoamericana. México

Katz, D. y Kahn, R. (1999). Psicología social de las organizaciones. México: Trillas

Peiró, J. M. (1995). *Psicología de la organización* (Vol. 2). Madrid: Torán S.A.

Quiñonez-Tapia, F., Pérez-Avalos, Y., Campos-Sánchez, R., y Cuellar-Hernández, H. (2016). Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior Mexicana. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 5(3), 11-17.

Reichers, A. y Schneider, B. (1990). Climate and culture: an evolution constructs. En Schneider, B. (Ed). *Organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey-Bass.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.

Sandoval Caraveo, M. D. C., Surdez Pérez, E. G., Aguilar Morales, N., y Hernández Méndez, H. G. (2011). Clima organizacional en participantes de programas educativos: Estudio de caso en una Institución de Educación Superior. *CICAG*, 8(1), 95-113.

Pérez Porto, J. y Merino, M. Publicado: 2008. Actualizado: 2012. Definiciones: Definición de proyecto (<https://definicion.de/proyecto/>)