



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

**ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS AGROTECNOLÓGICAS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA**

Dolores Pamela Luz-Alvidrez¹, Damián Aarón Porras-Flores¹, Addy Anchondo-Aguilar²,
Ricardo Aarón González-Aldana¹ y Daniel Alberto Sierra-Carpio²

**Analysis of the Organizational Climate of the Faculty of Agrotechnological Sciences of The
Autonomous University of Chihuahua**

ABSTRACT

The present investigation has as objective to know the organizational climate experienced by the administrative staff of the Faculty of Agrotechnological Sciences of the Autonomous University of Chihuahua and its relationship with the eight dimensions: Benefits, colleagues, conditions, promotion, company, position, recognition and supervision. ; the foregoing through the application of a questionnaire of 62 questions to 100% of the administrative staff that amounts to 79 workers, statistically analyzed by the bootstrapping method and the PLS algorithm, where the results obtained sustain that the last four dimensions mentioned are not rejected. and they are positively and significantly correlated towards the organizational climate, with supervision being the highest in its reliability value, while the other four dimensions were discarded, as they were rejected by the model. In the same way, the possible causes that originated its result were analyzed, through this observation it is proposed to create a strategic plan for these areas of opportunity and the application of this study after one year for its measurement and comparison, and waiting for the integration of these dimensions, it is possible to interact positively in the organizational climate.

Key Words: Organizational climate, benefits, colleagues, conditions, promotion, position, recognition, supervision.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo conocer el clima organizacional que vive el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Agrotecnológicas de la Universidad Autónoma de Chihuahua y su relación con las siguientes ocho dimensiones: Beneficios, compañeros, condiciones, promoción, empresa, puesto, reconocimiento y supervisión; lo anterior por medio de la aplicación de un cuestionario de 62 preguntas al 100% del personal administrativo que asciende a 79 trabajadores, analizado estadísticamente por el método bootstrapping y el algoritmo PLS, donde los resultados obtenidos sostienen que las últimas cuatro dimensiones mencionadas no son rechazadas y están correlacionadas positiva y significativamente hacia el clima organizacional, siendo la de supervisión la más alta en su valor de confiabilidad, mientras las otras cuatro dimensiones que fueron descartadas, al ser rechazadas por el modelo. De la misma manera, se analizaron las posibles causas que originaron su resultado final, mediante esta observación se propone crear un plan estratégico para estas áreas de oportunidad y la aplicación de este estudio posterior a un año para su medición y comparación, y en espera de la integración de estas dimensiones, se logre interactuar de manera positiva en el clima organizacional.

Palabras Clave: Clima organizacional, beneficios, compañeros, condiciones, promoción, puesto, reconocimiento, supervisión.

¹ Catedráticos investigadores de la Facultad de Ciencias Agrotecnológicas de la Universidad Autónoma de Chihuahua, Ciudad Universitaria S/N. E-mail: dporras@uach.mx, dluz@uach.mx, aanchondo@uach.mx.

² Catedrático investigador de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Chihuahua, Ciudad Universitaria S/N. E-mail: dsierra@uach.mx.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el interés de las organizaciones por el clima organizacional no se ha quedado en las empresas privadas, sino que ha trascendido a las instituciones públicas (Bazalar y Choquehuanca, 2020). No siendo la excepción las universidades a pesar de que estas son consideradas organizaciones democráticas, su desenvolvimiento es complejo, por lo que la convivencia a lo interno también lo es como lo menciona Macías y Vanga (2021), por lo cual es imprescindible para las Instituciones de nivel superior estar a la vanguardia dando cumplimiento a sus procesos de gestión de calidad, (Salazar y Cabrera 2016) al decir que el mercado universitario y las demandas de la nueva economía global, los gestores en el sector universitario están buscando nuevos caminos de dirigir y mejorar la calidad de la enseñanza superior.

Por esto se deben conocer la valoración de la calidad de servicio que se presta y sumergirse en un proceso de mejora continua que les permita estar siempre abiertos a nuevas maneras de trabajar, más adecuadas y acordes con los tiempos, (Fernández 2020) es decir ofrecer a sus estudiantes una educación de primer nivel a través de sus programas educativos, esto a su vez conlleva a la aplicación de servicios que garanticen la calidad, mediante la evaluación en sus procesos y la aplicabilidad de los mismos, por lo tanto dichos procesos son efectuados por sus prestadores de servicios (trabajadores – docentes), para ello es necesario que el personal los conozca y tenga conocimiento en su funcionalidad y ventajas al llevarlos a cabo tal como los indica la Normas.

Para la consecución de lo anterior es necesario contar con trabajadores preparados y sobresalientes en sus funciones, así como lo considera Robbins y Junge (2009) al mencionar que la satisfacción laboral de los trabajadores es un sentimiento positivo que surge cuando dentro de sus actividades existe la posibilidad de progresar en todo sentido, por lo tanto, esto crea a la institución prestigio y potencial en sus actividades que son observables por sus demandantes.

Por lo anterior el desempeño de los trabajadores de cualquier institución depende mucho de la motivación y la satisfacción laboral. (Pariona *et al.*, 2021) respecto a esto los líderes o supervisores del personal administrativos serán los responsables de generar ese aliento que fomenta la creatividad en el cargo, y demuestra el respaldo organizacional hacia el trabajador resultándose siempre mejoras en él y en la organización (Arano *et al.*, 2016; Fernández *et al.*, 2015; Urdaneta *et al.*, 2009); por lo cual para poder lograr esto es necesario respetar la identidad, cultura, tradición, lenguaje, y estilos de liderazgo que caracterizan a cada institución ya que como asegura Segredo, 2011 y Segredo *et al.* (2015), cada una tiene las propias, por lo tanto es necesario estar en contacto siempre con el personal para conocer sus necesidades.

Atendiendo a lo ya mencionado para la Facultad de Ciencias Agrotecnológicas es importante conocer cuál es el clima organizacional y qué papel se desempeña. Es trascendente conocer cuáles son los factores que fortalecen este fenómeno y en cuales en determinado momento es necesario actuar para un bien común (trabajador- organización).

Es significativo para la Facultad el realizar los estudios pertinentes sobre este fenómeno y sus dimensiones, de tal manera que al conocer sus resultados obtenga la oportunidad de tomar las decisiones que encaminadas hacia una mejora continua fomenten un clima organizacional adecuado para el bien personal y laboral de sus trabajadores, así como para el mejor desempeño.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se realizó con técnicas, de análisis multivariado con el modelo de regresión de mínimos cuadrados parciales o Partial least squares regression (PLS regression). La PLS es una técnica de predicción alternativa a la regresión de mínimos cuadrados ordinarios (OLS). Se utilizó el software IBM SPSS ver. 22, así como el software Smart PLS ver. 3.0 (PLS-SEM, 2023).

El Método realizado es de carácter transversal, no experimental, descriptivo, correlacional y cuantitativo, respecto a la muestra de la investigación, la Facultad de Ciencias Agrotecnológicas cuenta con una población de 79 trabajadores administrativos sindicalizados y de confianza, mismos que participaron en el cuestionario de Clima organizacional, por lo tanto, la muestra es del 100%. El instrumento utilizado fue creado en la aplicación de Google forms 2021 el cual consistió en un cuestionario de 62 ítems y cinco probabilidades de respuesta para cada una, según la escala de Likert. Se aplicó a 79 trabajadores administrativos de manera virtual y confidencial, los días 29 y 30 de mayo del año 2021. La Técnica de análisis utilizada fue con el programa Bootstrapping y el algoritmo PLS a través del software PLS 3.

RESULTADOS

Una vez obtenido el modelo, se procedió a analizar mediante el bootstrapping y el algoritmo PLS para obtener los resultados y los cuales fueron los siguientes:

En el Cuadro 1 se muestra los valores de confiabilidad dados por los índices de Alpha de Cronbach y confiabilidad compuesta.

Cuadro 1. Índices de Confiabilidad

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beneficios	0.688	0.713	0.818	0.600
Clima	0.928	0.932	0.943	0.702
Compañeros	0.85	0.851	0.909	0.77
Condiciones	0.819	0.834	0.88	0.649
Empresa	0.802	0.866	0.879	0.707
Promoción	0.838	0.841	0.925	0.861
Puesto	0.857	0.882	0.902	0.699
Reconocimiento	0.762	0.793	0.865	0.683
Supervisión	0.934	0.935	0.95	0.791

Fuente: elaboración propia.

Con base en el Cuadro anterior se observa que la mayoría de las dimensiones cuentan con índices de confiabilidad compuesta por arriba del 0.81 lo que indica alta confiabilidad, aun y cuando los índices de alfa de Cronbach están por debajo de 0.79. Por otro lado, los índices de varianza extraída (AVE) indican valores superiores al 0.6 lo que sus respectivos ítems indican que comparten al menos el 60% de varianza (Chin, 1998)

En cuanto a la validez discriminante, el modelo original presentaba valores del indicador *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) menores al punto de corte de 0.85, lo cual establece que los ítems son capaces de diferenciar entre los distintos constructos que se tratan de medir (Máñez y Vargas, 2019). Aunque no era el caso para todas las relaciones, como, por ejemplo, en las relaciones de las dimensiones de reconocimiento- clima, supervisión y clima, que presentan valores HTMT 0.98 y 0.89 respectivamente (Cuadro 2).

Cuadro 2. Valores HTMT

	Beneficios	Clima	Compañeros	Condiciones	Empresa	Promoción	Puesto	Reconocimiento
Beneficios								
Clima	0.428							
Compañeros	0.397	0.741						
Condiciones	0.495	0.711	0.751					
Empresa	0.258	0.81	0.733	0.71				
Promoción	0.642	0.798	0.707	0.737	0.783			
Puesto	0.583	0.705	0.725	0.774	0.526	0.727		
Reconocimiento	0.495	0.988	0.791	0.671	0.681	0.803	0.784	
Supervisión	0.378	0.895	0.81	0.778	0.763	0.694	0.582	0.795

Fuente: elaboración propia

Con base en los índices de confiabilidad y de validez, se decidió hacer el descarte de varios ítems que arrojaron pesos inferiores al 0.70, debido a que éstos comparten más varianza con el error de medida que con la medición del constructo (Chin, 1998).

Otro criterio de descarte de ítems se realizó a partir de la tabla de cargas cruzadas, la cual indica cómo se comporta cada ítem en relación con cada factor latente. Se encontró que existían ítems que cargaban de manera similar en más de un factor latente, e incluso ítems que pesaban más en un factor latente para el cual no había sido diseñado originalmente (Cuadro 3).

Cuadro 3. Cargas Cruzadas

	Beneficios	Clima	Compañeros	Condiciones	Empresa	Promoción	Puesto	Reconoci miento	Supervisión
Bene1	0.774	0.267	0.332	0.348	0.085	0.513	0.336	0.358	0.254
Bene2	0.787	0.174	0.151	0.185	0.002	0.27	0.336	0.221	0.104
Bene3	0.777	0.309	0.203	0.35	0.251	0.364	0.345	0.285	0.351
Clima1	0.187	0.828	0.499	0.525	0.532	0.5	0.469		0.774
Clima10	0.214	0.697	0.471	0.529	0.683	0.675	0.464	0.62	0.546
Clima11	0.255	0.877	0.471	0.63	0.721	0.606	0.626	0.669	0.761
Clima2	0.317	0.855	0.538	0.579	0.682	0.657	0.501	0.709	0.775
Clima3	0.236	0.831	0.384	0.431	0.49	0.459	0.568	0.589	0.667
Clima4	0.186	0.549	0.31	0.289	0.344	0.463	0.235	0.58	0.444
Clima5	0.336	0.78	0.577	0.49	0.551	0.701	0.521	0.716	0.62
Clima6	0.426	0.696	0.384	0.447	0.432	0.578	0.605	0.589	0.451
Clima7	0.292	0.844	0.464	0.488	0.535	0.471	0.505	0.639	0.74
Clima8	-0.152	0.133	0.177	0.116	0.155	0.036	0.19	0.119	0.107
Clima9	0.231	0.75	0.532	0.536	0.568	0.374	0.563	0.602	0.66
Comp1	-0.037	-0.065	-0.018	0.022	0	-0.103	-0.164	-0.03	-0.042
Comp2	0.285	0.525	0.89	0.51	0.481	0.481	0.511	0.514	0.573
Comp3	0.297	0.506	0.837	0.553	0.545	0.452	0.498	0.528	0.635

REVISTA MEXICANA DE AGRONEGOCIOS

Comp4	0.217	0.547	0.901	0.546	0.494	0.533	0.478	0.535	0.618
CondTrab	0.165	0.384	0.346	0.524	0.272	0.356	0.45	0.299	0.355
CondTrab	0.316	0.364	0.462	0.572	0.34	0.287	0.399	0.302	0.48
CondTrab	0.339	0.504	0.544	0.824	0.389	0.518	0.489	0.439	0.585
CondTrab	0.24	0.371	0.4	0.731	0.338	0.361	0.408	0.248	0.514
CondTrab	0.277	0.308	0.304	0.689	0.269	0.362	0.487	0.288	0.339
CondTrab	0.271	0.546	0.459	0.746	0.573	0.507	0.548	0.589	0.531
CondTrab	0.353	0.604	0.468	0.826	0.671	0.653	0.531	0.537	0.58
EmpyDir1	0.234	0.391	0.451	0.515	0.669	0.5	0.303	0.352	0.445
EmpyDir2	0.202	0.521	0.312	0.501	0.799	0.492	0.28	0.373	0.502
EmpyDir3	0.142	0.437	0.317	0.414	0.771	0.468	0.322	0.343	0.313
EmpyDir4	0.093	0.702	0.455	0.466	0.832	0.501	0.459	0.533	0.665
EmpyDir5	0.03	0.573	0.609	0.419	0.672	0.463	0.386	0.487	0.575
Promo1	0.465	0.665	0.572	0.628	0.594	0.93	0.578	0.586	0.61
Promo2	0.478	0.643	0.471	0.56	0.597	0.925	0.609	0.665	0.53
Recon1	0.259	0.77	0.581	0.542	0.536	0.618	0.573	0.887	0.705
Recon2	0.411	0.66	0.555	0.524	0.523	0.733	0.54	0.839	0.579
Recon3	-0.049	-0.355	-0.14	-0.16	-0.104	-0.119	-0.318	-0.513	-0.232
Recon4	0.354	0.59	0.403	0.396	0.427	0.393	0.521	0.701	0.438
Superv1	0.238	0.796	0.592	0.582	0.645	0.543	0.488	0.654	0.9
Superv2	0.348	0.776	0.531	0.621	0.661	0.573	0.481	0.612	0.868
Superv3	0.216	0.748	0.711	0.659	0.621	0.517	0.502	0.639	0.913
Superv4	0.372	0.704	0.621	0.623	0.604	0.597	0.502	0.579	0.895
Superv5	0.313	0.709	0.645	0.612	0.528	0.505	0.48	0.583	0.871
Puesto1	0.334	0.422	0.29	0.449	0.267	0.44	0.689	0.405	0.308
Puesto10	0.204	0.598	0.514	0.607	0.426	0.517	0.819	0.603	0.493
Puesto11	0.238	0.591	0.512	0.52	0.567	0.566	0.785	0.59	0.475
Puesto12	0.288	0.212	0.288	0.328	0.276	0.322	0.541	0.217	0.226
Puesto13	0.577	0.288	0.397	0.319	0.228	0.446	0.465	0.28	0.311
Puesto2	0.289	0.347	0.151	0.263	0.308	0.351	0.579	0.309	0.243
Puesto3	0.319	0.505	0.374	0.407	0.335	0.564	0.733	0.462	0.359
Puesto4	0.198	0.406	0.433	0.373	0.368	0.403	0.719	0.405	0.3
Puesto5	0.132	0.246	0.211	0.408	0.178	0.196	0.511	0.316	0.28
Puesto6	0.39	0.44	0.369	0.49	0.169	0.336	0.57	0.487	0.438
Puesto7	0.346	0.483	0.484	0.534	0.273	0.334	0.664	0.546	0.482
Puesto8	0.234	0.365	0.331	0.448	0.29	0.423	0.558	0.35	0.31
Puesto9	0.208	0.223	0.177	0.272	0.028	0.236	0.546	0.226	0.116

Fuente: elaboración propia.

Tras el descarte de ítems, los índices de confiabilidad mejoraron, según lo muestra en el Cuadro 4, en la que se puede ver que no hubo cambios significativos, sin embargo, los índices son positivos por lo que se confirma la confiabilidad de la escala.

Cuadro 4. Confiabilidad final

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beneficios	0.688	0.754	0.813	0.593
Clima	0.928	0.93	0.943	0.735
Compañeros	0.85	0.85	0.909	0.77
Condiciones	0.819	0.831	0.881	0.649
Empresa	0.802	0.873	0.878	0.707
Promoción	0.838	0.842	0.925	0.861
Puesto	0.857	0.882	0.902	0.699
Reconocimiento	0.762	0.793	0.865	0.683
Supervisión	0.927	0.928	0.948	0.821

Fuente: elaboración propia.

Mientras que la validez es mostrada En el Cuadro 5 en donde se muestra una mejora en los valores HTMT, aunque no se alcanza unos índices óptimos por lo que se podría optar por juntar las escalas de reconocimiento, supervisión y clima.

Cuadro 5. Validez discriminante

	Beneficios	Clima	Compañeros	Condiciones	Empresa	Promoción	Puesto	Reconocimiento
Beneficios								
Clima	0.342							
Compañeros	0.38	0.632						
Condiciones	0.469	0.683	0.698					
Empresa	0.214	0.711	0.514	0.696				
Promoción	0.642	0.676	0.659	0.764	0.703			
Puesto	0.369	0.665	0.632	0.631	0.542	0.722		
Reconocimiento	0.55	0.887	0.775	0.726	0.661	0.884	0.778	
Supervisión	0.356	0.896	0.799	0.771	0.634	0.676	0.544	0.813

Fuente: elaboración propia.

Derivado de lo anterior el presente estudio da respuesta a las siguientes cuatro hipótesis, las cuales se enumeran a continuación:

Los trabajadores administrativos de la Facultad manifiestan el valor por la institución, el compromiso, su seguridad en el trabajo y el liderazgo ejercido por sus supervisores, siendo estos factores están correlacionados de manera positiva y significativamente hacia el clima organizacional

El puesto que actualmente ocupan los trabajadores administrativos es el adecuado en base a sus habilidades y conocimientos, siendo factores que correlacionados de manera positiva y significativamente contribuyen al clima organizacional. El reconocimiento laboral y personal empleado en los trabajadores es funcional, siendo un factor correlacionado de manera positiva y significativamente hacia el clima organizacional. La supervisión que ejercen los directivos y jefes directos de los trabajadores es un factor que esta correlacionado de manera positiva y significativamente hacia el clima organizacional.

Para la prueba estadística de dichas hipótesis, a través del modelado PLS, se utilizó la técnica conocida como *bootstrapping*, la cual genera submuestras de la muestra original a base de iteraciones, calculando el valor del coeficiente *path*, su error estándar, valores t y su significancia. El bootstrapping utilizado consistió en 500 iteraciones, generado 500 submuestras y utilizando un nivel de confianza del 95%.

Así mismo, se utilizó el valor del estadístico conocido como R^2 , que indica una medida de predicción del modelo estructural y establece el porcentaje en el que la varianza de la variable latente es explicada por las demás variables (Henseler *et al.*, 2014). En los Cuadros 5 y 6 se muestran los resultados de los análisis descritos anteriormente.

Cuadro 6. Valores de los coeficientes Path

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beneficios -> Clima	0.009	0.024	0.055	0.169	0.866
Compañeros -> Clima	-0.19	-0.17	0.098	1.942	0.053
Condiciones -> Clima	-0.057	-0.047	0.088	0.653	0.514
Empresa -> Clima	0.189	0.184	0.088	2.165	0.031
Promoción -> Clima	-0.071	-0.094	0.125	0.567	0.571
Puesto -> Clima	0.191	0.184	0.071	2.688	0.007
Reconocimiento -> Clima	0.282	0.282	0.086	3.283	0.001
Supervisión -> Clima	0.644	0.641	0.095	6.783	0

Fuente elaboración propia.

Con base en el Cuadro anterior, se observa que cuatro de las ocho relaciones planteadas son significativas y de bajas a moderadas, siendo las dimensiones de las condiciones laborales, la empresa y gerencia, el puesto y la supervisión las que se relacionan significativamente al clima. Siendo la supervisión la relación más fuerte (0.644) y la empresa la más débil (0.189), según lo establecido por Cohen (1992), quien indica que una correlación con una carga mayor a 0.30 y menor a 0.50 se considera moderada, mientras que una carga igual o superior a 0.5 se considera grande.

De acuerdo con el Cuadro 7 las dimensiones de la satisfacción laboral seleccionadas para esta investigación explican un 78.6 por ciento el clima organizacional.

Cuadro 7. Valores de R^2

	R Square	R Square Adjusted
Clima	0.808	0.786

Fuente elaboración propia

Por lo que finalmente y basados en los cálculos estadísticos anteriores, se puede determinar que cuatro de las hipótesis propuestas en el presente estudio son aceptadas con un nivel de confianza del 95%. El Cuadro 8 contiene la contratación de las hipótesis

Cuadro 8. Hipótesis No rechazadas

Hipótesis	Coefficiente Path	Valor t	Significancia	Resultado
H₁ : Los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias Agrotecnológicas manifiestan el valor por la institución, el compromiso, su seguridad en el trabajo y el liderazgo ejercido por sus supervisores, siendo estos factores están correlacionados de manera positiva y significativamente al clima organizacional.	0.189	2.165	0.031	No se rechaza
H₂ : El puesto que actualmente ocupan los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias Agrotecnológicas es el adecuado en base a sus habilidades y conocimientos, siendo factores que correlacionados de manera positiva y significativamente contribuyen al clima organizacional.	0.191	2.688	0.007	No se rechaza
H₃ : El reconocimiento laboral y personal empleado en los trabajadores de la Facultad de Ciencias Agrotecnológicas es funcional, siendo un factor correlacionado de manera positiva y significativamente hacia el clima organizacional.	0.282	3.283	0.001	No se rechaza
H₄ : La supervisión que ejercen los directivos y jefes directos de los trabajadores de la Facultad de Ciencias Agrotecnológicas es un factor que esta correlacionado de manera positiva y significativamente hacia el clima organizacional.	0.644	6.783	0	No se rechaza

Fuente elaboración propia.

A partir de los hallazgos encontrados en la presente investigación sobre cómo esta correlacionado el clima organizacional con las dimensiones de empresa, puesto, reconocimiento y supervisión de manera individual, se han obtenido resultados favorables, es decir si existe una relación entre los objetos de estudio y el objetivo general.

Según el autor Goncalves 2000, determina que el clima organizacional está relacionado con la estructura y factores que intervienen en el, es decir la percepción de los factores y el comportamiento de los individuos recaerá en el clima organizacional.

La primera hipótesis planteada y la cual no fue rechazada en los resultados de esta investigación trata sobre cómo los trabajadores administrativos manifiestan el valor por la institución, el compromiso, su seguridad en el trabajo y el liderazgo ejercido por sus supervisores, siendo estos factores correlacionados de manera positiva y significativamente al clima organizacional, es decir los trabajadores han demostrado empatía, actúan bajo su misión y visión Institucional esto se atribuye a su sentido de pertenencia y al liderazgo que los encamina hacia al alcance de sus objetivos institucionales y personales, mismos que a su vez les brindan seguridad en su trabajo.

La dimensión de la institución está conformada por factores de seguridad en el trabajo, y trata de cómo los trabajadores perciben que la institución es proveedora de ello, el compromiso habla de cómo el trabajador da su mejor esfuerzo en el desempeño de sus funciones y la disponibilidad que tiene hacia la institución y el liderazgo en supervisión nos habla de que son guiados por personas que cuentan con la habilidad y con la cual sienten empatía y son seguidores de su forma de ejercer, por lo tanto los trabajadores administrativos han aportado a este estudio que estos factores existen en el clima laboral en el cual se desenvuelven, y que esta información es asertiva y útil para la institución.

La segunda hipótesis estudiada y que también es no rechazada, la cual indica como la dimensión del puesto que actualmente ocupan los trabajadores administrativos es el adecuado en base a sus habilidades y conocimientos, siendo factores que correlacionados de manera positiva y significativamente contribuyen al clima organizacional, es decir el puesto que desempeñan es una dimensión que contribuye al clima laboral en el que se desenvuelven y según los resultados estadísticos presentados se ha manifestado como un factor positivo ya que han mostrado una satisfacción en sus funciones, al tener el conocimiento absoluto de cómo desenvolverse en su campo laboral y el agrado por el mismo.

El conocer la naturaleza del puesto, la especificación de sus funciones, responsabilidades, canales de comunicación, líneas de mando, relación con otros puestos, además de contar con los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarlo le brindan al trabajador garantía para un buen desempeño, por lo tanto sentirá satisfacción y empatía por el mismo, y se manifiesta de manera positiva hacia el clima organizacional al que pertenece; para lo cual es necesario poner a la persona adecuada en el puesto adecuado para su mayor funcionalidad, desarrollo y satisfacción.

La tercera hipótesis no rechazada habla sobre la dimensión donde el reconocimiento laboral y personal de los trabajadores es funcional, siendo un factor correlacionado de manera positiva y significativamente hacia el clima organizacional. El contexto al cual se refiere esta hipótesis validada estadísticamente nos aporta que la dimensión está vinculada y contribuye al buen clima laboral de la institución, debido a que gran parte de los trabajadores sienten reconocimiento por sus jefes directos y autoridades, a su vez considero que también por sus compañeros de trabajo; esto implica que el trabajador es gratificado por su buen desempeño no solo monetariamente si no con el reconocimiento verbal y agradecimiento por su esfuerzo y dedicación en sus labores.

El reconocimiento laboral para cualquier trabajador crea sentimiento de satisfacción y motivación, además de considerar su trabajo como elemento de valor para la institución, estos atributos generan trabajadores felices y motivados a seguir dando lo mejor de su fuerza de trabajo, y en muchas ocasiones deseos de superación para buscar mejores oportunidades dentro de la misma institución.

Esta dimensión aporta información muy valiosa a la investigación, ya que nos da a conocer que el reconocimiento es un elemento que contribuye de manera positiva al clima organizacional que actualmente vive la facultad, por lo tanto, nos permite hacer una revisión clara sobre los aspectos que en relación con esta dimensión se han trabajado y que gracias a ello se han obtenido buenos resultados en su clima laboral. La cuarta hipótesis no rechazada, es la dimensión de supervisión que ejercen los directivos y jefes directos de los trabajadores es un factor que esta correlacionado de manera positiva y significativamente hacia el clima organizacional, según los resultados obtenidos mediante la investigación nos otorga el conocimiento de que esta es la dimensión más fuerte y que influye de manera sobresaliente en el clima organizacional actual.

Los trabajadores son supervisados por personas que más que líderes planean, dirigen y controlan las actividades laborales y que, en conjunto hacia su ejecución, se obtienen los resultados planteados en cada una de las funciones de los puestos de los colaboradores. Esto refleja, que la supervisión que ejercen los jefes directos y directivos de la institución cuentan con las capacidades, conocimientos y habilidades para desarrollar esta gran tarea y por lo tanto la consecución de los objetivos organizacionales.

Los colaboradores aprecian claramente estos atributos y cualidades de sus jefes directos y los directivos, por lo tanto, siguen las estrategias de supervisión y están encaminados hacia los objetivos comunes.

Por último, se considera mencionar que hay otras dimensiones que fueron rechazadas al quedarse en el límite de aceptación de confiabilidad, es decir por debajo del valor 0.5 en el estudio, es necesario evaluar las posibles causas que determinaron este resultado para trabajar en ello y considerar estrategias que puedan ayudar a mejorarlas y en un futuro sean consideradas también factores dominantes que actúen positivamente en el clima organizacional de esta facultad.

En la dimensión de beneficios, las posibles causas que se atribuyen es que algunos empleados eventuales tanto personal sindicalizado como de confianza manifiesten el no gozar de todos los beneficios que ofrece la institución, por ejemplo el servicio médico de pensiones civiles de estado, las bases administrativas, la totalidad de días de vacaciones, prestaciones de personal de base, horarios, entre otros, este tipo de beneficios crean una mayor estabilidad laboral y personal, el no contar aún con ellos elimina esta percepción.

En la dimensión de compañeros, las probables causas que se atribuyen es la falta de empatía entre algunos compañeros, no contar con las mismas oportunidades de crecimiento a raíz de la falta de superación o confort, barreras de comunicación, etc.

En las condiciones de trabajo se pueden considerar que algunos suministros no llegan a tiempo, muchas veces por la falta de precaución al solicitarlos en tiempo y forma, y aunado a las disposiciones administrativas del departamento de adquisiciones demoran en ser entregadas por causa dispuesta en tiempos del mismo procedimiento.

En la promoción se debe más que a la falta de oportunidad de ser promovidos a puestos más sobresalientes, el no encontrarse preparados profesional y motivacionalmente, es decir muchas veces el confort que brinda el puesto de trabajo o el involucramiento de la rutina, bloquea la necesidad de superarse o tener una visión futura de encontrar otras funciones a desempeñar, la falta de capacitación si bien la institución lo proporciona, gran parte de los trabajadores han mostrado falta de interés en asistencia a los cursos ofertados.

Las dimensiones mencionadas anteriormente son objeto de retroalimentar ya que también se aprecia contribuyen al clima organizacional, no quiere decir que estén precisamente correlacionados, pero son importantes a la hora de toma de decisiones para su atención y posterior mejora.

CONCLUSIONES

La presente investigación bajo el estudio de clima organizacional apporto información valiosa, ya que en general apreciamos el clima organizacional bueno de forma empírica, pero el conocer cuáles son sus fortalezas y debilidades, brindan a las autoridades de la institución una visión clara sobre la situación y la posibilidad de trabajar bajo un conocimiento científico y comprobable, mostrando los valores reales que están correlacionados de manera positiva y significativa en el clima organizacional, mismos que aunque actúen y aporten beneficios en el clima deben seguir siendo fortalecidos mediante las mismas estrategias que se han estado aplicando, sin embargo tener en cuenta de renovarlas en caso de ser requerido.

En las dimensiones rechazadas o que tienen un bajo nivel de aceptación como lo fueron: beneficios, compañeros, condiciones y promoción sugiero tomar en cuenta las posibles causas ya mencionadas en el análisis, y de ellas derivar estrategias que ayuden a fortalecerlas y no seguir considerándolas debilidades, si no oportunidades hacia una mejora continua.

A su vez propongo realizar nuevamente el estudio en un lapso recomendable a un año a partir de la presentación de estos resultados, teniendo en cuenta que para ello deben hacerse los ajustes requeridos en un plan estratégico en las dimensiones de oportunidad, con la intención de conocer si mediante la aplicación de ese plan se logre la asociación de estos factores a la contribución positiva y significativa en el clima organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arano, R., Escudero J. y Delfín L. 2016. El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. *Ciencia Administrativa*, 1:9-14.
- Bazalar, P. M. Á. y Choquehuanca S. C. A. 2020. Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2):35–51. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>.
- Chin, W. W. 1998. The Partial Least Squares Approach to Structural Modeling. **In** G. A. Marcoulides (Ed.). *Modern Methods for Business Research*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Cohen, J. 1992. Quantitative methods in psychology. *Psychological Bulletin*, 112(1):155–159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>.
- Fernández, C. A. 2020. Clima organizacional y calidad de servicio ofrecido por la Universidad Nacional de Pilar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2):1462-1479. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.166
- Fernández, R., Cobos P. y Figueroa M. 2015. Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4):593-602.
- Goncalves, A. 2000. Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).
- Henseler, J., Dijkstra T. K., Sarstedt M., Ringle C. M., Diamantopoulos A., Straub D. W., Ketchen D. J., Hair J. F., Hult G. T. M. and Calantone R. J. 2014. Common beliefs and reality about partial least squares: comments on Rönkkö and Evermann (2013). *Organizational Research Methods*, 17(2), 182–209.
- Macías, G. E. K. y Vanga, A. M. G. 2021. Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94): 548-567.
- Máynez, G. A. y Vargas, M. M. 2019. Modelos de ecuaciones estructurales mediante mínimos cuadrados parciales: un ejemplo de su aplicación en el campo de las ciencias administrativas. Capítulo 6. **En** A. I. Máynez, A. I. y Lopez. T. V. G. (Eds.). *La práctica de la investigación en las Ciencias Administrativas* (Primera Edición). Pearson. 113-136 pp.
- Pariona, L. R. B., Rivero P. Z. Y., González R. R. C. y Hinojosa B. R. A. 2021. Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal Peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93):308-317.
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. 2009. *Comportamiento organizacional*. (13ª ed.). México: Pearso Educación. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Salazar Y. W. y Cabrera-Vallejo M. 2016. Diagnóstico de la calidad de servicio, en la atención al cliente, en la Universidad Nacional de Chimborazo - Ecuador *Industrial Data*, vol. 19, núm. 2, julio-diciembre, 2016, pp. 13-20 Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú
- Segredo, P. A. Ma., Pérez P, J. y López P. P. 2015. Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4):603-619.
- Segredo, P. A. Ma. 2011. La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación Médica Superior*, 25(2):164-177.

SmartPLS3. 2023. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R-A Workbook. 2023. Springer. <https://www.pls-sem.net/>. Consultado en Mayo. 2023.

SPSS Base de datos. 2023. https://es.wefindanswers.co/web?ueid=32BDBB16-FDCD-4980-BDE9-B7C465682F99&akid=1000000172wef146956896134kwd634597389800&o=1670179&an=google_s&ag=fw59&gclid=CjwKCAiAs6-sBhBmEiwA1Nl8szA2gZ39PQlWRzXkEDPlrykkBnfo-pDwxWs1rwG07IPJGdBYepCWObocwHcQAvD_BwE&ad=semA&tt=rmd&locale=es_ES&qo=serpSearchTopBox&q=spss+base+de+datos.

Urdaneta, Q. O. R., Álvarez M. C. J., Urdaneta Q., M. del V. 2009. Clima organizacional en Institutos de Investigaciones del Sector Salud Caso: Universidad del Zulia: Revista Venezolana de Gerencia, 14(47):446-457.

Vargas, S. M. M. y Máynez G. A. I. 2019. Liderazgo, contrato psicológico y empoderamiento: sus vínculos en organizaciones fronterizas mexicanas. Acta universitaria, 29.