

## DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN CENTROS ESCOLARES DEL NIVEL SUPERIOR

**Ciria Margarita Salazar C.\*; Carmen Silvia Peña Vargas\*\*;  
Alberto Paul Ceja Mendoza\*\*\*; E. Del Río Valdivia\*\*\*\***

**SÍNTESIS.** El presente artículo muestra el proceso de diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional, creado desde la teoría clásica y las improntas de los centros educativos del nivel superior. La metodología utilizada se estructuró en cuatro fases: en un primer momento se efectuó el diseño del instrumento; luego se validó por expertos, utilizando el modelo estadístico V. Aiken (78 ítems); a continuación, se aplicó un piloto a quince profesores de una unidad académica para medir la consistencia interna con Alfa de Cronbach (78 ítems), y finalmente se efectuó un análisis factorial para comprobar la homogeneidad y comunalidad<sup>1</sup> de las categorías y subcategorías del instrumento. Como producto de este trabajo, se obtuvo un instrumento validado (con 53 ítems) que permite recuperar la visión del profesorado de los centros universitarios.

**Palabras clave:** clima organizacional | centros universitarios | diseño y validación de instrumento.

### **ELABORAÇÃO DE UM PROJETO E VALIDAÇÃO DE UM INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM CENTROS ESCOLARES DE NÍVEL SUPERIOR**

**SÍNTESE:** O presente artigo mostra o processo de elaboração de um projeto e validação de um instrumento de avaliação do clima organizacional, criado a partir da teoria clássica e das características dos centros educativos de nível superior. A metodologia utilizada se estruturou em quatro fases: em um primeiro momento, projetou-se o instrumento; em seguida foi avaliado por especialistas, utilizando o modelo estatístico V. Aiken (78 itens); a seguir, aplicou-se um piloto a quinze professores de uma unidade acadêmica para medir a consistência interna com Alfa de Cronbach (78

181

\* Doctora en Educación Física y Deporte. Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Colima (México), profesora investigadora de tiempo completo.

\*\* Maestra en Pedagogía. Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Colima (México), profesora investigadora de tiempo completo.

\*\*\* Maestro en Gestión y Políticas de la Educación Superior. Facultad de Pedagogía, Universidad de Colima (México), profesor investigador de tiempo completo.

\*\*\*\* Doctor en Ciencias Médicas. Facultad de Medicina, Universidad de Colima (México), profesor investigador de tiempo completo.

<sup>1</sup> También llamada «estimación de la varianza». Expresión requerida para explicar uno de los desempeños del análisis factorial.

*itens), e, finalmente, efetuou-se uma análise fatorial para comprovar a homogeneidade e os elementos comuns das categorias e subcategorias do instrumento. Como produto deste trabalho, obteve-se um instrumento validado (com 53 itens) que permite recuperar a visão que o professorado tem dos centros universitários.*

*Palavras-chave: clima organizacional | centros universitários | projeto e avaliação de instrumento.*

### **DESIGN AND VALIDATION OF AN EVALUATION INSTRUMENT OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN HIGHER LEVEL SCHOOLS**

*ABSTRACT: This article shows the process of design and validation of an evaluation tool of the organizational climate, created from the classical theory and the imprints of the higher level educational centers. The methodology used was structured in four phases: initially was made the design of the instrument; then it was validated by experts, using the statistical model V. Aiken (78 items); then a pilot program was applied to fifteen teachers from a academic unit to measure the internal consistency with Cronbach's alpha (78 items), and finally a factorial analysis was made to check the homogeneity and commonality of the categories and subcategories of the instrument. As a product of this work was obtained a validated instrument (with 53 items) that allows to recover the vision of the faculty staff in the university centers.*

*Keywords: clima organizacional | centros universitarios | diseño y validación de instrumento.*

## **1. INTRODUCCIÓN**

Los estudios de clima organizacional son considerados una alternativa altamente efectiva para recuperar la percepción de los integrantes de las organizaciones, y obtener elementos para promover y dirigir acciones en su seno. Se refieren a la percepción entendida como un «proceso por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente» (ROBBINS, 1999).

Desde la moderna visión de la organización como sistema, el clima es una realidad imprescindible, puesto que surge de las relaciones existentes entre los diversos subsistemas (internos), entre el individuo y el ambiente (GUILLÉN, GALA y VELÁZQUEZ, 2000).

Los antecedentes sobre los estudios de clima pueden ubicarse hacia la década de 1930, cuando se desarrollan los estudios de Howthorne y la escuela de las Relaciones Humanas percibe sensiblemente la dimensión socioemocional de la administración, la vincula a la noción de liderazgo y la yuxtapone a la organización entendida como estructura, es decir, con una división del trabajo y roles diferenciados (FERNÁNDEZ, 2004).

La primera definición de clima tiene su origen en los entornos educativos, propuesta por Kurt Lewin y Ronald Lippit en 1938 en el marco de un experimento hecho con grupos de escolares de 10 y 11 años de edad. El estudio tenía por objetivo describir cómo afectaban tres estilos de liderazgo en el comportamiento individual, suponiendo la intermediación de dos tipos polares de «atmósferas» grupales: la «democrática» y la «autocrática» (LEWIN y LIPPIT, 1938, citado por FERNÁNDEZ, 2004).

Es en la década de 1950 cuando se elaboran en Estados Unidos los primeros instrumentos para la medición del ambiente institucional en centros de educación. Veinte años más tarde, la noción se extiende a otros tipos de organizaciones no productivas, tales como bancos, escuelas, administración central de gobiernos, agencias de desempleo y hospitales. En estas décadas se manifiesta un mayor énfasis en aspectos metodológicos relacionados con la medición del clima (FERNÁNDEZ, 2004).

En la actualidad, el abordaje del clima organizacional se ha extendido de manera progresiva y es más frecuente su uso para comprender lo que sucede al interior de las instituciones. Su abordaje no es sencillo, ya que cada organismo tiene sus particularidades. Guillén, Gala y Velázquez (2000) coinciden en que, cuando se explora el ambiente institucional, la visión puede estar centrada en alguno de los siguientes factores: en los aspectos organizacionales, en los individuales o en la interacción persona / situación.

Con independencia de los factores que se desean explorar, la evaluación del clima organizacional en las instituciones, sobre todo en las de tipo educativo, ha crecido rápidamente, por ser considerada una opción para lograr mejoras merced al conocimiento de las condiciones en las cuales se desarrolla la práctica educativa y la percepción que los miembros de la institución tienen al respecto (CHIANG, NÚÑEZ y HUERTA, 2005).

Así pues, la intención central de este trabajo es compartir el proceso de diseño y validación de un instrumento dirigido a personal docente de centros universitarios (escala tipo Likert) que permita recuperar elementos del clima organizacional enfocado en los procesos y las estructuras organizacionales.

## 2. LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La evaluación del clima organizacional identifica una serie de elementos internos de la institución de carácter formal (producto) e informal (proceso), para analizar cómo afectan estos al comportamiento de los

empleados, a partir de sus percepciones y actitudes, y cómo influyen en su motivación laboral (MÉNDEZ, 2006).

La mayoría de las exploraciones sobre clima organizacional utilizan con frecuencia cuestionarios tipo Likert, en formatos escritos o sistemas automatizados.

Por otro lado, y con el fin de realizar un acercamiento a la multiplicidad de dimensiones que pueden ser observadas a través de la medición del clima organizacional, en esta sección se presentan, de manera breve, algunas clasificaciones (cuadro 1) que diversos autores han utilizado para la medición y diseño de instrumentos en el ámbito de las instituciones de educación superior (ASENSIO MUÑOZ y FERNÁNDEZ DÍAZ, 1991).

**CUADRO 1**

**Factores o dimensiones para medir el clima organizacional**

Autor	Factores o dimensiones
Stern (1963)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación intelectual</li> <li>• Eficacia social</li> <li>• Juego y diversión</li> <li>• Cordialidad</li> <li>• Fuerza</li> <li>• Dominancia / sumisión</li> </ul>
Ramsden (1979)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones con los estudiantes</li> <li>• Implicación en la enseñanza</li> <li>• Carga académica del alumno</li> <li>• Métodos de enseñanza formales</li> <li>• Relevancia vocacional</li> <li>• Clima social</li> <li>• Claridad de metas y criterios</li> <li>• Libertad en el aprendizaje</li> </ul>
Lysons (1990)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflicto y ambigüedad organizativa</li> <li>• Liderazgo: consideración y apoyo</li> <li>• Cooperación, amistad y sinceridad en el grupo de trabajo de alto nivel</li> <li>• Liderazgo en relación con la orientación a las metas</li> <li>• Cooperación, amistad y sinceridad en el grupo de trabajo inmediato</li> <li>• Espíritu profesional y organizativo</li> </ul>
Tagiuri (1968)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variables ecológicas (características físicas y materiales del centro)</li> <li>• Variables de medio (dimensión social relacionada con la presencia y características de personas y grupos dentro del medio escolar)</li> <li>• Variables del sistema social (modelo de interacciones y relaciones de personas y grupos del centro)</li> <li>• Variables de cultura (incluye los sistemas de valores, creencias, estructuras cognitivas de los grupos, etc.)</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de Asensio y Fernández (1991).

Este breve panorama muestra la diversidad de dimensiones para el análisis del clima organizacional. Ante esta extensa gama de posibilidades, se reconoce que el clima, organizacional es de naturaleza multidimensional y de acuerdo con Brunet (1992) cuanto más permita un instrumento de medida filtrar las dimensiones y componentes de una organización, más eficaz resultará.

## 2.1 DISEÑO DEL INSTRUMENTO

El cuestionario piloteado estuvo conformado inicialmente por 78 ítems, tres categorías y seis subcategorías (cuadro 2). La primera categoría, correspondiente a *datos generales*, fue diseñada con respuestas nominales, mientras que la de *procesos organizacionales* y de *estructura* consideró el formato escala tipo Likert en función de cinco puntos (*Totalmente de acuerdo; De acuerdo; Neutral; En desacuerdo, y Totalmente en desacuerdo*).

### CUADRO 2

#### Categoría, subcategoría y variables del instrumento

Categoría	Subcategoría	Variables
Datos generales	Identificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexo</li> <li>• Tiempo laborando</li> <li>• Contratación actual</li> </ul>
Procesos organizacionales	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compañerismo y colaboración</li> <li>• Comunicación</li> </ul>
	Cohesión de grupo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Productividad</li> </ul>
	Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienestar y salud física</li> <li>• Condiciones de trabajo</li> </ul>
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orgullo de pertenencia</li> <li>• Satisfacción por el trabajo</li> </ul>
Estructura organizacional	Políticas y reglamentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos y obligaciones</li> </ul>

El cuestionario fue diseñado considerando la evolución de las corrientes de clima institucional e instrumentos para el ámbito de las organizaciones y universidades. A partir de la revisión teórica y metodológica, el grupo de investigación decidió construir un cuestionario que considerara aspectos de procesos y estructuras.

Por proceso organizacional, de acuerdo con Brunet (1992), se delimitaron los siguientes elementos: liderazgo; estilos y niveles de comunicación; el modo en que se solucionan los conflictos; los incentivos utilizados para motivar a los empleados, y la socialización, entre otros.

La estructura organizacional, que representa y se encarga de delimitar las actividades de los miembros de la institución, se refiere a la «red de relaciones que asegura la integridad y funcionamiento eficaz de un sistema» (Tristá, 2004).

## 2.2 METODOLOGÍA

La validación del instrumento se verificó usando el método de intervalos de confianza para la validez de contenido, a través de un programa de Visual Basic para la V de Aiken (AIKEN y WEST, 1991). Este procedimiento funciona por derivación del método *score* y la combinación del enfoque de intervalos usado arduamente en las investigaciones psicológicas. El conjunto de expertos estuvo conformado por siete (ARRIBAS, 2004) a nivel nacional (Universidad Autónoma de Yucatán, Instituto Tecnológico de Sonora, Universidad Anáhuac y académicos de la Universidad de Colima). Las calificaciones y consideraciones fueron utilizadas para establecer un nuevo instrumento (ver Anexo 1).

En lo relativo a la fiabilidad de la escala de medida, se consideró la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala, también llamado Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) estandarizado (OVIEDO y CAMPO-ARIAS, 2005). El cálculo se realizó con la siguiente fórmula:

$$\alpha_{est} = \frac{kp}{1 + p(k - 1)}$$

donde:

- $k$  es el número de ítems
- $p$  es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems (se tendrán  $\frac{[k(k-1)]}{2}$  pares de correlaciones)

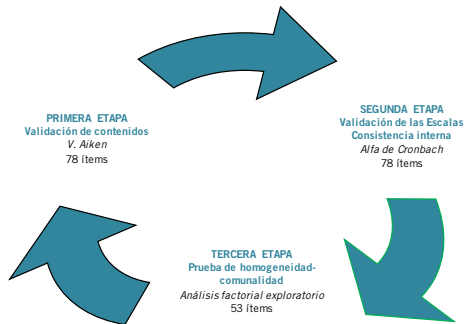
En determinados contextos, y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala.

Finalmente, para concluir con la validación, se utilizó un análisis factorial exploratorio para medir la homogeneidad y comunalidad de las categorías y subcategorías (estructura y constructo) que conforman el instrumento (VALLEJO, 2008). Dicho examen (prueba) es una técnica de reducción de datos que sirve para encontrar grupos homogéneos de ítems a partir de un

conjunto numeroso de ellos. Estas asociaciones se forman con las variables que correlacionan mucho entre sí y procurando, inicialmente, que unos grupos sean independientes de otros. En el caso que nos atañe, se efectuó el análisis factorial exploratorio por categorías y subcategorías del estudio, lo que permite observar la relación entre ellas (VALLEJO, 2011).

Aunque el número de casos es pequeño ( $n=15$ ), muestras de esta magnitud son aceptables en la medida que las réplicas de los análisis factoriales se efectúen en distintas poblaciones (KLINE, 1986, en VALLEJO, 2008). Los factores que podamos encontrar en estas situaciones tienen un valor puramente descriptivo: indican cómo se agrupan las variables en esa muestra, y no dejan de ser hipótesis que habrá que confirmar en otras.

FIGURA 1  
Etapas en la validación del instrumento



### 3. RESULTADOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO, ESCALA Y HOMOGENIZACIÓN

En lo relativo a la evaluación por expertos a través de los intervalos de Aiken, las variables de *sexo* y *tiempo laborando* en la unidad académica tienen consenso absoluto; sin embargo, en lo referente al *tipo de contratación*, los jueces consideraron el valor de 0,55 para una validación aceptable de siete evaluadores (cuadro 3).

CUADRO 3  
Validación Aiken de subcategoría Identificación

Subcategoría	Variabes	V. Aiken
Identificación	Sexo	1**
	Tiempo laborando	1**
	Contratación actual	0,55

En referencia al análisis factorial, la comunalidad se midió por subcategorías, considerando 0,600 como un elemento de confirmación de correlación positiva entre los ítems. Por tanto, esto genera un acuerdo para la reducción de 10 ítems (cuadros 4a y 4b).

CUADRO 4A

**Validación Aiken de categoría Procesos organizacionales**

Subcategoría	Variables	Ítems	V. Aiken	Fact. E		
Relaciones interpersonales	Compañerismo y colaboración	P4	0,45*	0,459***		
		P5	1**	0,999		
		P6	0,80	0,920		
		P7	1**	0,699		
		P8	1**	0,872		
		P9	1**	0,933		
	Comunicación	P10	0,725	0,317***		
		P11	0,675	0,845		
		P12	0,72	0,838		
		P13	0,467*	0,830		
		P14	0,65	0,999		
		P15	0,575	0,810		
		P16	0,525	0,999		
		P17	0,6	0,852		
		P18	0,66	0,298***		
		P19	0,74	0,337***		
		P20	0,86	0,622		
		Cohesión de grupo	Trabajo en equipo	P21	0,771	0,777
				P22	1**	0,560***
				P23	1**	0,729
P24	0,7			0,579***		
P25	1**			0,999		
P26	1**			0,951		
P27	1**			0,951		
P28	1**			0,965		
P29	0,35*			0,102***		
Productividad	P30		0,72	0,575***		
	P31		1**	0,999		
	P32		0,85	0,999		
	P33		1**	0,426***		
	P34		0,72	0,999		
	P35		0,65	0,582***		

\* Ponderaciones bajas de la V. Aiken.

\*\* Ponderaciones absolutas de V. Aiken.

\*\*\* Ítems con ponderación baja de correlación.



CUADRO 4B

## Validación Aiken de categoría Procesos organizacionales

Subcategoría	Variables	Ítems	V. Aiken	Fact. E
Calidad de vida laboral	Bienestar y salud física	P36	1**	0,999
		P37	0,55	0,999
		P38	0,74	0,445***
		P39	0,75	0,360***
		P40	0,72	0,288***
		P41	0,8	0,999
		P42	0,72	0,308***
		P43	0,82	0,557***
	Condiciones de trabajo	P44	1**	0,999
		P45	0,65	0,484***
		P46	0,7	0,952
		P47	1**	0,847
		P48	0,7	0,999
		P49	1**	0,953
		P50	0,8	0,979
		P51	0,74	0,538***
		P52	0,82	1
		P53	0,8	0,348***
Motivación	Orgullo de pertenencia	P54	0,8	0,735
		P55	0,8	0,999
		P56	0,767	0,420***
		P57	0,767	0,766
		P58	0,8	0,935
		P59	0,767	0,853
		P60	0,7	0,753
		P61	0,667	0,999
	Satisfacción por el trabajo	P62	0,867	0,999
		P63	0,82	0,999
		P64	0,825	0,705
		P65	1**	0,176***
		P66	0,82	0,819
		P67	0,74	0,427***
P68	0,78	0,879		
P69	0,86	0,608***		
P70	1**	0,336***		

\* Ponderaciones bajas de la V. Aiken.

\*\* Ponderaciones absolutas de V. Aiken.

\*\*\* Ítems con ponderación baja de correlación.

En cuanto a la fiabilidad de las escalas usadas en los 78 ítems, posterior a una aplicación en una población piloto, se encontró un Alfa de Cronbach  $\alpha=0,903$ , lo que significa una calificación positiva para las escalas.

En la primera evaluación de contenido en la categoría *procesos organizacionales*, se modificaron –a solicitud de los expertos– tres de los ítems para la mejora del instrumento y validez de contenido. La P4, en la subcategoría de *compañerismo y colaboración*, obtuvo una calificación de 0,45, lo mismo que P13, con 0,467 en *comunicación*, y P29, con 0,35 en la subcategoría de *trabajo en equipo*.

En lo referido a la subcategoría de *relaciones interpersonales* cuatro ítems no alcanzaron la ponderación de comunalidad; en lo relativo a *cohesión de grupo* seis ítems están por debajo del 60% de correlación con el resto del grupo de cuestionamientos.

En la misma categoría de *procesos organizacionales*, en la subcategoría de *calidad de vida*, ocho ítems están evaluados por abajo del 0,600 (cuadro 4b), al igual que en cinco ítems del indicador *bienestar y salud* y tres más relacionados con las *condiciones de trabajo*. En la subcategoría *motivación* se identificaron tres ítems, uno en *orgullo de pertenencia* y dos en *satisfacción con la vida*.

En la categoría *estructura organizacional*, subcategoría *política y reglamentación*, indicador *derechos y obligaciones*, se identifican tres ítems con evaluaciones de comunalidad inferiores a 0,600 (cuadro 5).

CUADRO 5  
Validación Aiken de categoría Estructura organizacional

Subcategoría	Variable	Ítems	V. Aiken	Fact. E
Políticas y reglamentación	Derechos y obligaciones	P71	0,767	0,990
		P72	0,62	0,697
		P73	0,72	0,854
		P74	0,74	0,630
		P75	0,667	0,144***
		P76	1**	0,519***
		P77	0,567	1
		P78	0,68	0,589***

\* Ponderaciones bajas de la V. Aiken.

\*\* Ponderaciones absolutas de V. Aiken.

\*\*\* Ítems con ponderación baja de correlación.

Finalmente, el grupo de investigación acordó que se consideraría una relación entre variables superior a 0,600 para permanecer en el grupo de evaluación previamente asignado. Aquellos ítems que no fueron ponderados con el valor acordado fueron omitidos del instrumento y se decidió construir una tercera versión con los que tuvieron comunalidad (cuadro 6).

## CUADRO 6

### Reducción de ítems para una tercera versión del instrumento

Categoría	Subcategoría	Variables	Reducción
Datos generales	Identificación	• Sexo	-
		• Tiempo laborando	-
		• Contratación actual	-
Procesos organizacionales	Relaciones interpersonales	• Compañerismo y colaboración	2
		• Comunicación	2
	Cohesión de grupo	• Trabajo en equipo	3
		• Productividad	3
	Calidad de vida laboral	• Bienestar y salud física	5
		• Condiciones de trabajo	3
	Motivación	• Orgullo de pertenencia	1
		• Satisfacción por el trabajo	3
Estructura organizacional	Políticas y reglamentación	• Derechos y obligaciones	3
Total			25

## 4. CONCLUSIONES

La experiencia del diseño y validación del instrumento permitió identificar algunos aspectos concluyentes:

1. Se logra incluir en un instrumento de clima organizacional la dimensión de *calidad de vida*, desde el aspecto de percepción de bienestar de salud física y emocional.
2. La primera versión del instrumento de clima organizacional tenía 78 ítems, que se mantuvieron en la primera y segunda validación. Sin embargo, en la tercera, se acordó eliminar aquellos que no representaban una consistencia correlacional entre ellas, quedando finalmente 53 ítems.
3. En la primera validación realizada por expertos se obtuvieron calificaciones y calificaciones que permitieron mejorar el contenido y la redacción de los ítems para una segunda aplicación.

4. La segunda versión del instrumento fue aplicada a una población de docentes formadores, con características similares a la muestra del estudio. Cabe destacar que se recogieron 15 cuestionarios, los que se sometieron a la evaluación de consistencia interna con Alfa de Cronbach, que resultó positiva.
5. Para lograr la tercera edición del instrumento se buscaron las correlaciones entre variables con el fin de identificar la comunalidad por cada subcategoría; el análisis factorial permitió reducir de 78 a 53 ítems.
6. Es preciso señalar que la aplicación deberá realizarse en una población mayor al número de ítems que contiene el instrumento, para discriminar situaciones particulares de la muestra a la que se aplicó.

## BIBLIOGRAFÍA

- AIKEN, L. y WEST, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- ARRIBAS, M. (2004). «Diseño y validación de cuestionarios». *Matronas profesión*, 5(17), pp. 23-29.
- ASENSIO, I. y FERNÁNDEZ, J. (1991). «El clima de las instituciones de educación superior». *Revista Complutense de Educación*, 2(3), pp. 501-518. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED9191330501A/18122>.
- BRUNET, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- CHIANG, M., NÚÑEZ, A. y HUERTA, P. (2005). «Efecto del clima organizacional en la autoeficacia de los docentes de instituciones de educación superior». *Horizontes Empresariales*, 4(1), pp. 61-74. Disponible en: [www.horizontesempresariales.cl](http://www.horizontesempresariales.cl).
- FERNÁNDEZ, T. (2004). «Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay». *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2(2), pp. 43-68. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED9191330501A/18122>.
- GÓMEZ, C. (2001). «Diseño, construcción y validación de tres instrumentos para medir el clima organizacional en instituciones de educación superior desde la teoría de la respuestas al ítem». *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 1(2), pp. 123-154. Disponible en: [www.uelbosque.edu.co/publicaciones/cuadernos\\_hispanoamericanos\\_psicologia/volumen1\\_numero2](http://www.uelbosque.edu.co/publicaciones/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen1_numero2).
- GUILLÉN, GALA y VELÁZQUEZ (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: McGraw-Hill / Interamericana de España, SAU.
- OVIDO, H. C. y CAMPO-ARIAS, A. (2005). «Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach (An approach to the use of Cronbach's Alfa)». *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), pp. 572-580.

- LYSONS, A. (1990) «Taxonomies of higher educational institutions predicted from organizational climate». *Research in Higher Education*, 31(2), pp. 115-128.
- MÉNDEZ, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones en administración. Bogotá, Universidad del Rosario.
- MINISTERIO DE SALUD (2009). «Metodología para el estudio de clima organizacional». Perú. Disponible en: [www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/metodologia\\_clima.pdf](http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/metodologia_clima.pdf)
- RAMSDEN, P. (1979) «Student learning and perceptions of the academic environment». *Higher Education*, 8, pp. 411-427.
- ROBBINS, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. (8.ª ed.) México, D.F.: Prentice-Hall.
- STERN, G. O. (1963). «Characteristics of the intellectual climate in colleges environments». *Harvard Educational Review*, 33 o 31, pp. 5-41.
- TAGIURI, R. (1968): «The concept of organizational climate», en R. Tagiuri y O. H. Litwin (eds.): *Organizational climate: Explotations 9/ a concept*. Harvard University Division of Research, Graduate School of Husiness Administration, Boston, pp. 11-35.
- TRISTÁ, B. (2004). *Introducción a la administración académica*. México, D.F.: UAM-Xochimilco.
- VALLEJO, P. (2008). *El análisis factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios*. Madrid: Ed. Universidad Pontificia Comillas.
- VALLEJO, P. (2011). *Guía para construir cuestionarios y escalas de actitudes*. Guatemala: Universidad Rafael Landivar. Disponible en: <http://web.upcomillas.es/personal/peter/otrosdocumentos/guiaparaconstruיריםcalasdeactitudes.pdf>.

## Anexo 1

### Instrumento para caracterizar el clima organizacional en profesores de centros escolares de Educación Superior

Es intención del siguiente instrumento, caracterizar el clima organizacional de la unidad académica donde usted labora, a partir de su percepción sobre las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, cohesión de grupo, calidad de vida laboral, motivación y políticas y reglamentos.

La escala se estructura en dos grandes secciones, en principio la que recaba los datos generales y la segunda que concentra los ítems por cada dimensión explorada.

Para responder cada uno de los planteamientos que se presentan en el instrumento, debe considerarse lo siguiente:

- Leer cuidadosamente cada uno de los ítems y, responder marcando con una X la opción que usted considere más indicada de acuerdo a la siguiente escala: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.
- La información que resulte de la aplicación del instrumento, será manejada en forma anónima y confidencial.
- No está permitido consultar a sus compañeros(as) de trabajo para indagar sobre sus respuestas, ya que es muy importante que su opinión sea personal de cada situación planteada.

#### SECCIÓN I: DATOS GENERALES

1.- Sexo:	1) Femenino <input type="checkbox"/>	2) Masculino <input type="checkbox"/>
2.- Señale el tiempo que usted tiene trabajando en el centro escolar universitario:		
1) Menos de 5 años <input type="checkbox"/>	2) De 6 a 15 años <input type="checkbox"/>	3) De 16 a 28 años <input type="checkbox"/>
3.- La contratación docente actual que tiene es:		
1) Docente por horas <input type="checkbox"/>	2) Profesor de tiempo completo (PTC) <input type="checkbox"/>	3) Profesor por 40 horas de contrato <input type="checkbox"/>

#### SECCIÓN II. ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

RELACIONES INTERPERSONALES (compañerismo y colaboración)	1	2	3	4	5
4.- Cuento con el apoyo de mis compañeros(as) para emprender nuevos proyectos académicos en mi plantel.					
5.- Recibo el apoyo necesario de mi jefe/a (director/a) cuando lo requiero.					
6.- En la facultad las relaciones entre los compañeros(as) se dan de manera cordial y respetuosa.					
7.- Tengo excelentes relaciones con los compañeros(as) de mi unidad académica.					
8.- Considero que tengo buena relación de trabajo con mi jefe/a (director/a).					
RELACIONES INTERPERSONALES (comunicación)	1	2	3	4	5
9.- Existe buena comunicación entre el personal docente de la facultad.					
10.- Considero que tengo buena comunicación con mi jefe(a) (director/a).					

11.- De manera general, percibo que la comunicación entre los integrantes de mi facultad es efectiva (independientemente del tipo de contratación).					
12.- Recibo información con regularidad (impresa y/o electrónica) que me permite conocer los acontecimientos relevantes de mi facultad.					
13.- Siempre puedo comunicar lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con el resto de la organización.					
14.- La información relevante de mi unidad académica fluye lentamente.					
15.- Percibo que la información se concentra solamente en algunos(as) integrantes de mi plantel.					
16.- Considero que en mi facultad existen problemas de comunicación entre el personal.					
<b>COHESIÓN DE GRUPO (trabajo en equipo)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17.- La integración entre los compañeros(as) para el trabajo académico es positiva.					
18.- En este plantel los resultados son el fruto del trabajo de pocos integrantes.					
19.- El liderazgo que prevalece en el plantel contribuye al trabajo en equipo.					
20.- En las DES Pedagogía (Facultad de Pedagogía y Ciencias de la Educación) se propicia el trabajo en equipo.					
21.- En las reuniones de trabajo en mi unidad académica siento la confianza de expresar desacuerdos abiertamente.					
22.- Me siento cómodo trabajando en equipo en mi plantel.					
<b>COHESIÓN DE GRUPO (productividad)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23.- El trabajo en mi facultad está bien organizado.					
24.- El trabajo me hace sentir útil y altamente productivo.					
25.- Me siento comprometido a alcanzar mis objetivos laborales.					
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL (bienestar y salud física )</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26.- Con frecuencia me siento estresado(a) por las actividades que realizo.					
27.- Las actividades que desempeño afectan la estabilidad con mi familia.					
28.- Realizo actividad física fuera de mi horario laboral.					
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL (condiciones de trabajo)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
29.- Cuento con los materiales y equipo necesarios para llevar a cabo mi trabajo.					
30.- He recibido apoyo administrativo (recursos, materiales, entre otros) para la realización de las actividades que lo han requerido.					
31.- Considero que mi lugar de trabajo es agradable.					
32.- El espacio donde realizo mis actividades me permite concentrarme.					
33.- Mi espacio de trabajo (individual) tiene la iluminación necesaria (PTC).					
34.- La ventilación de mi espacio es la adecuada (PTC).					
35.- El mobiliario con el que dispongo para trabajar es cómodo.					

36.- Las aulas están equipadas con lo necesario para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.					
MOTIVACIÓN (sentido de pertenencia)	1	2	3	4	5
37.- Me siento orgulloso(a) de pertenecer a este plantel.					
38.- Considero que mis colegas tienen identidad universitaria.					
39.- Me siento participe de los éxitos de mi plantel.					
40.- Me preocupa el prestigio de mi facultad.					
41.- Estoy de acuerdo con los valores y la filosofía en general que promueve este plantel.					
42.- Este plantel es un buen lugar para laborar como docente.					
43.- Con frecuencia dedica horas extras de trabajo a las actividades que lo requieren.					
MOTIVACIÓN (satisfacción laboral)	1	2	3	4	5
44.- En este trabajo me siento realizado profesionalmente.					
45.- Me gusta el trabajo que realizo en mi unidad académica.					
46.- Si se me presentara la oportunidad de cambiar de plantel para desarrollar las mismas actividades que realizo actualmente, lo aceptaría de inmediato.					
47.- El salario que percibo lo considero adecuado en función de mis responsabilidades.					
48.- Estoy satisfecho con la estabilidad laboral que me proporciona este trabajo.					
POLÍTICAS Y REGLAMENTOS (derechos y obligaciones)	1	2	3	4	5
49.- Conozco las prestaciones (becas, capacitación, solicitud de días para tratar asuntos diversos, entre otros) a las que tengo derecho como docente universitario.					
50.- Conozco las actividades que señala el Manual de Puestos y Funciones respecto a mi tipo de contratación.					
51.- El procedimiento para evaluar el desempeño de las funciones que debo asumir como docente son de mi entera satisfacción.					
52.- Conozco lo que señala el Reglamento Interior de Escuelas y Facultades de la institución.					
53.- La administración de mi unidad académica atiende con rapidez las solicitudes y/o trámites que realizo.					

Si lo desea, puede hacer comentarios generales o ampliar sus respuestas de algún(os) ítem(s)

¡Muchas gracias por su colaboración!