



## CLIMA ORGANIZACIONAL EN PROFESORES INVESTIGADORES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

ORGANIZATIONAL CLIMATE: A STUDY WITH PROFESSORS IN A HIGHER EDUCATION  
INSTITUTION

**Volumen 13, Número 3**

Setiembre - Diciembre

pp. 1-24

Este número se publicó el 30 de setiembre de 2013

María del Carmen Sandoval Caraveo  
Deneb Elí Magaña Medina  
Edith Georgina Surdez Pérez

*Revista indizada en* [REDALYC](#), [SCIELO](#)

*Revista distribuida en las bases de datos:*

[CATÁLOGO DE LATINDEX](#), [IRESIE](#), [CLASE](#), [DIALNET](#), [DOAJ](#), [E-REVIST@S](#),  
[SHERPA/ROMEO](#), [QUALIS](#), [MIAR](#)

*Revista registrada en los directorios:*

[ULRICH'S](#), [REDIE](#), [RINACE](#), [OEI](#), [MAESTROTECA](#), [PREAL](#), [CLASCO](#)

---

Los contenidos de este artículo están bajo una licencia [Creative Commons](#)



## CLIMA ORGANIZACIONAL EN PROFESORES INVESTIGADORES DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

ORGANIZATIONAL CLIMATE: A STUDY WITH PROFESSORS IN A HIGHER EDUCATION  
INSTITUTION

María del Carmen Sandoval Caraveo<sup>1</sup>  
Deneb Elí Magaña Medina<sup>2</sup>  
Edith Georgina Surdez Pérez<sup>3</sup>

**Resumen:** El objetivo de esta investigación fue determinar la percepción del clima organizacional en el personal docente investigador perteneciente a los cuerpos académicos, es decir, grupos de investigadores que cultivan una o más líneas de generación y aplicación del conocimiento. El estudio se realizó en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. Obedece a que el profesorado se encuentra supeditado a una serie de evaluaciones de sus actividades académicas que repercuten en un clima organizacional en deterioro. La investigación es cuantitativa descriptiva y correlacional, el diseño es no experimental transeccional. Se aplicó un cuestionario de manera directa a una muestra estratificada de la población para medir el constructo en el contexto de la educación superior. Los resultados reportan que el 24% de la población percibe un clima organizacional altamente favorable y el 27% no favorable. Se concluye de manera general que las dimensiones que reportan los valores más bajos son la de interés por la investigación y el estudio y la presión laboral. Sin embargo, la percepción del clima organizacional no es igual en todas las Divisiones Académicas de la Universidad.

**Palabras clave:** CLIMA ORGANIZACIONAL, PROFESOR INVESTIGADOR, CUERPOS ACADÉMICOS, EDUCACIÓN SUPERIOR, EVALUACIÓN ACADÉMICA, MÉXICO.

**Abstract:** The objective of this study was to determine the perception of organizational climate among research-leading professors, from the Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, affiliated to research units working on one or more areas of research. The study emerged as a response to a series of evaluations that professors undergo systematically to remain within the research units, but which negatively affect the organizational climate. The research had a quantitative, descriptive and correlational design in which a non-experimental or cross-sectional design was taken. The study was conducted using stratified sampling. A questionnaire was administered to examine the participants' perception of organizational climate construct in their context of higher education. The analyses of the questionnaire data revealed that 24% of the population perceived a highly favorable organizational climate, whereas 27% did not. We conclude that, overall, the dimensions related to research interest, further academic development, and work pressure, show the lowest scores. Nonetheless, different perceptions of organizational climate were documents across the university faculties.

**Key Words:** ORGANIZATIONAL CLIMATE, RESEARCH-ORIENTED PROFESSOR, RESEARCH GROUPS, HIGHER EDUCATION, EVALUATION SYSTEMS, MEXICO.

---

<sup>1</sup> Profesor-Investigador en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. Doctora en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo por la Universidad del Mayab en Yucatán, México. Dirección electrónica: [sandovalcaraveo@yahoo.com.mx](mailto:sandovalcaraveo@yahoo.com.mx)

<sup>2</sup> Profesor-Investigador en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. Doctora en Administración: Gestión Socioeconómica por la Universidad del Mayab en Campeche, México. Dirección electrónica: [deneb\\_72@yahoo.com](mailto:deneb_72@yahoo.com)

<sup>3</sup> Profesor-Investigador en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. Doctora en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo por la Universidad del Mayab en Yucatán, México. Dirección electrónica: [edith.2109@hotmail.com](mailto:edith.2109@hotmail.com)

**Artículo recibido:** 7 de mayo, 2013

**Aprobado:** 12 de setiembre, 2013

## 1. Introducción

Gran parte de la vida de los seres humanos acontece en instituciones en las que desarrollan su actividad laboral, es por ello que una de las tareas de la administración de las organizaciones, es el estudio del comportamiento humano de los individuos en su campo de trabajo.

El estudio del comportamiento organizativo se dedica a observar cómo funcionan las organizaciones y cómo se relacionan los empleados por medio de sus conductas, percepciones e intenciones, individualmente o en grupo, y es importante su desarrollo para que los gestores de las organizaciones sean capaces de tener herramientas y elementos que faciliten su relación con los individuos, los grupos y las estructuras formales; asimismo, sirve de base para tomar decisiones sobre hechos concretos y la realización de análisis en lugar de meras especulaciones, para entender las actitudes de los empleados, las causas de su motivación y cómo afecta la personalidad de los individuos a sus relaciones con la organización (Valverde, 2001). Dentro de este gran marco conceptual, se encuentra uno de los elementos que se han considerado centrales en la investigación del comportamiento humano, el clima organizacional, y que ha sido objeto de numerosas investigaciones en diferentes ámbitos de trabajo.

La investigación del clima en una organización permite conocer cuál es la percepción que tienen los miembros acerca de sus distintas características, qué perciben las personas respecto al ambiente y entorno laboral en relación con la estructura y los procesos de la organización. Al estar el clima directamente relacionado con las actitudes, influye en forma decisiva en el comportamiento de las personas, estos comportamientos y acciones de los empleados sea cual fuere su nivel, se verán afectados no solo por los roles que les asignen y por la posición que tengan en la organización, sino también por el clima que exista, es decir por las relaciones psicológicas y sociales existentes (Rodríguez et al. 2004).

García (2006) señala que el ambiente organizacional no es palpable, es relativamente cambiante y a pesar de ese carácter menos tangible, igualmente influye de una forma más o menos intensa en las personas que pertenecen a la organización.

El objetivo central de esta investigación, estuvo dirigido a determinar el clima organizacional que prevalece en los profesores-investigadores que pertenecen a los cuerpos

académicos<sup>4</sup> de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) en México, así como los factores que puedan provocar un clima laboral no apropiado para el desarrollo de las funciones académicas. Por el tipo de población a estudiar, se decidió seleccionar dimensiones relacionadas en forma directa a un entorno universitario y el trabajo en grupos de investigación (Chiang, Nuñez y Huerta, 2007; Dorman, 2000) de manera que se tomaron como dimensiones sujetas a medición del clima organizacional: la libertad de cátedra, el interés por la investigación y el estudio, la autonomía en la toma de decisiones, la afiliación y la presión laboral.

Esta investigación parte de la idea de identificar si el clima organizacional en los profesores que colaboran en cuerpos académicos, es favorable o no, para realizar las actividades académicas que señalan las políticas y normas de la institución, así como las de los organismos evaluadores externos.

El tema de investigación surge de la observación empírica sobre los efectos que se generan en los profesores-investigadores sujetos a diversos escenarios de evaluación que se presentan en su quehacer profesional para poder acceder a mejores retribuciones económicas. Actualmente en México, el profesor investigador que labora en una Universidad Pública, tiene acceso a incentivos adicionales a su salario con base en la evaluación interna de su desempeño (SEP, 2013b); adicionalmente puede ser evaluado por instituciones externas que también ofrecen estímulos económicos como lo es el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) de la Secretaría de Educación Pública, y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). Estos programas tienen enfoques diferentes, pues los sistemas de evaluación interna privilegian los indicadores orientados al logro de los objetivos institucionales (SEP, 2013b; Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT], 2013), el PROMEP mantiene un enfoque de equilibrio entre la docencia, la investigación, la tutoría y la gestión académica (SEP, 2013a), y el CONACYT está centrado esencialmente en evaluar indicadores sobre el desempeño en investigación y/o desarrollo tecnológico (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, [CONACYT], 2010).

---

<sup>4</sup> En las universidades públicas estatales y afines, los cuerpos académicos son grupos de profesores de tiempo completo que comparten una o varias líneas de generación y aplicación innovadora del conocimiento (LGAC) (investigación o estudio) en temas disciplinares o multidisciplinarios, y un conjunto de objetivos y metas académicos. Adicionalmente sus integrantes atienden programas educativos (PE) para el cumplimiento cabal de las funciones institucionales (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2013a, p. 77).

La falta de unidad en los procesos de evaluación puede crear un clima organizacional que impida el adecuado desempeño de las actividades académicas y escenarios de conflicto por acceder a los recursos económicos para el desarrollo de las actividades de investigación y de estímulos adicionales al salario.

## **2. Sistemas de Evaluación Académica en México**

La evaluación en la educación superior ha sido adoptada por muchos países cuyo prototipo es la universidad inglesa (Días, 2005). Chile por ejemplo, instrumentó el llamado "sistema de modernización" en el cual estableció las políticas de regulación de la educación mediante amplios programas objetivos supuestamente imparciales y aplicados a todos los niveles. En Argentina, la evaluación ha tenido un papel central en las políticas públicas de educación superior, ya que por medio de ella, el Estado ejerce un fuerte control sobre la acreditación y gestión financiera de las universidades. En Brasil, la importancia de la evaluación como estrategia de monitoreo de las reformas emprendidas por el gobierno en 1995 aumentó y se volvió una realidad en las reformas de los últimos años (Días, 2005).

En México como en otros países, desde la década de 1990 se estableció una relación nueva entre la educación superior y el Estado, donde las orientaciones de la política educativa sufrieron un desplazamiento del ámbito de la planeación al de la evaluación. Se perfiló una política educativa en la que se incorporaron temáticas como calidad, eficiencia, pertinencia y equidad en donde se derivaron los proyectos de desarrollo para las instituciones de educación superior. Esta transformación, comenzó a gestarse desde la década de 1980, en la cual surgieron como antecedentes los estudios de diagnóstico en las universidades latinoamericanas, predominando los análisis de organismos internacionales como la Organización para las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Centro Regional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRESALC), la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización de los Estados Americanos (OEA), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Banco Mundial (Barrón, 2005).

En el año de 1996 se inició en México por parte de la Secretaría de Educación Pública, el PROMEP, el cual se diseñó con el objetivo de mejorar el nivel de habilitación del personal académico de tiempo completo y fomentar el desarrollo y consolidación de los Cuerpos

Académicos, reconociendo estos elementos como indispensables para mejorar la calidad de la educación superior en función de múltiples factores, entre éstos el más importante, el profesor de tiempo completo capaz de realizar con calidad sus funciones, permitiéndoles comprender y comunicar conocimientos en niveles superiores a los que impartan con experiencia apropiada, esto es, actividades docentes y de generación o aplicación innovadora del conocimiento, distribución equilibrada del tiempo entre las tareas académicas con base en la diversidad de requerimientos de los diferentes subsistemas y programas educativos que se ofrecen en las Instituciones Públicas de Educación Superior (IES) (SEP, 2013a, p. 3).

Otro sistema de evaluación, pero dirigido de manera directa a las actividades de investigación es el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, el cual fue creado por acuerdo presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1984. Entre los objetivos de este Sistema está fortalecer y estimular la eficiencia y calidad de la investigación en cualquiera de sus ramas y especialidades, a través del apoyo a los investigadores de las instituciones de educación superior o de los centros de investigación del sector público, así como también a aquellos que desempeñan su labor en instituciones de carácter privado. El reconocimiento se otorga a través de la evaluación por pares y consiste en otorgar el nombramiento de investigador nacional. Esta distinción simboliza la calidad y prestigio de las contribuciones científicas. En paralelo al nombramiento se otorgan estímulos económicos cuyo monto varía con el nivel otorgado (CONACYT, 2010).

Al interior de las universidades públicas, existe un programa diseñado para evaluar el desempeño de los profesores investigadores, que para el caso particular de la UJAT, es el Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED) (UJAT, 2013), el cual fue creado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para las universidades públicas con la finalidad de reconocer y estimular la carrera docente en los rubros de calidad, dedicación y permanencia en el desempeño de las actividades propias del proceso enseñanza-aprendizaje en la educación superior (SEP, 2013b). Entre los aspectos evaluados por este programa se encuentra la calidad académica (grado académico, diplomados recibidos, cursos de actualización disciplinares y pedagógicos, estancias académicas, elaboración de material didáctico y audiovisual, premios obtenidos, certificación profesional entre otros); la calidad en la investigación (ponencias presentadas en seminarios,

foros, congresos nacionales e internacionales, publicaciones en revistas nacionales e internacionales, de libros, participación en comité editorial de revistas y participación en proyectos de investigación); la calidad en la tutoría y asesoría (tutoría a estudiantes, dirección de tesis, atención y supervisión a estudiantes del programa de servicio social y otros); y la calidad en la participación de grupos colegiados (revisión y actualización de programas de estudio, colaboración en comisiones tales como flexibilidad curricular, seguimiento de egresados, emprendedores, en comisiones dictaminadoras, integrantes de grupos de investigación y de comités organizadores de eventos académicos y científicos) (UJAT, 2013).

Los diversos programas de evaluación establecidos para la educación superior en la universidad pública carecen de articulación entre sí. Es claro que aunque se está avanzando, en ocasiones varios de estos programas establecen indicadores de evaluación que son opuestos entre sí. Tal desarticulación propicia duplicación de esfuerzos, poco intercambio de información, carencia de datos sistematizados y falta de unidad en los criterios e indicadores. De esta forma, cada propuesta de evaluación ha caminado por sus rutas, cada programa ha ido definiendo paulatinamente sus estrategias de acción y, en ese sentido, se ha generado un proceso de maduración, pero sin vistas a una estrategia integral para la educación superior en su conjunto (Barrón, 2005).

Por otra parte, las demandas externas están orientadas hacia lo funcional lo que constituye una fuente de tensión para los académicos comprometidos con los valores universitarios y con la idea de la educación como espacio libre (Días, 2005).

### **3. Clima organizacional**

Los orígenes del estudio sobre clima organizacional se centran en las investigaciones de Lewin y sus colaboradores sobre los climas sociales (Alcover, 2005, citado en De Araujo, 2009), sin embargo el desarrollo del concepto se enmarca en el mismo proceso de evolución de la Psicología de las Organizaciones y no hay certeza sobre el momento exacto en que apareció el término (Silva, 1996 citado en De Araujo, 2009).

Litwin y Stringer (1968) definen el clima organizacional como una variable intermedia entre los factores organizacionales y las tendencias de motivación. Du Brin (1974) así como Hoy y Miskel (1982), lo conciben como la personalidad de una organización. Downey, Hellriegel, Phelps y Slocum (1974) definen el clima organizacional como un conjunto de

atributos que pueden ser percibidos por el individuo sobre una organización en particular o sobre sus componentes y que pueden ser inducidos por la forma en que la organización y/o sus componentes tratan con sus miembros y su entorno y afirman que puede ser una medida redundante de la satisfacción laboral.

Fernández (2004) hace un recorrido teórico en el que menciona que el concepto de clima es propio de los años 30 cuando la corriente de las relaciones humanas capitaliza el descubrimiento de la dimensión socio-emocional de la organización, la relaciona con la noción de liderazgo y la aproxima a la organización entendida como estructura.

Hoy, Hoffman, Sabo y Bliss (1986) explican el clima organizacional considerando el ambiente escolar como un conjunto de características internas que distingue una institución de otra y ejerce influencia en el comportamiento de sus miembros. El clima en la organización se percibe cuando comienza a despertar la motivación, la cual puede generar diversos efectos tales como satisfacción, incremento o disminución en el desempeño, productividad, permanencia o rotación (Abu-saad y Hendrix, 1995).

Hall (1996) con otro enfoque, define al clima como un conjunto de propiedades del ambiente, percibida directa e indirectamente por los trabajadores, que se suponen son una fuerza que influye en su conducta.

Por su parte, Vázquez y Guadarrama (2001) lo conciben como: "El ambiente que se presenta en una organización como producto de una serie de variables objetivas y subjetivas que crean una gran diversidad de actitudes, conductas y reacciones en las personas que a ella pertenecen y que pueden ir desde una identificación plena hasta la frustración y el sabotaje para el desarrollo de la organización" (p.106).

Caligiore y Díaz (2003) delimitan al clima organizacional como la interacción de los elementos que conforman a la organización tales como la estructura, los procesos que ocurren dentro de la misma y la conducta de los grupos e individuos. Para autores como Watkin y Hubbard (2003) el clima organizacional es: "cómo se siente trabajar en un ambiente en particular para un jefe en particular" (p.1) En forma más precisa es la medida de percepción de los empleados con relación a los aspectos del ambiente en el que desempeñan su trabajo.

El clima organizacional está relacionado tanto con la persona o individuo y el ambiente organizacional, y por ende, con el comportamiento individual y el desempeño organizacional. Específicamente el clima organizacional es la cualidad relativamente perdurable del



ambiente organizacional que es experimentado por los miembros de la organización, el cual influye la conducta individual y el desempeño organizacional. El clima organizacional puede ser descrito en función de las valoraciones asociadas al conjunto de características o atributos que conforman el ambiente de la organización, por parte de los individuos que la componen y representa la estructura de valores y creencias que sustenta la naturaleza del comportamiento de los miembros de la organización. En síntesis, el clima organizacional se refiere a un estado o situación particular del ambiente organizacional, y la manera en que éste se vincula a los pensamientos, sentimientos y comportamiento de los miembros de la organización (Denisson, 1996 en De la Rosa, Lozano y Rodríguez, 2008).

Dessler (1996) menciona que no existe un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

Brunet (1997) señala que James y Jones (1974) delimitan al clima organizacional desde tres puntos de vista: la medida múltiple de atributos organizacionales, la medida perceptiva de los atributos individuales y la medida perceptiva de los atributos organizacionales.

La medida múltiple de los atributos organizacionales considera al clima como "un conjunto de características que: a) describen una organización y la distinguen de otras (productos, servicios, organigrama, orientación económica); b) son relativamente estables en el tiempo; y c) influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización" (Brunet, 1997, p. 17).

La medida perceptiva de los atributos individuales representa una definición que vincula la percepción del clima a los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados y considera, incluso, su grado de satisfacción. Los principales defensores de esta tesis definen el clima como "elementos meramente individuales relacionados principalmente con los valores y necesidades de los individuos más que con las características de la organización" (Brunet, 1997, p. 18).

En la medida perceptiva de los atributos organizacionales el clima está definido como "una serie de características que a) son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (departamentos), y que b) pueden ser deducidas según la forma en la que la

organización y/o sus unidades actúan (consciente o inconscientemente) con sus miembros y con la sociedad" (Brunet, 1997, p. 19).

El tema del clima organizacional ha tomado mayor relevancia en los últimos años, demostrándose en el interés por su medición e intervención constante en organizaciones nacionales e internacionales; la importancia que se le ha dado se debe a la estrecha relación entre el clima organizacional con diferentes procesos como la productividad, eficiencia, eficacia y calidad; criterios que hacen posible un óptimo desarrollo organizacional (Toro, 1996; Abril y Fajardo, 2000; Bernal y Soto, 2001; citados en Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo, 2006).

### **3.1. Clima Organizacional en Instituciones de Educación Superior**

En lo referente a la educación superior, Villa y Villar (1992, citados en Molina y Pérez 2006) argumentan que el estudio del clima organizacional en las instituciones de educación superior (IES) resulta interesante por cuanto diversas investigaciones, realizadas en diferentes contextos y con distintos instrumentos, han demostrado que existe una relación directa entre éste y variables académicas como el rendimiento, la adquisición de habilidades cognitivas y el aprendizaje afectivo, aspectos relevantes para la formación de la personalidad integral del individuo. Entre los estudios realizados en instituciones de educación superior se encuentran las investigaciones desarrolladas por Mercado y Toro (2008), quienes realizaron un estudio exploratorio denominado "Análisis comparativo del clima organizacional en dos universidades públicas de Latinoamérica: México y Colombia". El objetivo fue determinar la calidad del clima en dos universidades similares desde el punto de vista académico, organizacional y administrativo. En la universidad mexicana los resultados favorables se inclinaron hacia el trabajo en equipo y trato interpersonal mientras que en la universidad colombiana los resultados positivos se encontraron en la estabilidad y el sentido de pertenencia.

Por su parte, Palma (2009) llevó a cabo la investigación "Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias", cuya muestra estuvo conformada por 473 trabajadores universitarios de tiempo completo entre profesores y empleados administrativos. El resultado muestra niveles medios de clima organizacional, encontrándose que no existen diferencias significativas en ninguna de las dimensiones estudiadas del clima organizacional y el tiempo de servicio en la institución.

Villa, Pons y Castellanos (2005) analizaron la percepción de 122 profesionales y trabajadores universitarios de una universidad pública colombiana. El análisis de los datos fue a través de estadística básica y análisis factorial que definieron al clima con una representatividad del 82.3%. Con base en los resultados, los autores recomiendan introducir modificaciones en el estilo de dirección y en la actitud laboral de los trabajadores.

Chiang et al. (2007) analizaron la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en equipos de trabajo formados por profesores investigadores que trabajaban en departamentos de la universidad, a los cuales se les administró un instrumento validado para medir las variables de clima, satisfacción en el trabajo y resultados del trabajo en las universidades, en una muestra española y otra chilena. El estudio muestra que existe relación entre las tres variables analizadas. En la muestra española la productividad se relaciona con la presión laboral, la satisfacción y el desarrollo académico, mientras que la muestra chilena la relación se dio con la libertad de cátedra y la satisfacción laboral.

Lo anterior proporciona evidencia de que el clima organizacional es una variable importante que impacta en otros factores que tienen estrecha relación con el logro de las metas institucionales en las Instituciones de Educación Superior.

#### **4. Método**

El diseño de la investigación de acuerdo con la definición de Kerlinger (2002) es no experimental descriptivo y de correlación, ya que no se pretende modificar las variables de estudio, únicamente se intenta determinar la percepción de los profesores investigadores del caso bajo estudio, con respecto a su ambiente de trabajo o clima organizacional y establecer la relación entre dimensiones y variables demográficas. El enfoque fue esencialmente cuantitativo.

#### **5. Muestra**

El sujeto de estudio es el profesor-investigador de tiempo completo que pertenece a un cuerpo académico en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. Esta categoría se le otorga al profesor que realiza labores de docencia, genera conocimientos a través de actividades de investigación, administra y gestiona recursos para la consecución de objetivos institucionales.

La universidad contaba con 11 Divisiones Académicas y 66 cuerpos académicos distribuidos en 9 de ellas, compuestos por 462 profesores al momento de realizar el estudio, los cuales conformaron la población bajo estudio. Se utilizó un muestreo estratificado tomando como estrato cada una de las Divisiones Académicas que contaban con cuerpos académicos. El número de muestra de cada estrato se determinó de forma proporcional (Scheaffer, Mendenhall, Ott, 1981), con un error de estimación del 5% y una confiabilidad el 95% dando como resultado una muestra de 234 profesores.

## 6. Instrumentos

Para medir el clima organizacional se realizó una adaptación propia del cuestionario de Chiang, et al. (2007) diseñado para instituciones de educación superior. Se le agregaron las variables sociodemográficas como: edad, género y estado civil; variables relativas a la institución como: cargo administrativo, antigüedad en la institución, División Académica, cuerpo académico al que pertenece y variables sobre su pertenencia a los programas de evaluación externa como el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

El cuestionario contiene 20 preguntas dividido en 4 dimensiones del clima organizacional: Autonomía en la toma de decisiones, interés por la investigación y el estudio, afiliación, libertad de cátedra y presión laboral. Los ítems se estructuraron en una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo. En la tabla 1 se presenta la descripción detallada de las dimensiones y su definición operacional.

**Tabla 1**  
**Definición operacional de las dimensiones bajo estudio**

Dimensión	Definición operacional
Libertad de Cátedra	Grado de libertad en la impartición de cátedra que perciben tener los profesores investigadores de cuerpos académicos.
Interés por la investigación y el estudio	Importancia que los profesores investigadores de cuerpos académicos conceden a las actividades de investigación y actualización académica.
Autonomía en la toma de decisiones	Grado de implicación que perciben tener los profesores de cuerpos académicos en los procesos de toma de decisiones académicas y/o administrativas.
Afiliación	Grado en el que los profesores obtienen ayuda, consejo y muestras de ánimo de sus colegas en cuerpos académicos.
Presión laboral	Sentimientos de tensión de los profesores de cuerpos académicos por sobrecarga de labores académicas y/o falta de tiempo para desarrollarlas.

**Fuente:** Elaborado con base en Chiang et al., (2007).

Para determinar la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a un grupo compuesto por el 10% del tamaño de la muestra, verificando los resultados a través de la prueba de Alpha de Cronbach cuyo resultado fue de 0.708 para esta etapa, y el resultado final para el total de la muestra fue de 0.702, valor que se considera aceptable según diversos autores (Martínez, 2005; Quero, 2010)

## **7. Procedimiento de recolección de datos**

Los cuestionarios fueron administrados de manera individual durante un periodo de seis meses, con asistencia directa en algunos casos (instrucciones verbales y respuesta a dudas en el lugar de aplicación), en un sobre cerrado que fue sellado para su entrega al equipo de investigación para garantizar el anonimato del profesor y la confidencialidad en el manejo de los datos.

El análisis comprende los resultados descriptivos, el de varianza ANOVA y el estadístico de correlación múltiple de las variables. Con el análisis de varianza (ANOVA) se determinaron las diferencias que se presenten entre cada una de las dimensiones del clima organizacional y las variables sociodemográficas, las variables institucionales y los sistemas de evaluación externos así como también se identificaron las diferencias presentes en el clima organizacional de cada una de las Divisiones Académicas de la Universidad. El análisis estadístico de correlación múltiple se utilizó para determinar las relaciones entre las dimensiones estudiadas del clima organizacional con algunas de las variables sociodemográficas.

## **8. Resultados**

Los puntajes obtenidos de la escala de clima organizacional analizados a través de la distribución de frecuencias, muestran una distribución normal con un valor mínimo registrado de 28 y un valor máximo de 86, una curtosis de 0.0245, una media de 60.27 y una desviación estándar de 9.82. Con la finalidad de establecer categorías de análisis se identificaron los cuartiles de la distribución cuyos resultados son presentados en la tabla 2 y figura 1.

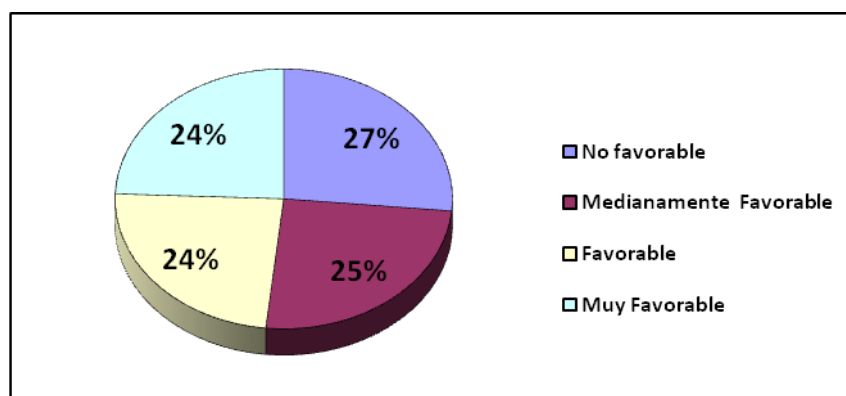
**Tabla 2**  
**Niveles de clima organizacional, rango de valores (escala 20 – 100)**

Clima Organizacional	Percentil	Rango	%
Percepción de Clima Organizacional no favorable	25	Valores ≤ 58	27
Percepción de Clima Organizacional moderadamente favorable	50	59 - 63	25
Percepción de Clima Organizacional Favorable	75	64 - 68	24
Percepción de Clima Organizacional altamente Favorable	100	Valores ≥ 69	24

Fuente: Elaboración propia de los autores (2013).

En la figura 1 se ilustra la distribución de frecuencias de los totales en los cuestionarios de clima organizacional por cuartiles.

**Figura 1**  
**Distribución de frecuencias sobre el cuestionario de clima organizacional**



Fuente: Elaboración propia de los autores (2013).

La distribución y la escala de la prueba (20 – 100), señalan que el 24% de la población percibe un clima altamente favorable, sin embargo un 27% lo percibe como no favorable, lo cual representa más de la cuarta parte de la muestra poblacional.

Con el objetivo de analizar el comportamiento por dimensiones, se presenta la estadística descriptiva en la tabla 3.

**Tabla No. 3**  
**Estadísticos descriptivos de las dimensiones de clima organizacional**

Dimensiones	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Libertad de cátedra	234	4	20	13.65	3.079
Interés por la investigación y el estudio	234	4	17	10.95	2.469
Autonomía en la toma de decisiones	234	4	19	12.24	2.537
Afiliación	234	4	20	15.48	2.984
Presión laboral	234	4	20	10.89	3.305

Fuente: Elaboración propia de los autores (2013).

Los resultados presentados en la tabla 3 permiten observar que la dimensión de afiliación presenta la media más alta (15.48), lo que señala que la población percibe el apoyo de sus colegas y un sentido de pertenencia a los grupos de trabajo. Las dimensiones de interés por la investigación y el estudio (10.95) y presión laboral (10.89) señalan los valores de la media más bajos, lo que indica que los profesores perciben que no todos sus colegas le dan la misma importancia a las actividades de investigación y el estudio, y su percepción sobre si se sienten presionados por la sobrecarga de labores y/o falta de tiempo para el desempeño de sus funciones es relativamente baja, sin embargo, esta última dimensión es la más dispersa al presentar el valor más alto de la desviación estándar, lo que sugiere que esta situación no es percibida de la misma forma por todos los profesores.

Para determinar si existen diferencias estadísticamente significativas de las dimensiones del clima organizacional, en relación a las variables socio demográficas, se empleó la prueba t se para analizar el género, el estado civil, el desempeño de un cargo administrativo además de las funciones académicas, acreditación del perfil PROMEP y pertenencia en el SNI; y el análisis de varianza ANOVA para la edad, la antigüedad y la División Académica.

En la tabla 4 se presentan los valores de la diferencia de medias para la variable género con relación a cada una de las dimensiones que comprende el clima organizacional, en donde se observa una diferencia significativa en la dimensión de presión laboral, en la cual son las mujeres quienes perciben menor presión que los hombres respecto a esta dimensión.

**Tabla 4**  
**Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión del cuestionario de clima organizacional por género**

Dimensión	Género	N	Media	Desviación típica	t	Sig. (bilateral)
Libertad de Cátedra	Hombre	109	13.61	3.015	-.059	.953
	Mujer	108	13.64	2.987		
Interés por la Investigación y el Estudio	Hombre	109	11.02	2.491	.309	.758
	Mujer	108	10.92	2.353		
Autonomía en la toma de decisiones	Hombre	109	12.26	2.492	-.228	.820
	Mujer	108	12.33	2.438		
Afiliación	Hombre	109	15.75	2.852	1.197	.233
	Mujer	108	15.27	3.098		
Presión Laboral	Hombre	109	11.48	3.484	2.833	.005*
	Mujer	108	10.23	2.969		

**Nota:** \* $p \leq .05$

**Fuente:** Elaboración propia de los autores (2013).

En la tabla 5 se muestra la diferencia de medias poblacionales con respecto al estado civil, en donde los resultados presentados indican diferencias estadísticamente significativas únicamente en la dimensión libertad de cátedra, siendo los solteros los que perciben un clima organizacional menos favorable.

**Tabla 5**  
**Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión del cuestionario de clima organizacional por estado civil**

Dimensión	Estado Civil	N	Media	Desviación típica	t	Sig. (bilateral)
Libertad de Cátedra	Soltero	66	12.94	2.892	-2.196	.029*
	Casado	167	13.92	3.123		
Interés por la Investigación y el Estudio	Soltero	66	10.86	2.111	-.296	.767
	Casado	167	10.97	2.598		
Autonomía en la toma de decisiones	Soltero	66	12.05	2.787	-.821	.412
	Casado	167	12.35	2.420		
Afiliaación	Soltero	66	15.14	3.286	-1.135	.258
	Casado	167	15.63	2.857		
Presión Laboral	Soltero	66	10.36	3.161	-1.538	.126
	Casado	167	11.10	3.356		

**Nota:** \*p≤ .05

**Fuente:** Elaboración propia de los autores (2013).

En la tabla 6 se observan los resultados del análisis realizado a través de la prueba t para identificar las diferencias entre los profesores que tienen el perfil PROMEP y los que no lo tienen, siendo nuevamente la dimensión sobre libertad de cátedra la que presentó diferencias, en la cual los profesores que si lo acreditan perciben un nivel mayor de libertad en cuanto a su cátedra.

**Tabla 6**  
**Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión del cuestionario de clima organizacional de los profesores que acreditan el perfil PROMEP**

Dimensión	PROMEP	N	Media	Desviación típica	t	Sig. (bilateral)
Libertad de Cátedra	SI	99	14.34	2.939	3.173	.002*
	NO	134	13.08	3.044		
Interés por la Investigación y el Estudio	SI	99	11.14	2.507	.935	.351
	NO	134	10.84	2.438		
Autonomía en la toma de decisiones	SI	99	12.35	2.379	.561	.575
	NO	134	12.16	2.662		
Afiliaación	SI	99	15.54	2.790	.184	.855
	NO	134	15.46	3.126		
Presión Laboral	SI	99	10.96	3.377	.281	.779
	NO	134	10.84	3.275		

**Nota:** \*p≤ .05

**Fuente:** Elaboración propia de los autores (2013).



En la tabla 7 se exponen los resultados del ANOVA para el comparativo realizado entre las divisiones académicas de la institución, con relación a cada una de las dimensiones, en donde únicamente se presentan aquellas en las que se reporta una diferencia significativa.

**Tabla 7**  
**Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión del cuestionario de clima organizacional por División Académica**

Dimensión	División Académica	N	Media	Desviación típica	F	Sig.
Libertad de cátedra	División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA)	28	12.64	2.376	1.99	.049*
	División Académica de Ciencias de la Salud (DACS)	28	13.64	2.483		
	División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA)	19	12.11	2.492		
	División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACASyH)	18	14.22	3.209		
	División Académica de Educación y Artes (DAEA)	27	14.33	3.922		
	División Académica de Ingeniería y Arquitectura (DAIA)	27	13.07	2.269		
	División Académica de Informática y Sistemas (DAIS)	31	13.48	4.21		
	División Académica de Ciencias Biológicas (DACBiol)	27	14.7	3.01		
	División Académica de Ciencias Básicas	29	14.34	2.365		
	Interés por la investigación y el estudio	División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA)	28	9.64		
División Académica de Ciencias de la Salud (DACS)		28	11.39	2.615		
División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA)		19	11.68	1.668		
División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACASyH)		18	11.28	2.63		
División Académica de Educación y Artes (DAEA)		27	10.56	2.926		
División Académica de Ingeniería y Arquitectura (DAIA)		27	10.48	2.045		
División Académica de Informática y Sistemas (DAIS)		31	10.35	2.074		
División Académica de Ciencias Biológicas (DACBiol)		27	12.11	2.276		
División Académica de Ciencias Básicas		29	11.48	2.246		
Autonomía en la toma de decisiones		División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA)	28	11.43	2.395	3.853
	División Académica de Ciencias de la Salud (DACS)	28	11.64	2.556		
	División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA)	19	12.11	1.761		
	División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACASyH)	18	12.83	2.036		
	División Académica de Educación y Artes (DAEA)	27	12.7	2.866		
	División Académica de Ingeniería y Arquitectura (DAIA)	27	12.15	2.032		
	División Académica de Informática y Sistemas (DAIS)	31	10.94	3.366		
	División Académica de Ciencias Biológicas (DACBiol)	27	13.93	2.093		
	División Académica de Ciencias Básicas (DACBS)	29	12.83	1.754		

Nota: \* $p \leq .05$

Fuente: Elaboración propia de los autores (2013).

En la tabla 7 se puede apreciar que la División Académica de Ciencias Biológicas es la que presenta una percepción más favorable del clima organizacional, en relación a las tres dimensiones en las que se encontraron diferencias: la libertad de cátedra, el interés por la investigación y el estudio, y la autonomía en la toma de decisiones.

Con relación a la dimensión de libertad de cátedra, los valores expuestos en la tabla 7, permiten observar que la División Académica de Ciencias Económico Administrativas es la que reporta tener un menor nivel de libertad sobre los aspectos de sus actividades docentes al presentar el valor más bajo de la media. En cuanto a la dispersión de datos se destaca la División Académica de Informática y Sistemas.

En la dimensión sobre el interés en la investigación y el estudio, la División Académica con la media más baja es la de Ciencias Agropecuarias, y la División Académica de Educación y Artes la más dispersa.

En cuanto a la autonomía en la toma de decisiones, se observa que las diferencias son altamente significativas, siendo los profesores de la División Académica de Informática y Sistemas los que reportan tener menor autonomía, y los que tuvieron la mayor variabilidad en las respuestas.

Es importante mencionar que las comparaciones de las medias poblacionales de cada dimensión del cuestionario de clima organizacional con la edad, antigüedad, pertenencia al SIN, y desempeño de un de cargo administrativo, no presentan diferencias estadísticamente significativas.

La tabla 8 presenta el resultado de la correlación entre las dimensiones del clima organizacional con la edad de los profesores y la antigüedad en la institución.

**Tabla 8**  
**Correlación de las dimensiones de clima organizacional con la edad y la antigüedad de los sujetos bajo estudio**

Dimensiones	Libertad de Cátedra	Interés por la Investigación y el Estudio	Autonomía en la toma de decisiones	Afiliación	Presión Laboral	Edad	Antigüedad
Libertad de cátedra	1	.181**	.361**	.214**	.301**	-.084	-.148*
Interés por la investigación y el estudio		1	.204**	.145*	.277**	.003	-.004
Autonomía en la toma de decisiones			1	.240**	.226**	-.026	-.009
Afiliación				1	.066	.063	.082
Presión laboral					1	.099	.053
Edad						1	.745**
Antigüedad							1

**Nota:** \* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

\*\*La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

**Fuente:** Elaboración propia de los autores (2013).

Al realizar el análisis de correlación de las dimensiones de clima organizacional con la edad y la antigüedad, se observa que únicamente la libertad de cátedra presenta una correlación negativa muy baja únicamente con la antigüedad.

## 9. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos es posible concluir que el 48% de la población percibe un clima favorable y altamente favorable. Sin embargo, el 27% de la población que lo percibe como no favorable, es una cifra considerable que no puede ignorarse.

Los resultados indican que los profesores de manera general si perciben apoyo, aceptación y ayuda de parte de sus compañeros de trabajo, pero no todos manifiestan un interés real por la investigación y el desarrollo profesional. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Mercado y Toro (2008) en universidades públicas colombianas y con la perspectiva de Chiang, et al. (2007), que señala que la percepción positiva del clima organizacional puede estar relacionada con la producción académica o con las relaciones interpersonales.

El pobre interés por la investigación y el estudio, es un resultado que destaca en los hallazgos, pues los cuerpos académicos por definición, deben orientarse como parte de sus actividades a la actualización académica y el desarrollo de actividades de investigación (SEP, 2013a). En este sentido se puede concluir, que a pesar de los esfuerzos realizados

por la institución para mejorar los niveles de habilitación académica, y generar conocimientos a través de la investigación, los profesores aun no perciben que entre ellos exista un verdadero interés por estas actividades, lo cual representa una problemática multifactorial asociada a la dinámica de los cuerpos académicos, y sobre la cual diversos estudios (Bajo y Martínez, 2006; Rosas, Magaña y Guzmán, 2008), han señalado la necesidad de profundizar el estudio empírico que aporte elementos para la institucionalización de estos programas, lo que constituye una nueva línea de investigación.

Al comparar los grupos poblacionales entre sí, los resultados señalan que no existen diferencias de percepción con relación a la edad o antigüedad de los profesores, resultados que coinciden con las evidencias que aporta el trabajo de Palma (2009) en su investigación realizada en personal universitario. Sobre este punto en particular, no se tiene suficiente evidencia que permita afirmar que la edad y la antigüedad de los profesores investigadores es un factor que afecte el clima organizacional en los profesores de cuerpos académicos.

Con relación al género, si se hallaron diferencias entre las percepciones para la dimensión de presión laboral, siendo en este caso, los hombres quienes perciben una mayor tensión por sobrecarga de labores académicas y/o la falta de tiempo para desarrollarlas. Tradicionalmente el rol masculino es el de proveedor, hecho que puede estar relacionado a la búsqueda de mayores incentivos económicos y a la diversificación de labores académicas para acceder a ellos, sin embargo, sobre este resultado en particular no se tienen elementos de evidencia empírica que indiquen una relación con alguna de las variables consideradas en el estudio, por lo que puede ser una problemática a considerar con mayor profundidad en estudios posteriores. Otro de los factores importantes a discutir, no considerado en el estudio, es el número de profesores varones, que además del trabajo académico que incluye docencia, investigación, tutoría y gestión, combinan estas actividades con labores fuera de la universidad, lo cual puede ocasionarles conflictos que redundan en una latente presión en el trabajo académico.

En lo que respecta al estado civil, solo se reportan diferencias en la dimensión de libertad de cátedra, siendo los solteros quienes perciben el clima menos favorable. Sobre este resultado en particular, Gil-Monte y Peiró, (2009), exponen que diversos estudios señalan que no necesariamente es la condición civil la que influye en el desarrollo psicosocial de la persona, sino el apoyo socioemocional recibido por parte de los familiares y

la calidad de las relaciones conyugales las que influyen en la conducta y las percepciones del individuo.

En cuanto a las acreditaciones de los participantes, producto de la evaluación por parte de organismos externos a la institución, solo se presentaron diferencias con relación al perfil PROMEP y la dimensión de libertad de cátedra, siendo los profesores que si cuentan con esta acreditación los que indican tener mayor libertad en sus actividades docentes. Es posible concluir que este resultado puede deberse a que los profesores que cuentan con este perfil, tienen ciertos privilegios tales como menor número de horas de clases frente a grupo a la semana con el propósito de que dediquen mayor tiempo a la investigación y les sea posible renovar cada tres años su acreditación al perfil PROMEP, ya que éste es un indicador que las universidades públicas deben mantener para hacerse acreedoras de mayor financiamiento por parte del gobierno federal (SEP, 2013a).

En cuanto a las áreas del conocimiento, si se hallaron diferencias entre las Divisiones Académicas de la institución, lo cual permite deducir que el clima organizacional se percibe diferente en cada una de ellas, coincidiendo con lo expuesto por Johnson (1976) Litwin y Stringer (1968) Payne y Mansfield (1973) Schenider y Hall (1972) citados por Chiang, et al. (2007), en el sentido de que pueden existir variados climas dentro de la misma organización, en virtud de que las percepciones de sus miembros es diferente de acuerdo a sus lugares de trabajo o a las diversas unidades en la organización.

En el análisis de correlación mostró una relación negativa muy débil entre la antigüedad de los profesores y la dimensión sobre libertad de cátedra, por lo que este resultado no es concluyente.

De manera general se concluye que, a pesar de que poco más de una cuarta parte de la población percibe su ambiente en forma desfavorable, el pobre interés por la investigación y el estudio se percibe como el elemento que puede estar generando descontento y conflicto en la población bajo estudio.

El clima organizacional es una variable que ha sido constantemente abordada en la literatura, los resultados presentados ponen de manifiesto los efectos que se generan por la institucionalización de las políticas públicas externas, en las que se explica el cambio de las estructuras formales (los sistemas de evaluación internos) por la influencia del ambiente externo. Hawley (1968) y Thompson (1967 citados en Powell y Dimaggio, 2001), afirman que "los elementos estructurales se difunden porque los ambientes crean exigencias que

traspasan fronteras entre los campos para las organizaciones, y que las organizaciones que incorporan elementos estructurales isomorfos con el ambiente son capaces de administrar esas interdependencias" (pp. 85-86).

Los resultados presentados, generan nuevos derroteros y cuestionamientos en la dinámica de trabajo actual de los grupos de investigación estructurados a través de la figura de los cuerpos académicos, lo que genera una oportunidad de profundizar el trabajo y aportar evidencia empírica que permita generar soluciones a los problemas asociados al clima organizacional en las universidades públicas de México.

## 10. Referencias

- Abu-Saad, Ismael y Hendrix, Vernon. (abril, 1995). Organizational climate and teachers' job satisfaction in a multi-cultural milieu: The case of the Bedouin Arab schools in Israel. *International Journal of Educational Development*, 15(2), 141-153. Recuperado de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0738059394000231>
- Bajo, Alonso y Martínez, Ramón. (2006). *Cuerpos Académicos y desempeño institucional. El caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa*. México: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Barrón Tirado, Concepción. (2005). Formación de profesionales y política educativa en la década de los noventa. *Perfiles Educativos*, 27(108). Recuperado de: [http://scielo.unam.mx/scielo.php?pid=S0185-26982005000100004&script=sci\\_arttext](http://scielo.unam.mx/scielo.php?pid=S0185-26982005000100004&script=sci_arttext)
- Brunet, Luc. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Caligiore, Irene y Díaz, Juan Arturo. (octubre, 2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: un estudio de caso. *Revista venezolana de gerencia*. 8(24), 664-658. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29002408>
- Chiang, María Margarita, Núñez, Antonio y Huerta, Patricia Carolina. (septiembre, 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*, (72), 49-74.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología – CONACYT. (2010). *Sistema Nacional de Investigadores*. Recuperado de: <http://www.conacyt.gob.mx/sni/Paginas/default.aspx>
- De Araujo, Roséane Patrícia. (2009). *El clima organizacional en la gestión empresarial: su consideración en el diseño del balanced scorecard*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada, Brasil.

- De la Rosa, Ayuzabeth, Lozano, Oscar y Rodríguez, Reyes Jesús. (2008). *El clima organizacional en el contexto de los procesos de intervención: algunas reflexiones a partir del caso de una organización pública*. VI Congreso Internacional de Análisis Organizacional. México: Universidad Autónoma de Nayarit.
- Dessler, Gary. (1996). *Organización y Administración, Enfoque Situacional*, México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Días, José. (marzo, 2005). Evaluación y reformas de la educación superior en América Latina. *Perfiles Educativos Tercera Época*, 27(108), 31-44. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13210803>
- Dorman, Jeffrey P. (junio, 2000). Using Academics' Perceptions of University Environment to Distinguish between Australian Universities. *Educational Studies*, 26(2), 205-212. DOI: 10.1080/03055690050022706.
- Downey Kirk, Hellriegel Don, Phelps Martha y Slocum, John. (julio, 1974). Organizational climate and job satisfaction: a comparative analysis. *Journal of Business Research*, 2(3), 233-248. Recuperado de: <http://www.journals.elsevier.com/journal-of-business-research>
- Du Brin, Andrew. (1974). *Fundamentals of Organizational Behavior: An Applied Perspective*. New York: Pergamon Press.
- Fernández, Tabaré. (julio, 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), 43-68. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55120205>
- García, Inmaculada. (2006). *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada. España. Recuperado de: <http://hera.ugr.es/tesisugr/16486845.pdf>
- Gil-Monte, Pedro y Peiró, José. (2009). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid, España: Editorial Síntesis.
- Hall, Richard. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados* (2ª. ed.) México: Prentice Hall.
- Hoy, Wayne K. y Miskel, Cecil G. (1982). *Educational Administration: Theory, Research and Practice* (2<sup>nd</sup> Ed). New York: Random House.
- Hoy, Wayne.K, Hoffman, James, Sabo, Dennis y Bliss, James. (1986). The organizational climate of middle schools. The development and test of the OCDQ-RM. *Journal of Educational Administration*, 34(1), 41-59.
- Kerlinger, Fred N. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw-Hill.

- Litwin, George H. y Stringer, Robert A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Martínez, Rosario. (2005). *Psicometría: Teoría de los tests psicológicos y educativos* (2ª Ed.). España: Editorial Síntesis S.A.
- Mercado, Patricia y Toro, Fernando. (2008). Análisis comparativo del clima organizacional en dos universidades públicas de Latinoamérica. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 27(1), 5-15. Recuperado de: [http://69.167.133.98/~cincelce/Revistas/suscripcion/Rev27\\_1/Rev27\\_n1\\_cap1.pdf](http://69.167.133.98/~cincelce/Revistas/suscripcion/Rev27_1/Rev27_n1_cap1.pdf)
- Molina, Nora y Pérez, Isabel. (diciembre, 2006). El clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio. *Paradigma*, 27(2), 193-219.
- Palma, Sonia. (2009). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. El Cid Editor/apuntes, 21. Recuperado de: Base de Datos de e-libro <http://site.ebrary.com/lib/mayabsp/docDetail.action?docID=10306925&p00=clima%20organizacional>
- Powell, Walter W. y Di Maggio, Paul J. (2001). *El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Quero, Milton. (2010). Confiabilidad y Coeficiente Alpha de Cronbach. *TELOS Revista de estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 12(2), 248-252. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/publicaciones/telos/ediciones/pdf/vol-12-2/nota-2.PDF>
- Rodríguez, Andrés, Díaz, Francisco, Fuertes, Francisco, Martín, María Angustias, Montalbán, Manuel, Sánchez, Emilio y Zarco, Victoria. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: UOC.
- Rosas Castro, Jorge, Magaña Medina, Deneb Elí y Guzmán Fernández, Candelaria. (mayo, 2008). Posibilidades de consolidación y crecimiento de los Cuerpos Académicos de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 14(39), 67 – 74.
- Secretaría de Educación Pública [SEP]. (28 de Febrero, 2013a). Acuerdo número 678 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP). *Diario Oficial de la Federación*, Séptima Sección Recuperado de: [http://promep.sep.gob.mx/reglas/Reglas\\_PROMEP\\_2013.pdf](http://promep.sep.gob.mx/reglas/Reglas_PROMEP_2013.pdf)
- Secretaría De Educación Pública [SEP]. Subsecretaría de Educación Superior. (2013b). *Programa de estímulos al desempeño del personal docente (recurso extraordinario como complemento al subsidio federal ordinario)*, 2013. México: Autor.
- Scheaffer, Richard, Mendenhall, William y Ott, Lyman. (1981). *Elementos de Muestreo*. En G. Rendón y J.R. Gómez, (Trads.) México: Grupo Editorial Iberoamérica. (Trabajo original publicado en 1971).



- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT] (2013). *Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED)*. Comisión Dictaminadora 2013. Tabasco, México: Autor.
- Valverde, Mireia. (2001). *Comportamiento humano en la organización*. España: UOC.
- Vázquez, Rosalinda y Guadarrama, Javier de J. (2001). El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. *Tiempo de educar*, 3(5), 105-131. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31103505>
- Vega, Diana, Arévalo, Alejandro, Sandoval, Jhennifer, Aguilar, Ma Constanza y Giraldo, Javier. (julio, 2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas, Perspectivas en Psicología. Universidad Santo Tomás*, 2(02), 329-349. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982006000200013&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982006000200013&script=sci_arttext)
- Villa, Eulalia M., Pons, Ramón A. y Castellanos, José R. (septiembre, 2005). Clima organizacional y control de gestión en la educación superior. El caso de una Universidad. *Revista Cubana de Educación Superior*, 25(3), 103-110. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2458039>
- Watkin, Chris y Hubbard, Ben. (2003). Leadership motivation and the drivers of share price: the business case for measuring organizational climate. *Leadership and Organization Development Journal*, 24(7), 380-386. Recuperado de: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1410702>