

ARTICULO ORIGINAL

Clima organizacional de la Facultad de Ciencias Médicas de Mayabeque.

Organisational climate at Faculty Medical Sciences in Mayabeque province.

MsC. Dra. Yanelis Reyes Fernández^I, Dra.C. Ana Julia García Milian^{II}, Dr.C. Emilio Alba Verdecia^{III}

- I. Médico.Máster en Urgencias Médicas. Profesora asistente. Especialista de I grado en Medicina general Integral y Organización y Administración de Salud.FCM Mayabeque. Email. yreyes@infomed.sld.cu
- II. Médico. Doctora en Ciencias de la Salud. Profesora investigadora Titular. Especialista de II grado en Farmacología y Organización y Administración de Salud. Máster en Economía de la Salud. ENSAP. Email purmed@infomed.sld.cu
- III. Médico. Doctor en Ciencias Médicas. Profesor Auxiliar. Especialista de I grado de Medicina Interna. Máster en Medicina Natural y Tradicional. FCM Mayabeque. Email. emilioalba@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: El clima organizacional constituye uno de los factores determinantes para los procesos organizativos y de gestión, a fin de obtener resultados convenientes tanto para el trabajador como para la institución. **Objetivo:** Caracterizar el clima organizacional de la Facultad de Ciencias Médicas de Mayabeque y evaluar la percepción del mismo por grupos ocupacionales durante el período de Enero a Octubre de 2017.

Método: Estudio observacional descriptivo transversal, cuantitativo cualitativo. El universo y la muestra fue el total de trabajadores de la institución, la información se obtuvo mediante la observación, la entrevista y la encuesta con el instrumento Evaluación del Clima Organizacional en Salud. Se encuestaron y entrevistaron trabajadores docentes, no docentes y directivos. Se aplicó un análisis de frecuencias absolutas y relativas, así como las diferencias de medias y la prueba de homogeneidad de las varianzas.

Resultados: Se observó una edad media de 44,1 años, con predominio del sexo femenino y un tiempo de labor en la institución de 10 años. Se perciben dificultades en la motivación, comunicación y relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, estímulo al desarrollo organizacional, la participación y la solución de conflictos que clasifican como categorías en riesgo. El funcionamiento, el liderazgo y el trabajo en equipo clasificaron como adecuadas. No existieron diferencias significativas en la percepción del clima organizacional entre docentes y no docentes; pero sí entre estos y los directivos. **Conclusiones:** La evaluación del clima organizacional de la FCMM de forma global clasificó con un puntaje de riesgo.

Palabras clave. Clima organizacional, universidad

ABSTRACT

Introduction: The organizational climate is one of the determining factors for organizational and management processes, in order to obtain convenient results for both the worker and the institution. **Objectives:** To characterize the organizational climate of the Faculty of Medical Sciences of Mayabeque and to evaluate the perception of it by occupational groups during the period from January to October of 2017.

Method: Cross-sectional descriptive, qualitative, quantitative observational study. The universe and the sample was the total number of workers of the institution, the information was obtained through observation, interview and survey with the Organizational Climate Health Assessment instrument. Teachers, non-teachers and managers were surveyed and interviewed. An analysis of absolute and relative frequencies was applied, as well as the differences of means and the homogeneity test of the variances.

Results: An average age of 44,1 years was observed, with predominance of the female sex and a time of work of 10 years at the institution. Difficulties are perceived in motivation, communication and interpersonal relationships, work conditions, stimulation to organizational development, participation and the resolution of conflicts that classify as categories at risk. Functioning, leadership and teamwork classified as adequate. There were no significant differences in the perception of the organizational climate between teachers and non-teachers; but yes between these and the managers.

Conclusions: The evaluation of the organizational climate of the FCMM globally classified with a risk score.

Key words. Organizational climate, university

Conflictos de intereses: No existen conflictos de intereses

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un tema recurrente que se plantea desde la década de los sesenta del siglo anterior, junto con el surgimiento del comportamiento organizacional, el desarrollo organizacional y la teoría de sistemas aplicada al estudio de las organizaciones. Su análisis está integrado por un conjunto de factores expresados en términos de componentes, dimensiones, categorías y variables, que permiten su estudio según los propósitos planteados en la investigación.

La organización es un sistema abierto y dinámico, que refleja las principales características y contradicciones de los sistemas más amplios con los cuales interactúa, se debe conducir bajo un enfoque necesariamente sistémico. Entre sus múltiples funciones, la organización asume el papel fundamental de gestor del cambio y desarrollo. En estas, los trabajadores son percibidos como seres humanos con motivaciones, aspiraciones, que son capaces de pensar y de crear más allá de su conocimiento y experiencias previas.¹

Las instituciones constituyen espacios sociales donde las personas respetan reglas, valores, principios éticos, normas de convivencia y se desarrollan al igual que la sociedad. De ahí que los grupos o equipos de trabajos, se vean impactados por el clima laboral del que forman parte, al igual que la organización se ve influenciada regularmente por el ámbito social al que pertenece.

El ambiente o clima organizacional además de formar parte del ambiente social, también lo afecta y se ve afectado por este, ya que interactúa como sistema abierto. Para entender la relación entre uno y otro es necesario comprender esta relación intrínseca de toda organización, formada por partes que replican la estructura general y ser parte, a su vez, de una mayor y mucho más compleja que ella misma.²

El clima de trabajo constituye uno de los factores determinantes, no sólo de los procesos organizativos y de gestión, sino también de transformación.³ El clima que es propio de cada institución, no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de esta. Una organización tiende a atraer y conservar a las personas que se adaptan a su clima, de modo que sus patrones se perpetúan.⁴

Este es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la productividad, satisfacción, rotación, y ausentismo en la organización.⁵

La medición del clima organizacional se suele hacer mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de una organización, o de algún área dentro de ella que se quiera medir. Aunque existen distintos instrumentos, metodologías y encuestas para medir el clima organizacional, casi todos coinciden en la necesidad de medir las propiedades o variables en dos partes: una, el clima organizacional existente en la actualidad, y otra, el clima organizacional como debería ser. La brecha entre ambas mediciones es de gran utilidad para diagnosticar problemas organizacionales, que pudieran ser posteriormente explorados y corregidos.⁶

Las escuelas o instituciones educacionales son organizaciones creadas por el hombre y como tal constituyen sistemas en los cuales el ser humano ocupa y desempeña el papel principal, que se crean además para alcanzar determinados objetivos que de manera más general se refieren a la formación integral de la personalidad, para cuyos fines los elementos de su composición tienen una forma particular de interrelacionarse. El ordenamiento interno depende de esos objetivos que justificaron la creación del sistema.

La Universidad como institución educativa de nivel superior es un todo orgánico de carácter sistémico, dialéctico y holístico en que cualquier proceso constituyente de la misma influye en los restantes, así como el contexto que rodea a la institución. El análisis de cada proceso de forma aislada o parcial puede conducir a conclusiones erróneas en la valoración de la institución universitaria.

La Universidad se caracteriza por ser una organización compleja. Entre las diferentes razones que fundamentan esa complejidad se encuentra la variedad de subsistemas en el capital humano que la componen: como el personal docente entre los que se encuentran profesores de diferentes categorías docentes y científicas, el personal de apoyo a la docencia que incluye una amplia variedad de tareas administrativas, técnicas, profesionales, de mantenimiento y de servicios, por último, los directivos o administrativos sean del área docente o no docente. Esta diversidad de miradas genera un sinnúmero de percepciones que los miembros tienen de la organización y que dan lugar a diferentes climas organizacionales.⁷

A nivel global y en especial en América Latina confluyen problemas críticos a nivel de la educación superior que tienen relación con el estudiante, el profesor y la institución universitaria, entre los que se mencionan: el crecimiento cuantitativo de la matrícula estudiantil; la escasa formación pedagógica de un porcentaje de docentes y predominio de métodos de enseñanza tradicionales; la falta de articulación entre los distintos niveles educativos; la proliferación de instituciones que no reúnen los requisitos mínimos para un trabajo académico; restricción del financiamiento y

dificultades generadas sobre la pertinencia, equidad y calidad de la educación superior.⁸

En Cuba, la Educación Médica constituye un subsistema dentro del Sistema Nacional de Salud y forma parte de las políticas y planes del Ministerio de Salud Pública (MINSAP) con subordinación metodológica al Ministerio de Educación Superior (MES).⁹

Es decir, en la Universidad Médica Cubana las funciones de: asistencia, docencia e investigación se sustentan en la relación existente entre la práctica médica y educación médica, de forma planificada y organizada, lo que se refiere a la función de gestión y con el propósito de dar respuesta a los problemas de salud existentes y así fortalecer los vínculos entre la universidad y la sociedad donde se pone de manifiesto la función de extensión universitaria.¹⁰

El Sistema Nacional de Salud Pública está inmerso en un proceso de transformaciones con vista a incrementar los principales indicadores de salud con eficiencia, racionalidad y mantener un desarrollo sostenible, lo cual se refleja en el Sistema de Salud de la provincia de Mayabeque y en su Facultad de Ciencias Médicas (FCMM), donde se imparten diez carreras universitarias: Medicina, Enfermería, Estomatología y siete Carreras de Licenciaturas en Tecnología de la Salud, además de la formación de Técnicos Medios y Obreros Calificados, en diversas áreas de las ciencias médicas.

Esta "Facultad Independiente" comparte muchas de las problemáticas de las Universidades descritas, sobre todo el incremento cuantitativo de la matrícula acompañado de un desgaste físico de la infraestructura y su envejecimiento tecnológico, todo ello unido a el análisis de las tendencias de las diferentes carreras nos llevan a concluir que existen demandas no satisfechas que generan inquietudes y preocupaciones, que se proyectan en la resistencia y el rechazo al cambio, que limitan el desarrollo docente- educativo y atentan contra el clima organizacional de dicha Facultad.

Todo lo anteriormente expuesto demuestra la necesidad de realizar una investigación en la FCMM con el objetivo de caracterizar el clima organizacional mediante variables socio- psicológicas y evaluar la percepción del clima organizacional entre los trabajadores docentes, no docentes y dirigentes administrativos durante el período de Enero a Octubre de 2017.

MÉTODO

Se realizó un estudio observacional descriptivo transversal para caracterizar el clima organizacional y las variables socio-psicológicas que lo definen y evaluar la percepción del mismo entre los trabajadores de la Facultad de Ciencias Médicas de Mayabeque durante el período de enero a octubre de 2017.

La investigación respondió a un enfoque mixto cuantitativo, en este caso se colecta simultáneamente datos cuantitativos y cualitativos El estudio cualitativo esta anidado o insertado dentro del que se considera central.^{3,7} Los datos recolectados por ambos métodos fueron comparados y/o mezclados en la fase de análisis, por lo que se realiza un análisis conjunto.

El universo estuvo constituido por el total de 144 trabajadores de la Facultad en el período de estudio. Por ser un universo finito relativamente pequeño, se decidió trabajar con el universo de estudio y no realizar una selección muestral para la aplicación del cuestionario utilizado. Para la aplicación de las entrevistas grupales se utilizó un muestreo intencional por representatividad teórica, quedando definidos tres grupos de trabajadores: docentes, no docentes y dirigentes o administrativos.

Los objetivos se cumplimentaron con las variables socio-psicológicas establecidas, como dimensiones y sus respectivas categorías, en el Instrumento evaluación del Clima Organizacional en Salud por Segredo, creado y validado en Cuba por Segredo Pérez y colaboradores.¹¹ La información se recogió de una fuente primaria a través de un cuestionario estructurado autoaplicado, la entrevista individual y grupal así como la observación de la institución.

RESULTADOS

En el periodo de recolección de los datos de la investigación la plantilla aprobada de la Facultad de Ciencias Médicas de Mayabeque era de 334 plazas, 187 trabajadores tenían criterios para incluirse en el estudio, 144 aceptaron participar, 58 no docentes, 61 docentes y 25 directivos, que se encuestaron con el Instrumento ECOS-S. Se anularon aquellas encuestas que tenían más del 20% de los campos sin llenar; la población estudiada quedó definitivamente conformada por 104 trabajadores, 41 docentes, 40 no docentes y 23 directivos. Se entrevistaron 53 trabajadores, de ellos 23 docentes, 18 no docentes y 12 directivos.

La población estudiada presentó una edad media de 44,1 (DE $\pm 10,1$) años, en cuanto a género, predominó el sexo femenino con 65 (63,1%) casos respecto al sexo masculino que presentó 38 (36,9%) casos, en relación al tiempo de labor en la institución se obtuvo una media de 10 (DE $\pm 8,3$) años y una mediana de 8 años.

La consistencia interna del instrumento aplicado se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach global que fue de 0,94; lo que sugiere que existía consistencia interna en el instrumento.

Tabla 1: Comportamiento organizacional según categorías definidas por ITEMS

CATEGORÍAS	VALORES MEDIOS POR ITEMS [Ítem: Media (Desviación estándar)]					EVALUACIÓN DE LA CATEGORÍA
	10:	15:	29:	35:	45:	
Motivación	1,80 ($\pm 0,39$)	1,51 ($\pm 0,50$)	1,12 ($\pm 0,67$)	1,11 ($\pm 0,71$)	0,38 ($\pm 0,54$)	5,92
Comunicación	1,52 ($\pm 0,55$)	1,06 ($\pm 0,68$)	0,66 ($\pm 0,66$)	1,13 ($\pm 0,63$)	1,13 ($\pm 0,63$)	5,50
Relaciones interpersonales y de trabajo	1,46 ($\pm 0,60$)	1,14 ($\pm 0,48$)	1,05 ($\pm 0,63$)	1,11 ($\pm 0,71$)	1,18 ($\pm 0,62$)	5,94
Promedio de la Dimensión						5,78

Los resultados de aplicación del ECOS-S para la dimensión comportamiento organizacional muestra un valor de 5,78 y todas las categorías también están con valores por debajo de 6 lo que muestra indicadores de riesgo, la categoría comunicación obtiene la menor puntuación con 5,50.

En las entrevistas 16 trabajadores hicieron comentarios referentes a esta categoría. Algunos hacen mención al gusto por las actividades que realizan, a los aspectos que agradan y opinan se podría mejorar respecto al reconocimiento.

Los resultados de aplicación del ECOS-S para la dimensión comportamiento organizacional muestra un valor de 5,78 y todas las categorías también están con valores por debajo de 6 lo que muestra indicadores de riesgo, la categoría comunicación obtiene la menor puntuación con 5,50.

En las entrevistas 16 trabajadores hicieron comentarios referentes a esta categoría. Algunos hacen mención al gusto por las actividades que realizan, a los aspectos que agradan y opinan se podría mejorar respecto al reconocimiento.

Para la categoría comunicación el ítem que menor promedio obtuvo fue el 22: "La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores" con 0,66 y el número 2: "La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio" fue el que obtuvo el mayor promedio en la categoría analizada con 1,52 (Ver Tabla 1)

En las entrevistas 24 trabajadores hicieron algún tipo de comentarios en esta categoría. Los aspectos que más agradan de la comunicación están relacionados principalmente con el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y la informática.

En la categoría relaciones interpersonales y de trabajo el ítem que menor promedio obtuvo fue el 23: "El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución." con solo 1,05 y el número 3: "Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales." fue el que obtuvo el mayor promedio en la categoría y en la dimensión analizada con 1,46.

Durante las entrevistas se realizaron 14 planteamientos relacionados con esta categoría. Los comentarios sobre lo que más agrada a las personas respecto a las relaciones personales.

Tabla 2. Estructura organizacional según categorías definidas por ITEMS

CATEGORÍAS	VALORES MEDIOS POR ITEMS [Ítem: Media (Desviación estándar)]					EVALUACIÓN DE LA CATEGORÍA
	6:	11:	25:	30:	43:	
Funcionamiento	1,54 (±0,65)	1,07 (±0,74)	1,42 (±0,66)	1,35 (±0,63)	0,76 (±0,73)	6,14
Condiciones de trabajo	1,95 (±0,66)	1,24 (±0,64)	0,84 (±0,72)	1,29 (±0,62)	0,71 (±0,79)	5,03
Estímulo al desarrollo organizacional	5: 1,04 (±0,83)	20: 1,11 (±0,57)	31: 0,81 (±0,66)	40: 1,11 (±0,31)	50: 0,89 (±0,73)	4,96
Promedio de la Dimensión						5,37

La dimensión estructura organizacional obtiene un promedio de 5,37 lo que la ubica en un nivel de riesgo, se observa que las categorías estímulo al desarrollo organizacional

y condiciones de trabajo están también con indicadores de riesgo y la categoría funcionamiento con clima organizacional adecuado al alcanzar una puntuación con 6,14. (Ver Tabla 2)

En la categoría funcionamiento el ítem que menor promedio obtuvo fue el 43: "Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular" con 0,76 y el número 6: "Los trabajadores conocen la misión de la institución" fue el que obtuvo el mayor promedio en la categoría con 1,54. En cuanto a la percepción que tienen los trabajadores sobre las condiciones de trabajo se observó tres ítems con valor promedio inferior a uno, 47: "Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución", 21: "Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas" y 1: "El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable".

En el marco de las entrevistas 28 trabajadores opinaron sobre esta categoría, enfatizando problemas de infraestructura, lejanía y falta de transporte como aspectos a mejorar. Agradece el proceso de mantenimiento que se realiza para mejorar las condiciones de trabajo.

En la categoría estímulo al desarrollo organizacional los ítems que menor promedio obtuvieron fueron el 31: "En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores" con 0,81 y el número 50: "Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización" con 0,89

Tabla 3. Estilo de dirección según categorías definidas por ITEMS

CATEGORÍAS	VALORES MEDIOS POR ITEMS [Ítem: Media (Desviación estándar)]					EVALUACIÓN DE LA CATEGORÍA
	7:	12:	26:	32:	41:	
Liderazgo	1,19 (±0,62)	1,15 (±0,50)	1,54 (±0,50)	1,13 (±0,59)	1,11 (±0,62)	6,12
Participación	0,85 (±0,73)	1,13 (±0,48)	1,37 (±0,59)	0,72 (±0,73)	0,95 (±0,74)	5,02
Solución de conflictos	0,94 (±0,53)	1,10 (±0,67)	1,30 (±0,52)	0,96 (±0,65)	1,12 (±0,32)	5,42
Trabajo en equipo	1,54 (±0,65)	0,92 (±0,80)	1,61 (±0,54)	1,41 (±0,64)	1,0 (±0,60)	6,48
Promedio de la Dimensión						5,76

La dimensión estilo de dirección muestra un promedio de 5,76 que lo ubica en un nivel de riesgo, se observa que las categorías participación y solución de conflictos están con indicadores de riesgo con 5,02 y 5,42 respectivamente y las categorías trabajo en equipo y liderazgo con clima organizacional adecuado al alcanzar una puntuación por encima de 6. En la categoría liderazgo el ítem que menor promedio obtuvo fue el 41:

"A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo" con 1,11 y el número 26: "Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo" fue el que obtuvo el mayor promedio en la categoría con 1,54

En cuanto a la percepción que tienen los trabajadores sobre la categoría participación se observaron tres ítems con valores promedio inferior a uno, ellos son el 39: "En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores", 4: "Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente" y el 49: "Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución".

En la categoría solución de conflictos los ítems que menor promedio obtuvieron fueron el 9: "Todos los problemas se discuten de una manera constructiva" con 0,94 y el número 34: "Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas" con 0,96.

Se expresaron 11 criterios en entrevistas. No se plantearon aspectos que agradan con la excepción de uno relacionado con la existencia del Órgano de Justicia Laboral de base y que se debía seguir trabajando en su perfeccionamiento.

En relación a la percepción que tienen los trabajadores acerca de la categoría trabajo en equipo se observó que el ítem que menos promedio obtuvo fue el 13: "Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo" con 0,92 y el ítem que obtuvo el mayor promedio fue el 27: "El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente".

De modo global la percepción de los trabajadores de la FCMM acerca del clima organizacional en la institución alcanzó un puntaje, de acuerdo al ECOS-S, de 56,5 puntos lo que lo ubica en una categoría de riesgo.

El análisis de la observación de la institución permitió identificar que el estado estructural y físico del inmueble, es una institución de mampostería y cubierta de hormigón, ventanas de aluminio en buen estado, con tres edificios que se conectan por un pasillo central. Las condiciones higiénicas sanitarias son adecuadas pues se mantiene la higiene del centro y sus alrededores. La institución está situada en un área rural alejada del casco urbano y con problemas de acceso por dificultades en viales y falta de transportación; los locales no reúnen las condiciones de privacidad y confort para estudiantes, profesores y demás trabajadores. Existe hacinamiento y falta de privacidad en las áreas de trabajo, faltan medios de enseñanza en algunas aulas, cuentan con medios informáticos para realizar el trabajo, pero pocos locales con conectividad a internet y ausencia de telefonía en los departamentos docentes.

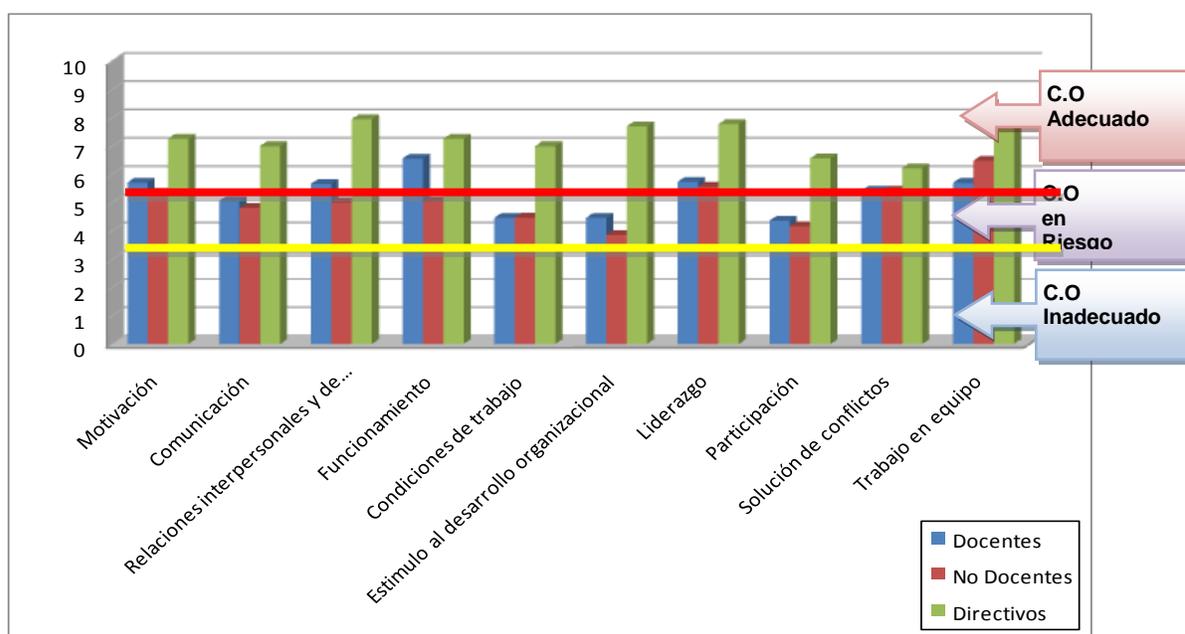
Con respecto al Clima organizacional al analizar las condiciones y características del ambiente laboral, se constató que existe un ambiente de respeto, pero con problemas de comunicación entre personas, existe indisciplina laboral y rasgos de autosuficiencia, por lo que no hay unidad a la hora de enfrentar las tareas y no todos mantienen buenas relaciones interpersonales.

En cuanto al flujo de información existen problemas de comunicación no siempre la información fluye bidireccional, muchas veces no llegan las informaciones a todos los trabajadores.

La responsabilidad y motivación de los miembros de la organización: arrojó que los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución, pero no todos los miembros de la organización tienen responsabilidad ante el trabajo, la mayoría presenta un nivel de desmotivación, no todos tienen sentido de pertenencia, ni se ven parte de la solución de los problemas en el centro.

Al comparar la evaluación del ECOS-S en los tres grupos, docentes, no docentes y directivos se observa que la percepción que tienen los no docentes y docentes aportan indicadores de clima organizacional en riesgo para el ambiente laboral de la FCMM, con 50,2 y 53,1 respectivamente, sin que existan diferencias estadísticamente significativas entre ellos $p \geq 0,05$, sin embargo la percepción de los directivos aporta indicadores de clima organizacional adecuado con una evaluación global de 72,5 y muestra diferencias estadísticamente significativas respecto a la percepción que tienen sobre él trabajadores docentes y no docentes, en ambos casos $p \leq 0,05$. (Ver Gráfico 1.)

Gráfico 1. Evaluación del instrumento ECOS-S por categorías en los grupos de docentes, no docentes y directivos



Docentes vs. No Docentes $t: 0,90$ $p: 0,38$ $p \geq 0,05$

Docente vs. Directivos $z: 3,70$ $p: 0,00$ $p \leq 0,05$

No Docentes vs. Directivos $z: 3,70$ $p: 0,00$ $p \leq 0,05$

En el caso de los docentes las tres dimensiones están con nivel de riesgo y solo la categoría funcionamiento está por encima de 6 o nivel de adecuado, el resto están en riesgo, entre las categorías con indicadores más bajos están la participación, condiciones de trabajo y estímulo al desarrollo organizacional. En el caso de los no docentes las tres dimensiones están con nivel de riesgo y solo la categoría trabajo en equipo está en nivel adecuado con 6,48, la categoría estímulo al desarrollo organizacional con 3,86 en un nivel inadecuado, y presenta el resto en riesgo.

Cuando se analiza la percepción sobre el clima organizacional por dimensiones y categorías en los directivos se puede observar que todas las dimensiones y categorías alcanzan puntuaciones de más de 6 puntos, lo que las ubica a todas en un nivel adecuado.

DISCUSIÓN

Al momento de realizar el estudio la FCMM había una importante brecha entre plantilla de trabajadores aprobada y la plantilla de trabajadores cubierta, de estos últimos la mayoría de los trabajadores excluidos era por tener menos de 6 meses de labor en la institución. Tal resultado pudiera estar motivado por tener en muchos casos salarios más bajos que las instituciones asistenciales luego de la reforma salarial en el sector salud en el año 2014, que no incluyó a sus centros de educación superior que siguen bajo las normas del MES.

Se suma a lo anterior las dificultades estructurales de la institución, que fue una escuela de nivel preuniversitario en el campo, que se adaptó a sede de una Facultad Independiente de Ciencias Médicas, que funcionalmente tiene un radio de acción provincial, similar a las 12 Universidades de Ciencias Médicas que tiene el país fuera de la capital. Su situación geográfica y las dificultades de acceso por viales y transporte hacen que sea una institución de poca demanda para la fuerza laboral de su entorno.

Para la evaluación de la percepción del clima organizacional se utilizó el ECOS-S modificado para la evaluación por categorías y global, el nivel del coeficiente alfa de Cronbach alcanzado sugiere que existió consistencia interna en el instrumento y corroboró su fiabilidad, similar al demostrado por la autora en su validación.¹¹

Si se desglosa la evaluación del clima organizacional por dimensiones y categorías por el instrumento aplicado se pueden identificar solo tres categorías con indicadores de clima organizacional adecuado: funcionamiento, liderazgo y trabajo en equipo.

En el caso de la dimensión comportamiento organizacional sus tres categorías están con indicadores de riesgo. Este resultado no se diferencia de lo obtenido por Segredo y colaboradores⁹ al evaluar el área docente de la Facultad de Ciencias Médicas "10 de Octubre" de La Habana que obtuvo una media de 6 para la dimensión y con la categoría relaciones interpersonales y de trabajo en riesgo y la categoría comunicación con 6 puntos muy cerca de la evaluación de riesgo.

En la categoría motivación están los ítems con menor y mayor promedio del instrumento aplicado, el de mayor promedio está dado por la complacencia con el trabajo que se realiza, lo que se refuerza en los criterios expresados durante las entrevistas relacionados con el placer por el trabajo con los estudiantes, el salario y posibilidad de superación profesional que ofrece la institución lo que resulta una fortaleza indiscutible. El de menor promedio se relaciona con el orgullo de pertenecer a la institución.

El individuo posee un caudal de necesidades básicas las cuales Maslow¹² clasificó como fisiológicas y de seguridad, y que imperativamente necesita llenar, manifestando una reacción instintiva de búsqueda. Es evidente que cuando los trabajadores de una institución se sienten frustrados porque no logran satisfacer sus necesidades, se produce un estado de desmotivación y el clima organizacional tiende a desmejorar y esa percepción puede llegar a situaciones extremas de apatía, depresión, agresividad y hasta enfrentamientos con la organización.¹³

Respecto a la categoría comunicación que es la quinta con menor puntuación, las mayores dificultades encontradas se centran en el conocimiento de los mecanismos de información, la claridad de la información entre niveles y la rapidez en que fluye, lo que se corresponde con los aspectos a mejorar señalados durante las entrevistas.

La comunicación es una de las variables más constante en los instrumentos evaluativos de clima organizacional y muestra debilidades en otros estudios que evalúan instituciones universitarias, sobre todo relacionadas con el flujo de información lo que coincide con lo aquí encontrado.¹⁴⁻¹⁶

En la categoría relaciones interpersonales y de trabajo destaca la percepción que tienen los trabajadores de la despreocupación institucional por el desarrollo de valores y actitudes dentro de la organización, a pesar de que la accesibilidad en la relación entre el jefe y los trabajadores, resulta el ítem de mayor promedio, se percibe y se señala como aspecto a mejorar la armonía en las relaciones entre el jefe y los trabajadores y los trabajadores entre sí.

La percepción de que existe humanismo, relaciones de respeto y una sociedad de iguales constituye una fortaleza, aunque esta última debería analizarse que igualdad es de derechos y oportunidades, pero no de igualitarismo que, en última instancia, es también una forma de explotación: la del buen trabajador por el que no lo es o, peor aún, por el vago.¹⁷

En cuanto a la dimensión estructura organizacional, que clasifica con nivel de riesgo, vista como el sistema de normas y procedimientos que regulan el desarrollo del trabajo, fue la que tuvo las dos categorías con más bajo promedio en todo el instrumento y con puntaje de riesgo, aunque la puntuación de la categoría funcionamiento la clasifica como adecuado.

Este resultado coincide totalmente con lo encontrado por la aplicación de este instrumento en la FCM "10 de Octubre" de La Habana, donde la dimensión analizada alcanzó un nivel de riesgo y se muestra un puntaje de 6,7; 4,0 y 5,5 en las categorías funcionamiento, condiciones de trabajo y estímulo al desarrollo organizacional respectivamente.⁹

La clasificación de la categoría funcionamiento como adecuada aporta los ítems de mayor promedio, relacionados con el conocimiento de la misión de la institución, la asignación de tareas según el contenido de trabajo y la realización planificada de las acciones de control. Muestra también ítems con bajos promedios relacionados con la percepción acerca del cumplimiento del horario laboral, así como en la delimitación y conocimientos de los contenidos de trabajo. Destaca como una de las categorías en que los trabajadores presentaron mayores criterios en las entrevistas, lo que constituyen oportunidades para mejorar.

Las condiciones de trabajo vistas como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas es la segunda categoría con puntuación más baja, y presenta tres ítems con promedio inferior a uno, y es al mismo tiempo la de mayor criterios negativos vertidos por los trabajadores durante las entrevistas, lo que también se corresponde con los resultados de la observación de la institución. Estos aspectos negativos están relacionados con la infraestructura que provocan hacinamiento y falta de privacidad en las áreas de trabajo, la lejanía y problemas de acceso.

Los factores externos que impactan el clima organización de las universidades, el más relevante son las condiciones físicas del lugar de trabajo,¹⁸ lo cual muestra variabilidad en los resultados de la evaluación del clima organizacional en universidades.¹⁹

La categoría estímulo al desarrollo organizacional fue la única categoría con puntaje inferior a 5 en todo el instrumento aplicado. Esto estuvo determinado por la percepción que tienen los trabajadores de que su opinión y las soluciones más creativas para la mejora continua de la institución no son tenidas en cuenta.

La dimensión estilo de dirección, evaluada aquí con nivel de riesgo. En la evaluación realizada según el ECOS-S dos categorías obtuvieron puntaje de clima organizacional adecuado: liderazgo y trabajo en equipo, mientras que dos obtuvieron indicadores de riesgo: participación y solución de conflictos.

Este resultado también coincide con lo reportado por Segredo y colaboradores,⁹ donde la dimensión alcanzó un promedio de 5,7 y muestra las categorías liderazgo y trabajo en equipo con evaluación de adecuadas y las categorías participación y solución de conflictos evaluadas en riesgo en un área docente de la FCM "10 de Octubre".

La categoría liderazgo, aunque muestra un promedio de todos sus ítems por encima de 1,10 y que tiene como fortaleza la opinión de trabajadores que señalan el carisma y la capacidad de algunos líderes. A diferencia de este estudio en otras universidades que evaluaron el clima organizacional, esta variable no es de las de mayor puntuación.^{14, 15} El liderazgo es la influencia ejercida por los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.¹⁰

La participación es la tercera categoría con puntaje más bajo y con tres ítems con promedio inferior a uno. Guarda relación con los criterios de los trabajadores en las entrevistas y con los resultados de la observación de la institución.

La participación es considerada como uno de los factores internos que impactan críticamente en el clima organizacional de las universidades.¹⁸

La categoría solución de conflictos, vista como la aceptación de opiniones discrepantes o no para enfrentar y solucionar los problemas en la organización, fue evaluada de riesgo, los ítems de más bajo promedio están relacionadas con la discusión de los problemas de manera constructiva y el estímulo para la participación en la búsqueda de soluciones creativas, las opiniones recibidas en las entrevistas están relacionadas con estos aspectos.

Esta categoría alcanzó niveles adecuados en estudios publicados en dos universidades colombianas,⁷ considerada como la percepción de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

La categoría trabajo en equipo fue la de mejores resultados en la evaluación global del instrumento aplicado. Aunque presenta dos ítems con promedios bajos que están relacionados con el manejo de las capacidades de los miembros del equipo para cumplir con el trabajo y la creación de planes de mejoras institucionales a partir de las necesidades planteadas por el colectivo. Los criterios aportados por los trabajadores y la observación de la institución es que existe un trabajo en equipo localizado en algunas áreas o departamentos, susceptible de ser mejorado.

Los resultados de la aplicación del ECOS-S definen a la FCMM con un clima organizacional en riesgo visto de forma global como institución y como expresión de la percepción que tienen los trabajadores del ambiente laboral en esta institución.

Se demuestra que existe una correlación muy marcada entre clima organizacional y desempeño laboral en las universidades,^{16,18} donde el clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización.

Al realizar una evaluación de los resultados del ECOS-S por grupos ocupacionales en la FCMM dada por docentes, no docentes y directivos, muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas entre trabajadores docentes y no docentes, pero sí en cuanto a la percepción del clima organizacional entre los directivos y docentes y entre directivos y no docentes. La percepción de los directivos, que la FCMM tiene un clima organizacional adecuado, choca con la percepción que tienen los docentes y no docentes que muestra indicadores de riesgo de forma global y por categorías con la

excepción del funcionamiento para los docentes y el trabajo en equipo en los no docentes que muestran puntaje de adecuados.

Existen evidencias que muestran diferencias en la percepción del clima organizacional en dependencia de la ocupación laboral y jerárquica en universidades, creando los llamados microclimas organizacionales.^{20,21}

La mayoría de los directivos de las universidades, sea por elección o designación, salen de sus claustros docentes, luego de su paso en los cargos directivos, vuelven a sus roles previos, ocurre sí que mientras ocupan sus posiciones decisorias pueden tener una visión de la organización no compatible enteramente con las de sus pares que se mantienen en el llano y en consecuencia generan resistencias y eventualmente conflictos.²²

Conclusiones.

El clima organizacional global de la FCMM clasifica con un puntaje de riesgo lo que se corresponde con los resultados en riesgo de los valores promedios alcanzados por las dimensiones comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección.

Solo tres categorías evaluadas en las dimensiones clasifican con nivel de adecuadas el funcionamiento de la institución, el liderazgo y el trabajo en equipo.

Los trabajadores docentes y no docentes perciben en riesgo del clima organizacional ya que perciben dificultades en las categorías motivación, comunicación, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, estímulo al desarrollo organizacional, participación y la solución de conflictos, mientras que los directivos lo perciben como adecuado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Morochó Vázquez L. La Psicología Organizacional y los retos del nuevo milenio. Revista Liberabit [Internet]. 2008 [citado 22 Jul 2018];00(0): 63-9. Disponible en: http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_08_1_la-psicologia-organizacional-y-los-retos-del-nuevo-milenio.pdf
2. Acosta B, Venegas C. Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. Revista IIPSI [Internet]. 2010 [citado 10 Jul 2018]; 13(1): 163- 72. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
3. Segredo Pérez AM. Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional. Rev Correo Científico Médico de Holguín. 2013 [citado 10 Mar 2017];17(3). Disponible en: <http://www.revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/328/403>
4. Castillo C, Del Pino N, Espinosa V. Cultura organizacional [tesis]. Concepción (Ar): Escuela de Comunicación; 2000 [citado 20 Mar 2018]. Disponible en: <http://www.rppnet.com.ar/culturaorganizacional.htm>
5. Pinzón Lizarraga LM, Aguiar Sierra R. Comparación del clima y la cultura organizacional en el Departamento de Ciencias Económico-Administrativas antes y después del cambio al Campus [Internet]. [citado 13 Mar 2018]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/clima-y-cultura-organizacional-en-una-universidad/>
6. Iglesias Armenteros AL, Sánchez García ZT. Generalidades del clima organizacional (Carta al editor). Medisur [Internet]. 2015 [citado 22 Mar 2018];13(3): [aprox. 1 p]. Disponible en: <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3047/1836>

7. Bermúdez-Aponte JJ, Pedraza A, Rincón CI. El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. Revista Electrónica de Investigación Educativa [Internet]. 2015 [citado 22 Mar 2018] 17(3): 1-12. Disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol17no3/contenido-bermudezetal.html>
8. Mujica de González M, Pérez de Maldonado I. Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la universidad. Laurus [Internet]. 2007 [citado 22 Mar 2018]; 13(24): 290-304. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111485014>
9. Segredo Pérez AM, Rigñack Ramírez LI, García Nieblas RM, Perdomo Victoria I, León Cabrera P, García Milián AJ. Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Educ Med Super [Internet]. 2015 [citado 16 Abr 2018]; 29(3): [aprox. 10 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412015000300012&lng=es
10. Segredo Pérez AM. La gestión universitaria y el clima organizacional. Educ Med Super [Internet]. 2011 Jun [citado 11 Abr 2018]; 25(2): 164- 77. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013&lng=es
11. Segredo Pérez AM, Pérez Piñero J, López Puig P. Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2015 [citado 16 Abr 2018]; 41(4): [aprox. 9 p.]. Disponible en: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/513/376>
12. Maslow A. El management según Maslow: una visión humanista para la empresa de hoy. Barcelona: Paidós Ibérica; 2005.
13. Kantén P, Erülker F. The Effect of Organizational Climate on Counterproductive Behaviors: An Empirical Study on the Employees of Manufacturing Enterprises. The Macrotheme Review. 2013; 2(4): 144 – 60.
14. Grisales Vargas J, Monroy Calvo I. Evaluación del Clima Organizacional en la Universidad Tecnológica de Pereira y propuestas de intervención para mejorarlo [tesis]. Pereira (Co): Facultad de Ingeniería Industrial, Universidad Tecnológica de Pereira; 2011.
15. García Ramírez MG, Ibarra Velázquez LA. Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato [Internet]. Guanajuato (x): Universidad de Guanajuato; 2012 [citado 8 Jun 2018]. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/index.htm>
16. Arabaci BI. Organizational Climate of Firat University. Int Onl J of Educ Science. 2011; 3(1): 161 – 80.
17. Castro R. Discurso pronunciado en las conclusiones de la primera sesión ordinaria de la VII Legislatura de la Asamblea Nacional del Poder Popular. Periódico Granma. 13 Jul 2008; Secc. Nacionales [citado 12 Feb 2018]. Disponible en: <http://www.granma.cu/granmad/2008/07/13/nacional/artic06.html>
18. Arismendy Morales MJ, Santis Aguas EJ. Clima organizacional y desempeño laboral una reflexión cualitativa en las Universidades del Departamento de la Guajira. Rev. Panorama Económico. 2011; 19: 163-76.

19. Velásquez Ramírez D. Clima organizacional en la Universidad del Valle (Documento de trabajo, diagnóstico). Cali (Co): Universidad del Valle; 2012 [citado 12 Mar 2018]. Disponible en: <http://gicuv.univalle.edu.co>
 20. Tapias Cuadrado A. Diagnóstico del clima organizacional en el área administrativa de la Universidad Tecnológica del Chocó (Diego Luis Córdoba) [tesis]. Bogotá: Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Colombia; 2014.
 21. Fernández Argüelles R, Cobos Díaz PA, Figueroa Varela MR. Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2015 Mar [citado 11 Ago 2018]; 41(4): [aprox. 6 p.]. 115-29. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000400003
 22. Durán C, Atlante ME, Giordano D. El clima organizacional en la universidad: modelo de medición para el personal de apoyo universitario [Internet]. Mar del Plata (Ar): s/l; 2010 [citado 8 Jun 2018]. Disponible en: <http://nulan.mdp.edu.ar/1241/1/01154http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/editor/submissionEditing/494.pdf>
-

Recibido: 4 de junio de 2018.

Aprobado: 9 de julio de 2018.

MSc. Dra. Yanelis Reyes Fernández. Escuela Nacional de Salud Pública. Cuba
Correo electrónico: yreyes@infomed.sld.cu