

Centros generadores de conocimientos colombianos: Una revisión a su clima laboral

Colombian knowledge generating centers: A perspective from the work environment

Recibido: 20/03/2018 **Aceptado:** 30/04/2018

Annherys Paz¹

annheryspaz@hotmail.com

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito identificar el clima laboral en los centros generadores de conocimiento colombianos, según las teorías expuestas por Rubio (2012), Brunet (2009), Robbins (2012), Mintzberg y Brian (2011), entre otros. El tipo de investigación fue descriptiva y de campo asumiendo un diseño de investigación no experimental y transeccional. La población objeto de estudio estuvo conformada por el personal directivo y administrativo de las universidades públicas ubicadas de Colombia. Se diseñó un instrumento tipo cuestionario multiopcional de respuestas con las categorías de respuesta: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca las cuales corresponden a la frecuencia del comportamiento referido en el planteamiento. El instrumento consta de 12 ítems. Su validación se obtuvo a través del juicio de expertos (05) en el área y la confiabilidad por el método Alfa-Cronbach con un resultado de 0.94, lo cual mostró una alta confiabilidad. Los resultados mostraron en general que en Colombia predomina el tipo de clima laboral autoritario explotador.

Palabras clave: centros generadores de conocimientos, ambiente laboral, universidades públicas.

ABSTRACT

This research was aimed at analyzing Colombian knowledge generating centers from the work environment perspective based on the theoretical contributions of Rubio (2012), Brunet (2009), Robbins (2012), Mintzberg and Brian (2011), among others. It was a descriptive and field research with a non-experimental and transeccional design. The population consisted of authorities and the administrative staff of public universities in Colombia. A multiple-choice questionnaire with the following response categories: Always, Almost Always, Sometimes, Almost Never and Never was designed. These response options corresponded to the frequency of the behavior stated in the problem.

¹ Dra. en Ciencias Gerencias. Docente investigador en Universidad de la Guajira, Colombia

The 12-item questionnaire was validated by five experts. Reliability was calculated by the Alpha-Cronbach method with a result of 0.94, which corresponds to a high reliability level. Results showed that the type of work environment that prevails in Colombian public universities is the exploitative authoritarian type.

Key words: knowledge generating centers, labor climate, public universities.

1. INTRODUCCIÓN

La comprensión del comportamiento humano haciendo vida universal en diferentes organizaciones representa un aspecto de interés permanente para los estudios organizacionales, por cuanto, determina la forma en la cual actúan los seres humanos en torno al alcance de los objetivos, especialmente, en situaciones de competencia en el campo del mercado. En este sentido, la competitividad entre instituciones universitarias constituye el motor de la dinámica organizacional, permitiendo una mayor vitalidad en las relaciones económicas que se establecen mundialmente.

El clima laboral consiste en un conjunto de características que rodean a los directivos y empleados en el medio ambiente organizacional y que marca una diferencia significativa de una empresa a otra para convertirse en un reflejo del comportamiento de la misma. Dentro del clima laboral se integran diversos factores entre los que destacan: que es externo al individuo, lo rodea y existe en la realidad institucional.

Este clima está relacionado con la motivación en el empleo debido a que afecta directamente a la satisfacción de los trabajadores. Al verse envueltos dentro de un clima laboral agradable, los trabajadores responden de una mejor manera a los estímulos y colaboran con sus superiores para lograr el cumplimiento de los objetivos de la organización y, de esta manera, pueden contribuir a alcanzar las metas comunes con una mayor facilidad.

En este sentido, la dinámica e intensidad de las reformas impuestas por el cambio estructural de la actividad económica y social requieren de la presencia de

planificaciones concretas sustentadas en un clima laboral eficiente que permita hacer realidad las posibles transformaciones en los sectores productivos. Al respecto, la participación debe ser definida como una potencialidad para obtener resultados a través de nuevos modos de gerenciar el recurso humano para lo cual es necesario incorporar la óptica proveniente de la experiencia de los entes organizacionales.

Por lo tanto, se requiere especial atención a los procesos individuales y sociales del aprendizaje en el contexto de la organización, lo que modificará la cultura de trabajo para la apertura de un campo nuevo en lo correspondiente al clima laboral. De modo que este conocimiento no solo ayudará a la sociedad en general sino especialmente al individuo que labora en la institución para el fortalecimiento de su aprendizaje, por lo cual se formará más efectivamente, asumiendo como responsabilidad atender los procesos sociales transformadores.

En este sentido, se hace necesaria la identificación del clima laboral presente en los centros de generación de conocimiento colombianos, lo cual ofrecerá una perspectiva del desenvolvimiento de las instituciones universitarias y dará pie al planteamiento de alternativas de mejora como recomendación. Para ello se presenta la problemática situacional, los elementos teóricos, la parte metodológica y los resultados de la investigación con sus conclusiones.

2. PROBLEMÁTICA SITUACIONAL

Las organizaciones deben ser desarrolladas en función del bienestar social. No obstante, tal desarrollo puede estar limitado por el nivel tecnológico, los recursos del medio ambiente y la capacidad de la actividad humana. Al respecto, Kirschner (2011) refiere que de nada servirá aplicar nuevos métodos contentivos de teoría evaluativa del personal si antes no existe un real cambio en la cultura de la institución, en las percepciones como paradigmas de sus líderes, en las listas de verificación que conforman la manera de pensar y sentir de sus directivos y empleados.

Dentro de esta perspectiva, las organizaciones universitarias públicas no escapan de estas realidades por cuanto las mismas parecieran estar estrechamente vinculadas a los problemas laborales pero al mismo tiempo al poder. vhn Por lo tanto, es necesario contar con nuevos mecanismos para que cada individuo se identifique a sí mismo pues a medida que se auto reconoce está en capacidad de adecuar y canalizar sus emociones mediante la comunicación, la empatía, la comprensión y un liderazgo auto motivado.

Sería posible, entonces, encauzar el trajinar laboral hacia el ambiente laboral, puesto que, probablemente, es en ese donde cotidianamente se hace uso de técnicas inadecuadas de mediación para resolver los conflictos surgidos tanto dentro del campo laboral como del contexto organizacional en el cual se desenvuelve la institución, que por no utilizar mecanismos apropiados obstaculiza la ejecución de los procesos dentro de la organización educativa. Estas circunstancias posiblemente incrementan los desacuerdos y malestares entre los compañeros de trabajo así como con el público que se dirige a la organización educativa.

La situación descrita ocurre tal vez porque los líderes organizacionales, al igual que los empleados, desconocen los beneficios que pueden extraerse del cumplimiento del clima laboral como herramienta para mejorar la gestión del conocimiento en las instituciones. De esta manera, se desaprovecha su capacidad emocional para ejecutar las obligaciones tanto laborales como aquellas enmarcadas en el plano social y, más bien, se recurre a medidas disciplinarias que se convierten en abusos limitantes en la consolidación de un clima de trabajo armonioso que conduce a bajos niveles de productividad.

Por consiguiente, considerando lo expuesto en los párrafos anteriores, en el contexto socio cultural de las universidades públicas colombianas, que en esta investigación se han denominado centros generadores de conocimiento, estas situaciones podrían desencadenar en situaciones que limiten las condiciones

adecuadas del ambiente laboral y, a la vez, restringen el buen funcionamiento organizativo.

Sin embargo, este abocamiento al individualismo no aparece de repente en la vida de los empleados y líderes organizacionales sino que viene acompañado de factores como condicionantes del medio laboral que originan frustración laboral, autoritarismo, desigualdades, bajo estímulo, entre otros. Por lo tanto, pareciera cierto que se está en un mundo con adelantos científicos y tecnológicos pero con una gran crisis de listas de verificación sociales. En cuanto a la problemática expuesta, la falta de implementación de proyectos del ambiente laboral para optimizar la gestión del conocimiento se hace evidente en las organizaciones e universidades públicas de Colombia.

En este mismo orden de ideas, pareciera que las medidas adoptadas en los centros generadores de conocimiento públicos presentan contradicciones con los verdaderos propósitos formativos para la convivencia laboral. Esto se desprende de las observaciones realizadas en los centros objeto de estudio donde es común encontrar personal docente y administrativo sin actividad laboral, desatento con el público en general, con bajo perfil académico y sin atención a sus requerimientos de desarrollo personal.

Al respecto, Ivancevich et al. (2012) señalan que existen factores fundamentales del clima laboral que pueden minimizar, ayudar y controlar los estados de ánimo, las emociones, los impulsos, las reacciones y las actitudes ante situaciones presentadas en la vida cotidiana y. en este caso, en el ámbito de las organizaciones educativas.

En esta circunstancia, la adquisición de conocimientos enfocados en el servicio social se considera una herramienta útil para modificar el comportamiento interno de cada individuo, generando resultados positivos que se evidencian en el desempeño, la proactividad y la productividad. Estos resultados benefician igualmente a la organización, la sociedad y su propia vida como empleados.

Finalmente, se considera que si los líderes que integran el ámbito educativo de los centros generadores de conocimiento públicos de Colombia estuviesen dotados de un nivel elevado de clima laboral y empleasen estrategias propias para desarrollar capacidades emocionales y sociales en personas vinculadas a la organización, estimularían el desarrollo de actividades creativas, de mejoramiento laboral y de clima laboral. Ello traería como consecuencia la formación de individuos emocionalmente sanos, lo cual se traduciría en trabajadores responsables, atentos, productivos y comprometidos.

Ante este panorama, se podría pensar que si los líderes organizacionales de los centros generadores de conocimiento públicos no adquieren las herramientas más idóneas en el ámbito de clima laboral, las discusiones y desacuerdos entre ellos mismos y con las personas de la organización se acrecentarían. Esto, a su vez, generaría una mala percepción de las instituciones universitarias como entes responsables del cuidado físico y mental de la sociedad. Además, se continuaría propiciando el incumplimiento de las responsabilidades propias de cada cargo perjudicando el desarrollo productivo laboral.

Al respecto, se establece como pronóstico que de continuar manifestándose estas situaciones en las universidades públicas ubicadas en los Departamentos del Cesar y La Guajira en Colombia, las mismas se harán incontrolables por desatender sus responsabilidades frente a las comunidades a las cuales deben prestar servicios educativos. Por lo tanto, se recomienda como control a este pronóstico, la aplicación de un conjunto de actuaciones y procedimientos con base en el clima laboral para el mejoramiento de la gestión del conocimiento, de manera que se puedan crear aportes significativos en el crecimiento organizacional.

Por ello, se resalta la importancia de identificar el clima laboral que predomina en las instituciones, específicamente en la Universidad Popular del Cesar, la Universidad Nacional a Distancia y la Universidad de La Guajira. Para poder sugerir en base a lo encontrado en el mismo, en la búsqueda de propiciar el desarrollo del clima laboral

que beneficie las organizaciones y desplieguen lo mejor de las capacidades emocionales y psicosociales en los integrantes de tales ámbitos educativos.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

3. TIPOS DE CLIMA LABORAL

El clima laboral ha sido definido por Rubio (2012) como:

el ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano influyendo en la satisfacción y, por lo tanto, en la productividad. El clima laboral está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. (Pág. 3).

Bajo esta perspectiva, el clima organizacional es una cualidad o propiedad del ambiente laboral que perciben y experimentan los miembros de la organización y está determinada por el líder. En efecto, es un fenómeno circular en el que los resultados producidos vienen a confirmar las percepciones de los empleados.

Por otro lado, Ramos (2012) considera que el clima laboral está referido a las percepciones del personal de una organización con respecto al ambiente global en que se desempeñan sus funciones y que sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo. Desde el punto de vista operacional, el clima organizativo se puede reconocer a través de la participación, reacciones y comportamientos manifestados por sus miembros frente a las decisiones tomadas por el cuerpo directivo de las instituciones.

La teoría del clima laboral o de los sistemas de organización propuesta por Brunet (2009), actualmente renombrada como el ambiente laboral, ha desarrollado algunas ideas y enfoques importantes para comprender el comportamiento del personal. Ella permite examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional

Robbins (2012) señala que para estudiar los diferentes tipos de climas organizacionales, es válido tomar la clasificación propuesta por Lickert en 1967,

quien a partir de diferentes configuraciones de variables, propone dos tipos de climas diferentes, el autoritario y el participativo, subdivididos en dos grupos cada uno:

Autoritario.

Autoritarismo explotador

Autoritarismo paternalista

Participativo.

Consultivo.

Participación de grupo.

Estas denominaciones, permiten hacer una representación concreta y dinámica de los climas posibles en diversas organizaciones. Señala Robbins (2012) que el modelo de Likert es generalmente utilizado en las organizaciones como punto de partida para determinar el ambiente que existe en cada categoría, el que debe prevalecer y, por último, los cambios que se deben implantar para derivar el perfil organizacional deseado. A continuación se describe cada tipo de clima laboral.

Autoritarismo explotador

Brunet (2009) identifica este tipo de clima como el Sistema I, donde los altos niveles de la organización no confían totalmente en sus trabajadores. Los objetivos y decisiones de la organización se toman de arriba hacia abajo, distribuyéndose en forma descendente. La comunicación opera en forma de directrices e instrucciones. Las pocas interacciones que existen entre los superiores y demás miembros se basan en las amenazas, el miedo y la desconfianza. El ambiente es estable y ocasionalmente se otorgan recompensas.

En tal sentido, Robbins (2012) coincide al señalar con respecto al Sistema I autoritarismo explotador, que la dirección no le tiene confianza a sus empleados, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente,

desarrollándose una organización informal que se opone a los fines de la organización formal.

Autoritarismo paternalista

Según Brunet (2009), en este tipo de clima también catalogado como Sistema II, el jefe tiene confianza condescendiente con su personal. Las decisiones se toman en la cima de la organización y algunas veces la toman los subordinados. El método utilizado para motivar es la recompensa y ocasionalmente el castigo. Existen interacciones con condescendencia por parte del superior pero con precaución por parte del personal. Algunas veces delegan el control y juegan con las necesidades sociales de los empleados.

Por su parte, Robbins (2012), señala que el sistema autoritarismo paternalista, es aquel en el que la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados; por tanto, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y, algunas veces, los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Las interacciones entre superiores y los subordinados se establecen con condescendencias y con preocupación por parte de los subordinados.

Participativo consultivo

Este tipo de clima es definido por Brunet (2009) como aquel en el que el gerente confía en su personal. Se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado sino distribuido en diferentes lugares de la organización. La comunicación es descendente. El método utilizado para motivar es la recompensa, castigos ocasionales; satisfacen sus necesidades de prestigio y de estima. Existe una interacción moderada. Delegan el control hacia los niveles inferiores con gran sentido de responsabilidad. El ambiente es dinámico.

En tal sentido, Robbins (2012), refrenda el concepto indicando que la dirección tiene confianza en sus empleados, se permite a los subordinados que tomen

decisiones en los niveles inferiores y se delegan los procesos de control de arriba hacia abajo; la comunicación es de tipo descendente. El mismo autor advierte que las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores, se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y estima. Al referirse a la motivación, el autor sostiene, que se debe motivar a los trabajadores y satisfacer sus necesidades para poder alcanzar los objetivos deseados.

Participativo grupal

En opinión de Brunet (2009), en este tipo de clima, el empleado tiene plena confianza en sus supervisores inmediatos. La toma de decisiones involucra a cada uno de los niveles de la organización. La comunicación es ascendente, descendente y lateral. El método de motivación se establece por la participación, rendimiento, evaluación. Existe una relación de amistad, confianza, responsabilidad entre los niveles superiores e inferiores. Todo el personal de la institución forma un equipo para alcanzar los fines y objetivos de la organización.

Asimismo, Robbins (2012) infiere que el Sistema IV se afianza en la participación en grupo. Señala el autor que en este tipo de clima la dirección tiene plena confianza en sus empleados y que los procesos de toma de decisiones y las comunicaciones están diseminados en toda la organización. Todos los empleados y el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización. De allí que es posible afirmar que cuanto más cerca esté el clima de una organización del Sistema IV o de participación en grupo, mejores son las relaciones entre el personal.

De este modo, Brunet, (2009) explica que los Sistemas I y II corresponden a un clima cerrado mientras que el III y IV corresponden a un clima abierto. En efecto, el clima cerrado caracteriza a la organización como burocrática y rígida, donde el personal experimenta insatisfacción. Hay desconfianza y las relaciones interpersonales son muy tensas. Por otra parte, el clima abierto se caracteriza por ser dinámico y por alcanzar los objetivos. Procura satisfacer las necesidades sociales de

los empleados y prevalece la interacción entre éstos y la dirección para la toma de decisiones.

El autor antes mencionado señala que el Sistema IV es el clima ideal para lograr los fines de una organización con un ambiente participativo, democrático, basado en la eficiencia, la interacción, la motivación, la confianza y la seguridad. Así, el nivel estratégico estará orientado hacia los subordinados, apoyado en la comunicación para mantener la organización como una unidad.

Es preciso señalar que los distintos estudios sobre clima organizacional se basan en cómo obtener cambios del comportamiento, el cual está relacionado por lo general con la forma en la que la dirección trata al personal, es decir, está vinculado a factores psicológicos. Por esta razón, es esencial que los gerentes realicen un diagnóstico y comprendan cómo ven sus empleados el clima laboral. En este sentido, el director moderno requiere de estrategias que le ayuden a favorecer la comunicación y la capacidad de tratar con diversos tipos de empleados. Dichas estrategias se pueden aprender de tal manera que el estilo de liderazgo esté basado en el apoyo y la colaboración, que genere confianza e induzca una mejora en el rendimiento laboral.

El clima laboral es de suma importancia en la organización ya que determina y condiciona el comportamiento de las personas. Por lo tanto, la calidad de la vida laboral de una organización es el clima. Éste es de carácter multidimensional, es decir, involucra diversos componentes, objetivos y subjetivos. Lo antes expresado es sustentado por Robbins (2012) quien señala que el clima laboral involucra diferentes aspectos de una situación que se forma en diversos grados, las políticas de la organización, las metas operacionales, factores estructurales, además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento.

Por otro lado, Ramos (2012) considera que el clima laboral está referido a las percepciones del personal de una organización con respecto al ambiente global donde desempeñan sus funciones y que sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo. Desde el punto de vista operacional, el clima organizativo se

puede reconocer a través de la participación, las reacciones y los comportamientos manifestados por sus miembros frente a las decisiones tomadas por el cuerpo directivo de las instituciones.

4. METODOLOGÍA

En esta sección se describe el enfoque metodológico asumido para el desarrollo de la investigación. La actividad investigativa se guía por paradigmas que conducen el estudio de la realidad de una manera lógica, orientando al investigador sobre cómo actuar para abordar y explicar los fenómenos objeto de análisis. En el criterio de Hurtado y Toro (2011), los paradigmas constituyen la lógica de la actividad investigativa, proporcionando una visión de los fenómenos, un modo de desmenuzar la complejidad de la realidad. Ellos son, en cierta medida, normativos al señalar al investigar las maneras de actuar.

Considerando lo expuesto por Hurtado y Toro (2011), el paradigma positivista o cuantitativo hace énfasis en la objetividad, orientada hacia los resultados, donde el investigador busca descubrir y verificar la relaciones entre conceptos a partir de una esquema teórico previo.

Con base en los supuestos descritos, la presente investigación se enmarca en el paradigma positivista al pretender obtener un conocimiento relativo de las variables de estudio a partir de la percepción de la realidad observable empleando métodos, técnicas y teorías para obtener datos pertinentes al objeto de investigación, que en su cuantificación y análisis permiten determinar la naturaleza del problema. Todo esto con el fin de generar respuestas validas a las interrogantes planteadas. Del mismo modo, es de tipo descriptivo debido a su objetivo que es analizar el tipo de clima laboral en Universidades Públicas de Colombia.

De acuerdo con lo planteado por Palella y Martins (2009), se asumió un diseño de investigación de campo. Se trata también de un diseño no experimental, transaccional o transversal. Para Hernández et al. (2010), la investigación no experimental se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. En este

diseño de estudios, las variables son manejadas independientemente para lograr ver el efecto que causa una sobre la otra, también se observa la situación tal como se dan en su contexto real para luego ser analizada.

Para Palella y Martins (2009) la población es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones. La población puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes en una investigación y que generalmente suele ser inaccesible. La población de la presente investigación la conforman las universidades públicas ubicadas en el Departamento del Cesar y la Guajira en Colombia, de la cual, intencionalmente se encuestaron a los directivos y aquel personal administrativo dispuesto a completar la encuesta, según se aprecia en el siguiente cuadro:

Cuadro 1 - Distribución de la Población

Universidades Públicas y Experimentales	Personal	
	Directivo	Administrativo
Universidad Popular del Cesar	5	10
Universidad Nacional a Distancia	5	13
Universidad de la Guajira	5	11
Sub Total	15	34
Total	49	

Fuente: Elaboración propia

De las diferentes técnicas de recolección de datos existentes, se utilizó la encuesta, definida por Hernández et al. (2010) como una serie de preguntas acerca de una o más variables. En la encuesta existen dos tipos de preguntas, de acuerdo a los autores mencionados, que son las abiertas y las cerradas. Como instrumento de recolección de la data se diseñó un cuestionario de acuerdo con los conceptos planteados por los autores que sustentan la variable tipo de clima laboral.

Para ello, se utilizó un conjunto de 12 ítems presentados como afirmaciones o juicios y el escalamiento tipo Lickert que comprendía las siguientes opciones de respuesta: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca. Se aplicaron

valores numéricos (del 5 al 1) que fueron asignados a cada pregunta para evaluar la situación presentada.

A partir de la información recabada por el instrumento, se realizó un análisis con base en parámetros propios de la estadística descriptiva. Se diseñó un baremo interpretativo (Cuadro 2) que permitió realizar la interpretación de los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada.

Cuadro 2 - Baremo de Tipo de Clima Laboral

Puntos Ponderados	Categoría
1.00 - 1.67	Muy Ausente
1.68 - 2.33	Ausente
2.34 - 3.00	Moderadamente Ausente
3.01 - 3.67	Moderadamente Presente
3.68 - 4.33	Presente
4.34 - 5.00	Muy Presente

Fuente: Elaboración propia

En la investigación desarrollada se aplicó el juicio de 5 expertos en el área de recursos humanos para evaluar la pertinencia del contenido del instrumento con los objetivos y la variable así como la redacción de los ítems. Los expertos sugirieron modificaciones en cuanto a la redacción de algunos ítems las cuales fueron acatadas en su totalidad antes de proceder a la aplicación del cuestionario.

Para determinar la confiabilidad, se aplicó una prueba piloto a 20 sujetos que no pertenecen a la población definitiva pero con características similares. A partir de los datos aportados en la prueba, se calculó la confiabilidad de los instrumentos a través de la fórmula del coeficiente de Alfa Cronbach. Despejando la formula se obtuvo que la confiabilidad para el instrumento referido a la variable Tipo de Clima Laboral es de 0.94 y una manera práctica de interpretar la magnitud de un coeficiente de confiabilidad puede ser la escala siguiente:

Cuadro 3.
Escala para interpretar el coeficiente de confiabilidad

Rangos de la Magnitud	
De 0.81 a 1.00	Muy Alta
De 0.61 a 0.80	Alta
De 0.41 a 0.60	Moderada
De 0.21 a 0.40	Baja
De 0.00 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Elaboración propia

Dado que la aplicación de la fórmula para determinar la confiabilidad del instrumento que mide la variable Tipo de Clima Laboral arrojó como resultado 0.94 y este valor se encuentran en un rango de 0.81 a 1.00 de acuerdo con el baremo detallado en el Cuadro 3, se asume que el instrumento tienen una confiabilidad muy alta.

En el desarrollo del análisis de datos, se procedió a la tabulación de los datos obtenidos como resultado de la aplicación de los instrumentos en las universidades públicas ubicadas en los departamentos Cesar y Guajira de Colombia. Mediante una matriz de doble entrada, se anotaron los puntajes de la escala Likert utilizada, se calcularon los promedios para las categorías de respuesta en cada una de las dimensiones utilizando para ello el programa SPSS. Posteriormente, se procedió al análisis de los mismos que se presenta en la siguiente sección.

5. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se plasman los resultados acopiados a través del instrumento aplicado en esta investigación. Los datos obtenidos de la variable tipo de clima laboral en los integrantes del ámbito educativo adscritos a los centros generadores de conocimiento públicos de Colombia, fueron identificados a través de frecuencias absolutas y relativas, así como los valores promedios aritméticos ponderados. Para otorgar un mayor poder de visualización a los datos numéricos, éstos se representaron

por medio de diagramas sectoriales. Todo este procedimiento permitió realizar el análisis de la situación que, a su vez, condujo a conclusiones pertinentes.

Tabla 1 - Ambiente Laboral

Categoría de Respuestas	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		Promedio Indicador	Categoría
	5		4		3		2		1			
Indicador	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%		
Autoritarismo Explotador	34	23,13	75	51,02	14	9,52	9	6,12	15	10,20	3,71	Presente
Autoritarismo Paternalista	41	27,89	61	41,50	17	11,56	22	14,97	6	4,08	3,74	Presente
Participativo Consultivo	8	5,44	8	5,44	21	14,29	78	53,06	32	21,77	2,20	Ausente
Participativo Grupal	4	2,72	17	11,56	25	17,01	69	46,94	32	21,77	2,27	Ausente
TOTAL	87	14,80	161	27,38	77	13,10	178	30,27	85	14,46		
Promedio de la Dimensión	2,98											
Categoría de la Dimensión	Mod Ausente											

Fuente: elaboración propia.

Con relación a la información expresada en la Tabla 1, referida a Tipo de Clima laboral, el indicador Autoritarismo Explotador presenta que la opción Casi Siempre ha obtenido el mayor número de respuestas lo que representa el 51,02%. Seguidamente, las respuestas de los encuestados se ubican en Siempre con el 23,13%, Nunca con el 10,20%, Algunas Veces con el 9,52% y Casi Nunca con el 6,12%.

Seguidamente, el indicador Autoritarismo Paternalista, muestra que la opción Casi Siempre tiene el mayor número de respuestas representando el 41,50%. Para la escala de respuesta Siempre las respuestas se ubican en 27,89%, para Casi Nunca en 14,97%, Algunas Veces en 11,56% y Nunca en 4,08%.

Consecutivamente, el análisis muestra que el indicador Participativo Consultivo presenta que la opción Casi Nunca presenta el mayor número de respuestas, con un 53,06%, la opción Nunca obtuvo el 21,77%, Algunas Veces el 14,29%, Siempre el 5,44% y Casi Siempre el 5,44%.

Del mismo modo, el indicador Participativo Grupal presenta que la opción Casi Nunca arrojó un resultado del 46,94%. Para la escala de respuesta Nunca se obtuvo

un 21,77%, para Algunas Veces el 17,01%, para Casi Siempre el 11,56% y para Siempre el 2,72%. Estos resultados arrojan un promedio de 2,98, determinando que el Tipo de Clima laboral se encuentra en la categoría Moderadamente Ausente según el baremo que ha sido construido para tal fin.

Luego de presentar los datos estadísticos obtenidos por medio de los instrumentos diseñados para tal fin, se procede a detallar la interpretación de los mismo comparando los hallazgos con la teorías manejadas con el propósito de evaluar el comportamiento del tipo de clima laboral en las universidades públicas de Colombia.

Se detectó, a partir de los resultados obtenidos, que el tipo de clima laboral que se identifica es el autoritario-explotador paternalista, situación que coincide con lo señalado por Robbins (2012) quien señala que para estudiar los diferentes tipos de clima es válido tomar la clasificación propuesta por Lickert en 1967, cuando propone dos tipos de climas diferentes, subdivididos en dos grupos cada uno: autoritario, explotador o paternalista y participativo, consultivo o participación de grupo.

En cuanto al hallazgo, el autor refiere que cuando esto sucede en alguna organización, es porque los niveles directivos de las universidades objeto de estudio no sienten confianza en sus trabajadores. Sin embargo, aun cuando también se observó una tendencia igual con autoridades paternalista, se asume que este comportamiento pudiera estar ligado a las vinculaciones político-partidistas, cuya práctica común es el método recompensa-castigo. De acuerdo con la posición del investigador, el que domina para este caso en particular es el autoritario-explotador.

Estos resultados concuerdan con lo referido por Robbins (2012) cuando expresa que el tipo de clima Autoritario - Sistema I, es aquel en donde la dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor, las interacciones entre los superiores y los subordinados se establecen con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones.

De igual manera, en el Autoritarismo paternalista - Sistema II, existe cierta confianza entre la dirección y los subordinados, se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones. Además, existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados.

6. CONCLUSIONES

Una vez presentados y analizados los resultados producto de la discusión de los datos suministrados por la población consultada, se procede a dar respuesta a la problemática planteada y al objetivo de la investigación, a saber, analizar el tipo de clima laboral en Universidades Públicas de Colombia.

Se concluye que el clima laboral que predomina en la Universidad Popular del Cesar, la Universidad Nacional a Distancia y la Universidad de La Guajira de Colombia es del tipo autoritario-explotador paternalista, en función de las características de desconfianza del personal directivo hacia sus subordinados y de la condescendencia con el mismo, cuyo método motivacional es la recompensa-castigo.

De acuerdo con el clima detectado por los resultados de esta investigación, se recomienda desarrollar actividades de sensibilización para lograr un clima participativo en el que prevalezca un ambiente estable y estructurado. Este clima deberá estar integrado por los elementos que caracterizan al individuo como la actitud, la percepción y los valores puesto que sólo así se logrará un cambio que favorezca a los empleados y a la institución

El propósito de las actividades recomendadas es el de generar condiciones para mejorar la comunicación, la innovación y la creatividad en los centros generadores de conocimiento estudiados. Las estrategias para alcanzar esta meta, comprenden: estrategias de foros, seminarios, talleres, socialización a través de mesas de trabajo, durante un periodo no mayor de 64 horas.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Brunet, L. (2009). El Clima de trabajo en las Organizaciones. Definición, Diagnóstico y Consecuencia. Editorial Trillas. México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana Editores, SA de CV. México.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2011). Paradigma y Métodos de Investigación en tiempos de cambio. Edición Episteme. Consultor Asociados C.A. México.
- Ivancevich, J.; Konopaske, R. y Matteson, M. (2012). Comportamiento de las organizaciones. McGraw Hill. México.
- Kirschner, T. (2011). Comunicación en las empresas. ESIC Editorial. España.
- Mintzberg, H. y Brian, J. (2011). Los Procesos Estratégicos. Primera Edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamerica. México.
- Palella, S. y Martins, F. (2009). Metodología de la investigación cuantitativa. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela.
- Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional. Editorial McGraw Hill. México.
- Robbins, S. (2012). Comportamiento Organizacional. Editorial Interamericana. Internacional Thompson Editores. México.
- Rubio, H. (2012). El Clima Laboral. Editorial Interamericana Internacional Thompson Editores. México.