

Revista de Ciencias Sociales

Validación de instrumento sobre percepción del clima organizacional en las Instituciones de Educación Superior

Castañeda Hernández, Giovanna*
Navarro Celis, Fabiola**
Moreno Velazco, Fausto***

Resumen

Las organizaciones están inmersas en constantes transformaciones, derivadas del capital humano y las nuevas tendencias tecnológicas, requiriendo que los empleados perciban un clima organizacional que consienta generar resultados positivos para alcanzar las metas. El objetivo de la investigación fue validar un instrumento que permita evaluar la percepción del clima organizacional en las Instituciones de Educación Superior, específicamente las oportunidades de mejora para establecer las condiciones necesarias para un desempeño eficiente en el logro de los objetivos. La metodología utilizada fue un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal, elaborando un instrumento de medición de la percepción del clima organizacional en dependencias académicas. Este instrumento fue diseñado a partir de la revisión de literatura de las dimensiones: Liderazgo, relaciones interpersonales, participación, sentido de pertenencia, comunicación, que impactan en la percepción del clima organizacional. Se determinó la validez de contenido con expertos del área de recursos humanos, y la confiabilidad con el Alpha de Cronbach, aplicando una prueba piloto a 55 empleados. Los resultados arrojaron que el instrumento es válido y confiable para ser aplicado puesto que los valores estadísticos del Alpha de Cronbach fueron superiores a 0.7 y aprobados por todos los expertos. Se concluyó que el instrumento genera confianza y representatividad.

Palabras clave: Clima organizacional; percepción; instrumento; validación; confiabilidad.

* Doctora en Filosofía en Administración. Coordinadora de Sistema de Gestión de Calidad en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tampico, México. E-mail: gcastaneda@docentes.uat.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1453-704X>

** Doctora(c) en Comunicación. Magister en Desarrollo de Recursos Humanos. Docente en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tampico, México. E-mail: fcelis@docentes.uat.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8108-9008>

*** Doctor en Administración. Docente en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, Tampico, México. E-mail: fmoreno@docentes.uat.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0626-247X>

Validation of the instrument on the perception of the organizational climate in Higher Education Institutions

Abstract

Organizations are immersed in constant transformations, derived from human capital and new technological trends, requiring employees to perceive an organizational climate that allows them to generate positive results to achieve goals. The objective of the research was to validate an instrument that allows evaluating the perception of the organizational climate in Higher Education Institutions, specifically the opportunities for improvement to establish the necessary conditions for efficient performance in achieving the objectives. The methodology used was a quantitative, descriptive, non-experimental, cross-sectional approach, developing an instrument to measure the perception of the organizational climate in academic units. This instrument was designed based on the literature review of the dimensions: Leadership, interpersonal relationships, participation, sense of belonging, communication, which impact on the perception of the organizational climate. Content validity was determined with experts from the human resources area, and reliability with Cronbach's Alpha, applying a pilot test to 55 employees. The results showed that the instrument is valid and reliable to be applied since the statistical values of Cronbach's Alpha were higher than 0.7 and approved by all the experts. It was concluded that the instrument generates trust and representativeness.

Keywords: Organizational climate; perception; instrument; validation; reliability

Introducción

Una de las características de los individuos es que aprenden a través de la experiencia, por lo tanto, las Instituciones de Educación Superior juegan un papel importante en la sociedad, en su contribución desde las singularidades ortodoxas existentes de la formación de capital humano, que destaca actualmente herramientas potenciales para el crecimiento personal y colectivo, de aquellos que se encuentran inmersos en la necesidad de proyectar influencias positivas o negativas (Paredes-Chacín et al., 2023).

Se plantea que los contextos escolares, ameritan un abordaje científico que controle tendencias o indicadores de diversos procesos, tales como: Aprendizajes, rendimiento, deserción, repitencia, graduación, entre otros; y al mismo tiempo, se realice seguimiento a los lineamientos institucionales que soportan las funciones sustantivas como lo son docencia, investigación y proyección social (Pérez et al., 2022; Polo et al., 2022).

En este mismo contexto, Llanes-Castillo (2023) menciona que es esencial educar a los estudiantes adecuadamente para el desempeño eficaz de una carrera profesional; por ello se considera que es necesario levantar información sobre el clima organizacional, como primera actividad, que permita conocer la percepción de los docentes y personal administrativo que ejercen influencia de una u otra manera en la formación de los estudiantes.

En este sentido, Parra et al. (2019) consideran que parte de la gestión organizacional, incluye el fortalecimiento de las condiciones laborales y personales, con el fin de integrar a los empleados de la organización, es por ello que las relaciones interpersonales cordiales, son relevantes para un clima organizacional adecuado; la evaluación del clima organizacional es una medida estratégica que deben adoptar las instituciones para identificar las fortalezas y las áreas de oportunidad, con el fin de establecer acciones que desarrollen la comunicación asertiva, la eficiencia y productividad del capital humano (García, 2009).

Es importante destacar que para el desarrollo de la organización y de los procesos de mejora continua, se debe considerar al capital humano, que de acuerdo a sus aptitudes y actitudes, permiten establecer las condiciones para la organización, lo cual necesita programaciones en el cumplimiento de los objetivos, de ahí la importancia de generar un clima organizacional sano; de otra manera, si el clima organizacional es negativo generará situaciones psicosociales negativas tales como: Ansiedad, miedo, angustia, estrés, incertidumbre; este cúmulo de sentimientos son detonantes de problemas de comunicación al interior de la organización, así como un bajo rendimiento y conflictos laborales.

Dado lo antes expuesto, el objetivo de este estudio es validar un instrumento que permita evaluar la percepción del clima organizacional de una Institución Educativa de Nivel Superior, por lo que para la elaboración del instrumento se consideraron los siguientes factores: Comunicación y toma de decisiones, basados en el trabajo de Likert y Likert (1986), que afirman que se puede identificar la causas y efectos de las relaciones laborales que se generan a partir del clima organizacional, lo que posibilita establecer un entendimiento entre el clima organizacional y cómo impera en la dinámica con los individuos de la organización; adicional a lo anterior, se consideraron los siguientes elementos: Relaciones interpersonales, liderazgo, participación del empleado en la toma de decisiones, sentido de pertenencia, los cuales se explican a continuación.

1. Clima organizacional: Medio para validar el talento humano

Para analizar el binomio organización - relaciones humanas, se debe considerar los elementos que surgen de manera natural, bajo el contexto de la convivencia cotidiana; autores como Martínez (1999), establece a la organización como subsistema con un entorno complejo, donde existen una serie de variables sociales, culturales y económicas, con relación

a la supervivencia o crecimiento de la misma.

De tal manera que, las actividades laborales y las relaciones interpersonales generan una simbiosis, que le dan paso al esquema contextual de la cultura organizacional; según Yopan, Palmero y Santos (2020), la cultura organizacional, refiere a un sistema de valores compartidos (lo que es importante para la organización) y creencias (cómo funcionan las cosas), que interactúan con la gente, las estructuras de organización y los sistemas de control de una compañía, para producir normas de comportamiento (cómo se hacen las cosas aquí).

El clima organizacional se vuelve un esquema compartido de creencias y estructuras sistémicas de control, los cuales, al interactuar, establecen la función del comportamiento de los individuos, así como, la interacción a partir de su contexto y su relación con el liderazgo, la comunicación, las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia, así como la participación, que influyen en el grado de satisfacción que percibe el empleado dentro de la organización.

La necesidad principal de una organización es cumplir y alcanzar los objetivos, los cuales están estrechamente relacionados con el liderazgo; la manera que el superior o jefe inmediato se presenta ante los miembros de la organización, le permite establecer relaciones como confianza, seguridad, incertidumbre o miedo según sea el tipo de liderazgo que ejerza con el personal de la organización; el líder se vuelve relevante y pertinente debido al efecto que causa en la dinámica psicosocial a partir de la manera que tiene para comunicarse con el personal que se encuentra a su cargo (Landeo-Quispe et al., 2022).

Al hacerlo de manera asertiva generará confianza, propiciando establecer las condiciones para la consolidación de las relaciones interpersonales, logrando un entorno de cordialidad, donde el conflicto se resuelve buscando las mejores estrategias; de tal manera, que la organización cumpla con la misión y visión de los procesos administrativos.

Además, el liderazgo es uno de los pilares importantes de la organización, así como también lo es la comunicación, la asertividad que se tiene al momento de girar instrucciones es esencial para el fortalecimiento del proceso comunicativo; tanto el emisor como el receptor deben percibir lo mismo, desarrollando entre los miembros de la organización una interacción dinámica, accesible para fortalecer los lazos de confianza; tener una comunicación asertiva, permite mejorar las habilidades sociales para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Tal como lo menciona Naranjo (2008), se considera que la asertividad es una conducta y no una característica de la personalidad, por lo que se habla de ella como una destreza en el campo de las habilidades sociales; de ahí que es posible realizar un entrenamiento de la autoafirmación, que permita mejorar las habilidades sociales de las personas.

Finalmente, en la organización se puede identificar el nivel de satisfacción que existe, con la finalidad de establecer una perspectiva con respecto a los niveles de la organización, liderazgo, jerarquía, equidad y el nivel de percepción, en cuanto a la estabilidad laboral, tal como lo detalla González (2001). El equilibrio a partir del análisis de las variables liderazgo y comunicación, permitirá establecer las relaciones y la manera en la que se involucran los individuos dentro de un ambiente laboral, el cual permitirá generar cómo perciben el ambiente organizacional.

1.1. Percepción del clima organizacional

La interacción entre los individuos en las empresas se forma de manera natural, puesto que, al estar inmersos en un contexto de trabajo deberán interactuar, bajo esta premisa son cada vez más las empresas que se preocupan en establecer las condiciones que permitan el desarrollo de las actividades laborales; de tal manera que los elementos como liderazgo y la relación que se genera en el ámbito laboral, así como la dinámica que existe ente los miembros

de la organización, establecerán los elementos donde se cimentaran las condiciones para definir el clima organizacional (Bravo et al., 2023).

Para establecer la percepción del clima laboral, se debe tener un enfoque de manera globalizada por parte de los miembros de la organización, considerando que las circunstancias que se viven en el centro de trabajo, permiten generar las condicionantes para el desarrollo en su contexto, causando una serie de impresiones, criterios y comportamientos hacia la organización (Dávila et al., 2021). En este sentido, Macías y Vanga (2021) mencionan que las relaciones laborales se extienden de manera social desarrollando lazos afectivos, por lo que, se deben fomentar ambientes laborales, seguros y confiables, que permitan obtener los resultados en pro del cumplimiento de las metas.

De allí, tal como lo señalan Figueroa et al. (2018) destaca lo relevante de validar un instrumento capaz de recoger la percepción del clima organizacional en una institución educativa superior, fundamentado en el conocimiento de cómo es ese ambiente organizacional entre los docentes, personal administrativo, así como estudiantes, mediante discernimientos que dejan observar la realidad existente y determinan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional.

1.2. Liderazgo

De acuerdo con la investigación de Top, Sharif y Mahmood (2020), el liderazgo se relaciona positivamente con el desempeño de los empleados, para el cual consideraron la motivación y la empatía con el empleado, debido a que esto permite incrementar el desempeño, puesto que a través del liderazgo se motiva a las personas, a alcanzar las metas de la organización; así la “disciplina del líder debe estar llena de pasión, habilidad y compromiso para asegurar la posibilidad de supervivencia y alcanzar el nivel de éxito organizacional” (Parra, Rocha y Durán, 2021, p.218).

Es por ello que se considera que el líder, juega el rol de guía inspirador, creando cambios a partir de su visión enfocándose en desarrollar modelos que permitan poner atención a los empleados con la finalidad de considerar su percepción. Por lo que, para esta investigación se ha considerado el liderazgo, como la guía que permite una relación estrecha con el equipo de trabajo, para lograr un desempeño favorable en el cumplimiento de las metas de la organización.

1.3. Relaciones interpersonales

Como parte del contexto laboral, es necesario considerar las relaciones interpersonales que surgen en la organización, debido a que constituyen la interacción que surge a partir de la convivencia en el entorno laboral, forjando las relaciones que responden a la necesidad básica de interacciones humanas.

Desde la perspectiva organizacional, las relaciones humanas constituyen un elemento primordial; de acuerdo con Nader y Castro (2010), se considera que las relaciones humanas constituyen un aspecto esencial en las empresas, originando un predominio de los valores sociales o grupales antes que los individuales.

En este contexto, Arias, Lazo y Quintana (2018) concluyen en su estudio que las relaciones interpersonales están ligadas a los aspectos emocionales de los trabajadores; de tal manera, las relaciones sociales que se establecen entre los empleados generan la confianza para que las relaciones interpersonales sean las adecuadas, generando condiciones en el ambiente laboral para la relación interpersonal, que es la interacción que se genera a partir de la convivencia de dos o más personas (Bizquerria, 2003); para esta investigación se considera la variable de relaciones interpersonales como la interacción del personal dentro de la organización, para alcanzar los objetivos.

1.4. Participación

Para el desarrollo de la variable participación, se consideró la toma de

decisiones como la manera de participar de forma activa en la organización, estableciendo a la responsabilidad, confianza y el desarrollo cognitivo, para considerar a la opinión relevante en las decisiones, con la finalidad de alcanzar las metas; al respecto, Barzaga et al. (2019) mencionan que la toma de decisiones constituye un factor de vital importancia para alcanzar la eficiencia dentro de la organización.

En este sentido, la toma de decisiones es considerada como la racionalidad de elegir una alternativa para resolver un problema; de tal manera que, los empleados de una organización se enfrentan a una resolución de hacer, dejar de hacer, adoptar o rechazar una actitud, exigiendo un acto de creatividad y confianza. En este contexto, la toma de decisiones estratégicas implica la participación de varios niveles y funciones al interior de la organización (Rodríguez, Pedraja y Rodríguez, 2009).

1.5. Sentido de pertenencia

De acuerdo con Agudelo (2022), el sentido de pertenencia se entiende como una identificación organizacional en la cual existe la percepción de que las características de los empleados se articulan con el entorno. Por otra parte, Sanín (2013), lo definen como la manera de establecer una perspectiva a partir del grado de orgullo y la forma en la que se relacionan dentro de la organización, tomando en cuenta el sentido de compromiso y responsabilidad en función con los objetivos.

1.6. Comunicación

A la variable de comunicación, se la consideró como un eslabón importante, por lo que se retoma la manera en la que se comunican los miembros de la organización en cuanto a las funciones sustantivas laborales; así Robbins y Coulter (2018); y, Heredia-Laura y Sullca-Tapia (2022), establecen que la comunicación tiene importancia dentro de las universidades,

debido a que la claridad y sencillez de la información favorece fundamentalmente la dirección de estas organizaciones, así como los resultados que se alcanzan.

Para el éxito de la comunicación, se debe considerar la asertividad, así como el medio de comunicación, con la finalidad que los mensajes sean transmitidos con seriedad y legitimidad dentro de la organización, para ello es necesario que se definan e identifiquen los medios oficiales. Para que el flujo de los mensajes se propicie de manera asertiva, se requiere que estos sean claros, sencillos y sin ambigüedades, sin perder de vista que la finalidad es mantener informado al personal de la organización respecto a las actividades esenciales que permitan alcanzar los objetivos y metas planteados, impactando directamente en la percepción de un buen clima organizacional.

2. Metodología

El enfoque utilizado para esta investigación fue cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal; así el presente estudio se llevó a cabo durante el mes de mayo de 2022. Para la elaboración del instrumento, se utilizó la metodología propuesta por Mendoza y Garza (2009), debido a que en su trabajo de investigación consideran que es importante que se desarrollen instrumentos de medición adecuados, basados en la teoría del fenómeno a estudiar, con la finalidad de que se tenga certeza en los constructos objeto de estudio que se desean medir, considerando las siguientes propiedades: Validez y confiabilidad.

Derivado de lo anterior, para esta investigación, se desarrolló un instrumento posterior a la revisión de la literatura el cual se conformó inicialmente de tres secciones. En la primera, se incluyeron los datos generales: Edad, sexo, tipo de contratación y puesto del jefe inmediato; la segunda sección, comprendió 34 *ítems* con escala Likert de 5 puntos, que van desde Totalmente de acuerdo hasta Totalmente en desacuerdo, para medir cada una de las variables.

Asimismo, en la tercera sección, se

incluyeron 2 *ítems* con escala de Likert de 5 puntos, que van desde Totalmente Satisfecho hasta Totalmente insatisfecho, para conocer la percepción de los empleados respecto al clima organizacional. El constructo liderazgo, se conformó en total por 5 *ítems*, para la variable relaciones Interpersonales se consideraron en total 6 *ítems*, con relación a la variable participación se establecieron 3 *ítems*, la variable sentido de pertenencia constó de 4 *ítems*, en la variable comunicación se consideró 8 *ítems*; y la variable dependiente Percepción de los empleados del Clima Organizacional en la Dependencia Académica se consideraron 2 *ítems*.

Posteriormente, se realizó la validez de contenido a través de la revisión de cinco expertos en el área de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, considerado en dos etapas, de acuerdo con la metodología de Mendoza y Garza (2009); en la primera etapa, se determinó el grado en que los *ítems* representan a la definición conceptual de cada variable de estudio, considerando: 1 Irrelevante, 2 Poco relevante, 3 Relevante, y 4 Muy relevante; esta etapa se efectuó con la finalidad de probar la claridad de la redacción de los *ítems* seleccionados y evaluar la consistencia interna para obtener el instrumento de medición final.

Una vez realizadas las pruebas de validez de contenido del instrumento de medición, se aplicó a una muestra piloto que se integró por 55 empleados de la Dependencia Académica, para seleccionar la muestra piloto se consideró el muestreo no probabilístico por conveniencia, aplicando los siguientes criterios de inclusión: Personal Docente y Administrativo activo; además, se excluyeron las encuestas incompletas; la recopilación de respuesta se efectuó a través de *Microsoft Forms* enviando el enlace a los empleados por correo electrónico.

Con los datos recabados, se aplicó la prueba de Alpha de Cronbach a cada una de las variables del modelo con el *software* estadístico SPSS v.22, para establecer la fiabilidad del instrumento con las 55 observaciones obtenidas de la prueba piloto.

Para interpretar los resultados se consideró que entre más cercano sea el coeficiente de Alfa de Cronbach a 1 más confiable será el instrumento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3. Validación de instrumento sobre la percepción del Clima Organizacional en las Instituciones de Educación Superior

De los 55 empleados de la Dependencia Académica, 29,1% se encuentran en el intervalo

de edad de 36-41 años, 23,6% en el intervalo de 48-53 años, 12,7% al intervalo de 30-35 años, 10,9% a los intervalos de 24-29; 42-47; y, 48-53 años, así como 1,8% al intervalo de 18-23 años; 43,6% de los encuestados eran del sexo femenino y 56,4% del masculino. La mayor parte de la población eran personal docente 65,5%, y 34,5% personal administrativo; en cuanto al puesto del jefe inmediato, 43,6% depende del director, 25,5% depende de algún coordinador, 23,6% depende de un secretario, y el 7,3% jefe de área. En la Tabla 1, se muestran los resultados de las características de la muestra observada.

Tabla 1
Tabla de frecuencias de los datos sociodemográficos de la muestra observada

Variable	Categoría	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Edad	18-23 años	1	2%
	24-29 años	6	11%
	30-35 años	7	13%
	36-41 años	16	29%
	42-47 años	6	11%
	48-53 años	13	24%
	+ de 54 años	6	11%
Sexo	Femenino	24	44%
	Masculino	31	56%
Tipo de contratación	Docente	36	65%
	Administrativo	19	35%
Puesto de su jefe inmediato	Director	24	44%
	Secretario	13	24%
	Coordinador	14	25%
	Jefe de departamento	4	7%
Total de la muestra		55	

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Los resultados de la fase de validez de contenido se pueden visualizar en la Tabla 2, para esto se obtuvo el promedio de las ponderaciones que cada experto le asignó a cada ítem en la escala del 1 al 4, en donde

1 fue Irrelevante y 4 Muy relevante. Se eliminaron los ítems con un promedio menor a 3. El instrumento de medición se conformó finalmente por un total de 35 ítems.

Tabla 2
Resultados de la validez de contenido por expertos

Constructo	Ítem	Puntuación de los expertos					Media Aritmética
		Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	
Liderazgo	Ítem 3	4	4	4	4	4	4
	Ítem 4	4	4	4	3	3	3.6
	Ítem 5	4	4	4	4	3	3.8
	Ítem 6	2	4	4	3	4	3.4
	Ítem 7	2	4	3	3	3	3
Relaciones interpersonales	Ítem 8	3	4	4	3	4	3.6
	Ítem 9	4	3	4	3	3	3.4
	Ítem 10	4	4	4	3	4	3.8
	Ítem 11	3	3	4	4	3	3.4
	Ítem 22	4	4	4	4	4	4
	Ítem 23	4	4	4	4	4	4
Participación	Ítem 12	4	4	4	4	4	4
	Ítem 13	3	4	4	4	4	3.8
	Ítem 14	4	4	4	3	4	3.8
Sentido de pertenencia	Ítem 21	3	4	4	4	4	3.8
	Ítem 24	4	4	4	4	4	4
	Ítem 25	3	4	4	4	4	3.8
	Ítem 26	4	4	4	4	4	4
Comunicación	Ítem 1	4	4	4	4	4	4
	Ítem 2	4	4	4	4	4	4
	Ítem 15	4	4	4	3	3	3.6
	Ítem 16	4	4	4	4	4	4
	Ítem 17	3	3	4	4	3	3.4
	Ítem 18	3	4	4	3	3	3.4
	Ítem 19	4	3	3	3	3	3.2
	Ítem 20		3	3	4	3	3.25

Cont... Tabla 2

	Ítem 27	4	4	4	4	4	4
	Ítem 28	4	4	4	4	4	4
	Ítem 29	4	4	4	4	4	4
Infraestructura	Ítem 30	4	4	4	4	4	4
	Ítem 31	4	4	4	4	4	4
	Ítem 32	4	4	4	4	4	4
	Ítem 33	4	4	4	4	4	4
	Ítem 34	3	2	1	2	3	2.2
		Ítem 35	4	4	4	4	4
Satisfacción	Ítem 36	4	4	4	4	4	4

Fuente: Elaboración propia, 2022.

En el análisis de datos de la prueba piloto, se extrajeron los estadísticos descriptivos, se evaluó la consistencia interna mediante el Alfa de Cronbach de las 55 encuestas de la prueba piloto, en la Tabla 3 se presentan los resultados. Según Hernández et al. (2014), cuanto más se acerque el coeficiente de Alfa de Cronbach a 1 habrá menor error en la medición. En cuanto

Rositas (2014), menciona que el valor de la prueba de Alfa de Cronbach es aceptable cuando es superior a 0.7; para George y Mallery (2002), cuando los valores obtenidos para el Alfa de Cronbach se encuentran en un rango superior a 0.9 se consideran excelentes, para el rango de 0.8 a 0.9 se consideran buenos, para el rango 0.7 a 0.8 aceptables.

Tabla 3
Alpha de Cronbach

Constructo	Resultados	Consistencia interna (George y Mallery, 2002)
Liderazgo	.879	$0.9 > \alpha \geq 0.8$ Bueno
Relaciones interpersonales	.793	$0.8 > \alpha \geq 0.7$ Aceptable
Participación	.395	$0.5 > \alpha$ Inaceptable
Sentido de pertenencia	.518	$0.6 > \alpha \geq 0.5$ Pobre
Comunicación	.933	$\alpha \geq 0.9$ Excelente
Infraestructura	.911	$\alpha \geq 0.9$ Excelente
Satisfacción	.633	$0.7 > \alpha \geq 0.6$ Cuestionable

Fuente: Elaboración propia, 2022.

A partir de los análisis estadísticos realizados en la muestra piloto, se identificó que los constructos Participación, Sentido de pertenencia y Satisfacción, no obtuvieron un grado de fiabilidad aceptable. Posterior a este procedimiento, se decidió eliminar los ítems 11, y 12; en este proceso el índice

de confiabilidad del Alfa de Cronbach de la escala total fue de 0,963; y en la dimensión relaciones personales, el rango incrementó a 0.805 considerado bueno; para la dimensión participación, el rango incremento a 0.521 considerado pobre, los resultados se muestran en la Tabla 4.

Tabla 4
Alpha de Cronbach posterior a eliminar ítems

Constructo	Resultados	Consistencia interna (George y Mallery, 2002)
Liderazgo	.879	$0.9 > \alpha \geq 0.8$ Bueno
Relaciones interpersonales	.805	$0.9 > \alpha \geq 0.8$ Bueno
Participación	.521	$0.6 > \alpha \geq 0.5$ Pobre
Sentido de pertenencia	.518	$0.6 > \alpha \geq 0.5$ Pobre
Comunicación	.933	$\alpha \geq 0.9$ Excelente
Infraestructura	.911	$\alpha \geq 0.9$ Excelente
Satisfacción	.633	$0.7 > \alpha \geq 0.6$ Cuestionable

Fuente: Elaboración propia, 2022.

En relación con estos resultados, se identificó que los *ítems* de los constructos participación y sentido de pertenencia, no cumplen con Alpha de Cronbach aceptables, por lo que dichos *ítems* fueron eliminados, obteniendo un instrumento final de 28 *ítems* y 05 preguntas sociodemográficas. Al concluir la fase de validación por expertos y confiabilidad se eliminaron nueve *ítems* del total del instrumento.

Conclusiones

El clima organizacional representa una radiografía del ambiente en el que convergen los empleados de una organización, de ahí la importancia de identificar la percepción de las condiciones laborales, para determinar estrategias que permitan orientar acciones a mejorar el clima organizacional. En el instrumento aplicado a los empleados de la Dependencia Académica, se consideraron los factores de liderazgo, relaciones interpersonales, participación, sentido de pertenencia, comunicación.

De acuerdo con los resultados obtenidos del trabajo de investigación, se identificó que los constructos de participación y sentido de pertenencia obtuvieron una consistencia pobre. Por lo que se sugiere revisar los *ítems* participación y sentido de pertenencia, puesto que de acuerdo con la literatura revisada se contraponen el resultado. Así mismo, se evidenció que el instrumento aplicado es una herramienta que

permite evaluar la percepción de los empleados respecto al clima organizacional dentro de la Dependencia Académica.

En cuanto a la validez de contenido y el análisis de confiabilidad que se realizó en este trabajo, permitió cumplir con el objetivo de este estudio. Los resultados obtenidos demostraron que el instrumento final quedó conformado por 28 *ítems* y 05 preguntas sociodemográficas, el cual fue considerado pertinente; debido a que cumplió con el contenido respaldado por los expertos en el área y por la prueba de Alpha de Cronbach superiores a 0.7.

Finalmente, se considera importante continuar con este estudio en otras muestras con la finalidad de aplicar técnicas de correlación. Asimismo, se sugiere aplicar el instrumento en otras Instituciones de Educación Superior u otros contextos, con una muestra de empleados más amplia, para identificar diferencias, y reconsiderar las variables participación y sentido de pertenencia, para ello es necesario extender este estudio a una mayor población con la finalidad de aplicar técnicas de análisis factorial para mejorar el instrumento.

Referencias bibliográficas

Agudelo, M. (2022). *El papel mediador del compromiso laboral en la relación entre el apoyo organizacional y fenómenos positivos como el sentido de pertenencia*,

- el trabajo en equipo y y el engagement* [Tesis de maestría, Universidad de Antioquía]. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/27073>
- Arias, W. L., Lazo, J., y Quintana, S. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Revista Industrial Data*, 21(2), 81-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v21i2.15606>
- Barzaga, O. S., Vélez, H. J. J., Nevaréz, J. V. H., y Arrollo, M. V. (2019). Gestión de la información en la toma de decisiones en organizaciones educativas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(2), 120-130.
- Bizquera, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 7-43. <https://revistas.um.es/rie/article/view/99071>
- Bravo, L. M., Eguisquiza, M. J., Ruiz, M., y Manrique, M. A. L. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 171-184.
- Dávila, R. C., Agüero, E. D. C., Ruiz, J. L., y Guanilo, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(E-5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Figueroa, E. G., Ornelas, M. G., González, M. B., y Luna, G. (2018). El Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior Privada. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, Noviembre 2018. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/11/clima-organizacional-educacion.html>
- García, M. (2009). The organizational climate and its diagnosis a conceptual approximation. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43-61. <https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>
- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference (11.0 update)*. Allyn & Bacon.
- González, L. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. Ediciones Díaz de Santos.
- Heredia-Laura, V. S., y Sulca-Tapia, P. J. (2022). Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(E-8), 926-938. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.13>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. D. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Landeo-Quispe, A.-S., Belzusarri, J. Y., Camarena, M. O., y Almidón, C. A. (2022). Liderazgo eficaz: Enfoque para el desarrollo organizacional desde los resultados en cuanto a los inversionistas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(2), 319-335. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i2.37941>
- Llanes-Castillo, A. (2023). Validación de instrumento sobre actitudes de médicos pasantes de servicio social en el uso de telemedicina. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(2), 186-198. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i2.39970>
- Likert, R., y Likert, J. G. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Editorial Trillas.
- Macías, E. K., y Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>

- Martínez, C. E. (1999). *Administración de organizaciones: Productividad y eficacia*. Universidad Nacional de Colombia.
- Mendoza, J., y Garza, J. B. (2009). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad. *Revista InnOvaciOnes de NegOciOs*, 6(11), 17-32. <https://doi.org/10.29105/rinn6.11-2>
- Nader, M., y Castro, A. (2010). Teorías implícitas del liderazgo, LMX y bienestar laboral: Generalización de un modelo teórico. *Revista de Psicología*, 28(2), 227-258. <https://doi.org/10.18800/psico.201002.002>
- Naranjo, M. L. (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas. *Actualidades Investigativas en Educación*, 8(1), 1-27. <https://doi.org/10.15517/aie.v8i1.9315>
- Parra, M., Rocha, G., y Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(2), 217-227. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35908>
- Parra, M., Visbal, O., Duran, S. E., y Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ente procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria*, 36(1), 155-170. <https://doi.org/10.16888/interd.36.1.11>
- Paredes-Chacín, A. J., Vargas-Escobar, L. A., Inciarte-González, A., y Mercado-Porras, C. (2023). Assessment of learning in online academic programs from the digital transformation impelled by Covid-19. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(1), 18-34. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39761>
- Pérez, J., Alcalá, M., Carrillo, M., y Arellano, W. (2022). Clima escolar familiar y su relación con el rendimiento académico. Aplicación en instituciones educativas rurales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(E-6), 110-125. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38826>
- Polo, B. R., Hinojosa, C. A., Weepiu, M. L., y Rodríguez, J. L. (2022). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico en el área de comunicación con enfoque de sistemas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(E-5), 48-62. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38144>
- Robbins, F. S., y Coulter, A. M. (2018). *Administración*. Pearson.
- Rodríguez, E., Pedraja, L., y Rodríguez, J. (2009). La implementación del proceso de toma de decisiones estratégicas en la universidades. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XV(3), 397-406.
- Rositas, J. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento. *InnOvaciOnes de NegOciOs*, 11(22), 235-268. <https://doi.org/10.29105/rinn11.22-4>
- Sanín, A. (2013). Sentido de pertenencia. En Toro, F., y Sanín, A. (Ed.), *Gestión del clima organizacional. Intervención basada en evidencias* (pp. 37-52). Centro de Investigación en Compartamiento Organizacional (CINCEL). <https://doi.org/10.21772/gco.ibe.c02>
- Top, C., Sharif, B. M., y Mahmood, A. H. (2020). Transformational leadership impact on employees performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 49-59. <https://doi.org/10.23918/ejms.v1i1p49>
- Yopan, J. L., Palmero, N., y Santos, J. R. (2020). Cultura Organizacional: De las teorías comunicativas al enfoque complejo organizacional y las perspectivas antropológicas latinoamericanas. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289. <https://ojs.sociologia-alas.org/index.php/CyC/article/view/156>