

Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior

Autores: María Margarita Chiang Vega

Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bio-Bio Concepción, Chile

Antonio Núñez Partido

Facultad de CC.EE.EE., Universidad Pontificia de Madrid

Patricia Carolina Huerta Rivera

Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bio-Bio Concepción, Chile

Resumen

Analizamos las relaciones entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y los resultados, en equipos de trabajo formados por profesores y/o investigadores que trabajan en departamentos de universidad. Procedimos a la aplicación de un instrumento validado previamente para medir las variables clima organizacional, satisfacción laboral y resultados del trabajo en las universidades, en una muestra española y otra chilena.

El estudio demuestra que existen relaciones estadísticamente significativas entre las tres variables analizadas. En la muestra española la productividad se relaciona con la presión laboral, la satisfacción y el desarrollo académico. En la muestra chilena los resultados se relacionan con la libertad de cátedra y la satisfacción.

La satisfacción de las relaciones con los alumnos, en general no parece estar relacionadas con los resultados estudiados.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, resultados.

Abstract

We analyzed the relations between the organizational climate, the labor satisfaction and the results, in work parties formed by professors and/or investigators who work in university departments. We came to the application of an instrument validated previously to measure the variables organizational climate, labor satisfaction and results of the work in the universities, a Spanish sample and another Chilean.

The study demonstrates that statistically significant relations between the three analyzed variables exist. In the Spanish sample the productivity is related to the labor pressure, the satisfaction and the academic development. In the Chilean sample the results are related to the freedom of chair and the satisfaction.

The satisfaction of the relations with the students, in general does not seem to be related to the studied results.

Key words: Organizational climate, labor satisfaction, results.

Recibido: 29.05.2006

Aceptado: 25.06.2006

I. Introducción

La investigación bibliográfica desarrollada observa la existencia de las relaciones entre clima organizacional y satisfacción laboral. Asumiendo la relación existente entre estos dos conceptos, en la siguiente aplicación empírica se ha pretendido aportar nuevos conocimientos al comportamiento de estas variables, buscando conocer cuál es su relación con la variable resultados en las instituciones de educación superior.

Por lo tanto, este estudio se inicia con la evaluación del clima institucional, la satisfacción laboral y los resultados de los grupos de trabajo de instituciones de educación superior, departamentos donde trabajan docentes y/o investigadores. Con estos datos se analizan las relaciones del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados obtenidos por los miembros de los grupos. Además, se hacen comparaciones entre las dos muestras de grupos de trabajo participantes.

El ámbito de estudio se seleccionó dada la necesidad de aportar una mayor información que a su vez pueda favorecer a una mejor gestión de este tipo de instituciones. La gestión de las instituciones de educación superior es un parámetro importante para el análisis de la calidad del servicio a sus clientes (alumnos, empresas e instituciones gubernamentales).

II. Objetivos

El objetivo del presente trabajo de investigación es buscar la posible relación entre las variables del clima organizacional y de la satisfacción laboral con los resultados obtenidos por profesores y/o investigadores que trabajan en un departamento de una universidad, unidad de trabajo que reúne a profesores e investigadores con dedicación plena. El logro del presente objetivo ayudará a mejorar la gestión y la administración de las instituciones de educación superior y con ello mejorar la calidad del servicio dado a sus clientes.

III. Marco teórico: variables

III.1. Clima Organizacional

Actualmente la bibliografía existente debate sobre dos tipos de clima: el psicológico y el organizacional. El primero se estudia a nivel individual, mientras que el segundo se estudia a nivel organizacional. Ambos aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización.

Así también, puede que existan múltiples climas dentro de la misma organización, ya que la vida en la organización puede variar en cuanto a las percepciones de los miembros según los niveles de la misma, sus diferentes lugares de trabajo, o las diversas unidades dentro del mismo centro de trabajo¹. De hecho, las compañías pueden tener un clima para el servicio al cliente (Schneider, Parkington, y Buxton, 1980), y otro para la seguridad (Zohar, 1980), por poner un ejemplo.

Una cronología de las definiciones que los investigadores han ofrecido para el clima denota la elaboración del concepto desde las propiedades y características de la organización percibidas, discutidas por Forehand y Gilmer (1964) y Friedlander y Margulies (1969), y las representaciones e interpretaciones cognoscitivas de James y Jones (1974), de James y Sells (1981) y de Schneider (1975) a las percepciones generales o sumarias de Schneider y Reichers (1983). El concepto recoge desde las características de la organización determinadas con percepciones (donde los factores de organización o circunstanciales se presume dominan); los esquemas cognoscitivos

¹ Johnson, 1976; Litwin y Stringer, 1968; Payne y Mansfield, 1973; Schneider y Hall, 1972.

(donde los factores individuales son primarios determinantes); las percepciones sumarias (donde persona y situación interactúan). Sin embargo, aparentemente, no hay ninguna investigación que trate si cualesquiera de estas conceptualizaciones tenga un apoyo empírico mayor.

El tratamiento del clima como percepción genérica de situaciones ha tenido la ventaja de permitir evaluaciones sumarias del contexto en investigaciones que de otra manera estarían focalizadas en gran parte en el nivel individual. Sin embargo, el clima como concepto tiene límites específicos que lo distinguen de otras características y de otras percepciones. Dos cualidades definidas y constantes del clima persisten en sus varias conceptualizaciones: es una percepción y es descriptiva. Las percepciones son sensaciones o realizaciones experimentadas por un individuo. Las descripciones son informes de una persona de estas sensaciones.

En base a la acumulación de experiencia en una organización, las personas generan unas percepciones generales sobre ella (Schneider, 1975). Estas percepciones sirven como mapa cognitivo del individuo sobre cómo funciona la organización y, por tanto, ayudan a determinar cuál es el comportamiento adecuado ante una situación dada. De esta manera, el clima es útil para adaptar el comportamiento del individuo a las exigencias de la vida en la organización (Schneider y Reichers, 1983).

Para el presente estudio, la definición de clima organizacional utilizada es la siguiente: clima son las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona (Rousseau, 1988), y son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales (Reichers y Schneider, 1990).

El instrumento utilizado para medir el clima organizacional es una adaptación del cuestionario de Dorman (1999, 2000 a y b) que mide siete dimensiones (anexo 1). Estas dimensiones según el análisis realizado por Chiang (2004, 2005), Schratz (1993), Koys y Decottis (1991) evalúan el clima organizacional en una organización de educación superior de forma adecuada.

III.2. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización (Boada y Tous, 1993). Así, la satisfacción laboral es uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que ha captado mayor interés. En un primer momento, la atención se centró en los efectos de la satisfacción laboral sobre variables como la accidentabilidad, el absentismo, el cambio organizacional y el abandono de la organización (Aldag y Brief, 1975). Posteriormente, los intereses se centraron en la calidad laboral.

Según Schneider (1985), entre las razones que pueden explicar la gran atención dedicada a la satisfacción laboral hay que considerar: 1) La satisfacción en el trabajo

es un resultado importante de la vida organizacional. 2) La satisfacción ha aparecido en diferentes investigaciones como un indicador significativo de conductas disfuncionales importantes, como el absentismo y el cambio de puesto y de organización.

Por otra parte, no hay que olvidar que en nuestra sociedad contemporánea proliferan las organizaciones de servicios, y en éstas la actitud del trabajador adquiere una gran importancia, ya que puede influir decisivamente en la calidad de servicio prestado (Peiró y otros, 1989).

La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión; no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad. Así, en el caso de nuestra muestra de grupos de profesores universitarios, la variable de satisfacción laboral reviste singular importancia desde el ámbito de la calidad de la gestión de los grupos de trabajo que ellos forman al interior de su institución.

Para el presente estudio, la definición de satisfacción laboral seleccionada es la proporcionada por Bravo, Peiró y Rodríguez, (1996) quienes la definen como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Así, la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo (anexo 1).

III.3. Resultados de la actividad laboral del grupo de trabajo, su relación con el clima organizacional y con la satisfacción laboral

La variable resultados fue medida a través de ocho ítems relacionados con el trabajo en las universidades, todos medidos en cantidad o números: de títulos otorgados por el departamento, post-títulos, proyectos de investigación del departamento, libros publicados, capítulos de libros publicados, artículos publicados, ponencias presentadas y asistencia a seminarios.

Analizando algunas investigaciones (Schratz, 1993; Thomson, 1997; Subirats y otros, 1997) pareciera que el clima organizacional tiene una capacidad predictiva en relación con el rendimiento. El impacto potencial del clima sobre el rendimiento parece evidente.

De las investigaciones que han correlacionado la satisfacción y el rendimiento, parece deducirse que no existe una evidencia empírica de relación de causalidad entre estas variables. Únicamente se observa la existencia de una determinada correlación, en sentido positivo, pero con valores estadísticamente muy bajos, lo que impide establecer definitivamente la existencia de una relación de causalidad entre satisfacción en el trabajo y nivel de ejecución. Sin embargo, y a pesar de lo expuesto hasta ahora, parece existir una intuición instintiva que lo desmiente. Parece evidente que una persona descontenta e insatisfecha en el trabajo se comporta de forma

distinta y rinde menos que la persona integrada y satisfecha, cuando los trabajadores están satisfechos laboralmente trabajan mejor. Luego es importante estudiar esta relación para conocer que variables pueden mejorar la satisfacción laboral.

IV. Metodología

La muestra del presente estudio está compuesta por profesores e investigadores miembros de 42 grupos de trabajo (departamentos), 18 de universidades españolas y 24 de universidades chilenas.

Para lograr los objetivos descritos se procedió a la aplicación del instrumento para la recogida de los datos. El instrumento para medir las variables clima organizacional y satisfacción laboral (Chiang, 2004, 2005) consta de 63 ítems repartidos en 42 y 21 ítems respectivamente, la variable resultados de la actividad laboral fue medida a través de ocho ítems relacionados con el trabajo en las universidades que fueron establecidos para esta investigación (anexo 1).

El cuestionario fue entregado a los miembros académicos de los departamentos, la participación fue voluntaria y anónima. La aplicación del cuestionario fue en forma personal, autoaplicado y sin control de tiempo. Fueron distribuidas 414 encuestas en 42 departamentos de universidades, fue alcanzada una tasa de respuesta de 62% en total, un 64% en Chile y un 60% en España. Este nivel de respuesta está a un nivel semejante a los artículos estudiados para esta investigación.

Cuadro 1
Información descriptiva del cuestionario

VARIABLES	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN
Clima organizacional	University-level environment questionnaire, ULEQ (Dorman, 1999) Adaptación (Chiang, 2004) 7 escalas con 6 ítems cada una.	Clima 1: Libertad de cátedra.	Grado de libertad de cátedra para el personal y los estudiantes.
		Clima 2: Interés por el aprendizaje del estudiante.	Grado en el que los procedimientos y los enfoques de la enseñanza enfatizan un interés por que los universitarios aprendan.
		Clima 3: Interés por la investigación y el estudio.	Grado en el que se subraya la importancia de la investigación y el estudio de los docentes.

RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LOS RESULTADOS

		Clima 4: Empowerment.	Grado por el que se capacita y anima a los profesores a implicarse en la toma de decisiones.
		Clima 5: Afiliación.	Grado en el que los profesores obtienen ayuda, consejo y muestras de ánimo, de sus colegas.
		Clima 6: Consenso en la misión.	Grado de existencia de un consenso entre el personal en lo relativo a los objetivos generales de la universidad.
		Clima 7: Presión laboral.	Grado de presencia y de dominio de la presión laboral en el ambiente.
Satisfacción laboral	21 ítems desarrollados (Chiang, 2004)	Escala de satisfacción con el trabajo, 10 ítems.	Grado de satisfacción de los académicos con aspectos laborales relacionados directamente con su trabajo.
		Escala de satisfacción con el departamento, 7 ítems.	Grado de satisfacción de los académicos con aspectos laborales relacionados con todo su grupo de trabajo (departamento).
		2 ítems de satisfacción con los alumnos.	Grado de satisfacción de los académicos con aspectos de la relación existente con sus alumnos.
		1 ítem de satisfacción general con la institución.	Grado de satisfacción de los académicos con aspectos generales de la universidad donde trabajan.
		1 ítem de satisfacción con las posibilidades de continuar su formación.	Grado de satisfacción de los académicos con aspectos relacionados con las posibilidades de continuar su formación.
Resultados del trabajo	8 ítems independientes	8 ítems independientes	Resultados del “quehacer” específico a los departamentos de las organizaciones estudiadas.

V. Resultados

V.1. Resultados del desarrollo del instrumento de medición

Fiabilidad

Cuadro 2
Fiabilidad de las escalas

VARIABLES	DIMENSIONES	TOTAL N = 59	ESPAÑA N = 23	CHILE N = 36
Clima organiza- cional	Clima 1: Libertad de cátedra.	.4969	.5174	.4610
	Clima 2: Interés por el aprendizaje del estudiante.	.8202	.8151	.7990
	Clima 3: Interés por la investigación y el estudio.	.6191	.5514	.6707
	Clima 4: <i>Empowerment</i> ² .	.6851	.7534	.5491
	Clima 5: Afiliación.	.8239	.8682	.8054
	Clima 6: Consenso en la misión.	.8785	.8666	.8693
	Clima 7: Presión laboral.	.7960	.8028	.7522
Satisfacción laboral	Escala de satisfacción con el trabajo, 10 ítems.	.8198	.8147	.8250
	Escala de satisfacción con el departamento, 7 ítems.	.8825	.8995	.8728

La fiabilidad de las escalas fue calculada tomando una muestra mayor que incluye la muestra que se analiza en este estudio (Chiang, 2004). Estos resultados mostraron que la fiabilidad de las escalas es variable y en todos los casos es adecuada. Las estimaciones de la consistencia interna de las escalas se calcularon utilizando el coeficiente alfa de Cronbach.

Respecto de las escalas de clima organizacional, el instrumento para medir el clima adaptado del original australiano (Dorman, 1999) funciona suficientemente bien

² *Empowerment*: consiste en potenciar la motivación y los resultados de todos los colaboradores de una empresa a través de la delegación y la transmisión del poder. Es dar autonomía. (Domínguez, 1999).

en las universidades de España y Chile. Tal como lo demuestran los coeficientes fiabilidad de las escalas, estos son claramente altos, es decir, las tres escalas diferencian adecuadamente unos grupos de trabajo (departamentos) de otros. Una excepción es la escala que mide el clima de libertad de cátedra. Ésta, como sub-escala, es más discutible en las muestras españolas y chilenas.

Las dos escalas del cuestionario de satisfacción laboral desarrollado para esta investigación presentan coeficientes con valores alfa también claramente altos.

V.2. Correlaciones

El análisis correlacional se ha realizado utilizando el departamento como unidad de análisis ya que el estudio del departamento como unidad de trabajo y no los sujetos en forma individual, es lo que nos ha interesado en esta investigación. Estos resultados se pueden ver en el cuadro 3.

Cuadro 3
Resumen de los resultados de las relaciones entre variables de clima organizacional y de la satisfacción laboral con los resultados

VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL	RESULTADOS	
	MUESTRA CHILENA (N=24)	MUESTRA ESPAÑOLA (N=18)
Clima 1: Libertad de cátedra.	Títulos (0,5*)	
Clima 2: Interés por el aprendizaje del estudiante.		
Clima 3: Interés por la investigación y el estudio.		
Clima 4: <i>Empowerment</i> .		
Clima 5: Afiliación.		
Clima 6: Consenso en la misión.		
Clima 7: Presión laboral.		Capítulos de libros (- 0,6**)
Satisfacción con el departamento	Libros (0,4*)	
	Artículos (0,5*)	

Satisfacción con el trabajo en general		
Satisfacción con su universidad.	Títulos (0,4*)	Asistencia a seminarios (0,6*)
Satisfacción con las posibilidades de continuar su formación.		Asistencia a seminarios (0,6*)
Satisfacción con las relaciones con los alumnos		

*Correlación es significativa al nivel 0.05 (2-tailed).

**Correlación es significativa al nivel 0.01 (2-tailed).

V.2.1. Correlaciones entre las variables de clima organizacional y los resultados

1. En la muestra chilena hay una sola relación estadísticamente significativa, entre la variable de clima organizacional libertad de cátedra y el resultado número de libros publicados al año por los miembros del departamento.
2. En la muestra española la única relación estadísticamente significativa se da entre la variable de clima organizacional presión laboral y el resultado número de capítulos de libros publicados por los miembros del departamento.
3. Las variables de clima organizacional interés por el aprendizaje del estudiante, interés por la investigación y por el estudio, *empowerment*, afiliación y consenso en la misión no tienen, en ninguna de las dos muestras, relaciones estadísticamente significativas con los resultados de cada departamento.

V.2.2. Correlaciones entre las variables de satisfacción laboral y los resultados

1. En la muestra chilena se observa una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción con el departamento y los resultados del departamento: número de libros y artículos publicados por los miembros del departamento en un año académico
2. En la misma muestra la satisfacción con su universidad (satisfacción general con la institución) se observa relacionada estadísticamente significativa con el resultado número de títulos entregados por el departamento en un año académico.
3. En la muestra española el resultado número de seminarios que asistieron los miembros del departamento en un año académico se relaciona con la satisfacción con su universidad (satisfacción general con la institución donde se trabaja) y con la satisfacción con las posibilidades de continuar su formación.
4. En ambas muestras la satisfacción con el trabajo en general y con las relaciones con los alumnos no muestran relaciones significativas con los resultados del departamento.

Cuadro 4
Resumen de los resultados de las relaciones entre las variables
de clima organizacional y satisfacción laboral

VARIABLES DE SATISFACCIÓN LABORAL	VARIABLES DE CLIMA ORGANIZACIONAL	
	MUESTRA ESPAÑOLA (N=18)	MUESTRA CHILENA (N=24)
Satisfacción con el departamento		Clima 1: Libertad de cátedra (0.5**)
	Clima 2: Interés por el aprendizaje del estudiante (0.55**)	Clima 2: Interés por el aprendizaje del estudiante (0.7**)
		Clima 4: Empowerment (0.5**)
		Clima 5: Afiliación (0.8**)
		Clima 6: Consenso en la misión (0.6**)
Satisfacción con el trabajo en general		Clima 1: Libertad de cátedra (0.5**)
		Clima 2: Interés por el aprendizaje del estudiante (0.55**)
	Clima 4: Empowerment (0.75**)	Clima 4: Empowerment (0.55**)
	Clima 5: Afiliación (0.6**)	Clima 5: Afiliación (0.6**)
	Clima 6: Consenso en la misión (0.7**)	Clima 6: Consenso en la misión (0.6**)
Satisfacción con las relaciones con los alumnos		Clima 1: Libertad de cátedra (0.35*)
Satisfacción con su universidad		Clima 1: Libertad de cátedra (0.6**)
	Clima 2: Interés por el aprendizaje del estudiante (0.4*)	Clima 2: Interés por el aprendizaje del estudiante (0.4*)
	Clima 4: Empowerment (0.6**)	Clima 4: Empowerment (0.6**)
	Clima 5: Afiliación (0.6**)	Clima 5: Afiliación (0.4*)
	Clima 6: Consenso en la misión (0.5**)	Clima 6: Consenso en la misión (0.5**)
Satisfacción con las posibilidades de continuar su formación		Clima 1: Libertad de cátedra (0.35*)
		Clima 3: Interés por la investigación y el estudio (0.6**)
	Clima 4: Empowerment (0.5**)	Clima 4: Empowerment (0.5**)
	Clima 5: Afiliación (0.5*)	
		Clima 7: Presión laboral (- 0.4*)

*Correlación es significativa al nivel 0.05 (2-tailed).

**Correlación es significativa al nivel 0.01 (2-tailed).

V.2.3. Correlaciones entre las variables de clima organizacional y las variables de satisfacción laboral

Al hacer el análisis de los datos obtenidos pareció interesante relacionar las dos variables que intentábamos relacionar con los resultados de las organizaciones (cuadro 4).

A. Muestra Española.

1. La satisfacción con el departamento tiene una relación estadísticamente significativa con la variable de clima interés por el aprendizaje del estudiante. Está claro que los profesores más satisfechos con el departamento son los mismos que muestran mayor interés por el aprendizaje del estudiante.
2. La satisfacción con el trabajo en general tiene relaciones muy claras y altas con las variables de clima organizacional *empowerment*, afiliación y consenso en la misión. Los profesores más identificados con la universidad son los que se encuentran más satisfechos con su trabajo en general.
3. La satisfacción con las relaciones con los alumnos, no tiene relación significativa con ninguna variable de clima organizacional.
4. La satisfacción con la universidad tiene relaciones significativas con las variables de clima organizacional *empowerment*, afiliación, consenso en la misión e interés por el aprendizaje del estudiante.
5. La satisfacción con las posibilidades de continuar su formación, tiene relaciones significativas y positivas con las variables de clima organizacional *empowerment* y afiliación.

B. Muestra Chilena.

1. Las variables de clima organizacional *empowerment*, afiliación y consenso en la misión, tienen una relación importante con las variables de satisfacción laboral (con el trabajo en sí mismo y con la universidad), para la muestra chilena se agrega la relación de estas variables de clima, con la satisfacción con el departamento.
2. La variable de clima organizacional libertad de cátedra que en la muestra española no se relaciona de manera apreciable con ninguna variable de satisfacción, tiene en la muestra chilena relaciones estadísticamente significativas con todas las variables de satisfacción laboral. Da la impresión de que la libertad de cátedra es un concepto más claro en Chile que en España.
3. La variable de clima interés por el aprendizaje del estudiante se relaciona positivamente con la satisfacción con el departamento, la universidad y el trabajo mismo.
4. Cuando los docentes chilenos perciben una mayor presión disminuye su satisfacción con las posibilidades de continuar su formación.
5. Otra relación importante que se ve en la muestra chilena y no en la española, es la alta relación positiva entre la variable de clima interés por la investigación y por el estudio; y la satisfacción con las posibilidades de continuar su formación. Los profesores chilenos con más interés por la investigación y por el estudio están más satisfechos con las posibilidades de continuar su formación.

V.3. Capacidad de discriminar entre los grupos de trabajo (departamentos): diferencias entre universidades chilenas y españolas

Se trata de un análisis indicativo o exploratorio ya que no se dispone de un muestreo aleatorio de departamentos de ambos tipos de universidades. Los análisis realizados fueron contraste de medias y el tamaño del efecto³, se pueden observar en el cuadro 5.

Cuadro 5
Comparación de medias. Clima organizacional

Variables	España (N=18)	Chile (N=24)	$M_E - M_{CH}$	t p	Tamaño del Efecto
Clima 1: Libertad de cátedra	$M_E=20.22$ $\sqrt{\sigma}=1.35$	$M_{CH}=21.33$ $\sqrt{\sigma}=1.17$	-1.11	$t=-2.852$ $p=.007$	0.8884 (81%) Grande
Clima 2: Interés por el aprendizaje del estudiante	$M_E=21.17$ $\sqrt{\sigma}=2.48$	$M_{CH}=17.83$ $\sqrt{\sigma}=1.90$	3.33	$t=4.933$ $p=.000$	1.5367 (93%) Grande
Clima 3: Interés por la investigación y el estudio	$M_E=16.61$ $\sqrt{\sigma}=2.73$	$M_{CH}=15.83$ $\sqrt{\sigma}=1.74$	0.78	$t=1.128$ $p=.266$	0.3527 (63%) Pequeño
Clima 4: Empowerment	$M_E=19.72$ $\sqrt{\sigma}=2.80$	$M_{CH}=21.21$ $\sqrt{\sigma}=1.35$	-1.49	$t=-2.275$ $p=.028$	0.7112 (75%) Moderado
Clima 5: Afiliación	$M_E=23.44$ $\sqrt{\sigma}=2.45$	$M_{CH}=21.92$ $\sqrt{\sigma}=2.06$	1.53	$t=2.190$ $p=.034$	0.6838 (75%) Moderado
Clima 6: Consenso en la misión	$M_E=17.39$ $\sqrt{\sigma}=3.42$	$M_{CH}=18.71$ $\sqrt{\sigma}=2.35$	-1.32	$t=-1.484$ $p=.146$	0.4629 (67%) Pequeño
Clima 7: Presión laboral	$M_E=22.00$ $\sqrt{\sigma}=1.88$	$M_{CH}=18.25$ $\sqrt{\sigma}=2.31$	3.75	$t=5.631$ $p=.000$	1.7555 (96%) Grande
Clima Total	$M_E=140.56$ $\sqrt{\sigma}=9.95$	$M_{CH}=135.08$ $\sqrt{\sigma}=8.53$	5.47	$t=1.915$ $p=.063$	0.5970 (72%) Moderado

³ El aportar el tamaño del efecto (y coeficientes como *eta cuadrado* en el análisis de varianza) es una recomendación constante de la American Psychological Association (APA, 2001; Wilkinson and Task Force on Statistical Inference APA Board of Scientific Affairs, 1999).

A. Variables de clima organizacional.

Los resultados los observamos en el cuadro 5. En la muestra Española, por lo que respecta a las diferencias de clima organizacional entre departamentos, los resultados estadísticamente significativos nos indican que:

1. Existe mayor interés por el aprendizaje de los estudiantes ($t = 4.933$, $p = .000$, $d = 0.8884$) y mayor presión laboral ($t = 5.631$, $p = .000$, $d = 1.7555$), ambos con una magnitud muy grande (Cohen, 1988; Morales, 2003): en los departamentos españoles el interés por el aprendizaje de los estudiantes y la presión laboral son notablemente mayor que en los departamentos chilenos.
2. Existe mayor afiliación ($t = 2.190$, $p = .034$, $d = 0.6838$) que además es de una magnitud moderada: en los departamentos de la Universidad española la afiliación es mayor que en los departamentos chilenos.

En la muestra chilena, por lo que respecta a las diferencias de clima organizacional entre departamentos, los resultados estadísticamente significativos nos indican que:

1. Existe mayor libertad de cátedra ($t = 2.852$, $p = .007$, $d = 0.8884$) además es de una magnitud muy grande: en los departamentos chilenos la libertad de cátedra es notablemente mayor que en los departamentos españoles.
2. Existe mayor *empowerment* ($t = 2.275$, $p = .028$, $d = 0.7112$) que además es de una magnitud moderada: en los departamentos chilenos la percepción del clima de delegación y transmisión del poder es mayor que en los departamentos españoles.

Cuadro 6
Comparación de medias. Satisfacción laboral

Variables	España (N=18)	Chile (N=24)	$M_E - M_{CH}$	t p	Tamaño del Efecto
Satisfacción con el departamento	$M_E = 30.11$ $\sqrt{\sigma} = 4.17$	$M_{CH} = 27.88$ $\sqrt{\sigma} = 3.93$	2.24	$t = 1.778$ $p = .083$	0.5555 (72%) Moderado
Satisfacción con el trabajo en general	$M_E = 41.67$ $\sqrt{\sigma} = 6.16$	$M_{CH} = 43.38$ $\sqrt{\sigma} = 4.63$	-1.71	$t = -1.026$ $p = .311$	0.3204 (61%) Pequeño
Satisfacción con su universidad.	$M_E = 4.39$ $\sqrt{\sigma} = .61$	$M_{CH} = 4.50$ $\sqrt{\sigma} = .66.66$	-0.11	$t = -.559$ $p = .580$	0.1724 (56%) Pequeño
Satisfacción con las posibilidades de continuar su formación.	$M_E = 3.72$ $\sqrt{\sigma} = .89$	$M_{CH} = 4.08$ $\sqrt{\sigma} = .72$	-0.36	$t = -1.452$ $p = .154$	0.4514 (67%) Pequeño
Satisfacción con las relaciones con los alumnos	$M_E = 9.72$ $\sqrt{\sigma} = 1.07$	$M_{CH} = 9.79$ $\sqrt{\sigma} = .78$	-0.0069	$t = -.243$ $p = .809$	0.0075 (50%) Pequeño

B. Variables de satisfacción laboral.

Los resultados de la variable satisfacción laboral los observamos en el cuadro 6. En la muestra Española, por lo que respecta a las diferencias entre departamentos, no se observan resultados estadísticamente significativos.

Sin embargo, aunque no se trate de diferencias estadísticamente significativas se observa una mayor satisfacción con el departamento ($t = 1.778$, $p = .083$, $d = 0.5555$) que además es de una magnitud moderada: es posible que en los departamentos españoles la afiliación sea mayor que en los departamentos chilenos. Considerando que es un resultado estadísticamente no significativo es importante realizar una futura investigación para confirmarlo.

En la muestra chilena, por lo que respecta a las diferencias entre departamentos, no se observan resultados estadísticamente significativos.

C. Resultados del departamento

Los resultados de los departamentos se pueden observar en el cuadro 7. En la muestra española, por lo que respecta a las diferencias entre departamentos, los resultados estadísticamente significativos nos indican que:

1. En cuanto a los resultados de los departamentos, existe un mayor número de: títulos otorgados por el departamento ($t = 4.155$, $p = .000$, $d = 1.2956$), de pos-títulos ($t = 3.739$, $p = .001$, $d = 1.1667$), libros publicados ($t = 4.386$, $p = .000$, $d = 1.3686$), capítulos de libros publicados ($t = 4.119$, $p = .000$, $d = 1.3686$) y ponencias presentadas ($t = 7.181$, $p = .000$, $d = 2.2387$), todas con una diferencia de una magnitud muy grande: en los departamentos españoles estos resultados son notablemente mayor que en los departamentos chilenos.

En la muestra chilena, por lo que respecta a las diferencias entre departamentos, los resultados estadísticamente significativos nos indican que:

1. En los resultados de los departamentos existe una mayor asistencia a seminarios ($t = 2.959$, $p = .005$, $d = 0.9229$), con una diferencia de una magnitud muy grande: en los departamentos chilenos la asistencia a seminarios es notablemente mayor que en los departamentos españoles.

Cuadro 7
Comparación de medias. Resultados del departamento

Variables	España (N=18)	Chile (N=24)	$M_E - M_{CH}$	t p	Tamaño del Efecto
Títulos	$M_E=3.67$ $\sqrt{\sigma}=1.88$	$M_{CH}=1.67$ $\sqrt{\sigma}=1.24$	2	$t=4.155$ $p=.000$	1.2956 (90%) Grande
Pos-títulos	$M_E=3.78$ $\sqrt{\sigma}=3.17$	$M_{CH}=1.00$ $\sqrt{\sigma}=1.56$	2.78	$t=3.739$ $p=.001$	1.1667 (88%) Grande
Proyectos de investigación	$M_E=9.28$ $\sqrt{\sigma}=6.27$	$M_{CH}=7.88$ $\sigma=4.79$	1.4	$t=.823$ $p=.416$	0.2560 (59%) Pequeño
Libros	$M_E=1.72$ $\sqrt{\sigma}=1.81$	$M_{CH}=.00833$ $\sigma=.28$	1.64	$t=4.386$ $p=.000$	1.3686 (91%) Grande
Capítulos de libros	$M_E=5.72$ $\sqrt{\sigma}=6.19$	$M_{CH}=.38$ $\sigma=1.35$	5.35	$t=4.119$ $p=.000$	1.2851 (90%) Grande
Artículos	$M_E=4.06$ $\sqrt{\sigma}=2.13$	$M_{CH}=3.71$ $\sigma=3.88$	0.35	$t=.342$ $p=.734$	0.1075 (54%) Pequeño
Ponencias	$M_E=13.00$ $\sqrt{\sigma}=7.72$	$M_{CH}=.96$ $\sigma=2.51$	12.04	$t=7.181$ $p=.000$	2.2387 (98%) Grande
Asistencia a seminarios	$M_E=4.06$ $\sqrt{\sigma}=6.28$	$M_{CH}=10.33$ $\sigma=7.17$	-6.28	$t=-2.959$ $p=.005$	0.9229 (81%) Grande
Otros	$M_E=21.89$ $\sqrt{\sigma}=23.83$	$M_{CH}=7.54$ $\sigma=7.92$	14.35	$t=2.762$ $p=.009$	0.8615 (80%) Grande

VI. Conclusiones

En el contexto de los grupos de trabajo en las instituciones de educación superior el estudio ha demostrado que existen relaciones estadísticamente significativas entre las tres variables analizadas.

La relación entre las variables del clima organizacional y los resultados de cada grupo de trabajo nos permiten concluir, en la muestra chilena, que en los departa-

mentos donde existe un mayor número de títulos otorgados, el grupo de docentes tiene una relación estadísticamente significativa con su percepción de un clima de libertad de cátedra. En la muestra española, en los departamentos donde existe un mayor número de capítulos de libros publicados, el grupo de profesores tiene una relación significativa y negativa con su percepción de un clima de presión laboral.

La relación existente entre las variables de la satisfacción laboral y los resultados de cada grupo de trabajo nos permiten concluir que en la muestra chilena, en los departamentos donde hay más publicaciones de libros y artículos, los profesores tienen una relación significativa y positiva con la satisfacción con su departamento. Asimismo, en los departamentos donde otorgan un mayor número de títulos los profesores tienen una relación significativa y positiva con la satisfacción con su universidad, la satisfacción con el trabajo en general y con las relaciones con los alumnos, en general no parecen estar relacionadas con los resultados estudiados. En la muestra española, en los departamentos donde existe un mayor número de capítulos de libros publicados el grupo de profesores tiene una relación significativa y negativa con su percepción de un clima de presión laboral, en los departamentos donde la asistencia a seminarios es mayor los profesores tienen una relación significativa y positiva con la satisfacción con su universidad (satisfacción con la institución donde trabaja) y con las posibilidades de continuar su formación.

Luego, analizando las correlaciones de ambas muestras, se observa que no hay resultados similares por lo que no se puede hacer conclusiones generales. Sin embargo, se puede mencionar como similitud en ambas muestras, que parece no existir relación significativa entre los resultados de los departamentos y las dimensiones de clima organizacional: interés por el aprendizaje del estudiante, interés por la investigación y el estudio, *empowerment*, afiliación y consenso en la misión. Igualmente los datos muestran que parece no existir relación significativa entre los resultados de los departamentos y la satisfacción con la relación con los alumnos y la satisfacción con el trabajo en sí mismo.

En la relación entre las *variables de clima organizacional* con las *variables de satisfacción laboral*, en ambas muestras se destaca el papel central que parecen tener las variables de clima organizacional que expresan una identificación con la propia universidad como son *empowerment*, *afiliación* y *consenso en la misión* dada su relación con la *satisfacción con el trabajo en sí mismo* y *con la universidad*. También se observa en la muestra chilena que estas variables de clima se relacionan con la satisfacción con el departamento, parece claro que los profesores más satisfechos con el trabajo en sí mismo, con la universidad y con el departamento son también los que tienen más libertad para tomar sus propias decisiones, tienen mejores relaciones humanas dentro de su departamento y perciben un mayor consenso con la misión universitaria. En ambas muestras se observa que los docentes con un mayor *interés por el aprendizaje del estudiante* se sienten más *satisfechos con el departamento* y *con la universidad*. Igualmente se observa que los profesores más satisfechos con las posibilidades de continuar su

formación son también los que dicen tener más libertad para tomar sus propias decisiones (*empowerment*). Finalmente el análisis de esta relación nos permite concluir que la menor o mayor satisfacción con las relaciones con los alumnos, en general no parece estar relacionada con las variables de clima organizacional estudiadas. Posiblemente esta satisfacción esté relacionada como hipótesis con el tipo y el comportamiento de los alumnos y con las creencias y actitudes personales de los docentes.

Por lo que respecta a las diferencias entre departamentos, los resultados estadísticamente significativos nos indican que en los departamentos de las universidades españolas existe mayor interés por el aprendizaje de los estudiantes (diferencia grande), mayor presión laboral (diferencia grande), mayor afiliación (diferencia moderada) y aunque no se trate ya de diferencias estadísticamente significativas se observa una mayor satisfacción con el departamento (diferencia moderada). Igualmente en cuanto a los resultados de los departamentos, en las universidades españolas existe un mayor número de: títulos otorgados por el departamento, número de post-títulos, número de líneas de investigación del departamento, libros publicados, capítulos de libros publicados y ponencias presentadas, todas con una diferencia grande. En los departamentos de las universidades chilenas, los resultados estadísticamente significativos nos indican que existe mayor libertad de cátedra (diferencia grande), mayor *empowerment* (diferencia moderada) y con respecto a la satisfacción laboral no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas. Finalmente, se observó en los resultados de los departamentos, en las universidades chilenas hay una mayor asistencia a seminarios (diferencia grande).

El resultado de la diferencia entre departamentos estadísticamente no significativa, estadístico tamaño del efecto, podemos observar una mayor satisfacción con el departamento con una magnitud moderada (Morales, 2003), es una interrogante interesante para una futura investigación.

Bibliografía

- APA, 2001; Wilkinson and Task Force on Statistical Inference APA Board of Scientific Affairs, 1999.
- ALDAG, R.J. y BRIEF, A.P. (1975). Age and reactions to task characteristics. *Industrial Gerontology*, 2, 223-229.
- BOADA, J. y TOUS, J (1993). Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología, Universidad Tarraconensis*, 15, 2, 151-166.
- BRAVO, M.J., PEIRÓ, J.M. y RODRIGUEZ, I. (1996). Satisfacción laboral. En J. Peiró y F. Prieto (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo*, 1. La actividad laboral en su contexto. España: Ed. Síntesis S.A. 343-394.
- CHIANG, M. (2004). Tesis Doctoral: Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en grupos de profesores y/o investigadores universitarios. Universidad Pontificia Comillas de Madrid – España.

- CHIANG, M. (2005). Adaptación y ampliación de un instrumento para medir clima organizacional, satisfacción laboral y autoeficacia en grupos de trabajo. *Estudios Sociales*, N°115, Semestre 1, 11-134.
- COHEN, P. A. (1981). Student Ratings of Instruction and Student Achievement: A Meta-analysis of Multisection Validity Studies. *Review of Educational Research*, 51, 281-309.
- DOMÍNGUEZ, M. E. (1999). Cien conceptos claves de 100 años de gestión de Recursos Humanos. *Capital Humano*, 128, 26-60.
- DORMAN, J.P. (1999). The development and validation of an instrument to assess institutional-level environment in universities. *Learning Environments Research*, 1, 333-352, Australia.
- DORMAN, J.P. (2000a). Using academics' perceptions of university environment to distinguish between Australian universities. *Educational Studies*, 26, 2, Australia.
- DORMAN, J.P. (2000b). Validation and use of an instrument to assess university-level psychosocial environment in Australian universities. *Journal of Further and Higher Education*, 24, 1, 25-38, Australia.
- FOREHAND, G.A. y GILMER, B. VON. (1964). Environmental variations in studies of organizational climate. *Psychological Bulletin*, 6, 361-382.
- FRIEDLANDER, F. y MARGULIES, N. (1969). Multiple impacts of Organizational climate and individual value systems upon Job satisfaction. *Personnel Psychology*, 22, 171-183.
- JAMES, L.R. y JONES, A.P. (1974). Organizational climate; A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81, 1096-1112.
- JAMES.L.R. y SELLS, S.B. (1981). Psychological climate: Theoretical perspectives and empirical research. En D. Magnusson (Ed.). *Toward a psychology of situations: An interactional perspective*. LEA. 275-295.
- JOHNSTON, H.R.Jr. (1976). A new conceptualization of source of organizational climate. *Administrative Science Quarterly*, 21, p, 95-103.
- KOYS, D.J. y DECOTTIS, T.A. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44, 3, 265-385.
- LITWIN, G.H. y STRINGER, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Graduate School of Business Administration, Boston: Press.
- MORALES V., P.; UROSA S. B. y BLANCO B. A. (2003) *Construcción de escalas de actitudes tipo Likert. Una guía práctica*. Madrid: La Muralla.
- PAYNE, R.L. y MANSFIELD. R. (1973), Relationships of perceptions of organizational climate to organizational structure context, and hierarchical position. *Administrative Science Quarterly*, 18, 515-526.
- PEIRÓ, J.M. GONZÁLEZ-ROMÁ, V., ZURRIAGA, R., RAMOS, J. y BRAVO, M.J. (1989). El cuestionario de satisfacción laboral de los profesionales de la

- salud de Equipos de Atención Primaria (CSLPS-EAP). *Revista de Psicología de la salud*, 1, 2, 135-174.
- REICHERS, A.E. y SCHNEIDER, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.), *Organizational Climate and Culture*, 5-39. San Francisco: Jossey – Bass.
- ROUSSEAU, D.M. (1988). The Construction of Climate in Organizational Research. En C.I. Cooper y I. Robertson, *International Review of Industrial and Organization Psychology*. Wiley, 139-158.
- SCHNEIDER, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.
- SCHNEIDER, B. (1985). Organizational behavior. *Annual Review Psychology*, 36, 573-611.
- SCHNEIDER, B. y REICHERS, A.E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36, 19-39.
- SCHNEIDER, B., PARKINGTON, J.J. y BUXTON, V.M. (1980). Employee and customer perceptions of service in banks. *Administrative Science Quarterly*, 25, 257-267.
- SCHNEIDER, B. y HALL, D.T. (1972). Toward specifying the concept of work climate: A study of Roman Catholic diocesan priests. *Journal of Applied Psychology*, 56, 447-455.
- SCHRATZ, M.K. (1993). *Recommendations for the measurement of organizational climate*. Documento presentado en el Reunión anual de la American Psychological Association, Toronto, Ontario, Canada.
- SUBIRATS, M., GONZÁLEZ-ROMÁ, V., PEIRÓ, J.M. y MAÑAS, M.A. (1997). Consequences of workteam climate. 11 FOCUS Symposium, 20-22 Sep., Croacia.
- THOMPSON, D. P. y otros. (1997). Job Satisfaction in Educational Organizations: A Synthesis of Research Findings. *Educational Administration Quarterly*, 33, 1, 7-37, Febrero.
- ZOHAR, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102.

ANEXO 1: Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE EL ENTORNO UNIVERSITARIO.

Instrucciones:

Este cuestionario trata de la calidad de su ambiente de aprendizaje universitario. Solicitamos su opinión sobre cada una de las preguntas. Le pedimos que dé su opinión sobre afirmaciones acerca de su universidad. Por favor, conteste rodeando con un círculo el número que corresponda a su respuesta.

Gracias por su colaboración.

1	Género.	Varón	
		Mujer	
2	Edad		
3	Antigüedad en el departamento (años).		
4	Nº aproximado de miembros del departamento.		
5	Nº de cursos a los que dicta clases.		
6	Nº aproximado de alumnos por término medio por clase.		

		Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	No seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
7 (1)	Los estudiantes tienen libertad para expresar sus creencias sobre el trabajo académico.	1	2	3	4	5
8 (2)	No hay mucho contacto entre profesores y alumnos fuera del aula.	1	2	3	4	5
9 (3)	La mayoría de los profesores han publicado artículos o libros en los últimos dos o tres años.	1	2	3	4	5
10 (4)	Estoy autorizado para tomar decisiones.	1	2	3	4	5
11 (5)	Recibo apoyo por parte de los colegas.	1	2	3	4	5
12 (6)	La organización de esta universidad refleja sus objetivos.	1	2	3	4	5

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
13 (7)	Hay una presión constante sobre el personal académico para mantenerse trabajando.	1	2	3	4	5
14 (8)	No se permite que personajes controvertidos de la vida pública den charlas a los estudiantes.	1	2	3	4	5
15 (9)	Los profesores universitarios consiguen conocer bastante bien a la mayoría de sus estudiantes universitarios.	1	2	3	4	5
16 (10)	En mi facultad hay un número de miembros del personal académico quienes son nombrados principalmente para la investigación más que la enseñanza.	1	2	3	4	5
17 (11)	Tengo que consultar a un miembro del personal con más experiencia incluso el asunto más pequeño.	1	2	3	4	5
18 (12)	Me siento aceptado por los otros profesores	1	2	3	4	5
19 (13)	Los profesores universitarios se refieren con regularidad a la misión de la universidad cuando tratan temas universitarios.	1	2	3	4	5
20 (14)	Los profesores universitarios tienen que trabajar muchas horas para terminar su trabajo.	1	2	3	4	5
21 (15)	A los que tienen altos cargos en la Universidad no les gustan las convicciones e ideas que se salen de lo normal, tanto en profesores como en alumnos.	1	2	3	4	5
22 (16)	La mayor parte de los profesores no pasa mucho tiempo hablando con los alumnos sobre las preocupaciones e intereses personales de los alumnos.	1	2	3	4	5
23 (17)	La promoción del personal se basa en las publicaciones académicas.	1	2	3	4	5

RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LOS RESULTADOS

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
24 (18)	Me piden que participe en decisiones relacionadas con la política y los procedimientos administrativos.	1	2	3	4	5
25 (19)	Soy ignorado por los otros académicos.	1	2	3	4	5
26 (20)	El funcionamiento de esta universidad es coherente con sus objetivos.	1	2	3	4	5
27 (21)	En esta universidad los profesores no tienen que trabajar duro.	1	2	3	4	5
28 (22)	Los profesores son libres de expresar opiniones políticas radicales en sus aulas.	1	2	3	4	5
29 (23)	Los profesores son sensibles a los intereses, necesidades y aspiraciones de los estudiantes universitarios.	1	2	3	4	5
30 (24)	Pocos miembros del claustro académico tienen una reputación nacional o internacional por sus contribuciones en el campo académico.	1	2	3	4	5
31 (25)	Soy animado a tomar decisiones sin consultar a un miembro del claustro con más experiencia.	1	2	3	4	5
32 (26)	Si necesito ayuda puedo confiar en mis colegas.	1	2	3	4	5
33 (27)	Mi punto de vista sobre la misión global de esta universidad es muy similar a la de los otros miembros del claustro	1	2	3	4	5
34 (28)	No hay tiempo para el relax de los académicos.	1	2	3	4	5
35 (29)	Los estudiantes son animados a criticar el trabajo académico.	1	2	3	4	5
36 (30)	Los profesores universitarios están interesados en ayudar a aprender a los estudiantes.	1	2	3	4	5

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No seguro	De acuerdo	Muy de acuerdo
37 (31)	Los académicos con más experiencia no ponen el énfasis en la investigación como un objetivo importante de la institución.	1	2	3	4	5
38 (32)	Tengo poco que decir en la gestión de la universidad.	1	2	3	4	5
39 (33)	Mis colegas toman nota de mis puntos de vista profesionales y de mis opiniones.	1	2	3	4	5
40 (34)	Los profesores universitarios están de acuerdo sobre cuáles son las metas globales de la universidad.	1	2	3	4	5
41 (35)	Se hace duro para los profesores mantener su carga de trabajo.	1	2	3	4	5
42 (36)	Los miembros del claustro de profesores y los estudiantes pueden discutir sobre cualquier tema.	1	2	3	4	5
43 (37)	Al contratar nuevos miembros del profesorado, se le da tanta importancia a sus habilidades para enseñar como a sus contribuciones en el campo académico.	1	2	3	4	5
44 (38)	Los departamentos mantienen seminarios en los cuales los miembros del departamento o visitantes académicos discuten sobre investigación.	1	2	3	4	5
45 (39)	Mis superiores me tratan de forma autoritaria.	1	2	3	4	5
46 (40)	Tengo muchos amigos entre mis colegas en esta universidad.	1	2	3	4	5
47 (41)	La declaración de la misión de la universidad y los objetivos relacionados con esta declaración son entendidos por el personal académico.	1	2	3	4	5
48 (42)	Los profesores universitarios tienen suficiente tiempo para discutir informalmente temas académicos con sus colegas.	1	2	3	4	5

RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LOS RESULTADOS

En que medida se siente satisfecho:		Nada satisfecho			Muy satisfecho	
49 (1)	Con su relación con sus autoridades académicas más inmediatas.	1	2	3	4	5
50 (2)	En relación con sus condiciones laborales económicas.	1	2	3	4	5
51 (3)	Con las condiciones físicas en las cuales Ud. desarrolla su trabajo	1	2	3	4	5
52 (4)	Con la relación con sus alumnos.	1	2	3	4	5
53 (5)	Con sus colegas académicos.	1	2	3	4	5
54 (6)	Con lo que Ud. percibe que de hecho aprenden sus alumnos.	1	2	3	4	5
55 (7)	Con respecto al apoyo administrativo que usted recibe.	1	2	3	4	5
56 (8)	Con respecto a la disponibilidad de recursos tecnológicos en el aula.	1	2	3	4	5
57 (9)	Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo.	1	2	3	4	5
58 (10)	La forma en que Ud. es dirigido.	1	2	3	4	5
59 (11)	La estabilidad en el trabajo.	1	2	3	4	5
60 (12)	El reconocimiento que recibe de las autoridades académicas por su esfuerzo y trabajo.	1	2	3	4	5
Independientemente de sus respuestas a las preguntas anteriores, cómo juzga Ud.						
61 (1)	Su grado de satisfacción en esta universidad.	1	2	3	4	5
62 (2)	Las posibilidades que tiene de continuar su formación.	1	2	3	4	5

Con respecto a su departamento:		Nada satisfecho			Muy satisfecho	
63 (1)	Circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.	1	2	3	4	5
64 (2)	Hay buena relación académica entre los miembros del departamento.	1	2	3	4	5
65 (3)	El departamento me estimula para mejorar mi trabajo académico y docente.	1	2	3	4	5
66 (4)	Se obtienen reconocimientos por un buen trabajo.	1	2	3	4	5
67 (5)	Las oportunidades de promoción con las que cuenta	1	2	3	4	5
68 (6)	Atención que se presta a sus sugerencias	1	2	3	4	5
69 (7)	Usted tiene autonomía para planificar su propio trabajo.	1	2	3	4	5

70	Departamento	
71	Universidad	

Por favor, compruebe sus respuestas para asegurarse de que no ha dejado ninguna en blanco.

Gracias.