



Recepción: 22 / 07 / 2018

Aceptación: 15 / 08 / 2018

Publicación: 02 / 09 / 2018



Ciencias económicas y empresariales

Artículo original

El clima organizacional como factor determinante de la eficacia del personal administrativo en la facultad jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja

The organizational climate as a determining factor in the effectiveness of administrative staff in the legal, social and administrative faculty of the National University of Loja

O clima organizacional como um fator determinante na eficácia do pessoal administrativo na faculdade legal, social e administrativa da Universidade Nacional de Loja

Manuel E. Pasaca-Mora ^I

manuel.pasaca@unl.edu.ec

Rocío del C. Toral-Tinitana ^{II}

rocio.toral@unl.edu.ec

Ney Alfredo Gallardo ^{III}

ney.gallardo@unl.edu.ec

Carmen Cevallos-Cueva ^{IV}

carmen.cevallos@unl.edu.ec

Correspondencia: manuel.pasaca@unl.edu.ec

^I Magíster en Docencia Universitaria en el Sistema Modular, Licenciado en Administración de Empresas, Ingeniero Comercial, Docente Titular Principal de la Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.

^{II} Magíster en Docencia Universitaria e Investigación Educativa, Magíster en Administración de Empresas, Licenciada en Administración de Empresas, Ingeniera Comercial, Docente Titular Principal de la Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.

^{III} Magíster en Docencia Universitaria en el Sistema Modular, Licenciado en Administración de Empresas, Ingeniero Comercial, Docente Titular Principal de la Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.

^{IV} Magíster en Docencia Universitaria e Investigación Educativa, Magíster en Administración de Empresas, Diplomado Superior en Planificación de Desarrollo Local, Diploma Superior en Gestión del Talento Humano, Licenciada en Administración de Empresas, Ingeniera Comercial, Docente Titular Principal de la Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador.

Resumen

Este trabajo busca demostrar la relación entre la variable clima organizacional sobre la eficacia laboral del personal de la Facultad Jurídica Social y Administrativa (FJSA) de la Universidad Nacional de Loja (UNL). Se aplicó un cuestionario a una población de 86 administrativos. La evaluación de la confiabilidad, mediante el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, arrojaron valores de 0.987 para el clima organizacional y de 0.995 para la eficacia. Los resultados muestran que el clima organizacional, no es del todo favorable, pues el promedio cercano a tres, en las dimensiones: sistema de remuneraciones, conflictos, compromiso, motivación, formación profesional, liderazgo, planeación y comunicación, así lo indican; los aspectos favorables son las relaciones personales y la autonomía cuyo promedio se acerca a los 4 puntos. En cuanto a la eficacia, la percepción, es favorable, los resultados evidencian responsabilidad, capacidad, automotivación, intuición, simplificación y capacidad de autogestión. En general el promedio de la eficacia 3.5 se muestra favorable. Al calcular el coeficiente de Spearman para las variables y las dimensiones del clima organizacional, no hay una correlación significativa (Sig. >0.05) con la eficacia; estos resultados no son suficientes para aceptar la hipótesis: “Las dimensiones del clima organizacional influyen significativamente en la Eficacia del personal Administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja”. Esto lleva a concluir que el clima organizacional no tiene incidencia sobre la eficacia laboral.

Palabras clave: Clima organizacional; eficacia laboral; dimensiones; universidad.

Abstract

This paper seeks to demonstrate the relationship between the organizational climate variable on the work efficiency of the staff of the Social and Administrative Law Faculty (FJSA) of the National University of Loja (UNL). A questionnaire was applied to a population of 86 administrative staff. The reliability assessment, using the Cronbach's Alpha consistency and internal consistency index, yielded values of 0.987 for the organizational climate and 0.995 for effectiveness. The results show that the organizational climate is not entirely favorable, since the average is close to three, in the dimensions: remuneration system, conflicts, commitment, motivation, professional training, leadership, planning and communication, as indicated; Favorable aspects are personal relationships and autonomy whose average is close to 4 points. In

terms of effectiveness, perception is favorable, the results show responsibility, ability, self-motivation, intuition, simplification and self-management capacity. In general, the 3.5 efficiency average is favorable. When calculating the Spearman coefficient for the variables and dimensions of the organizational climate, there is no significant correlation ($\text{Sig.} > 0.05$) with the effectiveness; these results are not enough to accept the hypothesis "The dimensions of the organizational climate significantly influence the effectiveness of the administrative staff of the Legal, Social and Administrative Faculty of the National University of Loja". This leads to the conclusion that the organizational climate has no impact on work efficiency.

Keywords: Organizational climate; work efficiency; dimensions; college.

Resumo

Este trabalho busca demonstrar a relação entre a variável clima organizacional na eficiência do trabalho do corpo docente da Faculdade de Direito Socioambiental (FJSA) da Universidade Nacional de Loja (UNL). Um questionário foi aplicado a uma população de 86 funcionários administrativos. A avaliação da confiabilidade, utilizando a consistência Alfa de Cronbach e o índice de consistência interna, gerou valores de 0,987 para o clima organizacional e 0,995 para a efetividade. Os resultados mostram que o clima organizacional não é bastante favorável, como média perto de três, dimensões: sistema de remuneração, conflito, comprometimento, motivação, treinamento, liderança, planejamento e comunicação, e indicado; Aspectos favoráveis são as relações pessoais e a autonomia cuja média é próxima de 4 pontos. Em termos de eficácia, a percepção é favorável, os resultados mostram responsabilidade, capacidade, auto-motivação, intuição, simplificação e capacidade de autogestão. Em geral, a média de eficiência 3.5 é favorável. Ao calcular o coeficiente de Spearman para as variáveis e dimensões do clima organizacional, não há correlação significativa ($\text{Sig.} > 0,05$) com a efetividade; estes resultados não são suficientes para aceitar a hipótese "As dimensões do clima organizacional influenciam significativamente a eficácia do pessoal administrativo da Faculdade Legal, Sociais e Administrativas da Universidade Nacional de Loja". Isso leva à conclusão de que o clima organizacional não tem impacto na eficiência do trabalho.

Palavras chave: Clima organizacional; eficiência no trabalho; dimensões; universidade.

Introducción

En este artículo se presenta información sobre la relación entre el clima organizacional y la eficacia del personal administrativo en la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la Universidad de Loja. Se entiende por clima organizacional las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Se entiende por eficacia organizacional el cumplimiento de objetivos, sin importar el costo o el uso de recursos. Se considera que el comportamiento del ser humano en el trabajo no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino de la percepción que posee sobre ellos.

Un clima positivo favorece el cumplimiento de los objetivos generales que persigue la organización a partir de la existencia de un mayor sentimiento de pertenencia hacia ella. Por el contrario, un clima negativo supone una falta de identificación con sus objetivos y metas, así como un deterioro del ambiente de trabajo, que ocasiona situaciones de conflicto, bajo rendimiento, ausencias e ineficacia.

El descontento puede manifestarse de muchas formas. Su expresión más directa es la fluctuación laboral, que puede ser real —según el número de bajas ocurridas en la organización en un período determinado—, y potencial, que se expresa en el deseo de cambiar de trabajo.

Una organización con un clima organizacional deficiente puede dañar la salud mental y física de su colectivo laboral. Esto se manifiestan en cambios del estado de ánimo y del afecto, en el tipo de sentimientos de placer o entusiasmo o un estado de ánimo depresivo los cuales van acompañados a menudo de cambios de comportamiento. Estos afectos y comportamientos también están acompañados generalmente de cambios psicológicos, que constituyen una alerta.

En la UNL, en sus facultades académicas existen climas organizacionales diferentes; las relaciones interpersonales, el compromiso organizacional, la autonomía, el liderazgo, su comunicación son concebidas distintamente. Tomando como base el planteamiento anterior, emerge la necesidad de analizar la importancia del clima organizacional como factor determinante en la eficacia del personal administrativo de la Facultad Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, con el afán de buscar mejoras que permitan elevar los niveles de productividad que repercuten en la excelencia académica, creando además

climas de trabajo motivantes que permitan al personal desarrollar un trabajo en equipo para lograr los objetivos de la Universidad.

En función del planteamiento expuesto con anterioridad, surgen interrogantes como: ¿Cómo influye el clima organizacional en la eficacia del personal Administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja? Se plantea como hipótesis general “El clima organizacional influye significativamente en la Eficacia del personal Administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.”, y como hipótesis específica “Las dimensiones del Clima Organizacional influyen significativamente en la Eficacia del personal Administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja”. Para el estudio del clima organizacional se analizó las dimensiones propuestas por Pritchard y Karasick (11), Litwin y Stringer, (6), Campbell, (4); de entre ellas se seleccionó 10, que se estimó las más adecuadas y son: Remuneración, Relaciones Personales, Conflicto, Compromiso Organizacional, Motivación, Autonomía, Formación Profesional, Liderazgo, Planeación y Comunicación. Para el estudio de la eficacia se utilizaron las dimensiones propuestas por Pablo Maella y son: responsabilidad, capacidad, automotivación, autogestión, suerte y simplificación.

Antecedentes de estudios

Existe una abundante literatura que han estudiado al clima organizacional relacionándola con otras variables como satisfacción laboral y con cultura organizacional; pero es escasa la literatura que haya estudiado al clima organizacional en su relación con la eficacia.

(Arana Reyes, 2015), en su trabajo de tesis titulada “El Clima Organizacional y su influencia en la Eficacia del personal de GLP GRANDEL SAC – Estación de Servicio Trujillo 1”, Se trabajó con un universo muestral de 17 trabajadores, utilizando la técnica de la encuesta, con un cuestionario de 30 ítems, aplicando una escala de Likert con cinco opciones de respuesta. De acuerdo a los resultados se determina que en clima organizacional en la Estación de Servicio Trujillo 1 es bueno, y que la eficacia se encuentra en niveles de alta competencia, por lo que se concluye que el clima organizacional influye de manera positiva en la Eficacia del personal de la estación de servicio.

(Polo Vásquez, 2016), en su trabajo “El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Caja Trujillo sede Huamachuco – 2016” utilizó el diseño de investigación descriptiva transversal, así como métodos inductivos; analítico, estadístico y la técnica como la encuesta. En las encuestas aplicadas, el valor “sig.” es de 0.000, que es menor a 0.05 el nivel de significancia, lo cual justifica que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis que sustenta la relación. El coeficiente de correlación de Spearman de 0,652. Significa que existe correlación positiva moderada entre ambas variables.

(Ramos Loaiza, 2017) en su trabajo “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la institución educativa N°80214 Antonio José Brack Egg - CCP Cerpaquino: distrito Sarín – 2017”, utilizó el diseño no experimental descriptivo y trabajó con el personal administrativo del centro educativo conformado por 40 miembros; la encuesta de clima organizacional estuvo compuesta por 40 preguntas, la del desempeño por 15 preguntas. Como conclusión general se obtuvo que, el clima organizacional influye de manera positiva en el desempeño de los trabajadores administrativos, porque va en la misma dirección; de igual manera se evidencia que mejorando el clima organizacional en sus diferentes dimensiones, el desempeño también mejorará.

(Rodríguez Corales, 2016), en su trabajo, “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión – 2016” utilizó el diseño de investigación descriptiva transversal, así como métodos inductivos; analíticos, estadístico y la técnica de la encuesta. Mediante los estudios realizados se puede concluir que: Los empleados de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión perciben al clima organizacional de forma regular, siendo esto un indicador clave para el desempeño laboral. No cuenta con un plan de capacitación, evaluación a los empleados, charlas motivacionales. Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor. Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores. No fomentar trabajo en equipo ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades empresariales, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional.

Marco teórico

El clima Organizacional

Hay dos enfoques básicos para definir el concepto de clima organizacional: el objetivo y el subjetivo, y en base de ellos se propone una alternativa mixta. El enfoque objetivo enfatiza los aspectos físicos o estructurales; mientras que el enfoque subjetivo, se basa en las percepciones de las personas sobre el ambiente en que desarrollan su trabajo.

Brunet (1987), citado por López Ender (2012) ubica al concepto de clima organizacional en el área de psicología organizacional, utilizado por primera vez por Gellerman en 1960. Desde una perspectiva mixta Chiavenato (1992), identifica al clima organizacional, como el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización.

Anzola (2003), desde una perspectiva subjetiva, y retomado por López Ender (2012) explica que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes, que tienen los individuos sobre su organización y que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra. En esa misma línea, Rodríguez (1999), expresa que son percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Por último, Méndez Álvarez (2006), citado (Alvares Valverde, 2001), amplía las definiciones anteriores señalando que las percepciones son determinadas por la estructura organizacional y el proceso de interacción social, expresados por objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación, que guían sus creencias, percepciones, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

En síntesis y en concordancia con las definiciones anteriores se puede definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Es importante recordar que la percepción de

cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra.

Dimensiones del Clima Organizacional

Likert, citado por Brunet (2004) mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones: métodos de mando, fuerzas motivacionales, comunicación, influencia, toma de decisiones, planeación, control, objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento; Pritchard y Karasick citado por Brunet (1987) utiliza once dimensiones: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, estatus, flexibilidad e innovación, centralización de la toma de decisiones, apoyo; Litwin y Stringer, citado por Rodríguez (1999), identifica seis dimensiones: estructura organizacional, remuneraciones, responsabilidad, riesgos y toma de decisiones, apoyo y conflicto; Campbell, citado por Silva (1996) estima cuatro dimensiones: autonomía individual, estructura del puesto, recompensa, consideración y apoyo.

Considerando lo anterior, se seleccionaron diez dimensiones para evaluar el clima organizacional: remuneración, relaciones personales, conflicto, compromiso organizacional, motivación, autonomía, formación profesional, liderazgo, planeación, comunicación.

- 1. Remuneración:** retribución que reciben los trabajadores a cambio de su trabajo, la cual está integrada, además del salario, por prestaciones.
- 2. Relaciones Personales:** contactos que los empleados establecen dentro de las organizaciones.
- 3. Conflicto:** proceso en el que una de las partes percibe que la otra se opone o afecta negativamente sus intereses.
- 4. Compromiso Organizacional:** estado en el cual un empleado se identifica con una organización, sus metas y deseos, para mantener su pertenencia.
- 5. Motivación:** aquellos factores que influyen en el comportamiento de las personas, orientado a satisfacer sus necesidades individuales.
- 6. Autonomía:** el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discrecionalidad para que el individuo programe el trabajo y determine los procedimientos que deberán ser utilizados.

7. Formación Profesional: actividades que ofrece la institución, mismas que se orientan a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas para un mejor desempeño laboral.

8. Liderazgo: Influencia interpersonal dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

9. Planeación: establecimiento de los objetivos organizacionales, las metas a alcanzar, los medios para lograrlo y la determinación de responsables.

10. Comunicación: actividad administrativa que tiene dos propósitos: proporcionar información y comprensión necesaria para que las personas se puedan conducir en sus tareas, y proporcionar las actitudes necesarias que promuevan la motivación, cooperación y satisfacción en los cargos.

La eficacia.

La Real Academia de la Lengua Española, define a la eficacia como la «capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera». A nivel laboral, ese efecto que se desea o se espera es que el profesional consiga resultados positivos en su trabajo, y cuanto mejores sean, más eficaz será. Por tanto, quien no obtiene resultados no es una persona eficaz, con independencia de que al trabajo le esté poniendo sus mayores esfuerzos o sus mejores intenciones.

Según Idalberto Chiavenato, la eficacia "es una medida del logro de resultados".

Para Koontz y Weihrich, la eficacia es "el cumplimiento de objetivos".

Según Robbins y Coulter, eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos.

Para Reinaldo O. Da Silva, la eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado".

Simón Andrade, define la eficacia de la siguiente manera: "actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva".

Por tanto, una empresa, organización, producto o persona es "eficaz" cuando es capaz de hacer lo necesario para lograr los objetivos deseados o propuestos.

Dimensiones de la eficacia

(Maella, 2013), propone en su obra "La casa de la eficacia", las siguientes dimensiones: responsabilidad, capacidad, automotivación, autogestión, suerte y simplificación.

1. Capacidad. Es la cualidad de la persona sobre la disponibilidad de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para realizar sus tareas y alcanzar sus objetivos, es decir, que sepa hacer su trabajo. Todas las personas poseemos una serie de capacidades, pero para ser eficaces en el trabajo tenemos que tener las capacidades adecuadas para el puesto que desempeñamos.

2. Automotivación. Es la disposición a realizar un mayor esfuerzo para tratar de conseguir una meta.

3. Autogestión. Es la capacidad de decidir y obrar de una persona en su trabajo, de acuerdo con sus criterios. La autogestión requiere autonomía, medios materiales y la información suficiente.

4. Simplificación. Es hacer las tareas de la manera más sencilla posible. Lo simple es más eficaz, porque nos hace invertir menos recursos.

5. Suerte. Entendida como la repercusión en los resultados que puedan tener aquellos hechos y situaciones externas a la persona y sobre los que casi no tiene control.

6. Responsabilidad. Es la medida que nos mueve a asumir los compromisos y deberes derivados del trabajo. La responsabilidad es la que nos lleva a poner todos los esfuerzos para actuar eficazmente, aunque sepamos que algunas de las variables del rendimiento no dependen enteramente de nosotros.

Metodología

El diseño es no experimental – transeccional – correlacional porque no se manipula la variable independiente para ver sus efectos sobre la variable dependiente, solo mide la relación que existe entre dos variables. Es una investigación cuantitativa pues provee datos numéricos para los análisis estadísticos que permiten determinar las relaciones entre las variables.

La población fue de 86 personas, personal administrativo, las técnicas que se utilizaron para la recolección de información fueron: la encuesta en el entendido que constituye un diseño observacional y el análisis bibliográfico para la elaboración del marco de referencia, utilizando la guía de análisis de contenido.

Se aplicó un cuestionario en escala de Likert, mismo que tuvo dos partes: clima y eficacia, con cinco alternativas de respuesta, que van desde el total desacuerdo (1), hasta el acuerdo total (5), fue validado bajo el criterio de “Juicio de expertos”, en este caso, tres docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Piura, con grado de doctor. La calificación promedio de los evaluadores fue de 2.83, que de acuerdo a los criterios de evaluación corresponde a una validez fuerte.

La confiabilidad fue determinada por el índice de consistencia y coherencia interna, Alfa de Cronbach, cuyos valores de 0.987 para el clima organizacional y de 0.995 para la eficacia, confirman que los instrumentos utilizados, garantizan que los resultados recogidos son válidos y confiables.

Para la aplicación del cuestionario se realizó un muestreo polietápico en donde en primera instancia se aplicaron el 20% de encuestas para determinar el índice de confiabilidad de Cronbach, luego se midió de manera independiente las variables, para finalmente calcular el índice de correlación de Spearman.

Se mide las dimensiones de la variable Clima Organizacional en base a la percepción del personal administrativo sobre: remuneración, relaciones personales, conflicto, compromiso organizacional, motivación, autonomía, formación profesional, liderazgo, planeación, comunicación. Las dimensiones de la Variable Eficacia se miden en base a la percepción sobre: responsabilidad, capacidad, automotivación, autogestión, suerte, simplificación.

En el análisis descriptivo se tomó en cuenta que los valores que superan al promedio de la escala (3 puntos), indican concordancia con los aspectos evaluados, mientras que un valor igual a dicho promedio, evidencia indecisión, y los valores menores a dicha cifra reflejan discordancia. Para la interpretación de los resultados se ha utilizado básicamente los promedios, cuya interpretación sigue los mismos criterios antes mencionados; promedios cercanos a los 4 o 5 puntos evidencian

concordancia y por lo tanto una valoración favorable, en tanto que promedios por debajo de dichas cifras, indica una valoración desfavorable.

Resultados

Los resultados se presentan a continuación, tomando en cuenta los objetivos de la investigación.

Los resultados del cuadro 1 dejan en evidencia que el clima organizacional en la FJSA no es del todo favorable, de acuerdo al promedio cercano a los 3 puntos; este clima es producto de un sistema de remuneraciones, conflictos, compromisos, motivación, autonomía, formación profesional, liderazgo, planeación y comunicación poco favorables; el único aspecto favorable en este contexto, es el relacionado a las relaciones personales cuyo promedio se acerca más a los 4 puntos.

Cuadro N°1. Resumen descriptivo de las dimensiones del Clima organizacional

Dimensiones	Media	Desviación estándar
Remuneración	3,0	1,03
Relaciones personales	3,5	0,99
Conflicto	3,0	1,16
Compromiso	3,0	1,19
Motivación	2,9	1,15
Autonomía	3,4	0,95
Formación profesional	2,6	1,03
Liderazgo	2,9	1,05
Planeación	3,1	0,95
Comunicación	2,8	0,90
Promedio del Clima organizacional	3,0	0,90

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo

Elaboración: Los Autores

La eficacia del personal Administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja

En esta parte se presenta información sobre la eficacia laboral desde la percepción del personal administrativo.

Los resultados del cuadro 2 muestran el resumen de la percepción de los trabajadores por la eficacia; está en general ésta es favorable, de acuerdo a los promedios cercanos a los 4 puntos en

la mayoría de aspectos; los resultados evidencian responsabilidad, capacidad, automotivación, intuición, simplificación y eficacia en los trabajadores; por el contrario, el promedio cercano a los 3 puntos, deja en claro escasa capacidad de autogestión.

Cuadro N° 2. Resumen descriptivo de la eficacia del personal Administrativo

Dimensiones	Media	Desviación estándar
Responsabilidad	3,6	0,92
Capacidad	3,5	1,04
Automotivación	3,5	1,06
Autogestión	3,4	1,04
Intuición	3,5	0,99
Simplificación	3,5	1,02
Eficacia	3,5	0,97

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo

Elaboración: Los Autores

Contrastación de la hipótesis específica:

Las dimensiones del Clima Organizacional influyen significativamente en la Eficacia del personal Administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

Los resultados del cuadro 3, indican que no hay una correlación significativa ($\text{Sig.} > 0.05$) entre el clima organizacional y la eficacia; estos resultados no proporcionan evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de investigación planteada.

Sin embargo, es importante señalar que las dimensiones relaciones personales, autonomía y comunicación si se relacionan con la eficacia; las primeras dos dimensiones evidencian una correlación positiva, lo que indica que la eficacia mejora en tanto mejoran esos dos aspectos; por el contrario, la correlación entre la comunicación y la eficacia es negativa, lo que dejan en claro que en tanto mejora la comunicación, empeora la eficacia.

Cuadro N° 3. Correlación entre los aspectos del Clima Organizacional y la eficacia del personal Administrativo

Dimensiones	Spearman	Eficacia
Remuneración	R	0,065
	Sig.	0,656
Relaciones personales	R	0,493(**)
	Sig.	0,000

Conflicto	R	0,165
	Sig.	0,259
Compromiso	R	0,136
	Sig.	0,351
Motivación	R	0,056
	Sig.	0,702
Autonomía	R	0,517(**)
	Sig.	0,000
Formación profesional	R	-0,111
	Sig.	0,449
Liderazgo	R	0,037
	Sig.	0,799
Planeación	R	-0,033
	Sig.	0,824
Comunicación	R	0,312(*)
	Sig.	0,029

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo

Elaboración: Los Autores

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

Contrastación de la hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en la Eficacia del personal Administrativo del Área Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

Los resultados del que se indican en el cuadro 4 dejan en claro que el clima organizacional no evidencia una relación significativa (Sig.>0.05) con la eficacia. Estos resultados no proporcionan evidencias suficientes para validar la hipótesis en general; solo se acepta parcialmente. Por otro lado, aunque el clima organizacional no se relaciona de manera significativa con la eficacia, sin embargo, en la tabla siguiente se hace un análisis de ambas variables.

Cuadro N° 4. Correlación entre el Clima Organizacional y la eficacia del personal Administrativo

Dimensiones	Spearman	Eficacia
Clima organizacional	r	0,068
	Sig.	0,643

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo

Elaboración: Los Autores

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

El cuadro 5 da cuenta que los niveles altos de eficacia en el trabajo se reflejan en presencia de un clima laboral deficiente o bueno, según se observa en el 40% y 47.4%, respectivamente; en cambio los niveles de eficacia muy altos se presentan un poco más en presencia de un clima organizacional muy bueno, de acuerdo al 42.9%. En este caso no se observa una tendencia claramente definida de que la eficacia mejora en tanto mejora el clima organizacional.

Cuadro N° 5. Relación entre el Clima Organizacional y la eficacia del personal Administrativo

Clima organizacional	Eficacia								Total	
	Baja		Media		Alta		Muy alta			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	7	23,3%	5	16,7%	12	40,0%	6	20,0%	30	100,0%
Regular	7	23,3%	12	40,0%	5	16,7%	6	20,0%	30	100,0%
Bueno	5	26,3%	2	10,5%	9	47,4%	3	15,8%	19	100,0%
Muy bueno	0	0,0%	2	28,6%	2	28,6%	3	42,9%	7	100,0%
Total	19	22,1%	21	24,4%	28	32,6%	18	20,9%	86	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada al personal Administrativo

Elaboración: Los Autores

Discusión

En relación a la percepción del personal por cada una de las dimensiones del clima organizacional en el FJSA, los resultados dejan en evidencia que no es del todo favorable, de acuerdo al promedio cercano a los 3 puntos; este clima es producto de un sistema de remuneraciones (3.0), conflictos (3.0), compromiso (3.0), motivación (3.0), formación profesional (2.6), liderazgo (2.9), planeación (3.1) y comunicación (2.8) poco favorables; los aspectos favorables en este contexto, son lo relacionado a las relaciones personales (3.5) y la autonomía (3.4) cuyo promedio se acerca más a los 4 puntos. En general el promedio de la percepción de las dimensiones del clima organizacional de 3.0 se muestra no tan favorable para la Facultad.

En lo que respecta a la eficacia, los resultados muestran que la percepción de los trabajadores por la eficacia en general, es favorable, de acuerdo a los promedios cercanos a los 4 puntos en la mayoría de aspectos; los resultados evidencian responsabilidad (3.6), capacidad (3.5), automotivación (3.5), intuición (3.5), simplificación (3.5) y eficacia en los trabajadores; por el

contrario, el promedio cercano a los 3 puntos, deja en claro la escasa capacidad de autogestión (3.4). En general el promedio de la eficacia de 3.5 se muestra favorable para la Facultad.

En cuanto a la correlación, al calcular el coeficiente de spearman para las variables y las dimensiones se tiene: Con relación a la variable clima organizacional, los resultados indican que no hay una correlación significativa (Sig. >0.05) entre el clima organizacional y la eficacia; estos resultados no proporcionan evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de investigación planteada” Las dimensiones del Clima Organizacional influyen significativamente en la Eficacia del personal Administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

Los resultados del estudio dejan en claro que el clima organizacional no evidencia una relación significativa (Sig.>0.05) con la eficacia. Estos resultados no proporcionan evidencias suficientes para validar la hipótesis general; “El clima organizacional influyen significativamente en la eficacia del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja” solo se acepta parcialmente.

Si se toma como referencia las valoraciones individuales de las dimensiones en cada variable, basados en la escala de Likert, cuyo promedio general es 3.0, se tiene que todas aquellas dimensiones que están por debajo de la media afectan negativamente el accionar del personal administrativo y por tanto son susceptibles de aplicación de mejoras para eliminarlas como negativas y las que superen la media deben trabajarse a fin de potenciarlas en beneficio de la institución.

En este contexto, las dimensiones del clima organizacional, se puede apreciar que todas sus dimensiones no guardan relación significativa con la eficacia, lo que demuestra que de igual forma debe trabajarse en buscar armonizar las mismas pues el ambiente laboral tiene mucha influencia en el desempeño laboral de las personas.

Estos resultados al ser comparados con los obtenidos por:

Arana Reyes, Sandra Mariel (2015), en su trabajo de tesis titulada “El Clima Organizacional y su influencia en la Eficacia del personal de GLP GRANEL SAC – Estación de Servicio Trujillo 1”, De acuerdo a los resultados se determina que en clima organizacional en la Estación de Servicio

Trujillo 1 es bueno, y que la eficacia se encuentra en niveles de alta competencia, por lo que se concluye que el clima organizacional influye de manera positiva en la Eficacia del personal de la estación de servicio, difiere con el presente en que se lo considera que solo afecta parcialmente.

Ramos Loaiza, Emilsen Asunción (2017), en su trabajo “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la institución educativa N°80214 Antonio José Brack Egg - CCP Cerpaquino: distrito Sarín – 2017. Como conclusión general se obtuvo que, el clima organizacional influye de manera positiva en el desempeño de los trabajadores administrativos, porque va en la misma dirección; de igual manera se evidencia que mejorando el clima organizacional en sus diferentes dimensiones, el desempeño también mejorará, de igual manera, como en el caso anterior, en el estudio se determina que solo influye parcialmente.

Rodríguez Corales, Cinthya Lizbeth (2016), en su trabajo, “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión – 2016”. Mediante los estudios realizados se puede concluir que: Los empleados de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión perciben al clima organizacional de forma regular, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional, este estudio concuerda con los resultados del presente trabajo ya que solo evidencia una relación parcial.

Conclusiones

El análisis de la información permite llegar a las siguientes conclusiones:

En cuanto al clima organizacional, los resultados indican que no hay una correlación significativa (Sig. >0.05) entre el clima organizacional y la eficacia; estos resultados proporcionan evidencias suficientes para no aceptar la hipótesis de investigación planteada” Las dimensiones del Clima Organizacional influyen significativamente en la Eficacia del personal Administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

Los resultados del estudio dejan en claro que el clima organizacional no evidencia una relación significativa (Sig.>0.05) con la eficacia. Estos resultados no proporcionan evidencias suficientes para validar la hipótesis general; “El clima organizacional influye significativamente en la eficacia del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja” solo se acepta parcialmente.

Referencias bibliográficas

Alvares Valverde, S. (2001). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes de la eficacia del instituto oftalmológico. Lima.

Arana Reyes, S. M. (2015). Clima organizacional y su influencia en el personal de GLP GRANEL, Estación de Servicio Trujillo.

Carvajal, G. (2000). Importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal civil en el contexto militar.

Chiang María, Salazar Carlos, Núñez Antonio. (2007). Clima Organizacional y satisfacción Laboral en un establecimiento de Salud Estatal. Theoria.

Chiavenato, I. (1995). Administración de recursos humanos. Colombia: Mc Graw Hill.

De Medina, M. (2010). Cultura y Clima de las organizaciones educativas, factor determinante en la eficacia del personal docente.

García del Junco, Julio; Casanueva Rocha, Cristóbal. (2005). Fundamentos de gestión empresarial. Madrid. España: Pirámide.

Hellriegel, Don; Slocum, Jhon. (2009). Comportamiento Organizacional. México: CENGAGE Learning.

Ibarra Luis, G. M. (2006). Diagnóstico de clima organizacional de departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. México.

Maella, P. (2013). La Casa de la Eficacia.

Polo Vásquez, S. J. (2016). El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Caja Trujillo sede Huamachuco-2016.

Ramos Loaiza, E. A. (2017). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Institución Educativa N°80214 Antonio José Brack Egg - CCP Cerpaquino: distrito Sarin - 2017.

Rodríguez Corales, C. L. (2016). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión-2016.

Salazar José, Guerrero Julio, Machado Yadira, Cañedo Rubén. (2009). Cultura y clima organizacional: dos componentes esenciales de la productividad laboral. La Habana-Cuba.

Terán, O., & Lorenzo, J. (2011). Influencia de La Cultura Organizacional en El Desempeño Laboral y la Productividad de los Trabajadores Administrativos en Instituciones de Educación Superior. Maracaibo-Venezuela.

Yovera, D. (2013). El Clima Organizacional y Su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal del Área Administrativa del Instituto Universitario de Tecnología De Yaracuy. Maracaibo-Venezuela.