

## Percepción del clima organizacional universitario antes y después de la evaluación del CEAACES a la UCACUE

### *Perception of the university organizational climate before and after the CEAACES evaluation at UCACUE*

Walter Crespo<sup>1</sup> 

<sup>1</sup> Universidad Católica de Cuenca, Av. De las Américas y Humbolt, Campus Humbolt, Cuenca, Ecuador.

Correspondencia: walterbc61@gmail.com

**Recepción:** 20 de octubre de 2021 - **Aceptación:** 28 de diciembre de 2021 - **Publicación:** 28 de diciembre de 2021

### RESUMEN

El presente estudio tuvo por objetivo determinar si existe modificación de la percepción del clima organizacional universitario por efecto de la evaluación y acreditación del CEAACES a la Universidad Católica de Cuenca (UCACUE). Para ello, se seleccionó a 211 profesores, administrativos y personal de servicio que se encontraban en la nómina de la institución por más de 10 años, a quienes se les preguntó en dos momentos, cada uno en un lapso de 15 días: 1) ¿Cómo creen que era el clima organizacional antes del año 2008?; y 2) ¿Cómo creen que es el clima organizacional en el año 2018, después de la evaluación y acreditación por parte del CEAACES? Como instrumento de evaluación se empleó el CLIOUNing (Mejías et al., 2006). En el análisis de dimensionalidad, no se pudo corroborar los factores propuestos por el autor del instrumento, razón por la cual se reportan los resultados de todos los ítems. De los 41 ítems, 28 son positivos; en ellos se observa un mejoramiento del clima organizacional. Por su parte, 13 ítems son negativos, aunque también se advierten en ellos cambios favorables al clima organizacional. Se evidencia una modificación significativa en la percepción del clima organizacional universitario por efecto del proceso de evaluación y acreditación.

**Palabras clave:** CLIOUNing, CEAACES, CONEA, clima organizacional, calidad universitaria.

### ABSTRACT

The objective of this study was to determine if there is a modification of perception of the university organizational climate due to evaluation and accreditation of CEAACES to Universidad Católica de Cuenca (UCACUE). For this, 211 professors, administrators and service personnel who had been on the institution's payroll for more than 10 years were selected. They were asked in two moments, with a period of 15 days apart: 1) how they believed the organizational climate was before 2008? And 2) what they think the organizational climate is in 2018, after evaluation and accreditation by CEAACES? The CLIOUNing was used as an evaluation instrument (Mejías et al.,

2006). In the dimensionality analysis, the factors proposed by the author of the instrument could not be corroborated, which is why the results of all items are reported. Of the 41 items, 28 are positive, in these the average evaluation has favorably improved the organizational climate; while 13 are negative, in which favorable changes to the organizational climate are also noted. It has been proven that there is a significant modification in the perception of the university organizational climate due to the evaluation and accreditation process.

**Palabras clave:** CLIOUNing, CEAACES, CONEA, organizational climate, university quality.

### INTRODUCCIÓN

En educación, la evaluación va mucho más allá de la calificación de los logros de aprendizaje; implica al sistema educativo, prácticas institucionales, organizaciones y procesos de aprendizaje. Por su parte, la acreditación hace referencia a las evaluaciones externas a la institución evaluada (Valenzuela González et al., 2011). El modelo de evaluación de universidades y escuelas politécnicas tiene el propósito de medir la calidad de la educación superior del Ecuador para saber en qué mejorar. Como se indica en la Ley Orgánica de Educación Superior (2010), su propósito es: “la búsqueda sistemática a la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica externa y el mejoramiento permanente” (Art. 93).

Fue así que, en el 2008 se evaluó por primera vez a la UCACUE a través del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (CONEA), que luego sería denominado Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), organismo que evaluó nuevamente a la entidad en los años 2013, 2015 y 2016. Ya en el 2012, el CONEA demostró que existen múltiples y alarmantes carencias a nivel universitario como la presencia de pocos profesores a tiempo completo, universidades sin un solo docente con doctorado o PhD, así como falta de investigación y de estructura curricular coherente en las carreras (Tafur Avilés, 2016). En efecto, el CEAACES ha tenido un accionar importante en los procesos de mejora de la calidad de la educación superior mediante criterios funcionales, procesuales y de recursos; los cuales, a su vez, se desglosan en subcriterios que son medidos a través de indicadores.

Aspectos como el citado se suscriben en los documentos oficiales de la evaluación y acreditación de la educación superior ecuatoriana y han modificado la concepción de la UCACUE (2020). Por ejemplo, antaño la universidad tenía una visión que promovía: “construir una casa de estudios superiores defensora de los valores éticos y cristianos, debidamente acreditada...”, pero que, en la actualidad visiona: “ser una universidad de calidad, con reconocimiento nacional y proyección internacional”; es decir, la búsqueda de la calidad ocupa un primer plano. En este sentido, la calidad de la educación se convirtió en algo más que el sucedáneo de una casa dedicada a defender la fe cristiana. Esta organización ha antepuesto su principal meta, que es la calidad y reconocimiento, frente a cualquier otro interés ideológico. Mientras que, en la misión señala que se propone: “desarrollar el pensamiento crítico, articulando los ejes sustantivos en que fundamenta su actuar

[...], para generar profesionales con competencias y contribuir a las soluciones de los problemas de la sociedad”.

Sin embargo, esta situación no siempre fue así. Profesores que laboran en esta entidad señalan que, previo a los procesos de acreditación y aseguramiento de la calidad por parte del organismo estatal competente, la preocupación por la calidad ocupaba un segundo plano. Para Marchesi y Martín (1998), la calidad está estrechamente ligada con el cambio educativo. Hay estudios que consideran incluso que el clima es una herramienta poderosa para evaluar el cambio hacia la eficiencia de la institución de educación superior (Segredo Pérez, 2011). Por tal razón, el buen funcionamiento institucional está estrechamente relacionado con el clima organizacional en términos de bienestar, compromiso, satisfacción y productividad del personal que labora en una institución de educación superior.

Para averiguar si la calidad va de la mano con el cambio, el presente estudio contrasta la visión del clima organizacional que vivían los docentes antes y después de los procesos de evaluación del CEAACES.

## DESARROLLO

El clima organizacional en el sistema universitario se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre el ecosistema educativo; este resulta trascendental para gestionar la calidad del servicio que brinda la institución educativa. El clima abarca los componentes internos y externos de una organización. Salazar Estrada et al. (2009) definen al clima y la cultura organizacional como el ambiente físico, características estructurales, ambiente social, características personales y comportamiento organizacional. Por tal motivo, debe entenderse que es el producto de la interacción entre las personas y las organizaciones. Por lo expuesto, tanto el clima y la cultura organizacional son determinantes para conseguir que la productividad a nivel global y sobre todo a nivel personal crezcan por el bien de todos, también para que se optimice la calidad del trabajo con el fin de alcanzar de manera oportuna la consecución de los objetivos propuestos. Esto se puede lograr a través de un apoyo desinteresado al talento humano para que expresen su potencial, aceptando sus logros y participando de manera activa dentro de la organización.

Varias investigaciones aportan interesantes ideas al momento de gestionar el clima organizacional como una actividad dinámica interna de cada institución. Este es el caso de Sandoval Caraveo (2004), Charry Condor (2018) y Penachi Valle (2019) quienes sostienen que las organizaciones tienen peculiaridades que hacen posible un clima organizacional diferenciado que repercute en sus miembros.

Las ideas sobre el clima organizacional no son del todo nuevas. Se remontan a cincuenta años atrás. Originalmente fueron desarrolladas por Litwin y Stringer (1968). Sin embargo, la primera vez que se estudió el clima organizacional tuvo que ver con un estudio realizado por Lewin et al. en 1939, con el fin de analizar estilos de liderazgo. Litwin y Stringer se basaron en varios elementos demostrados por este grupo; ellos operacionalizaron indicadores hasta disponer de un cuestionario denominado Organizational Climate Questionnaire, en el que hicieron constar nueve escalas: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, afecto, apoyo, estándares, conflicto e identidad (Michie, 2014). Estas nueve dimensiones se mantienen en los modelos de evaluación del clima organizacional. Sintetizados, estos factores son:

- *Responsabilidad*. Sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo.
- *Recompensa*. Percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.
- *Desafío*. Sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo.
- *Relaciones*. Opinión por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas o malas relaciones sociales, tanto entre iguales como entre jefes y subordinados.
- *Cooperación*. Sentimientos de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y otros empleados del grupo.
- *Estándares*. Percepción de los miembros acerca del énfasis (alto, bajo, nulo) que pone la organización sobre las normas (procedimientos, instrucciones, normas de producción o rendimiento...).
- *Conflicto*. Sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, respecto a si se aceptan o niegan las opiniones discrepantes y no temen (o sí) enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
- *Identidad*. Sentimiento de pertenecer a la organización como un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.

Se constata que el clima organizacional evalúa qué tan amigable, dinámica, transparente, diligente y confiable es una entidad; no obstante, si se busca alcanzar las metas establecidas en las organizaciones, estos aspectos resultan difíciles de medir, por lo que se ha buscado identificar elementos auto-reportados específicos para conocer la opinión que tienen los miembros de una institución superior. Estos aspectos son: la motivación, el liderazgo, la reciprocidad, el involucramiento y la comunicación (Segredo Pérez, 2011).

La evaluación del clima organizacional originalmente se estructuró a través de los ítems desarrollados por Litwin y Stringer (1968); mientras que, las propuestas actuales tomaron como base la teoría organizacional, que considera el enfoque interdisciplinar de: 1) la empresa productiva o de comercio y 2) la organización educativa universitaria. No hay que olvidar que el sociólogo Coleman (1994) planteaba que la universidad tiene algunas similitudes con la actividad comercial; según la cual, los estudiantes intercambian tareas por calificaciones, por lo que debería estudiarse de forma semejante. El cuestionario Organizational Climate Questionnaire fue adaptado al castellano y se le realizaron ajustes interdisciplinarios con el campo educativo superior; los que dieron lugar al denominado modelo CLIOUNing de Mejías et al. (2006).

Mejías et al. (2006) hicieron una validación por medio del Análisis Factorial Exploratorio; reportaron un Alfa de Cronbach de 0,88 para todo el instrumento y >0,73 para las dimensiones; los autores redujeron la escala a 12 ítems y tres dimensiones que explica el 75%. Las tres dimensiones son gestión institucional, retos individuales e interacción. Para efectos de la presente investigación se contrastarán los resultados con estas dimensiones, las que permitirán comprender las percepciones del clima organizacional después de las evaluaciones del CEAACES. El instrumento CLIOUNing también fue utilizado por Brito Rivas y Jiménez Barrios (2008), quienes también

realizaron un análisis factorial exploratorio y redujeron la escala a 15 ítems con cinco dimensiones que explican el 67% de la varianza, la fiabilidad Alfa de Cronbach en este caso fue de 0,75 y por dimensiones mayor de 0,30.

El instrumento se aplicó a la UCACUE con el propósito de evaluar si la percepción del clima organizacional universitario es la misma después de los procesos de evaluación y acreditación. A partir del año 2008, el CEAACES evaluó a la UCACUE ubicándola en un nivel muy bajo en la escala alfabética; ocupó la letra “D” por haber alcanzado únicamente el 29,11% de requisitos de un establecimiento de calidad. Un estudio de esta propia universidad señaló que estas recomendaciones permitieron un cambio radical en el establecimiento. A partir de ellas, se dieron grandes avances hacia la recategorización, llegando a cumplir un 51,75% de los requisitos hasta el año 2015 (Martínez et al., 2017). Procesos de mejora continua permitieron que la actual categoría de la institución alcance el nivel “B”. Muchos docentes y personal administrativo del establecimiento estuvieron presentes en estas etapas, antes y después de la evaluación; por ello, se creyó conveniente evaluar la situación organizacional de la universidad en esta transición, a través de la versión de aquellos.

Es en este marco que el presente estudio se plantea la siguiente interrogante: ¿Existe una modificación de la percepción del clima organizacional universitario después de la evaluación del CEAACES en la UCACUE?

## METODOLOGÍA

Se adopta un diseño de investigación longitudinal para analizar el clima organizacional en dos momentos diferentes. Caruana et al. (2015) consideran que la característica principal de los estudios longitudinales son mediciones repetidas sobre las mismas variables dentro de un período corto o largo de duración. En el presente caso se realizan dos mediciones en un período corto.

### Población y muestra

La población de docentes y personal administrativo –que estuvo presente antes y después de la evaluación del CEAACES– es de 292 sujetos (funcionarios con una larga trayectoria en la institución, capaces de ofrecer una versión actual y anterior a las evaluaciones del CEAACES), ubicados en la matriz central (78%), así como en las sedes de Azogues, Cañar y la Troncal (22%). Se invitó voluntariamente a participar a todos ellos; sin embargo, únicamente se receptaron los instrumentos llenos de una muestra de 211 sujetos, tanto de la matriz (70%) como de las sedes (30%). La evaluación de la calidad de la muestra (t de Student) revela que se trata de una muestra muy buena, cuyo poder estadístico para una evaluación a dos colas, con tamaño de efecto del 0,5, error del 5% es del 99%. La evaluación de la muestra se realizó en el programa G\*Power (Faul et al., 2007).

### Instrumento

El instrumento empleado para medir el clima organizacional es el CLIOUNing (Mejías et al., 2006), que es una adaptación a instituciones de educación superior del constructo realizado por Litwin y Stringer en el año de 1969, mismo que ha sido empleado con algunas modificaciones hasta

la actualidad (Guisado y Vidal, 2014). Este instrumento consiste en una escala de 37 preguntas que evalúan: gestión institucional, retos individuales e interacción. Para asegurar la validez contextual del instrumento, se evaluó de forma exploratoria la fiabilidad y la dimensionalidad de este.

### Procedimiento

El procedimiento consistió en dos mediciones con una diferencia de 15 días. La primera medición se aplicó para conocer cómo creían que era el clima organizacional universitario antes de la evaluación y acreditación por parte del CEAACES. En esta medición se solicitó ofrecer una evaluación en función de su conocimiento histórico de la UCACUE para calificar los ítems del CLIOUNing en tiempo pasado (proyectándose cronológicamente más de 10 años atrás). La segunda medición fue sobre la percepción del clima organizacional universitario en tiempo presente, es decir, cómo veían en ese momento a la institución (año 2018), cronológicamente después de la evaluación y acreditación del CEAACES. De este modo, se dispuso de dos mediciones de la percepción del clima organizacional, una antes y otra después de la evaluación del CEAACES a la institución. Estas dos medidas permiten realizar una comparación estadística.

### Procedimiento estadístico

Los resultados fueron procesados en el Software SPSS 25 (Field, 2018), con el que se generaron estadísticos descriptivos e inferenciales. Los estadísticos descriptivos presentan a la media ( $\bar{X}$ ) y a la desviación estándar ( $s$ ). Siguiendo el método empleado anteriormente para la validación de este instrumento (Brito Rivas y Jiménez Barrios, 2008; Mejías et al., 2006), en el presente caso se realizó un Análisis Factorial Exploratorio cuya prueba KMO fue de 0,909 y la Esfericidad de Barlett fue significativa ( $p=0,000$ ). No obstante, la varianza explicada fue solamente del 39% para tres factores y del 44% para cinco factores, toda vez que se reportaron cargas factoriales en la mitad de los ítems menores que 0,10, dos aspectos que se consideran muy bajos en un proceso de validación (Lovia-Boateng, 2018). Por tal razón, se decidió no eliminar ítems sino conservar todo el instrumento para evaluar aquellos aspectos específicos (ítem a ítem) de la medición inicial y final. El análisis de la fiabilidad demostró que en la situación antes de un alfa de Cronbach e 0,835, la situación después de un alfa de Cronbach de 0,916 y en la diferencia entre el antes y el después de 0,879. Frente a esta situación, se compara el criterio de inicial y posterior que tiene el docente universitario. La muestra se consideró lo suficientemente grande para aplicar la prueba t de Student para muestras repetidas, a pesar de que en algunas diferencias de medias no se comprobó distribución normal (Lumley et al., 2002). El nivel de significancia establecido para la muestra es de 0,05.

## RESULTADOS

La evaluación de la situación inicial comparada con la situación final del clima organizacional universitario muestra cambios significativos en 33 de los 41 ítems formulados, es decir, únicamente en ocho ítems se mantiene el criterio antes y después de la intervención del CEACES. Cabe separar los

aspectos positivos de los negativos para comprender cuáles son los cambios ocurridos.

De los 41 ítems, 28 son ítems que se formularon de forma positiva y 13 de forma negativa. Empecemos por analizar los resultados de los 28 ítems positivos. En todos los ítems se advierten diferencias significativas. Si es que se ordenan los valores t del mayor al menor, como consta en la Tabla 1, se puede identificar con mayor facilidad aquellos ítems que presentan mayores diferencias en las primeras filas y los que presentan menos diferencias en las últimas filas. De este modo, se puede apreciar algunos indicadores que resaltan con grandes cambios con un tamaño de efecto esperado muy grande. A continuación, se resumen los cinco en los que se advierte mayor impacto del CEACES y cierto nivel de indiferencia para calificar que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo antes de la intervención, pero que luego de ella se muestran de acuerdo. El primero y más

importante es que ahora cuentan con una planificación institucional. Otro aspecto importante es que ahora son reconocidos por la gestión de la calidad. Un tercer aspecto es que ahora el trabajo está claramente definido y estructurado. Un cuarto aspecto es que ahora está mucho más claro lo que se espera de los docentes y administrativos. El quinto aspecto es que sienten que ahora pertenecen a un buen equipo de trabajo. En contraparte los aspectos que menos cambios presentan corresponden a un ítem en el que la t de Student es más baja, aunque sigue siendo significativa; ahora resulta que los reconocimientos y estímulos exceden a las presiones y críticas recibidas. Como sea, es muy importante recalcar que, todos estos ítems fueron formulados de forma positiva y cada uno de ellos, al haber elevado su puntaje, contribuyó a disponer de un buen clima organizativo en la universidad.

Tabla 1

Comparación de promedios de la situación antes y después del proceso de intervención del CEACES en los ítems positivos del CLIOUNing

Ítems positivos	Antes		Después		Diferencia		t de Student	
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	t	Sig.
03 se cuenta con una planificación institucional que guía nuestras actividades	4,19	1,8	6,05	1,14	1,86	1,84	14,66	0,000
01 somos reconocidos por nuestra gestión de la calidad	4,04	1,86	5,62	1,25	1,58	1,9	12,08	0,000
05 el trabajo está claramente definido y estructurado	4,55	1,69	5,85	1,23	1,3	1,87	10,06	0,000
16 está claro lo que se espera de nuestro trabajo	5,22	1,44	6,19	0,88	0,97	1,4	10,05	0,000
02 pertenezco a un buen equipo de trabajo	5,21	1,5	6,26	0,91	1,05	1,61	9,42	0,000
41 percibo una buena calidad del servicio ofrecido en la Institución	4,93	1,45	5,92	1,17	1	1,67	8,68	0,000
06 todos participamos en las decisiones tomadas	3,77	1,74	4,98	1,43	1,2	2,09	8,38	0,000
20 mantenemos altos estándares de desempeño	4,98	1,6	5,98	1,09	1	1,77	8,22	0,000
26 el personal es productivo	5,14	1,46	6,01	0,9	0,88	1,55	8,2	0,000
33 nos esforzamos por entender las necesidades de nuestros estudiantes y demás clientes	5,51	1,46	6,40	0,97	0,89	1,59	8,14	0,000
22 estamos orgullosos de nuestro trabajo	5,94	1,26	6,69	0,75	0,75	1,38	7,9	0,000
12 nos esforzamos por mejorar nuestro desempeño	5,9	1,33	6,66	0,68	0,76	1,4	7,86	0,000
17 tenemos un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional del personal	4	1,83	5,06	1,68	1,05	1,97	7,77	0,000
04 el personal es reconocido en proporción al trabajo desempeñado	4,01	1,81	5,08	1,61	1,06	1,99	7,76	0,000
19 nos adaptamos rápidamente a las nuevas situaciones	5,2	1,46	6,08	1,01	0,88	1,67	7,62	0,000
09 estoy altamente comprometido con las metas de la Institución	6,15	1,2	6,77	0,61	0,62	1,23	7,33	0,000
14 cuando tengo una tarea difícil, puedo contar con la ayuda de mis compañeros	5,3	1,6	6,14	1,05	0,84	1,72	7,14	0,000
39 me siento satisfecho con el estilo de liderazgo de mis superiores	4,95	1,66	5,92	1,21	0,97	2,04	6,92	0,000
27 desarrollamos nuestras habilidades y conocimientos	5,3	1,48	6,07	1	0,77	1,63	6,84	0,000
10 tengo un sentimiento de búsqueda de mejora continua de mi desempeño personal	6,18	1,14	6,74	0,6	0,56	1,22	6,64	0,000
38 considero que el ambiente laboral en el cual me desempeño es bueno	5,39	1,38	6,18	1,01	0,79	1,72	6,64	0,000
30 entendemos las capacidades de cada uno de nuestros compañeros	5,16	1,46	5,94	1,07	0,78	1,77	6,43	0,000
07 estamos orgullosos de pertenecer a la Institución	6,16	1,22	6,75	0,71	0,59	1,41	6,09	0,000
24 todos tenemos un mismo propósito institucional	5,21	1,72	6,03	1,29	0,82	2,01	5,95	0,000
34 la información y la comunicación fluye oportuna y directamente	4,39	1,74	5,18	1,51	0,79	1,99	5,74	0,000
13 se nos reconoce por nuestra contribución individual	4,34	1,86	5,07	1,54	0,73	1,95	5,43	0,000
25 tenemos los recursos necesarios para hacer bien nuestro trabajo	4,47	1,75	5,03	1,58	0,55	2,27	3,55	0,000
32 los reconocimientos y estímulos exceden las presiones y críticas recibidas	3,87	1,71	4,25	1,74	0,4	1,94	2,95	0,004

Nota. Los ítems se formularon en pasado para para evaluar la situación "antes". El número de participantes (N) es de 211 en todos los casos; por lo tanto, los grados de libertad (gl) es de 210 en todos los casos.  $\bar{x}$  = Media,  $s$  = Desviación Estándar. Los promedios de respuesta varían entre 1 y 7, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

En la Tabla 2 se ordenaron los 13 ítems formulados de forma negativa respecto del clima organizacional. En este caso, únicamente cinco aspectos han cambiado significativamente; los ocho restantes se mantienen como al inicio. El aspecto que mayor cambio negativo demuestra es que los participantes anteriormente eran algo indiferentes con respecto a las decisiones individuales, un aspecto que estaba más próximo a no estar tan de acuerdo ni en desacuerdo, cuestión con la que ahora están más de acuerdo; es decir, señalan que ahora se confía

menos en ellos y que casi todo se les verifica. Por el contrario, aspectos con los que anteriormente se mostraban indiferentes y que ahora se muestran más en desacuerdo, son aquellos que afirman que no les importa lo que pase en la institución, que el personal no esté identificado con la institución, que no se sientan satisfechos con los productos y servicios prestados, o que no estén orgullosos de su desempeño, todo lo cual es positivo para el clima organizacional de la UCACUE.

Con respecto a la pregunta de investigación que señala: ¿Existe modificación de la percepción del clima organizacional universitario antes y después de la evaluación del CEAACES en la UCACUE?, la respuesta evidentemente es sí. Los profesores han sido enfáticos en señalar que su concepción se ha modificado y han dado una calificación algo indiferente próxima al valor 4 tanto en los ítems positivos como negativos para la situación anterior a la evaluación del CEAACES, pero la situación actual es mucho más positiva en los ítems favorables y mucho más negativa respecto a los ítems desfavorables al clima organizacional.

## DISCUSIÓN

No existen estudios longitudinales que hayan incursionado en la medición del clima organizacional universitario –menos aún con el modelo CLIOUNing–, que permitan evaluar el Tabla 2

*Comparación de promedios de la situación antes y después del proceso de intervención del CEACES en los ítems negativos del CLIOUNing*

	Antes		Después		Diferencia		t de Student	
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	t	Sig.
11 no se confía en las decisiones individuales, casi todas las cosas son verificadas	4,33	1,66	5,01	1,66	0,68	2,09	4,71	0,000
15 no hay suficiente estímulo y reconocimiento por el trabajo bien hecho	4,4	1,7	4,51	1,71	0,11	2,10	0,75	0,452
08 a veces no está claro quién tiene la autoridad formal para tomar una decisión	4,46	1,87	4,46	2,03	0,00	2,55	0,00	1,000
18 nuestra productividad se ve afectada por las deficiencias en la gestión de la dirección	4,18	1,66	4,12	1,83	-0,06	2,18	-0,38	0,705
31 nuestra filosofía enfatiza que el personal debería resolver sus problemas por si misma	4,44	1,6	4,36	1,99	-0,08	2,19	-0,53	0,594
23 no confiamos lo suficiente entre nosotros mismos	3,71	1,94	3,52	2,05	-0,19	2,55	-1,11	0,270
21 no existe personal leal a la institución	3,56	1,96	3,37	2,09	-0,19	2,32	-1,21	0,226
29 no soy bien visto por mis superiores si cometo un error en mi gestión	3,59	1,91	3,3	2,04	-0,29	2,46	-1,74	0,084
28 en algunas situaciones, no he estado claramente seguro de quien es mi jefe	3,71	2,06	3,35	2,22	-0,36	2,65	-1,95	0,053
35 no me importa lo que pase aquí	2,36	1,82	2,05	1,81	-0,31	2,15	-2,08	0,039
36 el personal no está identificado con la Institución	3,45	2,39	3,00	1,85	-0,44	2,58	-2,48	0,014
40 no me siento satisfecho con los productos y servicios prestados en la Institución	3,77	1,73	3,34	2,01	-0,44	2,37	-2,67	0,008
37 el personal no está orgulloso de su desempeño	3,31	1,76	2,79	1,88	-0,53	2,12	-3,61	0,000

*Nota.* Los ítems se formularon en pasado para para evaluar la situación “antes”. El número de participantes (N) es de 211 en todos los casos, por lo tanto, los grados de libertad (gl) es de 210 en todos los casos.  $\bar{X}$  = Media,  $s$  = Desviación Estándar. Los promedios de respuesta varían entre 1 y 7, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo.

More y Magyori (2019) señalan que el ser humano tiene la capacidad de trabajar en equipo, pero el éxito de un trabajo grupal dependerá de la integración de las diferentes capacidades y habilidades de cada uno de los miembros, la transformación que se espera para el logro de objetivos depende de la innovación planificada, de ahí que sugieren la planeación estratégica como elemento clave para la gestión institucional. Es decir, un proyecto en grupo necesita de la cooperación fundamentada en la individualización de los participantes. En varios ítems del CLIOUNing se advierte que el sentido de pertenencia ha crecido notablemente; si antes eran indiferentes, ahora se advierte una percepción mucho más participativa, motivada y comprometida con los objetivos de la UCACUE.

García Ramírez et al. (2012) indican que el clima de una organización depende de la interacción existente entre sus miembros, por esta razón, un grupo siempre será diferente a otro. Para evitar el sesgo producido por las características individuales de cada sujeto y las propias de la organización permiten que el clima sea diferente, en el presente caso se ha

contrastado de los procesos de evaluación y acreditación de una década. Pese a los avances en materia de calidad, las entidades educativas no han desarrollado investigación al respecto. La Universidad SEK realizó, en un trabajo de grado, una comparación mixta del proceso de evaluación académica suscitada entre los años 2009 y 2012, según la cual existen pocas mejoras en la situación universitaria (Pérez y Lalama, 2012).

El CEAACES ha representado un desafío debido a que su accionar provocó el cierre de 14 universidades ecuatorianas que no alcanzaron con la expectativa reglamentaria (Tafur Avilés, 2016). Los resultados de sus evaluaciones generaron tantos cambios que incluso han repercutido en el clima organizacional. Tafur Avilés sostiene que “el proceso es iterativo, con grandes obstáculos e intereses que, ante todo, quieren mantener el *status quo*, por lo cual su dinámica será el mejor impulso para lograr el desarrollo de la educación superior al servicio del país” (p. 34).

evaluado al mismo sujeto para que indique percepción antes y después del proceso de evaluación. Estas características permiten que cada individuo valore o rechace ciertos ítems que influyen en su desempeño personal, social y laboral con respecto a su institución. Sin embargo, para conocer con mayor rigor la validez del instrumento CLIOUNing es menester que este instrumento se aplique en otra entidad educativa ecuatoriana previo a un proceso de validación mediante ecuaciones estructurales y análisis factorial confirmatorio.

El presente estudio, en consecuencia, representa un aporte inédito a la estructura organizativa de la universidad, teniendo entre sus resultados un plan de intervención cuyo desafío es mejorar la problemática concreta que padecen los funcionarios de la entidad y que, muy probablemente, revertirá en mayores estándares de calidad para la recategorización de la universidad.

## CONCLUSIONES

El clima y la cultura organizacional universitaria son indicadores determinantes para evaluar la calidad del trabajo con el fin de alcanzar de manera oportuna la consecución de los objetivos institucionales. En el presente caso, se advirtió una mejora significativa en el sentido de pertenencia que los docentes tuvieron antes y después de los procesos de evaluación del CEAACES, anterior CONEA, con respecto a la UCACUE.

## RECONOCIMIENTO:

Al departamento de Talento Humano de la UCACUE por avalar el levantamiento de datos de la organización. A la Consultora AiA de Cabrera y Andrade Cía. Ltda., por su asesoría en el análisis de la información.

## BIBLIOGRAFÍA

- Brito Rivas, Y. A. y Jiménez Barrios, J. C. (2008). *Evaluación del clima organizacional universitario. Caso: Facultad de Ingeniería Universidad de Carabobobo*. <http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/7254>
- CEAACES. (2015). *Adaptación del Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas 2013 al Proceso de Evaluación, Acreditación y Recategorización de Universidades y Escuelas Politécnicas 2015*. Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. [http://evaluacion.esPOCH.edu.ec/2/images/stories/1\\_modelo\\_evaluacion\\_institucional\\_2016.pdf](http://evaluacion.esPOCH.edu.ec/2/images/stories/1_modelo_evaluacion_institucional_2016.pdf)
- Caruana, E. J., Roman, M., Hernández-Sánchez, J., & Solli, P. (2015). Longitudinal studies. *Journal of Thoracic Disease*, 7(11), E537-E540. <https://doi.org/10.3978/j.issn.2072-1439.2015.10.63>
- Charry Condor, O. H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34.
- Coleman, J. S. (1994). *Foundations of Social Theory*. Harvard University Press.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. y Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics using IBM SPSS Statistics* (Fifth). SAGE Publications.
- García Ramírez, M., Ibarra Velázquez, L. y Contreras Armenta, C. (2012). *Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de La Universidad De Guanajuato*. Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso. [https://www.todostuslibros.com/libros/diagnostico-de-clima-organizacional-del-departamento-de-educacion-de-la-universidad-de-guanajuato\\_978-84-15547-26-6](https://www.todostuslibros.com/libros/diagnostico-de-clima-organizacional-del-departamento-de-educacion-de-la-universidad-de-guanajuato_978-84-15547-26-6)
- INSTITUCIÓN. (2020). Quiénes Somos. *Universidad Católica de Cuenca*. <https://www.institucion.edu.ec/la-universidad/mision-y-vision/>
- Ley Orgánica de Educación Superior, Pub. L. No. 298 (2010). <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/LOES.pdf>
- Litwin, G. y Stringer Jr., R. (1968). *Motivation and organizational climate* (pp. viii, 214). Harvard U., Graduate School of Busi.
- Lovia-Boateng, S. (2018). *Structural Equation Modelling (SEM) Made Easy for Business and Social Science: Research Using SPSS and AMOS*. Kindle Direct Publishing.
- Lumley, T., Diehr, P., Emerson, S. y Chen, L. (2002). The Importance of the Normality Assumption in Large Public Health Data Sets. *Annual Review of Public Health*, 23(1), 151-169. <https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.23.100901.140546>
- Marchesi, Á. y Martín, E. (1998). *Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio*. Alianza.
- Martínez, F., Cañizares, A. y Méndez, C. (2017). Aplicación de los criterios de evaluación del CEAACES y su impacto en la gestión de la calidad de la INSTITUCIÓN. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 1(2), 33-44. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6297473>
- Mejías, A., Reyes S., A. y Arzola H., M. (2006). Medición del clima organizacional en instituciones de educación superior. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 10(38), 55-61. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1316-48212006000200002&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1316-48212006000200002&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Michie, J. (2014). *Reader's Guide to the Social Sciences*. Routledge.
- More, C. y Magyori, E. (2019). El trabajo en equipo y su influencia en la gestión institucional. *Repositorio Institucional - UIGV*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4240>
- Penachi Valle, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85-93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Pérez, P. y Lalama, M., (2012). *Investigación sobre la incidencia de la evaluación del CEAACES, antes CONEA, en el clima organizacional de Lauisek. Grupo investigado: Docentes y estudiantes de la Facultad de Comunicación de la UISEK [USIEK]*. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/1155>
- Salazar Estrada, J., Guerrero Pupo, J., Machado Rodríguez, Y. y Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Sandoval Caraveo, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Ensayo*, 10(27), 83-88. [https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto\\_dimensiones.pdf](https://mimateriaenlinea.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf)
- Segredo Pérez, A. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación Médica Superior*, 25(2), 164-177. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-21412011000200013&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21412011000200013&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Tafur Avilés, G. (2016). Impacto de las Nuevas Políticas de Educación Superior en las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador. *Revista Empresarial*, 10(38), 28-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5603315>
- Valenzuela González, J., Ramírez Montoya, M. y Alfaro Rivera, J. (2011). Cultura de evaluación en instituciones educativas. Comprensión de indicadores, competencias y valores subyacentes. *Perfiles Educativos*, 33(131), [doi.org/10.22201/issue.24486167e.2011.131.24223](https://doi.org/10.22201/issue.24486167e.2011.131.24223)