

REPÚBLICA DE HONDURAS
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZÁN

VICE RECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

DIRECCIÓN DE POSTGRADO

DOCTORADO LATINOAMERICANO EN EDUCACIÓN: POLÍTICAS

PÚBLICAS Y PROFESIÓN DOCENTE



Título de la Tesis

La formación del clima organizacional en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán: un estudio desde las representaciones sociales de los docentes

Tesista

Guillermo Arnoldo Pineda Reyes

Asesora

Dra. Paola Carolina Bulnes García

San Pedro Sula, noviembre 2020

**LA FORMACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD
PEDAGÓGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZÁN: UN ESTUDIO DESDE
LAS REPRESENTACIONES SOCIALES DE LOS DOCENTES**

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZÁN
Vicerrectoría de Investigación y Postgrado

Dirección de Postgrado



Título de la Tesis

**La formación del clima organizacional en la Universidad Pedagógica
Nacional Francisco Morazán: un estudio desde las representaciones sociales
de los docentes**

Tesis Doctoral para obtener el título de

Doctor en Educación: Políticas Públicas y Profesión Docente

Tesista

Guillermo Arnaldo Pineda Reyes

Asesora de Tesis

Dra. Paola Carolina Bulnes García

San Pedro Sula, noviembre 2020

AUTORIDADES

Dr. HERMES ALDUVÍN DÍAZ LUNA

Rector

M.Sc. BARTOLOMÉ CHINCHILLA

Vicerrector Académico

M.Sc. JOSÉ DARÍO CRUZ ZELAYA

Vicerrector Administrativo

Dr. JOSÉ HERNÁN MONTÚFAR CHINCHILLA

Vicerrector de Investigación y Postgrado

Dra. JENNY MARGOTH ZELAYA MATAMOROS

Vicerrectora del CUED

M.Sc. JOSÉ WILMER GODOY ZEPEDA

Secretario General

Dr. ROGERS DANIEL SOLENO

Director de Postgrado

TERNA EXAMINADORA

Esta Tesis Doctoral fue aceptada y aprobada por la Terna Examinadora nombrada por la Dirección de Postgrado de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, como requisito para optar al Título de Doctor en Educación Políticas Públicas y Profesión Docente, en el grado académico de Doctor.

Tegucigalpa, 25 de noviembre de 2020

Dra. Judith Susana Morel

Examinadora

Dr. German Moncada

Examinador

Dr. José Hernán Montúfar Chinchilla

Examinador
Presidente

Guillermo Arnoldo Pineda Reyes

Tesista

DEDICATORIA

A la memoria de mi amigo Allan Arévalo, tengo la certeza que este logro profesional lo hubiese tomado como suyo.

A mis padres Argentina y Guillermo, que siempre comprendieron mis largas ausencias por los viajes continuos a Tegucigalpa para asistir a mis clases de doctorado, pero aun así esperaban con ansias mi visita el día domingo de cada semana.

A mis hijos, esperando que este esfuerzo les sirva de motivación y les señale el camino para que alcancen sus metas y sueños en la vida.

A mis colegas de amigos de las dos instituciones donde laboro, el Instituto Oficial Perla del Ulúa y la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán en San Pedro Sula.

MIS AGRADECIMIENTOS

A mi asesora de tesis la Doctora Paola Carolina Bulnes, su apoyo incondicional fue determinante para la culminación de este anhelado proyecto, logramos en el transcurso de las continuas tutorías, formar un excelente dúo académico que permitió sobrellevar las presiones, el estrés y la ansiedad que produce una tarea tan compleja como esta. Infinitas gracias por la paciencia y dedicación a mi tema de tesis, ese compromiso académico se manifestó en cada comentario atinado, en cada sugerencia pertinente y en las orientaciones generales y oportunas que me hizo durante los últimos cuatro años que duró el programa doctoral. Además, su acompañamiento me permitió fortalecer y enriquecer mi formación como investigador en la UPNFM. Gracias totales Paola.

A mis colegas y amigos de la UPNFM, que siempre me brindaron sus consejos y sugerencias, especiales agradecimientos a: Dr. Luis Alvarenga, Dr. Edgar Vásquez, Dra. Elma Barahona. Dr. Hernán Montufar, Dr. Mario Alas, Dra. Judith Morel y al Dr. Hermes Díaz que siempre me alentó para continuar y alcanzar esta ansiada meta.

A mis compañeros y profesores del programa de doctorado DLAE. Siempre hubo ánimos y muestras de apoyo, especialmente a mis amigos y colegas del CURSPS que también fueron partícipes en esta aventura académica, sinceras gracias a mi amiga y Directora Especial del CURSPS Lexy Medina, Milton Cruz, Iris Pineda, Roney Montenegro, Francisco Funes y Mery Peña. También extendiendo mi agradecimiento al Msc. Jorge Rodríguez, que siempre me brindó su apoyo incondicional y mantuvo la confianza que yo podía salir adelante en este proyecto de vida.

A la Msc. Tania Matute por revisar cuidadosamente los detalles, estructura y contenido de la tesis, al MSc. David Baide por brindarme su apoyo y asesoría en lo concerniente al proceso de generación de datos cuantitativos. Agradezco a ambos su generosa disposición.

RESUMEN

La presente tesis aborda la formación del clima organizacional en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán desde la teoría de las representaciones sociales que construyen los docentes. El clima organizacional se ha posicionado como un tema estratégico en estudios e investigaciones que indagan acerca de las percepciones que poseen las personas que laboran en una institución, además, ha adquirido relevancia como herramienta de análisis y evaluación en las instituciones de educación superior, donde la existencia de un buen clima organizacional es determinante para desarrollar de manera eficiente las funciones que la sociedad encomienda a la universidades como ser: docencia, investigación, extensión y vinculación social. Cabe destacar que el clima organizacional se ha estudiado desde cuatro enfoques esenciales que se han evidenciado en las investigaciones a lo largo del tiempo: el enfoque estructural, el subjetivo, el enfoque de síntesis, y el modelo de clima psicológico y clima agregado, en tal sentido, esa tipología de enfoques y dimensiones del clima permitió construir las representaciones sociales (RS) que poseen los docentes de la UPNFM.

Ahora bien, en el transcurso de la tesis se describen las características y particularidades que atañen a las RS, dicha perspectiva teórica constituye una herramienta fundamental para estudiar temáticas relacionadas con el sentido común, la subjetividad social, el pensamiento cotidiano y las construcciones sociales que poseen y comparten las personas en un determinado contexto social y cultural. Desde el punto de vista epistemológico, las RS rompen con la visión positivista en el sentido que la realidad y los hechos sociales solo puede ser estudiados desde la objetividad científica, dicho paradigma se caracteriza por hiperbolizar la medición, la neutralidad y la separación del sujeto y objeto de estudio.

En suma, La pertinencia que el clima organizacional ha adquirido como propuesta para el cambio y la mejora de las instituciones de educación superior, precisa conocerlo e interpretarlo desde la perspectiva teórica de las representaciones sociales.

Tabla de contenido

Índice de Figuras	3
Índice de Tablas.....	6
Introducción.....	8
PARTE I	15
MARCO METODOLÓGICO.....	15
CAPÍTULO I.- CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	16
1.1. Planteamiento Del Problema	16
1.2 Preguntas De Investigación	23
1.3. Objetivos de la investigación	24
1.3.1. Objetivo general.....	24
1.3.2. Objetivos específicos.....	24
1.4. Contextualización	25
1.5. Justificación	28
CAPITULO 2.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
Una mirada a la visión epistemológica.....	34
2.1. Enfoque	38
2.2. Tipo de diseño	41
2.3. Plan de análisis	42
2. 4. Matriz de variables y categorías de análisis.	46

2.5. Población y muestra	47
2.6. Técnicas de recolección y análisis de datos	49
2.6.1. Técnicas de investigación cuantitativa	49
2.6.2. Técnicas de investigación cualitativa	49
PARTE II.	53
FUNDAMENTACION TEORICA	53
CAPITULO 1. ESTADO DEL ARTE	54
CAPITULO 2. CONSTRUCCIÓN DEL MARCO TEORICO	79
2.1. Antecedentes del clima organizacional: enfoques y definiciones	79
2.2. El clima organizacional en el ámbito universitario: una mirada a los factores que lo propician y lo obstaculizan	89
2.3. Tipos de clima organizacional: un acercamiento a la teoría de sistemas de Rensis Likert	93
2.4. Dimensiones y características del clima organizacional (CO)	99
2.5. Cultura y clima organizacional: apuntes y debates sobre sus semejanzas y diferencias.....	103
2.6. La gestión y modelos del clima organizacional.	110
2.7. Diagnóstico y evaluación del clima organizacional	115
CAPITULO 3. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL DE LAS REPRESENTACIONES SOCIALES Y EL PENSAMIENTO DE SERGE MOSCOVICI	121
3. 1. Las influencias teóricas en la construcción de las representaciones sociales.....	125
3.2. El proceso de formación de las RS: su dinámica y funciones	133
3.3. La objetivación y el anclaje en la obra de Moscovici	137

3.3.1 La objetivación y sus fases: claves para entender cómo se construye una RS	139
3. 4. Organización y estructura: una mirada a las dimensiones de las RS	146
3.5. Jean Claude Abric y la teoría del núcleo central: apuntes y reflexiones	150
3. 6. Las RS: perspectivas teóricas para su abordaje y metodología para su análisis	155
CAPÍTULO 4. MARCO CONTEXTUAL	162
4.1. Aspectos generales de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán	162
4.1.1. Centro Universitario Regional de San Pedro Sula: una trayectoria llena de éxitos y de un futuro prometedor	166
4.1.2. Centro Universitario Regional de La Ceiba: un baluarte en la formación docente en el litoral atlántico de Honduras.....	174
4.1.3. Centro Universitario Regional de Santa Rosa de Copán: una mirada a sus raíces.....	177
PARTE III.	179
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	179
CAPITULO 1. LA FORMACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZÁN: UN ESTUDIO DESDE LAS REPRESENTACIONES SOCIALES DE LOS DOCENTES.	180
1.1. Datos generales de la muestra estudiada	181
1.2. Nociones y grado de conocimiento que poseen los docentes acerca del clima organizacional en la UPNFM en concordancia con la perspectiva teórica de las RS	187
1.3. Percepciones que poseen los docentes de la dimensión estructural y subjetiva del clima organizacional en la UPNFM en correspondencia con la teoría de las R.S	194

1.3.1 Principales hallazgos derivados de los datos cuantitativos.....	215
1.4. Análisis de resultados provenientes de la entrevista semiestructurada	221
1.4.1. Fase I. Recolección textual de las RS	225
1.4.2. Fase II. Análisis de correspondencia.....	253
1.4.3. Fase III. Hacia el análisis interpretativo de las RS de los docentes sobre la formación del clima organizacional en la UPNFM.....	260
1.5. Elementos teóricos y metodológicos para el desarrollo de una línea estratégica de gestión del clima organizacional a partir de las representaciones sociales de los docentes de la UPNFM.	283
1.5.1. Nombre de la propuesta: Construyendo prácticas exitosas para el mejoramiento del clima organizacional en la UPNFM:.....	283
1.5.2. Planificación del taller: “Construyendo puentes de comunicación organizacional en la UPNFM”	303
PARTE IV	309
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....	309
1. Nociones y grado de conocimiento que poseen los docentes acerca del clima organizacional en la UPNFM en concordancia con la perspectiva teoría de las RS	312
2. Percepciones que poseen los docentes de la dimensión estructural y subjetiva del clima organizacional en correspondencia con la teoría de las R.S	314
3. Comprender las nociones de clima organizacional que construyen los docentes de la UPNFM a partir de la estructura que proponen las representaciones sociales.....	315

4. Mecanismos que subyacen en la construcción de las representaciones sociales del clima organizacional que perciben los docentes a la luz de la teoría del núcleo central.....	318
5. Elementos teóricos y metodológicos para el desarrollo de una línea estratégica de gestión del clima organizacional a partir de las representaciones sociales de los docentes de la UPNFM. .	320
Sugerencias	322
Referencias Bibliográficas	324
Anexos.....	340

Índice de Figuras

Figura 1 Esquema del Trabajo de Investigación.....	12
Figura 2 Diseño de la Investigación para la Recolección de Información	52
Figura 3 Enfoques sobre la formación del clima organizacional.....	85
Figura 4 Esquema de la teoría del clima organizacional de Likert	96
Figura 5 Tipos de clima organizacional según la teoría de sistemas de Likert.....	99
Figura 6 Dimensiones del clima organizacional según Litwin y Stringer.....	101
Figura 7 Formula de Kurt Lewin y su relación con el clima organizacional.....	102
Figura 8 Conceptos de cultura organizacional desde la mirada de diversos autores.....	108
Figura 9 Trayectoria Epistemológica de las RS.....	136
Figura 10 Fases esquemáticas del proceso de objetivación.	143
Figura 11 Los mecanismos de objetivación y anclaje.....	146
Figura 12 Esquema de la teoría del núcleo central de J.C.Abric	155
Figura 13 Organigrama de la estructura administrativa y jerárquica de la UPNFM-2020-2023....	163
Figura 14 Estructura administrativa y académica del CURCEI	177
Figura 15 Distribución por género según sede	183
Figura 16 Facultad y Género	184
Figura 17 Edad de los docentes.....	185
Figura 18 Grado académico de los docentes según género	186
Figura 19 Nivel de Conocimiento	188
Figura 20	189
Figura 21 Frecuencia durante el periodo académico comenta, aborda o analiza con sus demás colegas o directivos sobre el Clima Organizacional en la UPNFM	190
Figura 22 Principal fuente de información acerca del tema de clima organizacional	191

Figura 23 Según su criterio, el clima organizacional se refiere a:.....	192
Figura 24 Capacitación o Información recibida sobre la importancia del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas.....	193
Figura 25 Relaciones interpersonales. (Nivel de integración)	195
Figura 26 Generalmente me siento motivado para integrar equipos de trabajo en la UPNFM....	196
Figura 27 Nivel de compañerismo.	197
Figura 28 Existe armonía en las relaciones de trabajo entre el jefe, mis compañeros y yo.	198
Figura 29 Realización personal (Reconocimiento de logros)	199
Figura 30 La UPNFM brinda incentivos a los docentes por los méritos alcanzados	200
Figura 31 Valoración de los docentes.	201
Figura 32 En la UPNFM existen políticas institucionales para valorar la labor destacada.	202
Figura 33 Capacitaciones.	203
Figura 34 La UPNFM fomenta capacitaciones y actualizaciones afines a mi desarrollo profesional.	204
Figura 35 Comunicación organizacional (Oportuna)	205
Figura 36 La información en la institución llega de forma clara desde el nivel jerárquico hasta nosotros los docentes.	206
Figura 37 En la UPNFM la comunicación con el directivo y jefe inmediato es efectiva y cumple su propósito.	207
Figura 38 Toma de decisiones (Perspectiva racional).....	208
Figura 39 Las decisiones tomadas por el equipo directivo de la UPNFM son racionales y coherentes	209
Figura 40 Perspectiva estratégica	210
Figura 41 Métodos de mando. (Comportamiento del jefe).....	211

Figura 42 Las órdenes impartidas por mis superiores son justas y pertinentes.....	212
Figura 43 Nivel de confianza	213
Figura 44 Mis superiores en la UPNFM me inspiran confianza y cordialidad.....	214
Figura 45 Estructura y dimensiones de las RS y su concordancia con el clima organizacional como objeto de representación.....	260
Figura 46 Etapas y proceso de construcción de las representaciones sociales	273
Figura 47 Plan Estratégico Institucional 2014-2020.....	288
Figura 48 Mapa estratégico donde se inserta la propuesta	293
Figura 49 Modelos de comunicación	302

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz de variables y categorías de análisis.	46
Tabla 2 Descripción de la muestra de estudio y actores participantes.	48
Tabla 3 Definiciones de clima organizacional agrupadas en los tres enfoques	88
Tabla 4 Cuadro comparativo de los modelos de clima organizacional	114
Tabla 5 Métodos de recolección del contenido de una RS	159
Tabla 6 Matricula estudiantil de la UPNFM para el año 2020	165
Tabla 7 Ejes de análisis y preguntas de la entrevista	224
Tabla 8 Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista	225
Tabla 9 Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista	229
Tabla 10 Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista	231
Tabla 11 Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista	233
Tabla 12 Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista	236
Tabla 13 Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista	239
Tabla 14 Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista	243
Tabla 15 Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista	246
Tabla 16 Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista	250
Tabla 17 Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construidas.....	253
Tabla 18 Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construidas.....	254
Tabla 19 Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construida	254
Tabla 20 Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construidas.....	255
Tabla 21 Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construidas.....	256
Tabla 22 Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construidas.....	257

Tabla 23 Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construidas.....	257
Tabla 24 Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construidas.....	258
Tabla 25 Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construidas.....	259
Tabla 26 Matriz de concordancia entre la RS del clima organizacional y el proceso de objetivación y anclaje.	275
Tabla 27 Citas representativas que revelan el proceso de anclaje de las RS.....	280
Tabla 28 Dimensiones del clima organizacional que se evaluaron en la presente investigación...	291
Tabla 29 Difusión y promoción de las dimensiones del clima organizacional como una acción deseable para la UPNFM.	294
Tabla 30 Sensibilización e internalización afectiva de las dimensiones que conforman el clima y la cultura organizacional en la UPNFM.	296
Tabla 31 Empoderamiento de las dimensiones y componentes del clima organizacional para el ejercicio de prácticas exitosas en la UPNFM.....	298
Tabla 32 Cronograma de actividades para la realización del taller	307

Introducción

Una pregunta que subyace y que atrae mucho la atención en la actualidad es por qué ciertas empresas o instituciones de educación superior tienen mayor éxito y mejor ambiente laboral que otras, las respuestas a esta interrogante están ligadas a lo que algunos referentes teóricos denominan clima organizacional. Este concepto ha dejado de ser una herramienta exclusiva de la administración y de la psicología industrial para posicionarse como eje estratégico en el estudio del ambiente laboral de las instituciones educativas. El clima se utiliza como una analogía para describir las percepciones que se sienten y se respiran en quienes trabajan en una empresa o institución de carácter educativo.

El presente proyecto se refiere a la formación del clima organizacional y la pretensión de un diálogo con las representaciones sociales (RS en adelante) que poseen los docentes de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, en ese sentido, es valioso discernir la forma en que estos actores educativos construyen esas RS del clima organizacional, significa también dialogar con sus construcciones simbólicas, en suma, es necesario develar a partir de esos significados, qué percepciones, motivaciones, nociones e imaginarios comparten entre sí los docentes del clima organizacional como objeto de representación social en la UPNFM.

La perspectiva teórica asumida en este estudio para investigar la formación del clima organizacional son las RS, propuesta elaborada en 1961 por el sociólogo francés Serge Moscovici en su obra *El psicoanálisis, su imagen y su público*. Por tal razón, para las RS es

fundamental conocer cómo se construye colectivamente el mundo social de las personas, cómo es su dinámica actuando y comunicándose sus propios significados.

Cada institución educativa presenta distintos tipos de clima y cultura organizacional, de acuerdo a la atmósfera ordenada que estas proyectan, se da como resultado un clima propicio de relaciones laborales y un compromiso de valores compartidos de quienes conviven en la institución. Se plantea como ruta de investigación la formación del clima organizacional, es decir, se alude a él como un concepto dinámico y flexible que no es permanente ni estático y que se modifica en el tiempo de acuerdo a determinadas variables. Por otro lado, se pretende el dialogo con las distintas RS que han elaborado los docentes en torno al clima organizacional que prevalece en su institución, y aún más importante, cómo han valorado y estructurado ese constructo a lo largo de su trayectoria académica y laboral en la UPNFM. En este orden de cosas, Salgado (2008) sostiene que el clima organizacional constituye:

Un objeto de estudio complejo, pero al mismo tiempo desafiante e importante. Desde el momento que la actividad educativa supone la interacción de personas, cada una de ellas con sus valores, emociones, necesidades, conocimientos y experiencias previas, necesariamente se genera una atmosfera que se ha denominado clima. (p.20)

Siguiendo la idea anterior, se pretende estudiar las RS del clima organizacional, ya que estas son piezas clave para interpretar e identificar discursos acerca del mundo y la

realidad, brindan herramientas sobre cómo se comprenden los fenómenos sociales del entorno cotidiano (Álvaro y Fernández, 2006).

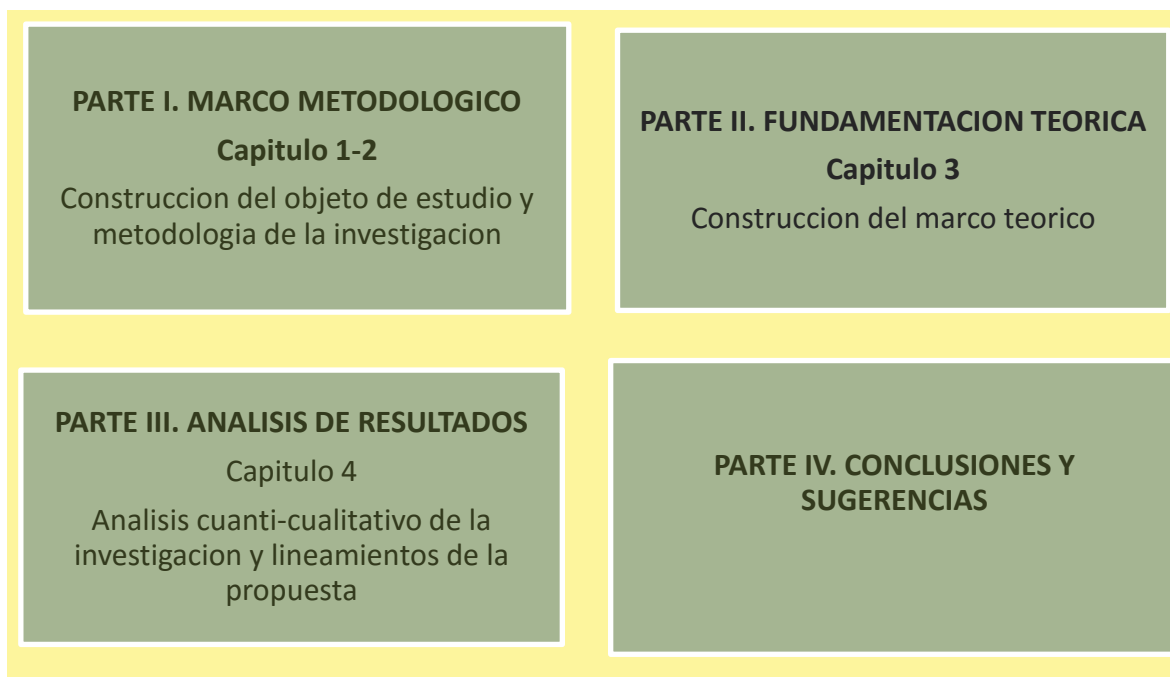
La preocupación por mejorar los esquemas y modelos tradicionales de dirección y organización en las empresas, ha llevado a que la teoría del clima organizacional ocupe considerables espacios en la literatura internacional y en las investigaciones relacionadas con los temas del comportamiento organizacional y el clima de trabajo (Robbins, 1987; Chiavenato, 2009 y Brunet, 1987).

A razón de lo anterior, en el planteamiento del problema se describe el clima organizacional como campo problemático de estudio en el contexto educativo, se analiza principalmente el papel del docente como actor clave en ese escenario, ya que de él emanan las diferentes percepciones y nociones relacionadas con la satisfacción laboral y clima institucional percibido y compartido por sus pares. En ese apartado también se exponen las consecuencias negativas que se producen cuando el clima organizacional es inviable en una institución, también la necesidad de mejorar y gestionar acciones deseables para un adecuado desarrollo del mismo. Asimismo, se exponen los enfoques que han abordado el clima organizacional como objeto de estudio, se valoran los alcances de cada uno de ellos y se asume el enfoque de síntesis como el más apropiado para esta investigación.

Con relación al diseño metodológico, la investigación se concibe desde el enfoque mixto, combinando para ello estrategias de recolección de información de corte cuantitativo y cualitativo. El alcance del estudio es de tipo descriptivo y exploratorio, tomando en cuenta que las RS permiten el análisis interpretativo de los discursos de los participantes, en este caso los docentes de la UPNFM.

En este trabajo también se expone la importancia y justificación de la investigación. Se resalta la relevancia del clima organizacional como herramienta para el cambio en las organizaciones y las personas que la conforman. Se asume como aporte relevante de la investigación, la estructuración de una propuesta de línea estratégica de gestión del clima organizacional que surgirá a partir de las representaciones sociales de los docentes de la UPNFM y que debería ser incorporada al Plan Estratégico Institucional 2014-2020.

En suma, el compromiso por investigar y armonizar ambas dimensiones de análisis, constituye un reto que apenas comienza y que abrirá el camino para futuras investigaciones. El informe de investigación se presenta en cuatro partes y estas a la vez en capítulos, esquematizados de la siguiente manera:

Figura 1*Esquema del Trabajo de Investigación*

Fuente. Elaboración propia

En el capítulo I se hace un esbozo del planteamiento del problema de investigación con todos los elementos que lo constituyen, este apartado es fundamental para comprender la estructura de la misma y las pretensiones teóricas, metodológicas y epistemológicas que aspira el investigador. En tal sentido, describir la formación del clima organizacional en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán desde la perspectiva de las representaciones sociales es sumamente relevante en este capítulo.

También se detalla la visión epistemológica en la que se circunscribe la perspectiva teórica de las RS, se destacan las principales corrientes de la investigación social de corte cualitativo y se describen los presupuestos epistemológicos que comparte el

interaccionismo simbólico, corriente teórica e interpretativa desde donde se nutre las RS. De igual manera, se presenta el diseño metodológico que implica la *caja de herramientas* que se utilizó para llevar a cabo la investigación. Es menester presentar en este apartado las diferentes técnicas de análisis y recogida de datos, se ponderan sus bondades y se valoran las limitaciones que estas tienen en la labor investigativa.

En la parte II y los capítulos subsiguientes están dedicados a potenciar los elementos teóricos que conformaron la investigación, como corresponde en el orden de las categorías y variables de análisis, el clima organizacional y sus respectivas dimensiones ocupan el primer lugar. Seguidamente se presenta la perspectiva teórica y metodológica de las representaciones sociales. Ambas categorías están condensadas en este capítulo, de igual manera, las RS ocupan un lugar importante en este orden, porque constituye la mirada desde donde emergen las nociones del clima organizacional en los docentes de la UPNFM.

En ese mismo apartado se destina un capítulo que corresponde al marco contextual y referencial de la investigación, por consiguiente, se describe el contexto, origen y evolución que ha tenido la UPNFM desde su creación como Escuela Superior del Profesorado en 1956, así como los escenarios y desafíos actuales. También se hace una reseña histórica de los Centros Universitarios Regionales (CUR) tomados para la muestra en esta investigación (CURSPS, CURCEI y CURSRC).

El epílogo de la presente tesis corresponde a la parte III y el capítulo 4 de la investigación, en él se muestran los principales hallazgos de la investigación, el análisis e interpretación de los mismos y los lineamientos teóricos y metodológicos para la propuesta

de una línea estratégica de gestión del clima organizacional a partir de las representaciones sociales de los docentes de la UPNFM. Asimismo, en la parte IV de la investigación se insertan las conclusiones, recomendaciones y reflexiones finales por parte del investigador.

PARTE I

MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO I.- CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1. Planteamiento Del Problema

El clima organizacional tiene su origen en los estudios pioneros de las escuelas clásicas de la administración, como constructo utilizado en la psicología industrial y en el ámbito de la educación superior, el mismo ha sido estudiado desde diferentes perspectivas teóricas, debido al carácter polisémico y multidimensional del término, su abordaje ha sido objeto de muchas interpretaciones y debates epistemológicos. Cabe destacar que a la par del clima organizacional han eclosionado otros términos afines tales como: clima escolar, cultura organizacional, clima institucional, clima laboral y otros, no obstante, en esta investigación se optó por el constructo de clima organizacional.

Ahora bien, en la revisión de la literatura se encontró que el clima organizacional ha sido estudiado desde cuatro enfoques, no obstante, Segredo Pérez, (2013) afirma que “se debe señalar que en los estudios del clima organizacional existen tres enfoques o corrientes. Estos enfoques son el estructuralista, el subjetivo y el de síntesis” (p.388).

Es pertinente señalar que la propuesta anterior de estudio del clima organizacional es presentada por otros autores con diferentes nombres y leves modificaciones, por ejemplo, Pérez de Maldonado et al., (2006) sostienen que los enfoques dominantes para estudiar el clima organizacional son el objetivo, el subjetivo y el integrado. En esta versión, el objetivo correspondería al enfoque estructuralista y el de síntesis se asociaría al enfoque integrado.

Con relación a la primera perspectiva, Segredo Pérez (2013) indica que el enfoque estructuralista ha sido utilizado por los investigadores Forehand y Gilmer, ellos hacen

especial énfasis en las características permanentes de la organización cómo ser la estructura, el tamaño y la complejidad de los sistemas organizacionales, excluyendo la variable de las percepciones de las personas sobre la organización.

No obstante, el enfoque subjetivo ha sido estudiado según Segredo Pérez (2013) por Halpin y Crofts “quienes definen el clima como la opinión que el trabajador se forma de la organización (p.388), esta visión se centra en una interpretación psicologista del clima organizacional que contrasta considerablemente con la propuesta estructuralista de Forehand y Gilmer que le otorga preeminencia a la estructura externa(objetiva). Respecto al enfoque integrado o de síntesis, Bris (2000) argumenta que “coherentemente con la propia multidimensionalidad del clima se hace necesario abordarlo desde una perspectiva integral esto valorando todos los elementos y los factores que aparecen directamente en la organización o forman parte de ella” (p.104).

Es importante destacar que para los objetivos y fines de esta investigación resulta imprescindible la utilización de los dos enfoques considerando que las características y particularidades de la institución universitaria y los docentes que la conforman, en tal sentido, se evidencia la necesidad de incluir los factores objetivos y subjetivos que intervienen en el clima organizacional.

A la luz de estas argumentaciones, se asume como guía teórica y epistemológica el enfoque integrado o de síntesis, ya que resulta el más apropiado como herramienta analítica para estudiar el clima organizacional como un todo vinculado e inherente a la estructura organizacional y sus respectivas partes, (en adelante, enfoque sistémico-integrado. ESI). Según Pérez de Maldonado et al. (2006) el enfoque integrado permite

abarcara una mayor cantidad de información sobre la organización estudiada, lo anterior es relevante porque logra enriquecer la reflexión y discusión epistemológica del tema.

Otra clasificación que se propone para el abordaje del clima organizacional es la que plantea Ucrós Brito y Gamboa Cáceres (2010) según ella, el clima organizacional “se define desde diferentes perspectivas, donde cada autor determina el origen del mismo, así como las situaciones que lo establecen” (p.180). En esa misma línea de pensamiento, Ucrós Brito y Gamboa Cáceres (2010) afirma que existen tres perspectivas para el estudio del clima organizacional, estas son: a) los factores psicológicos individuales, b) los factores grupales relativos a la interacción entre los miembros de la organización c) los factores propiamente organizacionales. La propuesta planteada anteriormente guarda algunas similitudes con las abordadas anteriormente, sin embargo, se reitera que la tendencia integradora constituye la más idónea y pertinente para este trabajo.

El cuarto enfoque que comparte algunas semejanzas con el enfoque de síntesis es el propuesto por Gonzales Romá (2011), él recoge los planteamientos de Rousseau y Payne sobre la clasificación de clima psicológico (intra-unidad) y la de clima agregado (clima compartido), en la lógica de este modelo, primero se investiga las percepciones individuales del clima en una unidad o departamento, para luego indagar si en otras unidades de la misma organización existe algún tipo de correspondencia o percepción compartida, lo anterior recibe el nombre genérico de clima agregado. Visto de esta manera, puede existir en los equipos de trabajo de un departamento un clima psicológico, pero con ausencia de un clima agregado.

Con relación a los estudios del clima organizacional que privilegian esos enfoques se puede afirmar que estos han sido escasos y es una línea de investigación aún incipiente en el contexto latinoamericano, es decir, las investigaciones se han orientado básicamente a la medición del clima organizacional obviando el posicionamiento epistemológico del enfoque utilizado. Ahora bien, en la revisión de la literatura se pueden encontrar algunas tendencias que reflejan la orientación o predilección por uno u otro enfoque partiendo principalmente de la definición de clima organizacional asumida por cada autor o investigador.

En un estudio de Vega et al. (2006) se revisaron 168 documentos entre artículos científicos, tesis y libros, cuyo fin era identificar las definiciones de clima organizacional y la orientación del enfoque empleado, destacando como hallazgo relevante que la visión de Litwin y Stringer (1968) sobre clima organizacional es la más utilizada y consultada en artículos científicos. Este autor hace énfasis en los efectos subjetivos y el estilo de los administradores en la organización (estructura-objetiva), así como la influencia de los factores ambientales sobre las actitudes y creencias de los individuos.

Otro estudio sobre esta temática fue el que realizaron Loaiza Massuh et al. (2019) en la revisión documental que hicieron encontraron una gama de investigaciones y autores que propugnan por estudiar el clima organizacional desde esa estrecha relación entre las personas y su organización, los autores más relevantes consultados en ese campo son: Tagiuri (1968), Dessler (1979), James y Jones (1974), Reichers y Sneider (1990), Brunet (1987) y Chiavenato (1990). En esa línea de pensamiento, ambos estudios refuerzan la

importancia de analizar el clima organizacional desde la visión del ESI como una herramienta que facilite la noción de conjunto y la interconexión de las partes con el todo.

Con respecto al clima organizacional en las universidades como campo problemático y complejo de estudio en el contexto latinoamericano, este ha sido abordado en artículos de autores como: (Mujica y Pérez, 2007; Martínez Hernández y Rodríguez Castro 2011; Ojeda, 2014; Bermúdez-Aponte et al., 2015 y Sotelo Asef y Figueroa González, 2017). Las miradas sobre este tema son muy diversas, algunos estudios se decantan por el clima organizacional percibido por los estudiantes y docentes, otros se orientan hacia los diferentes modelos de gestión del clima deseables para las universidades en el siglo XXI. De esta lógica, se puede inferir que el clima organizacional es un componente que incide positiva o negativamente en la dinámica y organización de las instituciones y de manera significativa en los resultados de la labor educativa.

La pertinencia que el clima organizacional ha adquirido como propuesta para el cambio y la mejora de las instituciones de educación superior, obliga e invita a conocerlo e interpretarlo desde la perspectiva teórica de las representaciones sociales (RS). En otras palabras, se pretende articular un concepto que proviene de la psicología industrial y organizacional con un enfoque teórico que se nutre principalmente de la psicología social, la antropología, la sociología, también comparte algunos presupuestos epistemológicos del constructivismo social.

En consecuencia, para hacer visible el clima organizacional como problema de estudio en el contexto de la docencia universitaria, conviene articular el aporte que brinda las RS, ello implica identificar e interpretar esas relaciones personales y laborales que se

establecen entre los docentes que inciden en una representación adecuada o negativa de la institución, entendiendo que las RS se configuran en el marco de una red simbólica de interacciones cuya esencia sería el clima organizacional.

Es evidente que las instituciones universitarias son complejas y poseen características muy particulares y pueden ser estudiadas desde diferentes dimensiones, no obstante, esta investigación se centra en los procesos de comunicación e interacción que subyacen en los docentes de la UPNFM respecto al clima organizacional percibido y compartido por ellos desde una mirada sistémica y de conjunto. Por tal razón, “toda institución educativa es un espacio atravesado por dimensiones simbólicas que no pueden ser ignoradas o minimizadas”. (Mireles, 2014, p. 2)

La elección de las RS como perspectiva teórica y metodológica como apoyo a la investigación no pretende excluir otras teorías o enfoques de estudio sobre el ámbito de las universidades, se trata de valorar las RS como una herramienta idónea que tiene potencial para el estudio del fenómeno educativo, ya que permite captar y comprender significados, símbolos y creencias en relación con el clima organizacional. ¿Por qué es pertinente la implementación de las RS para estudiar el ámbito universitario? En ese sentido, Mireles (2014) explica qué:

Adoptar la teoría de las representaciones sociales para el estudio de la educación superior es relevante porque con ella se logra comprender el sentido común. Además, este enfoque permite acercarse a los procesos de producción de

significados y conocer cómo piensan los actores educativos en el mundo de la vida cotidiana. (p.13)

Ahora bien, el clima organizacional suele convertirse en un campo problemático o complejo si la percepción sobre él es positiva o negativa, en alusión a lo anterior, surgen muchas interrogantes, por ejemplo ¿Qué hace viable un buen clima organizacional? ¿Qué estrategias de gestión permiten un adecuado clima organizacional en las universidades? ¿Qué valor le otorgan los docentes al clima organizacional de su institución? ¿Cómo se ha formado la noción de clima organizacional en los docentes de la UPNFM?

Desde esa perspectiva, “como el clima organizacional se desarrolla desde la cotidianidad es capaz de desencadenar obstáculos o facilitar el logro de los objetivos y metas de la organización” (Pérez de Maldonado et al., 2006) por tal razón, es evidente que, en el campo educativo, la labor del docente y su productividad están vinculadas con el ambiente laboral, el contexto social y el clima organizacional de su institución. En ese sentido, Mujica y Pérez (2009) que:

Uno de los factores involucrados en el clima organizacional es inherente al personal docente y el funcionamiento interno de las dependencias administrativas donde se evidencian múltiples problemas tales como: ambientes de trabajo inadecuados, limitación del espacio físico, comunicación inadecuada, baja producción en investigación. (p.393)

Los elementos que producen percepciones negativas en los docentes de una institución universitaria tienen consecuencias graves en su labor académica como las expuestas anteriormente. Chiavenato (2009) hace especial énfasis en las organizaciones y el ambiente percibido por las personas, de tal manera que gestionar un clima organizacional adecuado es un imperativo de las instituciones de educación superior.

Por consiguiente, los retos y desafíos que enfrentan las universidades en el siglo XXI requieren de instituciones más flexibles y abiertas. En tal sentido, (Mujica y Pérez, 2009, p. 398) afirman que “el enfoque de clima organizacional en las instituciones educativas, específicamente en las universidades, se caracteriza por involucrar diferentes elementos estructurales, funcionales y personales de la organización que, integrados en un proceso dinámico, generan un clima de trabajo”.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, se formula la siguiente pregunta problema

¿Cuáles son los elementos del clima organizacional que perciben los docentes de la UPNFM a la luz de la perspectiva de las representaciones sociales?

1.2 Preguntas De Investigación

¿Cuáles son las nociones y grado de conocimiento que poseen los docentes acerca del clima organizacional en la UPNFM en concordancia con la perspectiva de las RS?

¿Cuáles son las percepciones de los docentes de la dimensión estructural y subjetiva del clima organizacional en correspondencia con la teoría de las RS?

¿Qué nociones del clima organizacional construyen los docentes a partir de los ejes de análisis que propone las representaciones sociales?

¿Qué mecanismos subyacen en la construcción de las representaciones sociales del clima organizacional que perciben los docentes a la luz de la teoría del núcleo central?

¿Cómo estructurar los elementos teóricos y metodológicos para el desarrollo de una línea estratégica de gestión del clima organizacional a partir de las representaciones sociales de los docentes de la UPNFM?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar los elementos del clima organizacional que perciben los docentes de la UPFM a la luz de la perspectiva de las representaciones sociales.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar las nociones y grado de conocimiento que tienen los docentes acerca del clima organizacional en la UPNFM en concordancia con la perspectiva teoría de las RS
2. Describir las percepciones que poseen los docentes de la dimensión estructural y subjetiva del clima organizacional en correspondencia con la teoría de las R.S
3. Comprender las nociones de clima organizacional que construyen los docentes de la UPNFM a partir de la estructura que proponen las representaciones sociales.

4. Develar los mecanismos que subyacen en la construcción de las representaciones sociales del clima organizacional que perciben los docentes a la luz de la teoría del núcleo central.
5. Formular los elementos teóricos y metodológicos para el desarrollo de una línea estratégica de gestión del clima organizacional a partir de las representaciones sociales de los docentes de la UPNFM.

1.4. Contextualización

Ya se destacó previamente la relevancia que ha tenido en las últimas décadas las representaciones sociales como perspectiva teórica en el campo de las ciencias sociales, en este proyecto de tesis, las RS son utilizadas como categoría de análisis para conocer el clima organizacional de los docentes de la UPNFM, también es muy evidente el auge que ha tenido la teoría del clima organizacional y su incidencia en los escenarios educativos. Hoy en día, las universidades y las instituciones educativas en general han tomado en cuenta y valoran este enfoque, lo utilizan como herramienta para fortalecer el ambiente laboral y alcanzar metas de tipo colectivo al interior de su organización. Sobre ese tema, Chiavenato, (2009) sostiene:

Las décadas de 1980-1990 se caracterizaron por una intensa oleada de reorganizaciones en las grandes corporaciones del mundo. Se habló mucho de reingeniería, downsizing, tercerización, cuarterización y cosas así. Las grandes organizaciones dejaron a un lado el organigrama tradicional y empezaron a innovar en términos de estructura organizacional y de organización del trabajo. (p. 401).

Esa perspectiva del clima organizacional empleada en el mundo empresarial es utilizada también en las instituciones de educación superior, una cultura organizacional determina en gran medida el óptimo desarrollo de los distintos actores que participan en el proceso educativo. Con frecuencia las instituciones de educación superior hacen énfasis en la gestión del talento humano y en el fortalecimiento del comportamiento organizacional. Como afirma Chiavenato (2009) el cambio está en todas partes y obviamente está presente en las instituciones educativas.

La revisión de la literatura sobre la relevancia de las RS es muy significativa, se destacan importantes aportes para entender y comprender el mundo social donde convergen ideas, pensamientos, actitudes y distintas formas de ver la realidad que nos circunda, como bien lo señala Vergara, (2008) “las RS se consideran como guía de acción y marco de lectura de la realidad. Partiendo de ese presupuesto las RS tienen alta relevancia para el abordaje de los problemas de la sociedad, ya sea usándolas como enfoque investigativo o como estrategia metodológica” (p. 55).

Efectivamente, las RS constituyen una guía de acción para conocer e interpretar las percepciones del clima organizacional en actores clave del funcionamiento y organización de la UPNFM, su uso en el ámbito académico es muy reconocido ya que permite explorar diversidad de campos que atañen a problemáticas de índole social, y no solo se limita a investigadores o especialistas de las ciencias sociales sino que puede ser implementada por

otras disciplinas y ciencias cuyos objetos de estudio tengan relación con grupos y conglomerados sociales. En ese sentido, Araya (2002) plantea que:

La teoría de las RS es una valiosa herramienta dentro y fuera del ámbito de la psicología social porque ofrece un marco explicativo acerca de los comportamientos de las personas estudiadas que no se circunscribe a las circunstancias particulares de la interacción, sino que trasciende el marco cultural y a las estructuras como, por ejemplo, las estructuras de poder y de subordinación. (p.9)

Las dos categorías de análisis antes mencionadas constituyen los andamios teóricos y metodológicos para desarrollar el presente proyecto de tesis. La delimitación espacial del estudio se circunscribe a analizar la construcción de las RS que poseen los docentes del clima organizacional en el Campus Central de la UPNFM en Tegucigalpa y los Centros Universitarios Regionales (CUR) de San Pedro Sula, Santa Rosa de Copán y La Ceiba. Con respecto a la delimitación de contenido, este se configura de acuerdo a la teoría de las RS propuesta por Serge Moscovici en 1961, sustentada por influencias teóricas como las representaciones colectivas de Durkheim, la etnopsicología de Wundt y el interaccionismo simbólico de Mead. Con relación al clima organizacional, el estudio se sustenta en los aportes de Kurt Lewin y los modelos de clima organizacional propuestos por Likert y el modelo de Litwin y Stringer como referentes clásicos de esta teoría.

Viabilidad de la investigación

La presente investigación se desarrolla tomando como contexto a los docentes que laboran en la UPNFM. Con base lo anterior, se considera que el tiempo disponible para la realización de la misma es el adecuado, ya que los Centros Universitarios Regionales donde se llevó a cabo el trabajo empírico con los docentes fueron accesibles geográficamente a los intereses del investigador. Con relación a los recursos humanos y financieros, los gastos en papelería, transporte y alimentación son considerados como factibles de asumir y no representan una barrera para realizar la investigación en el tiempo previsto. Por las razones expuestas anteriormente, la investigación es viable y factible de realizar en el tiempo previsto y con los recursos que se disponen.

1.5. Justificación

La relevancia teórica de la presente investigación reside en lo valioso y complejo del enfoque asumido, en la idea moscoviciana de las RS, el abordaje y estudio de conceptos y significados compartidos por las personas constituye una forma muy particular y singular de acceder al conocimiento científico de fenómenos sociales, temáticas que en décadas anteriores era imposible hacerlo y que ahora desde la mirada de las RS con todas sus influencias teóricas afines si es factible realizarlo. ¿Dónde radica su valor heurístico en esta investigación? Definitivamente, las RS que poseen las personas de un determinado constructo social, en este caso el clima organizacional, es de suma importancia porque influye en gran medida en la forma de actuar de estas.

Además, desde el punto de vista epistemológico, las investigaciones que se fundamentan en la teoría de las RS tienen características muy particulares, toman en cuenta fundamentalmente la comunicación y la interacción humana, tratan de hacer visible y familiar lo cotidiano, la construcción social y particular del sentido común, por esa razón, el campo disciplinar por excelencia lo constituyen la psicología y la sociología. Esta propuesta de investigación toma como eje central el clima organizacional y las RS que poseen los docentes de la UPNFM, la literatura internacional sostiene que el clima y el comportamiento organizacional es determinante para el éxito y efectividad de una empresa, de una organización y en este caso de una universidad formadora de docentes (Chiavenato, 2009, Reddin, 2004 y Robbins, 1987)

Las dimensiones y variables que forman el clima organizacional son muy diversas y tienen diferentes motivaciones; no obstante, identificarlos y cultivarlos son de vital importancia para una organización, sin embargo Reddin (2004, p. 84) argumenta que “no hay un clima más efectivo que otro. El clima organizacional debe ser apropiado a la situación en la que se opera”. No se puede soslayar en el mundo actual los factores mencionados anteriormente, las percepciones y cosmovisiones de las personas que laboran en una institución son relevantes para conocer, entre otras cosas, su sentido de pertenencia y su compromiso con la institución.

En ese mismo orden y dirección, “para los psicólogos sociales, los individuos de un grupo no solo comparten el mismo escenario cultural y negocian entre ellos lo que

entienden del mundo, sino que comparten los mismos significados producidos socialmente”. (Castorina et al., 2005, p. 261) esas construcciones sociales del clima organizacional merecen especial atención porque a través de ellas se puede identificar percepciones positivas y negativas del ambiente de trabajo y del desempeño general de la institución.

Con relación a la relevancia práctica de la investigación, es preciso señalar que para las instituciones de educación superior es de suma importancia conocer esa dinámica compleja del ambiente laboral y los valores que sus miembros comunican, en ese sentido, los tipos de clima escolar son importantes ya que inciden en la calidad educativa y en la eficacia de las instituciones, Molina y Pérez (citado en Gutiérrez, 2014) sostienen que:

Existen diferentes clasificaciones para representar el clima escolar u organizacional; sin embargo, la mayoría coinciden en que el clima se desarrolla en dos extremos: uno favorable, que representa un clima abierto, participativo ideal, coherente, con el cual existirá mayor posibilidad para la formación integral del educando. El otro extremo será desfavorable y estaría representado por el clima cerrado, autoritario, controlado y no coherente, donde imperan las relaciones de poder de dominación y de control. (p.5)

De acuerdo a lo anterior, la presente investigación aporta desde sus posibilidades los lineamientos esenciales de una línea estratégica de gestión del clima organizacional de docentes de la UPNFM, con el fin de proponer estrategias que conlleven a la reflexión y

mejora continua de la institución y a una adecuada toma de decisiones con respecto a su clima organizacional.

La UPNFM contempla en su Plan Estratégico Institucional 2014-2020, cuatro ejes estratégicos como pilares de su quehacer universitario y define también cuatro ejes estratégicos transversales que son: aseguramiento de la calidad, gestión, internacionalización e imagen internacional. Según este plan, el eje estratégico de gestión comprende los procesos que orientan y facilitan el logro de los objetivos institucionales y el manejo eficiente y eficaz de las funciones sustantivas de la universidad, por ende, la gestión está compuesta por un conjunto de factores que deben apoyar y estar al servicio de estas funciones que la sociedad les encomienda a las universidades, sin embargo el eje transversal de gestión no contempla una línea estratégica que fomente y gestione el clima organizacional en la universidad, en tal sentido, es pertinente que este eje disponga de una línea estratégica clave que incluya propuestas innovadoras para mejorar el clima organizacional en la institución.

Es evidente entonces que, los resultados de esta investigación deben brindar insumos para reconocer que prácticas y experiencias exitosas en el tiempo han permitido un adecuado clima organizacional, además, qué estrategias son idóneas para mejorarlo y sobre la base empírica y teórica del estudio, formular los objetivos de la línea estratégica, diseñar un plan de acciones de mejora y sugerir mecanismos de seguimiento y monitoreo de la propuesta.

En alusión a lo anterior, la acreditación internacional otorgada a la UPNFM en el año 2019 por la agencia internacional de acreditación HCÉRES, exige retos y compromisos que deben tener como escenario deseado un adecuado y participativo clima organizacional. Por consiguiente, es pertinente que el Plan Estratégico Institucional 2014-2020 cuente con una herramienta de trabajo que permita fortalecer la cultura y el clima organizacional en la institución. La perspectiva teórico-metodológico para comprender y conocer ese clima son las RS.

En Honduras son muy escasas las publicaciones y artículos científicos sobre este tema. Con respecto a las RS, algunos de sus seguidores (Abric, 2001; Jodelet, 1987 y Banchs R., 2001) las consideran de gran relevancia y la presuponen idónea para comprender los significados y percepciones que se construyen en el medio social, por tal razón esta perspectiva teórica constituye el instrumento teórico y metodológico que sirve de hilo conductor en esta investigación.

Con relación a las líneas de investigación de la UPNFM en que se circunscribe el estudio, para Barrios (1990) citado en el Sistema de líneas institucionales de investigación 2017 -2018, la línea de investigación “es considerada como el eje ordenador de la actividad de investigación que posee una base racional y que permite la integración y continuidad de los esfuerzos de una o más personas, equipos, instituciones comprometidas en el desarrollo del conocimiento en un ámbito específico” (UPNFM, 2017, p. 8), En tal sentido, el presente

proyecto de tesis se insertó en la línea de investigación la UPNFM como objeto de estudio, destacando como área prioritaria el clima organizacional.

En suma, la estructuración de una línea estratégica de gestión del clima organizacional y las RS de los docentes de la UPNFM permitirá identificar en que dimensiones y componentes del clima se debe mejorar y realizar los ajustes pertinentes de acuerdo a las líneas de acción que incluirá la propuesta, misma que debe ser analizada y si es factible incorporada en los ejes estratégicos que la universidad contempla.

Por consiguiente, la presente investigación puede servir de base para estudios futuros relacionados con esta temática, generar nuevas líneas de indagación en el ámbito del clima institucional en el contexto universitario. Destacar que la perspectiva teórica y epistemológica con que se aborda el objeto de estudio es desde el interaccionismo simbólico con énfasis en el enfoque interpretativo, ello significa darle sentido a los significados y a la construcción simbólica que los actores educativos tienen de su ambiente laboral. Además, las RS son abiertas y flexibles, por lo tanto, su versatilidad permite generar nuevos aportes y discusiones.

En fin, se apoya lo planteado por Pérez et al (2006) en el sentido que “no podrá darse un cambio en las organizaciones mientras no exista un clima que lo propicie.

CAPITULO 2.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Una mirada a la visión epistemológica

La discusión epistemológica acerca de cómo los seres humanos obtienen el conocimiento y se apropian de una determinada realidad tiene sus orígenes en los planteamientos filosóficos de Platón y Aristóteles. Las fuentes del conocimiento en esa epistemología de la antigüedad la constituyen el mundo de las ideas y desde la visión aristotélica los sentidos y la razón. Cabe destacar, que ese debate ha prevalecido a lo largo de tiempo en el desarrollo de las diversas corrientes filosóficas, las dicotomías sujeto-mundo y razón-realidad han sido elementos centrales en la forma en que se han concebido los métodos de investigación científica y la construcción de enfoques epistemológicos en general.

Con relación a la idea anterior, las miradas con que se han escudriñado el conocimiento producido en las ciencias sociales son muy diversas y antagónicas y sus raíces están arraigadas en esas grandes tradiciones filosóficas planteadas anteriormente, sobre los grandes enfoques que han permeado el estudio crítico de las ciencias sociales, Chourio Urdaneta (2012) argumenta que:

Las ciencias sociales, desde su aparición, han estado en constante debate epistemológico sobre dos posturas dicotómicas contrastantes como lo es el conocimiento positivista y el conocimiento hermenéutico. Cada una de ellas estructuradas sobre la base de sus propias tradiciones filosóficas. La primera con un

carácter empírico – deductivo con marcada tendencia hacia lo objetivo, la segunda edificada desde el constructivismo interpretativo situada en lo subjetivo, por tanto, las teorías que buscan explicar el conocimiento científico del siglo XX y, ahora del XXI, han sido fuentes de múltiples controversias teóricas y metodológicas. (p.200)

Cabe destacar que en la actualidad ambos caminos epistemológicos tienen una fuerte vigencia en la investigación científica de las ciencias sociales, los nombres que asumen estos grandes enfoques varían de acuerdo a las visiones y epistemologías con las que se decantan algunos autores, para el caso, “Lincoln y Guba designan a estos dos grandes paradigmas como versión positivista y versión naturalista” (Briones, 1996, p. 87)

En ese mismo sentido, la visión naturalista e interpretativa en el campo de las ciencias sociales constituye una herramienta útil para comprender la relación de los seres humanos y el medio social con el que interactúan. Un representante o exponente del paradigma interpretativo es Max Weber, cuyos aportes a la investigación cualitativa son muy relevantes. Con relación a los paradigmas hegemónicos en las ciencias sociales, Cárcamo (2005) plantea:

El quehacer investigativo en las "ciencias sociales" ha estado marcado por una larga discusión sostenida entre dos posiciones paradigmáticas, éstas corresponden a la regida por el paradigma positivista y la sostenida por el paradigma humanista. Si bien, ambas dirigen sus esfuerzos a un "macro objeto" común, la sociedad, poseen diferentes perspectivas para acercarse a ella producto de la específica área de

interés que cada una posee. A grandes rasgos podemos sostener que la investigación social centrada en el paradigma positivista tiene como principal preocupación el establecer leyes generales en torno a la ocurrencia de determinados hechos sociales. Por su parte, la posición sustentada en el paradigma humanista, pone énfasis en la interpretación de los fenómenos particulares que acontecen en un contexto de tiempo y espacio definido. (p.1)

Siguiendo los aportes de Weber, él propone el concepto de *verstehen* para referirse a la comprensión que debe prevalecer para analizar y estudiar los fenómenos sociales en todas sus dimensiones, esta propuesta epistemológica contribuye también a establecer relaciones de subjetividad y objetividad respecto al investigador y su objeto de estudio. Con relación al aporte de Weber a la constitución del paradigma interpretativo en ciencias sociales, Vasilachis (1992) citado en Burgardt (2004) afirma que:

Nace con la propuesta de Weber de practicar una ciencia de la realidad de la vida que nos rodea y en la cual estamos inmersos, mediante la comprensión, por una parte, del contexto y significado cultural de sus distintas manifestaciones en su forma actual y, por otra, de las causas que determinaron históricamente que se haya producido así y no de otra forma. (p.5)

De hecho, el enfoque interpretativo en las ciencias sociales se desmarca de la visión positivista que maneja como premisa que el conocimiento es posible solo si se puede medir y observar, sin tomar en consideración el contexto y participación subjetiva de los sujetos a

investigar, desde esta perspectiva han emergido diversas corrientes que se inscriben en este paradigma y que se asocian al denominado enfoque cualitativo, entre esas corrientes emergentes se puede mencionar: la etnografía, la fenomenología, la hermenéutica y el interaccionismo simbólico.

Como se puede inferir, el paradigma interpretativo constituye la visión epistemológica asumida en el presente de proyecto de tesis, en tal sentido, el constructo de las representaciones sociales propuesta por Serge Moscovici se ubica en esta postura epistemológica, asumiendo el interaccionismo simbólico como un referente teórico afín a la perspectiva de las representaciones sociales.

Algunos autores como Chourio (2012), Knapp et al. (2003) y Mora (2002) coinciden en señalar que el interaccionismo simbólico constituye un antecedente teórico que ejerció una considerable influencia en la construcción de las representaciones sociales, el argumento central es que el carácter simbólico de una RS se asocia con los principios teóricos que asume el interaccionismo simbólico con la diferencia que en las RS las personas construyen ese significado y ese símbolo desde la interacción social y la comunicación cotidiana de la vida hasta convertirse en conocimiento común y familiar.

Cabe destacar que las RS se han nutrido de diversas corrientes y escuelas que provienen de la psicología y por supuesto de la sociología, en tal sentido, permite que estas sean estudiadas desde diferentes posicionamientos epistemológicos lo que permite

acercarse desde varias visiones interpretativas a la naturaleza teórica y práctica de las mismas. Para la utilidad teórica y metodológica del presente proyecto de tesis, las RS constituyen un marco flexible de análisis para analizar el clima organizacional en la educación superior, permiten profundizar en las creencias, valores, actitudes y cosmovisiones de los actores participantes en el estudio. Las RS abren puertas para futuras investigaciones, como se mencionó al inicio de la tesis, el telón no se cierra.

2.1. Enfoque

Para realizar este estudio resulta imprescindible la elección de un determinado paradigma de investigación, por tal razón, la presente investigación se realizó tomando como referente un paradigma de *investigación mixta*, adoptando el diseño mixto de explicación secuencial (DEXPLIS). Este modelo permite combinar herramientas de recolección de información desde el enfoque cuantitativo y cualitativo. Se pretende que, al converger ambos enfoques, estos aporten mayor riqueza de elementos que permitan la interpretación y el análisis integral de los resultados, alineados a los objetivos de investigación.

En consonancia con lo anterior, “es poco común encontrarse estudios desde las humanidades que no contengan elementos y características de ambos enfoques” (Bulnes, 2014, p. 29) lo anterior es válido porque en la actualidad no se concibe la separación o divorcio de estos enfoques, por el contrario, se aspira a la complementariedad y pertinencia que pueda aportar cada uno de ellos.

Parafraseando a Thomas Kuhn (1971) los paradigmas de investigación son modelos teóricos aceptados por la comunidad científica y que sirven de guías para estudiar un determinado fenómeno de la realidad que nos circunda. Siguiendo la idea anterior, Ricoy Lorenzo (2006) señala que “el conocimiento de los paradigmas de investigación nos ayuda a situarnos y conocer el modelo o modelos metodológicos en los que nos propongamos encuadrar un estudio empírico” (p.12).

Con respecto a las ventajas del enfoque mixto Taylor y Bogdan (1987) plantean y defienden la postura que la investigación mixta constituye el complemento natural de la investigación tradicional cualitativa y cuantitativa y presenta una gran promesa para la investigación. Basado en esa premisa, se aspira que al integrar de manera sistemática estos dos enfoques se logren con la información recabada un mejor entendimiento del objeto de estudio planteado, además, de acuerdo con Bericat Alastuey (1998) la integración de métodos es una realidad en la investigación social contemporánea.

Cada uno de los paradigmas tiene características importantes que ayudan al investigador a conocer diferentes aristas del fenómeno a investigar, para el caso el enfoque cuantitativo que goza de mayor tradición en el ámbito académico de nuestros países, posee ventajas y potencialidades que dependiendo lo que se quiera destacar puede resultar muy efectivo.

En esa misma línea de argumentación, Hernández et al. (2014) establecen que “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico” (p.4), esta concepción es fundamental porque se pretende estudiar la parte cuantificable y verificable estadísticamente del problema, pero resulta evidente que los fenómenos sociales que se investigan son muy complejos y por ende resulta pertinente la utilización del paradigma cualitativo que se enfoca primordialmente a descubrir las particularidades y subjetividades de los actores que deseamos investigar, considerando que la realidad es objetiva y subjetiva a la vez.

Con relación a los estudios cualitativos, Taylor y Bogdan, (1987) establecen que:

En la metodología cualitativa el investigador ve al escenario y a las personas en una perspectiva holística; las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo. El investigador cualitativo estudia a las personas en el contexto de su pasado y de las situaciones en las que se hallan. (p.8)

Como conclusión, se puede acotar que al complementar estos dos enfoques investigativos permite estudiar de manera más holista e integradora el problema de investigación, en tal sentido, se ratifica una tendencia muy aceptada en el ámbito académico donde es preferible utilizar diversas perspectivas metodológicas y epistemológicas para estudiar la realidad social que caer en el determinismo y el reduccionismo de pretender investigar los fenómenos decantándose por un único método.

Además, como lo argumenta Ander Egg (2011) “desde los umbrales del siglo XXI la polémica cantidad-cualidad no es significativa y la exclusión de uno u otro procedimiento como no científico se considera una forma de *sectarismo metodológico*” (p. 46).

2.2. Tipo de diseño

Como se explicó anteriormente, lo que se pretende investigar son las distintas representaciones sociales del clima organizacional que construyen los docentes de la UPNFM, de tal manera, el estudio que se propone es de tipo ***descriptivo-exploratorio***.

En alusión a lo anterior, Bernal (2010) argumenta que

La investigación descriptiva es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados por los principiantes en la actividad investigativa. Los trabajos de grado, en los pregrados y en muchas de las maestrías, son estudios de carácter eminentemente descriptivo. (p.113)

Con relación a la formación del clima organizacional y a la perspectiva de las representaciones sociales (RS) en los docentes de la UPNFM, cabe destacar que estos tópicos han sido abordados por diversos autores en muchos países de Europa, Estados Unidos y América Latina, no obstante en Honduras son muy escasas las investigaciones o estudios que se refieran al mismo, por tal razón y de acuerdo a los objetivos que se pretenden alcanzar, es pertinente la implementación de un estudio descriptivo-

exploratorio que sirva de base inicial (diagnostico) para enriquecer posteriormente las unidades de análisis que inciden en el fenómeno estudiado y proponer de acuerdo a los resultados una línea estratégica de gestión del clima organizacional en el Plan Estratégico Institucional de la UPNFM.

Ahora bien, como lo afirma Ander Egg (2011) la fase exploratoria de una investigación no tiene que ser necesariamente un análisis exhaustivo sino un primer acercamiento que puede ayudar para conocer más a fondo el problema y de esa manera generar nuevas ideas y propuestas.

2.3. Plan de análisis

En páginas anteriores se argumentó que el enfoque que se implementó en la investigación es el mixto, considerando que las técnicas e instrumentos de recolección de información de índole cuantitativa y cualitativa son idóneos y fortalecen los propósitos y objetivos de investigación que se pretenden alcanzar. Ningún instrumento es superior a otro, simplemente se busca extraer y aprovechar las potencialidades que estas poseen para su uso en los trabajos de investigación.

En consecuencia, en esta sección se describen las etapas que se desarrolló la investigación y que resultan de mucha relevancia para el orden de la misma. En el caso del cuestionario, este instrumento está estructurado de la siguiente manera: una sección de datos generales que constaba de cinco preguntas relacionadas con: edad, género, facultad,

categoría y grado académico de los docentes. Un segundo apartado estaba integrado por seis preguntas que se referían a las nociones y grado de conocimiento que los docentes tenían sobre el clima organizacional, por último, una tercera sección, integrada por veinte preguntas orientadas de acuerdo a cinco dimensiones e indicadores que conforman el clima organizacional (relaciones interpersonales, realización personal, comunicación organizacional, toma de decisiones y métodos de mando).

El proceso de validación del instrumento se realizó de acuerdo al criterio de expertos, en este caso se seleccionaron cinco jueces expertos con el fin de juzgar de manera independiente la pertinencia de los ítems en términos de relevancia y congruencia con el contenido del instrumento, también se juzgó la claridad en la redacción y la tendenciosidad o sesgo en la formulación de los ítems. El proceso de validación por criterio de expertos fue vital para afinar el primer borrador del cuestionario. A continuación, se describen de manera resumida los pasos que se llevaron a cabo en el proceso de validación del instrumento.

1. Cada experto recibe suficiente información escrita acerca de: el propósito de la prueba, los objetivos de la investigación y la conceptualización del universo de contenido
2. Cada juez recibe un instrumento de validación en el cual se recoge la información de cada experto. Dicho instrumento contendrá las siguientes categorías de información por cada ítem: congruencia ítem-dominio, claridad, tendenciosidad y observaciones.
3. Se recogen y analizan los instrumentos de validación y se toman las decisiones siguientes: los ítems donde hay un 100 por ciento de coincidencia favorable entre los jueces (los ítems son congruentes, están escritos claramente y no son tendenciosos) quedan incluido en el instrumento; los ítems donde hay un 100

por ciento de coincidencia desfavorable entre los jueces, quedan excluidos del instrumento y los ítems donde sólo hay coincidencia parcial entre los jueces deben ser revisados, reformulados, si es necesario, y nuevamente validados.

En suma, someter el cuestionario y la entrevista al juicio de expertos permitió detectar errores, visualizar algunas imprecisiones y sustituir algunas preguntas que eran redundantes por otras más pertinentes a los objetivos de la investigación.

El análisis y procesamiento de la información cuantitativa se hizo mediante el programa estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versión 15.0 tomando en cuenta las variables e indicadores que se muestran en esta sección.

La aplicación del cuestionario constituyó la primera etapa en el proceso metodológico de la investigación y tiene como objetivos primordiales conocer los datos generales de la muestra estudiada e identificar las percepciones de los docentes respecto al ambiente y su clima laboral en la institución, valorar las mismas para relacionar la información con los resultados de la entrevista semiestructurada.

Sobre los aspectos generales de la muestra estudiada, conviene señalar que se orientó a identificar la edad, sexo, años de servicio, grado académico, facultad y Centro Universitario Regional al que pertenece el docente. Además, en la parte introductoria del mismo se plantean interrogantes relacionadas con el concepto de clima organizacional para saber qué tan familiar o común es para ellos, este componente del cuestionario es sumamente valioso porque brinda insumos sobre como los docentes han construido la

imagen de dicho termino y sobre todo mediante qué mecanismos de la vida social y trayectoria académica han servido para que los actores participantes se apropien del mismo.

En la etapa cualitativa se trabajó con la entrevista semiestructurada. Con relación a este instrumento, constaba de diez preguntas, con ella se pretendió indagar más a fondo las nociones y creencias acerca de la formación del clima organizacional en la UPNFM, las preguntas que se formularon, pretendían indagar que tan recurrente es en las pláticas de amigos y colegas este concepto, además, que importancia o relevancia tiene para ellos, en suma, como interpretan docentes el significado de clima organizacional. Es importante destacar que las preguntas formuladas en la entrevista se hicieron acorde a los ejes de análisis que plantean las RS, estos son: el campo de información (CDI), campo de contenido (CDC) y el campo de actitud (CDA), esas dimensiones constituyeron herramientas valiosas para analizar los discursos de los docentes en torno a la formación del clima organizacional vivido y experimentado en la UPNFM.

En concordancia con lo anterior, el manejo y análisis de la información cualitativa se realizó tomando como punto de partida las categorías y subcategorías de análisis de la investigación que emergen producto de la entrevista, para ello se diseñaron matrices explicativas y descriptivas cuyo propósito es articular los discursos de los actores participantes con la teoría y por ende con la visión interpretativa del investigador. Las RS cuentan con tres perspectivas de análisis y estudio de las mismas, en tal sentido, la teoría

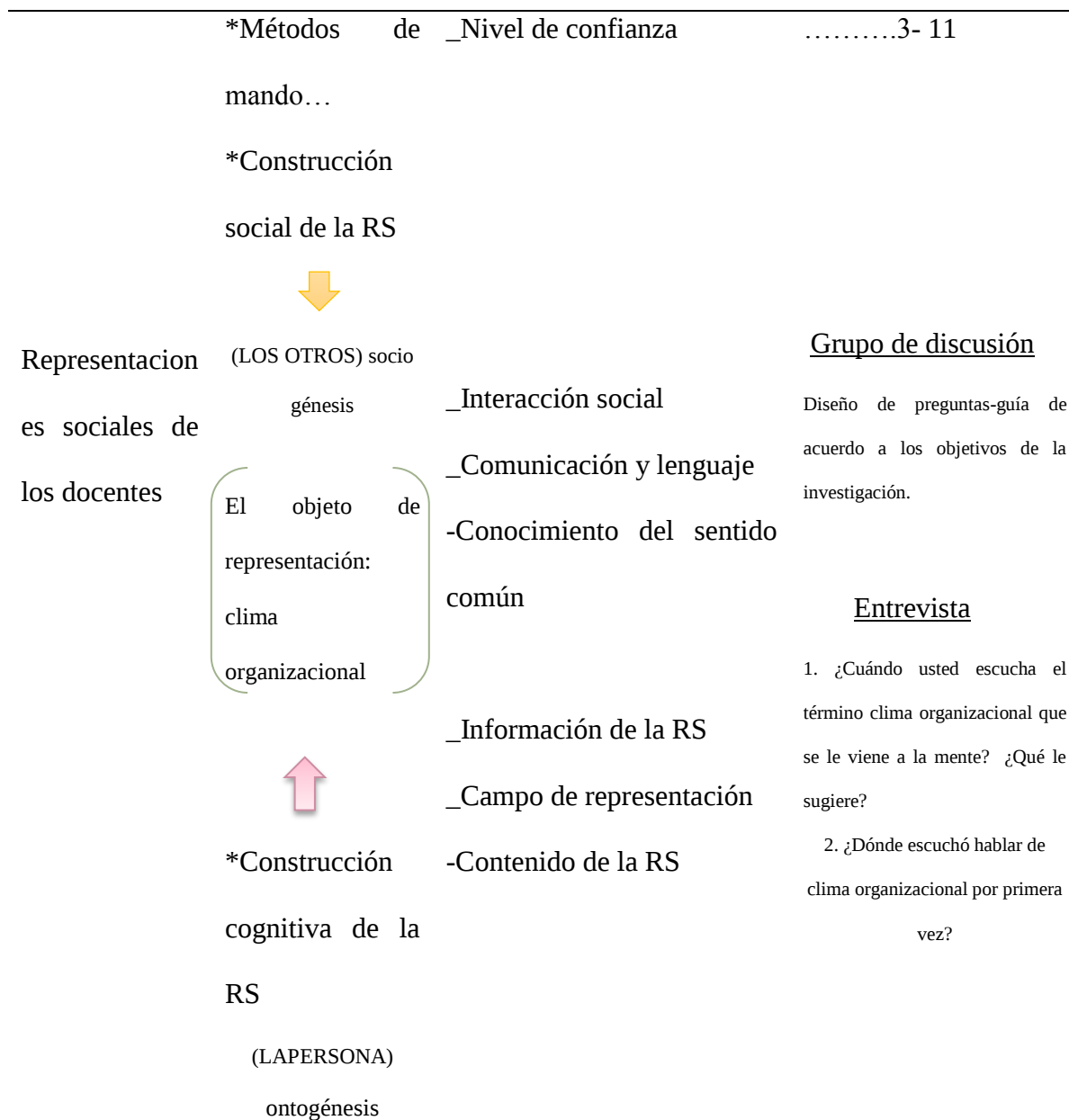
del núcleo propuesta por J.C Abric es la idónea para captar las RS como producto manifestado por los actores participantes en el estudio (esta se expone de manera detallada en el marco teórico)

2. 4. Matriz de variables y categorías de análisis.

Tabla 1

Matriz de variables y categorías de análisis.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items (Cuestionario)
	*Relaciones interpersonales	-Nivel de integración -Nivel de compañerismo.	Ítems: 16 - 19 10 -12
	*Realización personal	-Reconocimiento de logros. -Valoración de los docentes. -Capacitaciones.	4 -9 7 - 15 2 – 5
Clima organizacional	*Comunicación organizacional	-Oportuna -Horizontal -Efectiva	13 14 20
	*Toma de decisiones...	-Perspectiva racional -Perspectiva estratégica	6 - 8 1
		-Comportamiento del jefe	17 -18



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2020

2.5. Población y muestra

El enfoque cuantitativo hace énfasis en los datos estadísticos, para ello es pertinente utilizar una muestra que refleje de manera significativa la población del personal docente de la UPNFM. Se tomó en cuenta la población de docentes del Campus Central, San Pedro

Sula, La Ceiba y Santa Rosa de Copán. En ese sentido, la unidad de análisis fueron los *Centros Universitarios Regionales (CUR)* y la muestra que se empleo fue por conveniencia, constituyendo el 50% de docentes tiempo completo de la UPNFM.

El tipo de muestreo que se utilizó para el estudio es el **muestreo no probabilístico** (no aleatorio) lo anterior facilitó la ubicación de los docentes seleccionados previamente y que resultaran accesibles para participar en este proyecto investigativo.

A continuación, se detalla el número de docentes que participaron por cada centro regional y sede central de la UPNFM.

Tabla 2

Descripción de la muestra de estudio y actores participantes.

	Sede Central	CURSPS	CURCEI	CURSRC
Aplicación de cuestionario a docentes	50	30	10	6
Aplicación de entrevista semiestructurada a docentes.	15	7	4	4
Total				

Fuente: elaboración propia

2.6. Técnicas de recolección y análisis de datos

2.6.1. Técnicas de investigación cuantitativa

Una de las técnicas que se privilegian en la investigación cuantitativa es el **cuestionario**, según Bernal (2010) “el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación” (p.250). En tal sentido, las preguntas que se formulan van orientadas a obtener datos precisos de las variables enunciadas en este estudio, las posibilidades de respuesta pueden ser dicotómicas o incluir varias opciones de respuesta lo cual facilitaría la codificación de las mismas.

2.6.2. Técnicas de investigación cualitativa

Como se explicó previamente, la investigación cualitativa (enfoque principal del estudio) busca incursionar en la mente y subjetividad de la persona involucrada en la investigación, por tal razón este enfoque se auxilia de técnicas de carácter interpretativo-fenomenológico que sirven para obtener informaciones provenientes de instrumentos más abiertos y flexibles, entre ellos podemos mencionar: **entrevistas en profundidad**, y los **grupos de discusión**. Al respecto, Tamayo (2003), sostiene que “la investigación cualitativa se caracteriza por la utilización de un diseño flexible para enfrentar la realidad y las poblaciones objeto de estudio en cualquiera de sus alternativas” (p. 58).

Las técnicas mencionadas anteriormente justifican su uso ya que una de las variables a valorar en este estudio es la percepción, la opinión y las actitudes de los docentes y directivos respecto al clima organizacional y tal aspiración es posible de lograr si se emplean técnicas de recolección de información donde se privilegien las opiniones, emociones, sentimientos y subjetividad de los participantes.

En este orden de cosas, Tójar Hurtado (2006) sostiene que “para una aproximación cualitativa la realidad es subjetiva, se concibe como el producto de una construcción del investigador y el sujeto estudiado tiene capacidad para iniciar sus propias acciones y modificar su propio ambiente” (p.59).

Con relación a la *entrevista*, este instrumento de corte cualitativo posee muchas ventajas a la hora de analizar e interpretar discursos, nociones y creencias de los sujetos y actores participantes. Para el caso, Ander Egg (2011), admite que “la entrevista es un evento conversacional o si se quiere, un proceso dinámico de comunicación interpersonal en el cual dos o más personas conversan para tratar un asunto” (p.122). Sin lugar a dudas, la entrevista permite recoger información valiosa del tema relacionado con el clima organizacional y sus representaciones sociales en los docentes de la UPNFM, en ella se presentan diversas preguntas relacionadas con la trayectoria de vida y de trabajo de los actores involucrados con el fin que expresen libremente sus puntos de vista sobre lo planteado en las interrogantes.

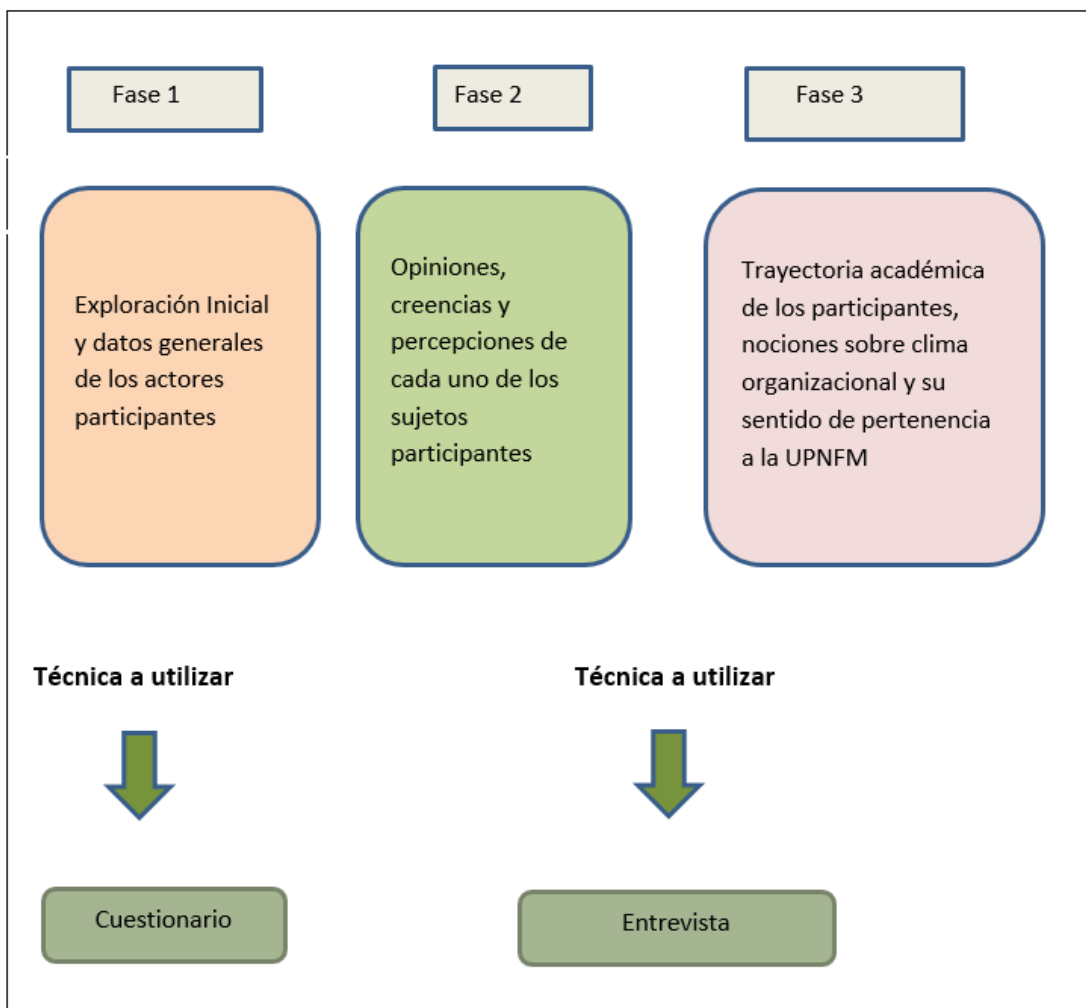
Otra técnica de gran valor en la investigación cualitativa es el *grupo de discusión* (GD). De acuerdo con Tójar Hurtado (2006) los grupos de discusión

Es un tipo especial de entrevista grupal en el que un conjunto de personas (de seis a ocho es un buen número) que comparten alguna característica común, es reunido para que expresen y confronten sus opiniones bajo la coordinación de un moderador. (p.265)

Ampliando el panorama sobre este tema, los grupos de discusión representan una técnica muy apropiada para obtener información de los sujetos participantes y su éxito depende del seguimiento sistemático que se requiere para llevarla a cabo. Con los grupos de discusión se debe generar un clima agradable para que los actores involucrados conversen con confianza del tema que se sugiere y extraer de sus opiniones información valiosa pertinente a los objetivos planteados en la investigación.

Figura 2

Diseño de la Investigación para la Recolección de Información



Fuente. Elaboración propia.

PARTE II.

FUNDAMENTACION TEORICA

CAPITULO 1. ESTADO DEL ARTE

No cabe duda que la perspectiva teórica de las representaciones sociales (RS) ha ganado terreno como herramienta heurística en el campo de las ciencias sociales y las humanidades, después de sufrir un prolongado letargo en los círculos académicos de muchos países, siendo también una epistemología desdeñada y criticada por otros, aun así es notable el auge que en las últimas décadas han tenido las RS, emergiendo de manera significativa en la investigación cualitativa, ubicándose de forma preferencial en diversas investigaciones de carácter multidisciplinario.

Al revisar los campos que han sido objeto de estudio de las RS, la educación ha constituido un escenario propicio para los investigadores que se decantan por el paradigma cualitativo, algunos tópicos más recurrentes en ese contexto han sido las RS de género, la educación ambiental, el desarrollo humano, la violencia, la infancia, etc.

Las RS brindan a los investigadores la posibilidad de explorar diversos aspectos del ser humano, sus acciones, el sentido o valor que estos les otorgan, sus preferencias, creencias y percepciones, todo ello permite que los postulados y principios que conforman las RS puedan aplicarse perfectamente para escudriñar los distintos entramados del pensamiento social.

Por las razones expuestas anteriormente, el estudio de las RS ha atraído el interés de muchos seguidores y especialistas de esta perspectiva teórica, la mirada objetiva y subjetiva de las RS proporciona diversos ángulos para estudiar el conocimiento cotidiano.

A continuación, se describen los estudios de las RS y del clima organizacional a nivel latinoamericano, posteriormente se destaca la producción de tesis de maestría en el contexto nacional.

La temática de las representaciones sociales ha sido abordada en artículos académicos de diversos autores latinoamericanos que han encontrado en esta perspectiva teórica una herramienta útil para esclarecer y profundizar en tópicos relacionados con la interacción humana y las construcciones e imaginarios sociales. En tal sentido, una de las contribuciones interesantes es la de Mora (2002) en su artículo titulado *Las representaciones sociales de Serge Moscovici*. El autor destaca de manera exhaustiva los antecedentes teóricos que influenciaron la teoría de las RS, también es interesante la inclusión que hace del concepto de la polifasia cognitiva, constructo que de igual manera es abordado por Carretero et al. (2013) en su obra *La construcción del conocimiento histórico*.

Otra referente en este campo es Araya, (2002) en su artículo *Las representaciones sociales: ejes teóricos para su discusión* aporta elementos importantes para comprender como se construyen las RS ampliando la noción de anclaje y objetivación que otros autores han tocado de manera muy superficial. Además, profundiza en los enfoques que se han configurado para analizar las RS, propone en forma muy rigurosa las principales técnicas de recolección de información privilegiadas para analizar y procesar las RS.

En esa misma línea de pensamiento, Castorina et al., (2005) en su artículo *“La psicología ante el sentido común: teorías implícitas y representaciones sociales* revelan aportes interesantes relacionados con la estructura y función del denominado sentido común examinado por la psicología cognitiva y relevante a la hora de analizar las RS, destacan que las RS son implícitas, ya que los individuos no tienen conciencia de su existencia como representación. Es decir, la vivencia de las RS implica para los sujetos la ignorancia de su carácter social, más aún, del hecho de ser parte de un mundo simbólico objetivo. Esos elementos planteados anteriormente contribuyen a ampliar la visión de la formación y dinámica de las RS.

Otro estudio pionero en el desarrollo de las RS es el de Wagner y Hayes (2011) en su obra *“el discurso de lo cotidiano y el sentido común”* resaltan la construcción del conocimiento producto de las creencias, las conversaciones y la interacción con los medios de comunicación. Un aspecto interesante de valorar en su obra es que aportan diversos hallazgos producto de investigaciones empíricas acerca de las RS, clarifican la noción del conocimiento cotidiano en contraste con otros conceptos afines a la psicología social.

1.1 Estudios pioneros sobre las representaciones sociales en algunos países: Caso Cuba, México y Colombia.

En un importante artículo titulado *“A propósito de las representaciones sociales: apuntes teóricos, trayectoria y actualidad”* Perera (2003) menciona que desde mediados de los 90 la teoría de las representaciones sociales comienza a ganar espacio en el quehacer

académico de la Psicología Social cubana. Hace énfasis en las distintas conferencias sobre RS señalando que hasta la fecha han sido cinco las ediciones de la Conferencia Internacional sobre Representaciones Sociales, iniciadas en 1992 en Ravello, Italia; le sucedieron Río de Janeiro, Brasil (1994); Aix-en-Provence, Francia (1996) y Ciudad México, México en 1998, Montreal, Canadá en el 2000 y en agosto de 2002 se organizó en Stirling, Escocia la sexta edición, previéndose en Caracas, Venezuela, para el verano del 2004 la séptima conferencia.

La autora advierte que las áreas de interés que han sido objeto de estudio de las RS en Cuba han sido: la salud, el desarrollo humano, el campo educativo, el trabajo, la exclusión social, el género, la familia y la cuestión comunitaria. Destaca también lo complejo que resulta realizar un completo y exhaustivo estado del arte de las RS después de su eclosión en los años sesenta, en ese sentido admite que resulta difícil en los momentos actuales dar cuenta de la trayectoria seguida por los estudios desde y en la teoría de las representaciones sociales. Dos grandes factores inciden en este hecho. El volumen y ascendente cantidad de estudios que en el mundo se realizan y que, en forma de libros, artículos en revistas, tesis de grado, maestría y doctorado, presentaciones en eventos, etc., recogen el quehacer en este campo. Hacer un levantamiento en tal sentido constituye en sí mismo un estudio serio y minucioso; muy lejos de las modestas posibilidades de acceder a la literatura internacional y aquí justamente donde se sitúa el inconveniente que más impacta.

El tema las RS en México adquiere suma relevancia, en tal sentido, Maas et al. (2015) presentan un interesante artículo titulado *“Un acercamiento al estado del arte de las representaciones sociales en México a partir de los Congresos Nacionales de Investigación Educativa”*. La investigación realizada por estos autores enriquece el debate de las RS que

son producto de los congresos nacionales y los resultados de las mismas en el campo de la investigación educativa. El objetivo meta de la investigación es delimitar el estado del arte de los estudios de Representaciones Sociales.

La metodología empleada para construir el estado del arte, es la conocida como RAD (Revisión y Análisis Documental). Las dimensiones analíticas para orientar la construcción fueron: zona geográfica de los estudios, nivel educativo en el que se ubican los objetos de estudio, variables y/o categorías más estudiadas, autores con mayores aportes en la temática y perspectivas teóricas dominantes.

Las conclusiones que comparten los autores sobre el estudio en mención son las siguientes:

1. La mitad de los estudios sobre RS se ubican en el nivel básico, siendo el nivel medio superior el que menos investigación reporta al respecto.
2. La zona geográfica que presenta el mayor número de investigaciones sobre RS es la zona centro, con 7 estudios presentados de un total de 16 ponencias.
3. El sur de México, es quien menos estudios sobre RS presenta.
4. Existen estudios que no identifican la zona geográfica que enmarca el proceso de investigación.
5. No existen autores que sobresalgan en el número de aportaciones en los CNIE que estudien las

Por último, en el caso de Colombia, Ruiz (2017) presenta una importante investigación de tesis de postgrado sobre *Estado del arte del estudio de las representaciones sociales de ambiente y educación ambiental en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y Universidad Pedagógica Nacional de Colombia, 2005-20015*. La autora presenta un panorama de los avances del conocimiento en el marco de las RS iniciando con investigaciones realizadas por expertos brasileños, por ejemplo : En el ámbito internacional en el año 2000 en Brasil el profesor Celso Pereira (Universidade do Estado do Rio de Janeiro) y la profesora Ángela Arruda (Universidade Federal do Rio de Janeiro), publican la investigación “O estudo das representações sociais no Brasil” documento que constituye una contribución a la historia de la psicología social en el campo del estudio de las representaciones sociales en Brasil, a través de la sistematización de memorias y registros de investigaciones desarrolladas durante 10 años (1988 a 1997).

Asimismo, encontró que existe una evolución significativa en el estudio de las RS en el país, aumentando el número de publicaciones del año 1988 al año 1997, así mismo el mayor número de documentos publicados en este campo de investigación corresponde a la comunicación en eventos con 478 publicaciones y el menor en libros con 14 publicaciones, en cuanto a tesis y disertaciones para el año 1988 se realizaron 5 trabajos, mientras que para el año 1997 se desarrollaron 46. Los autores mencionan que la producción brasilera en el campo de las RS, tiene mayor presencia en los trabajos desarrollados en el campo de la educación, seguido por el campo de la salud, el servicio social, la psicología y por último otras áreas.

De igual manera, la investigadora asume que ese trabajo permite conocer la incidencia del estudio de las RS en diferentes áreas de conocimiento, por otra parte, reconoce a Brasil como pionero en el campo de estudio de las RSA y RSEA. En este sentido se trasciende en la construcción de conocimientos en este campo de estudio e invita a realizar esfuerzos para generar un panorama a menor escala es decir Bogotá, objeto de esta investigación.

En suma, los estudios presentados anteriormente evidencian entre otras cosas, la acogida que ha tenido las RS en el campo de las humanidades y las ciencias sociales particularmente, la versatilidad de campos que han sido objeto de investigación, la diversidad de técnicas empleadas para la recolección y análisis del trabajo empírico y la incorporación de nuevas tendencias epistemológicas para enriquecer el andamiaje teórico de las RS.

1.2. Representaciones Sociales de género en la Enseñanza Media chilena Rojas (2016) tesis doctoral.

La presente tesis analiza las representaciones sociales de género que manifiestan los docentes en la educación media chilena, la autora utiliza el enfoque mixto de investigación, no obstante, por la naturaleza del estudio desarrolla con mayor profundidad el enfoque cualitativo. El estudio se enfoca a la mujer y a las desigualdades y exclusión que ha sufrido históricamente en la sociedad latinoamericana.

Con respecto a los instrumentos de recolección de datos, se analizó la entrevista semiestructurada aplicada a los 12 docentes, y finalmente con el análisis y lectura de los documentos propios del establecimiento se pudo configurar una mirada cruzando tres perspectivas diferentes de análisis. En las entrevistas a docentes se analizan e interpretan los discursos que sobre el tema de género expresan, la autora sostiene que las instituciones sociales como la familia, la escuela y los medios de comunicación juegan un papel muy importante en las concepciones y estereotipos que sobre la mujer tenemos los hombres.

Cabe destacar que a medida que se realizaba el estudio, surgieron nuevas categorías que es pertinente considerar. Fue en el marco de la entrevista semiestructurada, en la conversación con los y las docentes que emergieron temas como: diversidad sexual, bisexualidad, lesbianismo, machismo, homosexualidad, aborto, movimiento civil gay, roles sexuales, transexualidad, género en la docencia, historia de la mujer y patriarcado.

De acuerdo a lo anterior, el estudio de las RS permite que el investigador encuentre nuevas rutas y caminos que no tenía contemplado en su diseño, ello permite que los trabajos que se realizan bajo esta perspectiva sean ricos en datos para ser analizados e interpretados por el investigador.

1.3. Representaciones sociales de los y las estudiantes de Pedagogía sobre la educación física escolar en Chile. Gonzales (2014) tesis doctoral.

La investigación tiene como finalidad comprender la visión de la Educación Física y los significados sociales que han construido los estudiantes de Pedagogía durante su trayectoria formativa en su etapa escolar. La tesis la conforma seis capítulos en total donde se estructuran la situación problemática, el marco metodológico, el marco referencial y los hallazgos de la investigación entre otros.

En lo que se refiere a la construcción de la problemática la autora sostiene que es importante recuperar las experiencias vividas de los estudiantes de Pedagogía que se desempeñaran en la enseñanza de la Educación Física como base en su formación docente. El enfoque utilizado en la investigación es el cualitativo, idóneo para analizar la formación inicial docente y también se pretende develar las experiencias de vida y representaciones simbólicas que se encuentran enraizadas en estudiantes aspirantes a profesores.

El paradigma de investigación utilizado en este estudio es el interpretativo de corte cualitativo útil para estudiar la complejidad de la formación docente y las RS de los estudiantes de Pedagogía. Los estudiantes participantes (142) corresponden a dicha carrera en la Universidad de Valparaíso, Chile. Las técnicas utilizadas en la recolección de información son: el relato autobiográfico y el cuestionario corto de preguntas cerradas y abiertas.

Cabe destacar que la autora construyó algunas dimensiones y categorías para identificar las RS en los discursos de la población estudiada, ello permite poder describir los mecanismos de cómo se estructura las RS en las percepciones de las personas y además aporta elementos importantes que se pueden considerar para el estudio de las RS y el clima organizacional en Honduras.

1.4. Contenido y estructura de representaciones sociales sobre pedagogía y pedagogos en los profesores de ciencias. Tesis doctoral sustentada por Jesús De Nazaré Cardozo, (2011)

La tesis versa sobre las percepciones, actitudes y los mecanismos que subyacen en la formación de las representaciones sociales sobre los profesores de ciencias en el contexto brasileño. Se sostiene que son pocos los autores que utilizan las RS para abordar problemas de esta naturaleza. Cabe destacar que para alcanzar los objetivos de investigación propuestos se acudió al estudio de las contribuciones de la psicología social contemporánea relacionadas a esas cuestiones. Inicialmente, se pensó usar exclusivamente la teoría de las representaciones sociales. Sin embargo, el examen de esa teoría y la búsqueda del marco teórico para el análisis del objeto de investigación, acabó conduciendo al estudio de marcos teóricos relacionados a la psicología social del comportamiento intergrupo, en particular del enfoque desarrollado por Henry Tajfel y sus colaboradores. Ambas teorías son desarrolladas de manera exhaustiva por el autor en el primer capítulo de su investigación.

Con relación al aspecto metodológico de la investigación expuesta en el segundo capítulo, se presenta una clara delimitación y definición del objeto de estudio, se maneja como hipótesis de trabajo que los profesores de ciencias poseen RS sobre la pedagogía y

pedagogos que reflejan opiniones y actitudes negativas ante ese campo de conocimiento y de actuación de esos profesionales (pedagogos).

Con relación a los hallazgos y principales resultados de la investigación, se arguye que el conocimiento de los contenidos y estructuras de las llamadas representaciones sociales de grupos involucrados en el proceso educativo escolar nos permitirá comprender mejor los comportamientos de los mismos y, quizás, producir propuestas de superación de actitudes y/o estereotipos negativos frente a objetos representacionales relacionados directa o indirectamente al proceso educativo formal.

La tesis descrita constituye un aporte significativo a mi tema de investigación, me permite conocer nuevos autores del campo de las RS que anteriormente no había considerado, ello es valioso para enriquecer la bibliografía, además aporta elementos interesantes para organizar metodológicamente la cantidad de información que se obtiene a través de entrevistas y cuestionarios.

1.5. Representaciones sociales, prensa, inmigración y escuela. Tesis doctoral presentada por Carlos Vecina Merchante (2008)

El objetivo fundamental de esta tesis, es adentrarse en el conocimiento de las representaciones sociales, que aparecen configuradas en un colectivo concreto, en este caso el de los docentes, sobre un fenómeno nuevo, como es el de la inmigración en la región de Baleares, Palma de Mallorca. Es de vital importancia conocer las representaciones sociales mantenidas por éstos, puestas en práctica en un ambiente enrarecido, por la

llegada de nuevos alumnos, que de una u otra forma rompen con las funciones pedagógicas, que se venían realizando hasta el momento.

La estrategia metodológica empleada en la investigación es el estudio de caso, tomando como base las representaciones sociales de docentes que desempeñan su actividad profesional, en centros del barrio de Son Gotleu. Además, se analizan los discursos contenidos en los periódicos locales sobre el tema de la inmigración. Respecto a las consideraciones finales de la investigación se puede explicar que la figura de los docentes en los centros de enseñanza, bajo la consideración de este cambio social, en el que el fenómeno de la inmigración aparece como una de las figuras visibles, es un espacio social sobre el que continuar investigando, pues presenta toda una serie de factores, concentrados en un microcosmos, en el que se ponen en práctica representaciones que orientan formas de interacción, condicionadas socialmente, a las que se añaden expresiones discursivas de notable influencia.

1.6. Estudio acerca de las representaciones sociales del rol del bibliotecario, en usuarios de la Biblioteca Central de la Universidad Nacional de Mar del Plata. (Saquilán, 2005) Tesis de Maestría-Argentina.

El estudio pretende arrojar una mirada hacia la vinculación entre crecimiento vertiginoso de las ciencias de la información, la evolución del rol del bibliotecario y la elaboración de creencias, ideas, interpretaciones, conjeturas de los usuarios en torno a él.

La investigación adopta como modelo teórico la perspectiva de las representaciones sociales (RS) introducida por Sergei Moscovici y se aborda desde un encuadre metodológico cualitativo. Plantea como objetivo general analizar las RS de los usuarios de la Biblioteca Nacional acerca del rol del bibliotecario.

La autora hace una descripción de los antecedentes de investigaciones y artículos académicos que utilizan la teoría de las RS en Argentina y otros países. Con relación a la metodología, la investigación asume un estudio de corte descriptivo desde una metodología de investigación cualitativa coincidente con los postulados del interaccionismo simbólico. El universo de estudio está constituido por los usuarios de la Biblioteca Central, las técnicas de obtención de datos son la entrevista en profundidad que se analizó mediante el Método Comparativo Constante.

Con respecto a los hallazgos, la autora diseña varias categorías de análisis como, por ejemplo: las concepciones acerca del bibliotecario, una entrevistada dijo textualmente *“Guiarme, porque quizás muchas veces están ahí los libros, y no los encuentro y le pregunto dónde está, por ejemplo, si no encuentro la información, me da una referencia de temas, de libros que puedo utilizar, como que me guía...esas cosas...no sé...”*. En suma, la investigación brinda aportes muy significativos para enriquecer los instrumentos de corte cualitativo que conlleva mi proyecto de tesis.

1.7. Las representaciones sociales de género en el estudiantado y el profesorado de ciencias sociales del sistema presencial de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Bulnes (2007) Tesis de Maestría-Honduras.

El estudio se enfoca a conocer de manera general las imágenes culturales y los símbolos como medios a través de los cuales los discursos y prácticas sociales construyen las nociones de *mujer, sexualidad, femenina y feminidad*. La autora sostiene que hacer estudios de género en la carrera de Ciencias Sociales es importante ya que allí se forman profesionales que forman a otros y que en esas prácticas se reproduce y se desarrolla mitos, simbolismos y ritos propios de esa formación. En síntesis, se trata de escudriñar el imaginario social del estudiantado y del profesorado para ver de qué manera y en qué grado conocen y valoran el análisis de género.

La investigación utiliza el enfoque cuantitativo de corte exploratoria-descriptiva. En Honduras son escasos los estudios sobre ese tema. No obstante, en otros países como Argentina, Chile y España la temática de las RS y de género han sido muy estudiados. La investigación consta de tres capítulos, en el último capítulo se exponen los principales resultados del trabajo empírico.

Con relación a los hallazgos, el estudio mostró que los estudiantes poseen menos conocimiento sobre la temática de género que los profesores, tampoco han recibido información sobre esos tópicos, sus principales fuentes de información han sido los folletos, la televisión y las pláticas con familiares y amistades. Otro aspecto importante es que

existen marcadas diferencias en la concepción de lo masculino en estudiantes y docentes. Los mitos, roles y estereotipos tradicionales continúan prevaleciendo en el imaginario social de los y las informantes. El estudio abre nuevas discusiones en torno a un tema que ha sido relegado en la academia hondureña, por tanto, su relevancia y pertinencia hay que valorarla en toda su dimensión.

1.8. La representación social de la educación policial en estudiantes, docentes y directivos de los centros de estudio de la Dirección General de Educación Policial. Sánchez (2006) Tesis de Maestría. Honduras

El estudio plantea en líneas generales la percepción y opinión que tienen de la educación policial los miembros de la estructura policial, de igual manera la población hondureña posee un imaginario acerca de la institución lo que obliga a un replanteamiento de sus políticas y decisiones. El autor de la tesis sostiene que las representaciones sociales son construcciones producto de las prácticas sociales del ser humano como tal.

Uno de los objetivos específicos planteados en el estudio es analizar el conocimiento que tienen los diferentes actores de la estructura policial acerca de la educación policial. La investigación se estructura en tres capítulos, en el tercer capítulo se presentan los principales resultados del trabajo empírico, es de carácter descriptiva exploratoria utilizando instrumentos de recolección como los cuestionarios semiestructurados, grupos focales y entrevistas. Ambos trabajos de tesis sobre las RS constituyen las primeras fuentes de consulta sobre lo que ha investigado en Honduras a nivel de tesis de maestría, no

obstante, es menester valorar sus aportes y reconocer que dimensiones de las RS no fueron abordadas.

1.9. Las representaciones sociales de género en el profesorado de primer y segundo ciclo de educación básica de Honduras. Diagnóstico y línea de formación. (Bulnes, 2014) Universidad Pública de Navarra.

El estudio profundiza en la temática de las RS de género en los profesores hondureños del departamento de Francisco Morazán, Honduras. Enfatiza también en la necesidad de conocer que línea de formación es prioritaria en la formación docente del sistema educativo nacional para incluir la temática de género. El estudio se declara como interpretativo priorizando el marco empírico de la investigación, pero resaltando el cuerpo teórico que fundamenta la misma, no obstante, también se recurre a entrevistas de corte cuantitativo que se plantean al inicio del proceso de investigación haciendo uso de un cuestionario estructurado a los actores participantes.

La autora menciona los antecedentes de estudios relacionados con la temática de género en América Latina, y hace énfasis en las escasas publicaciones que sobre este tema existen en Honduras. La estructura de la tesis consta de cuatro grandes capítulos que contienen diez capítulos. En la parte I se incluye el primer capítulo que refleja los aspectos metodológicos del estudio. En el mismo se expone la elección del tema, el diseño de investigación especificando nuevamente el problema central, preguntas y objetivos de estudio, así como su estructura, la población objeto de estudio y tamaño de la muestra. Luego, se define la metodología y las fuentes utilizadas.

Por último, el análisis de resultados y línea de formación propuesta se exponen en la parte IV. El capítulo VI Las representaciones sociales de género en el profesorado de primer y segundo ciclo de educación básica de Francisco Morazán presenta en sus apartados las características generales del profesorado de primer y segundo ciclo de Educación Básica de Honduras, su grado de formación y de conocimiento de género como categoría en construcción.

Con relación a los resultados y el aporte de la investigación, en el capítulo VII propone la línea de formación docente sobre género a partir de las representaciones sociales del profesorado estudiado, según la autora, en aras a contribuir a la búsqueda de una educación más igualitaria, equitativa y respetuosa de las diferencias y preferencias del complejo entramado social

La tesis muestra un marco teórico muy sólido, presenta un adecuado y riguroso recorrido epistemológico de las RS y de la temática de género, destaca la variedad de técnicas de recolección de información de corte cualitativo y asume una posición crítica frente a la información recabada esbozando profundas reflexiones sobre la misma.

Para finalizar, la tesis proporciona al menos dos logros importantes: en primer lugar, llena vacíos conceptuales sobre el tema de las RS, en segundo lugar, enriquece muchos conflictos epistemológicos en torno al estudio de las RS en el contexto nacional.

1.10. Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial. Autora: Baños (2011) Universidad Autónoma de Madrid.

La presente investigación centra su atención en factores internos como lo son las competencias esenciales y su detección, la innovación y también en el clima laboral, ya que y sobre la base a la literatura existente, se considera que dichos factores se pueden catalogar como algunos de los más relevantes para generar la competitividad que tanto hace falta a las empresas y por consiguiente, a las naciones menos favorecidas donde éstas se ubican.

La autora afirma que se ha elegido el clima organizacional como una variable fundamental que puede ser relacionada con las competencias esenciales, debido a una de las definiciones que representa la esencia del concepto propuesta por Burke, Borucki y Kaufman (2002). La misma propone que el clima organizacional incluye las percepciones individuales de las características del medio ambiente de trabajo. Como un objetivo específico importante se plantea determinar la manera en que las competencias esenciales afectan a la innovación, el clima laboral y los resultados. Es importante la observación respecto a que al revisar la parte teórica sobre el clima laboral se hace una diferenciación entre éste y la cultura organizacional, las diferencias y similitudes entre estos dos términos y la elección del clima laboral como objeto de estudio para fines de este trabajo. Posteriormente se revisa la variable innovación, haciendo una distinción entre ésta y la creatividad.

En el capítulo cinco se presenta la forma en la cual se realizó la investigación empírica: desde cómo se obtuvo el tamaño de la población (que constó de 136 empresas del ramo con características de PyME descritas anteriormente) hasta la definición de los ítems utilizados para medir cada una de las variables del estudio. En el capítulo seis se hace un análisis de los resultados obtenidos al procesar la información derivada de la encuesta y finalmente en el capítulo siete se encuentran las conclusiones a las que se llegó después de terminar el trabajo y las posibles líneas de investigación futuras que se sugieren.

Entre los hallazgos relevantes de la investigación se puede afirmar que las competencias esenciales como tema, no habían logrado despertar mayor interés hasta el final del siglo anterior en México. Muestra de ello es la poca bibliografía encontrada al respecto en años recientes y concretamente hacia el sector de estudio. En el caso de la variable innovación, el estudio arrojó que la detección de las competencias (particularmente aquellas correspondientes a los procesos productivos) afecta al grado de innovación de la empresa y viceversa. De manera general, quedan muy claramente relacionadas las variables del estudio en esta primera hipótesis. Sin embargo, no hay que dejar de lado que no todas las dimensiones de estas variables tuvieron una relación estrecha entre sí. Habrá que hacer análisis más detallados en un futuro sobre aquellas variables que tuvieron una relación muy cercana y significativa para comprobar su relevancia e impacto en los resultados de la empresa y también en su mejora en competitividad. En conclusión, esta hipótesis de manera general queda comprobada. Sin embargo, en la particularización de las dimensiones de cada variable se tiene que llegar a una conclusión parcial.

1.11. Análisis de la percepción de la satisfacción del clima laboral en las organizaciones deportivas municipales de Castilla- La Mancha. Tesis doctoral presentada por Marta García Tascón, (2008)

La tesis destaca la importancia que tiene en el mundo actual el conocimiento de los niveles de percepción de la satisfacción de los trabajadores con el clima laboral específicamente en las instalaciones deportivas de Castilla en España. La investigación se centra en el clima laboral sin embargo el estudio es relevante y provechoso porque en la fundamentación teórica se vincula de manera exhaustiva el clima organizacional que en la revisión de la literatura suele tomarse como sinónimo del concepto anterior.

Con relación a la metodología empleada, se asume el enfoque cuali-cuantitativo de corte descriptivo no experimental y como técnicas se emplean el grupo de discusión y la entrevista personal. Para fines cuantitativos se utiliza la técnica del cuestionario personal. Los datos obtenidos por las técnicas cualitativas se triangulan para obtener una mayor concreción sobre el objeto de investigación.

Las consideraciones y conclusiones están organizadas de acuerdo a los objetivos que se plantearon en cada capítulo de la tesis. Este trabajo es suigéneris respecto a la forma en que se plantean los objetivos e hipótesis de investigación, por ejemplo, los resultados se muestran de acuerdo a los objetivos que se expusieron en cada capítulo.

El aporte de esta tesis a mi proyecto de investigación radica en la variedad de instrumentos diseñados para medir la satisfacción laboral y el clima organizacional. Lo anterior es relevante porque propone un abanico de opciones para determinar las

dimensiones y componentes de esa categoría de análisis, es evidente la riqueza de propuestas metodológicas de diversos autores para identificar el clima organizacional, ello contribuirá de manera significativa al desarrollo de mi tesis.

1.12. La gestión del clima organizacional por parte de los equipos directivos de los centros educativos. Su incidencia en las dinámicas sociales e institucionales. Salgado Alarcón (2008) Tesis doctoral.

La investigación muestra como objetivo general la descripción del rol que cumple la gestión del clima organizacional de parte de los directivos de las instituciones educativas en las dinámicas de los actores relevantes de las mismas, en cuanto a sus propios resultados y objetivos institucionales.

La investigación pretende generar instrumentos e indicadores replicables que permitan a otros investigadores y a los mismos directivos que son los que toman las propias decisiones a las que hacen referencia los objetivos de esta investigación. El estudio consta de cinco capítulos, en el último se exponen los resultados tanto de la fase cualitativa como de la fase cuantitativa.

Para la obtención de resultados relevantes sobre el rol del clima organizacional, el autor diseñó diversas categorías y subcategorías de análisis para relacionar el discurso de los informantes con las dimensiones que conforman el clima organizacional en la

institución. Se creó también la categoría de clima educativo que, al contrastarla con el clima organizacional, la primera es mejor valorada por los profesores del establecimiento. Otro hallazgo importante que arrojó la triangulación de los resultados es que las tres instituciones estudiadas no tienen pautas básicas para el comportamiento organizacional de sus miembros y la inexistencia de estructuras claras internalizadas por los individuos provoca desajustes en todos los niveles de la organización.

1.13. Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del Distrito de San Martín de Porres. Saccsa (2010) Tesis de Maestría-Perú.

Determinar la influencia del clima organizacional en actores educativos es uno de los propósitos de este estudio, el aporte que pretende es proporcionar a la institución educativa insumos sobre las relaciones humanas, medición del clima institucional y su relación con el desempeño académico de los docentes.

La autora menciona que en el Perú hay pocos antecedentes sobre este tema y que en el CEBAS no existe ningún estudio, por tal razón, conocer la cultura de la organización es importante porque potencia la eficacia e innovación en ellas. La búsqueda del mejoramiento continuo y la elaboración de planes de mejora es uno de los retos que tienen las organizaciones. Para lograr lo anterior es indispensable realizar diagnósticos sobre esta área de las organizaciones.

De acuerdo a lo anterior, se pudo constatar a través de los resultados que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño académico de los docentes del CEBAS, considerando que se puede estimular más esa relación para obtener resultados satisfactorios, se sugiere además que se debe fomentar una cultura de la evaluación entre directivos y docentes para mejorar los procesos educativos en el CEBAS.

1.14. Valoración del clima organizacional de las unidades académicas de la Facultad de Ciencia y Tecnología del sistema presencial en la sede central de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Raudales (2012) Tesis de Maestría-Honduras.

La presente tesis pretende revelar las percepciones que tienen los actores educativos (docentes, jefes y secretarios académicos) de los departamentos de la Facultad de Ciencia y Tecnología (FACYT) del sistema presencial de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM).

El estudio se justifica según la autora ya que el interés por investigar el clima organizacional ha crecido en los últimos tiempos, debido a los beneficios que implica conocer el ambiente en el que se trabaja en las instituciones, además la revisión de la literatura internacional sugiere que un aspecto clave que influye en el exitoso desarrollo de una institución es la existencia de un buen clima organizacional. Otro aspecto importante en este análisis es que no se han realizado investigaciones sobre las percepciones del clima organizacional en la UPNFM, careciendo de información requerida para elaborar líneas de acción para la propuesta de mejora en ese campo.

En lo que concierne a los referentes teóricos del clima organizacional, la autora maneja las dimensiones planteadas por Litwin y Stringer (1967) que consiste en evaluar factores como la estructura, responsabilidad, recompensa, cooperación, conflictos e identidad.

La autora sostiene que los estudios sobre este tema se deben expandir a otras sedes de la UPNFM y a otras facultades y departamentos para obtener un panorama global del clima organizacional en la universidad.

1.15. La percepción del clima organizacional que tienen los directivos y docentes de la Facultad de Humanidades (FAHU) del sistema presencial en la Sede Central de la UPNFM. Flores (2014), Tesis de Maestría-Honduras.

El estudio sobre el clima organizacional en esta tesis es similar al anterior con la diferencia que en esta oportunidad se investiga la percepción del clima organizacional en la Facultad de Humanidades (FAHU) de la UPNFM. La justificación del estudio se sustenta en la premisa que trabajar en un ambiente óptimo incide directamente en el desempeño que las personas tienen al realizar sus actividades laborales y en su bienestar emocional cuando se desenvuelven en ambientes de trabajo favorables.

En lo que refiere a los resultados y recomendaciones la autora concluye que el clima organizacional que predomina en la FAHU es el clima participativo o de sistema consultivo. Al analizar las dimensiones del clima organizacional en los actores educativos consultados,

los resultados determinan que en general existe un clima organizacional favorable, ello representa una fortaleza en la facultad lo que demuestra un compromiso y responsabilidad en las tareas que desempeñan sus miembros.

CAPITULO 2. CONSTRUCCIÓN DEL MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del clima organizacional: enfoques y definiciones

El clima organizacional presupone ser el sello distintivo de algunas instituciones que declaran poseer un buen ambiente de relaciones laborales, valores compartidos y equipos de trabajo comprometidos con la filosofía y mística de la institución. La preocupación por mejorar los esquemas y modelos tradicionales de dirección y organización en las empresas ha llevado a que la teoría del clima organizacional ocupe considerables espacios en la literatura internacional y en las investigaciones relacionada con los temas del comportamiento organizacional y el clima de trabajo (Robbins, 1987, Chiavenato, 2009 y Brunet, 1987).

Ahora bien, el concepto de clima ha venido evolucionando con el tiempo, sin embargo, no existen acuerdos ni consensos sobre el origen preciso del término, en tal sentido, su desarrollo ha provocado que existan sobre él muchas interpretaciones debido en gran manera a su carácter polisémico y multidimensional. Para el caso, Arano Chávez et al. (2016) sostienen que el origen del concepto se puede rastrear en las escuelas y corrientes del pensamiento administrativo. Para estos autores, las principales señales del clima organizacional se pueden identificar en la escuela de relaciones humanas de Elton Mayo, la escuela estructuralista de 1950 y de manera más palpable en la escuela conductista de 1960.

Otros autores como Martínez Hernández y Rodríguez Castro (2011), afirman que “en un primer momento en el año 1938 surge la primera definición planteada por Kurt Lewin, producto de un experimento realizado con niños de 10 y 11 años cuyo objetivo era describir cómo afectan los estilos de liderazgo el comportamiento individual” (p.31).

Los autores citados anteriormente, destacan que el concepto de clima organizacional se desarrolló en dos etapas más, una que se origina en los años sesenta y setenta donde la noción de clima se extiende a otras organizaciones y la tercera etapa, según Martínez Hernández y Rodríguez Castro (2011) se enmarca en la década de los ochenta, caracterizada por una fuerte crisis epistemológica con el auge del concepto de cultura organizacional. Otro aporte importante es el de Ojeda (2014) ratifica que “la gran mayoría de las investigaciones coinciden en señalar como pionero los estudios de Elton Mayo en 1927, quien junto con sus colaboradores hicieron investigaciones para determinar el impacto de las percepciones en el comportamiento laboral” (p.1).

Al hilo de la argumentación anterior, la escuela de administración representada por Elton Mayo parece ser la cuna donde emerge el concepto de clima, en tal sentido, Olaz, (2013) menciona que:

Los llamados estudios de Hawthorne, debido a que tuvieron lugar en la planta de esta localidad cercana a la industriosa ciudad de Chicago; pusieron de manifiesto como el clima de una organización se encuentra sometido a una serie de variables y dependiendo de su signo e intensidad podrían repercutir en el estado emocional de

las personas y, además, en los resultados económicos esperados en la organización.
(p.3)

No obstante, para Arano Chávez et al. (2016) el nacimiento del concepto de clima organizacional se enmarca en la escuela conductista y es “en esta escuela donde se analiza a cada individuo que forma parte de una organización estudiando en ellos su comportamiento poniendo especial énfasis en sus emociones, atenciones, estímulos, entre otros” (p.12)

Sobre el auge y popularidad del concepto, Saccsa (2010), argumenta que “el termino de clima organizacional comenzó a hacerse popular en la década de 1960. Tagiuri (1968) ofrece varios sinónimos como: atmosfera, condiciones, cultura, ecología” (p.31). La misma autora sostiene que el concepto de clima organizacional está formado por un hibridaje de escuelas del pensamiento, por lo tanto, sería infructuoso entablar un debate para determinar quiénes fueron los primeros en crear ese concepto.

Otro aporte interesante sobre el origen del concepto de clima organizacional es el que hace Brunet (1987) sostiene que “el termino fue introducido por primera vez en la psicología industrial/organizacional por Gellerman en 1960” (p.13). No obstante, su desarrollo y evolución está marcado por las contribuciones de dos grandes escuelas del pensamiento: la Gestalt y la escuela funcionalista.

Con respecto a los enfoques que han abordado la formación del clima en las organizaciones y que se describieron en el problema de investigación (enfoque

estructuralista, subjetivo e integrado) vale decir, que estos se convierten en andamiajes teóricos y metodológicos muy importantes para sustentar estudios e investigaciones, por lo tanto, es pertinente tener una visión de caleidoscopio para valorar las fortalezas debilidades que cada enfoque posee, en tal sentido, Espinoza-Santeli, y Jiménez (2018) argumentan que:

El clima organizacional está estrechamente vinculado con investigaciones cuantitativas que analizan las percepciones, actitudes y comportamientos de los individuos, pero para poder medirlo hay que llegar a un consenso sobre cuáles son las dimensiones que se quieren medir y para eso, primero hay que determinar cuál es el enfoque de clima organizacional que se quiere seguir. (p.266)

De la cita anterior se rescata la importancia de elegir un determinado enfoque para estudiar o investigar el clima en las organizaciones, no obstante, la pretensión en este estudio no es medir primordialmente el clima organizacional, sino comprender la formación del mismo desde los nexos y conexiones que brinda en este caso el enfoque integrador o de síntesis. Significa también cómo a partir de las características de este enfoque se puede describir e identificar los tipos de clima percibidos y compartidos por los docentes de la UPNFM.

En otras palabras, asumir un enfoque proporciona al investigador claridad del escenario que se quiere investigar, el clima organizacional es una categoría muy amplia, es una noción multidimensional que incluye múltiples variables, sin la ayuda de un enfoque el investigador se encontraría con caminos dispersos, redundancias y con dimensiones

difíciles de precisar. Con relación al enfoque estructuralista del clima, , García (2006) menciona que “algunos autores prefieren llamarle objetivista y realista” (p.64), en ese sentido, el clima es visto como una estructura, como un edificio, algo tangible que se puede ver y tocar. Esta autora agrega un enfoque más reciente al estudio del clima organizacional que se denomina enfoque cultural y es fundamentado según , García (2006) en los estudios de Ashfort (1985) y Moran y Volkwein (1992).

Cabe destacar que cada enfoque del clima organizacional tiene defensores y críticos, los que propugnan por el enfoque estructuralista sostienen que para estudiar el clima es imprescindible medir ciertos componentes de la organización como el tamaño de la misma, su estructura, el tipo de liderazgo y la complejidad de sus sistemas (Góngora et al., 2012) por otro lado, los críticos de esta posición sostienen que “los diferentes estudios que han tratado de comprobar empíricamente la relación entre las distintas características de la estructura y las dimensiones de clima han sido divergentes entre los diferentes resultados encontrados (Berger y Cummings, 1979 citado en García, 2012, p.66)

En alusión al segundo enfoque, llamado también *medida perceptiva de los atributos individuales* Góngora et al., (2012) sostiene que Silva Vásquez (1996) lo distingue con el nombre de *subjetivo o fenomenológico*, o comúnmente descrito como enfoque subjetivo. Vale decir, en la revisión de la literatura es el enfoque que goza de mayor aceptación y se evidencia en la producción de estudios que se decantan por medir o valorar las percepciones que un individuo tiene de su ambiente laboral en un tiempo determinado, “el elemento perceptual es el constructo que se utiliza con mayor frecuencia por varios

estudiosos del clima organizacional (Espinoza-Santeli y Jiménez, 2018, p. 265). Los defensores de este enfoque sostienen que el origen del clima hay que buscarlo en el individuo y es un atributo exclusivamente de él (García, 2012).

Indudablemente el enfoque subjetivo tampoco se libra de los cuestionamientos teóricos, para el caso, García (2012) menciona que “las principales críticas formuladas a esta perspectiva han sido que no explica las diferencias entre los grupos de una misma organización; excesivo énfasis en la explicación intraindividual y no tiene en cuenta los procesos de tipo organizativo” (p.71). No obstante, para conciliar ambas posiciones antagónicas surge un tercer enfoque llamado interaccionista, que resulta ser una especie de híbrido o síntesis porque une los principios y dimensiones del enfoque estructuralista (objetivo) y el subjetivo (perceptual).

Ahora bien, de acuerdo con García (2012) los autores que respaldan este enfoque son los estudios hechos por Schneider y Reichers (1983), Poole y Mcphee (1983) y Glick (1985), ellos sostienen y defienden la idea que es la interacción entre las particularidades de la organización y las características de los individuos las bases sobre la que se construye la formación del clima organizacional.

En alusión a lo anterior, cabe destacar que el enfoque interaccionista o de síntesis ha sido según García (2012) muy prolífico en sus investigaciones, ya que en su interior se han desarrollado diversas perspectivas de estudio; por un lado, Schneider y Reichers (1983), Poole y Mcphee que siguen una línea epistemológica basada en el interaccionismo simbólico y por otro lado, Poole y Mcphee (1983) que se fundamentan en la fenomenología husserliana y el intersubjetivismo.

Esas concepciones mencionadas anteriormente marcan de alguna manera los giros que muestran las investigaciones empíricas y trabajos teóricos sobre este complejo tema. Cabe destacar que ambas visiones se conjugan y sirven para entender de manera más integradora la dinámica del concepto en el mundo actual. En ese sentido, el enfoque integracionista o de síntesis es la perspectiva asumida en este trabajo de investigación por las razones expuestas anteriormente, además, permite establecer claridad y precisión en las unidades de análisis (individuo-organización) a la hora de definir el constructo de clima organizacional y de esa manera evitar confusiones y redundancias con otros términos que se consideran afines. Se comparte el criterio de Lasio Morello (2003) quien sostiene que en muchos estudios y publicaciones se ha hecho un uso indiscriminado del constructo clima y también de satisfacción laboral.

Figura 3

Enfoques sobre la formación del clima organizacional



Nota. Fuente: elaboración propia

Con relación al concepto de cultura organizacional, algunos autores lo consideran como un factor determinante del clima organizacional, otros lo ven como complementario a esta teoría, en definitiva, ambos términos han sido objeto de confusión o debate. Sobre este aspecto, Robbins y Judge (2013) afirman que cultura organizacional “se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás” (p.512) más adelante se ampliara con más detalle las similitudes y diferencias de ambos términos a la luz de la revisión de la literatura actual.

Ahora bien, se debe reconocer que el clima organizacional tiene diferentes definiciones, cada una refleja de alguna manera una determinada escuela, corriente o enfoque teórico, para Has,1980, en Gutiérrez (2014) “el clima es la percepción que los miembros de una organización tienen de las características que los describen y los diferencia de otros” (p.4), para Hall,1996, en Martínez Hernández y Rodríguez Castro (2011), “el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidos directa o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en su conducta” (p.34).

La evolución del constructo de clima organizacional permite identificar y analizar la visión de cada autor, el auge de los estudios e investigaciones y el contexto social de cada época, por ejemplo. Algunas definiciones se pueden considerar clásicas porque marcan el inicio y desarrollo de esta teoría, por ejemplo, Taguiri y Litwin (1968) citado en Arano Chavez et al. (2016), “consideran el clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus

actitudes y motivaciones” (p.12). en esa misma línea de pensamiento, Dessler (1979) citado en Olaz (2013) concibe el clima como:

Las percepciones que el sujeto tiene de la organización en la que trabaja y la opinión que de ella se haya formado en términos organizativos (estructura y recompensas), de recursos humanos (consideración y apoyo) y culturales (apertura), es decir, una amalgama de aspectos que interactúan entre si y que deconstruyen el significado inicial otorgado al clima. (p.5)

La definición de Dessler (1979) sobre el clima organizacional es muy completa e integradora, vincula las dimensiones de tipo estructural de la organización y las respuestas positivas que los trabajadores tienen ante esos estímulos. Ahora bien, Brunet, (1987) sostiene que el “el clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.” (p.9), sin duda, la visión de Brunet está claramente orientada al enfoque subjetivo del clima organizacional.

En ese mismo orden de ideas, Rousseau (1988) citado en González-Romá (2011) argumenta que “el clima hace referencia a las percepciones que los individuos tienen acerca del ambiente o contexto social del que forman parte” (p.48), por otro lado, Denison (1991) citado en Pérez de Maldonado et al. (2006) establece que:

El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno experimentada por los miembros del grupo de una organización, que

influyen en su conducta y que se pueden describir e función de los valores de un conjunto particular de características de la organización. (p.238)

Para concluir, Chiavenato (1999) citado en Góngora et al. (2012) define el clima organizacional como “la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye directamente en su comportamiento” (p.155)

Como se puede observar, los conceptos de clima organizacional son muy disimiles en su interpretación, algunos comparten similitudes respecto a la importancia de la variable psicológica y perceptiva del individuo, otros autores magnifican la importancia de la dimensión objetiva y estructural. En suma, se evidencia la complejidad del constructo y la falta de consenso en determinarlo.

Tabla 3

Definiciones de clima organizacional agrupadas en los tres enfoques

Enfoque	Autores	Definiciones
Estructuralista u objetivo	Forehand y Gilmer (1984)	Lo definen como un conjunto de características permanentes, tales como: el tamaño de la organización, la estructura organizativa, la complejidad de los sistemas organizacionales, el estilo de liderazgo y las orientaciones de las metas
Subjetivo o perceptual	Halpin y Crofts (1963)	Plantean un importante punto del clima el spirit, término que indica la percepción que el trabajador tiene que sus necesidades sociales se están satisfaciendo y disfruta del sentimiento de la labor cumplida.

Integracionista o de síntesis	Etkin (1985)	Para el enfoque integrado, los factores estructurales son los aspectos del clima que se encuentran asociados al esquema administrativo de la organización, estos son evaluados a través de la percepción de los individuos, influenciada por las necesidades y experiencias individuales.
----------------------------------	--------------	---

Nota. Fuente: elaboración propia con base en Pérez, Maldonado y Bustamante (2006)

2.2. El clima organizacional en el ámbito universitario: una mirada a los factores que lo propician y lo obstaculizan

“El clima no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real” Keith Davis

La necesidad que surge en el campo empresarial por generar ambientes laborales con mucha participación, compromiso y liderazgo en sus empleados, también ha permeado las instituciones de educación superior, investigar el comportamiento de las personas dentro de una organización ha sido muy recurrente en el siglo XX y XXI.

En el acápite anterior se describió el surgimiento del concepto de clima organizacional, así como las similitudes y discrepancias en los enfoques en que se agrupan las definiciones del clima, ahora bien, su abordaje en el ambiente educativo data en la década de los sesenta y setenta principalmente en Estados Unidos, según Fernández (2003), “el termino ha tenido distintos enfoques de acuerdo a la connotación que se le ha dado al mismo” (p.76).

Cabe destacar, que las instituciones universitarias han sido objeto de estudio para analizar el clima organizacional asociado a diferentes variables como: desempeño,

satisfacción laboral, liderazgo institucional y la motivación, a razón de ello, las percepciones que se tienen del clima organizacional de directivos, estudiantes y docentes universitarios son muy relevantes. Vale la pena decir, que los estudios de este constructo en el ámbito escolar iniciaron en la década de los sesenta, en tal sentido, Bedoya y Obando (2011) argumenta que “el primer estudio realizado sobre el clima fue el de Halpin y Croft realizado en 1963 y titulado *The Organizational Climate of Schools*” (p.31), posteriormente se fueron creando cuestionarios e instrumentos para medir dicha variable y contribuir de esa manera a la mejora de las escuelas. Otro posicionamiento diferente es el que menciona Asensio Muñoz y Fernández-Díaz (1991) quien sostiene que “dentro de las primeras investigaciones sobre el clima en educación se encuentran en el enfoque de Anderson (1982) quien clasifica su investigación en cuatro grandes categorías: ecología, medio, sistema social y variables culturales” (p.2).

Es importante recordar que el clima y de cultura organizacional no son categorías ni conceptos estáticos ni absolutos, el clima no es permanente ni homogéneo en el tiempo, puede variar, modificarse de acuerdo a determinadas variables y circunstancias, por esa razón existen factores y elementos que lo favorecen y otros que lo pueden obstaculizar. En definitiva, se hace evidente que en los ámbitos universitarios existen modelos de gestión que procuran acciones deseables para la mejora, en tal sentido, las funciones sustantivas encomendadas a la universidad (Docencia, investigación y vinculación social) deben desarrollarse en un ambiente favorable de participación, comunicación y liderazgo por parte de los actores educativos. Desde esta perspectiva, “en un clima abierto la función de control es ejercida por todos los niveles de la estructura y los esfuerzos de todos están

unidos en la consecución de los objetivos institucionales” Zabalza (1996) citado en (Patrón Cortés y Cisneros-Cohernour, 2012, p. 11).

En estudios empíricos realizados sobre el clima organizacional en instituciones de educación superior, se muestran resultados y evidencias donde existe en su mayoría una correlación positiva entre la existencia de un clima laboral abierto y flexible y el desempeño académico de los docentes. De igual manera, se muestran experiencias donde hay factores que impiden el desarrollo de un adecuado clima organizacional. En alusión a lo anterior, en un estudio de Molina (2004) realizado a estudiantes, docentes y funcionarios administrativos se formularon dos preguntas clave ¿Cuáles son los factores que afectan el clima organizacional en la universidad? ¿Cuáles son los factores que facilitan un buen clima organizacional? en los resultados se reflejó que el clima global de la institución es favorable, sin embargo, en otras dimensiones se debe mejorar la interacción y comunicación entre administrativos, docentes y estudiantes.

De igual manera, en una investigación realizada a personal docente por Caligiore Corrales y Díaz Sosa (2003) en las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Universidad de los Andes en Venezuela se evidenció que una debilidad detectada fue referente al proceso de toma de decisiones concentrado principalmente en directivos universitarios lo que genera que la información no baje a los escalones inferiores.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, investigaciones recientes han incorporado otras dimensiones de análisis y medición del clima organizacional y han implementado metodologías e instrumentos de recolección de información más asociados

al enfoque cualitativo, esa así, que Bermúdez-Aponte et al. (2015) hicieron un estudio cuyo propósito fue caracterizar el clima organizacional en seis universidades de Bogotá, a partir de las percepciones expresadas por los estudiantes, los autores agruparon cuatro dimensiones de estudio (académica, socio afectiva, administrativa y ética) y utilizaron instrumentos de corte cualitativo como el grupo focal y la entrevista en profundidad.

Los resultados más relevantes del estudio Bermúdez-Aponte et al.(2015) lo describen así:

Los estudiantes definen el clima organizacional como algo tangible e intangible que siempre está presente y afecta a todos los miembros de la institución, de la misma manera lo visualizan desde dos perspectivas: la primera determinada por un microclima el cual se caracteriza por elementos propios de cada facultad o programa. La segunda hace referencia al macroclima alusivo a factores globales que inciden en la cotidianidad de la vida universitaria (p.8)

Otro estudio interesante donde se refleja condiciones que facilitan la formación del clima organizacional fue el realizado por Baño Ayala et al. (2016) el propósito de la investigación fue determinar en dos universidades ecuatorianas (UNACH y ESPOCH) si el clima organizacional en los profesores es favorable o no para realizar sus actividades académicas. Se utilizó una muestra de 319 con el fin de evaluar siete dimensiones del clima. En los resultados se constató que todas las dimensiones del clima organizacional influyen de manera directa (correlación positiva) sobre la variable intangible denominada clima.

Para concluir este acápite, en un estudio cuantitativo sobre el clima organizacional que se hizo en México por Hesse Zepeda et al. (2010) se indagó sobre las variables de equipos de trabajo, motivación y liderazgo en una institución de educación superior, sobre el tema de liderazgo, el resultado fue de inconformidad por los participantes, ellos respondieron que su jefe a veces toma las decisiones sin consultar a nadie y solamente ordena la ejecución de las tareas. En ese orden de cosas, se puede destacar como un liderazgo autoritario afecta la percepción de los empleados acerca de su clima laboral y organizacional. A razón de lo anterior, los diagnósticos que se hacen sobre el clima organizacional permiten detectar debilidades, reconocer las fortalezas que se tienen, pero, sobre todo, presentan la oportunidad para que, desde esa realidad laboral y cotidiana, se puedan implementar cambios gerenciales, planes de mejora y generar líneas de gestión para la formación de un adecuado y favorable clima organizacional.

2.3. Tipos de clima organizacional: un acercamiento a la teoría de sistemas de Rensis

Likert

El desarrollo de investigaciones y estudios experimentales sobre el clima organizacional ha tenido un auge muy importante en las últimas décadas, el talento humano y el clima laboral han sido ejes de investigación muy recurrentes en la literatura atinente al tema. El clima organizacional se ha estudiado desde diversos ángulos y por esa razón esta categoría de análisis tiene diferentes aristas, dimensiones y factores que lo componen. Desde esa perspectiva, García Solarte (2009) plantea que “al estudiar el clima organizacional se hace necesario identificar los diferentes elementos que constituyen el

concepto de clima y el desarrollo de los diversos métodos de diagnóstico utilizados actualmente en las organizaciones” p.45).

Para explicar en detalle los tipos y dimensiones del clima organizacional que han propuesto diversos autores, es preciso acudir a uno de los pioneros en este campo, el psicólogo y educador estadounidense Rensis Likert (1903-1981), según Brunet (1987) “este autor presenta una de las teorías organizacionales más completas por su nivel de explicación y de extrapolación” (p.28). El mérito de él radica en que estableció de manera muy clara y precisa las posibles variables que se conjugan en una organización estableciendo relaciones de causa-efecto, ello dio lugar, según Brunet (1987) para que surgieran de esas variables dos grandes tipos de climas organizacionales: el participativo y el autoritario, “llamados también *sistemas de gestión*” (García Solarte, 2009, p.51).

De acuerdo a ello, se adopta este modelo como eje orientador en la presente investigación, considerando desde luego las características particulares y socioculturales de los docentes y las instituciones universitarias en el contexto latinoamericano. Los rasgos de esta teoría la describen Zambrano, Galviz y Martínez (2015) de esta manera:

Likert, en compañía de Jane Gibson Likert, su esposa, concluyeron que el ambiente organizacional de un grupo de trabajo o nivel jerárquico específico está determinado básicamente por la conducta de aquellas personas que rigen el liderazgo en los altos niveles organizacionales. Esta conducta es la más importante influencia que existe

en la organización, esta capacidad disminuye a medida que los niveles jerárquicos descienden, y a su vez es mayor la influencia del ambiente organizacional. (p.232).

Los estudios de Likert además de proporcionar una teoría muy completa sobre el clima organizacional, sus cuestionarios para identificar las percepciones y los valores de las personas tienen mucha vigencia en la actualidad, “según Likert hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización: las variables causales, las variables intermediarias y las variables finales” (Brunet, 1987, p.29). Como toda propuesta metodológica, la herramienta planteada por Likert no está exenta de críticas, sin embargo, los elementos que condicionan las variables expuestas por él, permiten comprender el funcionamiento y la estructura de una organización y de sus miembros. De igual manera los resultados que pueda tener este si se modifican las variables causales, el esquema de Likert es flexible y como apuntaba Brunet, es muy atinado para describir teóricamente la dinámica y evolución de una organización.

En otras palabras, las variables manejadas en la teoría de Likert poseen unas características muy interesantes, no son reduccionistas ni estáticas con respecto a la naturaleza de las instituciones y organizaciones que se pretenden analizar.

Figura 4

Esquema de la teoría del clima organizacional de Likert



Fuente: elaboración propia

La base teórica y conceptual propuesta por Likert es prácticamente la cuna epistémica donde surgió una de las primeras tipologías o modelos sobre el clima organizacional, en ese sentido, (Sandoval, 2004, p. 86) plantea que “Likert en su teoría de clima organizacional menciona que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores”.

Uno de los elementos a destacar es la percepción, que constituye una dimensión privilegiada para abordar el tema del clima organizacional, esos factores psicológicos del

ambiente y el entorno laboral son evaluados y sujetos a medición en los sistemas gerenciales actuales. Con relación a los tipos de clima organizacional que provienen de la teoría de Likert, Brunet (1987) los define así:

Clima de tipo autoritario: es el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección no les tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente.

Clima de tipo participativo: la dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. Las políticas y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. (p.30-31)

Ahora bien, la clasificación anterior propuesta por Likert posee una serie de subsistemas que explican cómo se desarrollan los tipos de clima autoritario y participativo, al respecto García Solarte (2009) argumenta que:

Likert clasifica los sistemas de gestión en cuatro grupos: sistema I autoritarismo explotador, el sistema II autoritarismo paternalista, el sistema III consultivo y el sistema IV participación en grupo. Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible, lo que propicia un clima favorable dentro de la organización. (p.51)

Esta subdivisión en sistemas permite analizar la dinámica y niveles de participación de los subordinados y también los mecanismos de autoridad y control por parte de los que dirigen la organización.

En conclusión, la teoría de sistemas de Likert es pertinente e integradora, porque no solo propuso las variables que conforman un determinado clima organizacional, sino que presentó una tipología de sistemas de climas organizacionales que se pueden gestar en una institución universitaria de acuerdo a la influencia e interacción de estas variables. Por tal razón, la presente investigación toma como nodos centrales de estudio ocho dimensiones de clima organizacional que propone dicha teoría, estas dimensiones son: liderazgo, motivación, comunicación, toma de decisiones, establecimiento de metas, control, relaciones interpersonales y reconocimiento. Ese componente multidimensional del clima organizacional es el marco de referencia que sirve como escenario para desentrañar las RS de los docentes de la UPNFM.

Figura 5

Tipos de clima organizacional según la teoría de sistemas de Likert



Fuente: elaboración propia inspirada en el modelo propuesto por Brunet (1987)

2.4. Dimensiones y características del clima organizacional (CO)

Describir e identificar las dimensiones del clima organizacional no es una tarea que resulte tan fácil, el concepto de dimensión se confunde frecuentemente con otros términos afines como ser: componentes, factores, variables y modelos. Como se explicó al inicio del capítulo, la definición de clima organizacional está determinada por las concepciones y perspectivas que asumen los investigadores que analizan este complejo fenómeno. La falta de consensos en que aspectos del clima organizacional deben ser evaluados o monitoreados ha provocado de alguna manera que surjan diversas propuestas relacionadas con las dimensiones a tomar en cuenta en el análisis del C.O.

Un estudioso del clima laboral en las organizaciones (Brunet, 1987) plantea que es importante analizar el esquema de las variables planteado por Likert, porque justamente la relación e interacción de estas variables y los resultados que se producen tienen que ver con los componentes que integran el C O.

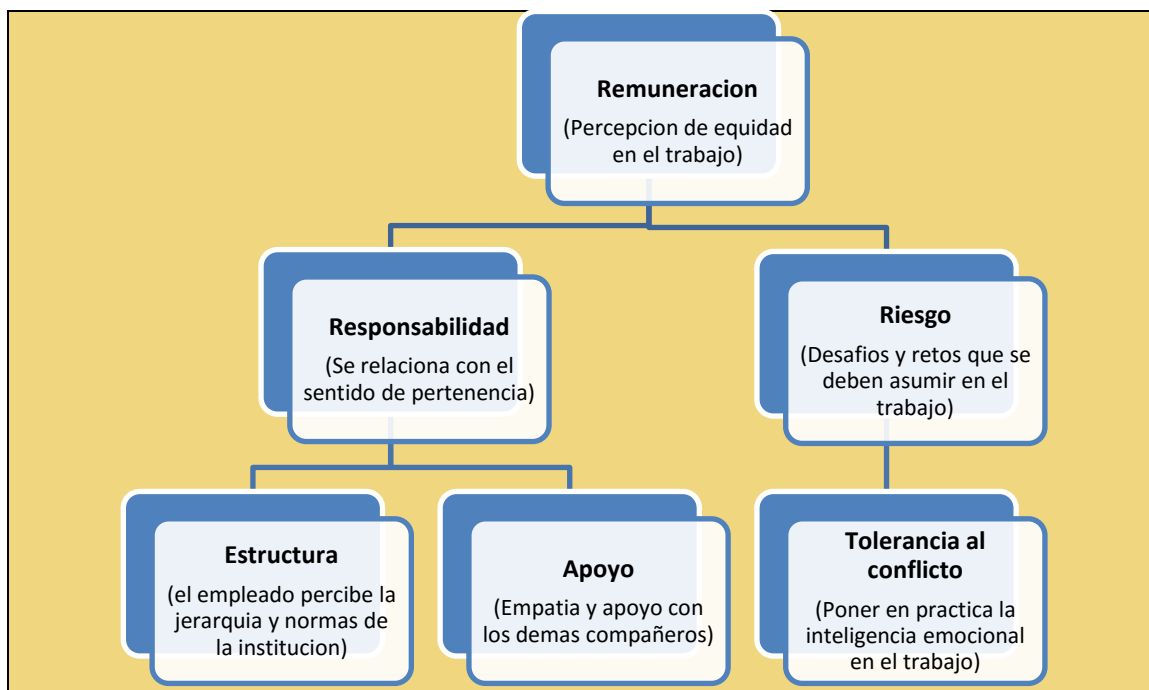
Las dimensiones del C O están asociadas según Brunet (1987) a los cuestionarios que tratan de evaluar los diferentes tipos de CO en una empresa, los más usados como instrumento son los cuestionarios traducidos de Likert, Según Brunet (1987)

Estos miden la percepción del clima en función de 8 dimensiones que son: los métodos de mando, las características de las fuerzas motivacionales, las características de los procesos de comunicación, las características de los procesos de influencia, las características de los procesos de toma de decisiones, las características de los procesos de planificación, las características de los procesos de control y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento. (p.45)

Conviene apuntar que existen otras dimensiones propuestas por otros autores que resultan importantes a la hora de evaluar el clima organizacional, una de ellas es la planteada por Litwin y Stringer. Esta teoría es relevante porque “mide la percepción de los empleados” (Brunet, 1987, p.46) las dimensiones a tomar en cuenta son. Estructura, responsabilidad, remuneración, riesgo, apoyo y tolerancia al conflicto.

Figura 6

Dimensiones del clima organizacional según Litwin y Stringer



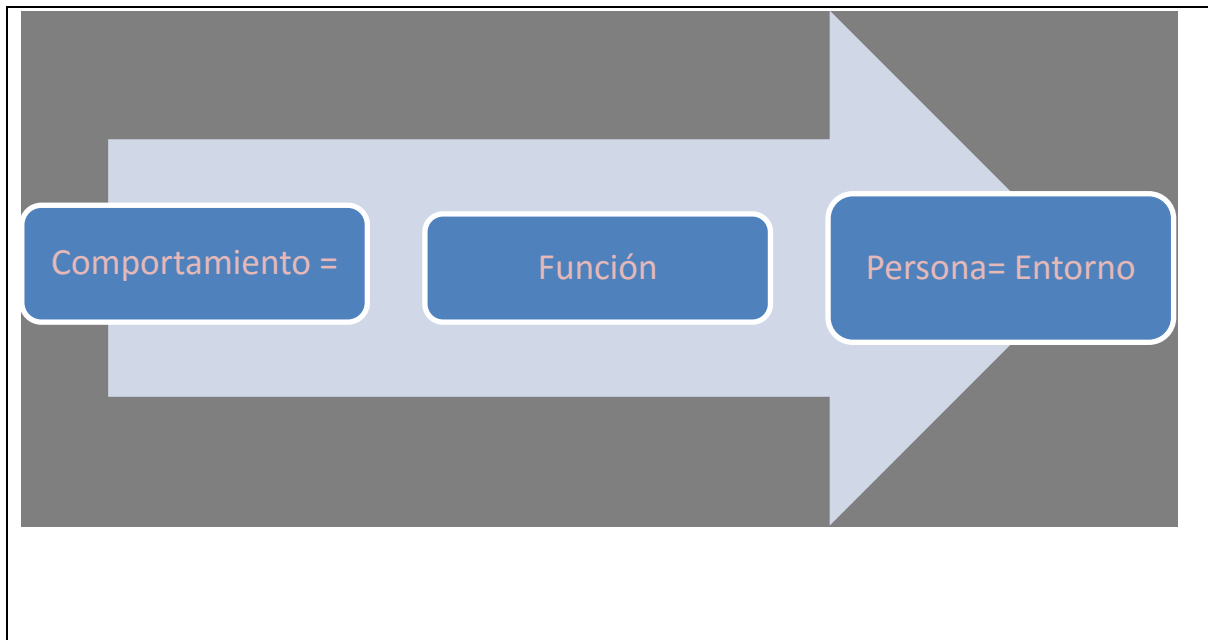
Fuente: elaboración propia

De la gama de propuestas que existen sobre las dimensiones del clima organizacional es pertinente resaltar la que hicieron Halpin y Crofts (en Brunet, 1987, p.48) ya que ellos evaluaron el ambiente escolar, este instrumento analizó el comportamiento de los docentes y del director de la escuela. Las dimensiones que midieron el desenvolvimiento de los docentes fueron: desempeño, obstáculos, intimidad, espíritu, actitud distante y al director las dimensiones tomadas en cuenta fueron: importancia de la producción, confianza y consideración.

Las contribuciones teóricas y empíricas al tema del clima organizacional son muchas, Brunet (1987) destaca la fórmula de Lewin para referirse a que “el comportamiento es función de persona implicada y de su entorno o ambiente”: $C=F(P, E)$

Figura 7

Formula de Kurt Lewin y su relación con el clima organizacional



Nota. Fuente: elaboración propia

La fórmula de Lewin es ilustrativa para comprender como las personas que desenvuelven en contextos laborales o sociales, su comportamiento está determinado por factores de su ambiente y entorno que configuran su accionar en una organización. Desde la perspectiva del entorno y ambiente laboral y organizacional es que hay que estudiar las instituciones educativas principalmente las instituciones de educación superior (IES).

En suma, se debe reconocer que las dimensiones y tipologías planteadas por los diversos autores solo sirven de guías y parámetros para investigar y estudiar las organizaciones e instituciones, la variable cultural en países con realidades y contextos distintos desde donde surgieron estos estudios es muy distinta, por tal razón, estos instrumentos representan herramientas optimas de gran valor heurístico y de una riqueza teórica y metodológica muy importante.

Otro aspecto a tomar en cuenta es la época en que fueron propuestos estos modelos, los cambios vertiginosos en la sociedad actual y el mundo han impactado directamente en el accionar del campo empresarial y educativo. El clima organizacional en el siglo XXI tiene nuevos actores y nuevas realidades que deben ser tomadas en cuenta desde diferentes dimensiones y ángulos, los cambios demográficos, tecnológicos, económicos y sociales son caldo de cultivo para que se planteen nuevas propuestas para el estudio y gestión del clima organizacional.

2.5. Cultura y clima organizacional: apuntes y debates sobre sus semejanzas y diferencias

Si para definir el clima el clima organizacional no hay consensos, tampoco los hay para obtener acuerdos con respecto a la relación y función que existe entre cultura y clima organizacional. Sin embargo, predominan criterios que ambos son pertinentes y necesarios para conocer un determinado ambiente de trabajo. De acuerdo a lo anterior, García (2006) sostiene que “los conceptos no son contrapuestos, sino que, por el contrario, se

superponen y se complementan” (p.14). A razón de ello, una de las preguntas recurrentes es ¿Qué tanto aporta el concepto de cultura organizacional al estudio del clima organizacional? y, por otro lado, ¿Cómo pueden converger los conceptos de cultura y clima organizacional para explicar las relaciones entre las personas y su ambiente laboral?

En la revisión de la literatura se puede evidenciar que la noción de clima es más añeja que la de cultura organizacional, y es la que ha gozado de una sólida tradición científica a nivel de tesis doctorales y estudios de otra índole, García (2006) no obstante, desde el punto de vista epistemológico, de acuerdo con Rodríguez Piñero et al. (2018) el clima tiene su auge a partir de los planteamientos y propuestas lewinianas (Kurt Lewin), mientras que las raíces epistémicas de la cultura se enmarcan en el interaccionismo simbólico y el construccionismo social de G. Mead, Berger y Luckman.

Ahora bien, antes de presentar definiciones y aproximaciones teóricas al concepto de cultura y su relación con el clima, es importante desentrañar porque ambos constructos son objeto de confusión, e incluso en algunos casos se usan como sinónimos. ¿Dónde radica el problema?, Para Rivera Porras et al. (2018) el asunto reside en qué al hacer una revisión sobre la cultura organizacional se originan algunas dificultades, precisamente porque existe poco consenso en torno a lo que significa o debería significar la cultura. Por otro lado, Arias (2019) menciona que “el concepto de cultura presenta tres problemas fundamentales; no hay acuerdo sobre su definición, ni sobre su medición y análisis, ni en cuanto a las formas y herramientas para capturarla” (p.265). Este autor va más allá y hace énfasis en la parte

metodológica de cómo estudiar un concepto muy complejo, poco tangible y con escasas posibilidades de abordarlo rigurosamente.

En alusión a lo anterior, otra limitación es la dificultad en torno a la construcción del concepto de cultura, al respecto, Cújar Vertel et al. (2013) arguyen que “es de gran importancia entender que el proceso de madurez de este constructo ha sido lento” (p.35), aunque la irrupción de estudios sobre cultura organizacional es muy notable en la actualidad, avasallando de alguna manera a los estudios que toman como referencia el clima.

Ahora bien, ¿cómo es manejado el concepto de cultura organizacional en la literatura actual? ¿Qué cambios ha tenido el concepto de cultura a la luz de investigaciones y estudios recientes?, para el caso, Schein, 1988 en Gutiérrez (2014), sostiene que “es un conjunto de valores, necesidades, expectativas, políticas y normas aceptadas y practicadas por los miembros” (p.2), por otro lado, Robbins (1987) propone que “parece haber consenso en el hecho de que la cultura organizacional designa un sistema de significado común entre los miembros que distingue a una organización de otras” (p.440).

Otro concepto distinto a los anteriores es el de Abravanel, 1992 (en Cantú, 2011) sostiene que “la cultura organizacional es un sistema de símbolos compartidos y dotados de sentido que surgen de la historia y gestión de la empresa, de su contexto sociocultural y de sus factores contingentes (tecnología, tipo de industria, etc.)” (p.52). Este autor extrapola de manera perfecta el concepto de cultura usado en la antropología social a la

cultura de las organizaciones empresariales, su adaptación es magnífica para comprender el significado del término.

Otro aporte significativo al concepto de cultura organizacional es el de Tagiuri y Litwin, 1968 (en Cantú, 2011) para ellos “es el clima de sentimientos que se viven en una organización debido al medio físico y a la forma en que interactúan sus miembros entre sí y con externos” (p.52).

Conviene agregar que, el debate sobre cuál de los dos se desarrolla primero en una organización es muy intenso y existen muchas discrepancias, para el caso, coexisten dos controversias muy marcadas, los autores que privilegian el clima sobre la cultura y los que afirman la cultura organizacional es la que genera el clima. Ahora bien, surge un tercer grupo que concilia ambas posiciones y aboga por tomarlos como constructos compatibles y necesarios.

Con respecto a la primera posición, Amo (1990) citado en , García (2006) afirma que “ambos conceptos están relacionados directamente, pero, en cualquier caso, es el clima el que es determinado por la cultura y no a la inversa” (p.15), por otra parte, los que cuestionan la preeminencia de la cultura sobre el clima advierten que “el clima es una manifestación de la cultura, sin embargo, es un supuesto que aún tiene pocos trabajos empíricos que demuestran esa relación (Arriola Miranda, M. et al., 2011, p. 111), por último, las posiciones conciliatorias son las más frecuentes en la revisión de la bibliografía, sin embargo, no significa que las puntos de vista divergentes hayan desaparecido por

completo, pero hay una marcada tendencia a tomar los dos constructos como afines y complementarios.

Ahora bien, los partidarios del enfoque conciliatorio e integracionista abogan por la articulación de los dos constructos, en ese sentido, Rodríguez Piñero et al. (2018), sostienen que “la diferencia entre ambos términos radica en distinciones ontológicas que tienen que ver con fundamentos que los sustentan” (p.137), es decir, ambos conceptos comparten algo en común y buscan como objetivo primordial explicar esas relaciones y significados que existen entre los individuos que comparten un mismo contexto laboral.

Con relación a las definiciones anteriores de cultura organizacional, estas enfatizan en la existencia de valores, creencias, sentimientos y normas compartidas por los miembros de una organización, sin embargo, estas construcciones conceptuales presentan retos y desafíos teóricos y metodológicos, es decir, cómo evaluar o comprender la cultura en las organizaciones. Sobre este punto, en una investigación sobre la revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional, Gonzáles-Limas et al. (2018) argumentan que, en los hallazgos encontrados en artículos académicos, los autores identifican que la investigación sobre cultura organizacional se ha desarrollado principalmente en los países industrializados.

Como se puede observar, las ideas en torno a la cultura organizacional son en algunos casos divergentes, pero todas apuntan a que la cultura de una organización se logra generando las condiciones para que sus miembros se sientan parte de un proyecto e identificados con los valores que la institución pregona.

La cultura organizacional genera muchas interrogantes, por ejemplo: ¿Cómo comienza una cultura organizacional? ¿Cómo se desarrolla? ¿De qué manera los empleados se apropian de ella? Sobre este punto Robbins (1987) argumenta que “la cultura se transmite a los empleados en diversas formas, siendo la más patente las historias, rituales, materiales y lenguaje” (p.451) y como es evidente la cultura constituye un proceso que no ocurre de manera espontánea sino a lo largo de los años con el aporte de todos sus miembros.

Figura 8

Conceptos de cultura organizacional desde la mirada de diversos autores



. Fuente: elaboración propia

Vale recapitular que la cultura y el clima organizacional no son constructos estáticos y por lo tanto pueden ser susceptibles a modificarse, el tal sentido, Cantú (2011) menciona que “la cultura de una organización como la de una sociedad, no es fija y puede cambiar: es la suma de las percepciones compartidas por todos sus miembros, cada uno esta consiente de ellas y por lo mismo puede cambiarlas” (p.54).

Chiavenato (2009) brinda un ejemplo de cómo puede cambiar la cultura organizacional en el ámbito empresarial.

Es posible cambiar la cultura de una organización, aunque es difícil. Cuando Lee Iacocca asumió la presidencia de Chrysler Corporation en 1978, la compañía estaba al borde de la quiebra, Iacocca necesito cinco años para transformar una empresa conservadora, introvertida y de cultura orientada hacia la ingeniería, en una empresa orientada hacia la acción, con una cultura dirigida hacia el mercado. Chrysler demuestra que el cambio cultural es más fácil cuando ocurren una o más de las siguientes condiciones. (p.62)

En síntesis, el clima organizacional hace mención al conjunto de factores que condicionan las percepciones de los individuos con relación al ambiente de trabajo, sin embargo, la cultura organizacional emerge como un concepto útil asociado de manera general al de clima organizacional para entender el sentido de pertenencia, comportamiento, valores y sentimientos de los miembros hacia la organización. Los dos términos no se deben bifurcar, son útiles para dar sentido a un mismo fenómeno. En tal sentido, se comparte el criterio de Rodríguez Piñero et al. (2018), cuando afirman que “el

clima organizacional está cargado de elementos estructurales y personales: creencias, posturas, mitos y valores individuales y colectivos” (p.145).

2.6. La gestión y modelos del clima organizacional.

La palabra gestión es un término muy de moda y recurrente en el lenguaje académico de la administración en general, es tanto su uso que gestionar aparece siempre como una alternativa para la búsqueda de soluciones a problemas toda índole. En la administración de recursos humanos se estila mucho el constructo *gestión del talento*, de manera habitual en las instituciones educativas la gestión ha sido considerada la panacea como elemento estratégico orientado a fortalecer las capacidades y fortalezas de los centros educativos.

Ahora bien, ¿se puede gestionar el clima organizacional en una institución educativa? Si el clima de una institución no se ve, ni se toca ¿es posible gestionar el clima organizacional y sus elementos en apariencia subjetivos e intangibles? la revisión de la literatura sobre el tema indica que “la preocupación por movilizar a las personas hacia objetivos predeterminados tiene antecedentes muy antiguos” (Salgado Alarcón, 2008, p. 31) en la actualidad reviste gran relevancia trabajar con el recurso humano como dimensión que hace la diferencia en una organización.

En esa misma línea de pensamiento, Chiavenato (2009) al referirse a la importancia del talento humano como columna vertebral en una organización sostiene que:

Esos activos intangibles constituyen la piedra central de la innovación y la competitividad de las organizaciones en un mundo cambiante, competitivo y globalizado. Esos activos dependen de lo que llamamos capital humano, que es el conjunto de talentos, que actúan en un contexto organizacional que les proporcione estructura, respaldo e impulso. (p.9)

El énfasis en las personas como *capital intelectual* constituye un factor determinante en la gestión del clima organizacional, ahora bien, ¿quiénes son los encargados de propiciar una adecuada y eficaz gestión del C.O?, en ese sentido, la responsabilidad recae en gran parte en los estilos gerenciales que manejan la institución. Toro Álvarez et al. (2013) destacan algunos modelos de gestión del C.O y menciona tres criterios indispensables para lograr éxito en una institución, en un modelo exitoso deben cumplirse como mínimo tres condiciones:

- Los equipos cuentan con los recursos para gestionarlo.
- La calidad del liderazgo de los jefes de la empresa sea adecuada.
- Se favorezcan y mantengan altos niveles de compromiso en el personal.

Como se explicó previamente, el clima organizacional se ha estudiado desde diferentes perspectivas y de esa manera han surgido diversas teorías que proponen instrumentos y herramientas para monitorearlo, estudiarlo, intervenirlo y medirlo, en tal sentido, son célebres los cuestionarios y teorías de Rensis Likert y el modelo de Litwin y Stringer centrados principalmente en las percepciones. Todo lo anterior ha generado en los

estudiosos de ese tema, una serie de modelos basados algunos en los grandes referentes del clima organizacional mencionados anteriormente.

Muy a menudo las premisas de estos psicólogos organizacionales se han utilizado como modelos, sin embargo, con el auge de otras teorías relacionadas con el capital y el talento humano han emergido nuevos tipos de clima organizacional que han revitalizado los enfoques y propuestas anteriores.

De acuerdo a lo anterior, García (2007) propone el modelo de *interacción humana* basado en que “la interacción entre los trabajadores y la estructura organizacional de su organización, es la que da lugar al denominado clima organizacional, el cual induce determinados comportamientos en los individuos, comportamientos que a su vez inciden en la organización en sí misma” (p.157) la esencia de este modelo es la conducta y acciones mostradas por los empleados de la organización como producto de la interacción positiva con la empresa. La fórmula de acuerdo a este modelo sería así: Clima Organizacional Positivo (COP)= Comportamiento Favorable del Empleado (CFE).

Otra propuesta de modelo para estudiar y medir el C.O es el propuesto por John Sudarsky, De acuerdo con Méndez Álvarez, (2006) el profesor Sudarsky desarrolló en Colombia un instrumento de diagnóstico del C.O llamado TECLA. Según García Solarte, (2009) “Sudarsky (1977) plantea en su estudio las siguientes dimensiones del clima organizacional: Conformidad, Responsabilidad, Normas de Excelencia, Recompensa, Claridad Organizacional, Calor y Apoyo, Seguridad, y Salario” (p.51).

Un tercer modelo es el que plantea Aragón Cano (2013) que consiste en evaluar el clima organizacional de innovación desde la perspectiva de en grupos de trabajo. El modelo en cuestión se sintetiza así:

En relación con la estructura organizacional, el clima de innovación desde la perspectiva de grupo se puede evaluar mediante el estudio del trabajo en equipo.

Un ambiente de innovación favorable facilita la integración de equipos orientados a trabajar de manera independiente, con objetivos bien definidos y la capacidad para tomar decisiones. (p.6).

La propuesta de clima de innovación en grupos de trabajo resulta interesante principalmente si se quiere evaluar competencias del personal para trabajar en equipo y potenciar habilidades socioemocionales.

Un cuarto modelo dentro de la variedad que existen, es el modelo de intervención (PMCO) basado en el enfoque subjetivo estructural de Halpin y Crofts, 1970 y en el de Litwin y Stringer, 1967. De acuerdo con Cárdenas Niño et al.(2009) El modelo se sustenta en la medición de las siguientes variables: Estilo de dirección, crecimiento personal, modelo de gestión, nivel de trabajo, relaciones interpersonales, comunicación organizacional, imagen corporativa, el modelo se desarrolló en 5 fases: 1: Análisis del Problema 2: Ejecución 3: Diseño y planeación de estrategias 4: Implementación de estrategias y 5: Evaluación del Proceso (p. 123).

Tabla 4*Cuadro comparativo de los modelos de clima organizacional*

Modelos	Características	Dimensiones a evaluar
<u>Interacción humana</u> (Desarrollado por Ernesto García Villamizar)	Las personas y sus valores son determinantes para la construcción de un C.O óptimo y positivo.	• El talento y recurso humano.
<u>Proyecto TECLA</u> (Planteado por John Sudarsky)	Se basa en un instrumento de diagnóstico para medir el C.O, constituye un modelo de medición organizacional por excelencia.	• Toma en cuenta la teoría de motivación de McClelland y Atkinson,
<u>Clima organizacional de innovación</u> (Propuesto por Sara Delia Aragón)	Se orienta a fortalecer la estructura organizacional para que de ella surjan liderazgos comprometidos con la misión y visión de la institución	• Trabajo en equipo • C.O orientado a estrategias de innovación.
<u>Modelo PMCO</u> (Cárdenas y Arciniegas)	Modelo orientado a la medición y evaluación del C.O para desarrollar un plan de intervención para mejorar el comportamiento laboral.	• Análisis del clima organizacional tomando en cuenta siete variables.

Fuente: elaboración propia

2.7. Diagnóstico y evaluación del clima organizacional

Las escalas de medición utilizados para evaluar el clima organizacional constituyen herramientas de mucha importancia en el mundo laboral, las variables que inciden en el comportamiento de los trabajadores son objeto de evaluaciones y valoraciones por parte de los empleadores y directivos de instituciones educativas. Es pertinente retomar algunos conceptos de clima organizacional y posteriormente analizar su evaluación, sin embargo, para los efectos de la presente investigación se comparte la definición propuesta por Patlán Pérez y Flores Herrera (2013) para ellas:

El clima organizacional se define como el conjunto de percepciones subjetivas y socialmente compartidas que tienen los trabajadores de las características de la organización y el ambiente de trabajo, destacando la percepción de atributos en tres niveles: individual (atributos individuales), interpersonal (atributos de la relación trabajador-entorno laboral) y organizacional (atributos de la organización, el trabajo y el ambiente). (p.132)

Los niveles mencionados anteriormente sirven de dimensiones y componentes para medir el clima organizacional, no obstante, las percepciones compartidas por los trabajadores en su cotidianidad laboral también merecen especial atención porque esas opiniones y actitudes no surgen de la nada, son producto de esa interrelación dialéctica con el ambiente de trabajo.

En anteriores apartados se describieron las bondades de un clima organizacional adecuado y optimo, también se formularon los estudios pioneros en ese campo que propusieron modelos de medición del mismo, para recapitular son relevantes los estudios de: Likert (1976) Litwin y Stringer (1968) y Brunet (1987) entre otros, sin embargo, en la revisión de la literatura reciente prevalecen modelos de intervención del clima organizacional orientados a la mejora y eficiencia de las organizaciones. Algunos de esos modelos llevan implícita la labor de gestión, diagnóstico y evaluación del clima organizacional.

Vale agregar que la pretensión no es describir nuevamente los modelos y cuestionarios que diferentes autores han propuesto para medir el clima organizacional, al contrario, es formular algunas interrogantes orientadas a valorar su pertinencia en la actualidad, por ejemplo ¿Qué requisitos deben cumplir los cuestionarios que miden el clima organizacional? ¿Por qué es pertinente realizar diagnósticos del clima organizacional? ¿Qué propuestas de innovación han surgido para evaluar el clima organizacional? ¿Qué retos conlleva intervenir y evaluar el clima organizacional en las instituciones educativas?

Una primera aproximación al tema es la que propone (Quevedo, 2003) advierte que:

Un diagnóstico del clima organizacional revela a la empresa la percepción de sus empleados respecto a los factores que se miden en él. Esta información es fundamental para valorar los instrumentos de gestión utilizados y diseñar los más idóneos para la resolución de posibles conflictos y el logro de objetivos

empresariales. Por ello, es importante la base teórica en la que se fundamente la herramienta para realizar el diagnóstico. (p5)

Es decir, los tomadores de decisiones tienen que interpretar los escenarios adecuados para poder evaluar la organización, debe ser parte de un proceso planificado y sistemático sin que provoque anomalías en la institución. Conviene aclarar que las organizaciones se desenvuelven en contextos sociales muy diversos, desde esa perspectiva, las recetas para evaluar de manera homogénea el clima organizacional son inadmisibles.

Otro aspecto a considerar son los instrumentos y escalas de medición, en tal sentido, Reyes-Lagunés (1993) citado en Patlán y Flores (2013) plantea la necesidad de desarrollar instrumentos de medición que contengan, al menos:

- a) una muestra representativa de conductas en las que se refleje la característica o atributo que se pretende medir;
- b) las manifestaciones conductuales del constructo, características de una cultura específica; y,
- c) la necesidad de identificar los significados del constructo atribuidos por los individuos a los que va dirigido el instrumento de medición. (p.133)

De lo anterior se infiere la imperiosa necesidad de validar los instrumentos de medición y dotarlos de confiabilidad para que las variables implicadas en la composición del

clima organizacional sean lo más objetivas posibles. De esta manera, conocer la cultura de la organización es un punto de partida importante.

La propuesta de enfoques para diagnosticar y evaluar el clima organizacional no se agota, para el caso el modelo propuesto por Aragón (2013) enfatiza en la innovación, en tal sentido explica:

El clima organizacional es una herramienta de los líderes de la organización para modelar el comportamiento de los individuos e impulsar la innovación; sin embargo, no existe un consenso definido sobre los factores determinantes del clima de innovación en las organizaciones además de que son escasos los instrumentos de medición que sirven para evaluar el grado en el cual el clima organizacional es propicio para la generación de una innovación dentro de grupos de trabajo. (p2)

El énfasis en los equipos de trabajo y la inteligencia colectiva constituyen elementos principales para el éxito de una organización, por consiguiente, la innovación depende en gran medida por el empoderamiento que hagan de él los equipos de trabajo. Con relación a los propósitos de la medición, García Solarte (2009) afirma

El objetivo de la medición es hacer un diagnóstico sobre la percepción y la actitud de los empleados frente al clima organizacional específicamente en las dimensiones que elija el investigador; de tal modo, que se puedan identificar aspectos de carácter formal e informal que describen la empresa y que producen actitudes y

percepciones en los empleados, que a su vez inciden en los niveles de motivación y eficiencia. (p.48)

Si bien es cierto que hay algunos consensos respecto a las dimensiones que conforman el clima organizacional, también es compleja la forma de evaluar todos los componentes organizacionales de una institución, en tal sentido, Brunet (1987) explica que la gran mayoría de los cuestionarios requieren que los trabajadores respondan el clima de su organización con base a dos objetivos: la situación actual y la situación ideal. Es decir, la satisfacción laboral percibida y la que desearía posible que fuera en su organización.

Con respecto a lo anterior, existen puntos de vista divergentes, para el caso García Solarte (2009) desarrolla la siguiente reflexión:

La medición del clima se puede ver como un proceso complejo debido a que abarca un gran número de factores que depende de cada organización y sus necesidades y particularidades, es sensible porque cualquiera de los factores puede afectar la percepción del clima e incidir en gran medida en el mismo, y dinámico porque cambia constantemente y permite ser mejorado con acciones correctivas (p.56)

No obstante, Brunet (1987) sostiene que

El elemento crucial en este punto, es la percepción individual de los estímulos, de las obligaciones y de las posibilidades de refuerzo que dirigen el comportamiento de un individuo en el trabajo. Por esta razón, los datos de base que utilizan numerosos

investigadores para determinar una taxonomía de los factores del clima son las percepciones individuales de las propiedades organizacionales. (p.43)

Haciendo uso de un eclecticismo reflexivo, se puede afirmar que ambas posiciones son válidas para evaluar y medir el clima organizacional, poseer una visión estructural de la organización es plausible y la pretensión que los empleados sugieran (de manera no consciente) o aporten elementos del clima que quieran ser evaluados resulta una aspiración deseable y a la vez democrática.

A continuación, se describen las características de tres modelos posibles de evaluación del clima organizacional:

1. Modelo de regresión logística para una universidad en Bogotá, Colombia.
2. Modelo cuantitativo para la evaluación del clima laboral
3. Modelo de funcionamiento de organizaciones: octógono

CAPITULO 3. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL DE LAS REPRESENTACIONES SOCIALES Y EL PENSAMIENTO DE SERGE MOSCOVICI

“aprendemos principalmente lo que somos capaces de representar.” Moscovici, 1986

El concepto de representaciones sociales acuñado por Moscovici ha sido analizado desde diferentes perspectivas teóricas y ha suscitado enconados debates, sin embargo, es preciso tomar como punto de partida la publicación de su obra *La psychanalyse, son image et son public* en 1961, ese trabajo como resultado de su tesis doctoral, Moscovici “analiza los procesos cognitivos sociales a través de los cuales los individuos estructuran un determinado concepto y lo convierten en sentido común” (González, 2014, p.51), el constructo de las RS es planteado por Moscovici de la siguiente manera:

Un sistema de valores, nociones y prácticas que proporciona a los individuos los medios para orientarse en el contexto social y material para dominarlo. Es un corpus organizado de conocimientos y una de las actividades psíquicas gracias a las cuales los hombres hacen inteligible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, liberan los poderes de su imaginación. (Moscovici, 1979, p. 18).

Llama la atención el énfasis que Moscovici hace entre el conocimiento adquirido y compartido socialmente y la utilidad de este para discernir aspectos determinados de la realidad en la que están inmersos los individuos.

Cabe resaltar, que algunos autores consideran el concepto de RS como difuso y ambiguo, lo que ha generado diversas controversias teóricas y metodológicas, no obstante, los seguidores y estudiosos de su obra como Denise Jodelet (1986) y María Auxiliadora Banchs (1988) y J C Abric (2001) han ampliado y enriquecido la noción de RS y también consolidado los supuestos epistemológicos de su teoría.

La complejidad del término de las RS queda plasmada en la siguiente cita de Moscovici (1979), “Las RS son entidades casi tangibles. Circulan se cruzan y se cristalizan sin cesar en nuestro universo cotidiano a través de una palabra, un gesto, un encuentro” (p.27).

El concepto anterior ha sido interpretado de diferentes maneras porque en la obra de Moscovici no hay definiciones concluyentes sobre su teoría, se brindan aportes e ideas constantes acerca de cómo los individuos construyen su mundo, lo cotidiano de la vida y las relaciones sociales que se entremezclan condicionan de alguna manera la formación de las RS.

Robert Farr (1984) citado en Perera (2003) al referirse a las RS afirmaba que son:

Sistemas cognoscitivos con una lógica y un lenguaje propios. No representan simplemente opiniones acerca de', `imágenes de', o `actitudes hacia' sino 'teorías o ramas del conocimiento' con derechos propios para el descubrimiento y la organización de la realidad. Sistemas de valores, ideas y prácticas con una función doble: primero, establecer un orden que permita a los individuos orientarse en su mundo material y social y dominarlo; segundo, posibilitar la comunicación entre los

miembros de una comunidad proporcionándoles un código para el intercambio social y un código para nombrar y clasificar sin ambigüedades los diversos aspectos de su mundo y de su historia individual y grupal. (p.11)

En resumen, Farr sintetiza y enriquece el constructo de las RS planteado de manera ambigua por Moscovici, establece en forma clara la doble función y el doble carácter de las RS, los códigos a los que hace alusión el autor presuponen ser todos los mecanismos del lenguaje consensuados por los distintos grupos sociales para darle sentido a los objetos inmersos en su contexto social.

En tal sentido, los seguidores de su teoría mencionados anteriormente han dedicado grandes esfuerzos para clarificar y enriquecer esos constructos, en ese orden de ideas, los planteamientos de Jodelet (1984), citado por Materán (2008) sobre las RS son muy significativos:

Las RS se caracterizan de manera más genérica como entidades operativas por el entendimiento, la comunicación y la actuación cotidiana. Esto es, como conjuntos más o menos estructurados o imprecisos de nociones, creencias, imágenes, metáforas y actitudes con los que los actores definen las situaciones y llevan a cabo sus planes de acción. (p.56)

Por otro lado, Banchs (1988) citado en Araya (2002) defiende los ejes teóricos que sustentan las RS y argumenta que:

Moscovici estudió como las personas construyen y son contruidos por la realidad social a partir de sus elaboraciones, propuso una teoría cuyo objeto de estudio es el conocimiento del sentido común enfocado desde una doble vía: desde su producción en el plano social e intelectual y como forma de construcción de la realidad. (p.13)

Hasta aquí se esbozan algunos conceptos de las RS, ahora bien, falta por indagar ¿Cómo se produce la construcción de las RS? ¿Qué factores intervienen en su construcción? Rodríguez Salazar (2003), expone otras preguntas interesantes que han sido objeto de muchos debates, ¿Qué es lo social en las RS? ¿Qué tan compartidas son las RS? Sobre este aspecto, se han hecho importantes aportes desde la psicología social (p.54). “Para los psicólogos sociales, los individuos de un grupo no solo comparten el mismo escenario cultural y negocian entre ellos lo que entienden del mundo, sino que comparten los mismos significados socialmente” (Castorina, Barreiro, Toscano, 2005, p.261).

Se comparte el criterio de Rodríguez (2003) en el sentido que las RS es una teoría en constante desarrollo y debate permanente, por esa razón, algunos autores han delineado dos corrientes que han estudiado las RS, por un lado, se presenta la tradición europea y por otro la tradición estadounidense. Vergara (2008) sostiene que:

Muchos investigadores provenientes de la psicología social europea se han preocupado por el fenómeno intergrupar y social. Esta línea de trabajo europea ha

optado por un amplio rango de metodologías a menudo usando tanto técnicas cualitativas como cuantitativas en su investigación. (p.57)

Vale destacar que independientemente de la tradición epistemológica que investigue las RS, estas siguen siendo la perspectiva teórica por excelencia para estudiar los fenómenos socioculturales sin importar el contexto político, social, o ideológico donde se desarrollen esas representaciones.

3. 1. Las influencias teóricas en la construcción de las representaciones sociales

“Si bien es fácil captar la realidad de las representaciones sociales, no es nada fácil captar el concepto”

(Moscovici 1979)

Serge Moscovici creó en 1961 la teoría de las representaciones sociales, propuso una nueva forma de comprender la dinámica y la complejidad de las relaciones sociales donde los individuos construyen a través de la comunicación y la convivencia humana los distintos elementos de la realidad. Han pasado varias décadas y las RS gozan de mucha aceptación en el campo académico, sin embargo, como toda producción humana, esta teoría también ha sido el blanco de críticas y ha estado sujeta a debates permanente, aun así, las RS siguen siendo utilizadas por muchos investigadores particularmente en el campo de la psicología y en algunas disciplinas afines a las ciencias sociales.

¿De dónde surge la propuesta de las RS? Según Moscovici (1979) citado por Rodríguez (2003)

De acuerdo con la “representación histórica” que Moscovici (1998) construye para esclarecer las influencias que lo llevaron a desarrollar su TRS, se identifican cuatro fuentes principales: Emile Durkheim y su concepto de representaciones colectivas; Lucien Lévy-Bruhl y sus planteamientos sobre el pensamiento primitivo; Jean Piaget y su teoría sobre la construcción del mundo en el niño y Freud con su análisis de la sexualidad infantil. (p. 55)

Cabe destacar, que otros autores como Mora (2002) incluyen la influencia de la etnopsicología del psicólogo Wilhelm Wundt y el interaccionismo simbólico de George Herbert Mead. Con respecto a la influencia de Durkheim en la obra de Moscovici es relevante el concepto de representación colectiva, la dicotomía individuo-sociedad es planteada en sus obras de forma rigurosa por el sociólogo francés y las representaciones colectivas constituyen un primer marco de referencia e influencia en el modelo de las RS.

Con relación a lo anterior, Moscovici (1979, p.16) plantea:

Durkheim fue el primero en proponer el término de “representación colectiva” quería designar así la especificidad del pensamiento social con relación al pensamiento individual. Del mismo modo que para él la representación individual es un fenómeno puramente psíquico, irreductible a la actividad cerebral que lo hace posible, la representación colectiva no se reduce a la suma de las representaciones de los individuos que componen una sociedad. De hecho, es uno de los signos de la primacía de lo social sobre lo individual, uno desborda al otro.

Para Moscovici la dimensión social constituye la base de las RS, las instituciones sociales como la familia, la escuela y la religión que con tanto esmero estudió e investigó Durkheim, son de gran ayuda para ejercer en los individuos formas de conducta y seguimiento de pautas sociales y coercitivas para lograr la estabilidad social. Durkheim separa lo individual de lo colectivo, lo colectivo sobrepasa lo individual pero tampoco lo excluye, sin el segundo tampoco puede existir la conciencia y la representación colectiva. Es evidente como lo argumenta Araya (2002) la influencia muy marcada del positivismo en los postulados de Durkheim al considerar fenómenos como la religión (hechos sociales) como realidades concretas y objetivas externas al individuo.

Para Wagner y Hayes (2011, p.66), “el padre directo de la teoría de las RS es el sociólogo Emile Durkheim”, definitivamente los estudios del sociólogo francés sobre las representaciones influenciaron posteriormente a otros pensadores (Schutz, Berger y Luckman) que enriquecieron el debate sobre la construcción social del conocimiento y de la realidad.

La influencia de la representación colectiva de Durkheim en las RS merece especial atención, no significa que las otras fuentes inspiradoras de las RS carezcan de valor intelectual, sin embargo, como lo argumenta Bulnes (2014) la representación colectiva comparte muchos rasgos y semejanzas con las RS de Moscovici, aunque existan obviamente diferencias conceptuales muy marcadas. Se comparte el criterio de Wagner y Hayes (2011) en el sentido que la innovación trascendental de Moscovici fue armonizar la teoría de la

representación colectiva de Durkheim con las RS haciéndola más flexible y con un carácter dialectico y de interdependencia entre lo individual y lo social.

Acotando lo anterior, Bulnes (2014) arguye que para Durkheim la idea de representación colectiva tiene un carácter externo al individuo, se le impone de manera coercitiva como es el caso de los mitos, las tradiciones y la religión, entonces ¿Cuál es el mérito de Moscovici? En suma, unió lo que Durkheim separaba, convirtiendo las RS en un esquema de análisis propicio para entender y comprender la interacción humana y los significados que se producen en los distintos grupos sociales.

La teoría de las RS desde su fundación ha sido objeto de constantes debates, al respecto Moscovici (1979) advertía sobre la necesidad de estudiar más a fondo la representación social, con agudo criterio decía:

La noción de representación social tiene que ser observada desde más cerca. Toda representación está compuesta de figuras y expresiones socializadas. Conjuntamente, una representación social es una organización de imágenes y de lenguaje porque recorta y simboliza actos y situaciones que son o se convierten en comunes. (p.16)

La afirmación anterior es de vital importancia para comprender la teoría de las RS, por esa razón conviene preguntar ¿Cómo los actos y acciones individuales se vuelven comunes y se convierten en colectivas? ¿Qué importancia tienen estas categorías para los

psicólogos sociales y los sociólogos? De allí se destaca la relevancia para utilizar las RS en cualquier contexto de la sociedad. Es evidente que “en la teoría de Moscovici existe una relación dialéctica entre lo social y lo individual. Esta teoría considera al sujeto como un ser esencialmente social y en una relación mutuamente modificante con un medio o contexto en el que está inmerso” (Mazzitelli, 2012, p. 4).

Por otra parte, conviene apuntar lo que plantea Barberena (2008) sobre la ascendencia de Durkheim sobre las RS

Las representaciones colectivas según Durkheim se imponen a las personas con una fuerza constrictiva, ya que parecen poseer ante sus ojos, la misma objetividad que las cosas naturales. Por lo tanto, los hechos sociales, por ejemplo, la religión se considera independiente y externa a las personas, quienes en esta concepción son un reflejo pasivo de la sociedad. (p.32)

Como se puede inferir, Moscovici toma de Durkheim la idea de la cohesión social de los individuos en torno a esas grandes instituciones que la sociedad ha construido, Moscovici desdeña el determinismo de que la sociedad imponga todo al individuo sin que este oponga resistencia. También apuesta a la interacción recíproca entre el individuo, el objeto y “los otros” formando de esa manera un triángulo en el que se puede percibir la dinámica y dialéctica de una RS.

Cabe destacar, que los grandes estudios sobre la interacción social y el comportamiento del individuo en la sociedad provienen del interaccionismo simbólico, Gelles y Levine (1996) sostienen que los interaccionistas simbólicos se centran en el papel del idioma y otros símbolos que los agentes les otorgan significados y de esa manera construyen su mundo determinado por su relación cotidiana en el escenario real de la vida.

Con relación a la influencia que ejerció Lucien Levy-Bruhl y los planteamientos acerca del pensamiento primitivo, Araya (2002) afirma que:

Los estudios sobre los mitos o formas de pensamiento de las sociedades primitivas, provenientes de la sociología y la antropología, descubrían un tejido de supersticiones y absurdos que eran atribuidos a las limitaciones de las personas y a su incapacidad de razonar como las personas de sociedades “no primitivas”. Lévy-Bruhl revierte esta posición al considerar que no son los actos y pensamiento atomizados los que deben retener nuestra atención, sino el conjunto de creencias y de ideas que tienen una coherencia propia. (p.22)

Moscovici se apropia de los aportes de Levy-Bruhl referente a las representaciones que se entretajan en las personas y en la configuración de los grupos sociales, de la psicología piagetiana, Moscovici valora la importancia que el psicólogo suizo le otorga al lenguaje, este resulta ser un elemento fundamental en la construcción social de las representaciones.

Finalmente, el análisis de Freud acerca del ser humano como ser social fue lo que ejerció gran influencia en las reflexiones de Moscovici, además de la lectura minuciosa de

muchas de sus obras. ¿Por qué Freud? La marca de Freud en la inspiración de las RS tiene como punto de partida la publicación de su obra *el psicoanálisis, su imagen y su público*.

En su obra, el sociólogo francés plantea como el psicoanálisis ha penetrado e influido en lo que se llama el gran público, es decir, la mayoría de los estratos de la sociedad francesa que eran capaces de generar opinión. Moscovici (1979) intenta demostrar cómo esta corriente de la psicología puede convertirse en una disciplina científica, una vez que se constate la información empírica acerca de las opiniones de la población estudiada y también importaba el análisis de los artículos que expresaban los periódicos franceses sobre ese tema.

En las observaciones preliminares de su obra traducida al español en 1979, Moscovici menciona que, al emerger el psicoanálisis como un boom o moda en la psicología social, se puso en duda y se cuestionó su carácter científico, pero nadie puede discutir el impacto que este tuvo en Europa y en Estados Unidos. También afirma que el psicoanálisis se ha venido usando de manera indirecta en los distintos tipos de tratamientos en el campo de la medicina y en casos de terapia familiar.

Al referirse específicamente a la influencia del psicoanálisis en esa época Moscovici (1979) argumenta:

El psicoanálisis está involucrado puesto que me ha dado la oportunidad de examinarlo y ocupa un lugar central en las corrientes intelectuales de nuestra época.

Además, su contenido se refiere de una manera tan directa a los problemas que

debe resolver cada individuo o colectividad que, al estudiar su difusión podemos aspirar a comprenderlos y encontrar el modo de resolverlos. (p.13)

De acuerdo a lo anterior, es evidente que Moscovici consideraba al psicoanálisis como necesario y útil para la sociedad, por eso anhelaba estudiar cómo era percibido por la sociedad francesa de aquella época, ello le permitiría dotar a esa corriente de la psicología del fundamento científico que necesitaba, así lo demuestra con esta pregunta en su obra ¿De qué modo una teoría científica se transforma en representación social? Creía fervientemente que era imprescindible conocer como impactaba esta corriente en la cotidianidad social y en la colectividad de muchos franceses y europeos en general.

En se mismo orden de ideas, Moscovici (1979) menciona:

El psicoanálisis es un acontecimiento cultural que, sobrepasando el círculo restringido de las ciencias, de la literatura o de la filosofía, afecta el conjunto de la sociedad. Allí se observa al mismo tiempo el nacimiento de un nuevo sentido común que no se puede comprender en términos de vulgarización de difusión de la ciencia. (p.76)

En resumen, se puede acotar que Moscovici pretendía construir las representaciones sociales sobre la base del psicoanálisis en la década de los sesenta en Francia, creía importante que el psicoanálisis ayudara a resolver los problemas de conducta y además generar investigaciones acerca de su naturaleza tanto teórica como

metodológica. Freud está presente en su obra, su imagen como forma de representación social es el núcleo central de su teoría, lo simbólico como elemento que se comparte en la intersubjetividad de los individuos ha sido de gran aporte a la sociología y la psicología social contemporánea.

3.2. El proceso de formación de las RS: su dinámica y funciones

Algunas ciencias sociales como la sociología y la antropología han estudiado las RS desde diferentes perspectivas y han tratado de responder la pregunta por qué los seres humanos comparten conocimientos, también han analizado el papel de la cultura en el proceso de obtención de conocimientos y de explicación de la realidad y el mundo. Cuando emerge la teoría de las RS de Moscovici en el siglo pasado, muchos cuestionaban si su estudio de las representaciones era lo mismo que otras epistemologías que ya habían estudiado ese fenómeno, sin embargo, Abric (2001) sostiene que con la obra de Moscovici se funda todo un nuevo campo de estudio en psicología social ¿En que se separó Moscovici de otras disciplinas científicas al estudiar las RS? ¿Cuál era el ingrediente epistémico extraordinario que proponía con las RS?

Para dilucidar esas interrogantes es importante resaltar el aporte de Berger y Luckman (2003) en la década de los sesenta posterior a la publicación de la obra de Moscovici, ellos sostienen como tesis principal que la realidad se construye socialmente y que se debe comprender los procesos y mecanismos que sirven para develar cómo se produce. Para Berger y Luckmann (2003) su premisa se plasma así:

La realidad de la vida cotidiana es algo que comparto con otros. Pero ¿Cómo se experimenta con otros en la vida cotidiana? Una vez más se puede distinguir aquí entre los diversos modos de tal experiencia. La experiencia más importante que tengo de los otros se produce en la situación cara a cara, que es el prototipo de la interacción social y del que se derivan todos los demás casos. (p.44)

El énfasis de estos autores en la interacción cotidiana con los demás constituye un aporte significativo a la teoría de las RS, la realidad es socialmente compartida y llena de significados y símbolos que se arraigan, evolucionan y se modifican de acuerdo a la dinámica de sus RS.

Las RS no surgen como una teoría consolidada ni apoyada por los psicólogos de aquella época, la noción de representación social fue desdeñada e incluso se le otorgaba poco valor científico.

De acuerdo a lo anterior, un estudioso de las RS como lo es J.C Abric (2001) al referirse al respaldo y aceptación de dicha teoría menciona que:

Ignorada durante mucho tiempo por la comunidad científica, esta teoría reconocida finalmente desde hace tres lustros constituye desde entonces una referencia insorteable no solo en psicología social, sino también en otras ciencias sociales, como lo testimonian coloquios y obras interdisciplinarias que le han sido consagradas. (p.5)

En esa misma línea, Abric se convirtió además de defensor de la teoría de las RS en un aportante más de elementos que la han enriquecido, por ejemplo, la RS como sistema socio cognitivo.

A partir de los planteamientos de Abric y otros estudiosos de las RS, se puede describir cómo se forma y se organiza la RS. Moscovici señaló pautas y caminos para entender la magnitud de su teoría, no obstante, algunos de sus seguidores han interpretado y aplicado esos principios a la investigación científica de los fenómenos sociales. Abric (2001, p.5) argumenta que “una representación siempre es algo para alguien” y citando a Moscovici (1986) afirma “este lazo con el objeto es parte intrínseca del vínculo social y debe ser interpretado así en ese marco. Por lo tanto, la representación siempre es de carácter social”

Al identificar los rasgos y elementos distintivos de su teoría es posible detallar la forma en que se organiza y se estructura la RS. Castorina, Barreiro y Toscano (2005) advierten que:

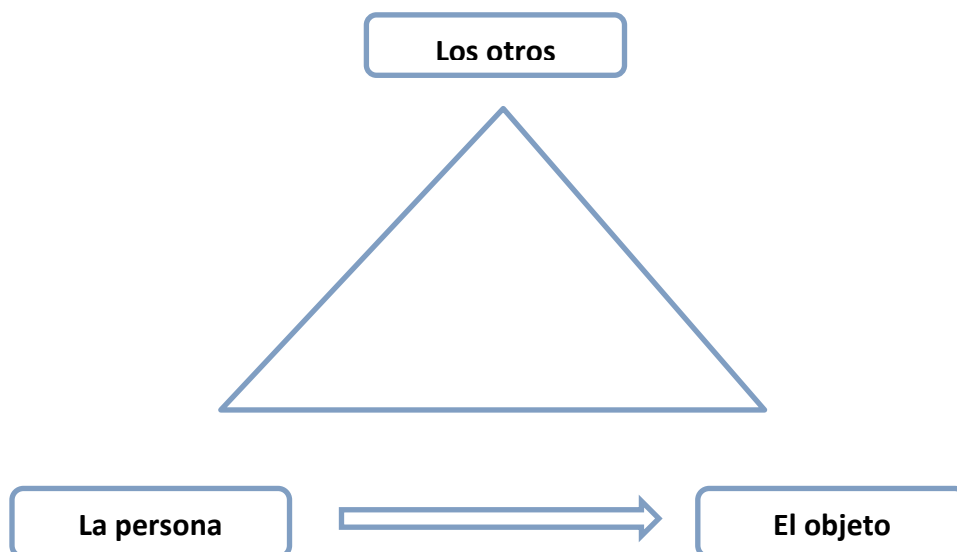
La elaboración de las RS se lleva a cabo en la comunicación y la interacción social, mediante la interacción dialéctica de los mecanismos de anclaje y objetivación. El primero permite que los fenómenos sociales inesperados o sin sentido, se inscriban en el conjunto de creencias y valores sociales preexistentes, otorgándoles algún significado. El segundo consiste en una selección de aspectos del objeto, conformando un núcleo figurativo, que concretiza los aspectos conceptuales de un saber (p. 261)

Ya se enfatizó previamente la importancia que tienen los procesos comunicativos y de intercambio social de los individuos para que las RS se produzcan, Markova (1996) lo ratifica de esta manera “las RS son parte del entorno simbólico en que viven las personas, al mismo tiempo, ese entorno se reconstruye a través de las actividades de los individuos” (p.163). En alusión a lo anterior, la teoría de las RS surge como una perspectiva de estudio del conocimiento popular, o bien como plantea Jodelet (1987) del *pensamiento natural*, del *conocimiento del sentido común* en oposición al pensamiento científico.

Con relación a los conceptos de objetivación y anclaje, estos elementos han sido abordados por otros autores, (Ibáñez, 1996; Wagner y Hayes, 2011) algunos de ellos críticos de la teoría de las RS, sin embargo, es pertinente conocer previamente cómo planteaba estos términos el propio Moscovici.

Figura 9

Trayectoria Epistemológica de las RS



Nota. Fuente: Tomado de Wagner y Hayes (2011)

3.3. La objetivación y el anclaje en la obra de Moscovici

Moscovici utilizó estos dos conceptos novedosos en su obra para explicar cómo un determinado conocimiento científico podría ser internalizado y apropiado por las grandes mayorías y ser de dominio público por los distintos grupos sociales de la sociedad francesa. La teoría que sometió al escrutinio público el sociólogo francés en la década de los sesenta fue el psicoanálisis freudiano.

Con respecto a lo anterior, Moscovici (1979), planteaba que “desde todos estos ángulos, el psicoanálisis se convierte en lo que yo llamaría un instrumento referencial, un modelo de acción que tiene una dimensión simbólica e imaginaria y que no permanece en el nivel de los conceptos” (p.122). Desde esta perspectiva, se puede inferir la connotación científica y la utilidad práctica en que debía convertirse el psicoanálisis en ese determinado contexto histórico.

La objetivación y en anclaje son dos términos que han suscitado diversas reflexiones e interpretaciones en la propuesta de Moscovici. Diversos autores que han rastreado y seguido su pensamiento han realizado importantes aportes relacionados con el significado y el papel que estos términos juegan en su obra, en ese sentido, vale la pena destacar como maneja estos conceptos el propio autor. Con relación a la objetivación, Moscovici (1979) argumentaba de manera muy compleja que las teorías psicoanalíticas se habían convertido en un nuevo modelo o paradigma en la vida psíquica de las personas, también se puede observar una inclinación a sustancializar las ideas abstractas y a cambiar los conceptos en categorías del lenguaje.

¿Qué pretendía describir con ello? En primer lugar, Moscovici concibe una estrecha relación entre el pensamiento individual de las personas (actividad cognitiva) y la forma en que este pensamiento se comparte y se enraíza en los grupos a través de la comunicación (actividad social). A este proceso complejo de intercambio e interacción el autor lo llama objetivación.

¿Cómo se vincula el anclaje en esta dinámica? “el anclaje designa la inserción de una ciencia en la jerarquía de los valores y entre las operaciones realizadas por la sociedad” (Moscovici, 1979, p.121) en su obra el sociólogo francés explica que a través del anclaje la sociedad cambia el objeto social por un instrumento del que puede disponer, Moscovici hace alusión a que este objeto se materializa convirtiéndose en una herramienta compartida mediante las relaciones sociales de las personas. La objetivación y anclaje han dado lugar a diversas interpretaciones por autores que han estudiado y debatido su obra.

En esa misma línea de pensamiento, una de las autoras que ha sido pionera y que se ha destacado en analizar e interpretar la propuesta de Moscovici ha sido Denise Jodelet, con respecto a la relevancia de estos dos términos sostiene “al estudiar como penetra en la sociedad una ciencia, el psicoanálisis, S. Moscovici puso de manifiesto dos procesos principales que explican cómo lo social transforma un conocimiento en representación y como esta representación transforma lo social” (Jodelet 1987, p.480). En ese sentido, Jodelet coloca en evidencia cómo la objetivación y el anclaje sirve como mecanismos útiles para la construcción y funcionamiento de las RS.

Otro elemento importante en este análisis es la connotación social de la objetivación, en tal sentido, Jodelet (1987) aclara y propone como ejemplo el hecho de cómo algunos sucesos quedan impregnados en el cerebro de las personas, de esa manera afirma Jodelet, opera el proceso de objetivación cuando una teoría o concepto científico (el psicoanálisis) se va relacionando entre el público y convirtiéndose en un producto social compartido.

El anclaje en la mirada de Jodelet, es visto como el “enraizamiento social de la representación y de su objeto. En este caso, la intervención de lo social se traduce en el significado y la utilidad que le son conferidos” (Jodelet, 1987, p.486). El proceso de anclaje desde la óptica jodeletiana reviste gran importancia principalmente cuando es usado en estudios e investigaciones que ponen de manifiesto los procesos cognitivos en las representaciones sociales que se construyen en la realidad.

3.3.1 La objetivación y sus fases: claves para entender cómo se construye una RS

El proceso de objetivación es vital para comprender la compleja y debatida teoría de las representaciones sociales, las fases que constituyen ese proceso son expuestas por Moscovici en su obra cumbre, para él la objetivación consta de tres elementos trascendentales que son: la construcción selectiva, el esquema o núcleo figurativo y la naturalización.

La idea central de estas tres etapas se puede visualizar en la obra de Moscovici, posteriormente se explicarán estas fases desde la óptica de otros autores que han

reinterpretado sus conceptos. Al referirse al modelo figurativo Moscovici (1979) lo plantea así “el modelo figurativo que penetra en el medio social como expresión de lo real por eso mismo se torna natural, utilizado como si se recortara directamente de esa realidad” (p.87)

Cabe destacar que esas tres fases del proceso de objetivación son plasmadas en su obra de manera muy abstracta y compleja. Moscovici recurre a ejemplos donde se les preguntan a participantes acerca de los beneficios del psicoanálisis y analiza sus respuestas tratando de explicar o dar respuesta a la pregunta de cómo las ideas se transforman en objetos del sentido común.

Con relación a la tercera fase del proceso de objetivación, Moscovici (1979), puntualiza y argumenta “la naturalización de la idea adquiere aquí toda su significación, puesto que confiere una realidad plena a lo que era una abstracción” (p.87). Sin lugar a dudas, Moscovici se refiere a como la idea del psicoanálisis se materializa en el conocimiento de las personas volviendo el concepto que antes era ininteligible y abstracto en un concepto familiar y práctico.

Otro componente importante es cómo interpretan estas fases los seguidores de Moscovici, para el caso Jodelet (1987) al referirse al psicoanálisis menciona que los grupos sociales que manejan información acerca del tema no poseen igual acceso a la misma y por ello hay diferencias en el conocimiento y percepción de las personas; es decir, no es lo mismo si se entrevista a un obrero con pocos años de escolaridad que a un profesor o un abogado sobre un tema particular.

Asimismo, Jodelet (1987) en una de sus aportaciones advierte “Estas informaciones son separadas del campo científico al que pertenecen, del grupo de expertos que las ha concebido y son apropiadas por el público que, al proyectarlas como hechos de su propio universo consigue dominarlas” (p.487).

A razón de lo anterior, las comunidades científicas poseen y desarrollan conceptos que en determinados momentos y contextos pueden ser asimilados a través diversos medios hasta convertirse en familiar para el público.

Con relación a la formación de un núcleo figurativo en el proceso de objetivación Jodelet (1987) sostiene que “de esta forma los conceptos teóricos se constituyen en un conjunto gráfico y coherente que permite comprenderlos de forma individual y en sus relaciones” (p.482)

Con respecto a la construcción selectiva es interesante saber que “en esta etapa las informaciones son separadas del campo científico al que pertenecen y son apropiadas por el público que las proyectan como hechos de su propio universo” (Lacolla, 2004, p. 17) en alusión a ello se puede proponer como ejemplo el manejo de los conceptos de *cambio climático* o *desigualdad de género* son conceptos que pertenecen a una determinada disciplina científica, pero al producirse la divulgación de la información en amplios sectores de la población estos conceptos adquieren una connotación social que se posiciona en la mente de los individuos y se comparten socialmente y les ayuda a interactuar y compartir aspectos de su cotidianidad.

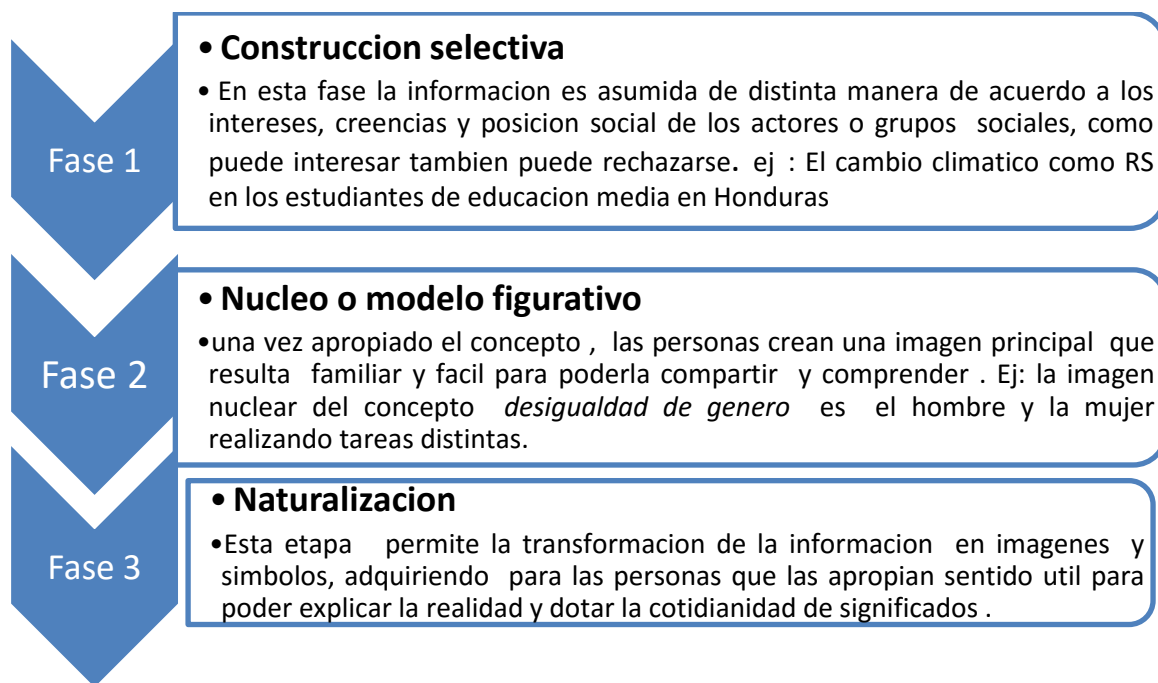
Con respecto al núcleo figurativo en la estructuración de la objetivación, Lacolla (2004) afirma que es “una estructura de imagen que reproduce una estructura conceptual. Los elementos de información ya adoptados a través del proceso de apropiación se organizan proporcionando una imagen coherente y fácilmente expresable del objeto representado” (p.17). Volviendo a los dos ejemplos anteriormente planteados, si un joven de educación media opina que cambio climático lo asocia con “*el calor*” y la desigualdad de género con la idea que “*en los trabajos los hombres son más fuertes que las mujeres*” de esta manera se puede inferir que estas nociones con constituyen todavía un núcleo figurativo porque la imagen de dichos términos no es todavía tan clara para ser apropiada y asumida como tal.

Cabe preguntarse si para conformarse una RS los individuos pasan necesariamente por esas tres fases o si algunos solo llegan a cumplir con los requisitos de la primera etapa o si la objetivación se obtiene a medias sin cumplir con las fases expuestas anteriormente.

Es evidente que el proceso de objetivación es escurridizo y complejo al intentar comprender en toda su magnitud la teoría de las RS. Knapp et al. (2003) al analizar esos aspectos teóricos y epistemológicos de la categoría de representación social sostienen que “el núcleo figurativo es un conjunto de imágenes de forma gráfica y coherente que encierra la esencia del concepto. A través de sus usos se convierte en un hecho natural” (p.26) y por último concluyen que la naturalización es la fase donde los conceptos se concretizan y adquieren vida de manera automática.

Figura 10

Fases esquemáticas del proceso de objetivación.



Nota. Fuente: Elaboración propia

La tradición de las RS en el campo académico ha producido una amplia gama de aportes, muchos de ellos de autores contemporáneos que han revitalizado su pensamiento y su utilidad como herramienta en las ciencias sociales y en la psicología social. La objetivación y el anclaje también ha sido el blanco de distintas interpretaciones alrededor de cómo se construyen las RS. Para el caso, Araya (2002) aclara los conceptos de objetivación y anclaje

Entendiendo por anclaje la forma en que los saberes y las ideas de algo o alguien entran a formar parte de las RS de dichos objetos mediante una serie de transformaciones específicas. La objetivación se refiere a la forma en que las

estructuras sociales inciden en la formación de las RS y como intervienen los esquemas ya contruidos en la elaboración de la nueva RS (p.33).

Otra contribución interesante respecto al tema es la que propone Mora (1992) para él la objetivación y el anclaje tratan de explicar el funcionamiento de una RS describiendo la conexión e interdependencia entre los aspectos psicológicos de los individuos y los condicionantes sociales. Esa idea de las representaciones simbólicas que las personas tienen en su mente y que luego son transmitidas y compartidas socialmente es parte del hilo conductor en la teoría de las RS que han reinterpretado diferentes autores. Mora (2002) destaca “Moscovici concluye con su análisis de la objetivación hacia la realización del objeto de representación en sus nexos con los valores, la ideología y los parámetros de la realidad social” (p.11).

Para otros autores que manejan un análisis crítico de su obra desde un posicionamiento epistemológico marxista como es el caso de Markova (1996) la objetivación y el anclaje como elementos importantes en la teoría de las RS no puede verse alejado o separado de las creencias que construyen los individuos en la realidad social en que viven y que dichas creencias son producto de una ideología predominante que se materializa como única forma de entender el mundo desde una denominada *falsa conciencia*.

Con relación a la formación de una RS y a su dinámica, vale preguntarse ¿se modifican o perduran las RS en los individuos? ¿Qué procesos permiten cambiar o dotar de utilidad una RS? Gonzales (2014) argumenta que “Si bien es cierto estos procesos son los que permiten estructurar una representación, también es cierto considerar que las interacciones que ocurren entre los miembros de un determinado grupo, van simultáneamente modificando los conocimientos o RS que tiene cada miembro” (p.60). En conclusión, las RS no son estáticas en sí, se modifican de acuerdo a los significados que se comparten y que son aceptados por los individuos, adquiriendo matices de sentido común en las personas.

Algunos autores como Duveen y Lloyd (2003) sostienen que las RS constituyen una teoría que ubica principalmente las actividades psicológicas en la vida social, en tal sentido los mecanismos de anclaje y objetivación constituyen las herramientas esenciales para comprender la estructura que conforma una RS.

Ya se explicó esquemáticamente como una información o conocimiento abstracto se convierte a través del proceso de objetivación y anclaje en *la función* que tanto enfatizaba Moscovici, tal como explica Araya (2002) las RS se construyen a través de diversos materiales intelectuales, sociales y culturales, entran en juego en esa dinámica las instituciones sociales, los amigos, las creencias compartidas y las ideologías, etc.

Figura 11

Los mecanismos de objetivación y anclaje.

Objetivación	Anclaje
La objetivación adquiere relevancia cuando una persona además de conocer un concepto es capaz de describirlo y hablar con propiedad de él.	La comunicación social y la divulgación de temas científicos constituyen entre otros, fuentes idóneas para que se opere el proceso de anclaje.
Permite construir de manera sistemática la información del entorno hasta convertirla en conocimiento particular inteligible	El anclaje posee relevancia social, permite colocar lo desconocido en un escenario que sea compartido y de utilidad para todos.
Es un proceso dinámico que hace perceptibles conceptos que se arraigan en determinado campo científico para volverse comunes	La analogía de ver lo nuevo con lentes viejos se aplica al anclaje, la información que antes era desconocida se inserta en el

Nota. Fuente: elaboración propia

3. 4. Organización y estructura: una mirada a las dimensiones de las RS

No cabe duda que Moscovici trató en demasía de no dejar cabos sueltos para estructurar su teoría de las RS, se esmeró en dotar su teoría de conceptos y constructos que le dieran consistencia a lo que quería explicar. A lo largo de su obra se observan trazos y elementos que parecen difíciles de comprender y de aplicar al propósito que él deseaba, no

obstante, su teoría de las RS constituye hoy en día una perspectiva innovadora y pertinente para investigar los distintos mecanismos y procesos de comunicación social y de interacción humana.

Moscovici (1979) se formula una pregunta muy relevante para entender su teoría ¿En qué sentido es social una representación? Al respecto mencionaba que cada universo tiene tres dimensiones: la información, campo de representación y la actitud. Estos tres elementos conceptualizados por el autor así:

- La información: Se relaciona con la organización de los conocimientos que posee un grupo con respecto a un objeto social.
- Campo de representación: Nos remite a la idea de imagen, de modelo social, al contenido concreto y limitado de las proposiciones que se refieren a un aspecto preciso del objeto de la representación.

Con relación a la actitud, se puede interpretar como la opinión o juicio favorable o desfavorable que las personas tienen de un concepto o de una categoría científica en particular, es asumida o es rechazada de acuerdo a una serie de factores asociados al contexto socioeconómico o capital cultural y simbólico que poseen los individuos. Las tres dimensiones antes mencionadas constituyen una especie de armazón o *edificio teórico* que devienen como requisitos indispensables para saber qué es una RS o qué elementos hacen falta para poder considerarla como tal.

Las dimensiones de las RS son analizadas e interpretadas por diversos autores que han enriquecido los aspectos complejos y a veces poco tangibles de su teoría. Para el caso Mora (2002) sostiene que “la información es la organización o suma de conocimientos con que cuenta un grupo acerca de un acontecimiento, hecho o fenómeno de naturaleza social” (p. 10), refiriéndose a esa misma dimensión, Gonzales (2016) agrega “la información demuestra *lo que se sabe*” (p.66) es decir lo que es aceptado y compartido por un determinado grupo, aunque la información puede ser disímil a la hora de incorporarse en la mente de los sujetos ya que existen variables y factores que pueden acercar o alejar a los individuos con respecto al objeto de representación.

Por ejemplo, el concepto de *inteligencia artificial* suele ser manejado o utilizado por sectores de la población con un alto de grado de escolaridad o afines a carreras universitarias de corte tecnológico, por ende, buscar una representación social de ese concepto en la población rural de Honduras sería difícil considerando los factores mencionados anteriormente.

Al referirse a la información, Araya (2002) ofrece un apunte interesante “hay que considerar que las pertenencias grupales y las ubicaciones sociales mediatizan la cantidad y la precisión de la información disponible” (p.40) es evidente que la dimensión de la información es determinante al momento de definir una RS. Por otra parte, el campo de representación también ha sido analizado de manera concienzuda, Mora (2002) arguye que “expresa la organización del contenido de la representación en forma jerarquizada,

variando de grupo a grupo e inclusive al interior del mismo grupo” (p.10) anteriormente Moscovici alude a la idea de *imagen* que un grupo posee y comparte.

Con respecto al campo de representación, Araya (2002) afirma que “constituye el conjunto de actitudes, opiniones, imágenes, creencias, vivencias y valores presentes en una misma representación social” (p.41) ese conglomerado de aspectos Moscovici (1979) también lo llamaba *núcleo figurativo*.

De acuerdo a lo anterior, Perera (2003) enfatiza en ese punto al decir que el campo de representación “se estructura en torno al núcleo que es la parte más estable y sólida, compuesto por cogniciones que dotan de significado al resto de los elementos, es construido por el investigador a partir del estudio de los dos anteriores” (p.23).

La última dimensión propuesta por Moscovici es la actitud, en este punto existen consensos en lo que significa, muchos estudios coinciden en señalar que es la orientación favorable o desfavorable en relación con el objeto de representación (Mora 2002; Araya 2002 y Gonzáles 2016). Las tres dimensiones antes mencionadas se conjugan y permiten ilustrar teóricamente cual es el mecanismo mediante el cual se construye una RS y también permite dilucidar las *condiciones de emergencia* en que se desarrollan determinadas RS para no confundirlas con otros términos afines como: creencias, imaginarios, ideologías, percepciones etc.

3.5. Jean Claude Abric y la teoría del núcleo central: apuntes y reflexiones

Sin duda J.C Abric revitaliza y reinterpreta las RS de Moscovici con su teoría del núcleo central, además sugiere mecanismos y una metodología apropiada para comprender el funcionamiento de una RS a través de distintas técnicas de recolección de información. Cabe destacar que la teoría desarrollada por Abric ha tenido continuidad y otros estudiosos como su discípulo Claude Flament (1989) que indudablemente han enriquecido su propuesta.

Antes de profundizar en la teoría del núcleo central, Abric (2001) advierte sobre la doble función que estructuran una RS. Al respecto argumenta:

El análisis y la comprensión de las representaciones sociales y de su funcionamiento supondrán así, siempre, un doble enfoque, un acercamiento que calificamos de socio cognitivo y que integra los dos componentes de la representación. • Su componente cognitivo, primeramente: la representación supone, la hemos dicho, un sujeto activo, y tiene desde ese punto de vista una «textura psicológica» (Moscovici, 1976: 40), sometida a las reglas que rigen los procesos cognitivos. • Su componente social en seguida: la puesta en práctica de esos procesos cognitivos está determinada directamente por las condiciones sociales en que una representación se elabora o se transmite. Y esta dimensión social genera reglas que pueden ser muy distintas de la «lógica cognitiva». (p.6)

En apartados anteriores se ha enfatizado en estas dos dimensiones, lo cognitivo y lo social son indispensables para entender una RS, Hollisch (2014) explica ese doble carácter al explicar que “la teoría de las RS tiene como objetivo estudiar el pensamiento social a partir de un camino de ida y vuelta” (p.3), de acuerdo a este planteamiento el interés por la naturaleza social del pensamiento va acompañado de la relevancia de este en el desarrollo de la vida social.

De acuerdo a lo anterior, estas dos condiciones son relevantes para comprender su teoría y hacen que la perspectiva de Abric se ubique en un enfoque estructuralista de análisis, privilegiando el contexto social como escenario donde la información que se posee de un determinado concepto le otorga sentido a la idea de RS, en esa misma línea de pensamiento Abric (2001) afirma:

Las representaciones son conjuntos socio cognitivos organizados de formas específicas y regidos por reglas propias de funcionamiento. La comprensión de los mecanismos de intervención de las representaciones en las prácticas sociales supone, por lo tanto, que la organización interna de la representación sea conocida.
(p.3)

El interés de Abric por dotar de una metodología específica el análisis de las RS es muy interesante, aun mas, se propone estudiar sistemáticamente las prácticas y dinámicas sociales producidas por las RS. Abric (2001) plantea que en los sucesores y seguidores de la teoría de Moscovici hay notables consensos en acotar lo que significa una RS y su

importancia como herramienta de investigación, no obstante, su aspiración primordial es ir más allá de ese consenso y estudiar de forma más exhaustiva la organización interna de una RS proponiendo para ello su teoría del núcleo central.

¿Qué es el núcleo central en la teoría de Abric? ¿Cuáles son sus elementos principales que la constituyen? Abric (2001) comienza a aclarar los orígenes de su teoría explicando que la noción de núcleo y centralidad están presentes en la perspectiva de las RS de Moscovici al pretender convertir el psicoanálisis en una RS, las etapas y mecanismos que conllevan ese propósito ya se esbozaron anteriormente con las nociones de objetivación y anclaje.

La novedad en la teoría de Abric es otorgarle al núcleo central (idea moscoviciana) dos funciones esenciales:

Una función generadora: es el elemento mediante el cual se crea, se transforma, la significación de los otros elementos constitutivos de la representación. Es por su conducto que esos elementos toman un sentido, un valor; Una función organizadora: es el núcleo central que determina la naturaleza de los lazos que unen, entre ellos los elementos de la representación. Es, en este sentido, el elemento unificador y estabilizador de la representación. (Abric, p.10)

El núcleo central determina la estabilidad de una RS en el tiempo o su posible modificación, también permite según Abric (2001) poder diferenciar las RS una de otra,

observando específicamente que la estructura y conocer el objeto mismo de la representación. En concordancia con Abric, Hollisch (2014) sostiene lo siguiente:

De acuerdo a este autor, los contenidos se articulan en dos planos: un núcleo central y un sistema periférico. Por el primero se entiende el elemento o conjunto de elementos jerarquizados que otorgan a la representación tanto su coherencia como su significación global; las significaciones nucleares son resistentes al cambio, consecuencia de la persistencia y de la extensión grupal de las imágenes que son consecuencia de los mecanismos de objetivación y anclaje: una modificación del núcleo produce la transformación completa de una representación en otra. (p.8)

Para comprender la función de los elementos periféricos del núcleo central, Abric (2001) sostiene que:

Los elementos periféricos se organizan alrededor del núcleo central. Están en relación directa con él, es decir que su presencia, su ponderación, su valor y su función están determinados por el núcleo. Constituyen lo esencial del contenido de la representación, su lado más accesible, pero también lo más viva y concreto” (p.11)

El papel que le otorga Abric a los elementos periféricos del núcleo central de una RS es de *defensores* o *escudos* del sentido principal que constituye una RS. Es decir, cuidan o protegen que el núcleo central no sufra modificaciones, porque al cambiar los elementos periféricos modificarían sin lugar a dudas la consistencia del núcleo. Al respecto Sáenz (2016, p.220) enfatiza “El núcleo central es la parte más estable de la representación y su

localización es útil para determinar de qué forma los sujetos estructuran y jerarquizan los elementos de la representación misma”.

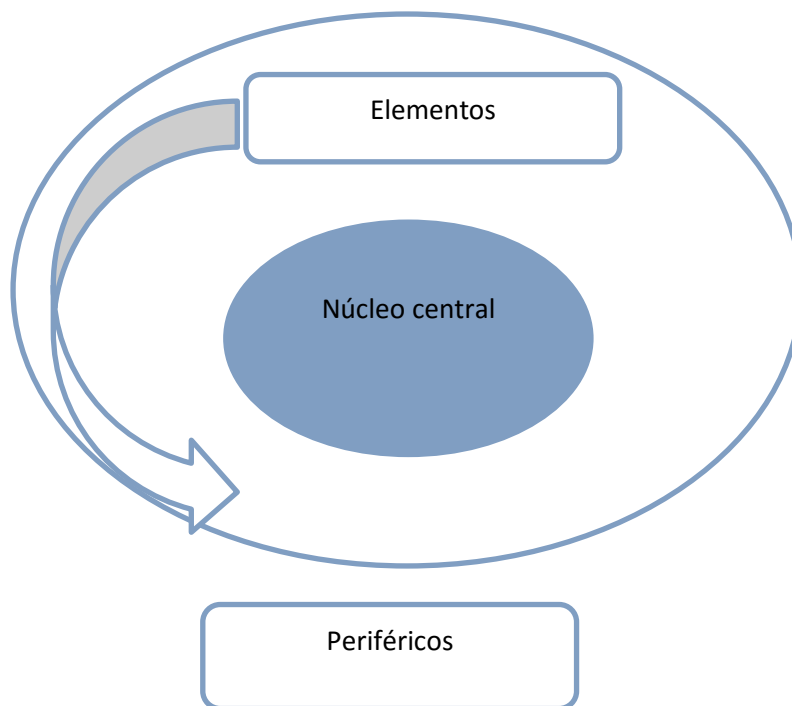
Lo anterior explica porque las RS son utilizadas de manera exitosa en la investigación cualitativa, su diseño constituye una herramienta esencial para entrar a contextos donde los individuos interactúan y construyen sus propios significados sociales. La teoría del núcleo central ha sido muy utilizada para identificar las RS en los discursos y en la practicas sociales, Mazzitelli y Aparicio, (2010) afirman que “en el núcleo, la estabilidad de los elementos periféricos garantiza la permanencia y el carácter innegociable de la representación” (p. 641) es decir, un determinado concepto consta de otros elementos afines que lo identifican sin embargo lo que más se recuerda o reviste mayor importancia es el núcleo central.

La analogía más apropiada para explicar ese proceso es la organización del sistema solar donde el sol constituye el núcleo y los planetas los elementos periféricos.

Cabe destacar que Wagner y Hayes (2011) hicieron investigaciones interesantes con grupos de control y grupos experimentales para identificar los elementos que conforman la teoría del núcleo central de Abric, el interés de muchos investigadores ha sido verificar la existencia de un núcleo central y el contenido de una RS en muestras de población con particularidades afines. Se debe reconocer que, aunque el modelo de Abric no está exento de limitaciones y críticas su propuesta metodológica de abordar el estudio y análisis de las RS es de gran relevancia en la investigación cualitativa.

Figura 12

Esquema de la teoría del núcleo central de J.C.Abric



Nota. Fuente: elaboración propia a partir del modelo propuesto por Abric (2002)

3. 6. Las RS: perspectivas teóricas para su abordaje y metodología para su análisis

Sin lugar a dudas, las RS destacan como una perspectiva teórica muy versátil e ideal lo que permite transitar por diferentes avenidas de abordaje metodológico, precisamente porque abarcan diversidad de temas sociales, de esta manera, Banchs (2000) advierte que “las representaciones sociales constituyen al mismo tiempo un enfoque y una teoría, ha habido diversas formas de abordaje o más precisamente de apropiación de los contenidos

teóricos” (p.1). Con relación a la metodología empleada para su estudio, en tal sentido, Araya (2002) sostiene que:

La metodología de recolección de las R S es un aspecto clave para determinar el valor de los estudios sobre representación. Es posible hacer estudios sobre opinión, actitudes o creencias, entre otros, pero éstos no constituyen estudios de representación social, aunque dichos tópicos sean constitutivos de las R S. (p.47)

Las orientaciones metodológicas que ha sufrido las RS desde su aparición en 1962 han sido muy acentuadas principalmente por la demarcación disciplinar de su estudio que han continuado sus precursores, De acuerdo con Pereira de Sá (1998) citado en Araya (2002) existen tres líneas de investigación de las R S que se han ido perfilando a través del tiempo:

- Escuela clásica: desarrollada por Denise Jodelet en estrecha cercanía con la propuesta de Serge Moscovici. El énfasis está más en el aspecto constituyente que en el aspecto constituido de las representaciones. Metodológicamente recurre, por excelencia, al uso de técnicas cualitativas, en especial las entrevistas en profundidad y el análisis de contenido.
- Escuela de Aix-en- Provence: esta escuela es desarrollada desde 1976 por Jean Claude Abric y está centrada en los procesos cognitivos. Se le conoce como el enfoque estructural de las R S. Por excelencia recurre a las técnicas experimentales.

- Escuela de Ginebra. El máximo exponente es Willen Doise. Es conocida como la escuela sociológica pues se centra en las condiciones de producción y circulación de las R S. (p.47- 48)

Cabe destacar que la división de esas tres corrientes es cuestionable, incluso la agrupación en dos vertientes de análisis, la procesual y la estructural también es objeto de críticas (Banchs, 2000), sin embargo, ambas clasificaciones han sido utilizadas para fines de estudio, el debate se centra fundamentalmente en que tanto una RS es proceso y a la vez producto. Cada investigador de las RS de acuerdo a sus intereses elija los métodos y técnicas adecuados. En esa misma línea de pensamiento, Perera (2003) destaca

La Teoría de las Representaciones Sociales no ha privilegiado ningún método o técnica de investigación en particular, lo que no quiere decir que los valide a todos. La diversidad de encuadres teóricos antes apuntados - con raíces en las nociones básicas Moscovicianas- se vinculan a distintos métodos y técnicas. (p.14)

Volviendo a una de las voces más autorizadas en el estudio de las RS y de su abordaje metodológico como lo es J.C. Abric (2002) en ese sentido manifiesta que “el estudio de las representaciones sociales plantea dos problemas metodológicos considerables: el de la recolección de las representaciones y el del análisis de los datos obtenidos” (p.27). Los aportes del sociólogo francés en este campo son muy significativos, por tal razón, los investigadores de las RS han encontrado en su teoría herramientas útiles para el desarrollo de sus investigaciones. No se debe perder de vista que el núcleo central de una RS que se

pretende investigar es la brújula que orienta al que investiga, ello determina que instrumentos y metodología de análisis empleara.

De acuerdo a lo anterior, Abric (2002) apunta

En el caso que nos interesa, la elección de las herramientas debe ser dictado necesariamente por la teoría de las representaciones sociales a la que se refiere el investigador. Recordemos que desde la perspectiva teórica que hemos presentado en esta obra, una representación social se define por dos componentes: por un lado, su contenido (informaciones y actitudes para utilizar los términos de Moscovici), y por el otro su organización, es decir su estructura interna (el campo de la representación). Por tanto, no es únicamente el contenido en sí mismo lo que debe de ser investigado, sino también la organización de ese contenido. (p.27).

Se comparte el criterio de Banchs (2000) en el sentido que los estudios que analizan la constitución de una RS y su respectivo proceso social son más complejos que aquellos que se focalizan en la estructura o núcleo central de una RS.

Al inicio de este acápite se mencionó el esfuerzo que hizo Moscovici por ofrecer a las ciencias sociales un instrumento teórico y heurístico con el fin de indagar acerca de la producción y construcción del conocimiento humano. En definitiva, conocer, estudiar y debatir las RS constituye una tarea muy singular y compleja, sin embargo, los postulados y presupuestos teóricos con que cuenta esta perspectiva teórica resultan muy

enriquecedores y útiles para desarrollar investigación social y como dice Vergara (2008) “involucra el estudio de la sociedad en todas sus expresiones dinámicas” (p.58).

Para concluir, se debe destacar que nunca el conocimiento cotidiano, popular y subjetivo llegó a ser tan importante, particularmente para las ciencias sociales, las RS personifican esa sensación de que los discursos, las creencias y los símbolos que se comparten son vitales y útiles para comprender la sociedad. Las RS como constituye una *teoría del conocimiento ingenuo* Markova (1996) muy singular en los estudios cualitativos y etnográficos actuales

Tabla 5
Métodos de recolección del contenido de una RS

Métodos interrogatorios	Características
La entrevista	Constituye la herramienta capital de identificación de las representaciones, la entrevista en profundidad (más precisamente la conducida) constituye todavía hoy un método indispensable para cualquier estudio sobre las representaciones.
El cuestionario	Es considerada hasta hoy la técnica más utilizada en el estudio de las representaciones. Este éxito parece poder explicarse por diversas razones: al contrario de la entrevista — método esencialmente cualitativo— el

	cuestionario permite introducir los aspectos cuantitativos fundamentales en el aspecto social de una representación. Esta técnica de recolección de las representaciones ha sido utilizada hasta el momento en estudios dirigidos a poblaciones con dificultades para apropiarse de los modos de interrogación clásicos (entrevistas a cuestionarios). Su principio es simple y se inspira en las aproximaciones proyectivas. Se presenta a los sujetos una serie de dibujos, elaborados por el investigador, ilustrando los temas principales procedentes de una pre-encuesta, y se les pide que se expresen libremente a partir de la tabla propuesta.
Tablas inductoras	
Métodos asociativos	
Asociación libre	El método de las asociaciones libres permite reducir la dificultad o los límites de la expresión discursiva ya mencionada. Consiste, a partir de un término inductor (o de una serie de términos), impedir al sujeto que produzca todos los términos, expresiones o adjetivos que se le presenten al espíritu. Las ventajas del método son numerosas: necesita poco tiempo y esfuerzo por parte del sujeto; permite recoger un conjunto de asociaciones más elaborado e importante que con la asociación libre y, sobre todo, identificar lazos
La carta asociativa	

significativos entre los elementos del corpus. Este método únicamente necesita de parte del investigador una actitud activa de reactivación y estimulación

Nota. Fuente: elaboración propia a partir del modelo propuesto por Abric (2002)

CAPÍTULO 4. MARCO CONTEXTUAL

4.1. Aspectos generales de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán

En este capítulo, correspondiente al marco contextual del estudio, se tomará la información ya existente de la Sede Central de la UPNFM y los centros regionales que han sido seleccionados como objeto de estudio. Por tanto, la información que aquí se menciona corresponde a los datos brindados por los equipos directivos y por los documentos oficiales que cada centro regional y sede central tienen como parte de la información institucional.

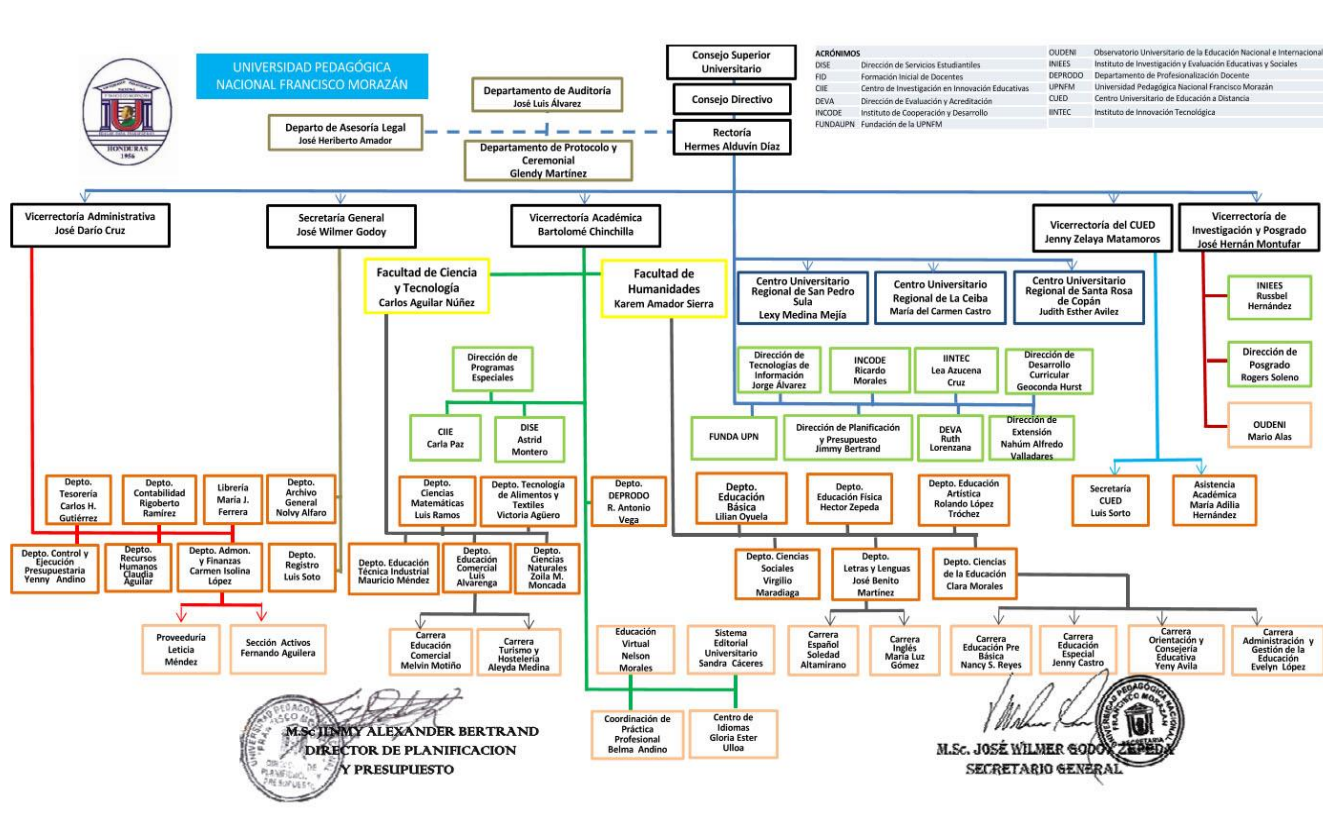
Para iniciar, se debe conocer que la conversión de la Escuela Superior del Profesorado a Universidad Pedagógica marcó un parteaguas en la historia de esta institución. La UPNFM nace sobre la experiencia de treinta y dos años de labores de la Escuela Superior del Profesorado, es así como el 14 de diciembre de 1989 en cumplimiento al artículo 27 de la Ley de Educación Superior y por Acuerdo N. 2 contenido en el Acta N. 6 el Congreso Nacional crea la Universidad Pedagógica Francisco Morazán otorgándole también su respectiva personalidad jurídica.

Hay que reconocer que previo a la conversión de la Escuela Superior del Profesorado, se gestó un movimiento de estudiantes y docentes en San Pedro Sula y Tegucigalpa exigiendo a las autoridades y al Congreso Nacional la petición antes descrita, estos sectores miraban en la conversión un salto cualitativo y un status importante que mejoraría la labor académica de esta institución y la insertaría en el concierto de las universidades centroamericanas. Una vez logrado este fin, comienzan retos y desafíos enormes al inicio de los años noventa.

En la parte académica la UPNFM comenzó con la formación de docentes con el título de Bachilleres Universitarios, posteriormente se gradúan las primeras promociones de docentes en el grado de licenciatura y desde el año 2000 inician con mucho ímpetu los cursos de Maestría hasta culminar hoy en día con programas de Doctorado que indudablemente han potenciado la preparación del personal docente al interior de la institución y también personal calificado en el ramo de educación fuera de ella.

Figura 13

Organigrama de la estructura administrativa y jerárquica de la UPNFM-2020-2023



Nota. Fuente: tomado de www.upnfm.edu.hn

En lo que se refiere a los principales organismos de gobierno, El Consejo Superior Universitario, es el órgano máximo de Gobierno de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán es la autoridad superior y está integrado por El/La

- Rector (a);
- Secretario(a) General;
- Vicerrector(a) Académico(a);
- Vicerrector(a) Administrativo(a);
- Vicerrector(a) de Investigación y Postgrado;
- Vicerrector(a) de Educación a Distancia;
- Director(a) Especial del Centro Universitario Regional de San Pedro Sula;
- Los Decanos de Facultades;
- Un representante docente por Departamento Académico;
- Un representante docente por Facultad de los Centros Universitarios (Centro Universitario de Educación a Distancia y Centro Universitario de San Pedro Sula)

Tabla 6
Matricula estudiantil de la UPNFM para el año 2020

Cod/Sede	Sede	Periodo1	Periodo 2	Periodo 3	Total
01	Tegucigalpa	5445	4436	0	3293
02	San Pedro Sula	2345	2101	0	1482
03	Juticalpa	179	146	0	108
04	La Ceiba	811	674	0	495
05	Nacaome	341	288	0	209
06	Gracias	267	182	0	149
08	Santa Rosa de Copán	255	218	0	157
09	Choluteca	165	121	0	95
12	Santa Bárbara	264	226	0	163
13	Danlí	232	221	0	151
14	La Esperanza	340	324	0	221
	Totales	10,644	8,937	0	6527

Nota. Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por Secretaría Académica, de la UPNFM, 2020

4.1.1. Centro Universitario Regional de San Pedro Sula: una trayectoria llena de éxitos y de un futuro prometedor

Se debe destacar que el establecimiento de instituciones de educación superior es un fenómeno que tiene antecedentes recientes en la historia del país, si comparamos ese mismo hecho con el resto de los pares centroamericanos. De manera general, la creación de centros regionales y sedes de educación a distancia tiene como marco referencial la década de los 80, ese el caso específico de la creación del CURSPS.

La turbulenta década de los 80 marcada en Honduras por vertiginosos cambios políticos, sociales y económicos sirven de escenario para ubicar el nacimiento de uno de los más emblemáticos centros regionales que integran la UPNFM.

Los inicios del incipiente centro regional no fueron fáciles, cuando comenzó sus labores en junio de 1981 se contaban con 256 estudiantes y una escasa planta de profesores, la precariedad y la falta de recursos no debilitó el ánimo de estudiantes y docentes que se empeñaban en hacer crecer a ese niño que se había formado en San Pedro Sula. Desde 1981 los avances en la formación de educadores fueron notables ya que para esa época prevalecía el empirismo en docentes de educación media y la fundación de la sede regional de la Escuela Superior del Profesorado vino a suplir esa demanda urgente, atendiendo de forma presencial a los estudiantes originarios de distintas ciudades de la región nor-occidental como ser: La Lima, El Progreso, Puerto Cortés, Santa Rita, Santa Bárbara, Copán etc.

La sede de la Escuela Superior del Profesorado en la Ciudad de San Pedro Sula, estuvo ubicada en las instalaciones donde funcionaba la escuela José Cecilio del Valle, donde actualmente opera el Museo de la Naturaleza, debido a la escasez de aulas y a la gran cantidad de estudiantes, fue necesario alquilar algunas aulas en el Instituto Evangélico La Misión, el INTAE y el Instituto José Trinidad Reyes.

La Escuela Superior del Profesorado en San Pedro Sula comenzó atendiendo 7 carreras que a continuación se detallan:

1. Matemáticas.
2. Educación Comercial.
3. Ciencias Sociales.
4. Ciencias Naturales.
5. Letras y lenguas.
6. Educación Física.
7. Orientación Educativa.

Los requisitos de ingreso que se exigían en aquel entonces eran: Título de Educación Media o Acta de Graduación, Certificación de Estudios de Diversificado, Partida de Nacimiento, tres fotografías y Constancia del Seminario de Orientación.

Había muchos obstáculos que conspiraban para que la labor académica se desarrollara, un ejemplo fueron las limitaciones del espacio físico y el insuficiente equipamiento de laboratorios, esa situación generó que las carreras de Educación Física y Ciencias Naturales estuvieran a punto de cerrarse. Estas circunstancias obligaron a las

autoridades, personal docente, estudiantes y empleados administrativos a buscar apoyo para construir un centro universitario que reuniera los requisitos pedagógicos exigidos.

Un desafío trascendental en la agenda del CURSPS fue la construcción de un nuevo edificio, en tal sentido la comunidad universitaria emprendió luchas significativas y es así como el 17 de agosto de 1991 la corporación municipal de la Ciudad de San Pedro Sula que presidía el Lic. En Economía Agrícola Héctor Guillermo Guillen acordó ceder el derecho a la UPNFM de 10 manzanas de terreno ubicado al norte del segundo anillo periférico, al sur del boulevard los periodistas en el sector Calpules en la Ciudad de San Pedro Sula.

La década del noventa es marcada por la imperiosa necesidad de gestionar recursos para la construcción del CURSPS, es así como en 1994 el presidente del Congreso Nacional el Ingeniero Carlos Flores Facussé aprobó un presupuesto para la construcción de un edificio en el predio mencionado anteriormente. Cabe destacar a inicios de esa década, el primer rector el licenciado Roque Ramos Motiño (QDDG) junto con el equipo de vicerrectores, comenzaron a visualizar la incorporación de la UPNFM a los organismos que lideran la educación superior en Centroamérica como lo es el CSUCA, la trayectoria de la UPNFM en ese organismo le ha generado un merecido prestigio y la ha consolidado como la única universidad pedagógica de carácter público en el área centroamericana.

En lo que se refiere a desarrollo en infraestructura, en marzo de 1996 se colocó la primera piedra de lo que sería el edificio de aulas I que lleva el nombre del profesor Rafael Pineda Ponce en reconocimiento a su apoyo prestado para su construcción, fungían como autoridades en ese entonces el licenciado Rafael Barahona (QDDG) siendo Director del

CURSPS y como rector el licenciado Roque Ramos Motiño. Los esfuerzos por acelerar la construcción de edificios para aulas y laboratorios fueron loables y denodados, por tal razón en el mes de junio del año 2001 se realizan los preparativos para el traslado al nuevo campus universitario.

La inauguración del campus del CURSPS el 14 junio de 2001 ha quedado grabada en la memoria colectiva del personal docente y administrativo que aun labora en esta sede, en ese importante acto se recalcó la filosofía, el compromiso y misión que tiene la UPNFM como institución formadora de docentes.

La mística de trabajo, compromiso y el sentido de pertenencia es lo que ha caracterizado a la UPNFM en general y al CURSPS en particular. La credibilidad y la rendición de cuentas han permitido el reconocimiento y la posibilidad que las autoridades gubernamentales y los organismos internacionales confíen en esta institución y desarrollen proyectos para su mejoramiento.

La primera década del siglo XXI significó un desarrollo vertiginoso para el CURSPS, es así como se construye el II edificio de aulas que lleva el nombre de la licenciada Delia Fernández quien fungió como Directora desde 1981 hasta 1989 y por ende se le recuerda porque fue la primera directora del Centro, la destacada trayectoria de la maestra Fernández la hicieron merecedora de un homenaje el 15 de marzo del 2002 junto al profesor Rafael Pineda Ponce (QDDG).

En el área de infraestructura se hicieron proyectos notables que fueron complementando y dinamizando la labor académica y administrativa del CURSPS, uno de esos proyectos fue la construcción de la biblioteca el 22 de junio del 2005 siendo Director Especial el licenciado Hernán Reyes Sorto y Rector el magíster Ramón Ulises Salgado Peña.

El 27 de julio del 2007 se inaugura la Biblioteca del CURSPS, durante la gestión del Dr. Hermes Alduvín Díaz y como Rectora la magister Lea Azucena Cruz. El final de esta década marca acontecimientos y cambios muy importantes, uno de ellos fue la implementación en el 2008 de un nuevo Plan de Estudios para todas las carreras, con el fin de renovar y adaptar las mallas curriculares a las nuevas realidades de la sociedad, dichos cambios forman parte de los objetivos estratégicos e institucionales que la universidad tiene y que pretenden responder a las exigencias de los empleadores y las demandas del sistema educativo hondureño.

El CURSPS con la ayuda siempre oportuna de la sede central, ha desarrollado obras de infraestructura de gran magnitud, como el caso del edificio de los laboratorios, proyecto que fue inaugurado el 18 de noviembre del 2011, siendo Director Especial el magíster Jorge Alberto Rodríguez y como Rector el magister David Orlando Marín López.

Es pertinente destacar que en el eje de investigación en los últimos años el CURSPS ha desarrollado interesantes eventos nacionales e internacionales en los que se pueden mencionar: el SIEPES, INPLAC, PREFALE, FALE y desde el 2012 se ha implementado el SIIEDEU que es el Seminario Internacional de Investigación Educativa para Docentes y Estudiantes Universitarios, dicho proyecto fue iniciado por profesores de la Universidad de

Sao Paulo dirigidos por el Dr. Valdir Barzotto. El SIIEDU ha tenido desde su creación, un impacto significativo en profesores y estudiantes porque no solo ha permitido el intercambio de experiencias valiosas en ese campo, sino que ha fortalecido las habilidades investigativas requeridas para todo profesional de la educación en el siglo XXI.

Es oportuno señalar que en marzo 2014 se inauguró el edificio polideportivo que constituye un coloso para la práctica de distintas disciplinas deportivas y que mejora notablemente la vinculación teoría-práctica de los estudiantes y profesores de la Carrera de Educación Física. También se desarrolló un importante proyecto institucional: las Olimpiadas Iberoamericanas de Matemáticas, el evento fue un éxito.

El CURSPS en estos cinco lustros ha desarrollado adelantos y progresos significativos que lo ubican como el centro regional insigne de la UPNFM, tal mérito y confianza se debe en gran medida al pundonor y espíritu de trabajo que caracterizan a su personal. Ese pequeño Centro Regional en el cual los docentes y estudiantes en sus inicios compartían conocimientos en medio de la algarabía y gritos que producían los goles en el estadio Francisco Morazán, hoy camina como gigante erguido retando a los desafíos que el porvenir le depara.

Sobre la formación docente, el profesorado del CURSPS presenta datos muy halagadores referentes al desarrollo profesional y académico de su planta docente, es una minoría de profesores los que no tienen el grado de maestría, por otro lado, se observa la apertura de programas de doctorados que han venido a fortalecer el eje de la docencia en la UPNFM. En ese sentido, han sido pioneros el Doctorado en Educación y actualmente hay

un grupo de profesores cursando el Doctorado Latinoamericano en Educación: Políticas Públicas y Profesión Docente (DLAE) que culminará sus módulos en este año 2020, esperando que pronto se tenga la primera promoción de graduados.

En lo que refiere a los objetivos estratégicos y compromisos que persigue el CURSPS en el contexto actual, la Directora Especial magister Lexy Medina menciona los siguientes:

- La elevación del nivel académico del CURSPS, con procesos de mejoramiento continuo de su calidad, la acreditación internacional y la pertinencia social de nuestras funciones docentes y administrativas.
- Permanente colaboración en el diseño de nuestro futuro como universidad, mediante un ejercicio de conversión estratégica para el fortalecimiento de la calidad, equidad y pertinencia.
- La construcción de un clima organizacional basado en el respeto, la transparencia, la cooperación, el trabajo en equipo, el profesionalismo y la ética.
- La consolidación del compromiso social de la universidad mediante la articulación de sus esfuerzos con actores gubernamentales, sociales, y ciudadanos, siempre desde la misión y visión de la UPNFM.

Los miembros que integran el Consejo de Centro en la actualidad son:

- MSc. Lexy Concepción Medina Mejía Directora Especial
- -MSc. Jaime Leonel García Secretario CURSPS
- -MSc. Mario Roberto Canales Jefe Sección Académica de Matemáticas

- -MSc. Carlos Roney Montenegro Jefe Sección Académica de Ciencias Naturales
- -MSc. Marjorie Aguiluz Jefe Sección Académica de Educación Comercial
- -Lic. Carolina Morales Bourdeth Jefe Sección Académica de Letras y Lenguas, Arte
- -Lic. Manuel de Jesús Suazo Jefe Sección Académica de Ciencias de la Educación
- -MSc. Rony Miguel Pinto Jefe Sección Académica de Educación Física
- -MSc. Cecibel Orellana Jefe Sección Académica de Ciencias Sociales

Los Asistentes Técnicos que acompañan la gestión de la MSc. Lexy Medina son:

- MSc. Milton Gustavo Cruz Coordinador de Asuntos Académicos
- -Lic. Nora Zulema Chinchilla Fuentes Coordinadora de Asuntos Administrativos
- -MSc. Glenda Mejia Asistente Técnico de Extensión
- -MSc. Guillermo Arnoldo Pineda Asistente Técnico de Investigación
- -MSc. Juan Pablo Osorio Asistente Técnico de Planificación y Presupuesto
- -MSc. Flora Raquel Medina Asistente Técnico de Desarrollo Curricular
- -MSc. Francisco Funes Asistente Técnico de Evaluación y Acreditación
- -MSc. Claudia Patricia Velásquez Asistente Técnico de Servicios Estudiantiles

4.1.2. Centro Universitario Regional de La Ceiba: un baluarte en la formación docente en el litoral atlántico de Honduras

Otro centro regional es la sede de la Ciudad de La Ceiba, la cual fue creada en enero del año 1983, funcionando para ese momento en la modalidad de educación a distancia (CUED) con las carreras de Profesores en el grado de Licenciatura en las áreas de: Matemáticas, enseñanza del Español y Ciencias Sociales.

Desde su inicio la Universidad no contó con instalaciones propias en la ciudad de La Ceiba, por lo que en los años 1984-1985 debido a la demanda estudiantil la sede se traslada a las instalaciones del Instituto Manuel Bonilla, adicionando a la oferta académica las carreras de Ciencias Naturales y Educación Técnica para el Hogar.

En el periodo de 1996-2008 debido al crecimiento de la masa estudiantil y la demanda de los educandos en las carreras ofertadas, se utilizan como sede el Centro Universitario Regional del Litoral Atlántico (CURLA) y el Instituto Técnico del Litoral Atlántico “Marco Herminio Fajardo” (ITLA) facilitando este último el uso de los laboratorios de Educación Técnica para el Hogar.

Desde el año 2000 se hacen gestiones con las fuerzas vivas y entes gubernamentales para la adquisición de un terreno para la creación del proyecto del Centro Universitario Regional de La Ceiba, es así como se adquiere una Oficina para atender Asuntos Administrativos en este mismo año con el apoyo de la Corporación Municipal dirigida por el señor Gonzalo Antonio Rivera Ocampo y el licenciado Enrique Mejía Director de la Unidad de Turismo Municipal, el cual se lleva a cabo bajo un Contrato de Arrendamiento de un

espacio físico propiedad de la Empresa Nacional Portuaria ubicado en la Colonia SITRAMACSA al final del boulevard 15 de septiembre hasta el año 2008.

Dando seguimiento al proyecto de gestión para la obtención de un predio ejidal se firman las Escrituras de dicho Predio el 15 de noviembre del año 2002 y pasan a ser propiedad de la Universidad, 5.9 manzanas ubicadas en la Colonia SITRALEYDE, carretera CA-13 Frente al Campo AGAA las cuales fueron donadas por La Vivienda, Asociación de Ahorro y Préstamo S.A. (Ente Privado) y la Corporación Municipal de la localidad (Gubernamental).

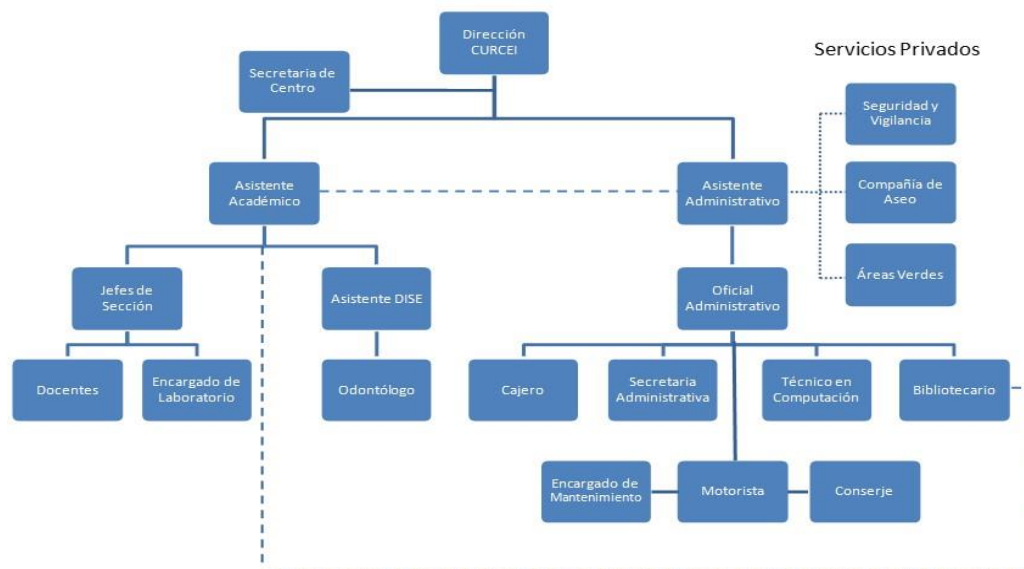
En el año 2010 se crea oficialmente lo que hoy es el Centro Universitario Regional de La Ceiba (CURCEI), trasladando sus oficinas administrativas para el actual campus universitario, dando inicio el 24 de mayo de 2010 durante el segundo periodo académico con la modalidad presencial, para la cual se contó con una población inicial de 143 estudiantes distribuidos en las carreras de: Turismo y Hostelería y Seguridad Alimentaria y Nutricional.

En el año 2012 se apertura la maestría de Enseñanza de las Lenguas con orientación en Español. En el año 2014 el Centro Regional gradúa 54 estudiantes de los que iniciaron sus estudios en la modalidad presencial en el año 2010, de los cuales 37 eran de la carrera de Turismo y Hostelería, 16 de Educación en Seguridad Alimentaria y Nutricional y 1 de Maestría en Lenguas, quien pasa a ser el primer graduado a nivel de estudios de post grado en el campus.

Actualmente el centro regional concentra sus estudiantes en sus diferentes programas y carreras así: sistema presencial (P. En Matemáticas, P. en Letras y Lenguas Español, P. En Letras y Lenguas Inglés, P. En Educación Comercial, P. En Turismo y Hostelería, P. En Ciencias Naturales, P. En Educación Básica, P. Educación Preescolar, Educación Básica), Sistema de Educación a Distancia (CUED), Programa de Formación Permanente (PFP), Formación Inicial de Docentes (FID), Programa de Educación Intercultural Bilingüe (EIB) y Programa Formación de Docentes en Islas de la Bahía en la Enseñanza del Inglés.

La UPNFM se ha caracterizado siempre por la búsqueda de la calidad educativa y la formación de profesionales al más alto perfil, por tal razón la institución incorpora a sus planes de estudio diferentes alternativas de formación y desarrollo profesional, que contribuyen directamente al logro de sus objetivos institucionales, es así como se busca el ofrecimiento de mejores servicios, tanto al estudiante en proceso de formación como a los egresados, utilizando como eslabón la Fundación de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (FUNDAUPN), quien atiende un promedio de 300 estudiantes al año en cuanto a: Diplomado de educación superior, diplomado de Inglés, diplomado de informática, diplomado en gestión y dirección de instituciones y otros.

La fundación busca servir al alumno enfocándose siempre en los principios de calidad, por lo que de igual forma atiende otras necesidades ligadas al estudiante en cuanto a los servicios de librería y similares con el fin de atender todo lo que en materia de servicios estudiantiles y académicos se refiere. En fin, el Centro Regional ha tenido un desarrollo en infraestructura y su estructura organizativa administrativa y académica, acorde con las necesidades del centro.

Figura 14*Estructura administrativa y académica del CURCEI*

Nota. Fuente: Tomado de la www.upnfm.edu.hn

4.1.3. Centro Universitario Regional de Santa Rosa de Copán: una mirada a sus raíces

Los orígenes del CURSRC se encuentran en el Sistema de Educación a Distancia CUED, 1986. Las primeras instalaciones donde funcionó el CURSRC fue en la Escuela Jerónimo J. Reina, la Escuela Manuel Bonilla y en el Instituto Departamental Álvaro Contreras, siendo una de las últimas instalaciones físicas las del Centro Universitario Regional de Occidente (CUROC-UNAH).

Fue hasta el 10 de septiembre del 2011 donde se comenzaron a realizar las acciones concretas para la construcción del CURSRC con la colocación de la primera piedra gracias a la voluntad y gestión del Magíster David Orlando Marín López, Rector de la UPNFM en ese entonces, autoridades municipales y fuerzas vivas de la ciudad de Santa Rosa de Copán.

En el año 2012 se realizaron los procesos de adjudicación de la primera etapa, iniciando los trabajos a mediados de ese mismo año. Esta primera etapa finalizó en el mes de abril del 2013, con una inversión inicial que superó los 14 millones de lempiras, fue de esta manera como en el segundo trimestre del año se dieron inicio a las clases en el sistema presencial contando con dos secciones de fundamentos generales y pedagógicos.

Siempre en el año 2013 se sometió a un proceso de licitación la construcción de la segunda etapa que comprendería el edificio de aulas N. 1. La adjudicación de la nueva construcción se realizó a finales del año 2013, iniciando la obra en febrero del 2014 y finalizándola en abril del 2015.

Actualmente el Centro Universitario Regional de Santa Rosa de Copán ha logrado establecerse en la región occidental del país alcanzando anualmente un incremento en la matrícula en el Sistema presencial, el Sistema de Educación a Distancia y el Programa de Formación Permanente.

El CURSRC cuenta con laboratorio de computación, biblioteca, registro, auxiliar administrativo, ornato y vigilancia, cafetería, tienda escolar, dirección de servicios estudiantiles, cuerpo docente con especialidad en cada área. Con respecto a las carreras, existen las coordinaciones de las siguientes especialidades: Ingles, Matemáticas y Ciencias Naturales, y en el sistema a distancia CUED funciona la carrera de Letras y Lenguas Español. El equipo directivo lo forman la Directora Especial, la coordinación académica, secretaria académica y la coordinación administrativa.

PARTE III.

ANALISIS DE RESULTADOS

CAPITULO 1. LA FORMACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD

PEDAGÓGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZÁN: UN ESTUDIO DESDE LAS

REPRESENTACIONES SOCIALES DE LOS DOCENTES.

En capítulos anteriores se presentaron el marco teórico, el abordaje metodológico y el marco contextual de la investigación, ahora conviene reseñar el análisis de los resultados del trabajo empírico que consta de dos etapas bien definidas, en una se muestra el análisis y discusión del cuestionario y la entrevista semiestructura aplicada a los actores participantes y en la otra se presenta la propuesta de una línea estratégica de gestión del clima organizacional para que forme parte del Eje Transversal de Gestión del Plan Estratégico Institucional de la UPNFM. El orden que sigue el análisis y discusión de los resultados en este capítulo está alineado a los objetivos específicos definidos en el capítulo uno correspondiente al planteamiento del problema de investigación.

De acuerdo a lo anterior, la aplicación del cuestionario fue vital para conocer los datos generales de la muestra estudiada, en ella se representan parte del contexto laboral de los docentes, su preparación académica y los centros regionales donde laboran, también se detallan los resultados relacionados con las nociones y grado de conocimiento que poseen los docentes sobre el constructo de clima organizacional. En ese mismo orden de ideas, también se describen las percepciones de los docentes en cuanto a las dimensiones objetivas (externas) y subjetivas (internas) del clima organizacional en la UPNFM. En el marco de las observaciones anteriores, también se muestran los resultados provenientes de la entrevista semiestructurada, cuyo propósito principal es develar los mecanismos que

subyacen en la construcción de las RS asumidas por los docentes de la UPNFM respecto a la formación del clima organizacional.

En el análisis de los resultados provenientes de ambos instrumentos se busca la complementariedad como herramienta en la metodología de la investigación, se apuesta a una lógica de la integración metodológica Bericat Alastuey (1998) donde se busque unir las voces que emergen de la teoría, los actores participantes (lo empírico) y las interpretaciones del propio investigador. Ante la hegemonía que han tenido las dos tradiciones metodológicas en investigación (cuanti-cuali) y la persistente separación que ha existido entre ambas, es importante iniciar como lo argumenta Bericat (1998) procesos de *deconstrucción metodológica* en aras de reducir en la medida de lo posible, el segregacionismo y las visiones unilaterales empleadas en los enfoques metodológicos de investigación.

1.1. Datos generales de la muestra estudiada

La UPNFM como institución dedicada exclusivamente a la formación de docentes tiene presencia en 12 departamentos de nuestro país, cuenta con el Campus Central con sede en Tegucigalpa y el funcionamiento de Centros Regionales encargados de la formación de profesores para los niveles pre básico, básico y medio que el sistema educativo nacional requiere. En tal sentido, la muestra de estudio se concentró en cuatro centros: Campus Central, el CURSPS (primer Centro Universitario Regional), el CURCEI (La Ceiba) y el CURSRC (Santa Rosa de Copán).

Algunos criterios tomados en cuenta para la selección de la muestra corresponden en primer lugar a la ubicación geográfica de los mismos y en segundo lugar a la consolidación y trayectoria académica que los Centros Universitarios han tenido, como los casos mencionados anteriormente. Ahora bien, para elegir el perfil de los docentes seleccionados se consideró que sean profesores a tiempo completo y con cinco años de laborar en la institución, de esta manera se asume que conocen más la estructura organizativa de la UPNFM y poseen mayor sentido de pertenencia a la misma.

El tipo de muestreo empleado es el no probabilístico, la ventaja según (Hernández Sampieri et al., 2014) es que:

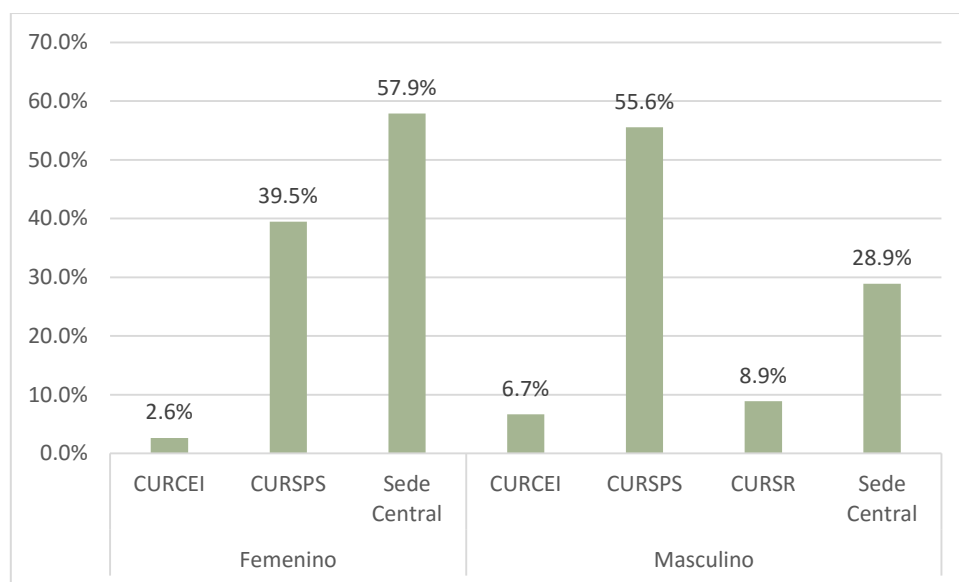
Desde la visión cuantitativa es su utilidad para determinados diseños de estudio que requieren no tanto una “representatividad” de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de casos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema. (p.189)

De acuerdo a lo anterior, el muestreo probabilístico, no aleatorio es conveniente tomando en consideración que son muestras dirigidas intencionalmente acorde a las características y particularidades del objeto de estudio investigación, así como el contexto laboral y trayectoria profesional de los actores participantes. Además, para la perspectiva de las RS es de suma importancia conocer el contexto desde dónde emergen dichas representaciones, es decir, las RS sobre la formación del clima organizacional están mediadas por las historias de vida particulares de los docentes, su relación con los demás

en la esfera de lo laboral y su vinculación con la formación profesional y académica que han desarrollado en la UPNFM.

Figura 15

Distribución por género según sede



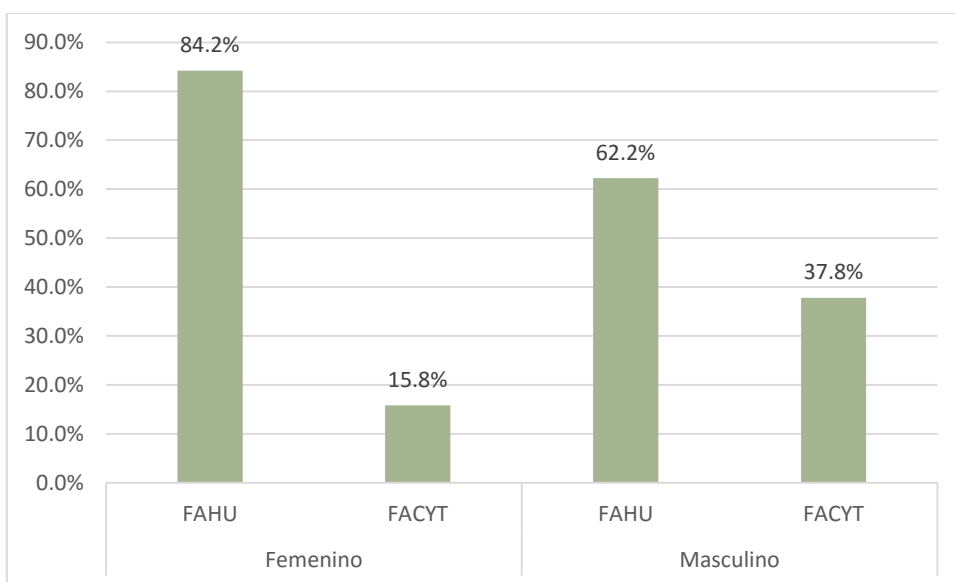
Nota. Fuente: Elaboración propia

La figura 15 se observa que en el Campus Central se impone el personal femenino docente respecto al CURSPS que constituye el primer centro regional de la UPNFM, con relación al personal masculino, el personal docente masculino es mayoritario en el CURSPS respecto al Campus Central de Tegucigalpa. El Campus Central constituye la columna vertebral de la institución, aglutina la mayor cantidad de carreras y departamentos, no obstante, los datos que se presentan solo ilustran el panorama general de la muestra

estudiada, en tal sentido, no se pretende extraer de ellos inferencias y relaciones que sean determinantes para los objetivos de la investigación.

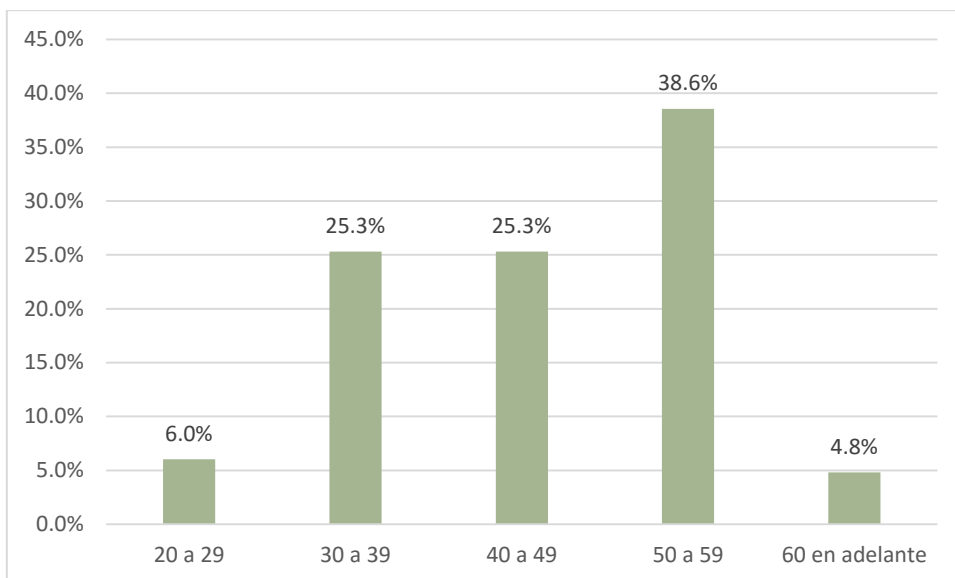
Figura 16

Facultad y Género



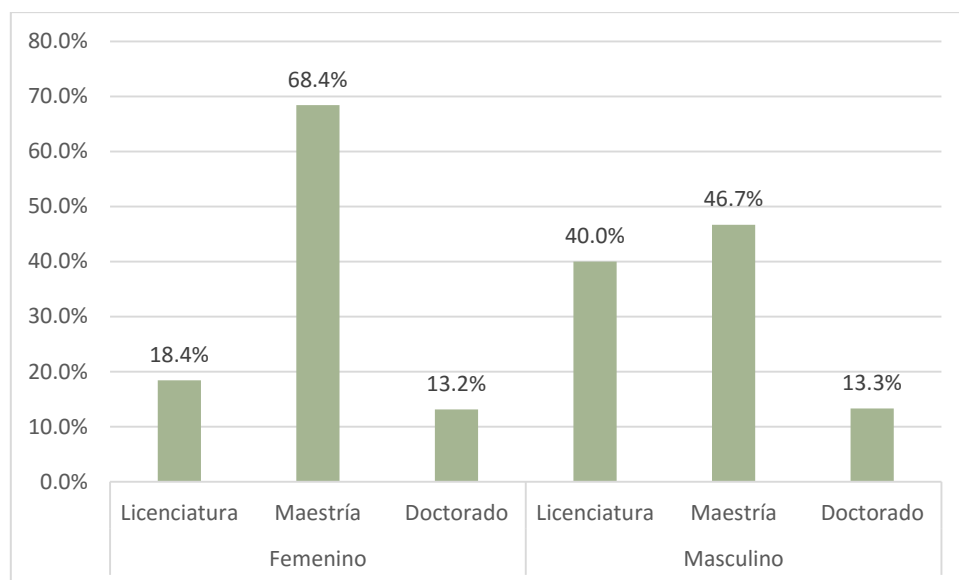
Nota. Fuente: Elaboración propia

Los datos obtenidos en la figura 16 reflejan que el personal masculino y femenino es mayoritario en la Facultad de Humanidades (FAHU) respecto a la Facultad de Ciencia y Tecnología (FACYT), ahora bien, como se explicó en la gráfica anterior, la variable género solo ilustra de alguna manera la composición general de la muestra estudiada, no pretende buscar la incidencia ni influencia del género en las percepciones que los docentes tengan de las dimensiones e indicadores del clima organizacional.

Figura 17*Edad de los docentes*

Nota. Fuente: Elaboración propia

La figura 17 permite percibir que las edades de la mayoría de los docentes encuestados oscilan entre 50 a 59 años, este dato resulta interesante porque, en primer lugar, se puede inferir que la edad y los años de servicio en la institución pueden desarrollar en el docente una visión más amplia y conocimiento del clima organizacional percibido y compartido en la institución, por otro lado, los docentes entre 30 a 49 años constituyen la generación de relevo institucional para la UPNFM.

Figura 18*Grado académico de los docentes según género*

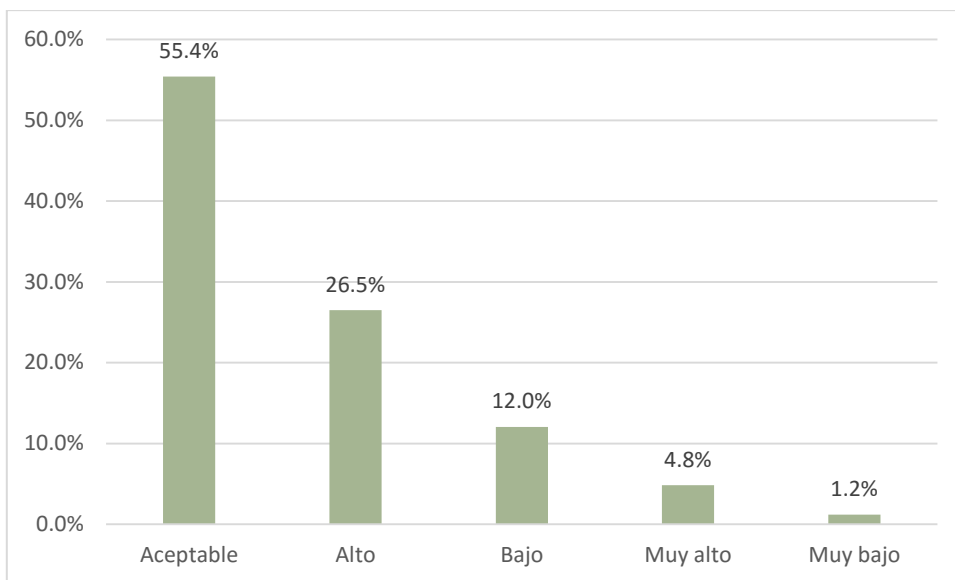
Nota. Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la figura 18 indican que en la muestra la población femenina en su mayoría son docentes que han obtenido el grado académico de Maestría (68.4%) seguido de la formación en licenciatura (18.4) y un 13.2 % de doctorado. De igual manera, se puede evidenciar que la formación académica en maestría y licenciatura prevalecen en la muestra correspondiente a la población masculina (40. % y 46.7 % respectivamente) no obstante, similar a la gráfica anterior los docentes con grado académico de doctorado son una minoría (13.3 %) De acuerdo a lo anterior, se puede asumir que la formación académica en maestrías y doctorados puede constituir un aspecto a favor de los docentes en el sentido de poseer mayor conocimiento o empoderamiento de la temática sobre el clima organizacional y sus dimensiones.

A razón de lo anterior, es importante destacar que la formación académica de los docentes en licenciaturas y posgrados constituyen entre otras, una fuente importante para la construcción de nociones y percepciones en torno al concepto de clima organizacional, los resultados de la entrevista destacan como esas trayectorias académicas en los espacios formativos han configurado las distintas nociones de clima en los actores docentes.

1.2. Nociones y grado de conocimiento que poseen los docentes acerca del clima organizacional en la UPNFM en concordancia con la perspectiva teórica de las RS

Para dar respuesta al objetivo número uno planteado en la investigación, se presentan a continuación el análisis de las gráficas correspondiente a la fase número dos del cuestionario. Cabe destacar que esta etapa es muy relevante para comprender la construcción de las RS en los docentes de la UPNFM, desde el enfoque cuantitativo se pueden percibir elementos que inciden directamente en la configuración de las distintas visiones que ellos tienen sobre la temática del clima en su institución, en tal sentido, esas nociones constituyen el preámbulo para poder identificar posteriormente el tipo de clima organizacional percibido de acuerdo a la teoría de sistemas organizacionales de Lykert y así poder articular estos resultados con los objetivos tres, cuatro y cinco de la investigación.

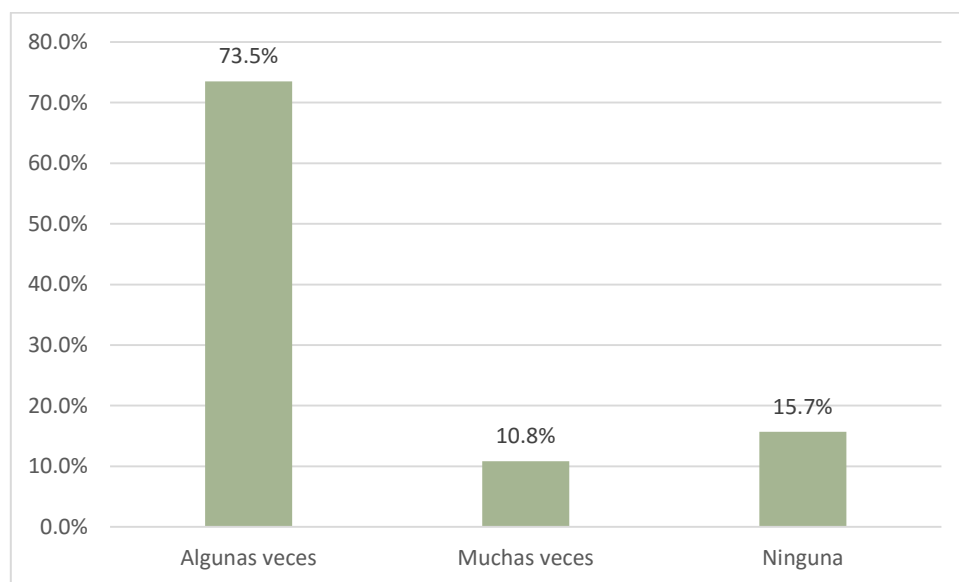
Figura 19*Nivel de Conocimiento*

Nota. Fuente: Elaboración propia

Con relación a la pregunta ¿Cuál es su grado de conocimiento acerca del concepto de clima organizacional? en la figura 19 se observa que el nivel de conocimiento es aceptable (55.4 %) en el otro extremo un 4.8 % consideran que es muy alto y un 26.5 % que es alto. Estos datos son positivos para el interés de la investigación porque se evidencia que el constructo de clima organizacional es asequible y familiar para la mayoría de la muestra encuestada.

Figura 20

Frecuencia durante su cotidianidad académica escucha hablar del Concepto de Clima Organizacional

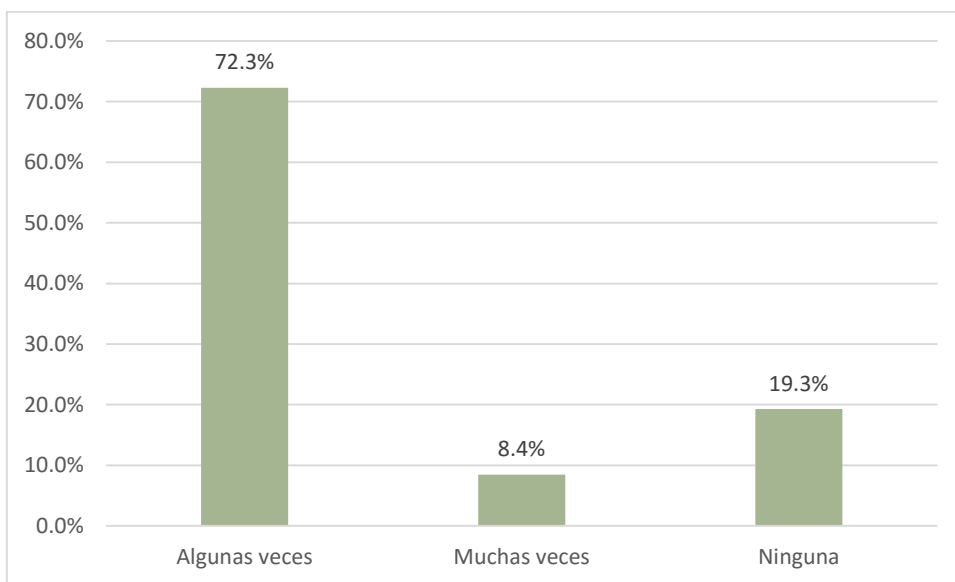


Nota. Fuente: Elaboración propia

En la figura 20 se puede constatar que el concepto de clima organizacional es poco recurrente como tema relacionado con el ambiente académico, el 73.5 % menciona que algunas veces se escucha hablar del mismo, es notorio que la RS de clima organizacional existe, pero de forma individual en los docentes, los resultados de la entrevista respaldan el hecho que la construcción de clima es sólida en ellos, no obstante, se discute poco en la cotidianidad académica y laboral de la UPNFM.

Figura 21

Frecuencia durante el periodo académico comenta, aborda o analiza con sus demás colegas o directivos sobre el Clima Organizacional en la UPNFM

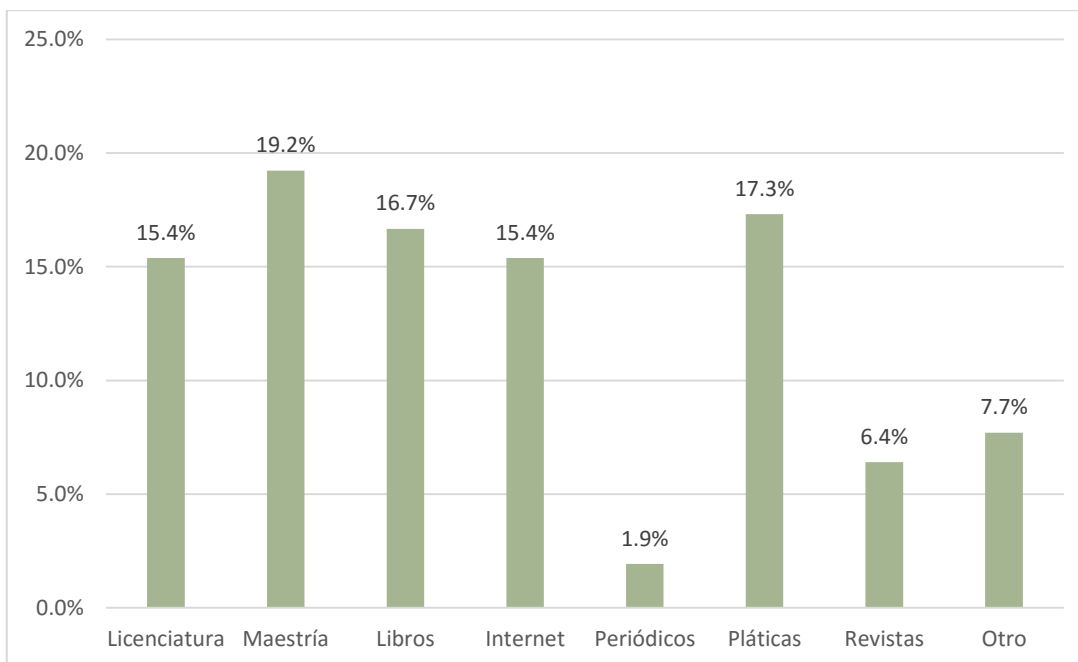


Nota. Fuente: Elaboración propia

Según la opinión de los encuestados en la figura 21, un 72.3 % menciona que algunas veces se aborda el tema de clima organizacional con colegas o directivos de la UPNFM. lo anterior es significativo y debe llamar la atención porque las percepciones sobre el contexto laboral y las relaciones interpersonales de trabajo entre los docentes debería discutirse o formar parte de la agenda de los directivos de la UPNFM, en ese sentido, los tomadores de decisiones tienen retos y desafíos puntuales en aras de potenciar y fortalecer la cultura y el clima organizacional en la institución.

Figura 22

Principal fuente de información acerca del tema de clima organizacional

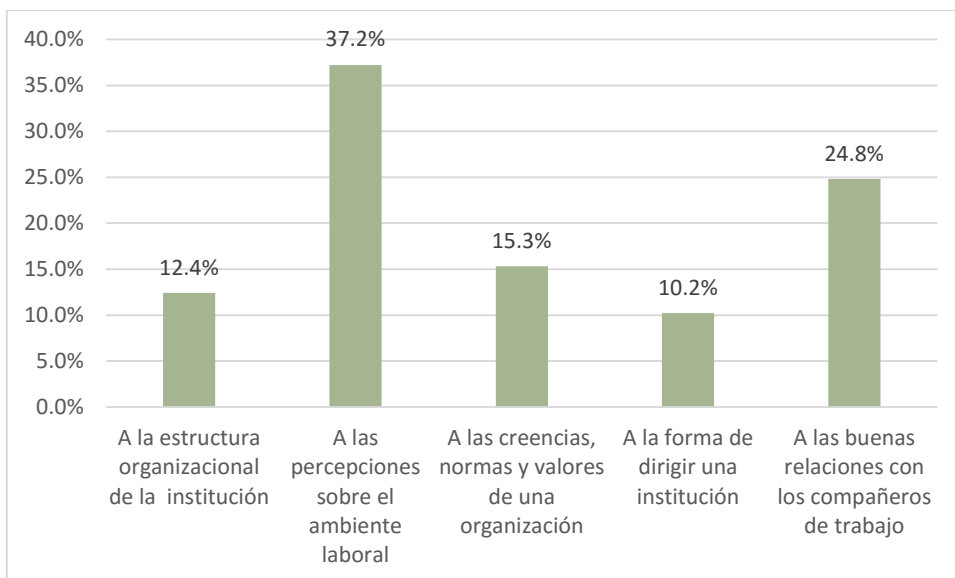


Nota. Fuente: Elaboración propia

Según la figura 22 las fuentes de información acerca del tema de clima organizacional son muy variadas, un grupo mayoritario (19.2%) opina que su principal fuente en la construcción del concepto ha sido la formación en la maestría, en segundo lugar, las pláticas con colegas o amigos (17.3 %) y en tercer lugar lo constituyen los libros (16.7 %). De acuerdo a lo anterior, las fuentes de información es una dimensión esencial en la construcción de las RS, ellas nutren al sujeto de ideas, nociones, creencias que se aglutinan en la estructura cognitiva del docente para luego convertirse en un objeto común y familiar.

Figura 23

Según su criterio, el clima organizacional se refiere a:

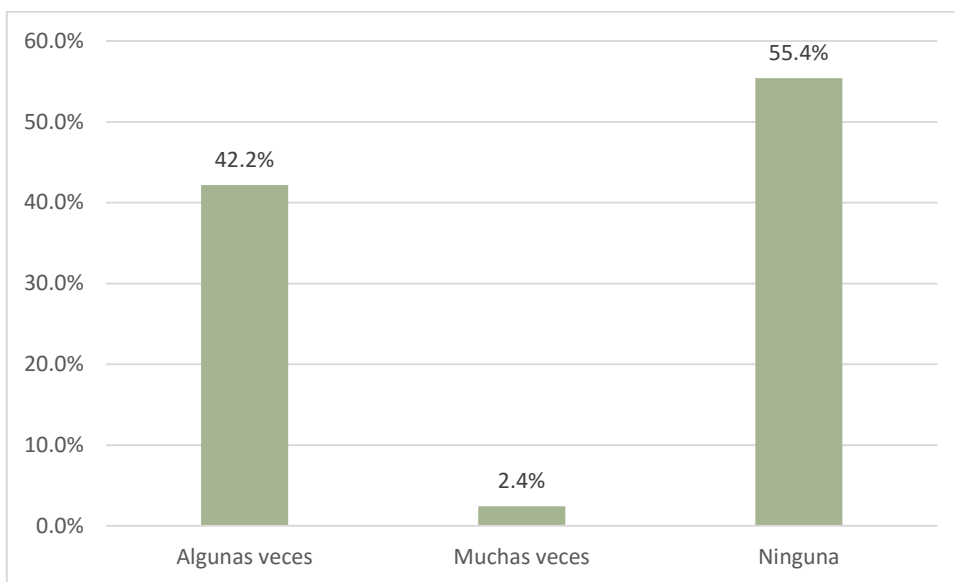


Nota. Fuente: Elaboración propia

Los resultados que se presentan en la figura 23 permiten visualizar el significado que los docentes tienen del concepto de clima organizacional, un 37.2 % aducen que clima son las percepciones sobre el ambiente laboral, un 24.8% lo definen como las buenas relaciones con los compañeros de trabajo y un tercer grupo interpreta el clima como las creencias, normas y valores de una organización (15.3 %), de lo anteriormente expuesto, se puede interpretar que la mayoría de los docentes poseen una idea muy clara y concisa del término, lo vinculan directamente con las percepciones sobre el ambiente laboral, en ese sentido, ese concepto está asociado a la explicación teórica acerca de la dimensión subjetiva del clima, dónde el individuo construye la percepción de su ambiente laboral de acuerdo a determinadas condiciones que ofrece la estructura organizativa de la institución.

Figura 24

Capacitación o Información recibida sobre la importancia del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas



Nota. Fuente: Elaboración propia

La figura 24 permite percibir la opinión de los encuestados en torno a la pregunta ¿Ha recibido capacitación o información sobre la importancia del clima organizacional en las instituciones educativas? En tal sentido, un 42.2 % opina que algunas veces mientras que un 55.4 % afirma que no ha recibido ninguna capacitación sobre el tema. Lo anterior está muy relacionado con las preguntas anteriores donde los docentes manejan nociones bien claras sobre el concepto, pero este no se refleja en las políticas de la institución como tema de análisis o reflexión al interior de los departamentos y carreras donde laboran los docentes. De igual manera en los resultados de la entrevista los docentes enfatizan en la

importancia del clima organizacional para lograr objetivos, metas y proyectos que la UPNFM contempla en su plan estratégico.

1.3. Percepciones que poseen los docentes de la dimensión estructural y subjetiva del clima organizacional en la UPNFM en correspondencia con la teoría de las R.S

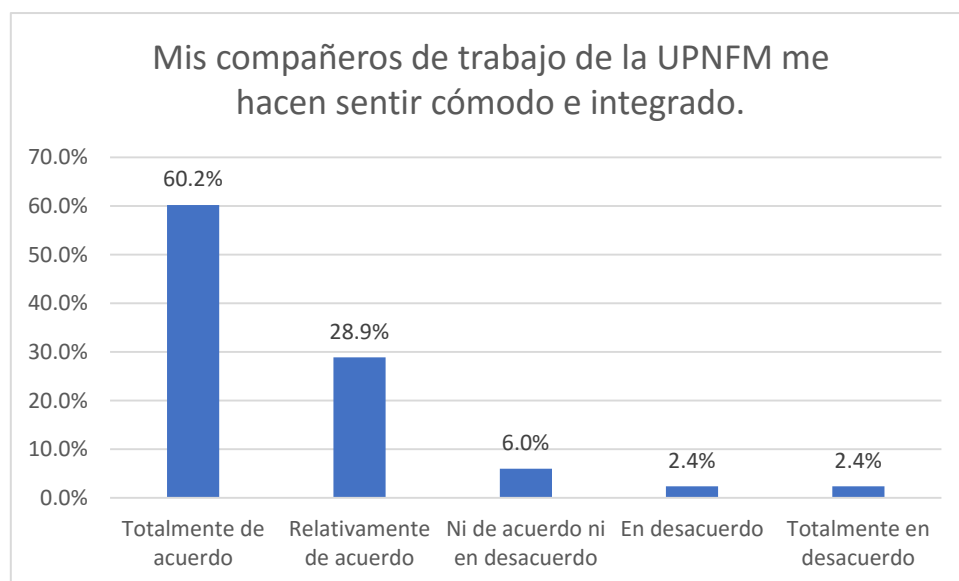
En este apartado se exponen los resultados obtenidos de la tercera etapa del cuestionario, en él se insertan las cinco dimensiones inspiradas en la teoría de sistemas organizacionales de Remsis Likert, estas dimensiones son: relaciones interpersonales, realización personal, comunicación organizacional, toma de decisiones y métodos de mando. Estas dimensiones o variables del clima están vinculadas según los enfoques que estudian el mismo, el enfoque estructural hace énfasis en la estructura de la organización, allí se insertan las últimas tres dimensiones, mientras que el enfoque subjetivo hace especial interés en las percepciones del ambiente laboral derivadas de la interacción con la estructura organizativa de la UPNFM.

En alusión a lo anterior, cada dimensión cuenta con sus respectivos indicadores, el análisis de ellos permite tener una visión holista e integral del clima organizacional percibido en la UPNFM. Ahora bien, la importancia de medir estas dimensiones radica en que a través de la percepción de ellas se puede identificar el tipo de clima organizacional que existe en la institución, según la teoría de sistemas de Likert estos pueden ser: clima de tipo autoritario y clima de tipo participativo, este último se subdivide en: de tipo consultivo y participación de grupo. De acuerdo a la revisión de la literatura, el clima de tipo de

participativo es el idóneo para el buen funcionamiento de las organizaciones, en este caso, una institución universitaria formadora de docentes.

Figura 25

Relaciones interpersonales. (Nivel de integración)

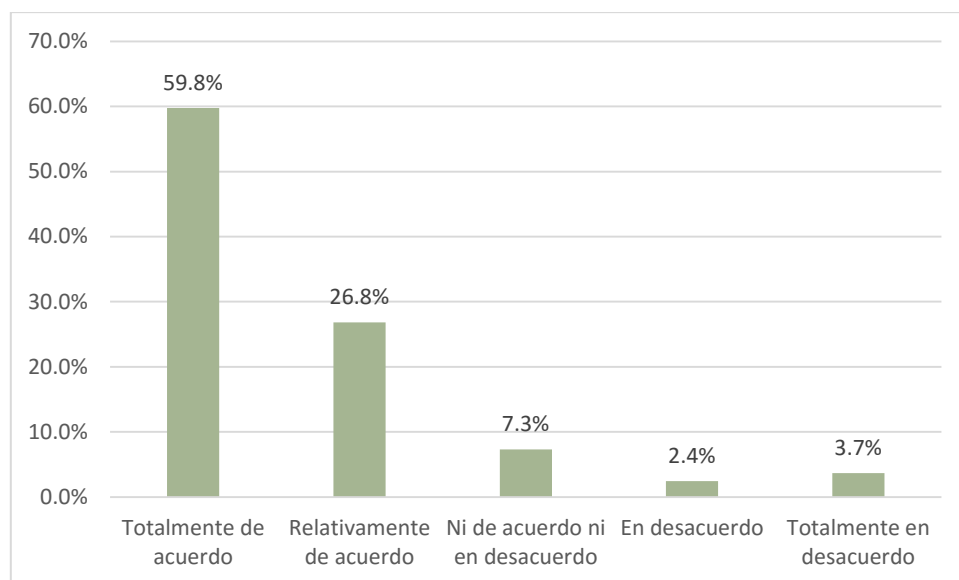


Nota. Fuente: Elaboración propia

La figura 25 recoge las percepciones de los docentes en torno a las relaciones interpersonales, específicamente lo relacionado al nivel de integración a los grupos de trabajo, el 60.2 % de los encuestados manifiestan sentirse cómodos e integrados, a razón de lo anterior, la dimensión de las relaciones interpersonales armónicas y de respeto constituyen pieza clave en el engranaje de las instituciones, de acuerdo a la revisión de la literatura, los equipos de trabajo funcionan mejor cuando estas relaciones son horizontales y empáticas.

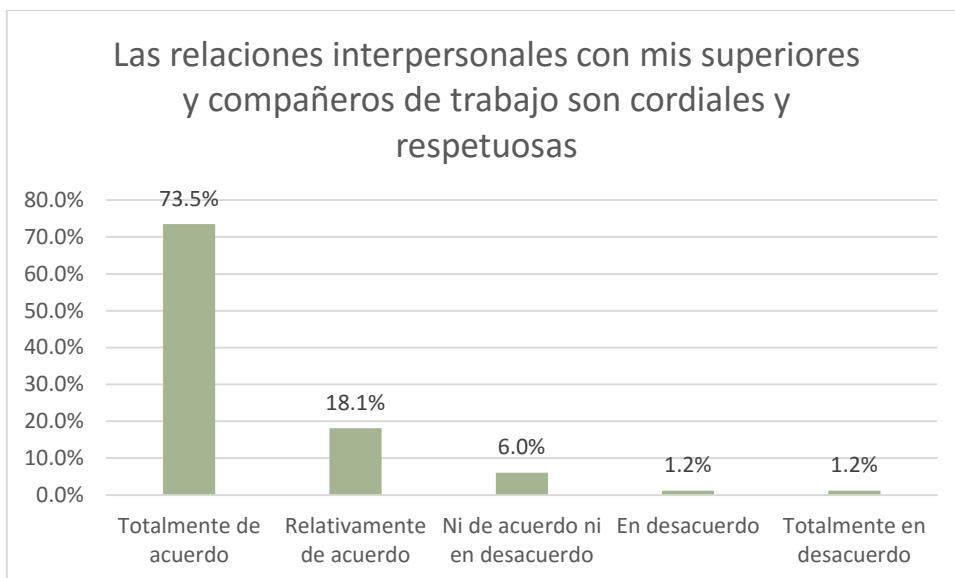
Figura 26

Generalmente me siento motivado para integrar equipos de trabajo en la UPNFM.



Nota. Fuente: Elaboración propia

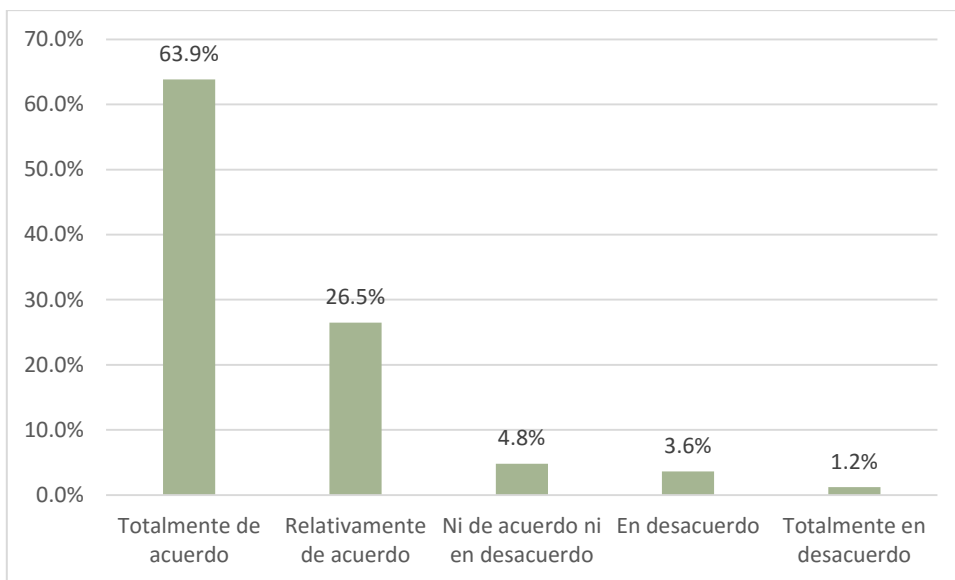
Como se visualiza en la figura 26 los docentes encuestados muestran motivación al integrar equipos de trabajo en la UPNFM (59.8 %), no obstante, llama la atención el 7.3 % de neutralidad que muestran un pequeño grupo de la muestra. Similar que la gráfica anterior, la motivación y el buen manejo de las relaciones interpersonales son decisivas en el contexto laboral y constituyen junto a otras variables componentes importantes en la formación del clima organizacional. El trabajo en equipo es una herramienta básica para la buena docencia y el resto de funciones que la universidad desarrolla para el bien de la sociedad. En esta gráfica, se refleja cierta incomodidad por parte de algunos actores, en ello debe trabajar los tomadores de decisiones que dirigen la institución.

Figura 27*Nivel de compañerismo.**Nota.* Fuente: Elaboración propia

Las relaciones interpersonales cuentan con dos indicadores, el segundo es el nivel de compañerismo, en la figura 27 se pregunta si las relaciones interpersonales con los superiores y compañeros de trabajo son cordiales y respetuosas, en la misma percepción de los indicadores anteriores, un 73.5 % sostiene estar totalmente de acuerdo, ese dato es muy positivo y significativo para el clima organizacional de la institución, denota también que los ambientes de trabajo están mediados por relaciones interpersonales armoniosas que permiten la ejecución de tareas de manera eficiente.

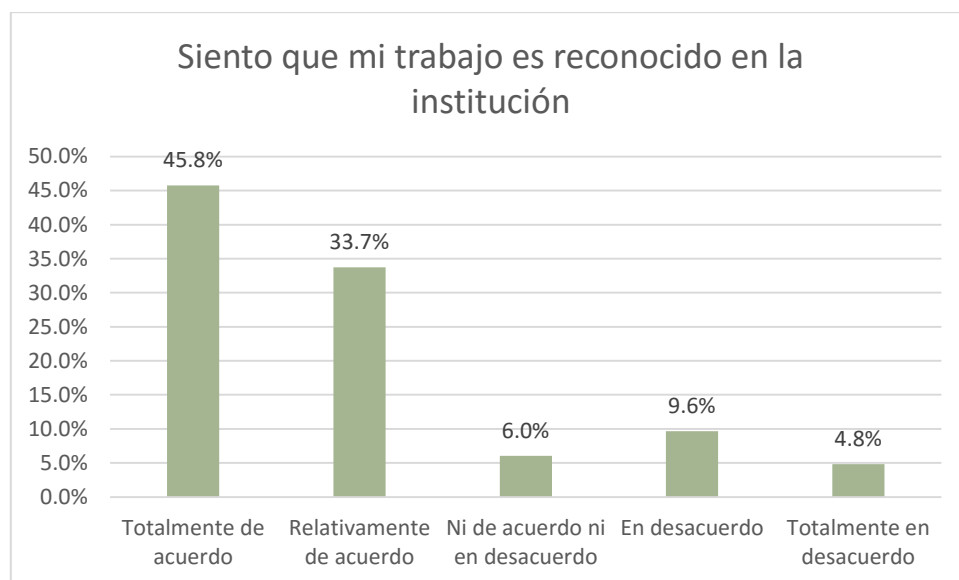
Figura 28

Existe armonía en las relaciones de trabajo entre el jefe, mis compañeros y yo.



Nota. Fuente: Elaboración propia

Según la opinión de los encuestados reflejada en la figura 28, existe armonía en las relaciones de trabajo, así lo refleja el 63.9 % de la muestra, aunque todavía se presentan porcentajes que no están totalmente de acuerdo. Empero, tanto el nivel de integración como el nivel de compañerismo muestra una tendencia favorable en torno al funcionamiento de las buenas relaciones interpersonales en la UPNFM.

Figura 29*Realización personal (Reconocimiento de logros)*

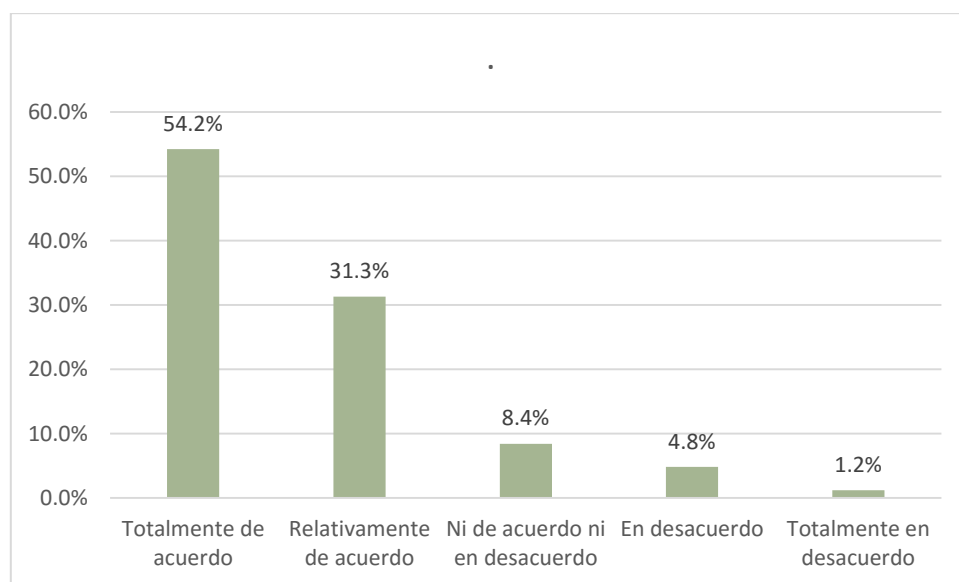
Nota. Fuente: Elaboración propia

Los datos brindados en la figura 29 corresponden a la dimensión de realización personal cuyo indicador es el reconocimiento de logros. Es interesante apreciar que un grupo considerable de los encuestados (33. 7%) opinan estar relativamente de acuerdo con que su trabajo es reconocido por la institución, en tal sentido, coincide mucho con la gráfica N. 18 donde un 41.5 % afirman estar relativamente de acuerdo en que la UPNFM cuenta con políticas institucionales para valorar la labor destacada, significa entonces que se debe trabajar más en la generación de incentivos que potencien esta dimensión. En esta gráfica, la tendencia positiva que se venía visualizando en los resultados anteriores ha bajado significativamente. Es una gráfica que indica el camino a seguir para una mejor valoración y reconocimiento al trabajo que realizan los docentes. En la teoría del clima organizacional

las percepciones de los trabajadores (dimensión subjetiva) están ligadas a las decisiones y estímulos que brinda en este caso la estructura jerárquica de la UPNFM (dimensión objetiva)

Figura 30

La UPNFM brinda incentivos a los docentes por los méritos alcanzados



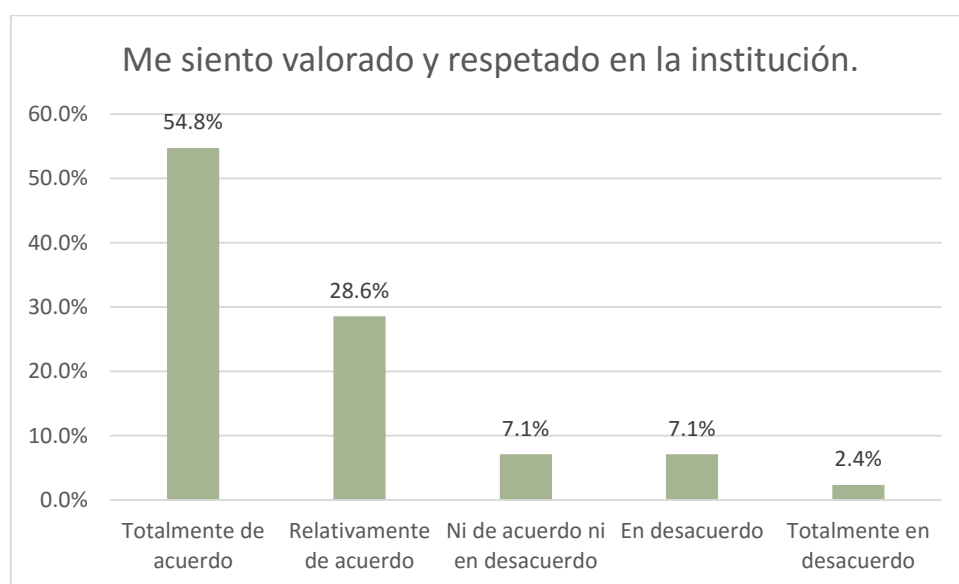
Nota. Fuente: Elaboración propia

El tema de los estímulos brindados por la UPNFM (dimensión objetiva del clima) es muy complejo y se relaciona directamente con los incentivos que esta brinda al colectivo de docentes, en ese mismo orden de ideas, los encuestados opinan estar en 54.2 % totalmente de acuerdo y un considerable 31.3 % relativamente de acuerdo. La variable reconocimiento de logros constituye un eje importante en la configuración de las percepciones sobre el clima, aunque la tendencia es favorable por parte de los docentes, sin embargo, hay desafíos que se deben asumir en este eje. De acuerdo a lo anterior, los

enfoques teóricos que estudian el clima organizacional ratifican que los factores estructurales son los aspectos del clima que se encuentran asociados al esquema administrativo de la organización, estos son evaluados a través de la percepción de los individuos, influenciada por las necesidades y experiencias individuales.

Figura 31

Valoración de los docentes.



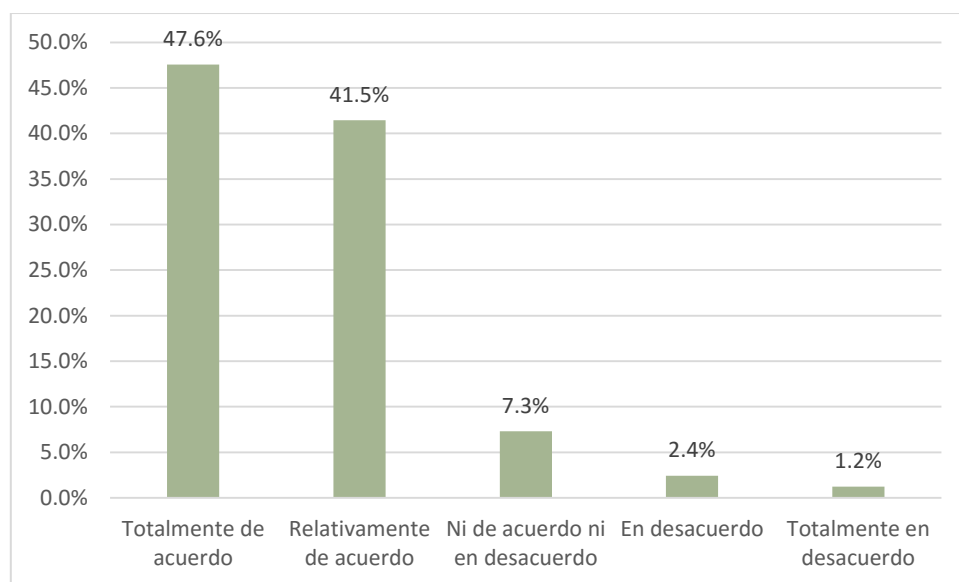
Nota. Fuente: Elaboración propia

En la figura 31 se puede constatar que la mayoría de los docentes se sienten valorados y respetados en la institución (54.8 %), en la misma línea del indicador anterior, el efecto de las políticas de estímulos e incentivos hacia el reconocimiento de la labor docente debe ser una estrategia permanente en aras de gestionar un adecuado clima organizacional en la UPNFM. Aun así, se muestra de forma visible un grupo de docentes que no se siente muy a gusto con la valoración y respeto que recibe de la institución. Ello denota

que se debe trabajar más en el tema de los incentivos, premios, diplomas, reconocimientos públicos u otros con el fin de mejorar en la dimensión objetiva de la UPNFM.

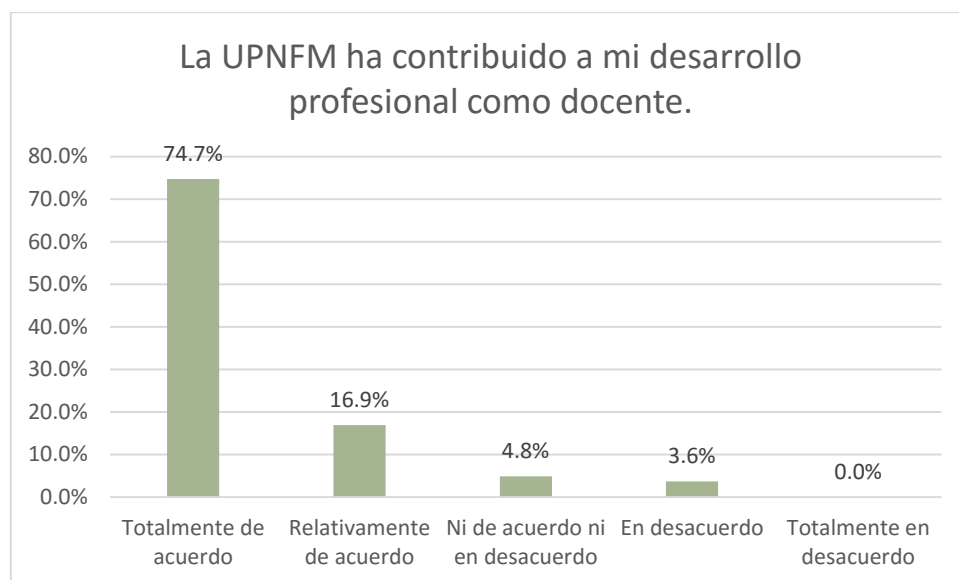
Figura 32

En la UPNFM existen políticas institucionales para valorar la labor destacada.



Nota. Fuente: Elaboración propia

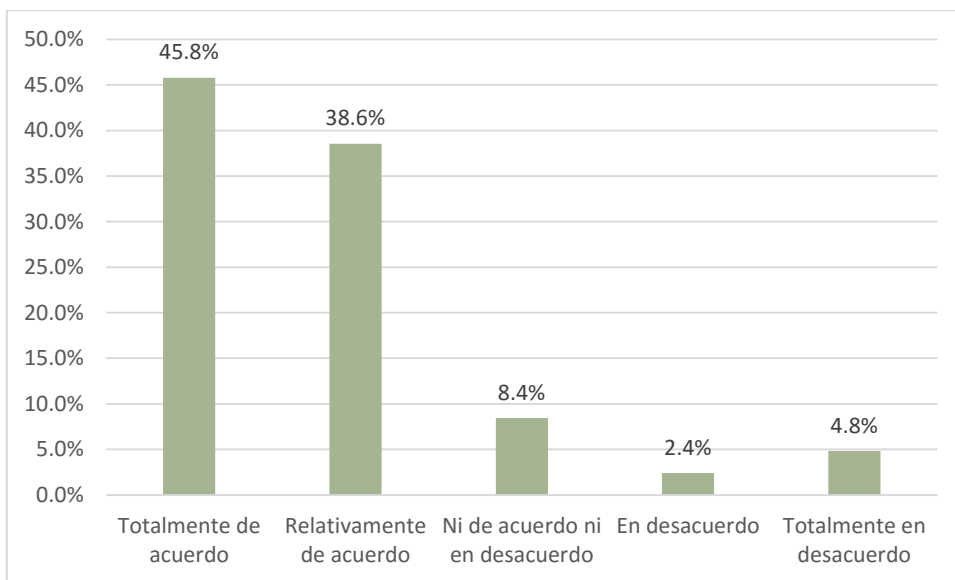
Esta gráfica ratifica las reflexiones y recomendaciones anteriores en torno a mejorar las políticas institucionales de incentivos a la labor docente, al revisar todas las dimensiones e indicadores de esta parte del cuestionario, esta gráfica es la que refleja un índice de percepción bajo en comparación con el resto de dimensiones, puede significar que los docentes esperan del equipo directivo de la UPNFM más estímulos y reconocimiento a su labor o poseen expectativas muy altas que aún no son satisfechas. Así lo refleja el 41.5 % que está relativamente de acuerdo, el 7.3 % que tiene una opinión neutra, el 2.4 % que está en desacuerdo y el 1.2 % que está en total desacuerdo.

Figura 33*Capacitaciones.**Nota.* Fuente: Elaboración propia

La figura 33 muestra la percepción en torno a la pregunta si la UPNFM ha contribuido a su desarrollo profesional como docente, en tal sentido, un 74.7 % admite estar totalmente de acuerdo con ese indicador, este dato es muy positivo y alentador porque demuestra que la institución se esmera en preparar y formar al colectivo de docentes en sus diferentes especialidades como parte de los objetivos que persigue el eje de docencia en el Plan Estratégico Institucional 2014-2020.

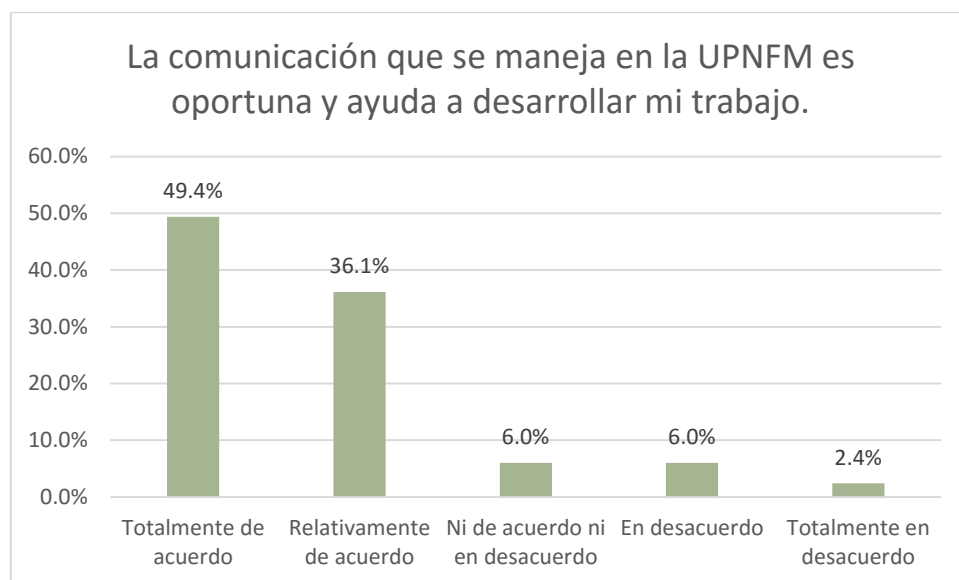
Figura 34

La UPNFM fomenta capacitaciones y actualizaciones afines a mi desarrollo profesional.



Nota. Fuente: Elaboración propia

Siempre en ese mismo indicador, la gráfica hace referencia a que si la UPNFM fomenta capacitaciones y actualizaciones afines al desarrollo profesional de los docentes, es notorio que al comparar la gráfica anterior de manera general se visualiza en los encuestados una tendencia favorable a aceptar que la institución promueve el desarrollo profesional, sin embargo, la percepción en este indicador es muy baja, se puede inferir que se necesita focalizar más los esfuerzos en promover capacitaciones en las áreas y conocimientos disciplinares de cada carrera a la que pertenecen los docentes, además, es importante la inclusión de los docentes en pasantías al extranjero donde puedan intercambiar experiencias y conocimientos que se puedan replicar en sus prácticas pedagógicas en el aula de clases.

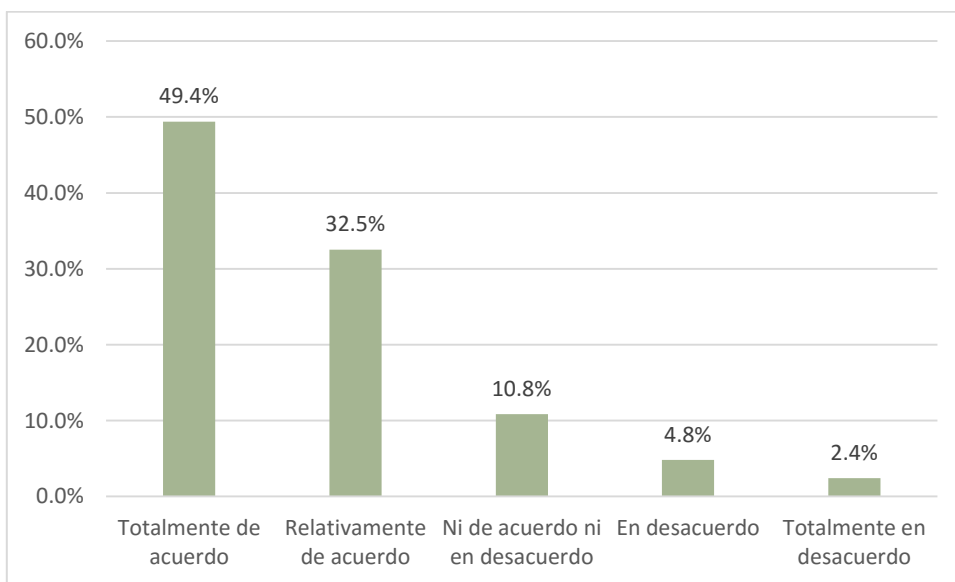
Figura 35*Comunicación organizacional (Oportuna)*

Nota. Fuente: Elaboración propia

La dimensión de comunicación organizacional reviste mucho interés en el desarrollo y funcionamiento de cualquier organización, de acuerdo a lo anterior, la figura 35 refleja la percepción de los encuestados al asegurar en un 49.4 % estar totalmente de acuerdo que la comunicación que se maneja en la UPNFM es oportuna y ayuda a desarrollar su trabajo, es notable también el porcentaje alto de los que opinan estar relativamente de acuerdo (36.1%) ahora bien, esta dimensión debe tomarse muy en cuenta por parte de los tomadores de decisiones de la UPNFM, de hecho, en el análisis FODA que se hizo previo a la acreditación internacional por la agencia francesa HCÉRES, mostró que es una variable que se debe mejorar y fortalecer más.

Figura 36

La información en la institución llega de forma clara desde el nivel jerárquico hasta nosotros los docentes.

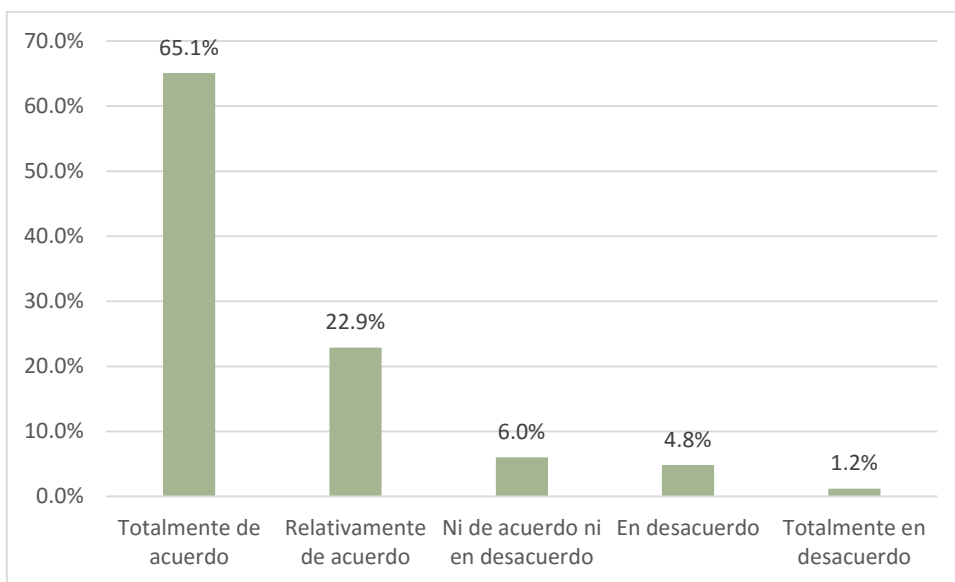


Nota. Fuente: Elaboración propia

Similar a la gráfica anterior, esta nos muestra que si bien es cierto se acepta que la información en la institución llega de forma clara desde el nivel jerárquico hasta los docentes (49.4 %), no obstante, se intuye que hay cierta reserva de los docentes (50.6 % restantes) acerca de la eficiencia en esta dimensión, que es vital para el desenvolvimiento eficiente en el trabajo y las tareas encomendadas a los docentes.

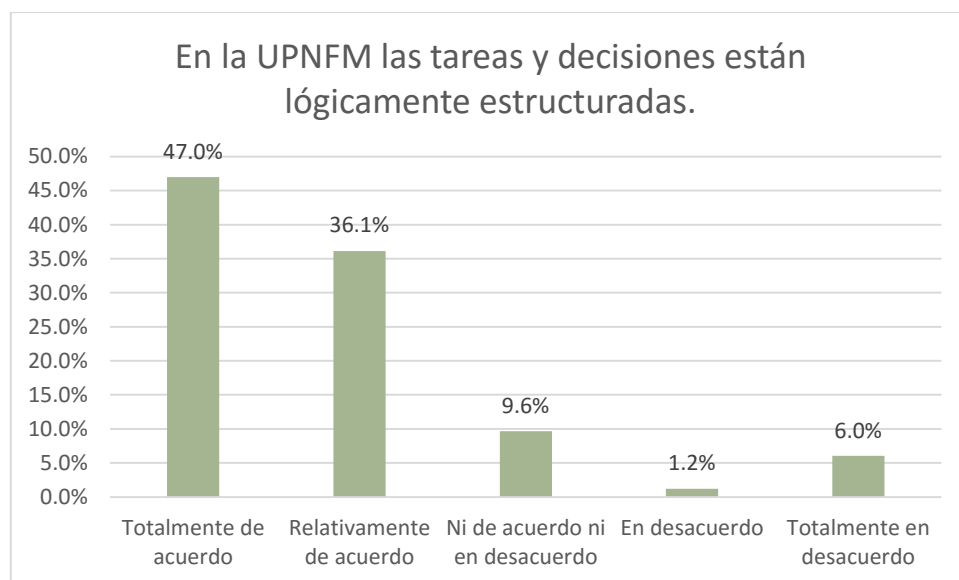
Figura 37

En la UPNFM la comunicación con el directivo y jefe inmediato es efectiva y cumple su propósito.



Nota. Fuente: Elaboración propia

Respecto a la figura 37 se puede apreciar que la percepción en este indicador es muy favorable, los docentes aducen estar totalmente de acuerdo que la comunicación con el directivo y jefe inmediato es efectiva y cumple su propósito (65.1 %). Es decir, las relaciones de los docentes con sus jefes al interior de las carreras y departamentos esta mediada por canales de comunicación muy adecuados, esta percepción evidencia que algunas dimensiones del clima varían de acuerdo a las vivencias que experimentan los actores participantes a nivel micro en sus áreas de trabajo.

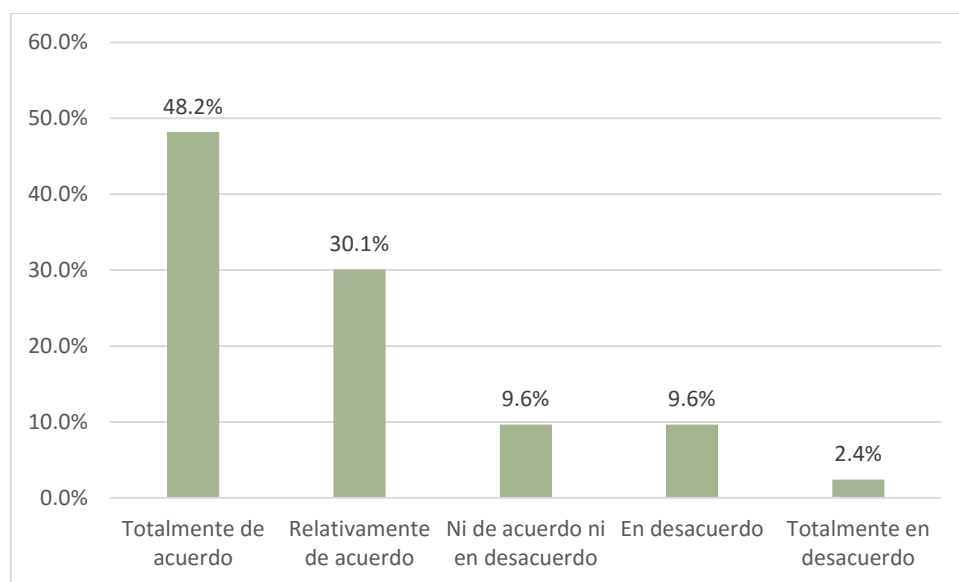
Figura 38*Toma de decisiones (Perspectiva racional)**Nota.* Fuente: Elaboración propia

La toma de decisiones en una organización también genera impacto en las percepciones de quienes laboran en ella, en ese sentido, la figura 38 muestra los resultados en torno a la pregunta si en la UPNFM las tareas y decisiones están lógicamente estructuradas, los encuestados afirman en un 47 % estar totalmente de acuerdo y un 36.1 % relativamente de acuerdo, los datos también son bajos con relación a otras dimensiones del clima organizacional. en suma, la estructura organizativa de la UPNFM en torno a la toma de decisiones es una variable que incide mucho en las percepciones de los docentes, estos pueden verse favorecidos o perjudicados por las decisiones que emanan de los mandos superiores, sus percepción puede variar en el tiempo de acuerdo a esas condicionantes, lo anterior es ratificado con la teoría que el clima organizacional donde se

afirma que el clima no es un concepto estático ni rígido, por el contrario, es dinámico y puede cambiar o modificarse de acuerdo a determinadas circunstancias.

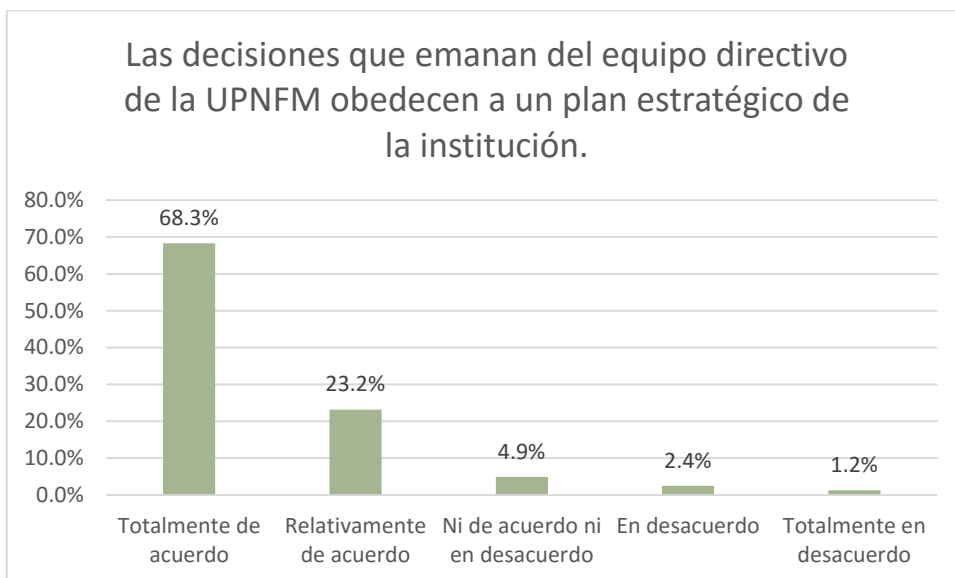
Figura 39

Las decisiones tomadas por el equipo directivo de la UPNFM son racionales y coherentes



Nota. Fuente: Elaboración propia

En consonancia con la figura anterior, ante la pregunta si las decisiones tomadas por el equipo directivo de la UPNFM son racionales y coherentes, la percepción es similar en esta dimensión y sus indicadores, un 48.2 % afirman estar totalmente de acuerdo, mientras que un 30.1 % opinan estar relativamente de acuerdo. Como se explicó anteriormente, el tema de la toma de decisiones es muy complejo y puede ser polémico a la vez, ya que se pone en el debate el accionar positivo o negativo de quienes dirigen la institución, inclusive no se incorporó en el cuestionario la variable liderazgo que resulta importante a la hora de evaluar el desempeño de quienes conducen los destinos de la UPNFM a nivel jerárquico.

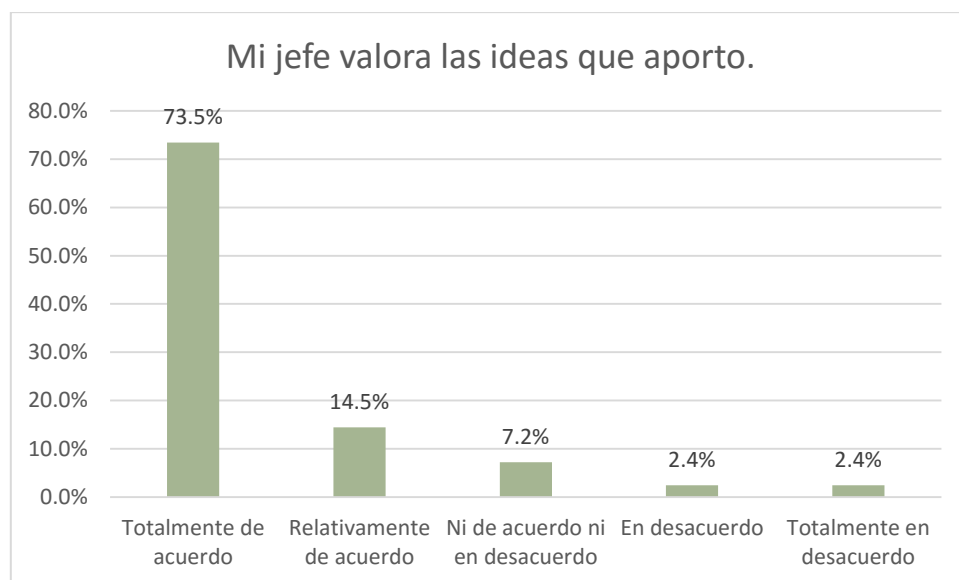
Figura 40*Perspectiva estratégica*

Nota. Fuente: Elaboración propia

La figura 40 recoge las impresiones de los docentes en relación con la pregunta si las decisiones que emanan del equipo directivo de la UPNFM obedecen a un plan estratégico de la institución, en tal sentido, los resultados son muy favorables en comparación con los indicadores anteriores, en la percepción de los docentes se puede inferir que las tareas en la UPNFM no se hacen al azar ni tampoco improvisadas y que seguir los lineamientos de un plan estratégico provoca cierto orden y estabilidad para poder desarrollar su labor. Así lo corrobora el 68.3 de la muestra (totalmente de acuerdo).

Figura 41

Métodos de mando. (Comportamiento del jefe)

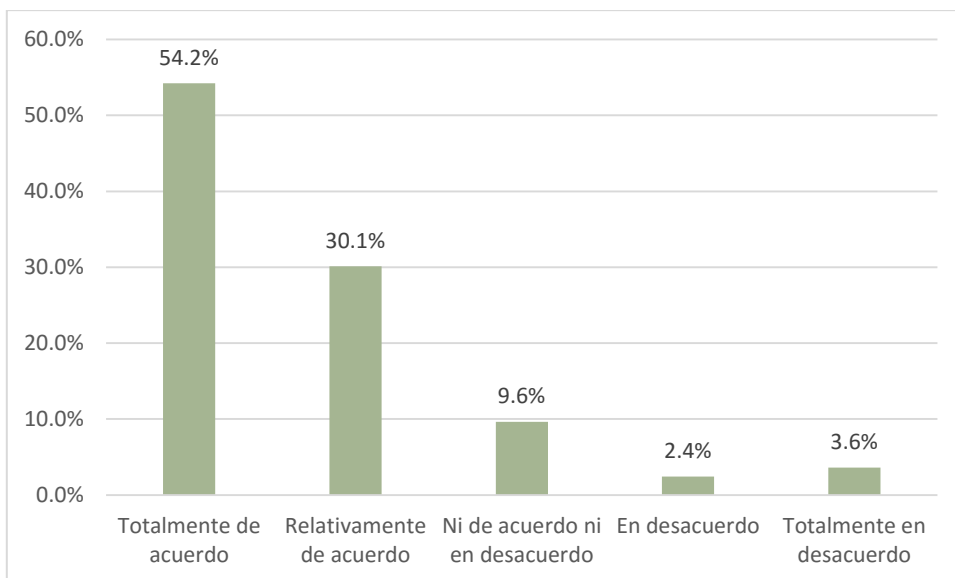


Nota. Fuente: Elaboración propia

Los métodos de mando es otra dimensión que incide positiva o negativamente en una organización, en ese mismo orden de ideas, en la figura 41 se observa que la percepción de los docentes es muy positiva (73.5 % totalmente de acuerdo) respecto a que si los jefes valoran las ideas que aportan, es evidente que este indicador obedece a la percepción de un microclima percibido por cada docente al interior de su unidad, carrera o departamento, por ende, esta percepción puede ser muy diferente si tocara identificar la percepción de un clima general en toda la UPNFM, estos resultados se deben tomar muy en cuenta con el fin de seguir potenciando las buenas relaciones entre los docentes y sus jefes inmediatos.

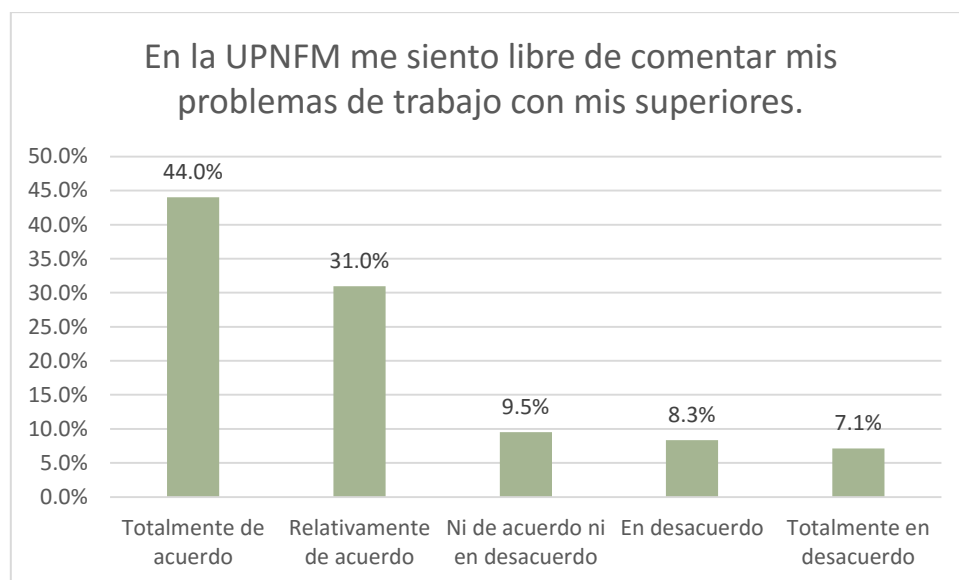
Figura 42

Las órdenes impartidas por mis superiores son justas y pertinentes.



Nota. Fuente: Elaboración propia

En la figura 42 un 54.2 % afirman estar totalmente de acuerdo ante la pregunta si las órdenes impartidas por sus superiores son justas y pertinentes, de acuerdo a lo anterior, se puede interpretar que algunas decisiones o mandatos de los superiores pueden generar inconformidad de acuerdo a los intereses del colectivo docente, es decir, pueden existir buenas relaciones interpersonales con los jefes superiores pero a la hora de impartir ordenes o tener estilos autocráticos de mando por parte de ellos, esto pueden socavar la armonía o el buen ambiente laboral dentro de la institución. En ese sentido, más del 40% no está totalmente de acuerdo.

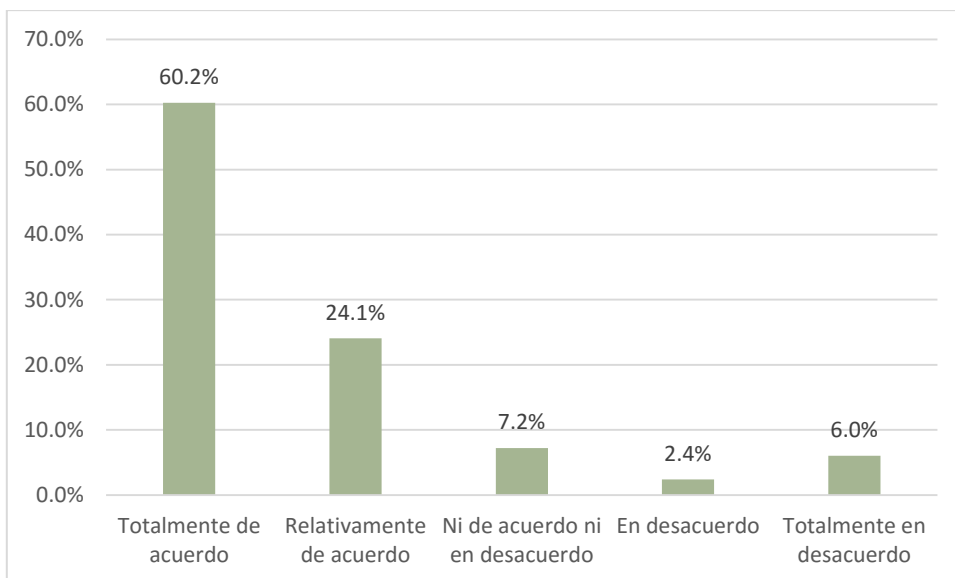
Figura 43*Nivel de confianza*

Nota. Fuente: Elaboración propia

Referente a los datos obtenidos en la figura 43 relacionado con el nivel de confianza, los resultados indican una baja percepción respecto a la pregunta si en la UPNFM se siente libre de comentar sus problemas de trabajo con sus superiores, un 44 % afirma estar totalmente de acuerdo y un 31 % relativamente de acuerdo, por consiguiente, se puede interpretar que el espacio laboral es un escenario mediado por relaciones afectivas y de empatía entre los subordinados y los superiores , si en estas relaciones prevalece la desconfianza, los rumores y la falta de reciprocidad, definitivamente estos factores obstaculizan las adecuadas relaciones de trabajo y los niveles de confianza disminuyen.

Figura 44

Mis superiores en la UPNFM me inspiran confianza y cordialidad.



Nota. Fuente: Elaboración propia

Por último, en la figura 44 se observan los resultados acerca de la pregunta si los superiores en la UPNFM inspiran confianza y cordialidad, un 50% están totalmente de acuerdo, en tal sentido, se puede considerar como un dato positivo que debería servir para promover espacios de dialogo y reflexión en la solución de posibles conflictos y generar ambientes de confianza y de relaciones de trabajo basadas en la reciprocidad y horizontalidad. Sin embargo, casi el 40% restante indica cierto malestar al respecto, esto presupone oportunidades de mejora.

1.3.1 Principales hallazgos derivados de los datos cuantitativos

Los resultados provenientes del cuestionario están articulados a los objetivos número uno y dos de la investigación, las observaciones descritas en las gráficas son de gran importancia para establecer relaciones y algún tipo de interpretaciones en torno al objeto de estudio investigado, todo con el fin de identificar características y particularidades de los sujetos participantes. A continuación, se describen los principales hallazgos e interpretaciones que emergieron de los datos anteriores.

Con relación a las nociones y grado de conocimiento que poseen los docentes acerca del clima organizacional en la UPNFM en concordancia con la perspectiva teórica de las RS, los datos alusivos a este objetivo revelan que los actores participantes en la investigación denotan un aceptable conocimiento y dominio conceptual del constructo de clima organizacional (ver figura 19) este hallazgo es importante porque determina un punto de partida en aras de identificar el clima como objeto de representación para los docentes. Tal como lo afirma Jodelet (1987) toda representación social es sobre algo a alguien. Es decir, el objeto de representación debe cumplir ciertos requisitos, debe estar presente en pláticas, debe ser relevante para los sujetos investigados y evidentemente debe estar presente en las prácticas cotidianas que ellos realizan.

La apropiación que hacen los docentes del constructo de clima organizacional está íntimamente relacionada con las fuentes que proveen información acerca del tema, en ese aspecto sobresalen las nociones de clima producto del intercambio social adquirido en la

trayectoria académica y profesional de los participantes (ver figura 22) en tal sentido, “las representaciones sociales son elaboradas por un sujeto social, que está situado en un tiempo, un espacio particular y establece relaciones con otros” (Cuevas, 2015, p.115).

En concordancia con lo anterior, los datos demuestran que las maestrías y las capacitaciones recibidas nutren de significados las RS del clima en la UPNFM, es el medio por donde circulan las creencias, nociones y significados, no obstante, los resultados revelan que la temática sobre el clima es escasamente abordada desde las políticas institucionales de la UPNFM, esta ocupa un lugar marginal como eje de gestión, por tal razón se deben enfocar esfuerzos por agendar la misma en el Plan Estratégico Institucional (2014-2020) actual o el próximo que deberá construirse para estar acorde con los cambios y las exigencias futuras. Ahora bien, desde el punto de vista metodológico, el campo de información (CDI) como eje de análisis es pieza clave para la determinar la construcción de las RS, es decir, “se relaciona con la organización de conocimientos que posee un grupo con respecto a un objeto social” (Moscovici, 1979, p. 45)centes universitarios de la UPNFM.

Otro aspecto relevante en los hallazgos cuantitativos es la percepción de los docentes asociada a concepto de clima organizacional (ver figura 23) de las respuestas obtenidas, los docentes relacionan el clima con las percepciones que un trabajador tiene de su ambiente laboral, esa percepción es respaldada por los aportes teóricos de Brunet, (1987, p.9) sostiene que el “el clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.”, sin duda, la

visión de Brunet está claramente orientada al enfoque subjetivo del clima organizacional. Es interesante observar que un tercer grupo asocia el término con la cultura organizacional, en la revisión de la literatura ambos conceptos están muy interrelacionados y son indispensables en el funcionamiento de la organización.

Otro dato que debe llamar la atención es el relacionado con la pregunta si ha recibido capacitación sobre la importancia del clima organizacional en las instituciones educativas (ver grafica 24) un 55% afirmó no haber recibido ninguna capacitación al respecto. Si bien es cierto, los docentes reconocen y visibilizan la temática del clima en espacios de formación académica, sin embargo, en el quehacer cotidiano del trabajo docente y su relación con colegas y superiores no se incluye ni se discute la gestión del clima como herramienta importante en los desafíos que tienen las universidades.

En la revisión de la literatura afín al tema se puede constatar que el estudio del clima organizacional es una manera de aproximarse a esa cotidianidad universitaria, que implica múltiples creencias y valores. Por tanto, “conocer los aspectos que lo caracterizan conlleva a un mayor conocimiento de la institución, con lo cual es posible mejorar aspectos administrativos, procesos de enseñanza, relaciones interpersonales y toma de decisiones, factores que intervienen en un mejor ambiente” (Bermúdez, Pedraza y Rincón, 2015, p.2)

Con relación al objetivo numero dos relacionado con las percepciones que poseen los docentes de la dimensión estructural y subjetiva del clima organizacional en la UPNFM en correspondencia con la teoría de las R.S, tal como se explicó en la parte introductoria del acápite anterior, se sometieron a consideración de los docentes de la UPNFM cinco dimensiones (20 ítems

del cuestionario en escala de Likert) del clima organizacional cuyas observaciones se explicaron previamente, no obstante, es pertinente realizar algunas interpretaciones que suscitan los resultados mostrados en las gráficas por cada dimensión.

La dimensión relaciones interpersonales (enfoque subjetivo del clima) se dividió en dos indicadores: nivel de integración y nivel de compañerismo. Es evidente que las buenas relaciones laborales entre pares generan condiciones para desarrollar las tareas asignadas a ellos, además coadyuva esfuerzos para lograr metas institucionales que la UPNFM tiene como institución formadora de docentes. En la revisión de la literatura afín al tema, García (2007, p.157) argumenta que “la interacción entre los trabajadores y la estructura organizacional de su organización, es la que da lugar al denominado clima organizacional, el cual induce determinados comportamientos en los individuos, comportamientos que a su vez inciden en la organización en sí misma”. Empero, se debe prestar atención al resto de la muestra, pues los resultados reflejan que algunos docentes no se sienten cómodos e integrados, para tal fin, la institución puede diseñar estrategias enfocadas al compañerismo y empatía entre sus empleados.

La dimensión realización personal incluye tres indicadores muy importantes que son: el reconocimiento de logros, valoración de los docentes y las capacitaciones, estos indicadores a su vez contenían preguntas que fueron mostradas en las figuras 29 a la 34. Uno de los indicadores que llamó mucho la atención por sus resultados, es el reconocimiento de logros, en tal sentido, se puede inferir que, aunque prevalezcan buenas relaciones interpersonales entre colegas y superiores, es necesario promover y fortalecer

por parte de la UPNFM un programa de incentivos tendientes a estimular y reconocer los méritos obtenidos por ellos.

Ahora bien, confrontando los datos empíricos con la teoría se puede argumentar que las percepciones de los docentes como variable subjetiva del clima es susceptible a cambiar o modificarse cuando falta correspondencia por parte de la variable estructural, en este caso la estructura organizativa UPNFM. en tal sentido, la estructura impacta en el comportamiento y las percepciones de sus miembros, por esa razón es pertinente el estudio integral y holista del clima organizacional. en tal sentido, (Góngora y otros, 2012) sostienen que:

Los enfoques más recientes integran las dos perspectivas anteriores, es decir, los aspectos estructurales y los subjetivos. Se lo denomina “medida perceptiva de los atributos organizacionales”. Desde esta perspectiva dentro del clima se reconoce la influencia de los factores estructurales intervinientes, tales como la estructura orgánica, el liderazgo, la asignación de tareas, el tamaño, pero remarcando que estos son seleccionados, modificados, “tamizados” por una estimación global que hace el individuo (p.156)

Otra dimensión objeto de análisis en esta investigación es la comunicación organizacional, esta dimensión consta de tres indicadores que son: comunicación oportuna, horizontal y efectiva. Los resultados advierten (ver figuras 35, 36 y 37) la necesidad de implementar mecanismos de comunicación más expeditos entre subordinados y superiores.

A razón de lo anterior, Manrique (2015, p.11) plantea que “las organizaciones no podrían existir sin el intercambio diario de información al interior de ésta; los flujos de comunicación, los medios utilizados, el contenido de los mensajes son vitales para el cumplimiento de los objetivos organizacionales” de la misma manera, el análisis anterior es respaldado por Robbins y Judge (2009, p.353) que proponen un modelo de cómo se lleva a cabo la comunicación en las organizaciones, según ellos, “la comunicación fluye vertical o lateralmente, la dimensión vertical se debe subdividir en direcciones hacia arriba y hacia abajo”, ambas formas son de vital importancia para el funcionamiento de las organizaciones, particularmente las instituciones universitarias.

Las dos últimas dimensiones se asocian a los aspectos estructurales de la organización (clima objetivo), la toma de decisiones y los métodos de mando (ver figuras 38 a 44), ambas dimensiones son muy complejas y su implementación puede modificar las percepciones sobre el ambiente laboral compartido en una institución, las ordenes y el comportamiento arbitrario de los jefes y tomadores de decisiones pueden provocar desaliento, desconfianza y poca disposición para el trabajo en equipo. En tal sentido, aunque de manera general los resultados de las cinco dimensiones reflejan una tendencia favorable a favor de un clima organizacional de tipo participativo en la UPNFM de acuerdo a la teoría de los sistemas organizacionales de Likert, es oportuno señalar que se debe potenciar los liderazgos incluyentes, empáticos y sinceros en el seno de la institución.

Con relación a lo anterior, Mujica y Pérez (2007) argumentan que:

Los nuevos esquemas gerenciales exigen procesos flexibles ante los cambios introducidos en la organización; una estructura plana, ágil, reducida con un ambiente de trabajo que satisfaga a quienes participen en la ejecución de los objetivos organizacionales; un sistema de intercambio basado en la productividad y efectividad en donde se comparta el éxito; y un equipo de trabajo participativo en las acciones de la organización (p.298).

1.4. Análisis de resultados provenientes de la entrevista semiestructurada

Realizar el análisis de los datos provenientes de las técnicas de recolección cuantitativa y cualitativa es una tarea compleja y extensa a la vez, puede ser también extenuante, porque implica manejar por parte del investigador abundantes datos generalmente provenientes de entrevistas. En el capítulo III del marco teórico se abordaron los enfoques metodológicos en los estudios de las RS, por un lado, se distingue la tradición procesual, impulsada por los estudios de Denise Jodelet, por otro lado, la tradición estructural cuyo referente es J.C. Abric. Ambas tradiciones son importantes para el abordaje de las RS, eso no implica que un investigador deba forzosamente anquilosarse en un determinado enfoque, sin embargo, es pertinente asumir una perspectiva dependiendo del objeto de representación que se quiere investigar y las características sociales y culturales que el sujeto de representación posee.

Con relación a los enfoques y tradiciones en la metodología de las RS, Lynch (2020) propone un tercer enfoque llamado socio- dinámico, cuyo máximo representante es W.

Doise de la denominada Escuela de Ginebra. Esta corriente de fuerte influencia sociológica, trata de armonizar las dos posiciones anteriores y les da realce tanto a los métodos experimentales en el estudio de las RS, así como a los métodos cualitativos.

En el marco de las observaciones anteriores, Cuevas (2016) argumenta que “no se puede hacer una generalización y decir que esta clasificación de enfoques aplica para todas las investigaciones en representaciones sociales” (p.114) no obstante, lo que sí es importante y que no debe pasar desapercibido por el investigador, son los tres elementos constitutivos de una RS, en esa misma línea, Moscovici (1979) sostiene que la información, el campo de representación y la actitud constituyen la columna vertebral desde se construyen las RS. Asimismo, Cuevas (2016) sugiere que esos elementos deben constituir los *ejes de análisis* para el investigador en la construcción de las RS, articulándolos con los constructos de objetivación y anclaje que propone la teoría moscoviciana.

Ahora bien, el procedimiento metodológico en esta etapa de la investigación constó de tres fases:

1. Recolección de testimonios y relatos a través de una entrevista, en ella los docentes opinaban acerca de la noción y opiniones que tenían de clima organizacional. En esta etapa se involucró también el cuestionario como un primer abordaje al campo de estudio y posteriormente la entrevista semiestructurada. Este aspecto es relevante porque en este capítulo se pretende hacer un análisis integrado del objeto de estudio, es pertinente articular los resultados que aportaron ambos

instrumentos para reducir o evitar el análisis independiente o divorciado del tema central de investigación.

2. En la segunda fase se trató de captar las formas de construcción de las RS tomando como referencia teórica la estructura de las RS planteada por Moscovici (información, campo de representación y actitud) en lo que refiere a información, se plantearon preguntas generales a los docentes entrevistados como ser: cargo que desempeña, facultad a la que pertenece y el centro regional de la UPNFM donde labora. En la dimensión campo de representación de la RS, se formularon preguntas relacionadas con los significados y nociones que los docentes tenían del clima organizacional.

Por último, en el apartado que corresponde a la actitud de la RS, se hicieron preguntas relacionadas con la importancia que los docentes le otorgan al clima organizacional en la UPNFM. Las dimensiones mencionadas anteriormente permitieron el abordaje y el análisis textual de las entrevistas, además, se elaboraron matrices descriptivas y explicativas que articulan los ejes de análisis de las RS y las subcategorías que se construyeron a partir de las respuestas obtenidas en la entrevista

3. La tercera fase es la llamada interpretativa donde se privilegió el análisis de los resultados y la información proveniente de los dos instrumentos aplicados, procediendo a la articulación entre los ejes de análisis, las subcategorías, el contexto de representación y los aspectos teóricos del estudio correspondiente a las RS y del

clima organizacional. Además, se vinculan todos los constructos que originan las RS con el objeto de estudio representado y la teoría presentada en el capítulo III del marco teórico.

Tabla 7

Ejes de análisis y preguntas de la entrevista

Ejes de análisis	Preguntas
Condiciones de producción de las RS	¿Cuál es su formación académica? ¿Qué cargo desempeña? ¿A qué centro universitario de la UPNFM pertenece? ¿Dónde escuchó hablar de clima organizacional por primera vez?
Campo de información	¿A través de qué fuentes de información se ha formado la idea o noción de clima organizacional? ¿Con qué sinónimos o palabras afines relacionaría el clima organizacional?
Campo de representación (contenido)	¿Qué tan familiar es para usted el concepto de clima organizacional? ¿Cuándo usted escucha el término clima organizacional que se le viene a la mente? ¿Qué le sugiere? Si le tocara explicar a otra persona el concepto de clima organizacional ¿Qué le diría?

	¿De qué manera como docente o jefe en la UPNFM puedes experimentar la existencia de un adecuado o inadecuado clima organizacional?
Campo de actitud	¿Para qué sirve un buen clima organizacional en la UPNFM?
	¿Qué factores pueden propiciar un adecuado clima organizacional en la UPNFM?

Nota. Fuente: elaboración propia, a partir del modelo presentado por Cuevas (2016, p.120)

1.4.1. Fase I. Recolección textual de las RS

Tabla 8

Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista

Eje de análisis	Pregunta N.1	Subcategorías a partir de la pregunta
		* Formación académica
		(Licenciatura y Maestría)
Campo de información de las RS (CDI)	¿Dónde escuchó hablar de clima organizacional por primera vez?	E.1.F. A <i>En el pregrado cursé una clase de comportamiento organizacional, al estudiar administración de empresas es necesario conocer sobre el comportamiento organizacional y</i>

*sus factores para ejercer un buen
liderazgo dentro de la organización*

*E.2.F.A En mi formación de
maestría*

*E. 3.F.A Durante mi formación
universitaria en la carrera de
pedagogía*

*E.4.F.A En la UPNFM cuando fui
estudiante, en la clase de Gestión*

*E.5.F.A En la clase de
administración educativa, desde las
teorías de la administración
basadas en la teoría de las
relaciones humanas propuesta por
Maslow.*

*E.6.F.A Cuando cursé mis estudios
universitarios en mis clases, la
catedrática nos decía que todo ser*

humano en la institución debía demostrar el mejor desempeño de sus funciones y que solo se podía lograr con unas buenas relaciones interpersonales positivas.

***Pláticas con colegas**

E.1.P En conversaciones entre colegas como un neologismo para referirse al ambiente que se vive en una institución donde se encuentran seres que comparten por primera vez un espacio común y terminan conviviendo por mucho tiempo.

E.2.P En la UPN, en pláticas con compañeros

***Seminarios nacionales
internacionales.**

*E.1.S En un curso de competencias
que recibí del CONALEP de
México hace muchos años.*

*E.2.S El término como tal lo
escuché en Costa Rica en un taller
internacional para maestros. La
temática era sobre psicolingüística
y la importancia del ambiente
laboral en las instituciones
educativas. La tallerista era de
India y nos explicó que el ambiente
organizacional tiene un impacto
directo en los empleados y clientes
(alumnos) de forma positiva o
negativa.*

Tabla 9

Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista

Eje de análisis	Pregunta N.2	Subcategorías a partir de la pregunta N.2
Campo de información de las RS (CDI)	¿A través de que fuentes de información se ha formado la idea o noción de clima organizacional?	* Charlas y capacitaciones
		<i>E.1.C Una capacitación y con la experiencia en cargo de coordinador académico.</i>
		<i>E.2.C Capacitaciones, lecturas dirigidas y el trabajo en equipo que desarrollamos en la UPNFM.</i>
		<i>E.3.C Capacitación docente, talleres, seminarios sobre desempeño docente</i>
		* Formación académica y profesional
		<i>E.1.FP A través de mi carrera profesional</i>

E.2.F.P En mi formación

académica

E.3.F.P Personal de Talento

Humano y la coordinadora

académica de la universidad

privada donde laboro

***Libros y cursos recibidos**

E.1.L Libros, revistas científicas,

artículos, periódicos, congresos,

charlas, seminarios.

E.2.L Docentes, libros, estudios de

maestría

E.3.L Libros, Investigaciones de

aula, cursos recibidos, mi

Formación académica.

E.4.L Cursos de formación formal,

discurso de líderes y autoridades

de la institución, conferencias,

cursos y talleres de formación profesional, a manera de armonizar el trabajo respecto a funciones deberes y las relaciones interpersonales con los demás miembros de la institución

***Medios electrónicos**

E.1.M Diferentes redes y plataformas:

E.2.M YouTube, Google, entre otras

Búsqueda por Internet, lecturas etc.

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 10

Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista

Eje de análisis	Pregunta N.3	Subcategorías a partir de la pregunta N.3
Campo de información de las RS (CDI)	¿Con qué sinónimos o palabras afines relacionaría el clima organizacional?	* Ambiente laboral

*E.1.A Ambiente laboral, ambiente
de trabajo*

*E.2.A Conductas, ambientes,
atmósfera, clima, espacio, recursos*

*E.3.A Ambiente de trabajo, buenas
relaciones, trabajo en equipo,
buenas prácticas.*

*E.4.A Organización y relaciones en
ambientes laborales.*

*E.5.A Mientras no lea sobre el tema
sería difícil dar acertadamente una
opinión; hablaría sobre el ambiente
que rodea para estructurar,
planificar y desarrollar todo un
proceso educativo o empresarial.*

*** Cultura organizacional**

*E.1.C.O ambiente, cultura
organizacional, comportamiento
organizacional*

*E.2.C.O cultura organizacional,
ambiente laboral, clima laboral u
organizacional, atmósfera laboral,
gestión del talento humano*

***Relaciones interpersonales**

*E.1.R Buenas relaciones, espacios
adecuados, un funcionamiento
correcto de la institución.*

E.2.R Relaciones interpersonales

*E.3.R Empatía laboral, relaciones
humanas, trabajo en equipo,*

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 11

Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista

Eje de análisis	Pregunta N.4	Subcategorías a partir de la pregunta N.3
Campo de representación (contenido) (CDR)	¿Qué tan familiar es para usted el concepto de clima organizacional?	* Familiar en el contexto de la UPNFM

*E.1.F Es bastante familiar, ya que
en el entorno laboral debemos
estar pendiente de la parte física,
emocional y mental de cada uno de
los miembros de la unidad,
motivarlos para lograr un mejor
desempeño y rendimiento laboral*

*E.2.F Es familiar puesto que ha
sido manifiesto en diferentes
escenarios desde mi formación
docente cómo en lo laboral*

*E.3.F Más o menos familiar dentro
del contexto de la UPN*

*E.4.F Para mi es conocido, trata de
las relaciones laborales entre
compañeros de una misma unidad
o una misma institución.*

*E.5.F Es muy familiar ya que de
éste clima depende el éxito de lo
planificado*

***Común en la carrera y profesión**

E.1.C Totalmente común, por el trabajo en equipo que venimos desarrollando y por otro lado la UPNFM, nos ha formado en gerencia y gestión de calidad.

E.2.C Es un tema recurrente en mi especialidad y muy importante para el desarrollo inteligente de la organización.

E.3.C Lo escucho a menudo en el trabajo.

E.4.C En nuestro ambiente no es muy común el concepto de clima organizacional, pero por experiencia se supone referirse al ambiente del espacio laboral y sus diferentes normas.

Tabla 12

Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista

Eje de análisis	Pregunta N.5	Subcategorías a partir de la pregunta N.3
Campo de representación (contenido) (CDR)	¿Cuándo usted escucha el término clima organizacional que se le viene a la mente? ¿Qué le sugiere?	* Ambiente y relaciones laborales <i>E.1. A.R Características de las relaciones laborales y emocionales entre los miembros de una organización o de un equipo de trabajo.</i> <i>E.2.AR El ambiente que desarrollamos en nuestros trabajos, la convivencia positiva que se genera con los compañeros</i> <i>E.3.A.R ambiente laboral, emociones, comportamiento organizacional lo que vivo a diario en mi trabajo</i> <i>E.4.A.R Ambiente de trabajo o atmósfera laboral en las relaciones laborales y personales que se</i>

*establecen al interior de la
institución*

*E.5.A.R El ambiente y las
relaciones laborales entre los
miembros de una empresa o
institución.*

***Relaciones interpersonales**

*E.1.R.I Relaciones interpersonales,
convivencia laboral*

*E.2.R.I Trato humano, buenas
relaciones y trabajo en equipo.*

*E.3.R.I Relaciones personales,
profesionales en una institución.*

*E.4.R.I Buen trato entre empleados
y autoridades, relaciones afectivas
con todo el personal de la
institución.*

***Estructura organizativa**

*E.1.E Estructura organizativa,
liderazgo, iluminación, relaciones,
entre otros.*

*E.2.E Estructura de una
organización, la relación de los
jefes con los empleados, entre los
empleados, administrativos, el
trabajo en conjunto para lograr las
metas propuestas. En nuestro caso
la relación con nuestros alumnos.*

*E.3.E Convergencia entre el
Funcionamiento estructural y
funcional de una institución con las
motivaciones y disposiciones de
labor de un sujeto en su contexto;
tanto dentro y fuera de su jornada
laboral*

Tabla 13

Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista

Eje de análisis	Pregunta N.6	Subcategorías a partir de la pregunta N.3
Campo de representación (contenido) (CDR)	Si le tocara explicar a otra persona el concepto de clima organizacional ¿Qué le diría?	* Buenas relaciones laborales
		<i>E.1.B. L Todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en el lugar de trabajo, es muy importante que estas sean agradables y conlleven a prácticas positivas en la institución u organización, para lograr la visión deseada.</i>
		<i>E.2.B.L Las relaciones laborales y afectivas que se dan en el lugar donde uno labora.</i>
		<i>E.3. B.L Que consiste en el tipo de relaciones laborales, físicas y emocionales de sus miembros con la empresa en la que laboran.</i>
		<i>E.4.B.L Las buenas relaciones en el trabajo.</i>

*E.5.B.L Le diría que es la forma en
cómo se relacionan, como
conviven, como se sienten las
personas en su trabajo, tanto en la
parte física como emocional.*

*E.6.B.L Las buenas relaciones de la
unidad de trabajo*

***Ambiente de trabajo**

*E.1.A.T Clima organizacional es
mantener un ambiente de trabajo
en armonía, una atmósfera laboral
efectiva con sentido de pertenencia
institucional.*

*E.1.A.T La motivación en el
ambiente laboral es muy
importante para el desarrollo de
las habilidades de quienes integran
una organización, pues el éxito de
cada institución depende de la
eficiencia de los desempeños de sus
trabajadores.*

E.3.A.T Que es el ambiente en que se lleva a cabo la organización de las actividades en la UPN.

E.4.A.T Es todo lo que implica crear ambiente favorable para que nuestro trabajo se realice con éxito.

***Representación híbrida del C.O**

E.1.R.H El clima organizacional está ligado al liderazgo y al ambiente laboral. La relación de trabajo entre los líderes y las personas que realizan una labor influye de forma positiva o negativa en alcanzar las metas de una organización.

E.2.R.H Que se refiere a la importancia de las buenas relaciones tanto a nivel laboral como personal, destacando la importancia de reconocer las diferentes características emocionales de los miembros de la

organización, de forma que se genere un ambiente de respeto, satisfacción personal y armonía.

E.3.R.H Buen ambiente laboral, buenas relaciones, beneficios laborales, reconocimiento del trabajo realizado, servicio de calidad, valores y ética

E.4.R.H Es el ambiente laboral que predomina dentro de una organización, en donde se analiza las interacciones de las personas, sus relaciones laborales, percepciones, expectativas, actitudes y comportamientos de los empleados para alcanzar un efectivo desempeño laboral.

E.5.R.H Lo explicaría basándome en las buenas relaciones que debemos tener con los colaboradores que trabajaremos de cerca y enfatizar en los buenos

*ambientes con el personal y toda la
comunidad.*

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 14

Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista

		Subcategorías a partir de la pregunta N.7
Eje de análisis	Pregunta N.7	
		*Interacción positiva con los compañeros
		<i>E.1.I.P Al interactuar con los compañeros en reuniones de trabajo o de convivencia, al solicitar información o colaboración y al escucharles.</i>
Campo de actitud (CDA)	¿De qué manera como docente o jefe en la UPNFM puedes experimentar la existencia de un adecuado inadecuado clima organizacional?	<i>E.2.I.P En la forma en como trabajamos en equipo, en como cuidamos de nosotros y de los demás, en el respeto y consideración al trabajo y vida personal de los demás.</i>

*E.3.I.P Desde el trato agradable
que se tiene entre todos los
miembros de la comunidad
universitaria hasta la forma en que
se organizan los procesos
administrativos, académicos y
demás en la UPNFM.*

*E.4.I.P En la UPNFM se siguen las
líneas de jerarquía en todas las
instancias y no se pierde el buen
ambiente de relación laboral y se
promueve mucho el trabajo en
equipo por lo cual creo que si
tenemos un clima organización
adecuado.*

***Convivencia y relación**

armónica entre pares

*E.1.C.R El trato justo del jefe hacia
sus compañeros.*

*E.2. C.R En la forma como
conviven y se relacionan cada uno
de los miembros, en la disposición
del trabajo colaborativo y en el
apoyo colectivo en el desarrollo de
las actividades.*

*E.3.C.R en las relaciones que se
tiene con los compañeros y las
autoridades de la institución.*

*E.4.C.R En las relaciones
interpersonales y el tipo de
comportamiento de autoridades, los
colegas, personal administrativo,
personal de aseo y especialmente
en las relaciones con mis
estudiantes.*

Tabla 15

Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista

Eje de análisis	Pregunta N.8	Subcategorías a partir de la pregunta N.8
Campo de actitud (CDA)	¿Para qué sirve un buen clima organizacional en la UPNFM?	*Eficiencia y eficacia en la institución
		<i>E.1.E.E Para ser más eficiente y eficaz en su labor</i>
		<i>E.2.E.E Un buen clima organizacional genera el correcto y eficiente desempeño de cada uno de los miembros de la comunidad, al sentir empatía, respeto, armonía y confianza.</i>
		<i>E.3.E.E Para un mejor desempeño en nuestras funciones y un buen desarrollo de relaciones interpersonales para lograr una autentica identidad con la institución.</i>
		<i>E.4.E.E Para lograr la eficiencia y eficacia de los objetivos</i>

*institucionales y alcanzar la Visión
establecida por la organización*

***Motivación y satisfacción
personal**

*E.1.M.S De motivación y el
comportamiento de las personas en
la institución incidiendo en la
calidad de los servicios ofrecidos.*

*E.2.M.S Un buen clima
organizacional motiva para el
mejor desempeño del grupo además
que propicia un ambiente relajado
que permite el desarrollo de nuevas
ideas.*

*E.3.M.S Para mantener una
convivencia armoniosa, lograr un
impacto positivo en cada uno de los
miembros y mejorar el desempeño,
motivación y rendimiento.*

***Cumplimiento de metas y
objetivos institucionales**

*E.1.C.M Para dar un orden de
dirigir y trabajar con metas y
objetivos en beneficio de toda la
comunidad docente, estudiantil y
administrativa.*

*E.2.C.M Para que la misión, visión
institucional y los objetivos puedan
ser alcanzados.*

*E.3.C.M Para el logro de las metas
planteadas, ambiente laboral en
armonía, adecuado manejo de las
relaciones interpersonales,
reconocimientos del trabajo de
todos*

*E.4.C.M Para mejorar e impulsar
los grandes proyectos e iniciativas
que se vinculan al alcance de
objetivos y planes estratégicos de
la institución, para conformar
equipos de trabajo sólidos.*

E.5.C.M Para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales con la satisfacción de sus colaboradores.

E.6.C.M Nos ayuda a ser más efectivos en el cumplimiento de la misión y visión de la Universidad y esto nos hace lograr las metas, objetivos y llenar las expectativas de nuestros estudiantes, así como sacar adelante los proyectos que nos proponemos, por ejemplo, la acreditación de nuestra universidad.

Tabla 16

Campo de información y subcategorías a partir de los resultados de la entrevista

Eje de análisis	Pregunta N.9	Subcategorías a partir de la pregunta N.9
Campo de actitud (CDA)	¿Qué factores pueden propiciar un adecuado clima organizacional en la UPNFM?	*Relaciones interpersonales saludables
		<i>E.1.I.S Buenas relaciones humanas entre docentes y estudiantes.</i>
		<i>E.2.I.S La motivación, empatía, buen trato, respeto, crecimiento profesional, promoción de puestos, etc.</i>
		<i>E.3.I.S Las buenas relaciones con sus compañeros, un salario a tiempo, buena comunicación con los superiores o subalternos.</i>
		<i>E.4.I.S Relaciones interpersonales saludables.</i>
		*Liderazgo eficaz
		<i>E.1.L.E Un liderazgo participativo</i>

E.2.L.E Los estilos de liderazgo, trabajo en equipo, los alcances de los objetivos, la estructura organizativa, niveles de eficacia.

E.3.L.E Compromiso con la institución, liderazgo de directivos y personal capacitado.

E.4.L.E Igualdad, un excelente liderazgo eficaz y colaborativo, que se reconozcan el desarrollo de las personas, que los criterios a tomar en cuenta para el desarrollo de actividades o tomas de decisiones no sean unilaterales, respeto, humanismo, etc

E.5.L.E Un buen líder, una buena gestión del talento humano y la interacción de las características y percepciones personales con las organizacionales

***Comunicación efectiva**

E.1.C.E Debe haber una excelente comunicación.

E.2.C.E Más comunicación

E.3.C.E Comunicación efectiva, delegación y facultamiento, manejo del estrés, flexibilidad, enfoque en tareas y metas de la organización, otros.

E.4.C.E La comunicación y empatía entre colegas.

E.5.C.E Canales de comunicación efectivos

E.6.C.E Información adecuada de todo lo que se hace.

Nota. Fuente: Elaboración propia

1.4.2. Fase II. Análisis de correspondencia

Tabla 17

Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construidas

Ejes de análisis y pregunta	Subcategorías a partir de la pregunta 1	Comentarios del investigador
Campo de información (CDI)	* Formación académica (Licenciatura y Maestría)	En este eje de análisis se puede evidenciar que la información que nutre la noción de RS del clima en los docentes, corresponde en su mayoría a la interacción de los docentes con la vida y trayectoria académica en el contexto de la UPNFM. El contexto cultural y social al que pertenecen los actores participantes es muy relevante para las RS. Según Cuevas (2016) “los significados de las representaciones sociales no son neutros dado que, al ser contruidos socialmente, se conforman a partir de la singularidad del sujeto y desde el lugar que ocupa en el mundo donde interviene la experiencia, la historia y el contexto social” (p.121).
¿Dónde escuchó hablar de clima organizacional por primera vez?	*En pláticas con colegas *En seminarios nacionales internacionales	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 18*Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construidas*

jes de análisis y pregunta	Subcategorías a partir de la pregunta 2	Comentarios del investigador
	* Charlas y capacitaciones	
Campo de información (CDI) ¿A través de que fuentes de información se ha formado la idea o noción de clima organizacional?	* Formación académica y profesional *Libros y cursos recibidos *Medios electrónicos	La idea de clima organizacional está bien anclada en las subcategorías que se presentan. Los libros y cursos recibidos constituyen una fuente valiosa en la construcción cognitiva del concepto. Estas cuatro subcategorías interactúan como campo importante en las RS

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 19*Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construida*

Ejes de análisis y pregunta	Subcategorías a partir de la pregunta 3	Comentarios del investigador
Campo de información (CDI) ¿Con qué sinónimos o palabras afines relacionaría el clima organizacional?	* Ambiente laboral * Cultura organizacional *Relaciones interpersonales	Los elementos afines o “periféricos” al concepto de clima organizacional se ven plasmados en las 3 subcategorías. Araya (2002) sostiene que los elementos

de una representación
“están jerarquizados:
pueden estar muy cerca de
los elementos centrales y en
este caso juegan un
importante papel en la
concreción del significado
de la representación” (p.52)

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 20

Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construidas

Ejes de análisis y pregunta	Subcategorías a partir de la pregunta 4	Comentarios del investigador
		Este campo de
		representación tiene
		estrecha relación con el
		primero, lo familiar y
		asequible en los docentes es
Campo de representación (CDR)	* Familiar en el contexto de la UPNFM	el contexto académico de la UPNFM, conectado
¿Qué tan familiar es para usted el concepto de clima organizacional?	*Común en la carrera y profesión	también con las historias de vida como estudiantes y posteriormente como docentes. Una RS es familiar cuando existe la formación de un <i>núcleo</i> <i>figurativo</i> de ella. Jodelet

(1987) sostiene que “de esta forma los conceptos teóricos se constituyen en un conjunto gráfico y coherente que permite comprenderlos de forma individual y en sus relaciones” (p.482).

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 21

Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construidas

Ejes de análisis y pregunta	Subcategorías a partir de la pregunta 5	Comentarios del investigador
Campo de representación (CDR) ¿Cuándo usted escucha el término clima organizacional que se le viene a la mente? ¿Qué le sugiere?	* Ambiente y relaciones laborales *Relaciones interpersonales *Estructura organizativa	La imagen que evoca en el docente el concepto de clima organizacional se ve reflejada en las 3 subcategorías planteadas. Ello le da solidez al núcleo figurativo de clima que los docentes tienen. En ese sentido, Perera (2003) enfatiza al decir que el campo de representación “se estructura en torno al núcleo que es la parte más estable y sólida, compuesto por cogniciones que dotan de significado al resto de los elementos, es construido por el investigador a partir

del estudio de los dos anteriores” (p.23), lo abstracto que pueda significar la palabra clima organizacional se vuelve un icono o imagen a través de las subcategorías que se presentan. (objetivación)

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 22

Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construidas

Ejes de análisis y pregunta	Subcategorías a partir de la pregunta 6	Comentarios del investigador
Campo de representación (CDR)	*Buenas relaciones laborales	El núcleo figurativo de clima organizacional sigue un continuum y se vuelve más sólido, en este caso, se pide al docente que comparta su noción o discurso con otras personas. Es decir, que lo haga más inteligible. Por tal razón, “Las ideas abstractas se convierten de esta manera en formas icónicas, más accesibles al pensamiento concreto” (Hollisch, 2014, p.6)
Si le tocara explicar a otra persona el concepto de clima organizacional ¿Qué le diría?	*Ambiente de trabajo	
	*Representación híbrida de C.O	

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 23

Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construidas

Ejes de análisis y pregunta	Subcategorías a partir de la pregunta 7	Comentarios del investigador
Campo de actitud (CDA)	*Interacción positiva con los compañeros	El campo de actitud constituye un elemento

¿De qué manera como docente o jefe en la UPNFM puedes experimentar la existencia de un adecuado inadecuado clima organizacional?	*Convivencia y relación entre pares	valioso en la organización de la RS. En esta etapa el objeto de representación (el C.O) puede ser aceptado o rechazado por un grupo, en este caso se observa que el C.O es una herramienta importante para el contexto laboral de los docentes de la UPNFM, concediéndole un significado útil. En tal sentido, Perera (2003) argumenta que la actitud Es la <i>dimensión afectiva</i> , imprime carácter dinámico a la representación y orienta el comportamiento hacia el objeto de la misma; dotándolo de reacciones emocionales de diversa intensidad y dirección (p.23).
--	-------------------------------------	--

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 24

Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construidas

Ejes de análisis y pregunta	Subcategorías a partir de la pregunta 8	Comentarios del investigador
Campo de actitud (CDA)	*Eficiencia y eficacia en la institución	Los docentes arguyen que un adecuado clima organizacional posibilita el desarrollo de las subcategorías ya planteadas.
¿Para qué sirve un buen clima organizacional en la UPNFM?	*Motivación y satisfacción personal	Al relacionar lo anterior con la perspectiva de las RS se interpreta que el C.O goza de opinión favorable y

*Cumplimiento de metas y objetivos	puede constituir una guía de acción en el ambiente laboral de la UPNFM. En alusión a lo anterior, Mora (2002) sostiene que “las figuras del núcleo de la representación son teñidas de significados que permiten como un sistema interpretativo que guía la conducta colectiva” (p.12)
------------------------------------	--

Nota. Fuente: Elaboración propia

Tabla 25

Concordancia de los ejes de análisis de la RS con las subcategorías construidas

Ejes de análisis y pregunta	Subcategorías a partir de la pregunta 9	Comentarios del investigador
Campo de actitud (CDA) ¿Qué factores pueden propiciar un adecuado clima organizacional en la UPNFM?	*Eficiencia y eficacia en la institución *Motivación y satisfacción personal *Cumplimiento de metas y objetivos	Los valores atribuidos al C.O por los docentes en las subcategorías planteadas denotan una inclinación afectiva al mismo, la posición de ellos respecto al objeto de representación es altamente considerable, asumen esos elementos como vitales para el desarrollo y mejora de la institución. Por consiguiente, (Rangel, 2009) afirma que “en el cuadro de las representaciones sociales, la actitud constituye la dimensión evaluativa en que se formulan juicio de valor sobre el objeto” (p.9)

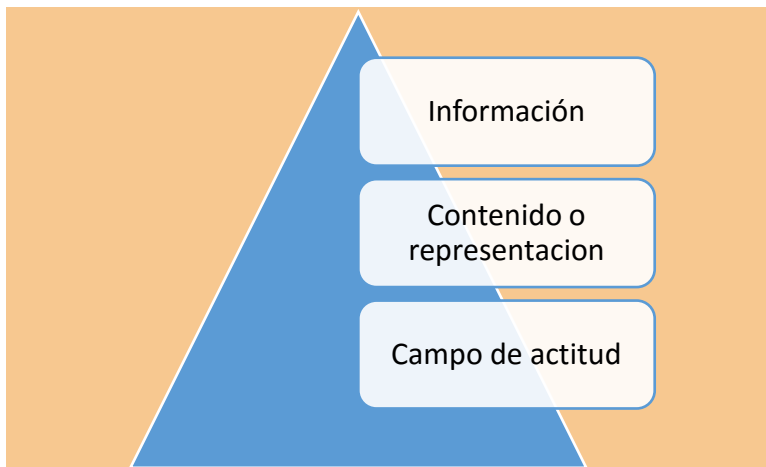
Nota. Fuente: Elaboración propia

1.4.3. Fase III. Hacia el análisis interpretativo de las RS de los docentes sobre la formación del clima organizacional en la UPNFM.

1.4.3.1. Nociones de clima organizacional que construyen los docentes de la UPNFM a partir de la estructura que proponen las representaciones sociales.

Figura 45

Estructura y dimensiones de las RS y su concordancia con el clima organizacional como objeto de representación



Nota. Fuente: Elaboración propia

Tal como se ha visto en el marco teórico, las RS surgieron hace más de 50 años y en esa trayectoria se ha venido renovando y nutriendo de aportes interesantes que la convierten en una herramienta importante para el análisis de estudios de corte hermenéutico y fenomenológico que tiene gran implicancia en investigaciones sobre el sentido común y el conocimiento de lo cotidiano.

En el presente estudio se evidenciaron las condiciones de emergencia en las que surge y se desarrolla una representación social, esas condiciones estuvieron dadas por: el sujeto de representación (los docentes), el objeto de representación (el clima organizacional) y el contexto de representación (la UPNFM). Esa articulación constituye lo que Wagner y Hayes (2011) llaman la *trayectoria epistemológica de las RS*: el sujeto, el objeto y las personas. Ahora bien, para captar las nociones, creencias y percepciones se recurrió a la propuesta metodológica de las dimensiones o ejes de análisis de las RS como primera condición para la construcción del núcleo figurativo y del proceso de objetivación y anclaje de la misma.

1.4.3.2. El campo de información: construcción incipiente de las RS

El campo de información es fundamental en esa aspiración de construcción de la RS, antes de aceptar o rechazar una determinada representación, el sujeto se nutre de diversas fuentes que las asocia a las estructuras cognitivas ya existentes en él. Significa entonces, que el docente entrevistado no es tabula rasa, sus ideas o nociones del clima organizacional están vinculadas al intercambio social con los otros y con el contexto. Al preguntar a los docentes dónde escuchó hablar de clima organizacional por primera vez, dos de los entrevistados mencionaron:

En el pregrado cursé una clase de comportamiento organizacional, al estudiar administración de empresas es necesario conocer sobre el comportamiento organizacional y sus factores para ejercer un buen liderazgo dentro de la organización. (E.1.F. A)

Cuando cursé mis estudios universitarios en mis clases, la catedrática nos decía que todo ser humano en la institución debía demostrar el mejor desempeño de sus funciones y que solo se podía lograr con unas buenas relaciones interpersonales positivas. (E.6.F.A)

De lo expuesto se desprende que el contenido de las RS en términos de información está en correspondencia con la formación y trayectoria académica de los actores participantes en el contexto universitario, constituyendo un fuerte vínculo para el conocimiento del constructo, como argumenta Gonzales (2016, p.66) “la información demuestra *lo que se sabe*”, es decir, lo que es aceptado y compartido por un determinado grupo. No obstante, los resultados del cuestionario revelan que también existen otras fuentes de información que configuran la noción de clima organizacional. Al preguntar cuál ha sido su principal fuente de información acerca del clima organizacional, un 29% afirmó que en los cursos de maestría y en la misma proporción en pláticas con los colegas, un 25% por el acceso a libros y otros porcentajes menores al uso del internet.

Con relación a la información como campo de representación de la RS, al formular la pregunta que tan familiar es el término de clima organizacional, los hallazgos en los docentes entrevistados se muestran así:

Es bastante familiar, ya que en el entorno laboral debemos estar pendiente de la parte física, emocional y mental de cada uno de los miembros de la unidad, motivarlos para lograr un mejor desempeño y rendimiento laboral (E.1.F.)

Es familiar puesto que ha sido manifiesto en diferentes escenarios desde mi formación docente cómo en lo laboral (E.2.F)

Más o menos familiar dentro del contexto de la UPN. (E.3.F)

En nuestro ambiente no es muy común el concepto de clima organizacional, pero por experiencia se supone referirse al ambiente del espacio laboral y sus diferentes normas.

(E.4.C)

En la concepción teórica de las RS, develar lo abstracto y convertirlo en algo familiar y conocido, constituye una de sus principales funciones que coadyuvan a la formación del proceso de objetivación de la RS. Villarroel (2007, p.455) lo plantea así: “mediante el procedimiento de objetivación transformamos conceptos abstractos, extraños a nuestro mundo cotidiano, en experiencias o materializaciones concretas” . La construcción de la RS en los docentes sobre el clima organizacional implicó preguntar con qué sinónimos o palabras afines relacionaría el clima organizacional, algunos docentes lo asociaron con:

Ambiente de trabajo, buenas relaciones, trabajo en equipo, buenas prácticas. (E.3.A)

Ambiente, cultura organizacional, comportamiento organizacional (E.1.C.O)

Cultura organizacional, ambiente laboral, clima laboral u organizacional, atmósfera laboral, gestión del talento humano. (E.2.C.O)

Empatía laboral, relaciones humanas, trabajo en equipo (E.3.R)

Como puede observarse, la información es sumamente importante por dos razones: por un lado, los conceptos de ambiente laboral, comportamiento y cultura organizacional que manejan los docentes están estrechamente ligados a la teoría y concepciones de clima organizacional, en palabras de Chiavenato (1999) citado en Góngora et al., (2012, p.155) el clima organizacional constituye “la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye directamente en su comportamiento” por otro lado, el núcleo figurativo de la RS de clima muestra mucha consistencia y es visible en la percepción de los docentes. En consonancia con lo anterior, como lo expresa Jodelet (2008, p.482), “el núcleo figurativo elaborado tiene la tarea de constituir una visión compatible con otras teorías o visiones del hombre articulando los elementos expuestos, para convertirlo en conocimiento práctico de sentido común”.

1.4.3.3. El campo de representación: formación icónica de las RS

Con referencia a la imagen que evoca el concepto de clima organizacional en los actores participantes, su construcción del mismo se puede visualizar en las siguientes citas:

El ambiente que desarrollamos en nuestros trabajos, la convivencia positiva que se genera con los compañeros (E.2.A.R)

Ambiente laboral, emociones, comportamiento organizacional (E.3.A.R)

Ambiente de trabajo o atmósfera laboral en las relaciones laborales y personales que se establecen al interior de la institución. lo que vivo a diario en mi trabajo (E.4.A.R)

El papel que juega la imagen o el símbolo en la mente de las personas es un eje importante en la construcción de las RS, específicamente en el núcleo figurativo, esta idea

está respaldada por Lacolla (2004, p.17) cuando afirma que dicho elemento es “una estructura de imagen que reproduce una estructura conceptual. Los elementos de información ya adoptados a través del proceso de apropiación se organizan proporcionando una imagen coherente y fácilmente expresable del objeto representado”.

En el orden de las ideas anteriores, los resultados obtenidos en el cuestionario revelan que un 50% de los docentes aducen que el clima organizacional se refiere a la percepción sobre el ambiente laboral, un 33% lo asocian con las buenas relaciones con los compañeros de trabajo, asimismo un 17% consideran que se refiere a la estructura organizativa de la institución o sea la dimensión estructural y objetiva del clima.

Asimismo, tiene mucho peso la idea que el clima organizacional está asociado a la estructura organizativa de la institución, así se refleja en las siguientes aseveraciones:

Creo que es la estructura de una organización, la relación de los jefes con los empleados, entre los empleados, administrativos, el trabajo en conjunto para lograr las metas propuestas. En nuestro caso la relación con nuestros alumnos. (E.2.E)

Pienso en la convergencia entre el funcionamiento estructural y funcional de una institución con las motivaciones y disposiciones de labor de un sujeto en su contexto; tanto dentro y fuera de su jornada laboral (E.3.E)

Siguiendo con el campo de representación o contenido de la RS, al formular la pregunta Si le tocara explicar a otra persona el concepto de clima organizacional ¿Qué le diría? Las siguientes citas expresan los siguientes hallazgos:

Clima organizacional es mantener un ambiente de trabajo en armonía, una atmósfera laboral efectiva con sentido de pertenencia institucional. (E.1.A.T)

Todas aquellas relaciones laborales y personales que se desarrollan en el lugar de trabajo, es muy importante que estas sean agradables y conlleven a prácticas positivas en la institución u organización, para lograr la visión deseada. (E.1.B.L)

Como se puede evidenciar, existen representaciones del clima organizacional orientadas al ambiente laboral y otras que señalan la importancia de las relaciones laborales e interpersonales en el centro de trabajo, sin embargo, resulta interesante la construcción de *representaciones híbridas* del clima que construyen los docentes, donde articulan las dos representaciones anteriores, esto se hace patente en las siguientes citas:

El clima organizacional está ligado al liderazgo y al ambiente laboral. La relación de trabajo entre los líderes y las personas que realizan una labor influye de forma positiva o negativa en alcanzar las metas de una organización. (E.1.R.H)

Que se refiere a la importancia de las buenas relaciones tanto a nivel laboral como personal, destacando la importancia de reconocer las diferentes características emocionales de los miembros de la organización, de forma que se genere un ambiente de respeto, satisfacción personal y armonía. (E.2.R.H)

De esta manera, al transferir esas representaciones de los docentes al campo teórico del clima organizacional, se pone de manifiesto que existen enfoques de estudio como el sugiere Segredo Pérez (2013) que hacen énfasis en la interacción de variables subjetivas (percepción del ambiente laboral) y variables externas de carácter objetivo (estructura,

organización y liderazgo en la institución), ese abordaje holista para el estudio del clima se mencionó en el planteamiento del problema de la investigación. Además, cuando esas variables se conjugan dan lugar a la formación de diferentes tipos de clima organizacional como los que propone Lykert en su *teoría de los sistemas organizacionales*. En ese sentido, según Brunet (1987, p.28) “este autor presenta una de las teorías organizacionales más completas por su nivel de explicación y de extrapolación”. El mérito de él radica en que estableció de manera muy clara y precisa las posibles variables que se conjugan en una organización estableciendo relaciones de causa-efecto.

1.4.3.4. El campo de actitud: formación afectiva de las RS

El campo de actitud de una RS como lo explica la teoría, constituye un elemento importante donde el sujeto construye una opinión favorable o desfavorable al objeto de representación. Para los investigadores y especialistas en el tema, esta dimensión en la estructura de las RS es determinante porque implica a grandes rasgos, ¿Qué está dispuesto a hacer el sujeto o actor participante? ¿Qué está dispuesto a cambiar? ¿Qué actitud puede asumir frente a esa realidad representada? En ese sentido, al someter el concepto de clima organizacional a esta dimensión, los hallazgos son muy interesantes. ¿Al formular la pregunta de qué manera como docente o jefe en la UPNFM puedes experimentar la existencia de un adecuado inadecuado clima organizacional? Los hallazgos en esta dimensión se exponen así:

Al interactuar con los compañeros en reuniones de trabajo o de convivencia, al solicitar información o colaboración y al escucharlos. (E.1.I.P)

En la forma en como trabajamos en equipo, en como cuidamos de nosotros y de los demás, en el respeto y consideración al trabajo y vida personal de los demás. (E.2.I.P)

Resulta ilustrativo el hecho que los docentes le otorgan al clima organizacional una existencia real y tangible en su contexto de trabajo, lo asumen como algo positivo en su cotidianidad académica, considerándolo útil en la interacción con los demás y en el fortalecimiento del trabajo en equipo. En tal sentido, Los hallazgos del cuestionario también reflejan una tendencia positiva al respecto, un 59% aseveran estar muy de acuerdo que las relaciones interpersonales con sus jefes y compañeros de trabajo y aseguran que son cordiales y respetuosas, hecha la observación anterior, En la construcción de la subcategoría “convivencia y relación entre pares” las expresiones de los entrevistados fueron las siguientes:

El trato justo del jefe hacia sus compañeros. (E.1.C.R)

En la forma como conviven y se relacionan cada uno de los miembros, en la disposición del trabajo colaborativo y en el apoyo colectivo en el desarrollo de las actividades. (E.2. C.R)

En las relaciones que se tiene con los compañeros y las autoridades de la institución.

E.3.C.R

De igual manera, se percibe una relación muy estrecha entre la interacción positiva del ambiente laboral y el trato cordial de los subordinados con los jefes y autoridades de la

institución. Enfatizando que la actitud como parte de la estructura de la RS es muy pertinente para lograr objetivar y naturalizar el objeto de representación, en este caso el clima organizacional.

Con relación a la pregunta para qué sirve un buen clima organizacional en la UPNFM, los participantes lo manifestaron de la siguiente manera:

Un buen clima organizacional genera el correcto y eficiente desempeño de cada uno de los miembros de la comunidad, al sentir empatía, respeto, armonía y confianza. (E.2.E.E)

Para un mejor desempeño en nuestras funciones y un buen desarrollo de relaciones interpersonales para lograr una autentica identidad con la institución. (E.3.E.E)

Para lograr la eficiencia y eficacia de los objetivos institucionales y alcanzar la Visión establecida por la organización. (E.4.E.E)

Aquí es importante visibilizar el valor practico que le otorgan los docentes al constructo de clima, lo internalizan como parte importante en el desarrollo de la institución en aras de lograr la eficacia y la eficiencia en ella. Las referencias teóricas al respecto indican que “como el clima organizacional se desarrolla desde la cotidianidad es capaz de desencadenar obstáculos o facilitar el logro de los objetivos y metas de la organización” (Pérez et al, 2006, p.244), por tal razón, es evidente que, en el campo educativo, la labor del docente y su productividad están vinculadas con el ambiente laboral, el contexto social y el clima organizacional de su institución.

En concordancia con lo anterior, en la subcategoría “cumplimiento de metas y objetivos” se vertieron las siguientes valoraciones:

Para el logro de las metas planteadas, ambiente laboral en armonía, adecuado manejo de las relaciones interpersonales, reconocimientos del trabajo de todos. (E.3.C.M)

Para mejorar e impulsar los grandes proyectos e iniciativas que se vinculan al alcance de objetivos y planes estratégicos de la institución, para conformar equipos de trabajo sólidos.

E.4.C.M

Para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales con la satisfacción de sus colaboradores. (E.5.C.M)

En suma, es recurrente la importancia y utilidad del clima organizacional en el contexto universitario, el fragmento anterior revela que los docentes manejan aspectos relacionados con las metas, misión y visión de la organización y los ejes estratégicos institucionales en la UPNFM. También los resultados del cuestionario evidencian lo anteriormente expuesto cuando al preguntar si las decisiones que emanan del equipo directivo de la UPNFM obedecen a un plan estratégico de la institución, un 53% afirmó estar totalmente de acuerdo, mientras que un 19% reaccionó en estar relativamente de acuerdo. La relevancia de este tema expuesta en el marco teórico se expresa en la siguiente cita: Mujica y Pérez (2009) afirman que “el enfoque de clima organizacional en las instituciones educativas, específicamente en las universidades, se caracteriza por involucrar diferentes

elementos estructurales, funcionales y personales de la organización que, integrados en un proceso dinámico, generan un clima de trabajo” (p. 398).

Enfatizando en el campo de actitud de las RS, en el epílogo de la entrevista se plantea los factores pueden propiciar un adecuado clima organizacional en la UPNFM, resultan ilustrativos los siguientes comentarios:

Los estilos de liderazgo, trabajo en equipo, los alcances de los objetivos, la estructura organizativa, niveles de eficacia. (E.2.L.E)

Compromiso con la institución, liderazgo de directivos y personal capacitado. (E.3.L.E)

Igualdad, un excelente liderazgo eficaz y colaborativo, que se reconozcan el desarrollo de las personas, que los criterios a tomar en cuenta para el desarrollo de actividades o tomas de decisiones no sean unilaterales, respeto, humanismo, etc. (E.4.L.E)

Es notable que la variable *liderazgo* no se incluyó como dimensión en el marco teórico de la investigación, sin embargo, los docentes entrevistados la colocan como una arista importante y como factor que dinamiza el clima organizacional, es decir, asumen que esta variable de tipo estructural en el clima, puede interactuar de manera positiva o negativa con las percepciones individuales y colectivas de los actores participantes.

Otra subcategoría que surgió a la luz de las respuestas de la entrevista fue la “comunicación efectiva” como factor que puede propiciar un adecuado clima organizacional, sobre este punto acotaron lo siguiente:

Comunicación efectiva, delegación y facultamiento, manejo del estrés, flexibilidad, enfoque en tareas y metas de la organización, otros. E.3.C.E

La comunicación y empatía entre colegas. E.4.C.E

Canales de comunicación efectivos. E.5.C.E

Información adecuada de todo lo que se hace. E.6.C.E

En alusión a lo anterior, los hallazgos revelan una consistencia muy sólida del núcleo figurativo de clima organizacional, los docentes consultados no solo lo relacionan el clima con el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, el liderazgo, sino que potencian la comunicación como un pilar importante en la vida institucional de la UPNFM. Ese anclaje de la RS es muy coherente con el marco teórico, donde Mora (2002) argumenta que la objetivación y el anclaje tratan de explicar el funcionamiento de una RS describiendo la conexión e interdependencia entre los aspectos psicológicos de los individuos y los condicionantes sociales.

De los anteriores planteamientos se deduce, esas nociones de las representaciones simbólicas que las personas tienen en su mente son transmitidas y compartidas socialmente constituyéndose como parte del sentido común y del conocimiento cotidiano de ellas, la referencia teórica lo explica así “en la teoría de Moscovici existe una relación dialéctica entre lo social y lo individual. Esta teoría considera al sujeto como un ser esencialmente social y en una relación mutuamente modificante con un medio o contexto en el que está inmerso” (Mazzitelli, 2012, p.4), en alusión a los resultados del cuestionario estos son

congruentes con la subcategoría de comunicación, al preguntar si la comunicación que se maneja en la UPNFM es oportuna y ayuda a desarrollar su trabajo, un 39% afirmó estar totalmente de acuerdo, mientras que un 29% consideró estar relativamente de acuerdo. Existiendo en general un consenso positivo en torno a esta variable.

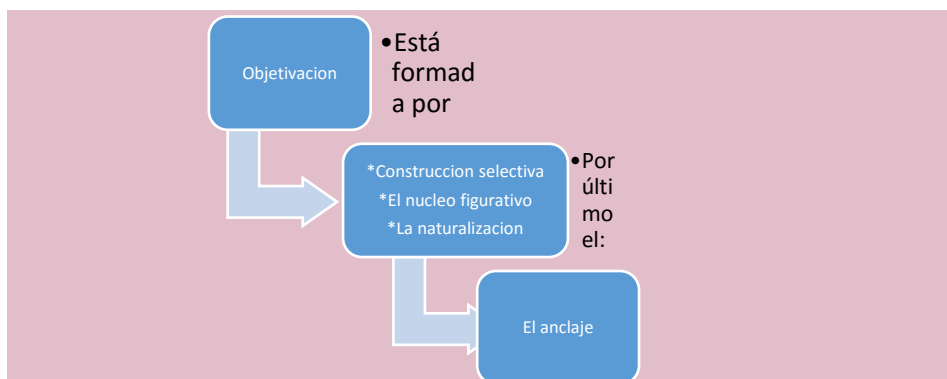
Se puede acotar que en los tres campos en los que se estructuran las RS existe una estabilidad muy significativa sobre el núcleo figurativo que constituye el clima organizacional, esa es una condición importante para que se produzcan los mecanismos de objetivación y anclaje de la RS que a continuación se detallan.

1.4.3.5. Mecanismos que subyacen en la construcción de las representaciones sociales del clima organizacional que perciben los docentes a la luz de la teoría del núcleo central.

Elementos mentales que intervienen en la construcción de las RS y su articulación con el clima organizacional como objeto de representación.

Figura 46

Etapas y proceso de construcción de las representaciones sociales



Nota. Fuente: Elaboración propia

En este apartado es menester develar los mecanismos de objetivación y anclaje que arropan el constructo del clima organizacional como objeto de representación en los docentes de la UPNFM. La objetivación y el anclaje son posiblemente los conceptos más complejos y abstractos en la obra de Moscovici, sin embargo, sus discípulos y algunos seguidores han clarificado estos términos haciéndolos más visibles y prácticos para su manejo en el campo de la investigación. Ahora bien, igual que el acápite anterior, se sigue la dinámica de presentar los hallazgos, interpretarlos y articularlos con el marco teórico de la investigación y los resultados del cuestionario. Por consiguiente, los conceptos de objetivación y anclaje deben ser visibilizados en consonancia con las dimensiones que estructuran las RS.

Los relatos que manifiestan los docentes sobre el concepto de clima organizacional se ponen a prueba al considerar si estos están objetivados (materializados en una imagen, en un símbolo) y anclados en la estructura cognitiva y social de los participantes. Previamente se destacó que hay consistencia en la objetivación de la RS sobre clima organizacional ya que existe una imagen muy clara del mismo, que emerge y se construye en la mente de los participantes. En este mismo orden y dirección, se hará uso de la naturalización como fase decisiva en el proceso de objetivación, cabe destacar que en algunos casos existe información dispersa que proveen los entrevistados que no reúne los requisitos y las condiciones de naturalización del objeto representado.

Como ya se ha aclarado, se requiere evaluar a la luz de la teoría del núcleo central que tan objetivado y anclado está el concepto de clima organizacional en la estructura cognitiva de los docentes.

En alusión a lo anterior, algunos autores como Duveen y Lloyd (2003) sostienen que las RS constituyen una teoría que ubica principalmente las actividades psicológicas en la vida social, en tal sentido los mecanismos de anclaje y objetivación constituyen las herramientas esenciales para comprender la estructura que conforma una RS.

La construcción del proceso de objetivación y anclaje sobre las RS se hará mediante una matriz descriptiva de concordancia, en ella se destacarán las distintas visiones de la representación de acuerdo a los hallazgos de la investigación. Es importante aclarar que no hay naturalización buena ni mala, ni superior e inferior del concepto de clima organizacional, se trata de valorarlas e interpretarlas a la luz de la teoría.

Tabla 26

Matriz de concordancia entre la RS del clima organizacional y el proceso de objetivación y anclaje.

Representación social en el contexto de las dimensiones del C.O	Naturalización del concepto de clima organizacional (Objetivación y anclaje)
Dimensión estructural del C.O (énfasis en la jerarquía, liderazgo, decisiones de mando)	<i>Estructura organizativa, liderazgo, iluminación, relaciones, entre otros. (E.1.D.E)</i>
Dimensión subjetiva del C.O (Mayor énfasis en la motivación, las relaciones)	<i>Ambiente, relaciones interpersonales, sentimientos y distintas experiencias positivas y otras que podrían ser mejores. (E.1.D.S)</i>

interpersonales, percepción del ambiente laboral que los docentes tienen de la estructura de la organización.)	<i>Relaciones laborales, Desempeño, motivación, eficacia, motivación. (E.2.D.S)</i>
	<i>Ambiente de trabajo o atmósfera laboral en las relaciones laborales y personales que se establecen al interior de la institución. (E.3.D.S)</i>
	<i>Es la forma con que manejamos los grupos de trabajo o el ambiente y las relaciones que se genera en las organizaciones del trabajo. (E.4.D.S)</i>
	<i>Ambiente laboral y su estructura (E.1.D.H)</i>
Dimensión holista o de síntesis	<i>Estructura de una organización, la relación de los jefes con los empleados, entre los empleados, administrativos, el trabajo en conjunto para lograr las metas propuestas.</i>
(Es la combinación de los dos anteriores: estructura versus percepción individual)	<i>En nuestro caso la relación con nuestros alumnos. (E.2.D.V)</i>
	<i>Convergencia entre el funcionamiento estructural y funcional de una institución con las motivaciones y disposiciones de labor de un sujeto en su contexto; tanto dentro y fuera de su jornada laboral. (E3.D.H)</i>
Dimensión afectiva/emocional.	<i>Lo que vivo a diario en mi trabajo (E.1. D.A)</i>
(Constituyen todos aquellos aspectos vertidos por los participantes que se acercan	<i>Es el ambiente generado por las emociones de todas las personas que pertenecen a una institución. (E.2.D.A)</i>

al núcleo figurativo del *Pienso en compañerismo, solidaridad, apoyo, valor de*
 objeto representado desde la *escucha, respeto, armonía y empatía y confianza entre los*
 parte emocional) *individuos de la organización. (E.3.D.A)*

Es lo generado emocionalmente por los miembros de un
grupo u organización, es cómo te sientes en tu lugar de
trabajo. (E.4.D.A)

Nota. Fuente: elaboración propia a partir del modelo propuesto por (Bello Benavides, 2017, p. 229)

La teoría de las RS utiliza el proceso de naturalización como una herramienta fundamental para comprender como se materializa la objetivación del fenómeno representado, en este caso la formación del clima organizacional en los docentes de la UPNFM. Esta etapa permite la transformación de la información en imágenes y símbolos, adquiriendo para las personas que las apropian sentido útil para poder explicar la realidad y dotar su cotidianidad de significados.

A razón de lo anterior, los docentes que poseen una RS del clima organizacional desde la *dimensión estructural (D.E)* asocian la estructura y la organización por encima de las percepciones del ambiente laboral, se puede inferir que para ellos la estructura es externa y esta determina o influye en sus motivaciones. Esta representación del clima como estructura externa al individuo, corresponde a un reducido grupo de la muestra seleccionada, no obstante, se puede identificar en ella, que dicho constructo ha sido objetivado de manera consistente. En relación con este último, Los autores clásicos de esta corriente estructuralista definen al clima “como un conjunto de características

permanentes, tales como: el tamaño de la organización, la estructura organizativa, la complejidad de los sistemas organizacionales, el estilo de liderazgo y las orientaciones de las metas” (Forehand y Gilmer, 1984, citado en (Pérez de Maldonado et al., 2006).

Por otra parte, se muestra la naturalización del núcleo figurativo que los docentes tienen de la representación social del clima desde una *dimensión subjetiva (D.S)*, dicha naturalización se caracteriza por otorgarle mucha relevancia a los factores psicológicos y motivacionales en torno al ambiente laboral y las relaciones interpersonales que allí se construyen, sin relacionar obviamente el factor estructural de la organización. Por consiguiente, la RS de la visión subjetiva del clima es la que mayor presencia tiene en los resultados de la entrevista. Aludiendo al marco teórico de la investigación, Halpin y Crofts (1963) Lo definen como un conjunto de características permanentes, tales como: el tamaño de la organización, la estructura organizativa, la complejidad de los sistemas organizacionales, el estilo de liderazgo y las orientaciones de las metas. En suma, esta representación social es la que muestra mayor nivel de objetivación y anclaje en los resultados obtenidos.

Con respecto a la *representación social holista o integrada del clima (D.H)*, resulta interesante que, en su proceso de naturalización del objeto representado, los docentes le otorguen al clima organizacional un carácter dinámico de relación causa-efecto, es decir, articulan las percepciones del ambiente laboral con las decisiones y el liderazgo que se opera en la estructura de la organización, en este caso la UPNFM. Como señala Etkin (1985)

citado en Pérez de Maldonado et al. (2006) “para el enfoque integrado, los factores estructurales son los aspectos del clima que se encuentran asociados al esquema administrativo de la organización, estos son evaluados a través de la percepción de los individuos, influenciada por las necesidades y experiencias individuales”. En este capítulo se le llama a esa RS *representación híbrida del clima organizacional*. En definitiva, esta RS

En alusión a lo anterior, los docentes cuya representación social del clima es la holista o de síntesis, se puede inferir que ellos han integrado más elementos del núcleo de representación a su estructura cognitiva, producto de su interacción con los demás o por la influencia de la trayectoria profesional en la UPNFM.

Respecto a la RS de la *dimensión afectiva/emocional* (D.A) del clima organizacional, se puede evidenciar que hay consistencia en el núcleo figurativo de la representación, no obstante, los docentes asocian el objeto de representación con elementos de carácter emocional, significa en este caso que la estructura de la RS es muy débil en algunos de los entrevistados, es decir, los campos mencionados anteriormente no se logran materializar, la cita es evidente:

Es el ambiente generado por las emociones de todas las personas que pertenecen a una institución. (E.2.V.D)

Se maneja la metáfora de ambiente, pero no se vincula con relaciones interpersonales, ni con la influencia de estructura de la organización en la motivación o

percepción de su trabajo, además, el ambiente laboral en este caso es generado por las emociones.

Tabla 27

Citas representativas que revelan el proceso de anclaje de las RS

El anclaje social de la RS según las dimensiones	Sentido y valor que le otorgan los docentes
Dimensión estructural	<i>En las reuniones de trabajo es cuando más se percibe el tipo de clima, y en la toma de decisiones. (E.1.A.S.E)</i>
	<i>Puedo experimentarlo en la estructura jerárquica, en el ambiente de empleados, en el trabajo en equipo, etc. (E.2.A.S.E)</i>
Dimensión subjetiva	<i>En general el clima laboral de UPN es adecuado, somos docentes y buscamos el crecimiento personal y profesional de los miembros de la comunidad educativa. (E.1.A.S.S)</i>
	<i>Dentro de las relaciones con nuestros compañeros, las comunicaciones institucionales que desarrollamos. (E.2.A.S.S)</i>

Dimensión holista	<i>Se han mejorado en el Centro Regional un clima laboral adecuado, de hacen esfuerzos por mejorar condiciones para el talento humano y con ello, el rendimiento y espíritu de trabajo favorece, así como también la dinámica en las estructuras jerárquicas de la institución más abiertas y no cerradas con grandes posibilidades de interacción inmediata ante todas situaciones. (E.1.A.S.H)</i>
Dimensión afectiva/emocional	<i>Adecuado es disfrutar de su trabajo, inadecuado es el estrés que sientes por llegar a un lugar donde tienes que ir, pero no disfrutas hacerlo. (E.1.A.S.A.)</i>

De acuerdo a la teoría de las RS, el anclaje como fase importante en esta perspectiva, cumple su función cuando el objeto de representación puede ser materializado e insertado en el contexto social, en este caso en el contexto laboral de la UPNFM. En tal sentido, Villarroel (2007) lo expresa de la siguiente manera:

El proceso de anclaje permite integrar cognoscitivamente el objeto representado dentro del sistema de pensamiento que le preexiste. En otras palabras, a través del anclaje la sociedad cambia un objeto social por un dispositivo que puede ser utilizado: transforma una teoría científica o un conocimiento abstracto en un saber útil para todas las personas. (p.446)

En todo el recorrido que se ha hecho por develar la estructura y los mecanismos que subyacen en la RS de los docentes sobre la formación del clima organizacional, ha sido muy notable el valor y sentido que estos actores educativos le otorgan al mismo, en muchas citas representativas mostradas en los distintos momentos del tratamiento metodológico de la información, se muestran elementos que expresan el interés en el sentido que el clima organizacional sea potenciado como herramienta para gestionar cambios deseables en la UPNFM.

1.5. Elementos teóricos y metodológicos para el desarrollo de una línea estratégica de gestión del clima organizacional a partir de las representaciones sociales de los docentes de la UPNFM.

1.5.1. Nombre de la propuesta: Construyendo prácticas exitosas para el mejoramiento del clima organizacional en la UPNFM:

Introducción

La gestión del clima organizacional en la educación superior ha dejado de ser un tema marginal en los espacios académicos y ha pasado a convertirse en una herramienta importante en las agendas de los tomadores de decisiones, la acción gerencial sobre la calidad del clima organizacional debe ser constante y estratégica, por consiguiente, los retos y desafíos que enfrentan las universidades en el siglo XXI requieren de instituciones más flexibles y abiertas. En tal sentido, Mujica y Pérez (2009) afirman que “el enfoque de clima organizacional en las instituciones educativas, específicamente en las universidades, se caracteriza por involucrar diferentes elementos estructurales, funcionales y personales de la organización que, integrados en un proceso dinámico, generan un clima de trabajo” (p. 398).

En la revisión de la literatura encontramos que las dimensiones y variables que forman el clima organizacional son muy diversas y tienen diferentes motivaciones; no obstante, identificarlas y gestionarlas son de vital importancia para una organización, sin

embargo Reddin (2004) argumenta que “no hay un clima más efectivo que otro. El clima organizacional debe ser apropiado a la situación en la que se opera” (p. 84). No se puede soslayar en el mundo actual los factores mencionados anteriormente, las percepciones y cosmovisiones de las personas que laboran en una institución son relevantes para conocer, entre otras cosas, su sentido de pertenencia y su compromiso con la institución.

En suma, el propósito central en este apartado de la tesis es formular lineamientos teóricos y metodológicos que sirvan de insumos para construir una línea estratégica de gestión del clima organizacional que se inserte en el Plan Estratégico Institucional de la UPNFM.

Justificación de la propuesta

La UPNFM contempla en su Plan Estratégico Institucional 2014-2020, cuatro ejes estratégicos como pilares de su quehacer universitario y define también cuatro ejes estratégicos transversales que son: aseguramiento de la calidad, gestión, internacionalización e imagen internacional. Según este plan, el eje estratégico de gestión comprende los procesos que orientan y facilitan el logro de los objetivos institucionales y el manejo eficiente y eficaz de las funciones sustantivas de la universidad, por ende, la gestión está compuesta por un conjunto de factores que deben apoyar y estar al servicio de estas funciones que la sociedad les encomienda a las universidades, sin embargo, el eje transversal de gestión no contempla una línea estratégica que fomente y gestione el clima organizacional en la UPNFM, en tal sentido, es pertinente que este eje disponga de una línea estratégica clave que incluya propuestas innovadoras para mejorar el clima

organizacional ya existente en la institución, y que las líneas de acción que se delinearán en ella se conviertan en piezas clave de la agenda universitaria en los periodos venideros.

En ese orden de ideas, es importante destacar que los resultados obtenidos del proyecto de investigación doctoral evidenciaron dos aspectos muy relevantes, por un lado, se constató en la percepción de los docentes , la existencia de un clima organizacional de tipo participativo en la UPNFM, en ese sentido, Brunet (1987) postula que “el surgimiento y establecimiento del clima participativo, puede facilitar la eficacia individual y organizacional de acuerdo con las teorías contemporáneas de la motivación que estipulan que la participación motiva a las gentes a trabajar” (p.32), por otra parte, las representaciones sociales construidas por ellos reflejan conocimientos muy consistentes acerca del concepto pero sobre todo, consideran que el clima organizacional es vital para mejorar el actual ambiente laboral, sirve para potenciar las relaciones interpersonales de sus miembros y se convierte en un eje estratégico para lograr objetivos, metas, proyectos definidos por la institución. No obstante, todos estos insumos producto del trabajo empírico deben verse reflejados en el eje estratégico de gestión que integra el Plan Estratégico Institucional 2014-2020.

Otro aspecto que justifica la creación de esta línea estratégica de gestión es la acreditación internacional otorgada a la UPNFM en el año 2019, este proceso otorgado por cinco años exige retos y compromisos que deben tener como escenario deseado un adecuado y participativo clima organizacional. Por consiguiente, es pertinente que el Plan Estratégico Institucional (PEI en adelante) cuente con una herramienta de trabajo que

permita fortalecer la cultura y el clima organizacional en la institución, eso no significa arrancar de cero, significa trabajar sobre la base de una cultura y un clima organizacional respaldado por el éxito que la UPNFM ha tenido en la formación de docentes en el país. En suma, “la valoración del clima organizacional en las instituciones de educación superior constituye un elemento esencial en el desarrollo de la estrategia organizacional, posibilita al directivo una visión futura de la organización” (Segredo Pérez, 2011, p. 2).

La propuesta de una línea estratégica de gestión del clima organizacional no debe verse en forma aislada de las cuatro funciones esenciales que la UPNFM tiene en su PEI (formación y docencia, vinculación social y extensión, investigación e innovación y administración y finanzas), al contrario, tiene que formar parte de ellas como un todo integrado, como una línea transversal en toda su estructura organizativa, porque un adecuado clima organizacional favorece el desarrollo de esas cuatro tareas mencionadas anteriormente. La línea de gestión es pertinente porque quienes desarrollan e impulsan todo lo estipulado en el PEI son seres humanos con capacidades y necesidades distintas, poseen representaciones, cosmovisiones y motivaciones de su contexto laboral que se deben tomar en cuenta para lograr los objetivos previstos. En tal sentido, la cita de Mujica y Pérez (2007), es significativa al decir que “los directivos deben establecer un ambiente que permita la participación de todos los profesores para mejorar la calidad” (p.298).

Por consiguiente, los elementos que se generen a partir de esta propuesta pueden servir de insumos para la construcción de un nuevo PEI más acorde con los retos y desafíos que la sociedad hondureña requiere.

Objetivo General

Diseñar una línea estratégica de gestión del clima organizacional en la UPNFM

Objetivos específicos

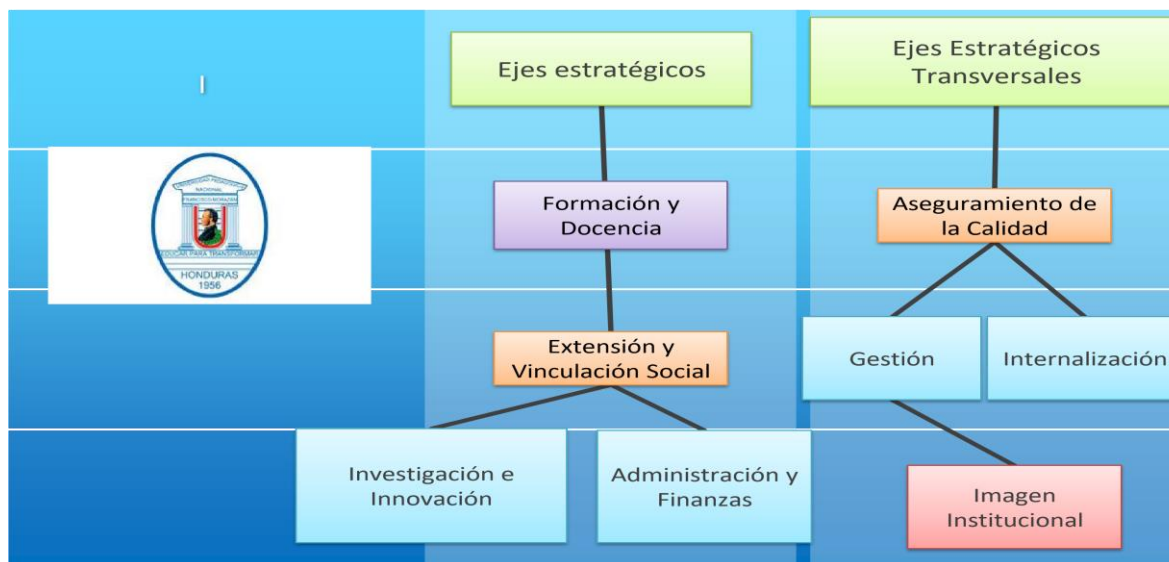
1. Definir líneas de acción para el desarrollo de la línea estratégica de gestión
2. Plantear estrategias y actividades pertinentes y coherentes con las líneas de acción estipuladas
3. Delinear las fases para la implementación de la línea estratégica de gestión

Situación actual respecto al PEI-2014-2020

El PEI de la UPNFM está diseñado para su funcionamiento y operatividad para el año 2020, probablemente será un reto para la autoridades y comunidad universitaria en general, construir otro PEI que corresponda a las necesidades vigentes y desafíos que requiere la formación docente y a los cambios que se generan en la esfera política, económica, social, cultural e ideológica en el mundo y en la sociedad hondureña en particular. El mapa que corresponde al PEI 2014-2020 se presenta a continuación.

Figura 47*Plan Estratégico Institucional 2014-2020*

Plan Estratégico Institucional 2014-2020



Nota. Fuente: elaboración propia

El clima organizacional en la UPNFM visible en el contexto de la acreditación internacional por la agencia HCÉRES.

El año 2018 y 2019 fueron claves para el lograr el anhelo de una acreditación internacional, en esos años se comenzó a definir las estrategias en aras de ese fin, la primera fase se inició en marzo de 2018 con el programa de Autoevaluación Institucional con miras a la acreditación, acompañando este proceso la agencia acreditadora, el CCA (Consejo Centroamericano de la Acreditación de la Educación Superior) SCHACES (Sistema Hondureño de la Acreditación de la Educación Superior). Ese primer paso dio como resultado un informe donde se plasmaron las fortalezas y las debilidades que la UPNFM

tenía de acuerdo a los criterios establecidos por la agencia acreditadora. De acuerdo a lo anterior, se creó una matriz FODA para analizar esos ejes principales donde descansa las tareas fundamentales de la UPNFM. Ahora bien, producto de ese proceso de autoevaluación es que se visibiliza el clima organizacional, a manera de síntesis, en el dominio de investigación y docencia se expresa como fortaleza que el clima organizacional en la UPNFM es favorable para el desarrollo de las actividades de formación sobre la base del trabajo en equipo, el respeto mutuo y el liderazgo de las autoridades. Como debilidad se reconoce que se deben fortalecer los procesos comunicacionales e informativos en las distintas instancias de la comunidad universitaria.

En consonancia con lo anterior, los resultados del estudio destacan la importancia de la comunicación efectiva como una dimensión insoslayable para el buen funcionamiento del clima organizacional en la UPNFM, destacar además que se debe trabajar aún más en el desarrollo de relaciones interpersonales armoniosas que generen mayor empatía laboral y faciliten procesos de empoderamiento de la cultura organizacional en todos los niveles.

Propuesta de línea estratégica de gestión del clima organizacional

En la universidad existen diversos actores que configuran el clima organizacional, no obstante, en el objetivo general de este estudio se tomó en cuenta a los docentes como productores y generadores de clima en el contexto de la UPNFM. Por tal razón, la propuesta de una línea estratégica de gestión del clima organizacional está encaminada a proporcionar al equipo directivo que dirige la UPNFM los insumos necesarios para la inserción de la

misma como un componente importante en el eje estratégico de gestión, en tal sentido, los docentes son actores decisivos en este proyecto.

En tal sentido, en la justificación de la propuesta se describió ampliamente cómo el clima impacta directamente en la cotidianidad de los docentes. Los resultados de la investigación revelan que el concepto de clima ha sido construido en sus percepciones en mayor medida gracias a la trayectoria académica y formación profesional en los espacios pedagógicos universitarios, pero en menor medida a la capacitación o socialización del mismo como formadores de docentes en la UPNFM. Cabe destacar que el clima tiene un carácter multidimensional, no obstante, los hallazgos indican también, fortalecer el clima organizacional en tres áreas o dimensiones prioritarias que conforman el mismo en la UPNFM, estas son: Comunicación organizacional, liderazgo y trabajo en equipo. En la fase 4 de la propuesta se presenta una planificación de taller para el desarrollo de la comunicación organizacional, la misma propuesta puede servir de modelo para las restantes dimensiones, ya que estas variables están estrechamente ligadas.

Tabla 28*Dimensiones del clima organizacional que se evaluaron en la presente investigación*

Dimensiones	Indicadores
*Relaciones interpersonales	-Nivel de integración, nivel de compañerismo.
*Realización personal	-Reconocimiento de logros, valoración de los docentes y capacitaciones.
*Comunicación organizacional	-Oportuna, horizontal y efectiva
*Toma de decisiones...	-Perspectiva racional y perspectiva estratégica
*Métodos de mando...	-Comportamiento del jefe y nivel de confianza

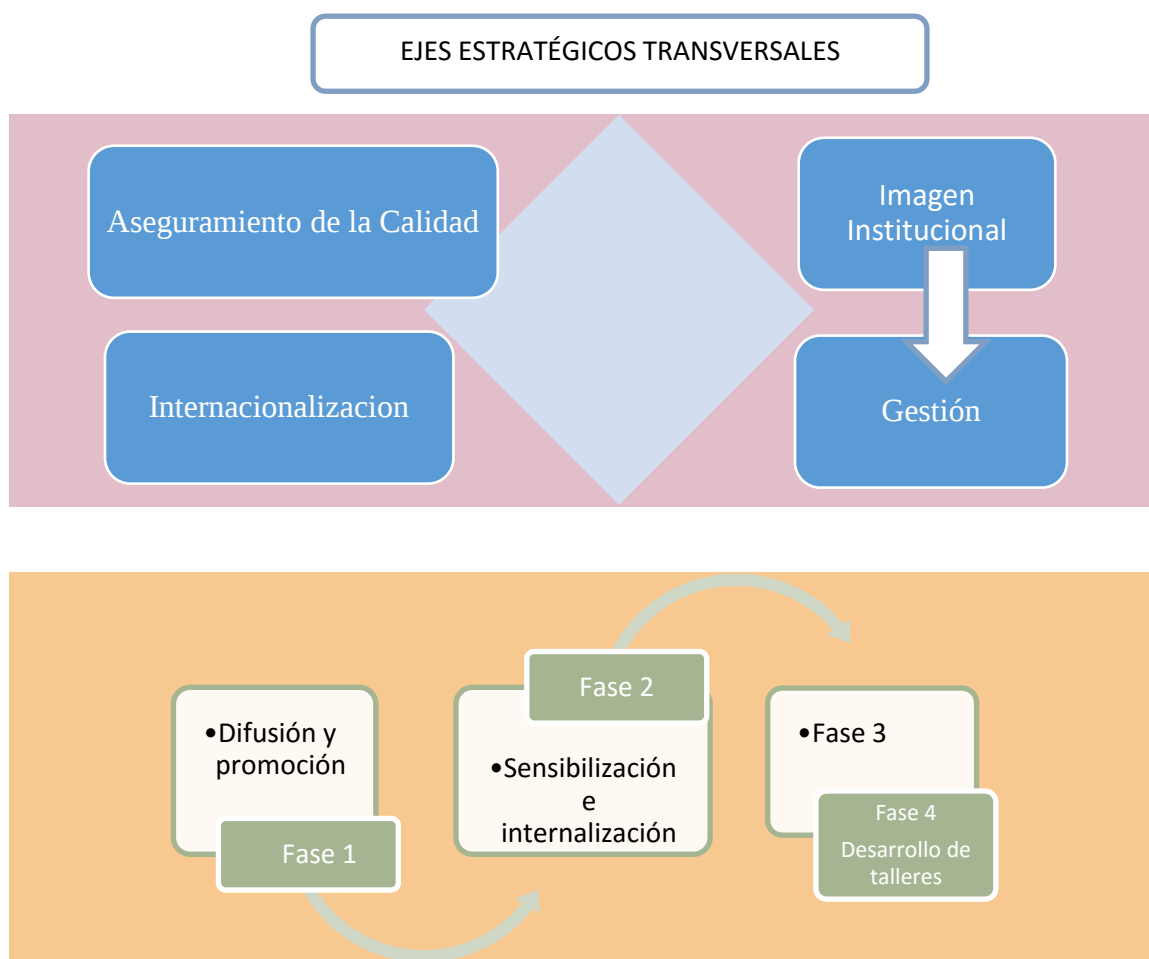
Nota. Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, las fases que integran la línea estratégica de gestión no deben verse aisladas de otras dimensiones que influyen en un clima organizacional deseable, por tanto, estas deben tomarse muy en cuenta, tomando en consideración el sistema de recompensa y reconocimiento profesional que otorga la UPNFM, ya que es importante en la evaluación del desempeño de los actores educativos, pues tiene que ver con la motivación, satisfacción laboral y empoderamiento, por consiguiente, aumenta el sentido de pertenencia a la institución. En tal sentido, las fases de la propuesta son:

- a) Fase 1. Difusión y promoción del clima organizacional como una acción deseable para la UPNFM.
- b) Fase 2. Sensibilización e internalización afectiva de las dimensiones que conforman el clima y la cultura organizacional en la UPNFM
- c) Fase 3. Empoderamiento de las dimensiones del clima organizacional para el ejercicio de prácticas exitosas en la UPNFM.
- d) Fase 4. Diseño de talleres para fortalecer las áreas prioritarias de interés para un buen desarrollo del clima organizacional y sus dimensiones. Haciendo principal énfasis en la comunicación organizacional en la UPNFM. Según los hallazgos encontrados, esta dimensión puede coadyuvar a mejorar indicadores que propicien mayor participación de los actores educativos, pertinencia en el desempeño laboral, mayor confianza en las autoridades y su liderazgo.

Figura 48

Mapa estratégico donde se inserta la propuesta



Nota. Fuente: Elaboración propia

I. Línea de acción 1: Difusión y promoción de las dimensiones del clima organizacional como una acción deseable para la UPNFM.

Tabla 29

Difusión y promoción de las dimensiones del clima organizacional como una acción deseable para la UPNFM.

Objetivo estratégico	Estrategias a seguir	Responsables	Resultado estratégico
Implementar acciones de difusión y promoción del clima organizacional en la UPNFM desde su dimensión cognitiva y social	*Conocimiento y socialización de las líneas de acción por nivel jerárquico:	a) Equipo de rectoría.	*Lograr el mayor involucramiento y participación de las acciones desde el nivel jerárquico, docentes y el personal administrativo en la UPNFM y sus Centros Regionales
	a) Equipo de rectoría. b) Directores de Centros Regionales y sus equipos de trabajo. c) Jefes de departamento y coordinadores. d) Jefes de Recursos Humanos d) Personal administrativo.	b) Directores de Centros Regionales y sus equipos de trabajo. c) Jefes de departamento y coordinadores. d) Jefes de Recursos Humanos d) Jefes de Recursos Humanos e) Personal administrativo.	
	*Visibilizar la temática del clima organizacional y sus dimensiones por cada nivel jerárquico en la UPNFM.		

	*Unidades
*Estipular calendario de reuniones de acuerdo a cada nivel jerárquico y condiciones de cada Centro Regional.	clave en el Campus Central. 1.Planificacion y Presupuesto 2.Vinculacion
*Discusión y reflexión acerca de ejes conceptuales relacionados con el clima organizacional: cultura, clima laboral, compromiso organizacional, mobbing laboral, etc.	Social y Extensión 3.DEPRODO
*Dinámicas de trabajo que se sugieren: grupos de discusión, lluvia de ideas, juego de roles, estudios de caso, etc.	
*Gestionar especialistas de la institución en el área	

administrativa para el
manejo de charlas y
conferencias afines al tema.

Nota. Fuente: Elaboración propia

II. Línea de acción 2: Sensibilización e internalización afectiva de las dimensiones que conforman el clima y la cultura organizacional en la UPNFM.

Tabla 30

Sensibilización e internalización afectiva de las dimensiones que conforman el clima y la cultura organizacional en la UPNFM.

Objetivo estratégico	Estrategias a seguir	Responsables	Resultado estratégico
Promover acciones que conlleven a la sensibilización e internalización afectiva de las dimensiones que conforman el clima y la cultura	*Realizar un análisis de su clima organizacional mediante la técnica FODA. Ello permitirá que desde las unidades, departamentos o carreras emerjan ideas y propuestas para construir acciones deseables para fortalecer el mismo. *Generar reuniones de trabajo donde se muestre en	a) Equipo de rectoría. b) Directores de las actividades de Centros de difusión y Regionales y promoción del sus equipos de clima y como estas pueden articularse c) Jefes de departamento y coordinadores.	*Evaluar y reflexionar acerca para generar mayor sensibilización e internalización en

organizacional en	cada actor participante	la d)	Jefes de los actores
la UPNFM.	empatía laboral.	Recursos	participantes
	*Proyección de videos acerca	Humanos	
	de lo negativo del mobbing	e) Personal	
	laboral en las organizaciones,	administrativo.	
	posteriormente se hacen		
	reflexiones con los		
	participantes.		
	*Presentar estudios de caso		
	acerca de la importancia del		
	clima organizacional en		
	instituciones de educación		
	superior.		
	*Reflexionar acerca de:		
	a) El docente como productor		
	de clima organizacional:		
	tensiones y desafíos.		

Nota. Fuente: Elaboración propia

III. Línea de acción 3: Empoderamiento de las dimensiones y componentes del clima organizacional para el ejercicio de prácticas exitosas en la UPNFM.

Tabla 31

Empoderamiento de las dimensiones y componentes del clima organizacional para el ejercicio de prácticas exitosas en la UPNFM.

Objetivo estratégico	Estrategias a seguir	Responsables	Resultado estratégico
Desarrollar estrategias concretas que contribuyan	*Cada Centro Regional y el Campus Central deben publicar en la página oficial de la UPNFM información pertinente a las dimensiones o componentes del clima organizacional que se vive y se comparte.	a) Equipo de rectoría. b) Directores de Centros Regionales y cada uno de sus equipos de trabajo.	*Involucrar a los actores clave de cada Centro Regional y Campus Central en el desarrollo de las estrategias que conlleven a fortalecer el clima organizacional en su lugar de trabajo.
Empoderamiento y el ejercicio de prácticas exitosas del clima organizacional en la UPNFM.	*Diseñar videos que potencien las fortalezas que tiene la UPNFM en cuanto a su cultura y clima organizacional. *Realizar intercambios de experiencias entre los Centros regionales acerca de las sobre prácticas exitosas que conllevan a	c) Jefes de departamento y coordinadores. d) Jefes de Recursos Humanos e) Personal administrativo.	

mejoramiento del clima

organizacional.

*Establecer en cada unidad,

dependencia, carrera o

departamento, un buzón de

sugerencias en aras de

conocer las percepciones de

docentes y otros empleados

de la institución sobre la

percepción de su clima

laboral.

Nota. Fuente: Propuesta de taller para el fortalecimiento de la comunicación organizacional en la UPNFM.

Algunas conceptualizaciones teóricas

El papel que ha jugado la comunicación en el desarrollo de las organizaciones es muy notable hoy en día, no se puede concebir el trabajo de cualquier institución, ni el logro de objetivos organizacionales, sin utilizar la comunicación como herramienta de gestión, Los aportes teóricos sobre este constructo son muy diversos y han tenido distintos enfoques de acuerdo a las disciplinas científicas que lo estudian, de hecho, ha sido terreno muy fértil como objeto de estudio para la sociología, psicología de las organizaciones y las ciencias administrativas. No obstante, el origen de la misma según algunos autores, está asociado al desarrollo y evolución que ha tenido el constructo de clima organizacional y surge al interior

de él, de hecho, Félix Mateus (2014) sostiene que el concepto de comunicación está ligado a los enfoques clásicos de la burocracia en Max Weber, el francés Henry Fayol y Taylor referentes de las teorías clásicas de la administración

Al referirse a la comunicación interna en las instituciones de educación superior, Manrique Maldonado, (2015) advierte que “las organizaciones no podrían existir sin el intercambio diario de información al interior de ésta; los flujos de comunicación, los medios utilizados, el contenido de los mensajes son vitales para el cumplimiento de los objetivos organizacionales” (p.11) por otro lado, Rivera, Rojas, Ramírez y Álvarez (2005) sostienen que:

La comunicación es una herramienta de gestión porque permite reducir la incertidumbre del futuro y desarrollar perspectivas acerca del comportamiento social de los individuos; cuando la comunicación es fluida, los procesos de intercambio se asignan, se delegan funciones y se establecen compromisos en todos los niveles. (p.35)

Además, sería completamente imposible que los docentes, personal directivo y demás trabajadores de una institución universitaria se logren apropiarse de los principios, valores, misión y visión de la misma sin una adecuada comunicación organizacional, como lo ratifica Peiró y Bresó (2012) “a través de la comunicación se transmiten nuevas ideas y valores, se da sentido a la realidad, se gestionan símbolos asociados a los cambios y se confrontan posturas que pueden concretarse en nuevas realidades organizativas” (p.46). Ahora bien, se ha enfatizado en la importancia de la comunicación como herramienta en

las organizaciones, no obstante, su mal uso o sus inadecuadas prácticas pueden provocar daños y obstáculos en ella. Robbins y Judge (2009) resaltan la importancia de la comunicación y sostienen que esta tiene cuatro funciones básicas: control, motivación, expresión emocional e información. De lo anterior se infiere que la comunicación atraviesa esas funciones en la vida del trabajador en su contexto laboral, sabe qué hacer, conoce las funciones de su puesto, los canales de información son expeditos y claros, por ende, desempeña con eficacia su labor.

Robbins y Judge (2009) plantean un modelo de cómo se lleva a cabo la comunicación en las organizaciones, según ellos, “la comunicación fluye vertical o lateralmente, la dimensión vertical se debe subdividir en direcciones hacia arriba y hacia abajo” (p.353) ambas formas son de vital importancia, aunque conlleve ciertas ventajas y desventajas. El estilo de comunicación hacia abajo puede ser uno de ellos, la información llega a los subordinados, pero estos no tienen más remedio que acatarlas, tampoco pueden sugerir nada, la información hacia arriba, según Robbins y Judge (2009), se origina cuando esta “fluye hacia un nivel superior del grupo u organización este tipo de comunicación se utiliza para proporcionar retroalimentación a los superiores, informarles sobre el progreso hacia las metas y plantearles problemas actuales” (p.355).

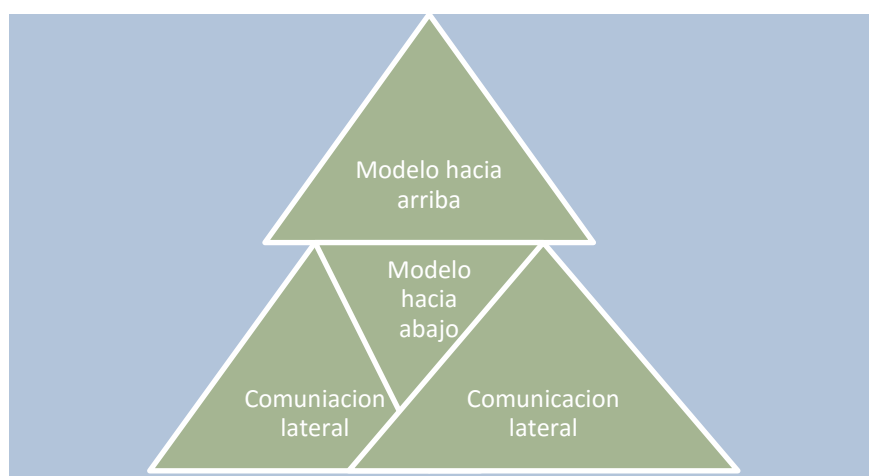
Se trata de una comunicación donde los subordinados se sienten partícipes de la organización y son tomados en cuenta en la toma de decisiones. En suma, tanto la comunicación vertical (arriba –abajo) como la lateral (llamada también horizontal) que se da entre miembros o grupos de un mismo nivel jerárquico, son estilos o modelos muy

usuales en las instituciones de educación superior, el éxito en las organizaciones dependerá del buen uso que se haga de ambos.

En consonancia con lo anterior, es importante resaltar que el auge de la tecnología y los cambios acelerados en las NTIC han modificado drásticamente los modelos clásicos de comunicación interna y externa en las organizaciones, se ha privilegiado el uso masivo de la comunicación digital a través del internet como: correos electrónicos, blogs, Facebook, videoconferencias entre otros. La comunicación ubicua es la tendencia, es la orden del día.

Figura 49

Modelos de comunicación



Nota. Fuente: Elaboración propia, a partir del modelo planteado por Robbins y Judge (2011)

1.5.2. Planificación del taller: “Construyendo puentes de comunicación organizacional en la UPNFM”

Objetivo general

Contribuir al mejoramiento y desarrollo de la comunicación organizacional en la UPNFM

Objetivos específicos

1. Valorar el papel que juega la comunicación como piedra angular en el clima organizacional de la UPNFM.
2. Comprender las ventajas de la comunicación organizacional como herramienta estratégica de gestión en la UPNFM.
3. Desarrollar en los participantes habilidades cognitivas, actitudinales y procedimentales en torno a la comunicación organizacional.

Ejes temáticos

1. Nociones teóricas de comunicación organizacional
2. Enfoques clásicos y contemporáneos de la comunicación organizacional
3. Modelos y estilos de comunicación en las organizaciones
4. El proceso de comunicación y sus elementos
5. Barreras de la comunicación al interior de las organizaciones
6. Tipos, canales y flujos de la comunicación interna.

Metodología

La modalidad en que se impartirá el taller es presencial, no obstante, los participantes interactuarán con el tallerista a través de medios digitales de comunicación considerando la duración del mismo, para tal fin se destinarán 2 horas semanales para trabajo virtual, haciendo un total de seis horas. Durante las sesiones del taller se utilizará la exposición magistral, el conversatorio grupal, preguntas intercaladas, brainstorm o lluvia de ideas. Para el aprendizaje visual y auditivo de la temática se expondrán videos, decodificación de imágenes, podcast, etc. En lo que concierne al aprendizaje actitudinal se sugiere el uso del estudio de casos para que se genere una atmosfera de participación y se procure una relación dialógica-horizontal entre los participantes y el coordinador del taller. Para la etapa procedimental del taller se recomienda ejercicios prácticos, simulación o juego de roles, debates, panel de discusión, etc. Finalmente, se brindará la inducción pertinente para desarrollar el marco lógico de un plan de comunicación organizacional que será el producto final del taller.

Duración

El taller está diseñado para desarrollarlo en tres reuniones o sesiones de trabajo (1 por semana) con una duración de 3 horas por cada sesión, haciendo un total de 9 horas, más 6 horas de trabajo utilizando la modalidad virtual.

Población meta

El clima organizacional en la UPNFM tiene varios actores clave entre ellos: el personal directivo, administrativo y los docentes en todas sus modalidades (tiempo completo, medio tiempo, por hora, servicios profesionales, etc.) ahora bien, la comunicación organizacional no está destinada a un pequeño grupo de la institución o por el status que tenga de acuerdo a su nivel jerárquico, sino que esta debe ser integral y articulada entre los mandos directivos que es donde generalmente emanan las directrices y decisiones organizativas y el personal docente y administrativo que acompaña y ejecuta las mismas. En suma, el taller debe incluir un grupo heterogéneo de actores (Directivos, docentes y personal administrativo) dependiendo el personal con que cuenta cada centro regional. El número de participantes idóneo debe ser 20 personas.

Evaluación

La evaluación y las actividades diseñadas para el taller serán de carácter formativo para el crecimiento profesional de cada uno de los integrantes y alineada en concordancia con los resultados que brindó la investigación, no obstante, en función de lo anterior, es menester diseñar un instrumento de autoevaluación del taller para que los participantes puedan expresar sus inquietudes o sugerencias para el mejoramiento del mismo. La asistencia de igual manera será prioridad y como producto final se presentará el plan estratégico que grupo participante elaborará de acuerdo a los insumos y lineamientos brindados por el coordinador del taller.

Videos que se sugieren

<https://www.youtube.com/watch?v=Npxfcf0C5Ik>

<https://www.youtube.com/watch?v=IGVRc0fMiNs>

<https://www.youtube.com/watch?v=B-CArTW32ZI>

<https://www.youtube.com/watch?v=4GGg8oz7ydY>

Estudios de caso afines a la temática

1. Las reglas de Goldman
2. La ética de los chismes en el trabajo
3. Los chismes en el trabajo: las cuatro de HOOKSETT
4. Punto y contrapunto: mantenerlo en secreto

Fuente de consulta: Comportamiento organizacional de Robbins y Judge, décimo tercera edición y décimo quinta edición (2009 y 2013 respectivamente).

Tabla 32*Cronograma de actividades para la realización del taller*

Tiempo de ejecución	Primera semana					Segunda semana					Tercera semana				
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
Actividades															
Realizar convocatoria a los participantes		X													
Gestionar espacio, recursos y materiales.		X													
Desarrollo de la primera sesión de acuerdo a los ejes temáticos.					X										
Monitoreo de asignaciones a los participantes.							X								
Desarrollo de la segunda sesión y lineamientos para el diseño del plan estratégico.										X					

Diseño de	
diplomas y	X
reconocimientos.	
Desarrollo de la	
tercera sesión y	
clausura del	X
taller.	

Nota. Fuente: Elaboración propia

PARTE IV.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Conclusiones

El análisis de la formación del clima organizacional implicó el abordaje de cuatro enfoques teóricos que lo estudian, como se mencionó en el capítulo uno de la investigación, el enfoque de síntesis es el asumido en este trabajo, por consiguiente, se trató de articular la dimensión estructural y subjetiva del clima recogida en las percepciones de los docentes producto de la aplicación en primera instancia del cuestionario.

En el recorrido de esta tesis, orientado por las preguntas y los objetivos de la investigación, se ha presentado el clima organizacional como una herramienta relevante para gestionar acciones deseables en la vida de las instituciones de educación superior, se definieron además sus componentes y dimensiones que lo conforman, en la revisión de la literatura afín al tema, se ha hecho énfasis en su importancia, en su complejidad y en las implicaciones que este tiene en el contexto laboral de los docentes. En ese mismo sentido, en la investigación se ha analizado cómo la cotidianidad laboral y académica de los docentes ha incidido en la construcción de las RS sobre el clima organizacional en la UPNFM.

Ahora bien, construir un proyecto de tesis sobre la formación del clima organizacional en la UPNFM desde la perspectiva de las RS de los docentes, constituyó en primer lugar, un reto muy significativo, habitualmente el clima organizacional y otros conceptos afines se han estudiado desde el enfoque cuantitativo, ha prevalecido la medición del mismo, para el caso, son muy reconocidas la escala del clima social organizacional WES (Work Environment Scale) en los trabajos de García-Saisó et al. (2014)

así como la encuesta ECO IV (Estudio del Clima Organizacional) muy utilizada en Colombia específicamente en la producción de Toro Álvarez (2008) este último instrumento cuenta con 63 ítems y mide 10 variables del clima organizacional. No obstante, el abordaje del clima organizacional desde un enfoque cuanti-cualitativa y tomando como perspectiva las RS, significó grandes desafíos teorico-metodológicos y algunas inquietudes relacionadas con las controversias epistemológicas derivadas del clima y de las RS.

En la construcción de la investigación casi siempre aflora una especie de confrontación de las concepciones previas del investigador y los enfoques teóricos encontrados en las diversas fuentes de información, sin embargo, esa confrontación permitió aclarar muchas dudas y llenar algunas expectativas que en el transcurso de la tesis fueron respondidas al profundizar en los referentes teóricos afines al tema de investigación.

La inmersión inicial en el campo teórico puso en evidencia la hegemonía y vigencia que aún prevalece del constructo de clima organizacional como perspectiva de investigación en el campo académico, es más, su desarrollo en la investigación ha permitido el surgimiento de nuevas líneas de análisis en campos emergentes relacionados con comportamiento, compromiso, cultura e incluso felicidad organizacional (Díaz Pincheira y García, 2018) y principalmente como una herramienta necesaria en el estudio de las instituciones educativas, de igual manera, escudriñar las diferentes aristas que caracterizan las RS permitió enriquecer más la versatilidad de la teoría, analizar sus límites conceptuales,

pero sobre todo, utilizar su potencial metodológico para encontrar las tan ansiadas RS del clima organizacional en los docentes de la UPNFM.

En suma, la articulación teoría, método y campo empírico dio como resultado el aporte de diversas visiones del clima organizacional que subyacen en las RS de los docentes de la UPNFM, además, originó una propuesta de tipologías y subcategorías de análisis que emergieron producto de los relatos provenientes de los actores participantes. De acuerdo a las reflexiones anteriormente expuestas, se presentan a continuación las conclusiones con base a los objetivos propuestos en esta investigación.

1. Nociones y grado de conocimiento que poseen los docentes acerca del clima organizacional en la UPNFM en concordancia con la perspectiva teoría de las RS

Los datos analizados que corresponden a este objetivo de investigación evidencian que los docentes de la UPNFM manejan nociones muy claras acerca del concepto de clima organizacional, lo relacionan con esas percepciones que tiene un trabajador de su contexto laboral, alineado esto con la teoría significa que ellos asumen una visión subjetiva de su clima laboral y en menor medida una parte minoritaria de la muestra lo relacionan con el constructo de cultura organizacional que también suele utilizarse como sinónimo, no obstante, aunque sean términos afines e interrelacionados son dos dimensiones distintas. En ese sentido, los datos empíricos reflejan que el grado de conocimiento que poseen los docentes acerca de la noción de clima es aceptable (55.4 %) en el otro extremo un 4.8 %

consideran que es muy alto y un 26.5 % que es alto. Estos datos son positivos para el interés de la investigación porque se evidencia que el constructo de clima organizacional es asequible y familiar para la mayoría de la muestra encuestada. Alineado a lo anterior, los datos obtenidos revelan el significado que los docentes tienen del concepto de clima organizacional, en tal sentido, un 37.2 % aducen que clima son las percepciones sobre el ambiente laboral, un 24.8% lo definen como las buenas relaciones con los compañeros de trabajo y un tercer grupo interpreta el clima como las creencias, normas y valores de una organización (15.3 %),

Ahora bien, la formación en los posgrados constituyó una de las fuentes principales de apropiación del término, estos resultados están muy vinculados con los hallazgos mostrados en la entrevista semiestructurada donde la trayectoria académica y profesional de los docentes nutrió su campo de representación sobre el clima. Relacionando lo anterior con la teoría de las RS, los referentes teóricos de esta perspectiva indican que la comprensión o imagen que se construye de un objeto de representación está asociado con las distintas relaciones que el individuo comparte con los demás, es decir, desde esa dimensión social se opera lo que los expertos llaman la *sociogenesis* de las RS, esta condición se encuentra imbricada con la apropiación individual y cognitiva que los sujetos tienen del mismo (ontogénesis), en concordancia con Abric (2001) las RS son sistemas sociocognitivos.

En consonancia con lo anterior, los datos del cuestionario muestran que las fuentes de información acerca del tema de clima organizacional son muy variadas, un grupo mayoritario (19.2%) opina que su principal fuente en la construcción del concepto ha sido

la formación en la maestría, en segundo lugar, las pláticas con colegas o amigos (17.3 %) y en tercer lugar lo constituyen los libros (16.7 %).

Por consiguiente, el conocimiento de la temática de clima organizacional que manejan los docentes es muy valioso para comprender las RS de su contexto laboral y cotidiano, sin embargo, es pertinente señalar que estas representaciones e imaginarios no emergen como resultado de una política diseñada por las autoridades de la UPNFM que sea compartida por los mandos superiores y sus subordinados y que se contemple en el Plan Estratégico Institucional de la misma.

2. Percepciones que poseen los docentes de la dimensión estructural y subjetiva del clima organizacional en correspondencia con la teoría de las R.S

La revisión de la literatura arrojó que el clima organizacional es estudiado desde tres enfoques (estructural, subjetivo y el de síntesis) los resultados obtenidos de los dos instrumentos aplicados ratifican que los docentes poseen nociones de ambas dimensiones, también reflejan que el clima organizacional percibido por ellos en la UPNFM se ubica en el clima de tipo participativo, de carácter consultivo, este razonamiento está concatenado con la teoría de sistemas organizacionales planteada en el marco teórico de la investigación en donde se plantea que “la dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones generalmente se toman en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles

inferiores. En concordancia con lo anterior, la comunicación es de tipo descendente” (Brunet, 1987, p. 31). En concordancia con los datos empíricos, estos reflejan que al formular la pregunta si las relaciones interpersonales con los superiores y compañeros de trabajo son cordiales y respetuosas, en la misma percepción de los indicadores anteriores, un 73.5 % sostiene estar totalmente de acuerdo, ese dato es muy positivo y significativo para el clima organizacional de la institución, denota también que los ambientes de trabajo están mediados por relaciones interpersonales armoniosas que permiten la ejecución de tareas de manera eficiente.

En suma, estos hallazgos son muy importantes porque sirven de diagnóstico y punto de partida para seguir fortaleciendo las dimensiones expresadas en el instrumento de investigación aplicado. Alineado lo anterior a la teoría de las RS, se concluye que las percepciones de los docentes como un grupo inmerso en un contexto social y cultural, convierten la visión científica del clima organizacional en un conocimiento cotidiano y familiar capaz de ser comprendido y actuar sobre él, otorgándole un sentido pragmático, aludiendo a Moscovici (1979), las RS constituyen una guía para la acción.

3. Comprender las nociones de clima organizacional que construyen los docentes de la UPNFM a partir de la estructura que proponen las representaciones sociales.

Para el cumplimiento de este objetivo de investigación fue de mucha relevancia el proceso metodológico de obtención de las RS que proponen los expertos. Para el caso Abric (2001) advierte que:

El análisis de una representación y la comprensión de su funcionamiento necesitan así obligatoriamente una doble identificación: la de su contenido y la de su estructura. Es decir, los elementos constitutivos de una representación son jerarquizados, asignados de una ponderación y mantienen entre ellos relaciones que determinan la significación, y el lugar que ocupan en el sistema representacional (p.7)

De acuerdo a la idea anterior, los ejes análisis que conforman la estructura de una RS fueron determinantes para lograr este fin, el campo de información permitió preliminarmente conocer el contexto social, cultural y académico de los docentes, además, se formularon en la entrevista preguntas generadoras como ser: ¿Dónde escuchó hablar de clima organizacional por primera vez? ¿A través de qué fuentes de información se ha formado la idea o noción de clima organizacional? ¿Con qué sinónimos o palabras afines relacionaría el clima organizacional? en tal sentido, los hallazgos en este campo revelan que las nociones de los docentes en torno al concepto de clima organizacional tienen como asidero de información la formación académica en maestrías, las capacitaciones y la participación en seminarios nacionales e internacionales.

En ese mismo orden de ideas, los elementos anteriores constituyen el lazo principal de ellos con el objeto de representación. En alusión a lo anterior, uno de los entrevistados dijo *“El término como tal lo escuché en Costa Rica en un taller internacional para maestros. La temática era sobre psicolingüística y la importancia del ambiente laboral en las instituciones*

educativas. La tallerista era de India y nos explicó que el ambiente organizacional tiene un impacto directo en los empleados y clientes (alumnos) de forma positiva o negativa”.

Ahora bien, en el campo de representación (CDR) se observó que la estructura de la RS sobre el clima organizacional que poseen los docentes adquiere sentido cuando el sujeto relaciona el objeto de representación como una idea tangible capaz de ser expresada a través del lenguaje y de los símbolos, es así que el proceso de recolección y análisis de la información permitió construir subcategorías de análisis derivadas de esas imágenes convertidas en palabras.

Los resultados de la entrevista son evidentes, es decir, el núcleo figurativo de clima organizacional sigue un continuum y se vuelve más sólido en la estructura cognitiva de los docentes, en este caso, se pide al docente que comparta su noción o discurso con otras personas. Es decir, que lo haga más inteligible. Por tal razón, los referentes teóricos afines a la RS expresan que “Las ideas abstractas se convierten de esta manera en formas icónicas, más accesibles al pensamiento concreto” (Hollisch, 2014, p.6). por otro lado, siguiendo a Wagner y Hayes (2011), las RS tienden a ser el discurso de lo cotidiano y el sentido común en los actores participantes. En conclusión, Las nociones de clima organizacional construidas por los docentes desde las RS son las siguientes: ambiente laboral, relaciones interpersonales de trabajo, estructura organizativa y cultura organizacional.

4. Mecanismos que subyacen en la construcción de las representaciones sociales del clima organizacional que perciben los docentes a la luz de la teoría del núcleo central.

El análisis del campo de representación y el campo de actitud (CDA) fueron piezas clave para develar los mecanismos que subyacen en las RS de los docentes sobre el clima organizacional, la objetivación y el anclaje como formas mentales que constituyen las RS adquirieron vida en los relatos y percepciones de los docentes, por consiguiente, el campo de actitud como eje afectivo de las RS revela que el clima organizacional es importante porque produce sinergia para el trabajo, genera interacción positiva entre colegas y fortalece la eficiencia y eficacia en la organización, por otro lado, es útil para construir liderazgos fuertes y desarrollar de mejor manera la comunicación efectiva en la institución.

La objetivación y el anclaje como mecanismos mentales que los docentes tienen del clima organizacional, permitió clasificar sus distintas visiones del clima en una tipología de RS articuladas con los enfoques que estudian el mismo. Un dato de particular interés es que producto del análisis basado en la objetivación y el anclaje, se logró construir la dimensión afectiva y emocional del clima, esta dimensión del clima es distinta a los enfoques de estudio mencionados anteriormente, es decir, emergió desde el interior de las RS de los actores participantes. En el análisis de concordancia entre las subcategorías y los ejes de análisis de las RS se puede concluir que los valores atribuidos al clima organizacional por los docentes en las subcategorías planteadas denotan una inclinación afectiva al mismo, la posición de ellos respecto al objeto de representación es altamente considerable, asumen

esos elementos como vitales para el desarrollo y mejora de la institución. En ese mismo sentido, (Rangel, 2009) afirma que “en el cuadro de las representaciones sociales, la actitud constituye la dimensión evaluativa en que se formulan juicio de valor sobre el objeto” (p.9)

Ahora bien, más allá de encontrar ciertos vacíos y zonas poco claras en los relatos y percepciones de los docentes sobre las RS del clima organizacional, es pertinente decir que el constructo de clima está afianzado en el componente cognitivo y social de los sujetos participantes, el contenido y la estructura (núcleo figurativo) son muy estables y visibles en ellos, en suma, las RS del clima organizacional en la UPNFM son conocimiento común para los docentes, por tal razón, adquiere sentido lo argumentado por Jodelet (2000)

Las representaciones sociales conciernen al conocimiento del sentido común, que se pone a disposición en la experiencia cotidiana; son programas de percepción, construcciones con estatus de teoría ingenua, que sirven de guía para la acción e instrumento de lectura de la realidad (p.10).

Con base a lo anterior, los datos provenientes de la entrevista permiten aseverar que la imagen que evoca en el docente el concepto de clima organizacional se ve reflejada en tres subcategorías planteadas (ambiente y relaciones laborales, relaciones interpersonales, estructura organizativa). Ello le da solidez al núcleo figurativo de clima que los docentes tienen. En ese sentido, Perera (2003) enfatiza al decir que el campo de representación “se estructura en torno al núcleo que es la parte más estable y sólida, compuesto por cogniciones que dotan de significado al resto de los elementos, es construido por el investigador a partir del estudio de los dos anteriores” (p.23)

5. Elementos teóricos y metodológicos para el desarrollo de una línea estratégica de gestión del clima organizacional a partir de las representaciones sociales de los docentes de la UPNFM.

El objetivo número cinco formulado desde un inicio en el planteamiento del problema de investigación, significó también un reto muy importante, en el sentido que la temática del clima organizacional tiene mucha pertinencia en el accionar cotidiano de las organizaciones, los estudios sobre el clima lo valoran como una herramienta indispensable en el funcionamiento de las mismas, sin embargo, la importancia del carácter práctico que debe tener en toda organización donde participan seres humanos con características de diversa índole es muchas veces soslayado, es decir, hay pocos puntos de encuentro en lo planteado previamente, por un lado, desde el punto de vista cognitivo se reconoce en los docentes y autoridades de la UPNFM que un buen clima organizacional es útil y necesario, es decir, su existencia es real, pero por otro lado, eso no se refleja ni se visibiliza como estrategia o herramienta de gestión que se debe fortalecer permanentemente.

En tal sentido, muchos de los insumos provenientes de los resultados de la investigación han servido para formular los lineamientos para la creación de una línea estratégica de gestión del clima organizacional que sea parte del PEI de la UPNFM. Para tal fin, se debe reconocer que los actores docentes son constructores de clima, son una voz que se debe tomar en cuenta para empujar los retos y desafíos que la institución tiene, son pieza fundamental para generar buen clima en el aula con sus estudiantes, por las razones expuestas anteriormente la propuesta presentada como resultado de la investigación es

pertinente y viable de poder realizarla. Finalmente, se comparte lo planteado por Segredo Pérez (2011)

Las universidades deben enfrentar progresivas solicitudes de participación en una variedad de problemas que afectan a la sociedad y que seguramente serán cada vez superiores, ya que el mayor desafío de la universidad del futuro es su activa participación en la discusión de las grandes problemáticas sociales aportando investigaciones objetivas, identificando problemas y sugiriendo alternativas para superarlos (p.2)

Sugerencias

La propuesta de una línea estratégica de gestión del clima organizacional en la UPNFM contempla una serie de recomendaciones y sugerencias orientadas a la mejora permanente de las relaciones laborales e interpersonales y su interacción con la estructura organizativa de la institución. Por tal razón, se describen de manera general algunas sugerencias que se deben considerar pertinentes en el actual Plan Estratégico Institucional.

Visibilizar el clima organizacional como una herramienta estratégica de gestión en las instituciones de educación superior y particularmente en los tomadores de decisiones de la UPNFM.

Considerar a los docentes como actores protagónicos en la construcción de un clima organizacional favorable para desarrollar las tareas esenciales de docencia, investigación, extensión y vinculación social encomendadas a la UPNFM. Las RS del clima formadas por ellos en su cotidianidad laboral constituyen un punto de partida para conocer sus prácticas y guías de acción.

Reconocer las diferentes dimensiones y elementos que conforman el clima organizacional en la UPNFM, el clima en las instituciones educativas y en las organizaciones empresariales no es estático, es dinámico y complejo, cambia y se modifica de acuerdo a determinadas variables y circunstancias en el tiempo.

Fortalecer y ejecutar de acuerdo a las realidades de cada Centro Universitario, las líneas de acción formuladas en la propuesta estratégica planteada en esta investigación.

Desarrollar de manera gradual la propuesta de talleres sobre comunicación organizacional en la UPNFM. Esta dimensión igual que otras descritas en esta investigación reviste gran importancia considerando que los modelos actuales de gestión exigen liderazgos más horizontales, ágiles, empáticos y orientados al trabajo en equipo.

Referencias Bibliográficas

- Abric, J. C. (2001). *Prácticas sociales y Representaciones* (1 ed.). Coyoacán.
- Álvaro, J. L., & Fernández, B. (2006). Representaciones sociales de la mujer. *Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigacion Social*, 9, 65–77.
<https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v1n9.261>
- Ander Egg, E. (2011). *Aprender a investigar nociones básicas para la investigación social* (1 ed.). Brujas. <https://elibro.net/ereader/elibrodemo/78078>
- Aragón Cano. (2013). *Modelo para evaluar el clima organizacional de innovación desde la perspectiva de grupos de trabajo* [Tesis Doctoral]. Tecnológico de Monterrey.
- Arano Chávez, Escudero Macluf, & Delfín Beltrán. (2016). Origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: Una aproximación. *Ciencia Administrativa*, 1, 9-14.
<https://www.uv.mx/iesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>
- Araya, S. (2002). Las representaciones sociales: Ejes teóricos para su discusión. *CUADERNO DE CIENCIAS SOCIALES*, 167, 84.
- Arias, S. (2019). Una revisión teórica y metodológica sobre el estudio de la cultura en las organizaciones laborales. *Universidad & Empresa*, 21, 263.
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7136>
- Arriola Miranda, M., Salas Rivera, É., & Bernabé González, T. (2011). El clima como manifestación objetiva de la cultura organizacional. *Revista ciencias estratégicas*, 19(25), 109–127. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151322413008.pdf>

- Asensio Muñoz, I. A., & Fernández-Díaz, M. J. (1991). El clima de las instituciones de Educación Superior. *Revista complutense de educación*, 2(3), 501–518.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=150086>
- Banchs, M. A. (2000). *Aproximaciones procesuales y estructurales al estudio de las representaciones sociales*. 9.
- Banchs R, M. A. (2001). Jugando con las Ideas en Torno a las representaciones Sociales desde Venezuela. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 11(30), 11–32. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70512127003>
- Baño Ayala, D. J., Villacres Cevallos, E. P., & Arboleda Alvarez, L. F. (2016). Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la Provincia de Chimborazo—Ecuador. *Industrial Data*, 19(2), 59. <https://doi.org/10.15381/idata.v19i2.12816>
- Baños, V. I. B. (2011). *Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID.
- Bedoya, A., & Obando, L. (2011). *El clima organizacional en la institución Nuestra Señora de la Candelaria, escenario propicio para el alcance de la calidad educativa*. [Maestría, UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA].
[http://www.bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/551/1/Clima_Organizacion al_Educativa_Bedoya_2011.pdf](http://www.bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/551/1/Clima_Organizacion_al_Educativa_Bedoya_2011.pdf)
- Bello Benavides, L. O. (2017). *Las representaciones sociales sobre cambio climático de estudiantes de bachillerato tecnológico. El caso de dos escuelas del estado de Veracruz* [Tesis Doctoral en Investigación Educativa, Universidad Veracruzana,

Instituto de Investigaciones en Educación].

<https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgxwKjTPjqXxlxLFKjCgszlwjlmXz?projector=1&messagePartId=0.1>

Berger, P. L., & Luckmann, T. (2003). *La construcción social de la realidad* (S. Zuleta, Trad.). Amorrortu.

<https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgxwKjTPjqWrbQTqHdNPNTLTkNP Dw?projector=1&messagePartId=0.10>

Bericat Alastuey, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social: Significado y medida* (1a. ed). Editorial Ariel.

Bermúdez-Aponte, J. J., Pedraza Ortiz, A., & Rincón Rivera, C. I. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes.

Revista electrónica de investigación educativa, 17(3), 01–12.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1607-40412015000300001&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3 ed.).

Briones, G. (1996). *Epistemología de las ciencias sociales*. Icfes.

Bris, M. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, 103–117.

https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:IRHZy25LkqUJ:scholar.google.com/&hl=es&as_sdt=0,5

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas.

Bulnes, P. (2007). *Las representaciones sociales de género en el estudiantado y el profesorado de Ciencias Sociales del sistema presencial de la Universidad*

Pedagógica Nacional Francisco Morazán [Tesis de Maestría, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán].

<http://repositorio.upnfm.edu.hn:8081/xmlui/handle/12345678/171>

Bulnes, Paola. (2014). *Las representaciones sociales de género en el profesorado de primer y segundo ciclo de educación básica de Honduras: Diagnóstico y línea de formación* [Tesis Doctoral]. Universidad Pública de Navarra.

Burgardt, A. G. (2004). *El aporte de Max Weber a la constitución del paradigma interpretativo en ciencias sociales*. 23. <https://cdsa.aacademica.org/000-045/506.pdf>

Caligiore Corrales, I., & Díaz Sosa, J. A. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24). <https://doi.org/10.31876/revista.v8i24.9706>

Cantú, J. H. (2011). *Desarrollo de una cultura de calidad* (4 ed.). McGraw-Hill Education. <http://site.ebrary.com/id/10751551>

Cárcamo, H. (2005). Hermenéutica y Análisis Cualitativo | Cinta de Moebio. *Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, 23. <https://clio.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/26081>

Cárdenas Niño, L., Arciniegas Rodríguez, Y. C., & Barrera Cárdenas, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2), 121–127. <https://biblat.unam.mx/es/revista/international-journal-of-psychological-research/articulo/modelo-de-intervencion-en-clima-organizacional>

Cardozo, J. de N. C. (2011). *Contenido y estructura de representaciones sociales sobre pedagogía y pedagogos en profesores de ciencias* [Tesis Doctoral, Universidad de Burgos]. <http://riubu.ubu.es/handle/10259/161>

- Carretero, M., Antonio Castorina, J., Sarti, M., Alphen, F., & Barreiro, A. (2013). *La Construcción del conocimiento histórico*. 13–23.
- Castorina, J., Barreiro, A., & Toscano, A. (2005). *Teorías implícitas y Representaciones Sociales*. 260–261. <https://www.aacademica.org/000-051/141>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2 ed.). McGraw-Hill.
- Chourio Urdaneta, N. (2012). *Teoría de las representaciones sociales: Discusión epistemológica y metodológica theory of social representations: Epistemological and methodological discussion*. 16.
http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/estudios_culturales/num10/art23.pdf
- Cuevas, Y., & Yazmín. (2016). Recomendaciones para el estudio de representaciones sociales en investigación educativa. *Cultura y representaciones sociales*, 11(21), 109–140. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-81102016000200109&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Cújar Vertel, A. del C., Ramos Paternina, C. D., Hernández Riaño, H. E., & López Pereira, J. (2013). Cultura organizacional: Evolución en la medición. *Estudios Gerenciales*, 29(128), 350–355. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.09.009>
- Díaz Pincheira, F. J. D., & García, M. E. C. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 52. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Espinoza-Santeli, G., & Jiménez. (2018). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional | Revista Universidad y Empresa. *Revista Universidad Y Empresa*, 21(36), 261–284.
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/6778>

- Félix Mateus, A. (2014). La comunicación en las teorías de las organizaciones. El cruzar del siglo XX y la revolución de las nuevas tecnologías—Una visión histórica. *Historia y Comunicación Social*, 19, 195–210.
https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2014.v19.45021
- Flores, M. (2014). *La percepción del clima organizacional que tienen los directivos y docentes de la Facultad de Humanidades (FAHU) del sistema presencial en la Sede Central de la UPNFM*. [Tesis de Maestría]. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.
- García, G. E. G. (2007). Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo. *Documento del Grupo de Investigación en Gestión Humana, de la Universidad Pontificia Bolivariana de Bucaramanga.*, 151–177.
http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf
- García, I. G. (2006). *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo* [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad de Granada].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=72512>
- García Solarte, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual = The Organizational Climate and its Diagnosis a Conceptual Approximation*. 42, 43–61.
<http://148.202.167.116:8080/xmlui/handle/123456789/2153>
- García Tascón. (2008). *Análisis de la percepción de la satisfacción del clima laboral en las organizaciones deportivas municipales de Castilla- La Mancha* [Tesis Doctoral]. Universidad de Castilla la Mancha.

- García-Saisó, A., Ortega-Andeane, P., & Reyes-Lagunes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(1), 1370–1384.
[https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(14\)70381-3](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(14)70381-3)
- Gelles, R. J., & Levine, A. (1996). *Introducción a la sociología: Con aplicaciones a los países de habla hispana* (5 ed.). McGraw-Hill.
- Góngora, N. H., Nóbile, C., & Cicatelli, M. F. (2012). Propuesta metodológica para el análisis del clima organizacional. *Questión*, 33.
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/34678>
- Gonzales, L. (2014). *Representaciones sociales de los y las estudiantes de pedagogía sobre la Educación Física en Chile* [Tesis Doctoral, Universidad de Granada.].
<https://hera.ugr.es/tesisugr/24328509.pdf>
- González-Limas, W. R., Bastidas-Jurado, C. F., Figueroa-Chaves, H. A., Zambrano-Guerrero, C. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2), 200–214.
<https://doi.org/10.22267/rus.182002.123>
- González-Romá, V. (2011). El Clima de los Equipos de trabajo: Una propiedad configuracional. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 48–58.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77817210006>
- Gutiérrez, C. (2014). *Clima organizacional en las comunidades educativas* [Tesis de Grado]. Universidad Austral de Chile.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, & Baptista Lucio. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.).

- Hesse Zepeda, H. R., Gómez Ortiz, R. A., & Bonales Valencia, J. (2010). *Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán, México*. <http://repositorio.uac.edu.co/handle/11619/1637>
- Hollisch, G. (2014). *Las representaciones sociales y las ideas previas de los alumnos*. Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación, Buenos Aires.
- Jodelet, D. (1987). *La representacion social*. Paidós.
- Knapp, E., Suárez, M. del C., & Mesa, M. (2003). Aspectos teóricos y epistemológicos de la categoría representación social. *Revista Cubana de Psicología*, 20(1), 23–34. <https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-cubana-de-psicologia/articulo/aspectos-teoricos-y-epistemologicos-de-la-categoria-representacion-social>
- Kuhn, T. S. (1971). *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de Cultura Economica.
- Lacolla, Liliana. (2004). *Representaciones sociales: una manera de entender las ideas de nuestros alumnos*. 1.
- Lasio Morello, M. V. (2003). Clima y su evolución hacia un concepto estratégico. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, 30, 87–95. <https://www.redalyc.org/pdf/716/71603005.pdf>
- Loaiza Massuh, E. M. de L., Salazar Torres, P. M., Espinoza Roca, L. R., & Lozano Robles, M. de J. (2019). Clima Organizacional en la Administración de Empresas: Un Enfoque de Género. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 3–25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6788157>

- Lynch, G. (2020). La investigación de las Representaciones Sociales: Enfoques teóricos e implicaciones metodológicas. *Red Sociales, Revista del Departamento de Ciencias Sociale*, 07(1), 102–118.
- Maas, K., Miranda, J., Solís, M., & Echeverría, H. (2015). Un acercamiento al estado del arte de representaciones sociales en México a partir de los congresos nacionales de investigación educativa. *Revista Electrónica de Investigación Educativa Sonorense*, *Revista Electrónica de Investigación Educativa Sonorense*, VII(18), 58–71.
https://rediesonorense.files.wordpress.com/2015/08/4_redies_18_4.pdf
- Manrique Maldonado, K. A. (2015). La comunicación organizacional: Elemento fundamental para el éxito de una institución de educación superior. *Cuaderno de Pedagogía Universitario*, 12(23), 10–15.
<http://investigare.pucmm.edu.do:8080/xmlui/handle/20.500.12060/599>
- Martínez Hernández, M., & Rodríguez Castro, O. R. (2011). *Caracterización del clima organizacional en instituciones de educación infantil privadas y públicas: Herramienta importante en el desarrollo del sector educativo* [Tesis de Grado, Universidad de la Sabana]. <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/1351>
- Mazzitelli, C. (2012). Representaciones acerca de la enseñanza y el aprendizaje de las ciencias durante la formación docente inicial. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 16(3).
<https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/43442>
- Mazzitelli, C. A., & Aparicio, M. (2010). El abordaje del conocimiento cotidiano desde la teoría de las representaciones sociales. *Revista Eureka sobre enseñanza y divulgación de las ciencias*, 10(7), 636–652.
https://doi.org/10.25267/Rev_Eureka_ensen_divulg_cienc.2010.v7.i3.03

- Méndez Álvarez, C. E. M. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario.
- Merchante, C. V. (2008). *Representaciones sociales, prensa, inmigración y escuela. El caso de Son Gotleu* [Tesis Doctoral, Universitat de les Illes Balears].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=18584>
- Mireles, O. (Ed.). (2014). *Representaciones sociales: Emociones, significados y prácticas en la educación*. UNAM, Instituto de Investigaciones sobre la universidad y la educación.
- Mora, M. (2002). La teoría de las representaciones sociales de Serge Moscovici. *Athenea Digital; Número 2, otoño 2002, 1(2)*, 25. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.55>
- Moscovici, S. (1979). *El psicoanálisis, su imagen y su público* (2 ed.). Huemul.
- Mujica, M. M., & Pérez, I. P. (2007). Gestión del clima organizacional: Una acción deseable en la universidad. *Laurus*, 13(299–304), 16.
- Mujica, M., & Pérez, I. (2009). Construcción de un indicador de gestión fundamentado en el clima organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(47), 393–411.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1315-99842009000300005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Ojeda, J. F. O. (2014). Clima organizacional en instituciones de educación primaria. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 11(2), 3–26.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6932745>
- Olaz, Á. (2013). EL CLIMA LABORAL EN CUESTIÓN. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICO-DESCRIPTIVA Y APROXIMACIÓN A UN MODELO EXPLICATIVO

MULTIVARIBLE. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 56, 1–35.

<https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>

Patlán Pérez, J., & Flores Herrera, R. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Ciencia & trabajo*, 15(48), 131–139.

<https://doi.org/10.4067/S0718-24492013000300005>

Patrón Cortés, R., & Cisneros-Cohernour, E. J. (2012). El clima organizacional para la innovación: Estudio de caso de una Universidad Latinoamericana. *Anáhuac Journal*, 12(1), 9–27.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=77392984&site=ehost-live>

Peiró, J. M., & Bresó, I. (2012). La comunicación en las organizaciones: Una aproximación desde el modelo de análisis multifacético para la gestión y la intervención organizacional (modelo Amigo). *Persona*, 0(015), 41.

<https://doi.org/10.26439/persona2012.n015.126>

Perera, M. (2003). *A propósito de las representaciones sociales: Apuntes teóricos, trayectoria y actualidad*. 35.

ibiblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/cips/20130628110808/Perera_perez_repr_sociales.pdf

Pérez de Maldonado, Isabel, Maldonado Pérez, M., & Bustamante Uzcátegui, S. (2006).

Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional.

Investigación y Postgrado Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 21(2), 231–248. <https://www.redalyc.org/pdf/658/65821209.pdf>

Pérez, I., Maldonado, M., & Bustamante, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado Universidad*

Pedagógica Experimental Libertador, 21(2), 231–248.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65821209>

Rangel, M. (2009). Teoría De La Representación Social: Revisión De Enfoques

Significativos Para La Investigación. *Xihmai*, 4(7), 2.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4953795>

Raudales, R. (2012). *Valoración del Clima Organizacional de las Unidades Académicas de la Facultad de Ciencia y Tecnología de la UPNFM*. [Tesis de Maestría].

<http://repositorio.upnfm.edu.hn:8081/xmlui/handle/12345678/245>

Reddin, W. (2004). Gestión del clima organizacional en la mejora de la efectividad.

Cuadernos de Management. http://gref.org/nuevo/articulos/291104_2.pdf

Ricoy Lorenzo, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação*.

Revista do Centro de Educação, 31(01), 11–22.

<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=117117257002>

Rivera Porras, D. A., Carrillo Sierra, S. M., Forgiony Santos, J. O., Nuván Hurtado, I. L., &

Rozo Sánchez, A. C. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*.

<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2165>

Robbins, S. P. (1987). *Comportamiento organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones* (3 ed.). Prentice Hall.

Robbins, S. P., & Judge. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera edición.). Editorial Pearson Educación.

https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento_Organizacional_Stephen_P_Robbins_y_Timothy_A_Judge

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (decimoquinta). Pearson Educación.
- Rodríguez Piñero, H., Montilla Pacheco, A., & Quijije Moreira, P. (2018). Clima y Cultura Organizacional y su Relación con el Cambio Gerencial de Organizaciones Tradicionales a Organizaciones Inteligentes. *Ciencia Sociales y Económicas*, 2(1), 130–149. <https://doi.org/10.18779/csye.v2i1.270>
- Rodríguez Salazar, T. (2003). El debate de las representaciones sociales en la psicología social. *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*, XXIV(93). <http://www.redalyc.org/pdf/137/13709303.pdf>
- Rojas, M. (2016). *Representaciones Sociales de género en la Enseñanza Media chilena* [Tesis Doctoral, Universitat de Valencia.]. <http://roderic.uv.es/handle/10550/49549>
- Ruiz, Lady. (2017). *Estado del Arte del Estudio de las Representaciones Sociales de Ambiente y Educación Ambiental en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y Universidad Pedagógica Nacional de Colombia, 2005-2015* [Tesis de Grado]. <http://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/6891>
- Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2405/saccca_cj.pdf<http://tesis.unsm.edu.pe/jspui/handle/11458/212?sequence=1>
- Salgado Alarcón, F. (2008). *La gestión del clima organizacional por parte de los equipos directivos de los centros educativos: Su incidencia en las dinámicas sociales e*

institucionales [[Http://purl.org/dc/dcmitype/Text](http://purl.org/dc/dcmitype/Text), Universidad de Sevilla].

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=43755>

Sánchez. (2006). *La representación social de la educación policial en estudiantes, docentes y directivos de los centros de estudio de la Dirección General de Educación Policial*. [Tesis de Maestría]. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

Sandoval, M. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 78–82.

https://www.academia.edu/9225037/CONCEPTO_Y_DIMENSIONES_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL

Saquilán, V. M. (2005). *Estudio acerca de las representaciones sociales del rol del bibliotecario, en usuarios de la Biblioteca Central de la Universidad Nacional de Mar del Plata* [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Mar del Plata (Argentina)].
<http://eprints.rclis.org/6748/>

Segredo Pérez, A. M. (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

Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385–393.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel

- medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582–609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Limusa.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados*. Paidós.
- Tójar Hurtado. (2006a). *Investigación cualitativa: Comprender y actuar*. Editorial La Muralla.
- Tójar Hurtado, J. C. (2006b). *Investigación cualitativa: Comprender y actuar*. La Muralla.
- Toro Álvarez, F. (2008). Análisis psicométrico de la encuesta Eco IV de clima organizacional por países. *Revista interamericana de Psicología ocupacional*, 27(1), 44–57.
- Toro Álvarez, F., Sanín Posada, A., & Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional, Cincel S.A.S. (Eds.). (2013). *Gestión del clima organizacional. Intervención basada en evidencias* (Primera edición). Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional, Cincel S.A.S. <https://doi.org/10.21772/gco.ibe>
- Ucrós Brito, M., & Gamboa Cáceres, T. (2010). Clima organizacional: Discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión Gerencial*, 9(1), 179–190.
<https://biblat.unam.mx/pt/revista/vision-gerencial/articulo/clima-organizacional-discusion-de-diferentes-enfoques-teoricos>
- UPNFM. (2017). *Sistema de Líneas Institucionales de Investigación 2017-2018*.
<https://www.upnfm.edu.hn/phocadownload/Noticias/L%C3%ADneas%20de%20Investigaci%C3%B3n%202017-2018.pdf>

- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Bustamante, M. C. A., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas*, 2(2), 329–349. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2006.0002.12>
- Vergara, M. (2008). La naturaleza de las representaciones sociales. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 6(1), 55–80. <http://www.redalyc.org/pdf/773/77360103.pdf>
- Villarroel, G. E. (2007). Las representaciones sociales: Una nueva relación entre el individuo y la sociedad. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 17(49), 434–454. <https://www.redalyc.org/pdf/705/70504911.pdf>
- Wagner, W., & Hayes, N. (2011). *El Discurso de lo cotidiano y el sentido común: La teoría de las representaciones sociales* (F. Flores Palacios, Ed.; 3 ed.). Anthropos ; CRIM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Zambrano, Galviz, & Martínez. (2015). Propuesta del programa de formación profesional basado en la teoría del clima organizacional de Likert. *Evaluación e Investigación*, 1(10), 227–251. <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/41752/articulo11.pdf?sequence=1>



Anexos

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZAN



DOCTORADO LATINOAMERICANO EN EDUCACION: POLITICAS PUBLICAS Y PROFESION

DOCENTE

CUESTIONARIO A DOCENTES

Objetivo

Conocer información acerca de la formación del clima organizacional en los docentes de la UPNFM desde la perspectiva de las representaciones sociales. El cuestionario es anónimo, nadie podrá identificar sus respuestas y que serán tratadas con la más absoluta confidencialidad y reserva. La información se utilizará con fines exclusivamente científicos.

Instrucciones

El cuestionario contiene una serie de preguntas y de afirmaciones, cada una tiene diferentes categorías de respuesta. Le solicitamos que lea con atención cada una de ellas y proporcione una respuesta sincera y honesta.

Lea cada pregunta y seleccione una respuesta marcando con una "X", recuerde, No hay respuestas correctas o incorrectas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.

Todas las preguntas tienen opciones de respuestas, elija la que mejor describa lo que piensa usted, solamente una opción.

I. DATOS GENERALES

1. Edad

20 a 29 _____

30 a 39 _____

40 a 49 _____

50 a 59 _____

60 a 69 _____

2, Sexo F _____ M _____

3. Facultad a la que pertenece: FAHU _____ FACYT _____

4. Categoría: Tiempo completo _____ Medio tiempo _____ Por hora _____

5. Grado académico que posee: Licenciatura _____ Maestría _____ Doctorado _____

II. CONTENIDO

6. ¿Ha escuchado el concepto de clima organizacional? Si _____ No _____

7. ¿Cuál ha sido su principal fuente de información acerca del tema de clima organizacional?

Licenciatura _____ Internet _____ Periódicos _____

Maestría _____ Folletos _____ Televisión _____

Doctorado _____ Revistas _____ Platicas con amigos _____

Otros _____ (ESPECIFICAR)

8. ¿Con qué frecuencia escucha hablar del concepto de clima organizacional

a) Muchas veces _____ b) Pocas veces _____ c) Ninguna _____

9. ¿Con que frecuencia comenta, aborda o analiza con sus demás colegas o directivos acerca del clima organizacional en la UPNFM?

a) Muchas veces _____ b) Pocas veces _____ c) Ninguna _____

10. Ha recibido capacitación o información sobre la importancia del clima organizacional en las instituciones educativas. Sí _____ No _____

11. Según su criterio, el clima organizacional se refiere a:

a) A la estructura organizacional de la empresa o institución _____

b) A las percepciones individuales y colectivas sobre el ambiente laboral _____

c) A las creencias, símbolos, normas y valores de una organización_____

c) A la forma de dirigir una institución_____

d) A las buenas relaciones con los compañeros de trabajo_____

12. A continuación se presentan una serie de afirmaciones acerca del tema de clima organizacional en la UPNFM, su tarea consiste en marcar con una X si está **totalmente de acuerdo (TA)**, **Relativamente de acuerdo (RA)**, **en desacuerdo (ED)** y **totalmente en desacuerdo (TD)**

N.	Ítems	Totalmente de acuerdo	Relativamen te De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1.	En la UPNFM se valora mi trabajo y mi esfuerzo.				
2.	La UPNFM ha contribuido a mi desarrollo profesional como docente.				
3.	En la UPNFM existe orden y planificación.				

Me siento motivado de

4. ser parte de esta institución.

Considero que la UPNFM

5. es un buen lugar para trabajar.

Me siento identificado

6. con los valores y principios que pregona la UPNFM.

Conozco claramente la

7. estructura organizativa de la UPNFM.

Las decisiones tomadas

8. por el equipo directivo de la UPNFM son pertinentes y efectivas.

Mis compañeros de

9. trabajo se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución.

Las relaciones

10. interpersonales con mis
-

superiores y compañeros

de trabajo son cordiales y
respetuosas.

El ambiente de trabajo

- 11.** que se respira en la
institución es agradable.

Existe armonía en las

- 12.** relaciones entre el jefe y
el equipo de trabajo.

La comunicación que se

- 13.** maneja en la UPNFM es
óptima y ayuda a
desarrollar mi trabajo.

La información en la

- 14.** institución llega de forma
clara desde el nivel hasta
nosotros los docentes.

El ambiente físico de mi

- 15.** sitio de trabajo es
adecuado.

Mi equipo de trabajo me

- 16.** hace sentir cómodo.
-

17. Mi jefe valora las ideas
que apporto.

18. Las órdenes impartidas
por el jefe son arbitrarias.

19. Mis superiores
generalmente apoyan las
decisiones que tomo.

20. Las recompensas e
incentivos que se reciben
en la UPNFM son
mayores que las
amenazas y críticas

Muchas gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZAN



DOCTORADO LATINOAMERICANO EN EDUCACION: POLITICAS PUBLICAS Y PROFESION

DOCENTE

ENTREVISTA A DOCENTES

Introducción:

Estimado colega, agradecemos de antemano su valiosa colaboración en el sentido de proporcionarnos la información solicitada mediante la presente entrevista. Estas preguntas han sido elaboradas con el fin de indagar sobre la formación del clima organizacional en la UPNFM.

Objetivo

Comprender las diferentes nociones, creencias y opiniones que poseen los docentes de la UPNFM con relación al concepto de clima organizacional, valorar como han construido esa noción a lo largo de su vida y de su trayectoria académica.

Instrucciones:

Es sumamente importante para esta investigación que usted conteste de la manera más abierta posible las preguntas que han sido formuladas, en vista de que sin su colaboración, la investigación resultaría infructuosa. Toda la información que brinde será considerada de manera absolutamente confidencial y sólo se utilizará con fines exclusivamente científicos.

6. Si le tocara explicar a otra persona el concepto de clima organizacional ¿Qué le diría? explique

7. ¿De qué manera como docente o jefe en la UPNFM puedes experimentar la existencia de un adecuado inadecuado el clima organizacional?

8. Según su criterio ¿Para qué sirve un buen clima organizacional en la UPNFM?

9. ¿Cómo percibe el clima organizacional en su lugar de trabajo?

10. Según su criterio ¿Qué factores propician un buen clima organizacional en la UPNFM?



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZÁN
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

Tegucigalpa, D.C., Honduras C.A.



Tegucigalpa, M.D.C., 8 de Agosto de 2020

A QUIEN CORRESPONDA

Por medio de la presente, solicitamos su valiosa colaboración en la respuesta a los instrumentos de investigación que se le presentan.

Los mismos constituyen parte esencial de la investigación de Tesis Doctoral “La formación del clima organizacional en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán: un estudio desde las representaciones sociales de los docentes”, que se encuentra realizando el Master Guillermo Arnoldo Pineda Reyes, colega del Centro Universitario Regional de San Pedro Sula, previo a la obtención de su título y grado académico de Doctor en Educación.

El propósito de los instrumentos que se están aplicando es conocer cómo los docentes han construido en su trayectoria académica la noción de clima organizacional, desde la perspectiva teórica de las representaciones sociales.

El Master Guillermo Arnoldo Pineda Reyes, es alumno del Programa de Doctorado Latinoamericano en Educación, Políticas Públicas y Profesión Docente de la UPNFM. Este Programa de Doctorado se brinda en el marco de la UNESCO y del IESALC (Instituto de Educación Superior de la UNESCO para la Educación Superior de América Latina y el Caribe). Se desarrolla en diversas universidades latinoamericanas tales como: Universidad Pedagógica Nacional de México, Universidad Pedagógica Experimental Libertador de Venezuela, Universidad Pedagógica Nacional de Colombia y Universidad Federal de Minas Gerais en Brasil. Entre los principales objetivos del Doctorado, se encuentra el formar profesionales al más alto nivel, capaces de producir conocimiento original acerca de las políticas públicas en educación y la profesión docente en el nivel nacional y regional; así como incidir en el cambio de las realidades educativas de los países de América Latina.

Agradecemos su apoyo a esta investigación.

Dra. Judith S. Morel

Coordinadora Académica Doctorados en Educación

"2020: Año del fortalecimiento de la investigación científica en la UPNFM"