

Evaluación del Clima Organizacional en Profesores Universitarios de Ciencias Económico-Administrativas

Dra. Claudia García Hernández¹, Mtra. Santa Magdalena Mercado Ibarra¹,
Mtra. Mirsha Alicia Sotelo Castillo¹, Dr. Javier Vales García¹
Mtra. Irma Guadalupe Esparza García²
Dra. Eneida Ochoa Ávila¹

Profesores Investigadores del Departamento de Psicología¹ y
Departamento de Ciencias Administrativas²
Instituto Tecnológico de Sonora.
Cd. Obregón, Sonora, México. cgarcia@itson.mx

Resumen

Dentro de las instituciones de nivel superior, los profesores tienen un papel primordial en el campo del desarrollo profesional y administrativo, para ello, se requiere que exista un clima laboral adecuado tomando en cuenta diversos factores como son: gestión, comunicación, pertenencia al grupo, actividad docente e investigativa, ambiente físico de trabajo, etc., permitiendo así reforzar la integración de relaciones armónicas y productivas. Esta investigación tuvo como propósito diagnosticar la percepción del ambiente de trabajo que presentan los profesores, brindando oportunidades de mejora que permitan potencializar los aspectos positivos, introduciendo cambios planificados en las áreas de oportunidad encontradas. Los resultados que se obtuvieron fueron que la percepción que tienen los profesores de sí mismos en cuanto a su contribución personal para la mejora de clima, así como para la generación de un clima de respeto y cordialidad entre los compañeros, fueron los factores más altos con un 73%.

Palabras clave: Profesores, nivel superior, gestión, actividad docente, clima organización.

El concepto de clima organizacional se introdujo por primera vez en la psicología industrial por Gellerman en el año de 1960 (Brunet, 1999). Sin embargo se le ha relacionado con aspectos meteorológicos, que caracterizan el ambiente que prevalece en una localidad en un período de tiempo determinado.

Al hablar del ambiente educativo, el clima comprende el ambiente interno, el contexto, comportamiento y el enfoque estructural de la institución. A esta apreciación se agrega Brunet (1999), el cual une el estudio de tres variables:

- a) variables del medio, como son: el tamaño, la estructura de la organización y la administración de los recursos humanos;
- b) variables personales, referidas a la aptitud, actitudes y motivaciones del sujeto; y
- c) variables resultantes, en las cuales se consideran la satisfacción y la productividad, que están influenciadas por las variables del medio y las personales.

Generalmente los estudios sobre clima laboral se centran en características específicas, como equipos de trabajo, desarrollo profesional, ambiente laboral y comunicación y todas estas características permiten que se trabaje por mejorar la calidad educativa, ya que motiva a la organización y a sus empleados a estar en permanente aprendizaje, tanto en procesos académicos como administrativos y a optimizar su potencial desde cada puesto de trabajo (Murillo, 2004).

Inicialmente al evaluar el clima organizacional en éste estudio, se habla de la gestión a nivel dirección, y se refiere a que los directivos dada su responsabilidad, actividades y comportamientos, poseen un efecto determinante en la motivación de los empleados; asimismo, se proveen de oportunidades para el desarrollo de sus habilidades, consultando a sus empleados para la toma de decisiones logrando que sientan que tienen un efecto positivo sobre la organización (Newstrom, 2003).

Por otra parte se habla de la gestión jefe empleado, y se relaciona directamente con la supervisión que el jefe tiene con el trabajador; entre ellos están: la confianza, la orientación, el valor del trabajo, la crítica, el respeto y la capacidad (Duncan, 2000).

Otro punto ha considerar es la comunicación, pues su eficiencia ayuda, a generar un buen ambiente laboral ya que los trabajadores incrementan su productividad y optimizan su desempeño, además de que las relaciones internas logran ser mejores. Por su parte Gómez-Mejía et al. (2000), argumentan, que *la clave para tener un buen programa de relaciones internas consiste en disponer de canales de comunicación que proporcionen a los empleados el acceso a información importante de la empresa, así como la oportunidad de expresar sus ideas y sentimientos*. Así, la comunicación ayuda a los miembros a alcanzar las metas individuales y comunes, iniciar y responder a cambios de la empresa, coordinar sus actividades y conducirse de todas las maneras pertinentes para ella (Ivancevich, 2006).

Cabe señalar también, la importancia de las relaciones interpersonales dentro del clima laboral que se relacionan con el espíritu de comunidad y cordialidad, las metas a lograr y la amistad que trasciende las relaciones de trabajo y dentro de este punto, se debe de hablar del trabajo en equipo, ya que esto conduce al aprendizaje. Se trata de construir el conocimiento de forma colectiva en busca de mejorar la calidad educativa y hace referencia al aprendizaje gracias a este proceso continuo y comprometido logran prestar servicios de calidad.

Senge (2004) define el aprendizaje en equipo como una disciplina característica de una organización inteligente que consiste en: alinearse y desarrollar la capacidad de un equipo para crear los resultados que sus miembros realmente desean, permitiendo con ello que el equipo de trabajo obtenga los resultados esperados.

Por otra parte, respecto a la actividad docente en el clima organizacional se incluyen aspectos relacionados con la planeación estratégica, las funciones de cada

puesto, los procedimientos, las normas a seguir, la calidad en el desempeño, la evaluación del personal y el sistema administrativo en general (Anzola, 2003).

Otra cuestión relacionada es la capacitación y desarrollo para el personal docente, ya que existen políticas de desarrollo profesional a través de convenios con otras instituciones, con lo que sus trabajadores inician estudios de posgrado y otros de actualización, con el compromiso de aplicar sus conocimientos en proyectos de investigación que beneficien a la institución de donde provienen. De acuerdo con este punto Irizar (2003) sostiene que *la formación de las personas es determinante, tanto individual como continua a lo largo de la vida profesional, considerándose que el valor añadido que cada individuo aporta a su trabajo, depende de su motivación y conocimientos*, y estos aspectos intrínsecos los transfiere a la formación del equipo de trabajo.

Sobre la motivación, Dean (1991) señala que los profesores pueden sentirse motivados por diversos factores por el desarrollo y aprendizaje de los alumnos; el entusiasmo por su disciplina; el reconocimiento, interés, elogio y aliento por parte de los estudiantes ; la oportunidad de colaborar; la oportunidad de tener responsabilidad; el desafío sobre la destreza profesional; la inspiración de los colegas; las perspectivas profesionales y la motivación intrínseca y extrínseca, al respecto Murray (1993), globaliza tanto las incentivaciones intrínsecas como extrínsecas, al afirmar que en la estrategia para aplicar una conducta de mejora en la docencia, ha de tomarse en consideración tanto la motivación intrínseca del profesor como la extrínseca, ésta última, se genera a partir de un sistema de incentivos externos entre los que están el facilitarle su proceso formativo. Esto es debido a que la mayoría de los profesores valoran la docencia y se sienten incentivados cuando lo hacen bien, por lo que es necesario prepararlos para ello (Rodríguez, 1994).

Este desarrollo profesional de los docentes universitarios se debería guiar según Benedito, Ferrer y Ferreres (1995) a través de las siguientes orientaciones: *Orientación profesional*. Se centra en la capacitación para todas las funciones del docente universitario. *Orientación personal*. Se basa en el cambio de actitudes individuales y de la conducta personal del docente para mejorar el aprendizaje de los alumnos a través de la mejora de la enseñanza. *Orientación colaborativa*. La capacitación didáctica del profesor se llevaría a cabo mediante el intercambio de experiencias y la información y participación en proyectos de innovación educativa. *Orientación reformadora*. Su propósito es utilizar los programas de desarrollo profesional como estrategia para motivar a los profesores universitarios hacia la mejora de la práctica educativa.

Otro factor determinante para evaluar el clima laboral es el ambiente físico de trabajo, en una institución educativa influyen factores favorables o desfavorables en el desempeño de los profesores, entre los cuales se encuentran las condiciones de seguridad, las protecciones y el espacio físico en el que se realizan las diversas

actividades. El ambiente físico, en una organización del tipo que sea, recibe una especial atención porque se trata del bienestar inmediato de los trabajadores. Brindar un ambiente que responda a sus necesidades y responsabilidades propias de su cargo, afianza a crear un clima laboral ideal (Cipagauta, 2007).

Dada la importancia que el clima organizacional tiene, tanto en ambientes educativos y más específicamente en profesores de nivel superior, se requiere, la participación de todos los profesores para mejorar el clima organizacional; esto a través de la integración de prácticas que involucren: relaciones armónicas, pertenencia al grupo, desempeño, reconocimiento, satisfacción, compromiso, capacitación y avance profesional. El realizar este tipo de estudios, permite, lograr hacer ajustes a la estructura de la organización, fortalecer aún más las relaciones interpersonales y productivas que se presentan entre los miembros de la institución.

Cabe señalar que el modelo utilizado para la presente investigación es el de Stephen Robbins (2009), ya que habla del entorno o clima organizacional como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño. El modelo propone que las fuerzas ambientales interactúan en la organización y que afecta su estructura por la incertidumbre que causa. En algunas organizaciones existen entornos donde no existen cambios; otras, se enfrentan a unos que son más dinámicos. Los entornos en donde generalmente no se realizan cambios crean en los gerentes mucha menos incertidumbre que los dinámicos los cuales generan una amenaza para la eficacia de la empresa, por lo que se tratará de reducirlo al mínimo.

En la actualidad, las instituciones educativas como en todas las organizaciones de cualquier tipo, que deseen estar en continuo crecimiento, están preocupadas por el clima laboral que prevalece en las organizaciones ya que se está en constante cambio en el entorno y es importante adaptarse y desarrollar métodos para estar en ventaja competitiva, por lo que se planteó el cuestionamiento sobre, la percepción de los trabajadores hacia su medio ambiente de trabajo, como se sienten, respecto a los diversos factores como son: gestión, nivel dirección, gestión del jefe inmediato, comunicación, pertenencia/relaciones interpersonales, motivación, actividad docente e investigativa y ambiente físico de trabajo, que determinan el comportamiento de los trabajadores y la manera en que estos perciben el ambiente que los rodea, en donde se genera poca o mucha productividad, dependiendo de su percepción.

El objetivo de este estudio fue valorar la percepción del clima organizacional que presentan los profesores universitarios de ciencias económico administrativas, para identificar y brindar oportunidades de mejora que permitan potencializar los aspectos positivos, introduciendo cambios planificados en las áreas de oportunidad encontradas.

Materiales y métodos

Participantes

Participaron 19 profesores de tiempo completo (PTC), que equivale al 73.07%. Por lo que los resultados que a continuación se describen están en función de la muestra que participó. El 56 % pertenecía al Departamento de Ciencias Administrativas y el 44% al Departamento de Economía y Finanzas.

Instrumento

Para obtener la información sobre el clima organizacional se aplicó mediante un instrumento que constó de 40 reactivos organizados en ocho factores: se utilizó la escala de Likert (de medición ordinal) para las respuestas, en la que cada persona respondió a estas afirmaciones seleccionando un punto en una gradación del continuo asentamiento-rechazo, los factores o subescalas que evalúan el clima organizacional son: *Gestión a nivel Dirección*, que es efectividad de las tareas de gestión; *Gestión del jefe inmediato*, es el grado en que el jefe concreta oportunidades de trabajo; *Comunicación* es la fluidez de información que apoye la toma de decisiones fundamentada; *Pertenencia/Relaciones interpersonales* grado en que los integrantes se sienten parte de la institución departamento a través de la promoción de las relaciones interpersonales de cordialidad y trabajo en equipo; *Motivación* que se refiere a incentivos, reconocimiento para el logro de objetivos tanto personales, profesionales e institucionales, oportunidades de progreso; *Actividad Docente e Investigativa*; Satisfacción con las asignaturas programadas, y el respeto a la decisión de la academia en cuanto a programación de docentes, incluye oportunidades de formación docente y disciplinar y considera satisfactoria la jornada de trabajo en función de las actividades realizadas y el *Ambiente de Trabajo* que son las condiciones de funcionalidad, comodidad y seguridad de las instalaciones en las que el personal realiza sus labores. El material que se utilizó fue en impreso y pluma.

Procedimiento

Se procedió a contactar a los PTC en los horarios y lugares de trabajo, invitándoseles a colaborar voluntariamente en un estudio destinado a evaluar el clima organizacional en profesores universitarios. Todos los instrumentos fueron respondidos de manera anónima explicándoles en un inicio la importancia de evaluar el clima organizacional para obtener oportunidades de mejora, luego se les entregó el instrumento, donde se les mencionó que el máximo de duración de la prueba es de 10 minutos, también se consideró tomar en cuenta la calificación respecto al grado de satisfacción general con el propósito de poder diagnosticar que tan satisfecho se encontraba en relación a los puntos anteriores.

Resultados y discusión

Los resultados encontrados están clasificados por dimensión.

Gestión Nivel Dirección: El 81.6% mencionó que la dirección siempre ha generado oportunidades de desarrollo para los integrantes, además de que las actividades de gestión son eficaces y eficientes ya que se promueve el flujo de información y se perciben una relación de respeto entre los profesores de los departamentos. Un 3.9% de los participantes opinó que solo algunas veces se da éste tipo de oportunidades. (Fig. 1)

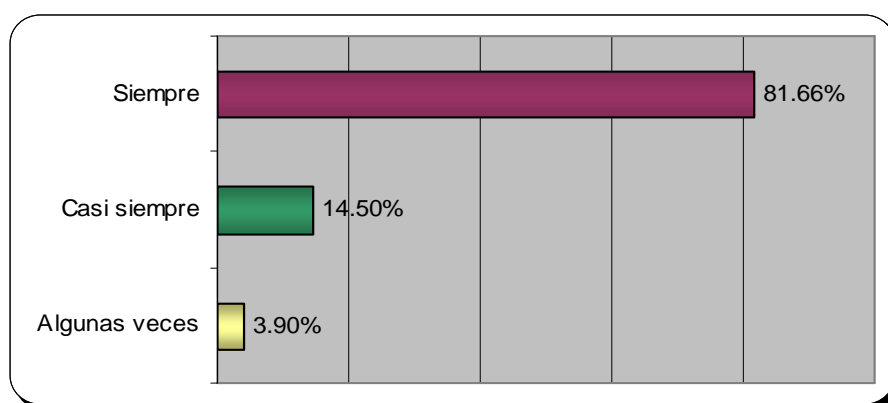


Figura 1. Frecuencia de respuestas de la dimensión: Gestión nivel dirección.

Gestión del Jefe Inmediato: En esta dimensión se observó que el 54.4% de los maestros mencionaron que el jefe inmediato gestiona (siempre y casi siempre) de forma eficaz y eficiente lo necesario, es respetuoso, reconoce los aspectos positivos del trabajo, además posee las actitudes idóneas para desempeñar su puesto. Como área de oportunidad se observó que el 45.6% identificaron que algunas veces, muy pocas veces o nunca, realimenta en forma objetiva, busca las oportunidades o demuestra tener los conocimientos para desempeñar su puesto y las habilidades idóneas para resolver conflictos. (Fig. 2)

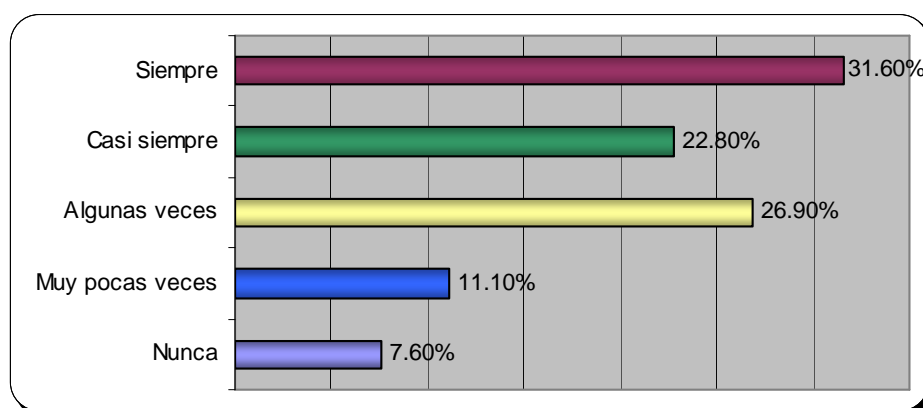


Figura 2. Frecuencia de respuestas de la dimensión: Gestión jefe-empleado

Comunicación: El 71 % de los profesores reportaron que siempre y casi siempre sienten libertad de expresar su opinión, además mencionan, que los mantienen informados sobre los proyectos y logros de la universidad. Sin embargo el 29% reportó que algunas o muy pocas veces se enteran oportunamente de la información que necesitan para realizar su trabajo. (Fig. 3)

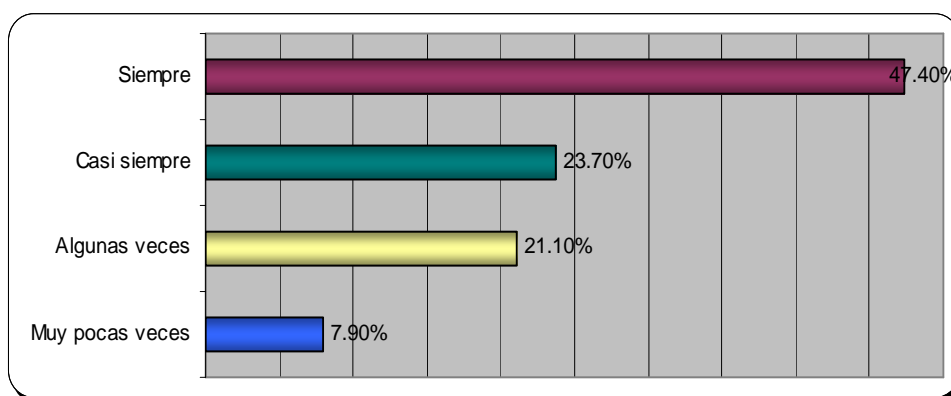


Figura 3. Frecuencia de respuestas de la dimensión: comunicación.

Pertenencia-Relaciones interpersonales: El 85.7% (siempre y casi siempre) manifestó sentirse satisfecho con el puesto, orgulloso de pertenecer a esta institución y a su departamento, se siente respetado y valorado, siempre o casi siempre se integra en los proyectos y actividades. Mientras que el 14.3% señaló que algunas o muy pocas veces experimenta sentido de pertenencia, reconocimiento, integración y respeto que se da al interior de los miembros. (Fig. 4)

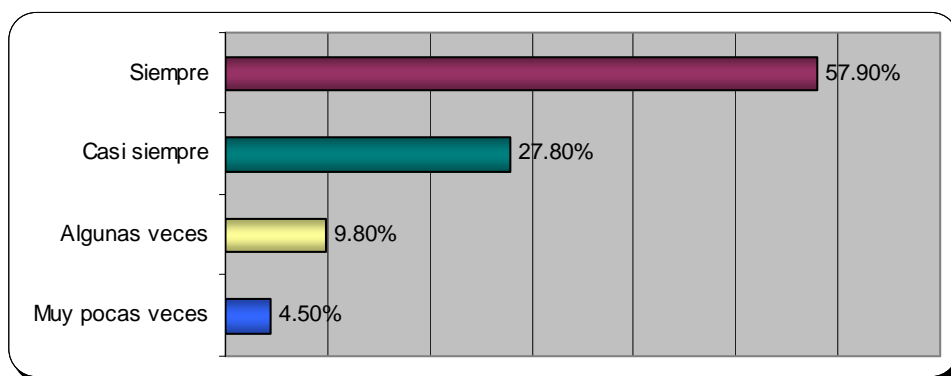


Figura 4. Frecuencia de respuestas de la dimensión: Pertenencia-Relaciones interpersonales

Motivación: El 84.2% percibieron que siempre o casi siempre existe reconocimiento del trabajo realizado, además de que se sentían satisfechos con el nivel de ingreso y

consideraban que siempre hay la oportunidad de desarrollo y progreso. El 15.8% experimenta sensación de insatisfacción con el nivel de ingresos y su asistencia al trabajo es poco placentera. (Fig. 5)

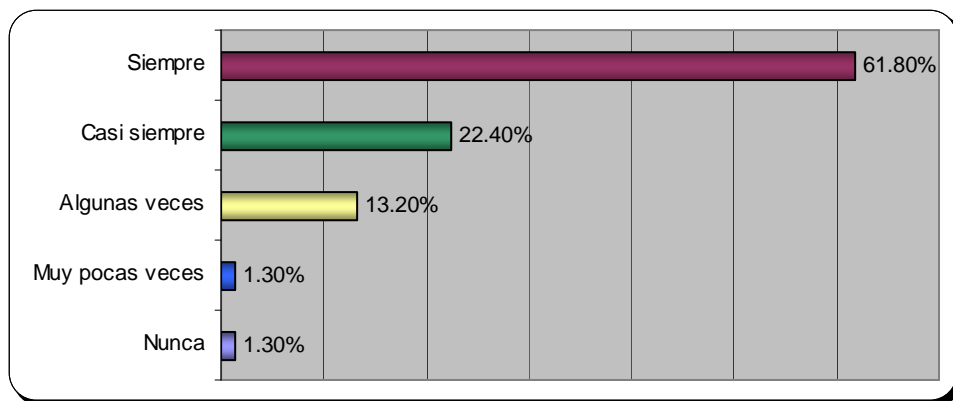


Figura 5. Frecuencia de respuestas de la dimensión: Motivación

Actividad docente e investigativa: El 79.8% mencionó que siempre o casi siempre cuentan con oportunidades de formación docente y disciplinaria, además de percibir que se promueven acciones en pro de la proyección como investigador o docente. Mientras que el 20.2% experimentó cierta insatisfacción con las asignaturas programadas, que en ciertas ocasiones se respeta la decisión de la academia y mencionan que la jornada de trabajo algunas veces no es suficiente con las actividades programadas (Fig. 6).

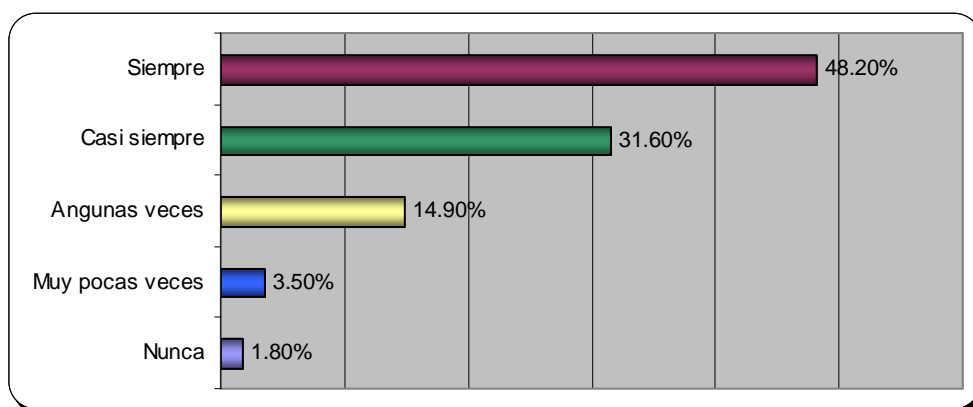


Tabla 6. Frecuencia de respuestas de la dimensión: Actividades Docente-Investigativas

Ambiente físico de trabajo: En esta área el 82.9% de los maestros reportó que su área de trabajo, iluminación y temperatura es confortable, mientras que el 17.1% mencionó cierta inconformidad con respecto a las condiciones de funcionalidad, comodidad y seguridad en las instalaciones que labora. (Véase Figura 7)

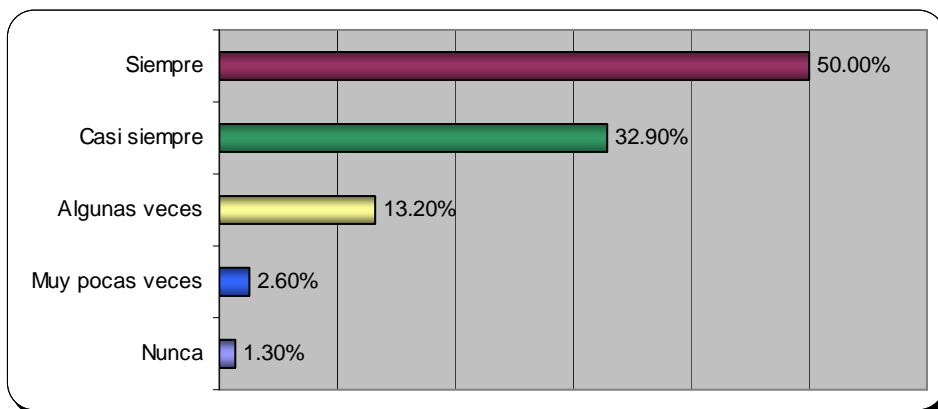


Figura 7. Frecuencia de respuestas de la dimensión: Ambiente físico de trabajo

Grado de satisfacción general. En cuanto a la satisfacción general, respecto a los puntos anteriores, el 36.2% mencionó estar muy satisfecho, mientras que el 63.2% dijo estar satisfecho. (Fig. 8).

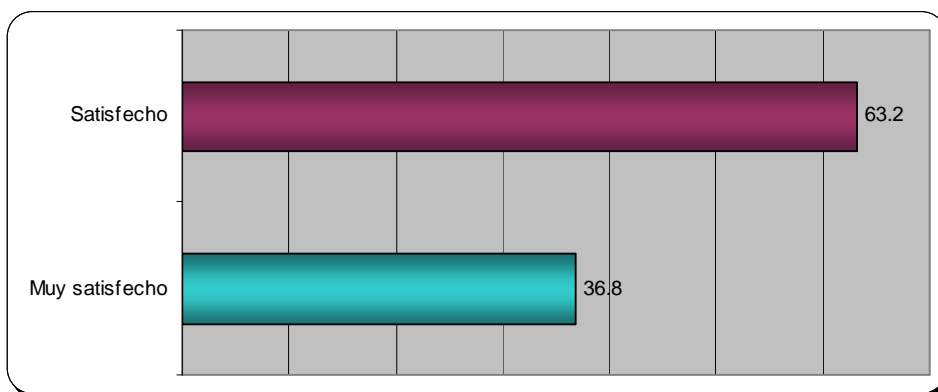


Figura 8. Grado de satisfacción general. En cuanto a la satisfacción general, el 36.2% menciona estar muy satisfecho, mientras que el 63.2% dice estar satisfecho.

Ahora bien, con respecto a los comentarios que los docentes libremente realizaron, 47.36 % los que expresaron que: hay expectativas favorables en el sentido de que todo indica que van a mejorar en todos los aspectos y eso genera un ambiente de respeto mutuo. Que se realicen actividades de integración por lo menos una vez al mes. Que los jefes deben informar y considerar al grupo de trabajo. Es mucha la carga de

trabajo, es decir, las horas del día no alcanzan. Se pide respetar el potencial de desarrollo de cada integrante, evitando la superioridad de unos sobre otros y que se debe considerar la programación de más materias en la unidad que más convenga al Profesor de Tiempo Completo (PTC).

La presente investigación tiene una gran relevancia al diagnosticar el clima organizacional ya que los que serán beneficiados en éste estudio son los profesores universitarios, ya que se podrá analizar cuáles son las áreas en las que se tendrá que mejorar, así mismo, se les facilitará obtener las herramientas que les permitan desempeñar de manera eficiente su trabajo, con el fin de obtener mejores resultados.

Dentro de los resultados que se obtuvieron en este estudio es importante subrayar de que se está avanzando de manera positiva en lo que respecta a motivación, actividad docente investigativa y gestión nivel dirección, así mismo se encuentra que parte de los profesores sugieren se trabaje en la dimensión de gestión del Jefe inmediato, afianzando las habilidades de liderazgo, así como de comunicación, sentido de pertenencia y ambiente. Al respecto Murillo (2004) reporta que éstas variables motivan a la organización y a sus empleados a estar en constante aprendizaje, tanto en procesos académicos como administrativos y a optimizar su potencial desde cada puesto de trabajo. Así mismo se manifiesta que exista una mayor congruencia en la asignación de asignaturas y actividades programadas.

Por otra parte los resultados respecto a la percepción que tienen de sí mismos en cuanto a la contribución personal para la mejora de clima organizacional, así como para la generación de un ambiente de respeto y cordialidad entre los compañeros, en general puede considerarse alto, como lo mencionado por Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2000), un buen ambiente laboral en los trabajadores aumenta su productividad y optimizan su desempeño, además las relaciones internas logran ser mejores. Por lo que los resultados que se obtuvieron están relacionados con el propósito de este estudio que es diagnosticar, o evaluar el clima organizacional para identificar las áreas de oportunidad a mejorar.

Ante lo descrito, se recomienda que se sigan manteniendo y potencializando los aspectos positivos encontrados y se sugiere seguir trabajando en las áreas de oportunidad encontradas, realizando actividades de integración, sentido de pertenencia, comunicación y valores. Realizar reuniones donde se encuentren todos sus integrantes, para que de se pueda manejar más eficazmente el nivel de comunicación y sentido de pertenencia. Generando procedimientos administrativos y sistemas de comunicación ascendente y descendente que optimicen las tareas organizacionales y generen mejores expectativas de realización personal.

Referencias

- Anzola, R. S. 2003. *Administración de pequeñas empresas*. México. McGraw Hill.
- Benedito, V.; Ferrer, y Ferreres, V. 1995. *La formación universitaria a debate*. Análisis de problemas y planteamiento de propuestas para la docencia y la formación del profesorado universitario. Barcelona. Publicacions Universitat de Barcelona.
- Brunet, L. 1999. *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y Consecuencias*. México. Trillas.
- Cigapauta M. 2007. Clima Laboral administración de instituciones educativas del Itesm, México. Recuperado el 21 de junio de 2010 en http://e-learning.uniminuto.edu/repositorio/files/repcomd_oi_clima_laboral.pdf
- Dean, J. 1991. *Professional development in school*. Milton Keynes: Open University. Recuperado el 20 de abril del 2010 de <http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>
- Duncan, J. 2000. *Las ideas y la práctica de la administración: los principales desafíos en la era moderna*. (M. d. P. Carril, Trad.). México. Oxford (Original publicado en 1999).
- Gómez-Mejía, L., Cardy, R. y Balkin, D. 2000. *Gestión de recursos humanos*. Madrid. Prentice Hall.
- Ivancevich, J. 2006. *Comportamiento Organizacional* México. McGrawHill.
- Irizar, I. 2003. *El reto de ser emprendedor*. España. Unibertsitatea Mondragón editores.
- Murillo, J. 2004. Un marco comprensivo de mejora de la eficacia escolar. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Recuperado el 16 de Abril de 2010, de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/140/14002104.pdf>
- Murray, H. y Newbys, 1993. Faculty attitudes towards evaluation of teaching in North America universities Assessments and evaluation in higher education 8 117, 132 *Revista Electrónica Universitaria de Formación del Profesorado*. Evolucion de los resultados de la calidad de la enseñanza en la universidad recuperado el 20 de abril de 2010, de http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224341798.pdf
- Newstrom, D. 2003. *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. McGrawHill.
- Rodríguez, E. S. 1994. El desarrollo profesional del profesor universitario: algunas consideraciones sobre una experiencia. *Revista de Enseñanza Universitaria* 7/8. Universidad de Sevilla: Instituto de Ciencias de la Educación, pp. 35-55.
- Robbins S. 2009. *Comportamiento organizacional*. México. Prentice Hall.
- Senge, P. 2004. *La quinta disciplina*. Buenos Aires. Editorial Granica.