



Análisis del Clima Organizacional para el desarrollo de los trabajadores de una Institución de Educación Superior de la Región Centro de Coahuila.

Salas Torres, Luis Horacio¹; Gutiérrez González Leonor²; Pérez Garza Cesar Emmanuel³

¹Universidad Autónoma de Coahuila, Facultad de Contaduría y Administración de Monclova, Coahuila, México, Carretera 57 km 4.5 unidad universitaria (52) 86613366280, salastec9@hotmail.com

²Universidad Autónoma de Coahuila, Facultad de Contaduría y Administración de Monclova, Coahuila, México, Carretera 57 km 4.5 unidad universitaria (52) 86613366280, leonorgutierrez@uadec.edu.mx,

³Universidad Autónoma de Coahuila, Facultad de Contaduría y Administración de Monclova, Coahuila, México, Carretera 57 km 4.5 unidad universitaria (52) 86613366280, cesar_garza@uadec.edu.mx

Artículo arbitrado e indexado en Latindex

Revisión por pares

Fecha de recepción: julio 2020

Fecha de publicación: diciembre 2020

Resumen

Esta investigación tiene por objeto analizar el clima laboral y el impacto en el desarrollo de los trabajadores de una IESRCC, a través de docentes, administrativos y manuales y determinar si el desempeño es el idóneo al desarrollo del entorno organizacional. El Estudio se realizó en una Institución y se aplicó una metodología de diagnóstico mixta para obtener esta información una muestra con un total de 61 casos observados de una población de 70 trabajadores para medir el clima organizacional, este se conformó con seis conjuntos de ítems agrupados en 35 variables organizacionales, además de 2 variables de información personal. De la información obtenida se determina que las variables satisfacción, comunicación, Motivación y Trabajo en equipo. Los instrumentos aplicados, se autentificó a través de la metodología estadística de Alfa de Cronbach que obtuvo un (valor de 0.914), por lo que se considera adecuado su aplicación.

Palabras clave: clima organizacional, ambiente laboral, satisfacción laboral, condición de trabajo.

Abstract

The purpose of this research is to analyze the work environment and the impact on the development of the workers of an IESRCC, through teachers, administrators and manuals and determine if the performance is suitable for the development of the organizational environment. The Study was carried out in an Institution and a mixed diagnostic methodology was applied to obtain this information, a sample with a total of 61 cases observed from a population of 70 workers to measure the organizational climate, this was made up of six sets of items grouped into 35 organizational variables, plus 2 personal information variables. From the information obtained it is determined that the variables satisfaction, communication, motivation and teamwork. The applied instruments were authenticated through the statistical method of Cronbach's Alpha that obtained a (value of 0.914), for which their application is considered adequate.

Key words: organizational climate, work environment, job satisfaction, work condition.

1. INTRODUCCIÓN

En el Entorno global que vivimos tiene muchos compromisos Educativos, económicos y de forma para el beneficio de los educandos como consecuencia de obtener una excelencia educativa y poder ser competitivos a nivel local, estatal y nacional, El contexto actual que se vive, los cambios estructurales económicos, tecnológicos y sociales como consecuencia de acelerado crecimiento globalizado derivado de ser altamente competitivos y la búsqueda constante de la excelencia educativa, Rosenbloom (2007), como consecuencia de esto se tiene una interacción positiva dentro de la organizaciones educativa. Los Recursos humanos, financieros y materiales dentro de una institución educativa son fundamentales para el desempeño óptimo laboral para llegar a ser más competitivos en un mundo globalizado educativo actual.

La comunicación existente dentro de la Institución Educativa y su clima laboral es de mucha importancia para las relaciones establecidas en el entorno de la educación superior, en los últimos años ha crecido de manera exagerada la matrícula escolar, y es por eso que es muy importante mejorar en todos los aspectos organizacionales y así poder enfrentar los retos que se presentan en la actualidad para cada una de las Instituciones de educación superior de la región centro de Coahuila. Si bien es cierto, una de las características más importantes en esta época, es el objetivo fundamental en la obtención de la calidad educativa y poder estar en las primeras opciones para los estudiantes de la región, Sabemos de antemano que el mejoramiento del entorno laboral no es exclusivo de las empresas y cada día más organizaciones educativas y del sector público, La ANUIES como organismo fundamental en la búsqueda de la competitividad y desarrollo de la educación en México asume un rol protagónico en la transformación de la educación superior en México, las instituciones de Educación superior buscan reducir la brecha sobre el interés de mejorar la conducta y participación organizacional y así afrontar los retos de una

cultura de identidad y logro de objetivos institucionales.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Clima organizacional en las Instituciones de Educación Superior

Es la percepción que se tiene del comportamiento de los involucrados en la institución y que pueden llegar a determinar el buen o mal funcionamiento de la escuela Hernández, J. y Pozo, C. (1999), afirman que en muchas ocasiones una manifestación del clima organizacional se puede ver reflejado en la insatisfacción personal del estudiante, desmotivación e incluso baja autoestima ante la imposibilidad de concluir con éxito sus estudios (p. 34). En el mismo sentido, Schneider (1975), refiere que debería existir una correlación entre las percepciones de los empleados y las de los clientes sobre el clima organizacional y que, en la educación, los maestros y los alumnos deberían compartir expectativas frente a los procesos de enseñanza-aprendizaje, atención y cuidado.

Los involucrados en el análisis del clima laboral, docentes, administrativos y manuales, su satisfacción y su percepción pueden ser transmitidos y por ende puede ver una afectación emocional dentro de su desempeño diario en su trabajo, Sánchez (2005), en un estudio sobre la influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional, establece la directa relación e impacto que ésta tiene sobre el clima, en términos del individuo como parte vital de una estructura, en donde su estado conductual repercute en la organización.

Existen muchas investigaciones relacionadas con el tema de la satisfacción laboral y clima organizacional en las instituciones educativas; Una de las variables que se analiza es la satisfacción, Amorós (2007), la define como la actitud general que la persona tiene hacia su trabajo, que incluye no solo la labor que desempeña, sino también la interacción con sus compañeros y supervisores, las políticas de trabajo, reglamentos, condiciones, entre otros; por ello, la evaluación de esta variable es la suma de diversas dimensiones o elementos del trabajo., Florez (2001), nos dice que la satisfacción

laboral es la manera de cómo se siente el individuo en su centro de trabajo y que ellos abarcan muchos aspectos, como el salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de trabajo, etc.

Se ha realizado un análisis del estado del arte del clima organizacional y su impacto en una Institución Educativa de Educación Superior de la Región centro de Coahuila.

En este apartado se mencionan algunos conceptos de las variables con el objetivo de cumplir con el estado del arte para esta investigación. Es importante identificar que codependencia que existe entre el desarrollo y el clima organizacional genera el suficiente compromiso entre los trabajadores de la cultura laboral de algunas instituciones de educación superior que a su vez mide el grado de satisfacción a través de un cuestionario.

2.2 El clima organizacional y sus modelos de medición

Según Gan (2007), se realizó un trabajo por Elton Mayo entre los años de 1927 a 1939, en las fábricas Hawthorne que pertenecían a la famosa compañía Western Electric, en consideración este probablemente sea uno de los primeros trabajos que aportaron al clima organizacional, ya que en esta fábrica se llevaron a cabo sus primeras aportaciones en el mundo las relaciones humanas y su interacción con las variables, como son sentido de pertenencia, condiciones de trabajo, los sentimientos y algunos intereses colectivos, como parte de la productividad y la satisfacción.

Brunet (2007), comenta que en psicología organizacional se tiene un concepto de clima laboral fue mencionado por Gellerman (1960), es claro que los trabajos realizados en el mundo se basan en dos escuelas que son claves para en los orígenes teóricos relacionados con la escuela funcionalista y la escuela Gestalt con grandes enfoques hacia el comportamiento de los trabajadores y lo que el entorno rodea a los mismos, esto condiciona el desarrollo de las percepciones en las áreas de trabajo a la que pertenecen cada una de las instituciones de educación superior.

2.3. Clima organizacional

Según Alvarado (2003), describe que dentro de un clima organizacional está integrado por percepciones que se mencionan el nivel de satisfacción de las personas, en su entorno laboral en que se desenvuelve. Se verifica lo antes mencionado comprobando lo anterior, es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización.

Según Ramos (2007), comenta el “clima organizacional favorable, es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética profesional y compañerismo en el trabajo. La comunidad magisterial debe mantener éste nivel de relaciones de convivencia escolar”.

2.4. Impacto del Desempeño laboral

El impacto del desempeño laboral de los trabajadores de las instituciones de educación superior en sus funciones; se determinó por factores y su compromiso, este va relacionado al trabajador sea docente, administrativo o manual, a su vez se aplica en niveles o etapas de un contexto laboral, socio cultural, el entorno organizacional, y sobre el mismo empleado, mediante una acción reflexiva.

Por otra parte González (2003), menciona que el Desempeño Laboral implica que la institución educativa sea la parte fundamental del trabajo y los empleados son necesarios para la actividad diaria en el contexto educativo que se lleva día a día en todas las instituciones de educación superior y no debe afectar el proceso enseñanza-aprendizaje. Tomando en cuenta esto, se puede analizar el impacto que refleja la manera en que se desarrolla la organización desde un punto de vista de un clima organizacional.

3. MÉTODO

Se aplicó un método en la investigación realizada la cual fue mixta y se llevó a cabo a través de un muestreo de las respuestas obtenida y se determinó analizar las respuestas por medio de gráficas y descripción escrita de cada una de las variables con un total de 61 encuestados y divididos en 6 variables de 35 preguntas aplicadas.

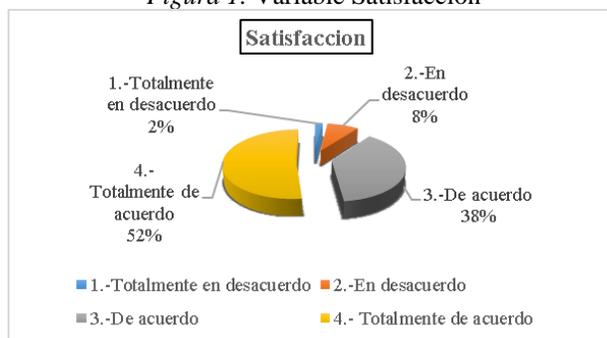
Se determino una poblacion de 70 trabajadores y obtuvimos una muestra de 61 trabajadores divididos en Docentes, administrativos y manuales que forman parte de la institucion educativa, se aplico un instrumento que consta de 35 preguntas con metodo de Escala de Likert (totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, Totalmente de acuerdo, respectivamente). Se

prosiguio a la realizaci3n de un Base de datos en excel para despues procesarlo a traves del software estadistico SPSS, se analizo y nos dio como resultado la validacion de la confiabilidad del instrumento a traves de un alpha de cronbach de .914.

4. RESULTADOS

4.1. Variable de Satisfacci3n

Figura 1. Variable Satisfacci3n



Fuente: Elaboraci3n propia

El 52% de los trabajadores consideran que el nivel de satisfacci3n es bueno y se detereminoque la mayoria estan satisfecho en su area laboral est3n totalmente de Acuerdo, el 38% considera que est3n solamente de

acuerdo, y el 8% comenta que no est3n de acuerdo y solamente el 2% considera que est3n totalmente en desacuerdo con esta variable de satisfacci3n.

4.2. Variable Motivaci3n

Figura 2. Variable Motivation



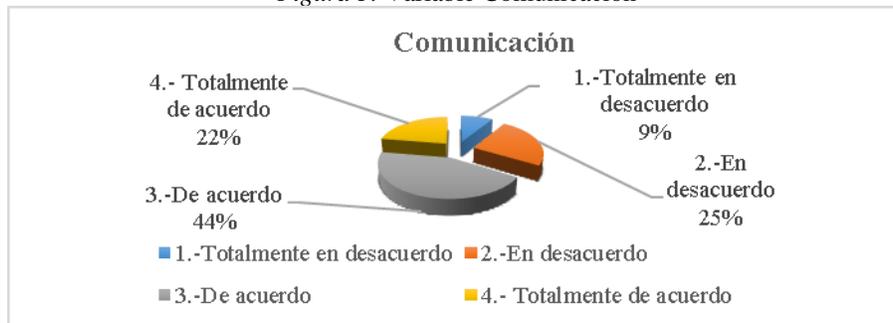
Fuente: Elaboraci3n propia.

Se determino que los empleados de la institucion analizada opinan que existe motivaci3n. El 57% de los docentes de la Instituci3n menciona que est3 totalmente de acuerdo o bien de acuerdo con la variable de motivaci3n, m3s sin embargo, podemos notar

que el resto de los encuestados que son el 43% consideran una 3rea de oportunidad de la IES que puedan mejorar pueden y que esto no influya en su desempe3o.

4.3. Variable Comunicaci3n

Figura 3. Variable Comunicación



Fuente: Elaboración propia.

Cuarenta Encuestados 66% determinaron una comunicación eficaz en el entorno laboral y están Totalmente de acuerdo o de acuerdo, mientras tanto 25% de los encuestados opinaron que están en desacuerdo y que solicitan que haya más medios de

comunicación apropiados dentro de la institución y así evitar malos entendidos y solamente el 9% equivalente a 6 encuestados respondieron no estar de acuerdo.

4.4. Variable Liderazgo

Figura 4. Variable Liderazgo



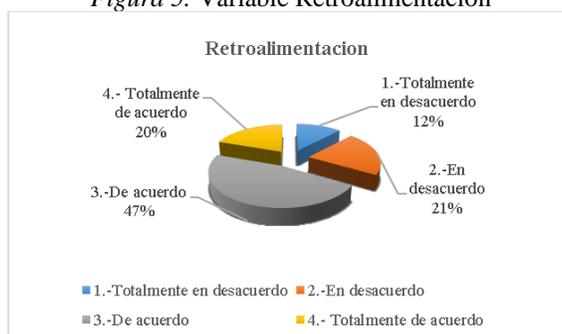
Fuente: Elaboración propia.

El 44% de los empleados contestaron de que se debe trabajar más en esta área ya que ven áreas de oportunidad que se pueden mejorar y como muestra vemos que el 56% de los encuestados muestran de cierta manera su sentir en no estar totalmente de acuerdo o en

desacuerdo a lo referente de esta importante variable de entorno laboral es incierto más sin embargo el desarrollo de las labores diarias se realizan de la mejor manera comprometida con la Institución.

4.5. Variable Retroalimentación

Figura 5. Variable Retroalimentación



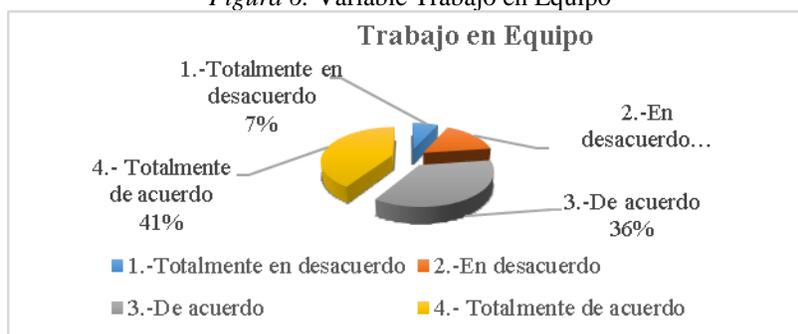
Fuente: Elaboración propia.

Los encuestados determinaron que existe una buena Retroalimentación. El 67% de los encuestados de la escuela están convencidos que esta variable está en buen camino y están totalmente de acuerdo o de acuerdo a los resultados arrojados, es importante mencionar que de los 61 trabajadores 20 opinaron que

están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo y eso equivales al 33% de los trabajadores, se puede llegar a considerar que este es un factor que no influye en su desempeño.

4.6. Variable Trabajo en Equipo

Figura 6. Variable Trabajo en Equipo



Fuente: Elaboración propia.

Se informa que la mayoría de los empleados, el 77% determinan un buen Trabajo en equipo en la institución. El 23% de

los Trabajadores de la Institución consideran y estan totalmente de acuerdo con esta variable.

Tabla 1. Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.944	.941	35

Fuente: elaboración propia con SPSS.

Se considera de manera importante que la forma de validar Para la validar estadísticamente a través del software SPSS y con el coeficiente de Alfa de Cronbach. La codificación fue del número 1 al 4, con los coeficientes siguientes: 1 para totalmente en Desacuerdo, 2 para En Desacuerdo, 3 para De acuerdo, 4 para Totalmente de acuerdo. Los resultados de todas las varianzas se suman. La varianza de la suma de respuestas, también se calcula. A partir de ahí, se determina el valor del alfa de Cronbach de .944

5. CONCLUSIONES

El Clima laboral en el entorno del desarrollo e impacto de los empleados de esta institución de educación superior es bueno acorde a los resultados obtenidos en esta investigación y por ende el personal tienen un excelente ambiente laboral de la organización, se cumplen al tener un resultado de 67% (61

encuestados) que responden de manera asertiva exponiendo que la Institución cuenta con el clima laboral óptimo para que este tenga impacto positivo en el desarrollo de sus actividades y la calidad del servicio que se ofrece a los alumnos principal razón de ser de la Institución. Por consecuencia, si los empleados no están de acuerdo con el desarrollo de un buen clima organización no determina y no debe afectar el desempeño y desarrollo de una institución educativa. Los trabajadores comentan que han tenido un trato digno en el plantel, expresan que tienen un trabajo en equipo bueno de parte de sus superiores. Se concluye en una parte de la investigación que el 85% de los empleados están de acuerdo con esta variable y con el desempeño de la Institución.

Cabe mencionar, que dentro de la variable de comunicación es importante que los administradores de la institución sean un poco

mas eficaces con la manera de transmitir la informacion que se distribuyen en la institucion ya que a pesar de tener un porcentaje medio alto con un 66%, la comunicaci3n pudiera mejorar aun mas, El 57% de los docentes de la Instituci3n menciona que est3 totalmente de acuerdo o bien de acuerdo con la variable de motivaci3n, m3s sin embargo, podemos notar que el resto de los encuestados que son el 43% consideran una 3rea de oportunidad de la IES que puedan mejorar pueden y que esto no influya en su desempe1o. El 44% del total de los docentes, administrativos y manuales est3n seguros de que se debe trabajar m3s en esta 3rea ya que ven 3reas de oportunidad que se pueden

mejorar y como muestra vemos que el 56% de los encuestados muestran de cierta manera su sentir en no estar totalmente de acuerdo o en desacuerdo a lo referente de esta importante variable, algunos indicadores de la encuesta mencionan Los resultados indican que exista una buena Retroalimentaci3n y esto conlleva a desarrollar un aspecto importante dentro de la institucion. 67% de los trabajadores de la escuela est3n convencidos que esta variable est3 en buen camino y est3n totalmente de acuerdo o de acuerdo a los resultados arrojados, Otros resultados por parte de los entrevistados hacen mencion que 77% estan de acuerdo con el Trabajo en equipo en la instituci3n.

REFERENCIAS

- Alvarado, J. (2003). *Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas*. Peru: Pontificia universidad catolica del peru.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayerque, peru: USAT.
- Brunet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Flórez, J. (. (2001). *El comportamiento humano en las organizaciones*. . Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Gan, F. (2007). *El clima en las organizaciones*. In J. Tejada, V. Giménez, F. Gan, G. Viladot,. Madrid: Thomson editores.
- García, A., Moro, M. y Medina, M. (2010). Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfaccion laboral en el personal de enfermeria. *Revista de Calidad Asistencial*, 25(4). 207-214.
- Gellerman, S. (1960). *People, Problems and Profits*. New York: McGraw Hill.
- Gonzalez, M. (2003). *Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos*. Madrid: Ed. Pearson Educacion. S.A.
- Hernández, J. y Pozo, C. . (1999). El fracaso académico en la Universidad: Diseño de un sistema de evaluación y detección temprana. *Psicología Educativa*, 5(1), 27-40.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia.El IMCOC: un método de análisis para su interevencion*. Colombia: Centro Editorial universidad del Rosario.
- Ramos, C. (2007). *Clima Organizacional y convivencia Escolar en las IES*. Peru.
- Rosenbloom, I. (2007). Quality of life and quality of earnings: can they successfully coexist? . *Practice Management Forum*, 4, 15-16.
- Sánchez Soto, J. (2005). *Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.