

CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR, SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE DOCENTES

ORGANIZATIONAL CLIMATE WITHIN A HIGHER EDUCATION INSTITUTION,
ACCORDING TO PROFESSORS' PERCEPTION

**Lucia Consepcion Palma Gardea^{1*}, María Del Carmen Zueck Enríquez¹, Javier
Tarango Ortiz¹, Liliana Araceli Enríquez del Castillo¹**

¹ Facultad de Ciencias de la Cultura Física, Universidad Autónoma de Chihuahua, México..

Como citar:

Palma Gardea, LC., Zueck Enriquez, M.D.C., Tarango Ortiz, J., & Enriquez del Castillo, L.A. (2022). Clima organizacional en una institución de educación superior, según la percepción de docentes. *Revista Mexicana de Ciencias de la Cultura Física*, 1(3), 1-5. DOI 10.54167/rmccf.v1i3.1074

Correspondencia: lcpalma@uach.mx (Lucia Consepción Palma Gardea)

Recibido: 10 de septiembre de 2022; Aceptado: 13 de octubre de 2022

Publicado por la Universidad Autónoma de Chihuahua, a través de la Dirección de Investigación y Posgrado



RESUMEN

El clima organizacional (CO) está constituido por factores que pueden ser determinantes en la calidad de vida en laboral, actualmente las instituciones educativas generan estrategias para fortalecer el bienestar de sus recursos humanos. El presente trabajo tiene como objetivo identificar índices de satisfacción laboral del personal docente, en la Facultad de Ciencias de la Cultura Física desde una perspectiva del capital intelectual. Mediante la aplicación de una encuesta tipo Likert a 81 profesores, contenida en 60 ítems, divididos en 12 variables, identificadas con factores de CO. Los hallazgos encontrados, según la percepción de los docentes fueron: en la mayoría de las variables los profesores mostraron índices de satisfacción *estando de acuerdo* con los factores de objetivos, roles, recursos humanos, trabajo en equipo, liderazgo, factores higiénicos, sueldos y salarios, comunicación, resultados, calidad en los procesos y calidad en los servicios; es significativo la percepción de satisfacción más alta fue la identidad con la institución; también la motivación y el liderazgo se encontraron con índices muy aceptables. Las instituciones que se preocupan por la mejora continua muestran apertura por desarrollar estudios relacionados con la satisfacción de sus trabajadores y como consecuencia manifiestan su interés por mantener ambientes laborales sanos, como es el caso de estudios de clima organizacional.

Palabras Clave: Clima organizacional, Docentes. Education superior.



INTRODUCCIÓN

Bravo (2017) considera que el clima organizacional (CO), es un predictor de satisfacción laboral de los recursos humanos, donde intervienen diferentes factores como pueden ser: condiciones laborales que brinden estabilidad a su bienestar, convirtiéndose en un método de mejora continua y calidad de vida que suman a la salud laboral, definida como el nivel de conformidad del trabajador en relación con el entorno y sus condiciones laborales (Bustamante et al., 2016). Los trabajadores le dan gran importancia a la buena relación que puedan mantener con sus compañeros, jefes y o usuarios, así como las relaciones interpersonales y la identidad institucional también tienen una fuerte correspondencia con la satisfacción laboral. En este mismo sentido, se ha encontrado que la compensación la laboral puede resultar no relevante, cuando la identidad puede generar en los trabajadores sentimientos que le permiten identificarse y apropiarse de los compromisos, como de objetivos estratégicos e institucionales, así como con sus valores y esencia de la organización. (Ascendo, 2018).

Por otra parte, los docentes que laboran en un nivel superior están expuestos a altos niveles de estrés debido a las exigencias de su quehacer profesional, enfrentándose a diversas situaciones con los estudiantes y compañeros de trabajo, ocasionando frustración y estados de ánimo negativo lo que conlleva a modificar su ambiente laboral que puede afectar su convivencia, salud y bienestar (Bada et al., 2020).

Objetivo

El objetivo del presente trabajo fue identificar índices de satisfacción laboral del personal docente, en la Facultad de Ciencias de la Cultura Física desde una perspectiva del capital intelectual

MÉTODO

El método adoptado para desarrollar la investigación es con un enfoque cualitativo- descriptivo. La muestra se conformó por 81 docentes de tiempo completo de la Facultad de Ciencias de la Cultura Física. Se aplicó un cuestionario tipo Likert, el instrumento es una adaptación de las encuestas aplicadas por Chiang et al., (2008) y Puentes et al., (2020), para medir clima organizacional y satisfacción laboral, fue validada por el método Delphi; consta 60 ítems divididos en 12 dimensiones (Tabla 1), Los encuestados respondieron en una escala de: 1=Muy en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=De acuerdo y 4=Muy de acuerdo

RESULTADOS

Como se puede observar en la tabla 1 según la percepción de los docentes están de acuerdo en que se cumplen 10 de las variables para mantener un buen clima organizacional en la institución FCCF los resultados se muestran para las variables: Objetivos, roles, recursos humanos con un porcentaje arriba de 45%, trabajo en equipo 61%, liderazgo 41%, higiénicos, sueldos y salarios 49.35%; comunicación 53%, resultados 49%, calidad en los procesos 59% y calidad en los servicios 54.7%. así mismo llama la atención la

variable de identidad está muy por arriba de todas las demás con 64.7% y la variable motivación con 39.46% en muy de acuerdo.

Tabla 1. Percepcion de los docentes, variables con las que se sienten identificados.

Variables	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Objetivos	5.5	20.7	45.4	31.1
Roles	4.9	15.8	45.1	35.5
Identidad Trabajo En Equipo	5.5	5.5	26.8	64.7
Liderazgo Factores Higiénicos Sueldos Y Salarios	3.7	4.1	61.7	30.0
	3.2	14.3	41.2	40.2
Motivación Recursos Humanos	7.2	9.2	49.3	34.5
	7.4	10.8	35.04	39.4
Comunicación	10.6	20.7	42.4	24.9
Resultados Calidad En Los Procesos Calidad En El Servicio	4.9	14.8	53.1	24.7
	8.6	20.4	49.8	24.8
	6.1	17.5	59.2	20.0
	2.5	12.5	54.7	31.1

CONCLUSIÓN

Al conocer los resultados sobre clima organizacional, es relevante que las autoridades se preocupen por gestionar un ambiente laboral que favorezca la satisfacción y el compromiso organizacional en beneficio de las personas que conviven diariamente en las instituciones educativas, (Ahmad y Schroeder, 2003; Merino et al., 2017).

APORTE CIENTÍFICO

Los resultados de la investigación son de suma importancia pues a través de ellos nos damos cuenta cual es la situación que guarda la institución respecto al clima organizacional, en este caso se muestran niveles muy altos con respecto a la identidad institucional y motivación; y aunque las otras diez variables están en nivel alto se pueden generar estrategias para fortalecerlas y seguir atendiendo las áreas que tienen un alto nivel.

REFERENCIAS

Ascendo. (14 de agosto de 2018). Blog. Ascendo. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos/#>

Ahmad, S. y Schroeder, R. (2003). The impact of human resource management practices on operational performance: recognizing country and industry differences. *Journal of Operations Management*, 21(1), 19-43. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/cd5c/f4e4d46d2f4c1f42993499610f4ee07cf34b4.pdf>

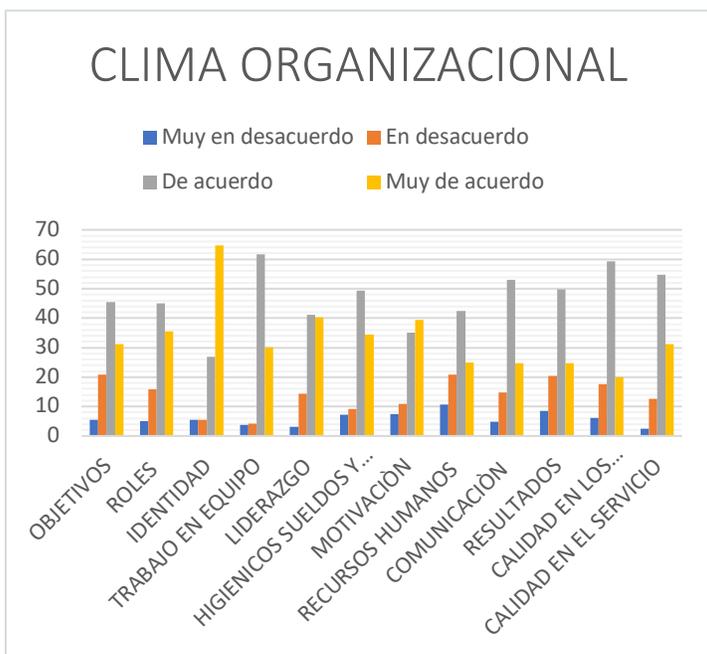


Figura 1. Frecuencias de las variables de clima organizacional, según la percepción de los docentes de la FCCF UACH.

Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M., & Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144.

<http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>

Bravo Díaz, B. (2017). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la gerencia regional de salud Lambayeque, 2016-2017.

Recuperado de :

<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/986>

Bustamante-Ubilla, M. A., Lapo-Maza, M. D. C., & Grandón-Avenidaño, M. L. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Revista gerencia y políticas de salud*, 15(30), 126-141.

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgypsl5-30.ccco>

Chiang, M.; Salazar, C.; Huerta, P. & Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 2(23),66-85.

Merino, M.; Carrera, F.; Roca, M.; Morro, M.; Martínez, A. y Fikri, N. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Gaceta Sanitaria*, 1-10.

<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>

Puentes Andrade, J. V., Ortega Prada, L. F., & Hernández Fierro, D. F. (2020). Aplicación de instrumentos para medir el clima organizacional en la empresa Tecni Taller SAS-Neiva y proponer programas para el buen clima laboral (Doctoral dissertation, Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ingenierías, Ingeniería Industrial, Neiva).



Copyright (c) 2022 Revista Mexicana de Ciencias de la Cultura Física. Este documento se publica con la política de Acceso Abierto. Distribuido bajo los términos y condiciones de Creative Commons 4.0 Internacional <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.