INFLUENCIA DEL PERFIL DOCENTE EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

AUTORES:

ANGELA GIANNONE

ROSAIDA LUCENA

ELADIO URBINA

RESUMEN

La presente es una investigación de campo de carácter descriptivo, cuyo propósito fue determinar la influencia del perfil del docente del Departamento de Estudios Morfofuncionales de la carrera de Medicina de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM) en el clima organizacional de dicha institución. La metodología está dentro del paradigma cuantitativo, apoyada en la bibliografía especializada. Los sujetos de estudio fueron 36 docentes del Departamento de Estudios Morfofuncionales. La recolección de la información se realizó a través de un cuestionario tipo encuesta. La validez del cuestionario se realizó mediante el juicio de expertos y la confiabilidad del mismo se determinó a través del Alpha de Cronbach cuyo resultado fue de 0,79. Dicho instrumento de aplicó a los docentes de la carrera de medicina de la UNEFM. Entre las conclusiones se resume que el clima organizacional percibido por los docentes presenta significativas deficiencias en términos de autonomía, estructura, recompensas y apoyo. Por lo cual se recomienda principalmente realizar talleres y jornadas de capacitación para el personal de la UNEFM, sobre filosofías gerenciales, que coadyuven a la aplicación de estrategias en pro del clima organizacional institucional.

Descriptores: Perfil Docente, Clima Organizacional.

INFLUENCE OF THE TEACHING PROFILE IN THE ORGANIZATIONAL CLIMATE

Abstract

This is a descriptive field research, whose purpose was to determine the influence of the teacher's profile of the Department of Morphofunctional Studies of the Medicine career of the Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM) in the organizational climate of this institution. The methodology is within the quantitative paradigm, supported by the specialized bibliography. The subjects of the study were 36 teachers of the Department of Morphofunctional Studies. The information was collected through a survey-type questionnaire. The validity of the questionnaire was assessed by means of expert judgment and its reliability was determined by Cronbach's Alpha, the result of which was 0.79. This instrument was applied to teachers of the medical career of the UNEFM. Among the conclusions, it is summarized that the organizational climate perceived by teachers presents significant deficiencies in terms of autonomy, structure, rewards and support. For this reason, it is recommended that workshops and training sessions be held for UNEFM personnel on management philosophies to help implement strategies to improve the institutional organizational climate.

Describers: Professor/Professional Profile and Organizational Climate

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual se caracteriza por permanentes y vertiginosas transformaciones que llevan consigo cambios, los cuales deben asumir con responsabilidad las organizaciones a nivel mundial; y así, poder estar actualizadas y dar respuesta a las exigencias que le plantea el momento histórico que viven. Desde esta perspectiva, cabe referir que las instituciones educativas como organizaciones tienen el compromiso de estar en consonancia con las diferentes políticas educativas que se viene generando para dar respuesta a las exigencias del contexto. (Rivera, 2016)

Desde que este tema despertara el interés de los estudiosos, como Litwin, G. & stringer, R. desde 1968 o Chiavenato 2011, acerca del campo del comportamiento organizacional y la administración, se le ha llamado de diferentes maneras: ambiente, atmósfera, clima organizacional, sin embargo, solo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medir su repercusión en la productividad de las instituciones. El clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa para proyectar un incremento en la productividad, reducir el ausentismo, los costos y conducir las modificaciones posibles de las organizaciones, derivados estos de la influencia de fuerzas internas o externas, que obligan a los directivos a mantener una constante actitud de mejoramiento continuo, ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones (Segredo, 2004)

El presente estudio tiene por objeto explicar y entregar una perspectiva acerca del clima organizacional en la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, el cual se alimenta de los aportes e investigaciones de comportamiento organizacional y del recurso humano con el que cuenta esta

casa de estudios,con el propósito de describir el perfil del docente del Departamento de Estudios Morfofuncionales de la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda" y su influencia en el clima organizacional, se realizó la presente investigación con metodología descriptiva y se utilizó la técnica del cuestionario para la recolección de la información.

Marco Teórico Conceptual

Cada una de las organizaciones tiene características propias y a veces únicas y exclusivas, y la manera como se manifiesta el clima organizacional, es decir, el ambiente interno de las organizaciones, repercute en el comportamiento del individuo trabajador y por consiguiente en la productividad de la organización donde éste labora.

Es indudable la vigencia del estudio del clima organizacional a nivel mundial, nacional y regional; esto es fácilmente comprobable a través de las investigaciones realizadas en Venezuela y otros países. Que demuestran la relevancia del tema.

Las instituciones de educación superior, dentro del contexto de lo que significa una organización, también poseen características muy particulares que las definen en el sentido de que su producto final está representado por los diversos profesionales que se forman en dichas casas de estudio y egresan al mercado laboral, para lo cual es necesario que mantengan un personal constituido no solo por los docentes universitarios sino también por personal administrativo y obrero; y por ende el clima organizacional tiene su respectiva repercusión dentro de este diversificado recurso humano.

Las características del sistema organizacional generan un determinado clima que repercute

sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Ahora bien, parafraseando a Martínez (2007) este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad y satisfacción dentro de los miembros de la misma.

En tal sentido y particularmente en el caso específico de las instituciones de educación superior, es factible encontrar entornos laborales rígidos que obedecen a patrones casi exclusivamente políticos en el cual se le quebranta la libertad al personal para tomar decisiones en pro de la organización, los canales de la comunicación son estrechos, convirtiendo al docente en un receptor de órdenes y decisiones emanadas directamente de las autoridades que en ocasiones afectan la calidad de la educación.

Litwin y Stringer (1968), fueron los primeros en determinar que el clima organizacional comprendía nueve componentes: la estructura, la responsabilidad o autonomía en la toma de decisiones, la recompensa recibida, el desafío de las metas, las relaciones y la cooperación entre sus miembros, los estándares de productividad, el manejo del conflicto, y la identificación con la organización pero por su parte Goncálvez, (1997), asegura que los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima.

Un clima positivo propicia una mayor motivación y por ende una mejor productividad. Otra ventaja importante de un clima organizacional adecuado es el

aumento del compromiso y de la lealtad por parte de los trabajadores de la organización.

Las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en una gran variedad de factores, unos abarcan los factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa) Otros factores están relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones.). Otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, entre otros). Peralta 2020

A este respecto se deduce que la evaluación del clima organizacional constituye un mecanismo importante que en esencia evalúa el estado actual de la organización en lo que se refiere a: conocer las Actitudes del personal hacia su trabajo y la organización, Identificar cuales factores propician satisfacción para mantenerlos e incrementarlos y viceversa y cuáles deben mejorarse. Tiene además un propósito motivacional, ya que en el momento de aplicar la encuesta se le hace sentir al personal, el interés de la organización por su desarrollo integral y bienestar en su trabajo. A este respecto Brunet (2011) ha indicado que:

La presencia de variables de clima organizacional ha sido identificada como soportes determinantes en los sistemas de calidad; el clima organizacional es el reflejo de los valores culturales de la empresa, que están compuestos por múltiples variables, dentro de las que se mencionan liderazgo, motivación, trabajo en equipo, comunicación, capacitación, condiciones de trabajo, toma de decisiones, sistemas de remuneración entre otras (p. 33).

En diversos países del mundo incluyendo otros continentes y por supuesto en Latinoamérica se ha puesto de manifiesto la relevancia del estudio y la descripción del clima organizacional dentro de las instituciones, tanto a nivel gerencial como en las instituciones educativas.

El clima organizacional y su estudio tienen una proyección muy precisa en los próximos años, por cuanto existe la preocupación en la mayoría de las organizaciones multinacionales, nacionales a nivel mundial, nacional y regional orientada a diagnosticar y promover un ambiente adecuado dentro de las organizaciones de un mundo que lo exige de forma apremiante, cabe resaltar que las instituciones educativas no escapan a esta realidad y se hace necesario fomentar las condiciones adecuadas en el ambiente laboral, hecho que repercute significativamente en la calidad de la educación.

Tanto a nivel empresarial como a nivel educativo, el clima organizacional tiene un impacto directo en el rendimiento de los trabajadores, ya sea en cuanto a la calidad de los productos y servicios como en el proceso de enseñanza aprendizaje y específicamente en nuestras instituciones de Educación Superior es frecuente encontrar directrices burocráticas que influencian de manera negativa el clima de la organización y esto trae como consecuencia la afectación del rendimiento laboral de los trabajadores como es el caso del Departamento de Estudios Morfofuncionales de la carrera de medicina de la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda"

Hablar de clima organizacional no solo implica una mayor riqueza en los estudios organizacionales al adoptar los conocimientos y metodologías de otras disciplinas

como la sociología, la antropología y la psicología, ni el exclusivo análisis positivista de variables, en la búsqueda por elevar la productividad y la calidad, este aspecto implica reformular la serie de ideas que han regido los paradigmas organizacionales y que resultan ser, la mayoría de las veces homogeneizadores, universalistas y lineales. Sin duda, al hacer el mejor uso de esa reformulación para el desarrollo organizacional, se estará hablando no solo de una mejora importante en la organización, sino también en la sociedad.

Las investigaciones de Palma (1998) el cual realizó un trabajo de investigación para estudiar la motivación y el clima laboral en trabajadores de instituciones universitarias; por su parte, Vega (2006), en la Universidad de Santo Tomas, motivada por el interés por el estudio del clima organizacional que ha crecido rápidamente durante los últimos años, ya que las organizaciones, a través de la implementación de sistemas gestión de calidad y la inclusión de dicho tema en los indicadores de gestión, la han asumido como uno de los elementos básicos para generar mejoramiento continuo, realizó un estudio con el objetivo de presentar el panorama de los estudios de clima organizacional en Bogotá, D.C. (Colombia), hallados en 10 instituciones de educación superior y 2 bibliotecas públicas, de los años 1994 a 2005; han señalado que la elaboración del clima organizacional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos, por lo que muchas organizaciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano. Las organizaciones, para estar seguras de la solidez de su recurso humano, requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional que va ligado con

la motivación del personal y este puede repercutir sobre su comportamiento y desempeño laboral (Goncálvez, 1997)

Para las organizaciones lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes altamente motivadores y retóricos, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización, es por ello que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevados.

Con base en treinta años de servicios a las universidades de América Latina y de numerosos proyectos educativos en los países de la región, se plantean los diez desafíos principales de la institución universitaria en el siglo XXI. Estos son: El reto de construir una sociedad justa basada en el conocimiento; Afianzar la identidad cultural iberoamericana en un mundo globalizado; Transformar los sistemas educativos de la región; Prolongar la educación durante toda la vida; Emplear eficazmente los nuevos medios tecnológicos disponibles; Hacer investigación científica y tecnológica de alta calidad; Vincular a las universidades con las empresas; Resolver el problema del financiamiento universitario; Contribuir a la integración latinoamericana; y Cumplir bien las funciones universitarias tradicionales. Frente a sospechas difundidas sobre la relevancia actual y futura de estas instituciones, Y se reafirma la importancia de la misión universitaria y la necesidad de cumplir con excelencia sus exigencias Mayorga, 1999)

Olivares (1999) sostiene que la piedra angular, necesaria para construir una base sólida que permita orientar a la organización

al nuevo milenio en forma planeada, la constituye la declaración de misión, visión y valores y menciona que:

La misión y la visión requieren de estar firmemente apoyadas por valores, ya que éstos son la base para formar la cultura de trabajo, la cual a su vez constituye la disciplina esencial necesaria para guiar al éxito en cualquier organización.

La definición de clima organizacional depende de cada uno de los autores referidos, sin embargo es posible establecer una definición de clima organizacional. Chiang (2010) manifiesta que la definición de clima organizacional ha evolucionado a través de distintas aproximaciones conceptuales: Las primeras aportaciones resaltaron las propiedades o características organizacionales dominando en primera instancia los factores organizacionales o situacionales. Posteriormente aparecieron un segundo grupo de definiciones que dieron mayor relevancia a las representaciones cognitivas y representaciones en los que los factores individuales son determinantes. Una tercera aproximación conceptual ha considerado el clima con un conjunto de percepciones fundamentales o globales en que se considera la interacción entre la persona y la situación.

Por su parte Martínez (2006) asegura que Clima organizacional se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia, participación o "salubridad" Y SE REFIERE A Cultura organizacional, atmósfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, COMO un conjunto de suposiciones, creencias, valores Y normas que comparten sus miembros. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede

existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento.

Es decir, el clima organizacional es un conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser inducido en el modo como dicha organización se enfrenta con sus miembros y su entorno. Para el miembro en particular dentro de esa estructura, el clima toma la forma de un conjunto de actitudes y expectativas que describen las características estáticas de la misma, y las contingencias del comportamiento con respecto a los resultados.

A pesar de las diversas posturas de Martínez (2006), Chiang (2010) y Chiavenato (2011), cabe resaltar que las definiciones de clima organizacional explican que el clima se refiere a las características del ambiente de trabajo, estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese ambiente, el clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral y que el clima es una variable que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Cada organización posee una serie de características únicas y que son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de un departamento a otro dentro de una misma organización. Al respecto Chruden y Sherman (1961), por su parte, definen el clima organizacional como la manera en que la organización puede ordenar las condiciones organizacionales y los métodos de operación, de forma que las personas logren alcanzar mejor sus propias metas, dirigiendo sus esfuerzos hacia los objetivos de la organización.

Asimismo Litwin y Stringer (1968), afirman que el clima organizacional es un elemento clave de la administración de la motivación, debido a que éste caracteriza la situación de trabajo, ayuda a determinar las clases de motivación que realmente producen en los empleados efectos inmediatos y profundos sobre su desempeño, y porque los climas tienden a mediar entre los requisitos de las tareas y las necesidades del individuo.

Para los autores de este trabajo, el clima organizacional se define como los efectos subjetivos percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores, y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización dada. En este sentido, el clima de una institución es una combinación de todos los factores organizativos y de todas las características de la personalidad de sus integrantes, ya que se trata de procesos donde el recurso humano es el principal actor.

Los aspectos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que este percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización (Sandoval (2004), es decir, las percepciones que el individuo tiene de la estructura para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura.

Un Clima Organizacional estable, es una inversión a largo plazo. Los directivos de las organizaciones deben percatarse de que el

medio forma parte del activo de la empresa y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención. Una organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, sólo obtendrán logros a corto plazo.

Según Martinez (2006), el clima está integrado por una serie de elementos: a) El aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización; b. Los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles; c. La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo; d. Liderazgo, poder, políticas, influencia, estilo; e. La estructura con sus macro y micro dimensiones; f. Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Si las características psicológicas de los trabajadores, como las actitudes, las percepciones, la personalidad, los valores y el nivel de aprendizaje sirven para interpretar la realidad que los rodea, estas también se ven afectadas por los resultados obtenidos en la organización, de esto se infiere entonces que el clima organizacional es un fenómeno circular en el que los resultados obtenidos por las organizaciones condiciona la percepción de los trabajadores, que como bien quedó explícito en las definiciones condicionan el clima de trabajo de los empleados.

Litwin y Stinger (1968) postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada institución. Cada una de estas dimensiones se relaciona conciertas propiedades de la organización, tales como:

Estructura, responsabilidad (empowerment), recompensa,

desafio, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad. Por otra parte la Teoría del Clima Organizacional de Likert, citado por Martínez (2007), establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

En otro orden de ideas, para definir el perfil del personal docente de una institución educativa, se hace necesario describir no solo las características propias que posee en cuanto a su status de docente, sino también, es importante hacer énfasis en las actividades que realiza tanto dentro del aula de clase como fuera de ella al realizar actividades de investigación, extensión y de formación de recurso humano.

Para resumir, se pudiera decir que los factores extrínsecos e intrínsecos de la Organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de su estructura y dan forma al ambiente en el cual se desenvuelven dentro de la misma. Estos factores no influyen directamente sobre la dicha organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores.

En este nuevo contexto, de la educación del siglo XXI, según Segura (2003), debe pensarse que el escenario será exigente para docentes y estudiantes, dado que se exigirán altos estándares de calidad y competitividad profesional y personal, materializado en las funciones de docencia, investigación, extensión y gestión académico-administrativa, en términos de delimitar un universo de comportamientos definidos como constructos respecto de los cuales sea posible formular

algunas inferencias y conclusiones acerca de la relevancia de los rasgos evaluados con el fin de mejorar el clima organizacional dentro de las instituciones.

Metodología

La investigación se ubica en la categoría de trabajo de campo de tipo descriptivo, se ha hecho uso de la investigación documental, para establecer el marco teórico. Las variables a estudiarse en la presente investigación son: el perfil de los docentes del departamento de estudios morfofuncionales de la UNEFM y Clima Organizacional. Los sujetos de estudio fueron treinta y seis (36) docentes del Departamento de Estudios Morfofuncionales de la carrera de medicina de la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda". Se considera para el presente estudio la totalidad de los sujetos, ya que todos los miembros pueden suministrar información importante para el estudio y además se trata de una población pequeña que puede ser estudiada fácilmente

El instrumento utilizado para la recolección de la información en esta investigación fue una encuesta tipo cuestionario. El instrumento fue evaluado técnicamente mediante el proceso de validez de contenido, según el criterio de tres (3) expertos para corroborar la coherencia, pertinencia y congruencia de los ítems.

El análisis de los datos fue realizado mediante la tabulación manual de la información, a fin de determinar las frecuencias y los valores porcentuales correspondientes a cada uno de ellos, tomando en cuenta el orden en que aparecen los ítems en el instrumento, haciendo uso de la Estadística Descriptiva para su análisis e interpretación

Discusión y Resultados

Se observa que el 50% de los docentes tienen entre 25 y 35 años, siendo una población joven

y que cuentan con poco tiempo de haber ingresado a la organización. Asimismo se pudo constatar que la mayoría de los docentes encuestados son de sexo femenino, en contraste con Aguado (2012) en su estudio acerca del Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes, para quien la mayoría de docentes son del sexo masculino y el 47% son mayores de 30 años.

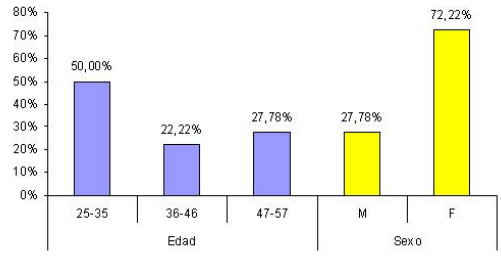


Gráfico 1. Opinión de los docentes. Dimensión Características Personales.

Por otro lado, se evidencia, que dada las características personales de los docentes encuestados, ha sido una muestra pertinente, para estudiar el clima organizacional; puesto que la mayoría es personal fijo (94,44%); trabajan tiempo completo (66,67%), llevan como mínimo entre 1 y 5 años de servicio (50%) y su categoría es de instructor (50%). Es decir, que ya conocen a la institución (como podría hacerlo el resto del personal con una antigüedad mayor) lo suficiente para evaluar el clima de la organización.

Cuadro 3

Distribución de Frecuencias de opinión de los docentes. Dimensión Características Laborales.

Indicador	Ítem	Alternativas	f	%
Personal	3	Fijo	34	94,44
		Contratado	2	5,556
Dedicación	4	Exclusiva	12	33,33
		Tiempo Completo	24	66,67
Año servicio	5	1-5	18	50
		6-10	4	11,11
		11-15	4	11,11
		16-20	8	22,22
		21-25	2	5,56
Categoría	6	Instructor	18	50
		Agregado	4	11,11
		Asistente	8	22,22
		Auxiliar Docente	4	11,11
		Asociado	2	5,556

El nivel académico del personal encuestado, muestra que la mayoría (55,56%) de los docentes,

sólo ha cursado estudios universitarios de pregrado, aspecto que llama la atención puesto un alto número de docentes es personal fijo de la institución y la mayor parte de los docentes (33,33%) dedica entre 16 y 20 horas semanales a la docencia, esto debido a que es un personal fijo con una dedicación de tiempo completo, es decir personal que se dedica a la docencia pero sin estudios de V nivel.

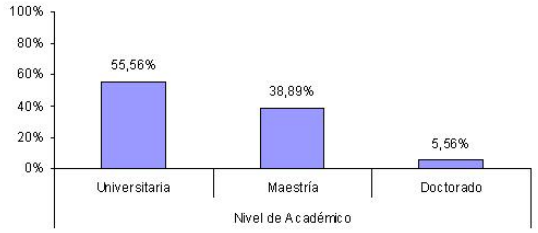


Gráfico 3. Opinión de los docentes. Dimensión Nivel de Formación.

Es importante acotar, que la mayor parte de los docentes encuestados (44,44%) manifiesta que algunas veces la entrega de recaudos administrativos limita la efectividad en la comunicación con el directivo, lo cual pudiera estar interfiriendo con los procedimientos en la institución. En igual porcentaje (44,44%) los docentes indicaron que algunas veces en la institución, se percibe un ambiente cordial de trabajo.

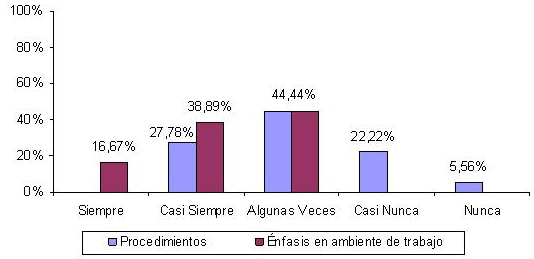


Gráfico 7. Opinión de los docentes. Dimensión Estructura.

Estos resultados contradicen lo señalado por Martínez (2006), quien puntualiza la necesidad de reglas y procedimientos en una organización, pero cuando se vuelven engorrosos limitan y afectan de manera negativa el clima de una organización, pues el personal puede sentirse agobiado por la multiplicidad de trámites, percibiendo que éstos entorpecen su trabajo.

En lo referido a la responsabilidad, referida a la autonomía del trabajador en la toma de decisiones, en cuanto a la certeza de cuál es su trabajo y cual su función, dentro de la organización, la mitad de los docentes coinciden en indicar que algunas veces los directivos le permiten participar en la toma de decisiones institucionales. Esta situación puede limitar el sentimiento de autonomía de los docentes en la toma de decisiones en su trabajo, y por ende no perciban que cuentan con autoridad para lograr objetivos. En este sentido, González (2002), asevera que si no están claros los límites de autoridad y responsabilidad, trae como consecuencia el predominio de un clima organizacional inadecuado

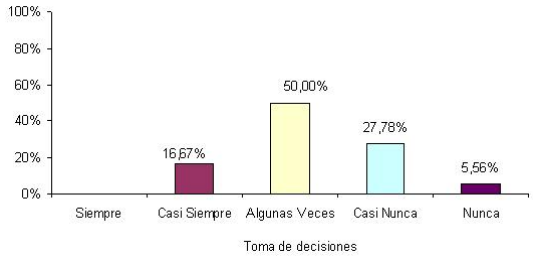


Gráfico 8. Opinión de los docentes. Dimensión Responsabilidad

En cuanto a las recompensas hacia el personal, una tendencia de opinión hacia la alternativa casi nunca, expresado en un 38,59% y 50% en lo referido a recibir reconocimientos por el desempeño logrado en su trabajo y al estímulo a la participación en comisiones de trabajo por el personal directivo, respectivamente. Lo ideal sería realizar este tipo reconocimientos con frecuencia, de modo que el personal sienta y reconozca la calidad de su trabajo, ello quizás influya en el comportamiento del docente hacia un clima organizacional favorable.

Cuadro 10

Distribución de Frecuencias de opinión de los docentes.

Indicador	Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Premio	14	2	5,56	2	5,556	12	33,33	14	38,89	6	16,67
	15	2	5,56	4	11,11	10	27,78	18	50	2	5,56

Por su parte, Sandoval (2004), plantea que la conducta y actitud de los docentes en la ejecución de la labor educativa diaria, deja ver que ciertos docentes luchan por conseguir el éxito, otros se conducen con poco interés en su trabajo por la escasa satisfacción de la labor que ejercen, elementos éstos, que pueden ser indicadores de atributos personales o que dependen del ambiente de trabajo como: relaciones grupales, tipo de estructura organizativa, motivación a través de recompensas, entre otros.

Con respecto al liderazgo, la mitad de la muestra asevera, que el liderazgo ejercido por los directivos de la institución en estudio es un elemento que no está muy claro para el personal, este aspecto contrasta con otro estudio realizado donde el 45% de los docentes manifiestan que existe un nivel adecuado respecto a la dimensión liderazgo del clima organizacional. (Galvez, 2017). Para Ruiz (1999), el liderazgo significa "guiar" la organización hacia el logro de los objetivos propuestos, por lo cual tiene la responsabilidad de ajustar permanentemente la estructura al cambio y lograr un equilibrio constante en el desenvolvimiento organizacional. De allí la importancia que los directivos de una organización establezcan con claridad su liderazgo.

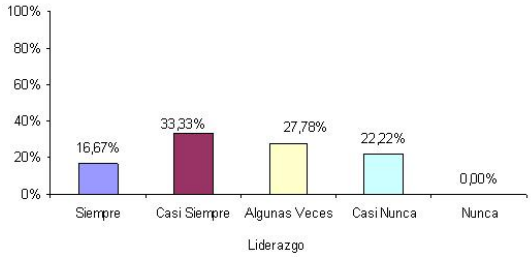


Gráfico 10. Opinión de los docentes. Dimensión Desafío.

Con respecto a las relaciones entre el personal, un 61% de los

docentes opina que las relaciones de trabajo están basadas en el respeto entre el personal docente y un 44,44% manifiesta la efectividad y productividad de la comunicación con el personal directivo, al respecto Toro (2001), destaca la comunicación efectiva como multidimensional por lo que el contexto de las organizaciones educativas, se caracteriza por estar centrado en el manejo de relaciones interpersonales, de tal forma, que se hace necesario el uso de una comunicación que permita la asertividad de las respuestas y la efectividad en la solución de los problemas que se plantean.

Al observar las respuestas de los docentes, las mismas demuestran que la mayor frecuencia de opinión, con un 38,39% en relación al apoyo mutuo en todos los niveles. Sin embargo cabe destacar que la mayoría de opiniones 61,12% se concentra en las alternativas algunas veces, casi nunca y nunca.

Lo anteriormente expuesto evidencia falta de apoyo del personal directivo al personal en general, ya que en estos valores se observa una tendencia desfavorable. Lo que determina que debe superarse la misma para ofrecer un ambiente de trabajo armónico y motivador, donde se facilita la cooperación, porque las personas logran comunicar sus necesidades y sentimientos a quienes les rodean, los mismos se motivan y por lo tanto, se genera un mejor desempeño en el trabajo y una mayor satisfacción en su desenvolvimiento, tal como lo señala Ruiz (1999).

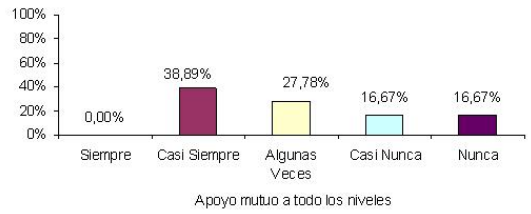


Gráfico 12. Opinión de los docentes. Dimensión Cooperación.

Para el cumplimiento de estándares, específicamente las normas de rendimiento, un 44,44% de docentes manifiesta que casi siempre el trabajo realizado es coordinado por un funcionario superior; evidenciándose la supervisión del trabajo de los docentes. Sin embargo, con base en los resultados anteriores, se puede apreciar que quizás estás supervisiones no se realizan de forma idónea, ya que para la dimensión cooperación y apoyo muto, las respuestas se presentaron en forma desfavorable. En este sentido, las normas son indispensables en una organización, de hecho las organizaciones poseen jerarquías de autoridad y normas formales que son precisas acatar, para el buen funcionamiento de las mismas y una mejora organización gerencial. Litwin y Stinger (1968)

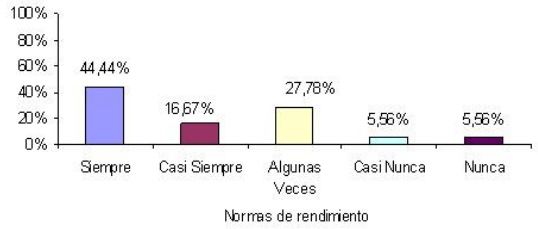


Gráfico 13. Opinión de los docentes. Dimensión Estándares.

En lo referido a recibir oportunamente la información referente a los resultados del proceso de supervisión para efectuar los correctivos necesarios la mayoría de los docentes (83,33%) manifiestan que casi nunca ocurre, el director realiza visitas de acompañamiento pedagógico al personal docente, a fin de verificar que su trabajo se relacione con las metas institucionales (83,33%) y las ideas aportadas por los docentes son escuchadas por los directivos (77,78%). Valores porcentuales que demuestran debilidades en la aceptación de opiniones, lo cual puede generar conflictos en la organización.

En este sentido, Sandoval (2004) afirma que cada empresa debe medir su propio clima laboral y de esta forma identificar y anticipar cualquier posibilidad extraña. De este modo se deben crear mecanismos que permitan que la gente resuelva sus problemas con la debida atención de la administración.

En cuanto al sentido de identidad con la institución, 38,89% de los RESPONDIO en la alternativa "algunas veces", en relación a manifestar satisfacción por pertenecer a la institución, exponiendo de esta manera su falta de pertinencia con la institución. De igual forma puede observarse que el 39,39% manifestó que nunca el personal directivo de la institución, colabora con los docentes en el desarrollo de actividades institucionales, lo que conduce afirmar que no comparten objetivos. En este caso, cabe destacar lo afirmado por (Goncálves, 1997), quien define el clima organizacional como la manera en que la organización puede ordenar las condiciones organizacionales y los métodos de operación, de forma que las personas logren alcanzar mejor sus propias metas, dirigiendo sus esfuerzos hacia los objetivos de la organización.

Es importante acotar que en otro estudio, Gálvez (2017), respecto a la dimensión identidad del clima organizacional y el 86.3% de los docentes manifiestan que existe un nivel adecuado respecto a la dimensión identidad del clima organizacional, lo cual es casi contrario a nuestros resultados.

Asimismo, es posible contrastar los hallazgos de Zamora (2007) quien afirma que referente a la cultura organizacional, en instituciones de Venezuela, aún se encuentra en proceso de afianzamiento, quizás por los niveles encontrados, en un mayor porcentaje regulares. En ese estudio, los participantes tienen una percepción del clima organizacional aceptable, donde

los valores institucionales se respetan y la comunicación entre docentes es asertiva. De igual manera los resultados del estudio son opuestos a lo concluido por Martínez (2001) quien menciona que el liderazgo es percibido en forma desfavorable por los miembros de la comunidad educativa y a su vez genera un clima organizacional inadecuado. (Aguado, 2012)

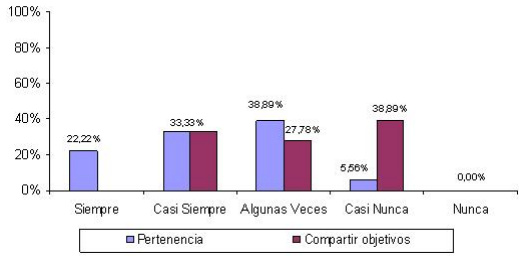


Gráfico 15. Opinión de los docentes. Dimensión Identidad.

Consideraciones finales

Considerando los objetivos planteados y los resultados obtenidos en el estudio, se presentan las siguientes consideraciones:

En cuanto al perfil del docente, éste responde en su mayoría a profesionales con suficiente experiencia laboral y dedicación laboral a tiempo completo, aunque sólo algunos han realizado maestría y doctorado; generalmente dedica su tiempo a la docencia y escasamente a la investigación y extensión. La formación del profesor universitario, de la institución en estudio, se encuentra con determinados obstáculos o problemas que dificultan su normal desarrollo. Estos problemas pudieran ser institucionales y propios del mismo profesorado. En el caso de los institucionales, es donde la gerencia debe intervenir para contrarrestar consecuencias en la afectación del clima organizacional de este hecho.

En lo referido a las características del clima organizacional, se puede afirmar que:

- Existen trámites burocráticos que están interfiriendo con la labor del docente lo cual contribuye a un clima organizacional de tensión en la institución.

- En su gran mayoría, los docentes manifestaron la poca participación en el proceso de toma de decisiones, interfiriendo con la efectividad del mismo y por ende creando en muchas ocasiones un clima caracterizado por decisiones autocráticas. Anulando de esta manera la posibilidad trabajo bajo en enfoque del empowerment.
- Así mismo se puede apreciar que no se estila motivar al personal docente a través de recompensa al trabajo.
- Se evidencian opiniones encontradas de los docentes con respecto al liderazgo ejercido por el personal directivo como elemento interviniente en el clima organizacional de la institución.
- En las relaciones entre el personal, son apreciadas por los docentes como favorables, puesto que en su mayoría manifiestan un clima de trabajo grato, sin embargo las debilidades se detectan en el proceso de comunicación ya que un porcentaje considerable manifestó que algunas veces y casi nunca se da una comunicación verbal eficaz y productiva con el personal directivo.
- En cuanto a la cooperación, se evidenció falta de apoyo del personal directivo al personal en general.
- Se cumplen con las normas establecidas que casi siempre es coordinador por un funcionario superior.
- Escasamente se aceptan opiniones, lo que genera conflictos en la organización, siendo este un elemento que no contribuye con el fortalecimiento de un clima organizacional favorable e idóneo.
- Un porcentaje considerable de docentes no manifiesta un alto sentido de pertenencia hacia la institución. De igual forma se manifiestan debilidades en cuanto a compartir objetivos entre el personal docente y directivo.

- Se concluye que el clima organizacional percibido por los docentes presenta significativas deficiencias en términos de autonomía, estructura, recompensas y apoyo.

Recomendaciones

Con base en las conclusiones antes reseñadas, se recomienda:

- Presentar los resultados de la investigación a las autoridades de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM). Con la finalidad de fomentar decisiones o acciones que permitan mejorar el clima organizacional de la institución en general
- Realizar actividades de capacitación, en cuanto a educación acerca de este este tema, que contribuyan a la sensibilización del personal directivo y docente para lograr su efectiva participación en los cursos, talleres y otras actividades a ejecutar dirigidas a mejorar y favorecer un clima organizacional favorable.
- Realizar talleres y jornadas de capacitación para el personal de la UNEFM, sobre filosofías gerenciales, tales como Empowerment, que coadyuven a la aplicación de estrategias en pro del clima organizacional institucional.
- Fomentar el reconocimiento de la labor docente, bien sea a través de premiaciones, cartas de felicitación, carteleras, entre otras; para motivar al personal a un mejor desempeño en su área de trabajo.
- Los directivos deben esforzarse en fomentar una cultura comunicacional efectiva y ser ejemplo de la mismas, de manera que se promuevan las buenas relaciones entre el personal de la institución.
- Involucrar a los docentes en la toma de decisiones institucionales, en pro de cumplir los objetivos institucionales.

- Realizar investigaciones que involucre no sólo al personal docente, para obtener una visión global del clima organizacional en la institución.

Referencias Bibliográficas

Aguado, J. (2012) Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú

Brunet, L. (2011). El Clima De Trabajo En Las Organizaciones. México: Trillas.

Chiang, M. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas. Editorial Boscán.

Galvez, L. "Clima organizacional de la institución educativa Nuestra Señora de Montserrat, del distrito de Lima, Perú, año 2017",

Goncalves, A. (1997). Clima organizacional. Disponible en: http://www.phpartners.com/articulos/download.asp [Consultado: noviembre, 2007]

González, D. (2002). "El desempeño académico universitario: variables psicológicas". (pp.32-55) México: Universidad de Sonora

Litwin, G. & stringer, R. (1968). Motivation and organization climate. Cambridge: Harvard University.

Martínez, A. (2001). El liderazgo en el proceso del centro educativo y el clima institucional. Tesis de la Universidad San Martín de Porres.

Martinez, L. (2006). Clima Organizacional. Disponible en: http://www.monografias.com/trabajos6/clior/clior.shtml [Consultado: Octubre 2006]

Martínez, L. (2007) Clima Organizacional. Disponible en: http://www.monografias.com/trabajos33/cultura-clima-organizacional/cultura-clima-organizacional.shtml. [Consultado: noviembre, 2007]

MAYORGA, R., Los desafíos a la universidad latinoamericana en el siglo XXI. septiembre-diciembre 1999- Revista Iberoamericana de Educación - Número 21

Olivares, J. (1999). Misión, visión y valores en las organizaciones de hoy. En: Adminístrate Hoy 63 47-50. Disponible en: http://www.monografias.com/trabajos14/climaorganizacion/climaorganizacion.shtml. [Consultado: noviembre, 2007]

Rivera Moreno, C. E., Cegarra Cegarra, O. J., Vergara, H. del C., & Matos, Y. M. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. Revista Scientific, 1(2), 316-339. https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339

Ruiz, J. (1999). La Comunicación Clínica Gerencial. Barquisimeto. Venezuela

Sandoval, M. (2004) Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. Ensayo Administración. Mayo- Agosto 2004, Año 10 Numero 27 Pág. 83-87

Segredo Pérez AM, Reyes Miranda D. EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESARROLLO DE LOS SISTEMAS ORGANIZATIVOS. Rev. Correo Científico Médico de Holguín 2004; 8(3)

Segura, M. Hacia Un Perfil Del Docente Universitario. Universidad de Carabobo, Venezuela, 2003. Disponible en: http://servicio.cid.uc.edu.ve/educacion/revista/a4n23/23-1.pdf. [Consulta: 19-02-09].

Toro, F. (2001) El Clima Organizacional. Perfil de Empresas Colombianas. Colombia.

Zamora, H. (2007). Liderazgo y cultura organizacional en instituciones educativas. Venezuela: Universidad de los Andes. Disponible en http://zam.h./genisys.es./viii.htm>documentosliderazgo>
(Consultado: octubre, 2010).

Peralta Rodrigo. (2020). El Clima Organizacional. Recuperado de https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/