

## Clima organizacional. Caso división económica administrativa, Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos

CUADRA-HERNÁNDEZ, Verónica†\*, ALEMÁN-ANDRÉS, Jorge, HERNÁNDEZ-GÓMEZ, Magaly y VALDEZ-ALCARAZ, Omar

*Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos*

Recibido Abril 25, 2016; Aceptado Septiembre 11, 2016

### Resumen

El presente artículo muestra un diagnóstico del clima laboral en la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos (UTEZ), en particular en la Dirección Académica Económica Administrativa (DACEA) a través de la aplicación de un cuestionario en el cuatrimestre de mayo-agosto del 2015 cuyo objetivo fue definir cómo se percibe a la institución a partir del sentir de los docentes. Recoge la opinión de 44 catedráticos de diferentes categorías de la división representando el 88% de la población donde, a partir de los resultados obtenidos, se presentaron a las autoridades correspondientes logrando planes de acción junto con las autoridades de la universidad.

**Clima organizacional, docentes, encuesta, DACEA, UTEZ**

### Abstract

This article presents a working environment diagnosis applied at Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos, particularly to Dirección Académica Económica Administrativa (DACEA). This diagnosis was carried through a questionnaire applied during the quarter term May-August 2015, its objective was to define how professors perceive the University. It collects the opinion of 44 lecturers of different categories of the previous mention academic division; it represents the 80% of the population. The results were presented to corresponding authorities; therefore action plans were co-created with the University authorities.

**Organizational climate, teachers, survey, DACEA, UTEZ**

**Citación:** CUADRA-HERNÁNDEZ, Verónica, ALEMÁN-ANDRÉS, Jorge, HERNÁNDEZ-GÓMEZ, Magaly y VALDEZ-ALCARAZ, Omar. Clima organizacional. Caso división económica administrativa, Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos. Revista Sociología Contemporánea 2016, 3-8: 1-12.

\*Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: veronicacuadra@utez.edu.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

**Introducción**

Es sabido que en las universidades, la creación del conocimiento científico y tecnológico es fuente potencial del desarrollo de la sociedad a través de profesionistas de alto nivel que consolidan con esto los conocimientos que debe contar cada país, donde los profesores juegan el papel más importante en lo que respecta la transmisión del conocimiento.

Dentro de las instituciones se generan un sinnúmero de relaciones donde están implicados todos los actores que interactúan en ella, propiciando ambientes de diferentes índoles, así como actitudes positivas o negativas en la realización de sus labores de cada uno de los trabajadores, dando resultados que muchas de las veces no son favorables para la institución.

Todo esto se va propiciando por espacios insuficientes de comunicación en donde a los implicados se les imposibilitan las tareas para documentar o exhibir sus inquietudes, impactando en el buen desarrollo de sus actividades.

La Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos no está exenta de esta clase de relaciones por lo que es de suma importancia abrir los espacios donde el docente se sienta en la tranquilidad de exteriorizar aquellas situaciones que no le brindan elementos positivos para desarrollarse de la mejor manera posible.

El clima organizacional, llamado también ambiente laboral, es una herramienta que permite retroinformación para medir el entorno que se está generando entre los integrantes de la institución.

Actualmente la División Académica, requiere constantemente conocer el ambiente organizacional y los diferentes factores en sus distintas dimensiones que afectan la conducta y el comportamiento laboral, así como las percepciones de los docentes que en el quehacer cotidiano de sus actividades reflejan con sus conductas acciones que interfieren en su desempeño laboral.

Cabe mencionar, que la obtención de un diagnóstico organizacional permite identificar aspectos de carácter formal e informal para conocer las percepciones de los trabajadores y cómo estos factores influyen en su comportamiento y motivación laboral.

Es importante comentar que un clima organizacional representa de manera subjetiva las percepciones tanto de la organización como de los trabajadores; estos últimos con respecto a sus valores internos y el ambiente en el que se desenvuelven, generando con ello opiniones en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideraciones, cordialidad, apoyo y apertura.

**Antecedentes**

La Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos es parte del subsistema de Universidades Tecnológicas y politécnicas, perteneciente a la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública, la cual cuenta con cuatro Divisiones Académicas:

Económica Administrativa, Tecnologías de la Información y Comunicación, Mecánica Industrial y Terapia Física; con un total de 280 docentes de asignatura y de tiempo completo.

La División Académica Económica Administrativa cuenta con 50 de docentes, el 18% de la población que desempeña esta relevante actividad para el sistema de enseñanza-aprendizaje.

La diversidad de pensamientos y la falta de comunicación docente-autoridades genera que algunos de los maestros se encuentren en desacuerdo o ignoren algunas de las políticas adoptadas en la UTEZ. De acuerdo con Romero (2009), “cualquier organización humana está expuesta a los errores y fracasos, pero siempre debe tender a la perfección y excelencia.

Para ello debe empezar por investigar cuáles son las causas que lo originan”.

Romero comenta también que una de esas causas pueden ser las siguientes: “...un sistema de comunicación interna ineficiente, falta de información o información inadecuada...” y en materia de recursos: “...recursos materiales inadecuados equivocados e insuficientes, como materias primas, materiales, abastecimientos, servicios, equipos inadecuados, con falta de mantenimiento u obsoletos”.

Un análisis del clima laboral en la universidad contribuye a que la planta docente desarrolle y permita explotar sus potencialidades encaminadas a una enseñanza de excelencia.

### Planteamiento del problema

Toda organización que no indaga acerca de lo que sucede en su interior, por bien que parezcan los indicadores que frecuentemente se muestran en cuanto a resultados se refieren, tiende a estancarse.

Razón por la cual en la DACEA, se desarrolló el diagnóstico de clima laboral, para detectar posibles deficiencias y verificar los factores que lo afectan.

Es por ello que la investigación obligó a plantearnos la pregunta de análisis siendo esta la siguiente: ¿Cómo percibe el docente de la DACEA el ambiente organizacional y cómo influye en su comportamiento?

### Justificación

Un diagnóstico de clima organizacional le permitirá a la DACEA conocer actualmente la percepción de sus docentes respecto a los factores que componen un clima organizacional, para posteriormente contar con elementos suficientes para diseñar y aplicar planes de acción enfocados a continuar con la mejora continua y buenas prácticas en los aspectos positivos que resulten del diagnóstico.

### Objetivo general

Realizar un diagnóstico del clima organizacional de la DACEA al analizarse en sus dimensiones o variables que lo componen a partir de las percepciones de los docentes.

### Objetivos particulares

- Conocer la situación actual respecto al ambiente organizacional que perciben los docentes de la DACEA.
- Obtener información que facilite la toma de decisiones.
- Analizar las percepciones de los docentes de la DACEA respecto a las diferentes variables que componen el clima organizacional.
- Proponer planes de acción respecto a la información arrojada del diagnóstico.

**Hipótesis de la investigación**

Conocer las percepciones de los docentes de la DACEA respecto al clima organizacional contribuirá a la toma de decisiones de aplicación de planes de acción enfocados a aumentar la motivación e integración laboral.

**Revisión teórica**

Para Chiavenato (2004), el clima organizacional es “el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente organizacional concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la identidad y que influyen sobre su conducta”.

“La medición de clima laboral es un recurso valioso para conocer las causas de las conductas del factor humano en una organización.

Cuando se observan ciertos emergentes preocupantes, como por ejemplo, una alta rotación, ausentismo, desmotivación y apatía, conflictos interpersonales recurrentes, mala atención al cliente, entre otros, es recomendable realizar la medición del clima laboral.

Las mediciones se deberán construir con base en las dimensiones que abarquen las distintas variables de un clima organizacional.

La evaluación del clima organizacional, se orienta a la identificación de aspectos internos de la organización de carácter formal e informal para analizar cómo éstos afectan el comportamiento de los empleados, a partir de sus percepciones y actitudes, además de la forma que influyen en su motivación laboral”. (Méndez, 2006).

Distintos autores clasifican un número determinado de variables. Tal es el caso de Caligiore y Díaz (2003) donde integra cinco variables para medir el clima laboral: funcionamiento organizacional, estructura organizacional, proceso de toma de decisiones, tipo de comunicación y motivación al logro.

Para otros autores, las variables de clima laboral son más extensas, como lo mencionan Vázquez y Guadarrama (2001) en donde incluye: estructura, motivación, trabajo en equipo, liderazgo, participación del empleado, toma de decisiones, comunicación, responsabilidad, trabajo significativo, coincidiendo en más de cuatro variables descritas por los autores.

Finalmente el clima organizacional en un sistema educativo que de forma particular es el enfoque de este trabajo de investigación, Hernández (1989), lo define como: “Conjunto de actividades e interacciones que se reflejan en el ambiente de trabajo, como resultado de la percepción que tienen los individuos de los elementos objetivos y subjetivos de la organización para la cual trabaja, en términos de estructura, trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones y comunicación, sobre la motivación, la participación, la responsabilidad, el trabajo significativo y desafiante, y el conflicto”.

**Metodología**

Para llevar a cabo un diagnóstico organizacional, como primer paso, es necesario estar convencido de los beneficios que traerá a la organización y las consecuencias de no hacerlo. Posteriormente se procede a la conceptualización mínima del clima organizacional para dejar claro qué es y qué no es un diagnóstico de clima organizacional con sus alcances y limitaciones.

El diagnóstico de clima organizacional que se realizó en la DACEA permitió conocer la percepción de los docentes en cuanto a los distintos factores que componen el clima organizacional, por lo que después de una revisión bibliográfica a cerca de las variables que componen el clima organizacional presentada por varios autores (ver Anexo 1), se decidió que las dimensiones que se tomarían en cuenta para diseñar el instrumento de clima organizacional son las siguientes.

1. Participación: Refiere al grado de involucramiento con el desarrollo y la planeación de las actividades sustantivas de la DACEA.
2. Gestión y liderazgo: Se relaciona con la autoridad y el poder ejercido por los superiores, determinando el estilo de dirección predominante en la División.
3. Evaluación y supervisión: Determina el tipo de controles formales e informales establecidos y/o acostumbrados en la Institución para el logro de los objetivos.
4. Capacitación para el desempeño: Refiere a la capacitación recibida por los docentes que favorece el desarrollo y crecimiento en su ámbito laboral.
5. Condiciones físicas: Refiere a las características del ambiente físico de trabajo, instalaciones sanitarias, mantenimiento y limpieza.
6. Reconocimiento: Refiere al conjunto de alicientes que contribuyen a la permanencia de los empleados en la División.
7. Organización: Nivel de cumplimiento de las normas, reglamentos y deberes establecidos en la División Académica y cómo es percibido por los docentes.
8. Relaciones horizontales: Incluye los aspectos relativos a los vínculos entre pares. Incluye la predisposición a la solidaridad y trabajo en equipo.

### Instrumento

El diagnóstico de clima organizacional se aplicó en la DACEA, en el segundo mes del cuatrimestre mayo – agosto 2015 mediante un análisis cuantitativo, y el instrumento que se utilizó para la medición fue un cuestionario que se aplicó mediante una encuesta a 44 docentes de la División, los cuales representaban el 88% de la población de la DACEA, por lo que es representativo esta cuota del censo poblacional.

Para la realización de la encuesta, el instrumento de medición presenta preguntas que describen hechos particulares de la División Académica y de la Universidad, los cuales deben indicar hasta qué punto están de acuerdo o no con esta descripción. Para las respuestas se optó por una escala de Likert con cuatro opciones codificadas de la siguiente manera:

1. Totalmente en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. De acuerdo.
4. Totalmente de acuerdo.

Lo anterior, considerando los resultados de la investigación de Lozano (2008) en la cual contribuye que el número óptimo de opciones se encuentra entre cuatro y cinco.

El cuestionario que se aplicó mediante encuesta consiste en 32 ítems agrupados en ocho dimensiones o categorías orientadas a medir cada una de las variables elegidas en este estudio.

De acuerdo con la revisión bibliográfica los reactivos fueron agrupados en ocho dimensiones, como se muestra en la siguiente tabla (Tabla 1):

Dimensión	Reactivos
Organización	1, 2, 3, 4,
Participación	5, 6, 7, 8
Gestión y liderazgo	9, 10, 11, 12
Reconocimiento	13, 14, 15, 16
Relaciones horizontales	17, 18, 19, 20
Evaluación y supervisión	21, 22, 23, 24
Capacitación para el desempeño	25, 26, 27, 28
Instalaciones físicas	29, 30, 31, 32

**Tabla 1** Distribución de reactivos por dimensión

La encuesta de opinión a los docentes de la DACEA para medir el clima organizacional se muestra en el Anexo B de este documento.

Para el análisis de los cuestionarios se empleó un software con el cual se calcularon los estadísticos descriptivos de las respuestas por cada una de las dimensiones que mide el instrumento.

De los estadísticos descriptivos se utilizaron la media y la desviación estándar observándose los valores más altos y los más bajos, éstos últimos se consideraron áreas de oportunidad para poner en práctica la mejora continua en la DACEA.

## Resultados

Los resultados del diagnóstico del clima organizacional de la DACEA, se determinaron una vez realizado el análisis de las respuestas de la encuesta aplicada a los docentes de la División Académica del 29 de junio al 6 de julio del 2015.

Los datos generales de los participantes son los siguientes:

- 44 encuestados:
- Edad promedio de los encuestados: 40 años.
- Género: La mayoría de los encuestados son del género femenino (53%) y 47% masculino.

La encuesta realizada a través de los formularios de Google arrojaron los datos de las respuestas en una hoja de Excel en donde se utilizaron para aplicarles los estadísticos de media, frecuencia de respuesta, así como los máximos y mínimos en las categorías de respuestas.

Los encuestados contestaron de acuerdo a su percepción de las aseveraciones que se les presentaron en cada una de las dimensiones con las que se construyó el instrumento de medición de clima laboral (Tabla 2).

No.	Dimensión	No. de ítems	Total
1	Organización	4	
2	Participación	4	
3	Gestión y Liderazgo	4	
4	Reconocimiento	4	
5	Relaciones horizontales	4	
6	Evaluación y supervisión	4	
7	Capacitación para el desempeño	4	
8	Instalaciones físicas	4	32

**Tabla 2** Número de ítems por reactivo aplicados en la encuesta

Derivado del análisis de las respuestas obtenidas y ordenadas en una Matriz de frecuencia (Tabla 3), se aprecian las dimensiones con sus respectivos valores de ponderación de acuerdo a la escala de Likert en donde se presenta la frecuencia de respuestas en cada opción codificada, haciendo énfasis en la respuesta de Acuerdo, como la opción más recurrente.

Dimensión/ponderación (%)	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Organización	1	6	51	42	100
Participación	2	5	41	52	100
Gestión y liderazgo	2	13	56	29	100
Motivación y reconocimiento	2	7	57	34	100
Relaciones horizontales	3	8	59	30	100
Evaluación y supervisión	16	19	47	18	100
Capacitación	5	22	56	17	100
Instalaciones	5	21	53	21	100

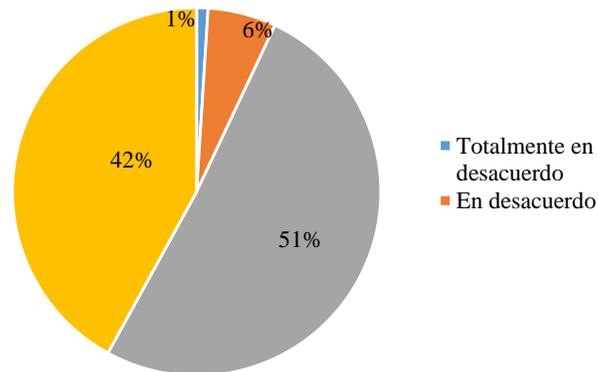
**Tabla 3** Matriz de frecuencia de respuestas en las opciones codificadas

Sin embargo, existen máximos en porcentajes de las categorías en Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo en las dimensiones de Gestión y Liderazgo, Evaluación y Supervisión, Capacitación así como en Instalaciones Físicas.

Posteriormente se presentan los resultados graficados de cada una de las dimensiones o variables de clima organizacional en donde se expresan las percepciones de los docentes referente al clima organizacional.

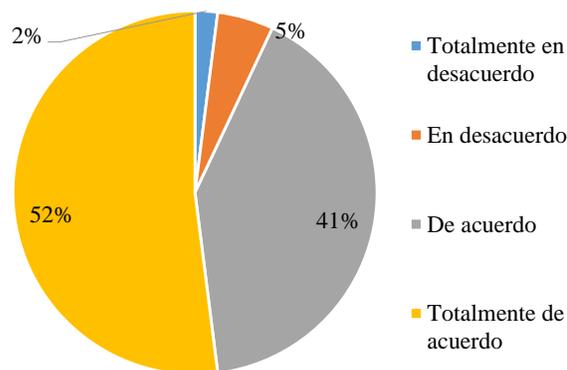
Cabe señalar que el porcentaje no es el reflejo del número de docentes entrevistados, sino que es el total de respuestas en cada una de las opciones codificadas por cada ítem que compone la dimensión.

Organización: en este gráfico se puede apreciar la estructura de la Dirección en lo que se refiere a la organización de su administración en general entre sus docentes de la carrera, donde 93% de sus respuestas estuvieron de Acuerdo y Totalmente de Acuerdo que existe una organización efectiva, sin embargo 7% de las respuestas de los docentes arrojaron que estuvieron en Desacuerdo ya que hay elementos como las cargas de trabajo que no cumplen con este punto (Gráfico 1).



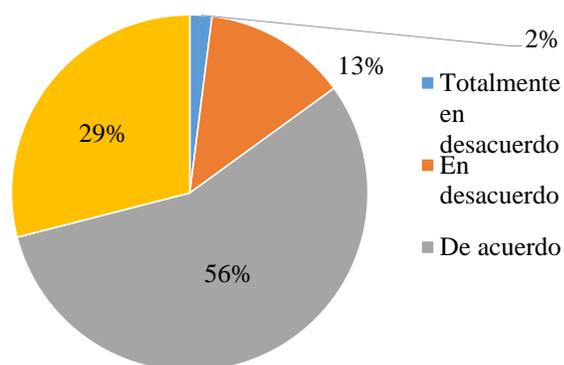
**Gráfico 1** Resultados de la variable Organización

Participación: en el resultado de esta gráfica se puede apreciar que la Dirección de carrera fortalece la participación con el personal docente ya que 93% de los docentes estuvieron de Acuerdo y Totalmente de Acuerdo en ello, sin embargo no hay que descuidar este rubro ya que 7% de los docentes se encuentran En Desacuerdo ya que no se consideran ser incluidos en alguna forma de participación (Gráfico 2).



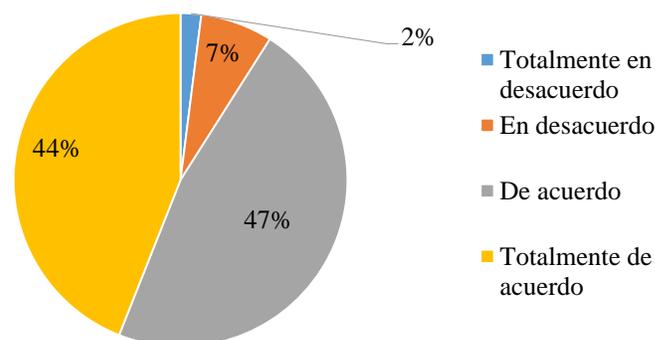
**Gráfico 2** Resultados de la variable Participación

**Gestión y liderazgo:** en este apartado la Dirección de carrera logra orientar el trabajo a la obtención de resultados u objetivos, pues 85% de los reactivos contestados por los docentes están de Acuerdo y Totalmente de Acuerdo que cumple el papel de manera efectiva en lo que se refiere a la gestión de procesos administrativos y de proyectos, así como también la forma en que la dirección liderea a los docentes, sin embargo 15% de los reactivos de los docentes consideran que no logra ese requisito estando en Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo (Gráfico 3).



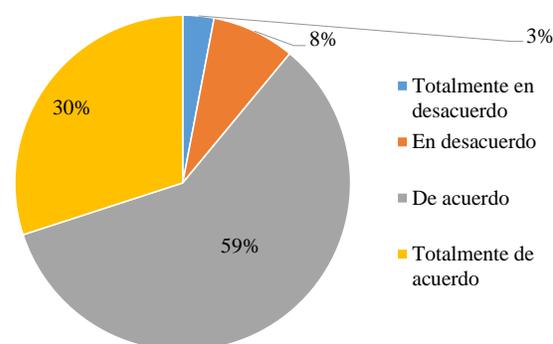
**Gráfico 3** Resultados de la variable Gestión y Liderazgo

**Motivación y reconocimiento:** en este resultado se aprecia que 91% de las respuestas de los docentes consideran que la Dirección de la carrera logra la motivación necesaria para un trabajo educativo, así como también el reconocimiento a su desempeño realizado en la docencia. Sin embargo el 9% de los resultados de los docentes se manejan en Desacuerdo y Totalmente Desacuerdo (Gráfico 4).



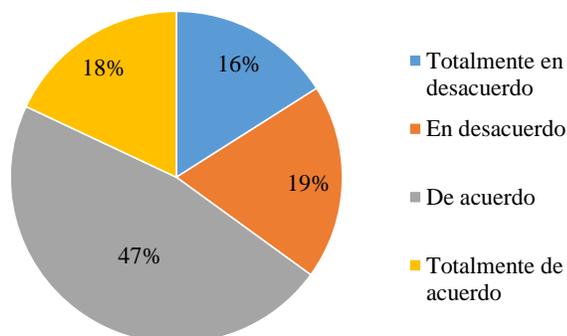
**Gráfico 4** Resultados de la variable Motivación y Reconocimiento

**Relaciones horizontales:** el resultado de las respuestas de estos ítems donde se cuestiona cómo es su trato de manera horizontal, esto quiere decir, la comunicación adecuada en pares y la confianza para comunicarse, así como la solidaridad y trabajo en equipo, 89% de las respuestas analizadas estuvieron de Acuerdo y Totalmente de Acuerdo, sin embargo 11% de las respuestas de los docentes estuvieron en Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo. Estos reactivos deberán ser observables para lograr relaciones efectivas en toda su planta docente (Gráfico 5).



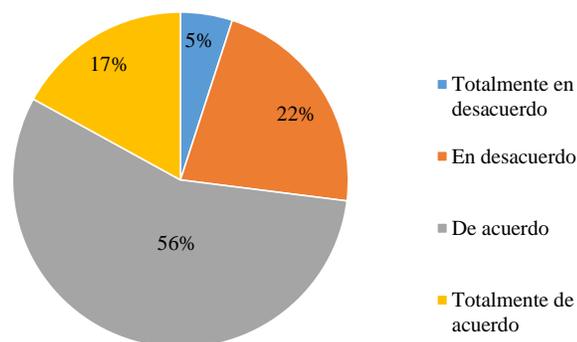
**Gráfico 5** Resultados de la variable Relaciones horizontales

Evaluación y supervisión: en estas respuestas llamó la atención de manera considerable que el 65% de los reactivos fueron considerados de Acuerdo y Totalmente de Acuerdo y no así 35% de los reactivos que fueron respondidos como en Desacuerdo y Totalmente Desacuerdo (Gráfico 6).



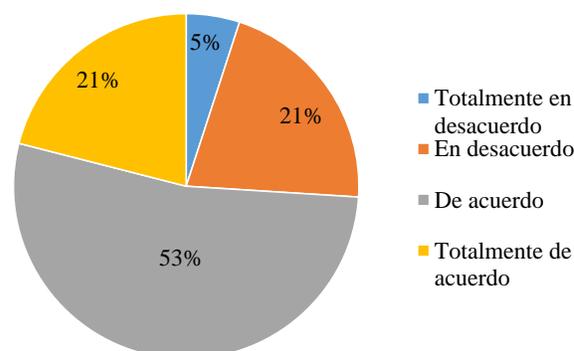
**Gráfico 6** Resultados de la variable Evaluación y supervisión de la Dirección de carrera

Capacitación: en esta gráfica, se puede apreciar que un alto número de porcentaje, el 73% de los ítems contestados por los profesores estuvieron de Acuerdo y Totalmente de Acuerdo en que han sido capacitados constantemente, sin embargo 27% de los ítems respondidos señalan estar en Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo acerca de la capacitación en el área de especialidad. Cabe señalar que el número en desacuerdo es alto ya que dentro del SAC una política de calidad menciona que la capacitación anual debe ser aplicada a todos los docentes. (Gráfico 7).



**Gráfico 7** Resultados de la variable Capacitación

Instalaciones físicas: la gráfica demuestra que 74% de los ítems respondidos por los docentes están de Acuerdo y Totalmente de Acuerdo, sin embargo el 26 % estuvo en Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo, importante para desarrollar un buen ambiente de trabajo al desempeñar sus actividades académicas, desde un espacio físico para la preparación del material docente hasta la impartición de clases y el uso de espacios comunes (Gráfico 8).



**Gráfico 8** Resultados de la variable Instalaciones físicas

### Propuestas de planes de acción de acuerdo a los resultados obtenidos

En este apartado se apreciarán los planes de acción propuestos por los mismos docentes a través de los comentarios derivados del resultado del análisis de la Matriz de frecuencia de respuestas de las opciones codificadas, presentada con anterioridad.

En la tabla de matriz se señalaron con rojo las cuatro dimensiones que tuvieron la ponderación más alta en las opciones codificadas en Desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo, siendo las siguientes: Gestión y Liderazgo, Evaluación y Supervisión, Capacitación así como en Instalaciones Físicas, para las cuales se propusieron las siguientes acciones a implementar para el mejoramiento del clima laboral en la DACEA.

## Gestión y liderazgo:

- Instalar un buzón de quejas y opiniones, garantizando el anonimato y la respuesta (acuse de recibido) a cada mensaje. Este buzón puede incluso ser virtual, a través de una cuenta de correo electrónico que conozcan todos.
- Fomentar los reconocimientos no económicos que motiven al personal, por ejemplo, regalar algún detalle por parte de la dirección de la DACEA a los profesores y administrativos en días especiales: 14 de febrero, día internacional de la mujer, día de la madre, día del padre, Navidad.
- Festejar los cumpleaños del personal de la DACEA por mes sin excepciones, no en el día de alguien en especial, sino un día al mes para celebrar a todos los que cumplieron años en el mes.
- Organizar alguna salida social – laboral, tipo excursión exclusiva de docentes, (ejemplo: teatro, museo, concierto, etc.)
- Diseñar la agenda de entrevistas con el director de carrera a través de un sistema de citas.

## Evaluación y supervisión:

- Fomentar más el trabajo de academia, por áreas afines que fortalezcan las carreras de la DACEA
- Establecer estrategias de comunicación para que los profesores de asignatura tengan la información oportuna. Ejemplo: establecer un área de información para docentes, lunes de información, boletín de comunicación DACEA, etc.)
- Conversar de forma personal con cada uno de los profesores de acuerdo a la última evaluación realizada, con el objetivo de establecer conjuntamente las estrategias necesarias para incrementar el desempeño laboral.
- Que los mensajes de correo electrónico sean oportunos y en horario laborable.

## Capacitación:

- Realizar un taller de experiencias docentes, que se traduzca en un banco de datos de buenas prácticas en la labor docente.
- Fomentar un plan de carrera para los profesores de acuerdo a los planes a largo plazo que la Universidad se haya planteado.
- Realizar reuniones de carácter académico para cualquier tipo de retroalimentación donde el Director esté presente.

## Instalaciones físicas:

- Diseñar un espacio “verde” para realizar actividades de convivencia con los alumnos y lugares para consumir los alimentos.
- Mejorar e incrementar los espacios de trabajo comunes que utilizan los profesores de asignatura.
- Construir más sanitarios.
- Diseñar un sistema de resguardo y préstamo para controles de equipo didáctico.
- Modular el aire acondicionado de los espacios de los docentes.

## Anexos

## Anexo A:

Autores	Sector	Dimensiones / variables
Mújica y Pérez (2009)	Educativo	1. Imagen gerencial, 2. Relaciones sociales, 3. Toma de decisiones, 4. Tarea, 5. Capacitación
Fernández (2004)	Educativo	1. Estructura, 2. Expectativa de logro, 3. Trabajo en equipo 4. Liderazgo, 5. Afiliación grupal

Caligiore y díaz (2003)	Educativo	1. Estructura organizacional, 2. Proceso de toma de decisiones, 3. Comunicación, 4. Motivación al logro, 5. instalaciones físicas
Vázquez y guadarrama (2011)	Educativo	1. Estructura, 2. Motivación, 3. Trabajo en equipo, 4 liderazgo, 5. Participación del empleado, 6. Toma de decisiones, 7. Comunicación, 8. Responsabilidad, 9. Trabajo significativo, 10. Conflicto
Molina y montejo (2013)	Educativo	1 proceso de toma de decisiones, 2. Conflictos, 3. Planeación eficiente y proactiva, 4. Comunicación, 5. Liderazgo, 6. Infraestructura física, 7. Equidad de recompensas

**Tabla 4** Tabla comparativa de dimensiones aplicadas en estudios de clima laboral en el sector educativo. Fuente: Machorro Ramos, F., Rosado Morales, M y Romero Ortiz MV. (2011) *Diseño de un instrumento para evaluar el clima organizacional en un complejo petroquímico del Estado de Veracruz*. Ciencia Administrativa. Vol. 2: México. IIESCA.

**Anexo B:**

**ENCUESTA DE OPINIÓN AL PERSONAL DE LA UTEZ PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

**OBJETIVO:** La presente encuesta tiene la finalidad de conocer las percepciones y expectativas del personal de la UTEZ en relación al clima organizacional.

**INSTRUCCIONES:** La encuesta es anónima, lea atentamente todas las opciones antes de contestar, debe elegir una sola respuesta, elija aquella con la que más se identifique Usted. Marque la opción elegida con una cruz. Para la parte B del cuestionario la nomenclatura es la siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4

**a) DATOS GENERALES:**

1.- Su categoría laboral es:

Profesor de Tiempo completo	
Profesor de Asignatura	
Administrativo	
Mando medio	

2.- Área

BAMI	ADMUN.
DACEA	SRIA.
DATIC	ACADEMICA
DATEFI	

**b) PERCEPCIÓN EN SU ROL DE EMPLEADO DE LA UTEZ**

Id	ASEVERACIÓN	1 2 3 4			
		1	En mi área o división académica todos conocemos las metas y los objetivos de la Universidad.		
2	Existe integración y cooperación entre los miembros de mi área o división académica.				
3	Mi jefe inmediato promueve la comunicación y participación colaborativa.				
4	Reconozco que alcanzar los objetivos en mi área o División Académica genera desarrollo personal e institucional.				
5	Percebo centralización en la toma de decisiones en mi Área o División académica.				
6	La obtención de resultados como consecuencia de la actividad laboral es reconocida por mi jefe inmediato.				
7	En mi área o División Académica se informa periódicamente sobre el avance de metas y logro de objetivos.				
8	El jefe inmediato de mi Área o División Académica fortalece la confianza entre los compañeros.				
9	Las exigencias de mi puesto de trabajo no son acordes a mis competencias y carga horaria.				
10	Mis compañeros suelen hablar positivamente del área o División Académica.				
11	Recibo la capacitación adecuada y oportunamente para atender de manera eficiente las demandas de mi trabajo.				
12	Desarrollo mi trabajo bajo observación y vigilancia en el cumplimiento de las funciones de mi puesto.				
13	Me identifico con la misión y la visión de la Universidad.				
14	En mi área o División Académica todos conocemos la Normatividad de la Universidad y los procedimientos que desarrollamos en nuestras funciones cotidianas.				
15	Las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo se generan en un ambiente de armonía y confianza.				

Id	PREGUNTA	1 2 3 4			
		16	Conozco y comprendo la política de la calidad de la Universidad.		
17	Mi jefe inmediato orienta y fomenta el trabajo en equipo para la obtención de resultados.				
18	Mi jefe inmediato considera mi iniciativa y sugerencias en las funciones de mi trabajo y la toma de decisiones.				
19	La capacitación laboral que me brinda la Universidad es acorde al perfil o área de mi especialidad.				
20	Me siento parte de la Universidad.				
21	Las herramientas y equipo de trabajo que me proporciona la Universidad son las adecuadas.				
22	Las condiciones físicas (iluminación, temperatura, sonido, etc.) en las que desarrollo mi trabajo son las adecuadas.				
23	El estado de la limpieza de los espacios en los que desarrollo mi trabajo es aceptable.				
24	La remuneración que percibo con relación a las tareas y responsabilidades encomendadas resulta satisfactoria.				
25	Mi posición laboral y mis aspiraciones personales conforme a mi formación profesional, me resultan satisfactorias.				
26	La Universidad promueve el desarrollo de un plan de vida y carrera laboral.				
27	Propicio y participo en el trabajo conjunto de las actividades de mi Área o división Académica				
28	El cumplimiento de mis funciones en el puesto que desempeño requiere para su logro la supervisión de mi jefe inmediato.				
29	Percebo un ambiente de seguridad en mi integridad física en el lugar de trabajo.				
30	El diseño y distribución de los espacios a los que tengo acceso en el desempeño de mi trabajo, resultan ser ordenados y agradables para mi estancia en la Universidad.				
31	La evaluación del desempeño en la Universidad es transparente y objetiva.				
32	Identifico áreas de oportunidad y comunico a mi jefe inmediato los temas requeridos en capacitación para fortalecer mi desempeño laboral.				

Distribución de reactivos

Dimensión	Reactivos
Participación	13, 16, 18, 20
Gestión y liderazgo	3, 5, 8, 17
Evaluación y supervisión	9, 12, 28, 31
Capacitación para el desempeño	11, 19, 21, 32
Condiciones físicas	22, 23, 29, 30
Motivación y Reconocimiento	6, 24, 25, 26
Organización	1, 4, 7, 14
Relaciones horizontales	2, 10, 15, 27

**Figura 1** Instrumento de aplicación. Fuente: Elaboración propia

## Agradecimientos

Agradecemos en especial a la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos por el apoyo proporcionado al proyecto, el recurso económico y las facilidades al creer en esta investigación. También reconocemos a todos los docentes de la DACEA por haber participado en la encuesta.

## Conclusiones

Para la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos realizar un primer encuentro a través de un análisis de clima organizacional, representa un gran esfuerzo intentando cambiar aquellas variables que se pueden modificar para que mejoremos las actitudes y competencias de los docentes en un ambiente adecuado y analizado por ellos mismos.

Gracias al arduo trabajo de investigación, logramos conocer lo que hace que los docentes no amplíen al máximo su potencial y dificulten el desarrollo de propuestas de desempeño, sin lograr generar nuevas estrategias para contribuir en el incremento de su calidad y productividad.

Se propone efectuar como primera fase canales de comunicación para dar a conocer las propuestas o cualquier tipo de información que se van generando en la Dirección de carrera. También proponer que los docentes tengan un espacio para que la dirección se entere de las propuestas que de ellos deriven.

Como segunda fase escuchar a cada docente de las necesidades educativas las cuales carece para proponer talleres de capacitación logrando con ello las buenas prácticas.

Como tercera fase para avanzar en la mejora continua podemos recomendar la

aplicación sistemática de un estudio de clima laboral, así como también poner atención especial en las recomendaciones señaladas por los docentes que sugieren propuestas de capacitación y obtención de conocimiento para una actualización adecuada al avance científico y tecnológico en el área de negocios. La cuarta fase y no por ella menos importante es realizar revisiones constantes de las instalaciones para detectar cualquier fallo mecánico y darle solución lo antes posible. Finalmente y como quinta fase, se recomienda llevar a cabo una análisis organizacional a las autoridades de la universidad para detectar alguna estrategia de mejora que no se haya contemplado, o en su defecto, se de por efectuada.

## Referencias

Caligori, Y. y J. A. Díaz. (2003) Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. Venezuela: Revista Venezolana de Gerencia, Vol. 8 No. 024. Pp. 644-645

Chiavenato, I. (2004) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Thompson.

Dimas, M. I., Torres, A. y Castillo, J. A. (2012). Hacia el perfeccionamiento institucional de los cuerpos académicos en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Revista Electrónica Educare, 16(3). Pp. 181-202. México: Editorial Euna. Consultado en: <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/issue/current>

Escat Cortés, M. (2004) Cómo actuar para mejorar el clima. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.