

Repercusiones del Clima Organizacional en la División de Telemática de la UTN

Impact of Organizational Climate in the Telematics Division of the UTN

CASTILLO-TRINIDAD, Aurea Veronica

Universidad Tecnológica de Nezahualcoyotl

ID 1^{er} Autor: *Aurea Veronica, Castillo-Trinidad*

A. Castillo

aurea.castillotr@utn.edu.mx

E. Peralta (Dr.). Bienestar social. Proceedings-©ECORFAN-Mexico, 2019.

Resumen

A lo largo del tiempo se han obtenido diversas definiciones de clima organizacional, lo que nos llevó a analizar a través de la investigación causal no experimental que tuvo como objetivo describir e indagar si existen repercusiones del clima organizacional sobre la satisfacción laboral según la perspectiva de los docentes en la división de Telemática de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl. La muestra fue dirigida que está conformada por 56 docentes, en el mes de octubre del 2018, para evaluar se aplicó un cuestionario de Clima Laboral y Ambiente de Trabajo. Esta herramienta mide diez dimensiones: el desempeño laboral y clima organizacional y los procedimientos llevados a cabo en el área y las condiciones del ambiente de trabajo. Los resultados obtenidos, ofrecen orientaciones para futuros estudios, a lo que se concluye que se necesita mejorar el instrumento.

Clima organizacional, Satisfacción laboral, Docentes de la División de Telemática de la UTN

Abstract

Over time there have been various definitions of organizational climate, which led us to analyse through the investigation causal non-experimental that had as objective to describe and investigate if there is impact of organizational climate on job satisfaction according to the perspective of the teachers in the division of Telematics of the Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl. The sample was targeted which is comprised of 56 teachers, in the month of October, 2018, to evaluate a questionnaire was applied to the Working Climate and Work Environment. This tool measures ten dimensions of job performance and organizational climate, and the procedures carried out in the area and the conditions of the work environment. The results obtained, provide guidelines for future studies, which concludes that we need to improve the instrument.

Organizational climate, Job satisfaction, Teachers of the Division of Telematics of the UTN

Introducción

El concepto de clima organizacional ha sido discutido en diversas ocasiones por autores como Lewin, Morse y Reiner, Likert, Katz y Kahn, entre otros, ha sido definido como el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados, además tiene que ver con la motivación individual e incluso con el tipo de liderazgo con el que cuente la organización. En este sentido es que se hace necesario el análisis, dado que una de las repercusiones del clima laboral es la satisfacción laboral de los sujetos participantes, éste último concepto se encuentra relacionado con el área de trabajo, las características del ambiente, las tareas del puesto, las prestaciones y el salario, entre otros elementos.

Actualmente las organizaciones han tenido que afrontar una serie de crisis derivado del modelo neoliberal que han dejado estragos económicos, en este sentido, no es extraño que en la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl (UTN) se hagan palpables algunas secuelas, como por ejemplo, el descuido de la Infraestructura, equipamiento en los laboratorios, menor vigilancia, menor contratación de personal (principalmente lo que refiere a docentes, área de limpieza y vigilancia, que tal pareciera el impacto del área es menor en cuanto los espacios que deben estar más vigilados, al desarrollo de las actividades cotidianas, pero la salud e higiene se vuelven elementos nodales para que el sujeto participante se desempeñe positivamente). No obstante, la institución ha procurado su recuperación; pero en este proceso ha tenido que prescindir de parte de su planta de personal y hacer contrataciones temporales en donde los participantes no cuentan con beneficios que anteriormente se ofrecían como los contratos indefinidos, (comprobar la basificación de dos años, y poder concursar por alguna plaza)

De esta manera, se establece que los profesores de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl (UTN), tanto de nuevo ingreso como aquellos que ya posee una antigüedad en la institución, ha tenido que mantenerse en incertidumbre sobre su situación laboral, generándose inestabilidad, inseguridad y desmotivación en general, lo cual influye en la productividad de los docentes, y porque no decirlo, incluso el compromiso de los mismos para cumplir los objetivos organizacionales.

La Universidad aunado a los ambientes operativos tiene como resultado un clima laboral inadecuado, donde los profesores actúan sin motivación y se hacen latentes en la cotidianidad, reflejándolos en el desarrollo ineficaz sus labores y no alcanzando los objetivos y metas de la organización. Esto se debe en gran parte a la insatisfacción que presentan las personas con respecto a su trabajo, o al no sentirse a gusto con la forma en que deben desempeñarse, pueden ver su labor como algo rutinario y adaptarse los cambios administrativos, sobre todo de Rectores.

La UTN aplica un cuestionario de clima organizacional a fin de obtener información relevante y real sobre la percepción de los docentes; respecto a su lugar de trabajo. De esta manera, utilizan el cuestionario denominado “*Clima Organizacional y Ambiente de Trabajo*”, que se considera una herramienta para observar los puntos de mejora. En el cuestionario se realizan preguntas sobre capacitaciones, comunicación, liderazgo, condiciones de Infraestructura, motivación; pero no sé sabe cuáles son los resultados obtenidos, pues no son publicados por las áreas encargadas del análisis de la información, en este sentido, es que se utilizó el instrumento aplicándolo en División de Telemática, presentando entonces en este artículo los resultados obtenidos de su aplicación, el principal objetivo fue entonces analizar las repercusión de dicho instrumento en los sujetos participantes, una vez realizada la actividad se esperaba proponer puntos de mejora.

La investigación es de enfoque mixto (cuantitativa y cualitativa), la población total de docentes es de cincuenta y seis docentes que integran el área, de los cuales se tomó un muestreo probabilístico del diecisiete por ciento (lo que correspondería a nueve sujetos encuestados); en el instrumento se calificaron tres indicadores: el desempeño laboral, los procedimientos llevados a cabo en el área y las condiciones del ambiente de trabajo.

Retrospectiva del clima organizacional

La fundamentación teórica básica sobre el clima organizacional se desarrolla a partir de los estudios de Lewin (1951), para quien el comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización.

Cuando Lewin (1951), se refiere a las características personales se está hablando por nombrar algunas, de la motivación, la satisfacción y las actitudes del individuo que al ser unidas a la percepción que éste se hace de su mundo laboral al cual pertenece y a los procesos y la estructura organizacional de la empresa de la que forma parte, determinan en gran medida el comportamiento que el individuo tendrá en cuanto al rendimiento y productividad de la empresa se refiere.

Por otro lado, Morse y Réiner, primero Likert (1961) y después Katz y Kahn (1966), desarrollaron estudios enfatizando el contexto humano de las organizaciones, en los que no sólo analizaban los resultados y la eficacia de la organización, sino también las consecuencias sobre el personal. Estos autores consideraban que las condiciones (atmósfera, clima) creadas en el lugar de trabajo tienen importantes consecuencias sobre los empleados de la organización. Para estos autores dichas consecuencias hacen referencia tanto a nivel de rendimiento como de satisfacción de los trabajadores quienes perciben de manera negativa o positiva el ambiente en el que está inmerso el ámbito laboral en el cual se desempeñan.

En 1968 Litwin y Astringir, consideraron que el clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización. Estos autores hacen manifiesto que el estilo de dirección al interior de una empresa es clave en la percepción del clima de una empresa, ya que por medio de éste los trabajadores se ubicarán dentro de un sistema abierto o cerrado, participativo o no participativo, tomando como referente su satisfacción y rendimiento laboral.

Otro autor importante en los primeros estudios sobre el clima organizacional lo constituyó Mc Gregor con la publicación del libro de *El Aspecto humano de las empresas* (1960). Define los estilos de dirección en función de cuál sea la concepción que se tenga del hombre; así pues, a partir de su *teoría X* y de su *teoría Y*, señala la existencia de dos estilos de dirección: estilo autoritario y estilo participativo

Por ejemplo, Tagiuri (1968) afirmó que el clima organizacional es una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimenta sus miembros e influye en la conducta de estos. Se puede describir en términos de los valores de un conjunto particular de características.

Por su parte, Hall (1972) definió clima como el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados. Y es a su vez una fuerza que influye en la conducta del empleado, y describe el clima como un conjunto de percepciones globales sobre el ambiente o entorno conformado por las características psicosociales del grupo.

Así mismo, James y Jones (1974) definieron el clima por medio de un modelo integrador de conducta organizacional. En donde algunas dimensiones del clima intervienen, modulan las influencias entre los componentes de la organización e integran actitudes individuales y comportamientos relacionados con el desarrollo del trabajo, por su parte consideran el clima como a) referido a la parte cognoscitiva del individuo basándose en las descripciones de la situación, b) implica un proceso psicológico que pasa de percepciones específicas a más abstractas sobre los significados que a su vez se relacionan directamente con la experiencia del individuo, y d) es multidimensional, con un conjunto central de dimensiones aplicables a un gran variedad de situaciones.

Campbell (1976) considera que el clima organizacional es causa y resultado de la estructura y de diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienen incidencia en la perfilación del comportamiento, por percepciones evaluaciones y aspiraciones de las personas.

En conclusión el clima organizacional juega un papel de vínculo u obstáculos para el desempeño laboral sea positivo, llegando a ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran la organización. Por ende, si se busca mantener una dirección competente frente a las condiciones del entorno debe considerarse el clima laboral como un punto clave para su afirmación fundamental para facilitar los procesos de dirección, innovación y cambio.

Análisis de la División de Telemática

Actualmente la institución educativa se ve en la necesidad de iniciar procesos de calidad que contribuyan al mejoramiento de la educación, un elemento que han tomado en cuenta es el clima organizacional, en este sentido surge el instrumento de investigación (cuestionario), su objetivo es brindar a la institución la oportunidad de medir el clima organizacional y su impacto en los ambientes de laborales, en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El instrumento en “teoría” debe ayudar a la institución no solo a tener información sino a tomar acciones sobre sus resultados, pretendiendo de ésta forma buscar puntos de mejora en los aspectos que muestran debilidades, el fin es proponer a la institución mejorar el instrumento de acuerdo a los nuevos cambios que se han tenido,

Se analizan los resultados de los cuestionarios denominados “*Clima laboral y ambiente de trabajo*”, aplicados a una muestra de nueve de los docentes que integran el equipo de la División de Telemática.

Los criterios de exclusión que se consideraron fueron

Para formar parte de la muestra a los sujetos se les solicita que cumplan con algunos criterios como la antigüedad (más de 5 años), grado de estudios. Como primer elemento a evaluar en el instrumento multicitado es la antigüedad, el objetivo es observar la cantidad de años de permanencia de los docentes en la institución. El 15% de los encuestados cuentan como mínimo con un año de permanencia y 85% restante como máximo dieciséis años, lo que podría implicar por su permanencia es que los sujetos investigados tengan una percepción amplia del clima organizacional y su impacto en el ambiente de trabajo.

Del total de los participantes se observa que la mayoría son del género masculino contando con un cincuenta y siete por ciento, el resto son mujeres, este indicador es pertinente pues la percepción del clima organizacional y su satisfacción el mismo, puede ser diferenciada por género.

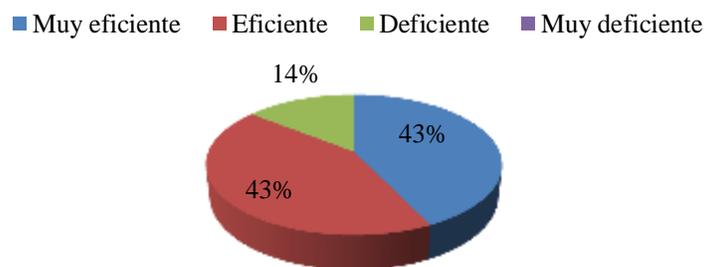
Otro indicador evaluado es el grado de estudios, los docentes colaboradores se encuentran profesionalizándose, pues los datos evidencian que el 56 por ciento cuenta con grado de maestría, mientras que a nivel doctorado, ingenierías y licenciaturas le corresponde el 14.4 por ciento respectivamente.

En gráfico (10.1) se perciben los resultados obtenidos con relación al desempeño que los sujetos de investigación consideran respecto a su área de trabajo, la mayoría de los participantes se consideraron eficientes y muy eficientes, lo que significa que su labor impacta de manera positiva en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este sentido, el resultado refleja que si se trabaja con espíritu de equipo pese a la existencia de grupos diferenciados (aunque algunas veces el compañerismo predomina) el objetivo organizacional se cumple, el interés del cooperativismo en aprender sumando esfuerzos, compartir con los demás, así ejerciendo la confianza y la ayuda mutua.

Gráfico 10.1 Desempeño en el área de trabajo

¿Cómo consideras tu desempeño en tu área de trabajo?

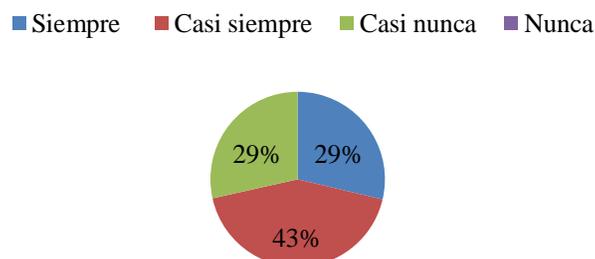


Fuente: Elaboración propia

El siguiente gráfico (10.2) nos habla acerca de la comunicación con el jefe inmediato saliente, e interpreta que en algunas ocasiones el mando medio tiene la capacidad para ayudar motivar y dirigir a los docentes, orientarlos frente a las dificultades y las debilidades institucionales, solucionar y apoyar sus problemas cotidianos, logrando así resultados necesarios. Sin embargo, el 29% de los docentes respondió que casi nunca tienen interacción con los mandos medios, por tal motivo se infiere que se debe fortalecer la capacidad para motivar y dirigir a los sujetos participantes.

Gráfico 10.2 Comunicación con el Jefe inmediato anterior

¿Tienes adecuada comunicación con tu jefe o jefa inmediato/a



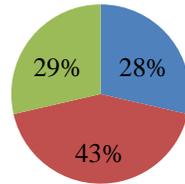
Fuente: Elaboración propia

Con relación a la evaluación realizada al desempeño del trabajo docente se encontró que el 49% de los docentes determinan que la evaluación refleja pertinencia y el 29% de los participantes perciben insatisfacción con ésta. Cabe mencionar que, con los cambios que se han generado con las “nuevas autoridades” se reconoció que el desempeño de los docentes es positivo, dado que cumplen con su trabajo en tiempo y forma.

Gráfico 10.3 Desempeño laboral

La evaluación que se realiza a mi trabajo refleja exactamente mi desempeño

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Casi nunca ■ Nunca



Fuente: Elaboración propia

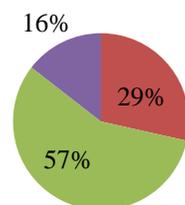
En lo concierne con el indicador sobre la proposición de ideas por parte de los docentes con el objetivo de mejorar el área de trabajo en la organización, se precisó que el 57% de los participantes perciben que sus ideas no son puestas en marcha, lo que indica que la comunicación que genera satisfacción laboral por el hecho de ser escuchados y aportar acciones para mejora de la calidad en el empleo, puede generar lo contrario.

El 29 % percibe que casi siempre tiene la oportunidad de proponer nuevas ideas para el área de trabajo, lo que muestra que, la comunicación entre los docentes es aceptable porque cuentan con un control total de sus emociones, se expresan de manera adecuada con sus colegas, transmiten sus experiencias profesionales, comparten sentimiento, emociones y pensamientos; aunque, en ocasiones la comunicación es perturbada por el estrés que presenta el docente, derivado de problemas individuales, sobre carga de trabajo, y por ende, el sujeto puede no responder adecuadamente en la comunicación que entable con sus colegas.

Gráfico 10.4 Propones ideas en tu trabajo

¿ Tienes oportunidad de proponer nuevas ideas en tu área de trabajo

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Casi nunca ■ Nunca



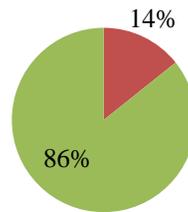
Fuente: Elaboración propia

Los docentes afirman que existe conflicto esporádicamente (lo que representa el grafico quinto el 14%), que los problemas son parte del trabajo y de las actividades cotidianas. Aunque también afirmaron que no siempre los conflictos son malos, porque permiten a generar soluciones y mejorar cada día.

Gráfico 10.5 Problemáticas en el desempeño laboral

¿Tienes problemas para desarrollar tu trabajo al máximo?

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Casi nunca ■ nunca



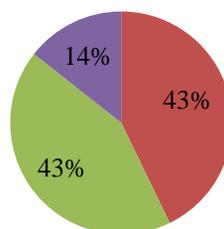
Fuente: Elaboración propia.

Otro elemento que se tomó en cuenta es el sentir del docente con respecto a la valoración de sus actividades, en él que infiere que el jefe inmediato reconoce el esfuerzo en la realización de las tareas educativas e institucionales, con palabras de aliento y felicitaciones, realización de eventos deportivos, celebración de fechas festivas, entre otras actividades. Sin embargo, el 14% de los docentes afirmaron que es poco frecuente el reconocimiento a las tareas educativas, de tal suerte que se debería reforzar y mostrar mayor interés por parte de los jefes en el tema de recompensa, con ello lograra que se mejore a motivación del sujeto emanada de la institución.

Gráfico 10.6 Valoración del trabajo docente

¿Sientes que se valora tu trabajo que desempeñas?

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Casi nunca ■ Nunca



Fuente: Elaboración propia

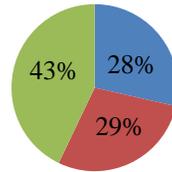
Como se mencionó en apartados anteriores, uno de los elementos que deben estar presentes en el clima laboral es el papel que desempeña el líder del equipo, el 43% de los docentes participantes, perciben que las actitudes del jefe inmediato anterior no fueron apropiadas, lo que podría causar una disminución en la satisfacción laboral, menor compromiso con la organización e incluso mínima intención por parte del sujeto participante de cambiar sus formas de trabajo.

El 28% y 29% de los sujetos encuestados sugieren que las actitudes del jefe son apropiadas, porque el actuar del líder hace que el trabajo de la división de Telemática sea destacada gracias al cumplimiento de los objetivos planteados por éste.

Gráfico 10.7 Actitudes del líder

**Las actitudes de tu jefe/a con respecto al trabajo ¿
Son apropiadas?**

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Casi nunca ■ Nunca



Fuente: Elaboración propia

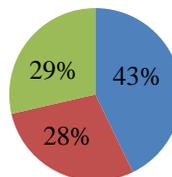
Con relación a las actividades realizadas por parte de los participantes en equipos de trabajo, el 43% coincidió que éstas sí se llevan a cabo, porque trabajan los mismos profesores y se sabe que ellos tienen buenos resultados, los cuales disfrutan laborar en su institución e inclusive que se ha logrado crear una identidad, por tal motivo, se involucran en las actividades organizacionales.

Otro aspecto importante es que el docente disfruta enseñar, por la vocación de servicio que tienen frente a los alumnos, por tal motivo su labor en la organización no se hace pesada u obligada.

Gráfico 10.8 Al trabajar en equipo es de tu agrado

**Las actividades que realizas en equipo de
trabajo, estas ¿son de tu agrado?**

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Casi nunca ■ Nunca



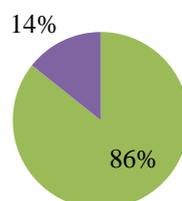
Fuente: Elaboración propia

Se demuestra que el 43%, son los profesores que constantemente trabajan en proyectos divisionales o institucionales, y como ya saben el cómo se trabaja, no tiene problemas al estar trabajando en equipo y el 28% y el 29% son aquellos profesores que trabajan por compromiso y cumplir su horario.

Gráfico 10.9 Problemáticas en las relaciones laborales

**¿Tienes problemas en las relaciones laborales con
tus compañeros/as de trabajo?**

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Casi nunca ■ Nunca



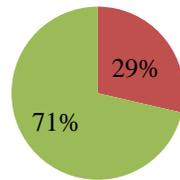
Fuente: Elaboración propia

En la gráfica indica que el 86% de los profesores de la división, no tiene problemas laborales, trabajan en equipo y de estas acciones indica y que pueden participar juntos, en actividades recreativas, deportivas y culturales.

Gráfico 10.10 Cambios en los procedimientos

¿Existen en tu área continuos cambios en lo metodos procedimientos?

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Casi nunca ■ Nunca



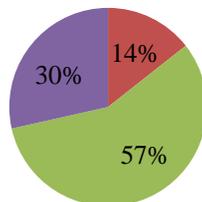
Fuente: Elaboración propia

El 71% indica que se establece los mismos procedimientos (Gestión de la Calidad) se realizan cambios o sugerencia para que los procedimientos estén vigentes.

Grafico 10.11 Surge organización en tu trabajo

¿Existe falta organización en tu trabajo?

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Casi nunca ■ Nunca



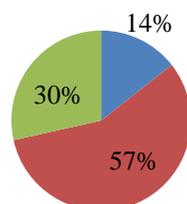
Fuente: Elaboración propia

EL 57% indica que si falta organización, porque hay pequeño grupos, no hay problemas porque saben cuáles son sus acciones, y cuando consideran los demás profesores pierden el control de las actividades.

Grafico 10.12 Se tiene tiempo para desarrollar sus actividades

¿Cuentas con el tiempo adecuado para el desarrollo de tus actividades?

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Casi nunca ■ Nunca



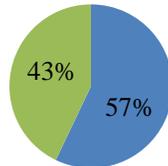
Fuente: Elaboración propia

El 57% indica que si tiene tiempo para elaborar actividades institucionales, o divisionales, porque son profesores de tiempo completo y el 30% consideran que no, porque son profesores de asignatura por los mismo que tienen pocas horas, no les alcanza el tiempo y se les dificultan entregar sus actividades. Segundo bloque de indicadores, sobre procedimientos del área de telemática

Grafico 10.13 Procedimientos de la División de Telemática

¿Conoces los procedimientos que se llevan a cabo en tu área?

■ Totalmente ■ Casi totalmente ■ parcialmente ■ Desconozco



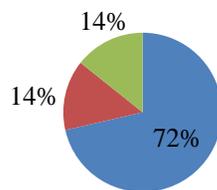
Fuente: Elaboración propia

Totalmente si conocen porque cada año cambia se autoanalizan los procedimientos de calidad (Gestión de la Calidad) para que se cumplan las actividades.

Grafico 10.14 Aplican sus conocimientos de acuerdo a su preparación

¿En el que laboras, ¿Aplicas los conocimientos acordes a tu preparación

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Casi nunca ■ Nunca



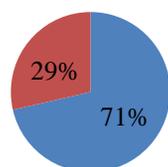
Fuente: Elaboración propia

El 72% indica que aplican sus conocimientos, porque se forma por academias y se integran acuerdo al perfil del docente, el 14% de casi nunca es cuando la matrícula es baja, es decir que los pocos profesores los acomodan donde solicitan la ayuda.

Grafica 10.15 Refleja responsabilidad en el trabajo

¿Estas consciente de la responsabilidad que representa tu trabajo'

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Casi nunca ■ Nunca



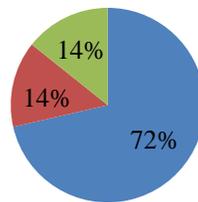
Fuente: Elaboración propia

El 71% los docentes están consiente de los objetivos porque en sus avances de planeación se especifica los objetivos por cuatrimestre y por parcial (plan de curso y avances programáticos) y de acuerdo al análisis, la población investigada señala que se sienten comprometido a presentar propuestas para mejorar su trabajo, debido principalmente a que los docentes muestran interés de poder mejorar en su propio trabajo, lo hacen por salir de lo apático y rutinario, presentan una conducta es decir, no hace falta que alguien le diga qué se debe hacer y no lo hace solo por obligación sino por pro actividad que tienen y el deber que tienen por ser parte de la Institución.

Grafico 10.16 Conocimiento de la misión, visión y objetivos

¿Conoces la misión , Visión y Objetivos de la institución?

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Casi nunca ■ Nunca



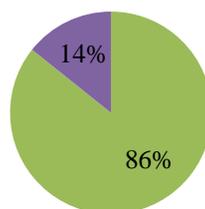
Fuente: Elaboración Propia

Con respecto al resultado se asume que el comportamiento que muestra el docente respecto a la visión y misión de la institución responde a que ellos se sienten comprometidos con la institución y son muy apegados a las normas de la institución, algunos solo se dedican a formar y enseñar a las estudiantes y descuidan su compromiso con la institución.

Grafico 10.17 Capacitación y desarrollo profesional

¿ La UTN ha fomentado tu capacitación y desarrollo profesional?

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Casi nunca ■ Nunca

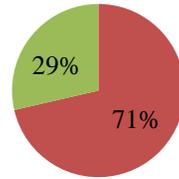


Fuente: Elaboración propia

Los docentes consideran como autorrealización es que la institución pueda facilitarles opciones de desarrollo profesional en cuanto a seguir estudios adicionales relacionados a su actividad, especializaciones y capacitaciones constantes en diversos aspectos, no solo tecnológicos (temas de gestión, pedagógicos, de estructura, entre otros), de manera que puedan transmitir conocimiento dentro del plano educativo.

Grafica 10.18 Normas y políticas de la institución**Las normas y políticas que establece la institución ¿son de tu agrado?**

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Casi nunca ■ Nunca

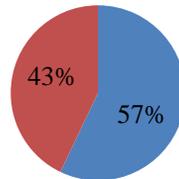


Fuente: Elaboración propia

El 71% conocen cuáles son las normas y las políticas, porque la Contraloría de la institución solicita que cada vez que se contrata personal se indique en el contrato sobre las normas y políticas.

Grafico 10.19 Los conocimientos son adecuados para laborar**Por tus conocimientos el área en la que laboras es de**

■ Mi total agrado ■ Mi agrado ■ Mi desagrado ■ Mi total desagrado



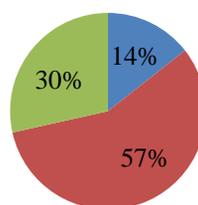
Fuente: Elaboración propia

El 57% de los profesores están aplicando el 70% en práctica y el 30% teoría, para que los alumnos apliquen sus conocimientos adecuados.

Tercer indicador condiciones del ambiente de trabajo.

Grafico 10.20 Condiciones físicas del área de trabajo**En general las condiciones físicas tu trabajo en las que realizas tu trabajo son**

■ Lo más adecuado ■ Lo adecuado
■ Lo inadecuado ■ Lo más inadecuado



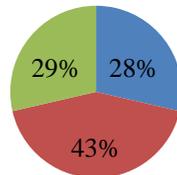
Fuente: Elaboración propia

El 57% de los profesores consideran que tienen un lugar específico el donde pueden realizar su trabajo, y el 30% son aquellos profesores que tiene poco tiempo y comparten lugares y el 14% son los que padecen de calor, falta de ventilación o no se tiene el equipo adecuado

Grafica 10.21 Los espacios son adecuados

Consideras que el espacio que tienes para desempeñar sus funciones es:

- Lo mas adecuado
- Lo adecuado
- Lo inadecuado
- Lo mas inadecuado



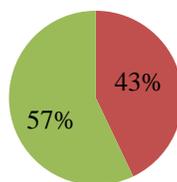
Fuente: Elaboración propia

El 43% consideran que sus espacios son los adecuados (no comparten lugar, que son de tiempo completo) el 28 y 29% son de asignatura comparten lugares, y no son adaptados para recibir, a varios alumnos por que no se tiene la iluminación y ventilación adecuada

Grafica 10.22 El mobiliario y equipo es el adecuado

¿Cuentas con la condiciones necesarios para desarrollar tu trabajo (mobiliario y equipo)

- Lo mas adecuado
- Lo adecuado
- Lo inadecuado
- Lo mas inadecuado

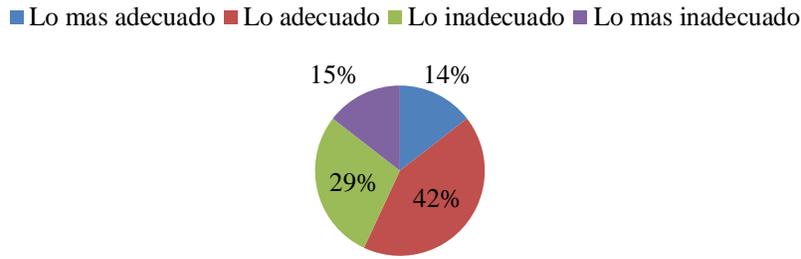


Fuente: Elaboración propia

El 57% consideran que el equipo no es suficiente, y es equipo obsoleto constantemente se tiene que formatear y equipo, pero en cuestiones de mobiliario se tiene lo indispensable para trabajar adaptándose constantemente a lo que brinda la institución.

Grafico 10.23 Ergonomía de mobiliario y equipo

Las características ergonomicas del equipo de cumputo, mobiliario y mantenimiento de trabajo es:

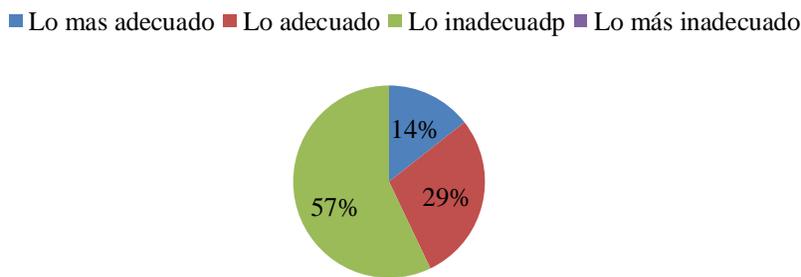


Fuente: Elaboración propia

El 42% indican que tienen el mobiliario adecuado (Profesor de Tiempo Completo) porque han tratado de cuidarlo, el 29% son los profesores de asignatura y se adaptan con el equipo que se tiene, hasta hay momento que ellos traen su propio equipo para trabajar, y los otros porcentajes comparten el mobiliario para trabajar.

Grafico 10.24 Seguridad en la UTN

Consideras que la seguridad en la UTN es:

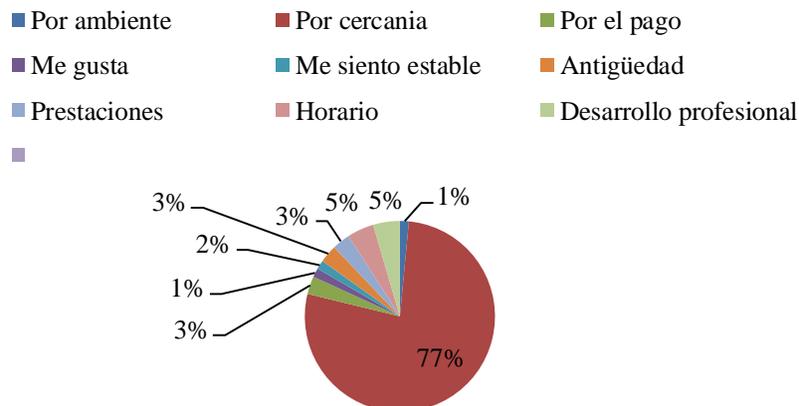


Fuente: Elaboración propia

El 57% indican que trata de mantener la seguridad con muy poco personal, pero con la colaboración de los profesores y alumnos se ha mantenido, la seguridad (cultura organizacional)

Grafico 10.25 Razones de permanencia en la división de Telemática

Menciona razones por las sigues formando parte de esta Universidad



Fuente: Elaboración propia

El 77% Comentan que por la cercanía que se tiene la institución, a su vez están cerca de sus familias, guarderías y escuelas de sus hijos.

Conclusiones

El principal objetivo de esta tesis fue analizar el CLIMA ORGANIZACIONAL Y SUS REPERCUISIONES EN LA SATISFACCIÓN LABORAL e identificar si existe una correlación entre ellos, ya que coincidiendo con otros autores en este tema, el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, son relevantes en el comportamiento de los profesores ya que el contar con profesores comprometidos es una ventaja competitiva para las organizaciones (Chiang, Núñez, Martín & Salazar, 2010).

El estudio del clima organizacional constituye una herramienta eficaz para que los directivos puedan tomar decisiones de los aspectos relacionados con los problemas profesionales y promover la implementación de estrategias que promuevan un adecuado clima organizacional en una institución (Iglesias y Sánchez, 2015). Este estudio, al tratar con percepciones de los docentes, fue realizado con la escala de Likert, que como lo expone Hernández Sampieri *et al.* (2014) ésta escala es utilizada para medir actitudes, pero de acuerdo con los resultados sólo se puede concluir que un número es mayor que otro. Anexo 3

Derivado del análisis también se identificaron las dimensiones de clima organizacional evaluadas con una puntuación baja, resultaron ser reconocimiento y recompensa las que obtuvo y por lo tanto consideramos impactan negativamente al clima organizacional deberá enfocarse para la mejora del ambiente en la organización En la parte de reconocimiento se propone dar reconocimientos escritos a los docentes, también se recomienda abrir convocatorias de aportación de ideas de mejora, en los cuales se incentive y reconozca a los profesores con las mejores propuestas, por otra parte en cuanto a la dimensión de recompensa se refiere, se propone dar a conocer que los profesores han subido de categoría con el fin de motivar al personal. En cuanto a compromiso laboral las evaluadas indican estar en el mismo nivel aceptable, por lo que con relación a la segunda pregunta de investigación podemos concluir que no hay una dimensión que afecte negativamente al compromiso, sin embargo, se propone seguir trabajando. También de esta investigación se puede concluir que el clima organizacional tiene una fuerte asociación con el compromiso y con la satisfacción del personal por lo cual es importante que la organización preste importancia a mantener un clima sano y buscar herramientas que permitan mejorarlo.

+50% aceptan su situación

-10% la rechazan

~30% intermedios

En investigaciones como la de Chiang Núñez, Martín, & Salazar (2010), el compromiso con la organización aumenta en algunos factores cuando la población tiene más de 40 años lo que no sucede en la organización. Adicionalmente, autores como Allen & Meyer (1990) explican que el compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y la organización referente a continuar o no la misma, los resultados de este estudio son relevantes para esta organización, ya que en cuanto a compromiso se refiere los resultados muestran una correlación débil negativa con la edad y positiva con la antigüedad, ya que los más jóvenes tienen el más alto nivel de compromiso, por lo que el estudio difiere de Meyer & Allen (1984) en su estudio donde usaron la teoría side- bet de Becker para medir el compromiso, el cual arrojó que existía una correlación positiva aunque no significativa de edad y permanencia con uno de los tipos de compromiso.

Kanwaldeep & Sandhu (2010) en su estudio examinaron el efecto de la etapa de la carrera en el compromiso organizacional de los empleados de un banco en la India, en el cual encontraron diferencias significativas en los diferentes tipos de compromiso de acuerdo a la etapa de carrera de los empleados y sostienen que sólo reclutar buenos empleados no es suficiente, es igualmente importante que su nivel de compromiso se construya y se mejore con tipos de políticas adecuadas y que la gestión de los empleados a través de experiencias en etapas de su carrera pueda ser considerados de manera útil por los equipos de gestión de recursos humanos.

Se concluye en cuanto a compromiso que aunque hay estudios donde los empleados más jóvenes muestran un nivel de nivel compromiso más fuerte y estudios opuestos donde los docentes con mayor permanencia y un rango de edad medio son los más comprometidos, esto quizá dependa de otros factores como el tipo de sector donde se realice el estudio y quedaría para futuras investigaciones validar si hay alguna influencia significativa, sin embargo con esto se comprueba que la edad y la antigüedad influyen de alguna forma en el nivel de compromiso de los docentes y que es de vital importancia para las organizaciones medir anualmente el nivel de compromiso de la compañía lo que permitirá a la gestión de recursos humanos tomar decisiones y desarrollar planes de trabajo para llevar a la organización al logro de sus objetivos

El clima organizacional y la satisfacción laboral, nos dé las respuestas que reflejan un alto nivel de desaprobación por el ambiente y clima interno de parte de los profesores de la división de Telemática; establecen cierta, manifestación que están respaldada por un alto índice porcentual en cada ítem, lo que deja de manifiesto que no existe un ambiente y clima de trabajo adecuado para los profesores.

A pesar de estas consecuencias de los profesores, manifiestan sentirse motivados con el ambiente laboral que se vive en la división, lo que podría representarse como un acostumbamiento y una resignación a que el clima laboral ya es parte de la cultura de la institución y se deben adecuar a este dada la condición de trabajo que representa estar en esta Universidad.

Referencias

- Álvarez, S. (2001) La Cultura y el Clima Organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Aaker, D. A., & Day, G. S. (1989). *Investigación de mercados*. (2ª ed. en español). México: Mc. Graw Hill. ISBN 968-442-486.9.
- Abad, F. J., Olea, J., Ponsoda, V. & García, C. (s. f.). *Medición en Ciencias Sociales y de la Salud*. (1ª ed.) Madrid, España: Editorial Síntesis, S.A. ISBN 978-84-975672-7-5.
- Bernal, C.A. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, Economía, humanidades y ciencias sociales*. (2ª ed.). México: Pearson.
- Brunet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones, definición, Diagnóstico y consecuencias*. (1ª ed.). México: Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México.
- Brum, M. (2004). *La evaluación del desempeño: un camino necesario y sembrado*
- Caballero, J., Fernández Camacho, C. R. y García Jiménez, E. (2003). Satisfacción de los secretarios de centros educativos. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 9(2), Recuperado el 5 de febrero del 2004.
- Cabero Almenara, J. (1998). *¿Cómo nos ven los demás? La imagen del profesor y la enseñanza en los medios de comunicación social*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Castillo, M. y Pedraza, N. (2010) El clima Organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas, México. Recuperado
- Chacón, E. (2007). Evolución codo a codo. *Mundo Ejecutivo*, 336(18), 66-69.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (8ª ed.). México: Mc Graw Hill. ISBN 970-10-6104-7.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª ed.). México: Mc Graw Hill. ISBN 978-970-10-7340-7.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chruden, H. J. y Sherman, y A. W. (2002). *Administración de personal*. México: CECSA. *Constitución de la República de El Salvador*. (1983).
- Davis, K. y Newstrom, J. W. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Delgado González, M. (2003). Factores predictores de la satisfacción laboral de los docentes adventistas en México que estudian por verano en la Universidad de Montemorelos. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 5(1), 1-28.
- Dessler, G. Varela, R. (2009). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México. Prentice Hall. Pearson.
- Edel, R., García, A. y Guzmán, F. (2007). *Clima Organizacional*. CIEA.
- Fullan, M. y Hargreaves, A. (2001) *La escuela que queremos. Los objetivos por los que vale la pena luchar*. Biblioteca para la actualización del maestro. SEP, México.
- Furnham, A. (2001) *Psicología Organizacional el comportamiento del Individuo en las organizaciones*. Oxford: Alfa omega.
- Gibson, James, L.(2003) *Las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill.
- Gómez, L. (2011). *Módulo de Psicología Organizacional*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD; Bogotá.
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- González, A. (2001) *Desarrollo Organizacional*. México: Pac.
- Grasso, L., (2006) *Insatisfacción laboral y compromiso con la docencia*. *Diálogos pedagógicos* .4(7), 10-23. Recuperado de Hodgetts, R. & Altman, S. *Comportamiento en las organizaciones*. Editorial interamericana. México
- Hernández, S. (2002). *Administración. Pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia*. (1ª ed.). México: Mc Graw Hill. ISBN 970-10-3560-7.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. (3ª ed.). México: McGraw-Hill, ISBN 970-10-3632-8.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4ª ed.). México: McGraw- Hill, ISBN 970-10-5773-8.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Lussier, R., y Achua, C. (2005). *Liderazgo. Teoría, Aplicación, Desarrollo de habilidades*. México. Thomson Editores.
- Méndez Martínez, J. L. (2000). *Evaluación del desempeño y servicio civil de carrera en la administración pública y los organismos electorales*. México: Géminis.

- Murillo, J. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago: UNESCO.
- Reinoso, H., Cea, A., & Germán, B. (2008). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Revista Ingeniería Industrial*, (1), 39-54.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Prentice Hall. México.
- Rodríguez, D. (2004) *Diagnóstico Organizacional*.: Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago. Séptima edición.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, (20(4), 67-75. Recuperado de Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.
- Sepúlveda, M. (2008). El Empowerment: Una Forma Moderna y Eficaz de Practicar el Trabajo en una Organización. (Spanish). *Ucmaule Revista Académica De La Universidad Católica Del Maule*, (35), 50-62.
- Silva, M., (1992). Hacia una definición comprehensiva del clima organizacional. *Revista de psicología general y aplicaciones*, 45(4), 443-451.
- Palomo Vadillo, M. T. (2007). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC
- Padrón, M. (1994) Satisfacción profesional del profesorado. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología, Universidad de Laguna. España.
- Vaccotti, R. (2014) La relación familia- institución educativa en enseñanza media: perspectivas de docentes de secundaria. Tesis de Maestría. Facultad de Psicología. Universidad Católica del Uruguay.
- Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. *Revista Pensamiento Educativo*, 41, (2), 207-222.
- Vaillant, D. (2009 a) Formación de profesores de Educación Secundaria: Realidades y discursos. *Revista de Educación*, 350,105-122. Septiembre-diciembre, 2009.
- Vaillant, D. (2009 b). Formación y desarrollo profesional docente para una buena enseñanza. *Revista Investigaciones en educación*, 9, (1) ,13-25.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006) La investigación cualitativa. En Vasilachis de Gialdino, I. (Coord.) *Estrategias de investigación cualitativa*. (pp.23-64) Barcelona: Gedisa