

Análisis del clima organizacional en estudiantes de la DES en Tabasco

Alejandra del Carmen Hernández Ruiz, Mtro. Jesús Chan Hernández, Mtro. Pablo Enrique Jasso Macossay, Mtro. José Luis Hernández Juárez, Dra. Lourdes Baeza Mendoza²

Corresponding Author: alehernandezruiz97@gmail.com

¹División Académica Multidisciplinaria de los Ríos/Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México.

²División Académica de Ciencias Agropecuarias/Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México.

RESUMEN: Ante un mundo de competencia global, las empresas necesitan buscar un valor adicional que les permita mantenerse en un mercado tan competitivo. Es así, que para lograr aprovechar al máximo estos recursos disponibles en las organizaciones se necesita conocer la situación interna en todos sus niveles. La manera más adecuada que permite lo anterior; es mediante un diagnóstico que permita conocer los problemas existentes y facilite detectar áreas de mejora incluye el clima organizacional. El presente estudio tuvo como objetivo analizar el clima organizacional en los estudiantes inscritos en la División Académica Multidisciplinaria de los Ríos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Fue un estudio cuantitativo transeccional descriptivo con una muestra aleatoria de 182 estudiantes de los cinco programas educativos que se imparten en la División Académica. Los resultados demuestran que la identidad institucional por parte de los estudiantes es mínima por lo cual es necesario mejorar en estrategias para la vinculación y acercamiento por parte de la institución. De igual forma, fortalecer los demás factores de estructura, recompensa y relaciones.

PALABRAS CLAVE: Desempeño, Estabilidad, Identidad, Relaciones Humanas.

Date of Submission: 14-12-2022

Date of Acceptance: 28-12-2022

I. INTRODUCCIÓN Y REVISIÓN DE LITERATURA

Ante un mundo de competencia global las empresas necesitan buscar un valor adicional que les permita mantenerse en un mercado tan competitivo. Es por ello, que se necesita tener un personal capacitado y motivado para poder satisfacer tanto las necesidades individuales, como las organizacionales. La revisión de literatura nos indica que existe usos de conceptos como clima organizacional, clima laboral, ambiente organizacional o ambiente laboral; Sin embargo se distinguen tres enfoques que surgieron a partir de varias formulaciones del concepto de clima o ambiente laboral; el primer enfoque objetivo diseñado por Forehand & Gilmer (1964) expresan que el clima organizacional se caracteriza por vínculos teóricos entre sí que describen a una organización lo que la hacen diferente a las demás y más en el comportamiento humano; así mismo, es un vínculo para el buen desempeño de la organización, por lo tanto su conocimiento proporciona una retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales. (Figueroa González, Arrieta Díaz, Moreno Loera, González Herrera, & Monsivais Bretado, 2013).

Las empresas que se han mantenido competitivas se destacan por tener personal eficiente, productivo y así mismo tener líderes que brindan apoyo para una mejor realización de las actividades que se desarrollan dentro de la organización. Es así, que hoy en día las instituciones educativas juegan un papel importante dentro de nuestro entorno. Ya que éstas no sólo satisfacen las necesidades fisiológicas, psicológicas y de autorrealización de la sociedad, sino también marcan las pautas de desarrollo tecnológico y económico de los países.

Al igual que en las empresas, en las universidades se enfrentan día a día gran cantidad de desafíos administrativos como suelen ser los procesos optimizados, la atención al usuario, mecanismos de ingreso y egreso, planeaciones didácticas, estrategias de enseñanza y aprendizaje, entre otros (Ucros Brito, 2011). Es así, que el pilar esencial para el cumplimiento de estas herramientas son los propios estudiantes los cuales constantemente se encuentran sometidos a altos niveles de estrés, ansiedad o en su caso a conflictos internos entre ellos.

Derivado de lo anterior, es que el clima organizacional se ha convertido en un tópico interesante en los análisis administrativos y en caso particular dirigido a las universidades. Es así, que una gran parte de los estudios actuales mantienen una postura de evolución donde se inmiscuyen una gran cantidad de elementos que

influyen en el saber hacer y cómo hacer de los integrantes de las universidades lo que al final de cuentas permite la creación de ambientes favorables de aprendizajes (Bermúdez-Aponte, Pedraza Ortiz, & Rincón Rivera, 2015).

En todas las organizaciones, sean públicas o privadas existe un elemento importante que es de vital importancia para la armonía de las relaciones entre humano y empresa: el clima organizacional permite crear y desarrollar adecuados ambientes laborales además de mejorar la productividad y el desempeño de cada uno de los participantes de la organización (Vázquez & Guadarrama, 2001; Iglesias Armenteros & Sánchez García, 2015).

Sin embargo, en las instituciones educativas y para ser más específicos, en las Instituciones de Educación Media Superior, crear adecuados ambientes de estudios para los alumnos es uno de los retos más importantes que deben enfrentar los directivos, administrativos y docentes quienes son los que interactúan constantemente con los alumnos dentro del salón de clases (Vos, Van der, Mentz & Ellis, 2012; Cuadra, Fuentes, Madueño, Veloso & Bustos, 2012).

El clima organización es considerado uno de los elementos más importantes para el desarrollo adecuado de las actividades por parte de los trabajadores. La literatura hace mención a que el estudio del clima organizacional comenzó en los estudios de la escuela de las Relaciones humanas al centrarse los estudios en el desarrollo humano y ya no en la eficiencia y productividad como lo estipulaba el Taylorismo. (Fernández, 2004), sin embargo, fue a partir de la década de los sesenta cuando se hace énfasis en la importancia de la creación de climas organizacionales adecuados para la mejora del desempeño de los trabajadores donde influyen diversas variables que de acuerdo a las prioridades de la organización son las que influyen en la organización. (Fernández, 2004; Mujica de González & Pérez de Maldonado, 2007).

Mas sin embargo, en las instituciones educativas se desarrollan diversos ambientes tanto laborales como educativos donde la interacción de actitudes y costumbres tanto de los trabajadores como de los alumnos generan en ocasiones conflictos laborales y educativos.

El clima ha sido denominado de distintas maneras; clima organizacional, ambiente, atmosfera, clima universitario, clima laboral o de trabajo (Mujica de González, *et al*, 2007), sin embargo, la esencia de estudiar o analizar el clima organizacional es de mejorar las condiciones tanto laborales como humanas de cada uno de los colaboradores. En las escuelas, se estudia el clima en el aula donde los alumnos, docentes y administrativos juegan un papel importante en la creación y desarrollo del mismo, no obstante, existen distintos enfoques del clima en el aula los cuales pretenden comprender los factores que influye en el rendimiento de los alumnos (Fernández, 2004). Dentro de esos factores se pueden mencionar a la estructura, recompensa, relaciones e identidad los cuales impactan en el desempeño de los alumnos y su interacción con los docentes y la propia institución. Es así, que el clima organizacional es considerado un fenómeno que permite modificar la conducta de cada uno de los integrantes que participan en la organización siendo un filtro emocional que conlleva a la satisfacción emocional y al desarrollo de ciertos comportamientos.

1.2 Búsqueda de objetivos

- Analizar el clima organizacional en los estudiantes adscritos en la División Académica Multidisciplinaria de los Ríos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

1.3 Búsqueda metodológica y análisis de resultados

Se realizó un estudio cuantitativo transeccional descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010; Ortiz, 2006) en la cual se tuvo el objetivo de analizar el clima organizacional en los estudiantes inscritos en la División Académica Multidisciplinaria de los Ríos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. De esta manera, se aplicó el cuestionario desarrollado por Crespín (2012) el cual fue adaptado y validado para su posterior aplicación y el cual se integró por cuatro dimensiones: Estructura, Recompensa, Relaciones e Identidad. Análisis estadísticos descriptivos y de validación para su interpretación los cuales fueron procesados en el software SPSS en su versión 23. Los sujetos de estudio se integraron por un total de 182 estudiantes de los seis programas educativos que se imparten en la División Académica.

De esta forma, los análisis de alfa de cronbach correspondientes los cuales se muestran en la tabla 1.

Tabla 1
Análisis de alfa de cronbach

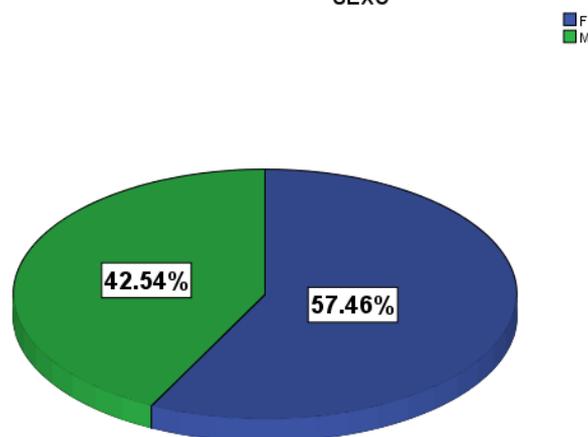
Dimensión	Alfa de cronbach
Estructura	.839
Recompensa	.878
Relaciones	.835
Identidad	.888

Fuente: Elaboración propia

Los índices obtenidos, son considerados aceptables de acuerdo a lo mencionado por Campo Arias y Oveido (2008) los cuales establecen un rango de entre 0.70 a 0.90. Posteriormente a la validación, se presentan los resultados del clima organizacionales de los estudiantes.

• **Datos descriptivos**
Estudiantes por género

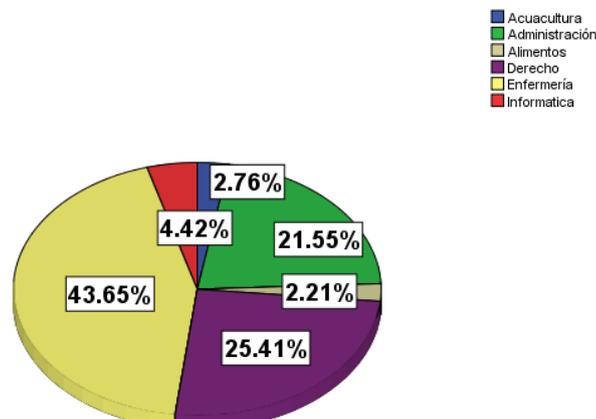
Figura 1.
Distribución de la población de estudiantes participantes en el estudio.
SEXO



Fuente: Elaboración propia

La población de los estudiantes estuvo integrados por una muestra representativa de 181 estudiantes de los diferentes programas educativos de los cuales 42.54% estuvo compuesta por mujeres y un 57.46% por hombres

Figura 2.
Distribución de los estudiantes de la DAMR por programa educativo
LICENCIATURA



Fuente: Elaboración propia

Mientras tanto, la distribución de los estudiantes por programa educativo estuvo integrado de la siguiente manera: 2.21% de Ingeniería en Alimentos, 2.76% Ingeniería en Acuicultura, 4.42% Ingeniería en Informática Administrativa, 21.55% licenciatura en administración, 25.41% licenciatura en derecho y 43.65% licenciatura en enfermería.

• **Evaluación del clima organizacional**

Con los análisis correspondientes de los datos generales de la muestra en estudio se presentan a continuación la evaluación correspondiente al clima organizacional el cual estuvo integrado por las dimensiones de: Estructura, Recompensa, Relaciones e Identidad. Para la obtención de los datos numéricos este se determinó a través de una regla de tres tomándose como valor general el obtenido por cada dimensión para luego multiplicarse por 100 y luego, dividido por el valor obtenido por todos los cuestionarios. El porcentaje obtenido se determina en un rango de escala de likert con el cual se obtiene el nivel de clima organizacional de la institución.

De esta forma, la Tabla 2 expresa que en el caso de los estudiantes de la DAMR mencionan que la estructura es el factor que más influye en el clima organizacional el cual logro un puntaje del 31.17% siendo el mayor de todos los demás. Seguidamente, con un 30% el factor de Recompensa ocupó el segundo lugar; las relaciones con un 25.75% y por último el factor de Identidad con un 13.11% el cual es de notarse interesante dando a entender que los estudiantes muestran bajo nivel de identidad con la institución.

Tabla 2
Análisis de alfa de cronbach

Dimension	Porcentaje obtenido
Estructura	31.17%
Recompensa	30%
Relaciones	25.75%
Identidad	13.11%

Fuente: Elaboración propia

Para una mejor interpretación, la figura 3 representa la distribución de los factores dentro del clima organizacional confirmando lo mencionado en líneas anteriores sobre el factor de identidad el cual es necesario mejorar este indicador en proyectos de planes de desarrollo.

Figura 3
Clima organizacional estudiantes



Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.
Evaluación del clima organizacional por parte de los estudiantes

Climaorganizacionalestudiantes	Puntaje obtenido	Puntaje real	Calculo	Porcentaje
Puntaje	15780	26064	$15780 \times 100 / 26064$	60.54%

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente, para determinar de forma ordinal, se utilizó un rango de escala de Likert, el cual muestral en nivel de aceptación del clima organizacional desde la perspectiva de los estudiantes.

Tabla 4
Rango de escala de likert

RANGO DE ACEPTACION EN UNA ESCALA DE LIKERT		
Nivel de Likert	Significado	Rango
1	Totalmente de acuerdo (Pésimo)	0-25
2	En desacuerdo (Regular)	25-50
4	De acuerdo (Bueno)	51-75
5	Totalmente de acuerdo (Excelente)	76-100

Conforme a la evaluación del clima organizacional por parte de los estudiantes de la DAMR se observa que este muestra un porcentaje del 60.54% lo que traducido en un rango de aceptación de likert expresa que los estudiantes consideran bueno el nivel de clima organizacional que se perciben dentro de la institución. Sin embargo, es necesario mejorar algunos elementos mismos de las condiciones estructurales y organizacionales.

1.4 Hallazgos e interpretaciones

El presente estudio de Clima Organizacional contribuye a determinar los factores que influyen en las propias condiciones de trabajo de los estudiantes. Es así que los resultados demuestran que el factor de identidad hacia la institución lo que representa la otra cara de la moneda al darse entender que los estudiantes no logran todavía no logran identificarse con la institución. No obstante, la estructura y recompensa son los de mayor aceptación para el desarrollo del clima organizacional. Es así que se recomienda mejorar en todos los aspectos y buscar estrategias que permitan al estudiante identificarse con la institución para fomentar la convivencia adecuada pero sin descuidar los demás elementos. La intención, debe de radicar en encontrar mejoras continuas para un adecuado ambiente de trabajo tanto para los estudiantes y los profesores debido a que esto puede influir en la interacción entre ellos, el rendimiento e incluso en los índices de deserción escolar. De esta manera, se dejan las líneas de investigación para ampliar los horizontes del presente estudio y relacionarlo con variables de compromiso organizacional, apoyo organizacional, aprendizaje, entre otros.

REFERENCIAS

- [1]. Bermúdez-Aponte, J. J., Pedraza Ortiz, A., & Rincón Rivera, C. I. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 17(3), 1-12.
- [2]. Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. Revista de Salud Pública, 10(5), 831-839.
- [3]. Crespín Meza, A. L. (2012). Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región callao. Lima: Facultad de educación Programa de Maestría para Docentes de la Región Callao.
- [4]. Cuadra Peralta, A.A., Fuentes Sotelo, L.K. Madueño Sosa, D., VelosoBesio, C.B. & Bustos Meneses, Y. (2012). Mejorando clima organizacional y de aula, Satisfacción vital y laboral. Revista de Psicología, 24 (1), 3-26.
- [5]. Fernández Aguirre, T. (2004). Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2 (2), 43-68. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5512020>
- [6]. Figueroa González, E. G., Arrieta Díaz, D., Moreno Loera, H., González Herrera, M. B., & MonsisvaisBretado, M. G. (2013). La Percepción Del Clima Organizacional En El Personal De Producción De Un Ejido Forestal En México (Perceptions of OrganizationalClimate in theProduction of a Personal CommonLandForest in Mexico). Revista Global de Negocios, 1(2), 81-89.
- [7]. Forehand, G. A. & Gilmer, B. (1964). Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional. PsychologicalBulletin
- [8]. Iglesias Armenteros, A. L., & Sánchez García, Z. T. (2015). Generalidades del clima organizacional. MediSur, 13(3), 455-457.
- [9]. Mujica de González, M; Maldonado P, I. (2007). Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la universidad. Laurus. 13(24), 290-304. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=76111485014>
- [10]. Ueros Brito, M. (2011). Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana. Omnia, 17(2), 91-102.
- [11]. Vázquez Martínez. R. & Guadarrama Granados, J.J. (2001). El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. Tiempo de Educar, 3 (5), 105-131. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31103505>
- [12]. Vos, D., Van der Westhuizen, P.C., Mentz, P.J. & Ellis, S.M. (2012). Educators and the quality of their work environment: an analysis of the organizational climate in primary schools. South African Journal of Education, 32 (1), 56-68