



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO

DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA MECÁNICA AGRÍCOLA

ESTUDIO DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DIMA

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La medición del Clima Organizacional permite establecer estrategias que optimicen el comportamiento organizacional para propiciar que las personas trabajen con entusiasmo y de manera efectiva. Sus resultados facilitan acciones y reacciones de la gente como: responsabilidad, productividad, respeto de las normas, políticas y compromiso. El estudio del clima organizacional en el Departamento de Enseñanza Investigación y Servicio en Ingeniería Mecánica Agrícola (DIMA) de la Universidad Autónoma Chapingo se justifica por atender aspectos humanos, técnicos y administrativos.

El conocimiento de las características y condiciones del clima organizacional en instituciones educativas incide en el desempeño y productividad de sus miembros.

De lo anterior se pueden generar alternativas que coadyuven al mejoramiento continuo del proceso enseñanza-aprendizaje. Asimismo, es necesario contar con estudios sistemáticos sobre el ambiente laboral en la entidad de manera que fortalezcan su imagen. Por lo anterior se considera que los resultados de este trabajo representan una aportación para la toma de decisiones y la aplicación de medidas correctivas a que hubiere lugar con la finalidad de elevar la calidad del trabajo en la institución, que permita cumplir con misión y visión de la misma.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Conocer la percepción que tiene el personal académico, estudiantil y administrativo del ambiente de trabajo en el Departamento de Ingeniería Mecánica Agrícola.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar las variables del clima organizacional que influyen en el desempeño de trabajadores académicos administrativos y estudiantes del DIMA.

Contar con un instrumento que permita evaluar el Clima Organizacional a través de las variables: sentido de pertenencia, comunicación, motivación, liderazgo, trabajo en equipo y participación al interior del DIMA.

MARCO TEÓRICO

Se conceptualiza el clima organizacional como las propiedades del ambiente que perciben los académicos, administrativos y estudiantes como característicos en su entorno laboral y académico. Sobre esta base, está conformado por las percepciones de las variables de comportamiento, estructura y procesos. Asimismo, se identifican ocho elementos: 1.- Disposición al cambio en la cultura

total; 2.- Capacidad para resolver problemas; 3.- Apertura para discusiones y críticas acerca de la situación interna de la institución; 4.- Relaciones y mecanismos que permiten a la institución aprender y crecer a través de éxitos y fracasos; 5.- Compromiso de todo el personal en la toma de decisiones innovadoras; 6.- Planificación sistemática; 7.- Liderazgo y 8.- Posesión de recursos adecuados.

Por su parte, las instituciones educativas se entienden como una compleja organización al servicio de un proyecto común, fruto de la elaboración, aceptación y compromiso de sus miembros. Vista como organización, la entidad educativa es adecuada combinación de todos los elementos personales, materiales y funcionales al servicio de las metas educativas. La organización es, justamente, la forma de articular esa combinación de elementos. Así, el Centro Escolar puede considerarse como la unidad funcional de planificación, acción, evaluación y cambio educativo, en donde, la actividad que el profesor realiza en el aula se ha visto tradicionalmente como la actividad sustancial de la intervención educativa, mientras que el Equipo Directivo se concibe como dinamizador de la vida del Centro y debe impulsar una reflexión permanente y compartida sobre la acción educativa que se realiza en el mismo (Ruiz, 1999).

Las escuelas, difieren no solamente en su estructura física, sino también en su población docente y estudiantil además de las experiencias que cada uno de sus miembros comunica, por ello Piñate (1994) señala, "se percibe la individualidad de su fisonomía". En ese contexto Schein (1982) propone que, para que el clima escolar se traduzca en un clima benéfico deseable en una institución escolar, debe cumplir con cinco condiciones necesarias para lograr una adaptación efectiva de sus miembros:

1. Habilidad para una comunicación eficaz;
2. Flexibilidad y creatividad para implementar cambios necesarios;
3. Fomento de la identificación y compromiso con los fines de la institución;
4. Clima interno de apoyo y libre de amenazas;
5. Habilidad para rediseñar la estructura organizativa, en función de su adaptación a los cambios sociales y políticos, y para mantener la congruencia con los fines y tareas de la institución.

Por su parte Likert, citado por Chávez, desarrolló un instrumento denominado "El Perfil de la Escuela" en donde, inicialmente describen la relación significativa entre: a) estilo de gerencia; b) características de un sistema organizacional de interacción-influencia y c) efectividad de la organización. Posteriormente, para medir el funcionamiento interno de la organización describieron sus características en cuanto a: 1.- Proceso de liderazgo; 2.- fuerza motivacional; 3.- proceso de

comunicación; 4.- Proceso de toma de decisiones; 5.- establecimiento de metas; y 6.- proceso de control.

En este contexto, se consideró la incorporación de las siguientes variables en el instrumento de consulta a la comunidad del DIMA:

Sentido de pertenencia: Es el compromiso con la Institución, orgullo por pertenecer a ella e interés en protegerla, cuidarla y defenderla, porque se sienten parte de ella y se encuentran convencidos que tienen un interés común.

Motivación: el efecto dinamizador producido por la satisfacción laboral, el reconocimiento, el logro y la labor a desempeñar que hace que una persona sienta agrado al realizar una actividad que beneficia a la institución.

Información: la forma en que los colaboradores obtienen y transmiten la información correspondiente a los procesos, actividades, cambios, reuniones, etc.; se relaciona con la formalización de los procesos.

Comunicación: intercambio personal de información y su proceso de comprensión o interpretación del mensaje (retroalimentación).

Participación: Se refiere a la posibilidad de participar en los diversos grupos y entes directivos, o percibir y sentirse representado a través de quienes se han delegado para tal fin.

Trabajo en equipo: grupo de trabajo que asume la responsabilidad de ejercer acciones para lograr propósitos comunes a sus integrantes con cooperación, confianza y cohesión

Liderazgo: proceso de influencia social en el que el líder (jefe), procura la participación voluntaria de sus colaboradores en el esfuerzo por lograr los objetivos de la organización.

METODOLOGIA

Se realizó la revisión de literatura relacionada con el Clima Organizacional y su aplicación en las organizaciones educativas para fundamentar el estudio realizado, la elaboración del instrumento y la identificación de las variables a considerar.

Se utilizó como base para este estudio, la información que publica el Departamento de Ingeniería en Agroecología en su página web, en el que presentan un instrumento que les ha permitido evaluar de manera cualitativa la percepción que tiene de su comunidad. Considerando lo anterior, se adaptaron los reactivos que permitieran evaluar el Clima Organizacional del DIMA. Dicho instrumento constó de 13 preguntas con cinco opciones de respuesta que atendieran el nivel de satisfacción (**MUCHO, REGULAR, POCO, NADA, ABSTENCIÓN**).

Una vez construido el instrumento, se discutió su contenido y alcances lo que permitió su ajuste y depuración. Simultáneamente a la elaboración del instrumento se realizaron sesiones con los diferentes actores de la entidad educativa con la finalidad de sensibilizarles hacia el proceso de Acreditación (marco en que se realiza este estudio) como hacia la aplicación del instrumento y su relación con el Clima Organizacional.

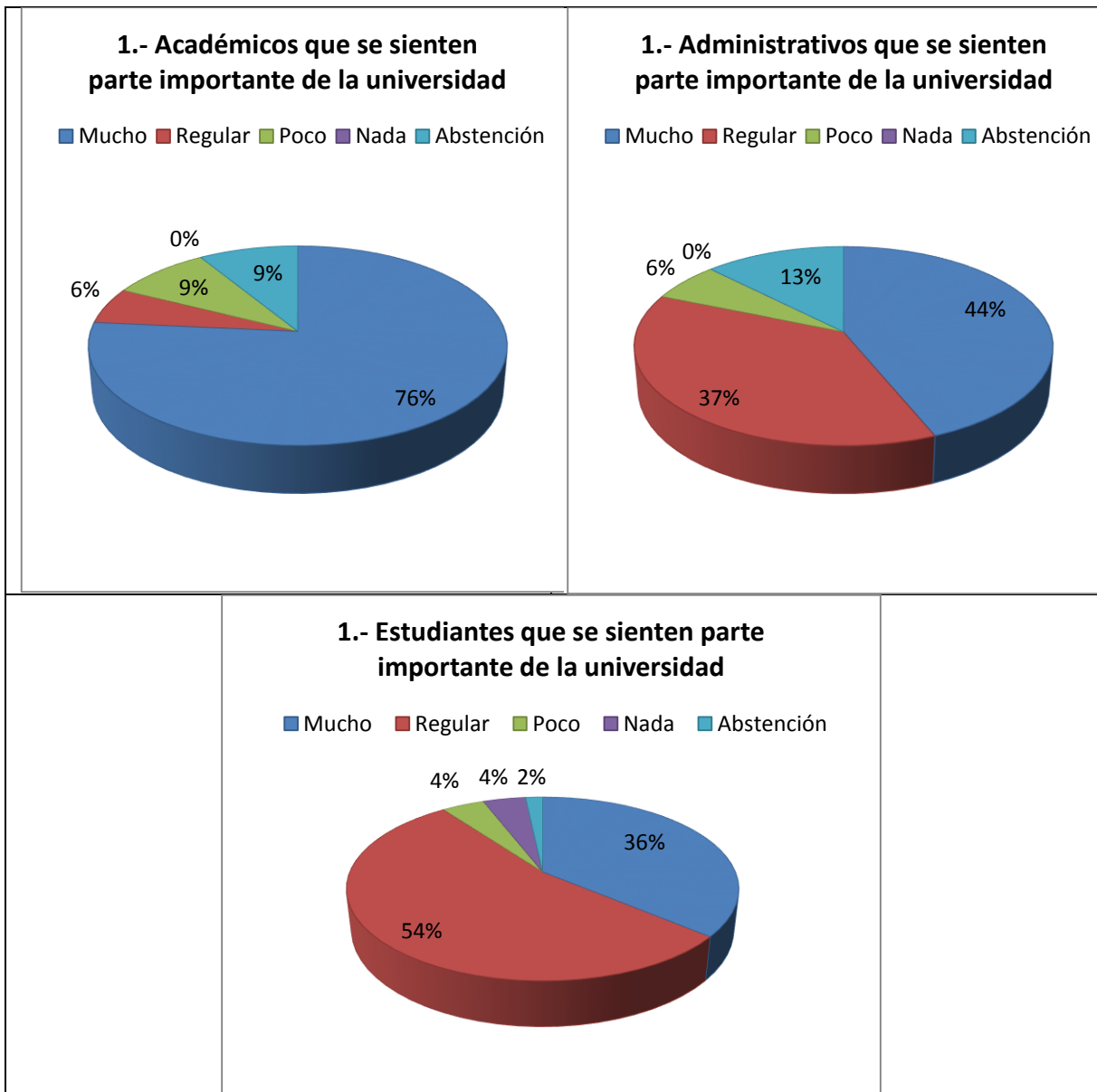
Posteriormente se solicitó a profesores, estudiantes y trabajadores administrativos su valiosa colaboración para contestar el instrumento propuesto. Las respuestas se guardaron de manera anónima en una base de datos diseñada para tal efecto, para posteriormente realizar su análisis.

Con la finalidad de contar con la apreciación de todos los elementos vinculados al Departamento, las encuestas con los reactivos se aplicaron de manera voluntaria y anónima a 34 Académicos de 43 (79%), 16 de 24 Administrativos (67%), 119 de 356 Estudiantes (33%). Después de analizar los resultados se elaboró el informe que se muestra a continuación.

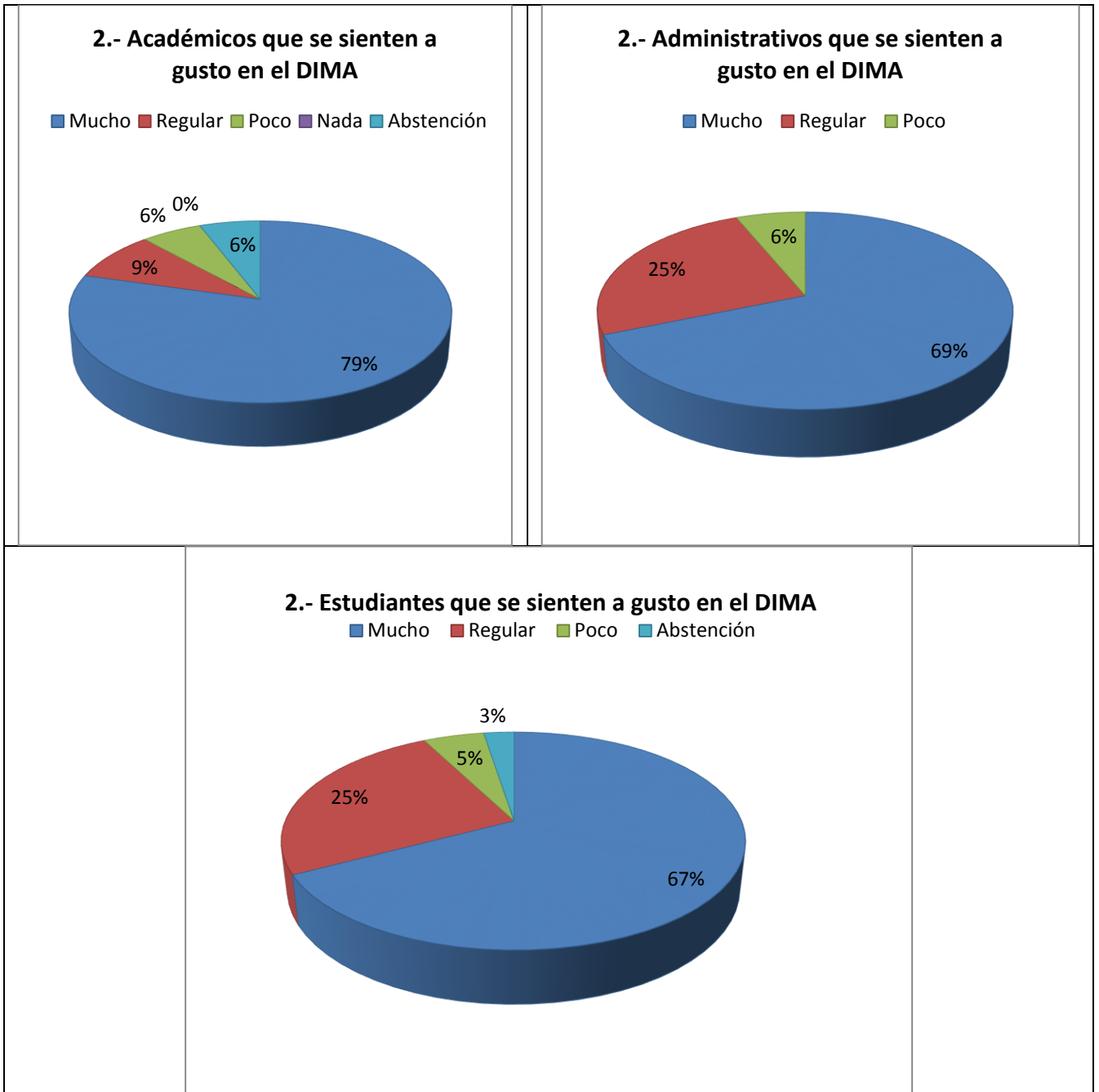
ANÁLISIS DEL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DIMA

PERTENENCIA

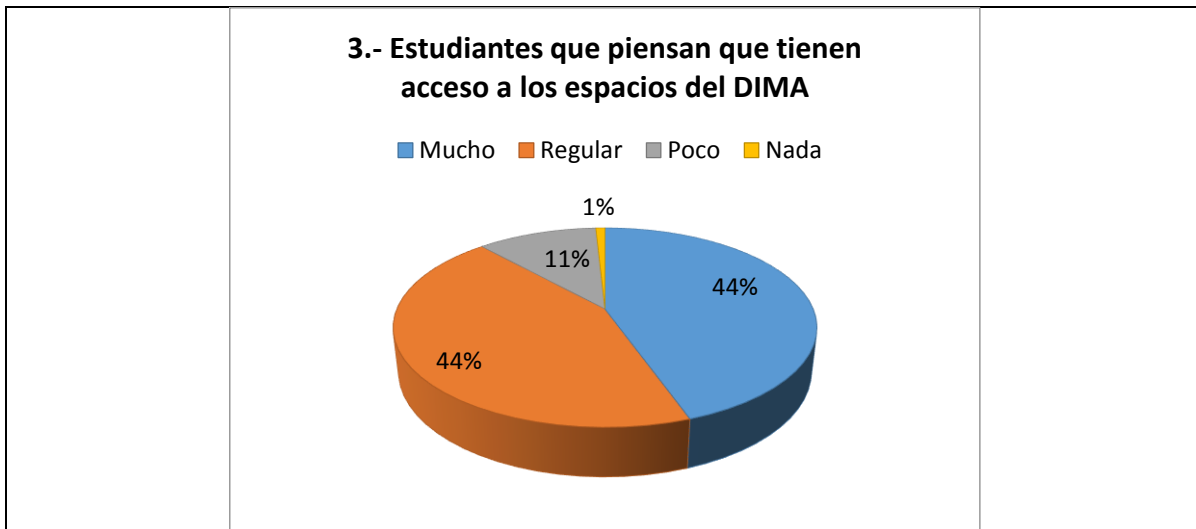
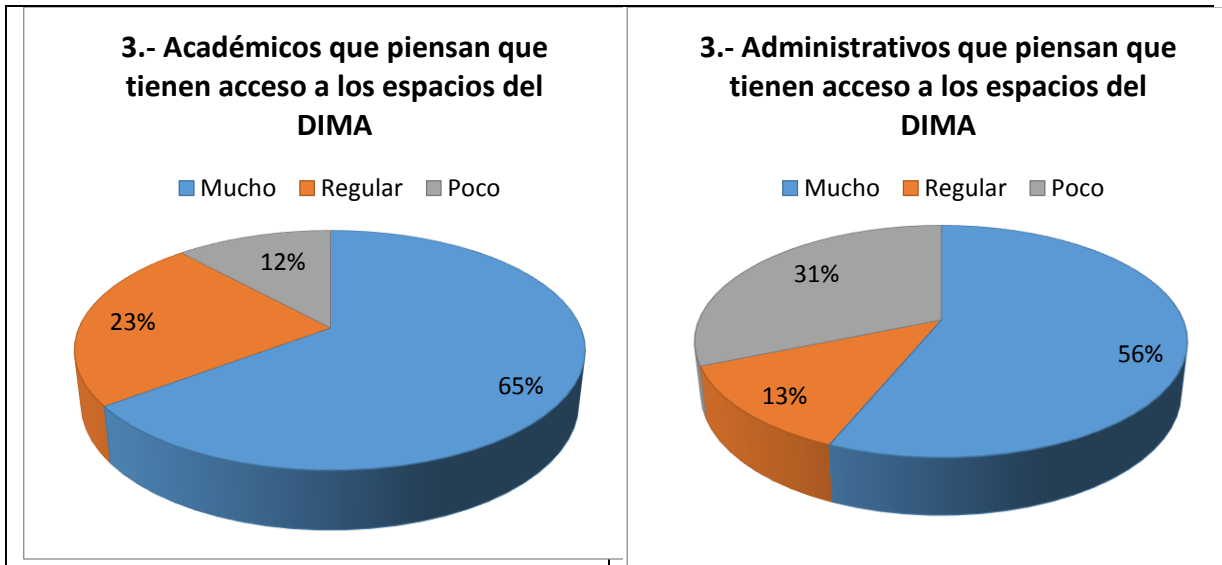
1.- ¿Me siento parte importante de esta universidad?



2.- ¿Me siento a gusto en el Departamento de Ingeniería Mecánica Agrícola?



3.- ¿Tengo acceso a todos los espacios con que cuenta el Departamento de Ingeniería Mecánica Agrícola, para el estudio de mis actividades académicas?



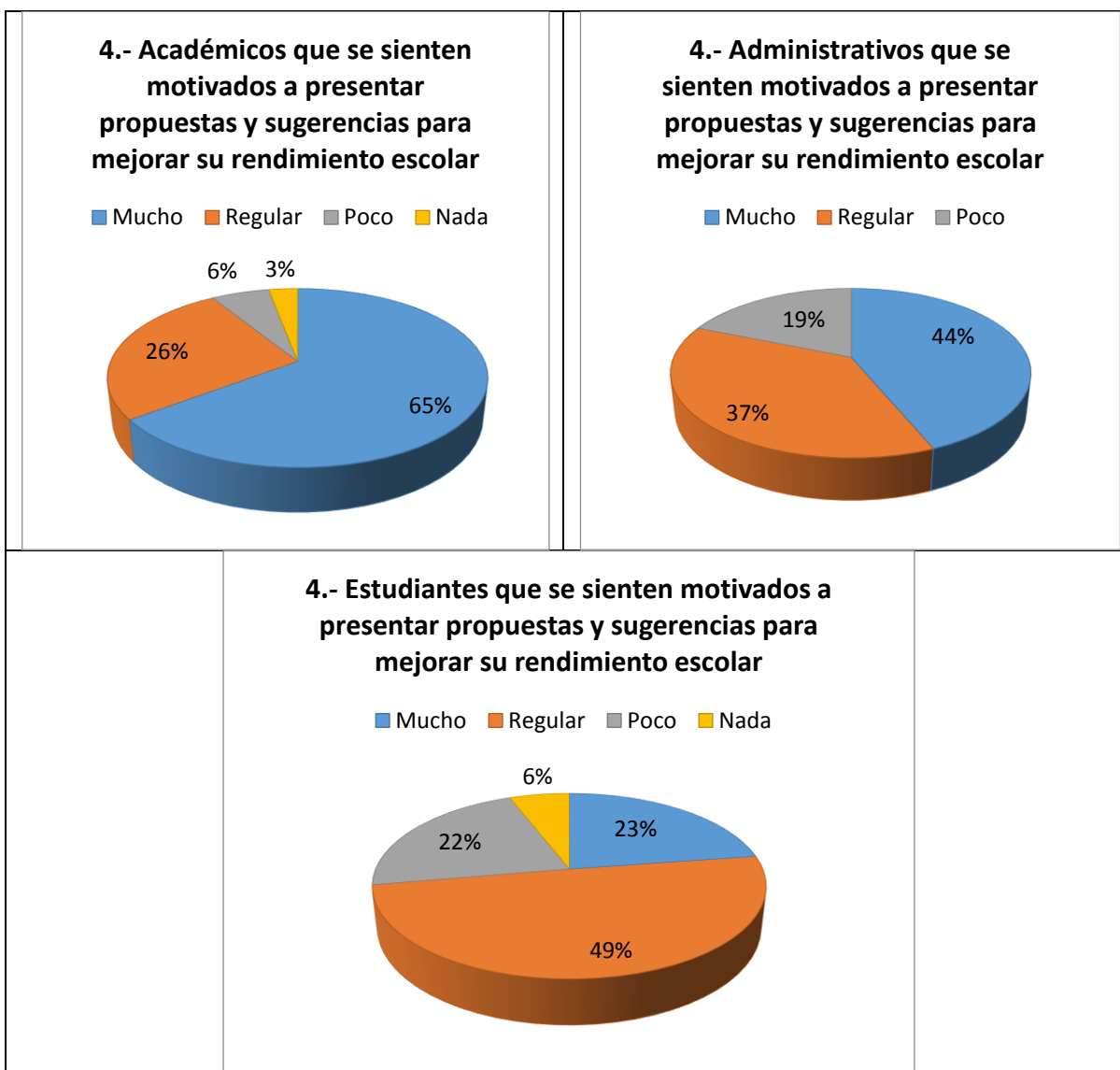
Los académicos del Programa Educativo de Ingeniería Mecánica Agrícola (DIMA) manifestaron el más alto sentido de pertenencia a la UACH, seguidos por los trabajadores administrativos y por los estudiantes. El sentido de pertenencia al DIMA es aún más alto para el conjunto de la Comunidad Departamental. Lo que se reafirmó por la posibilidad de acceso a todos los espacios del Departamento para el desarrollo de las actividades, principalmente en los casos de académicos y alumnos.

El grado de pertenencia manifestado es claramente explicable pues el DIMA es un espacio de constante construcción que demanda la entrega de su comunidad a un planteamiento alternativo que exige creatividad y pertenencia.

MOTIVACIÓN

Los académicos son el sector que tiene un mejor nivel de motivación para presentar propuestas y sugerencias para mejorar el rendimiento laboral, seguido por los alumnos del programa educativo, ese sector también es el que más participa en las actividades de formación y actualización. Situación que vista de conjunto requiere ser atendida para lograr mayores estándares de calidad que permitan el fortalecimiento del DIMA.

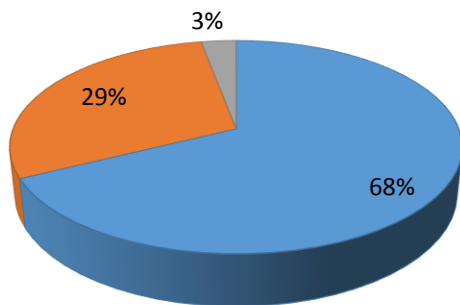
4.- ¿Me siento motivado a presentar en el DIMA, propuestas y sugerencias para mejorar mi rendimiento escolar?



5.- ¿Participo en programas de formación y/o actualización; actividades o eventos académicos para mejorar mi desempeño?

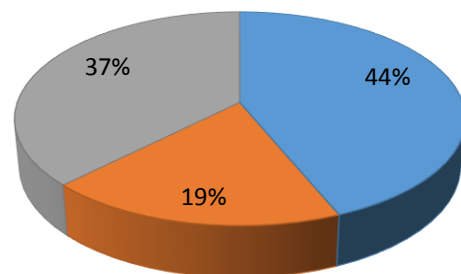
5.- Académicos que participan en programas de formación y/o actualización; actividades o eventos académicos para mejorar su desempeño

■ Mucho ■ Regular ■ Poco



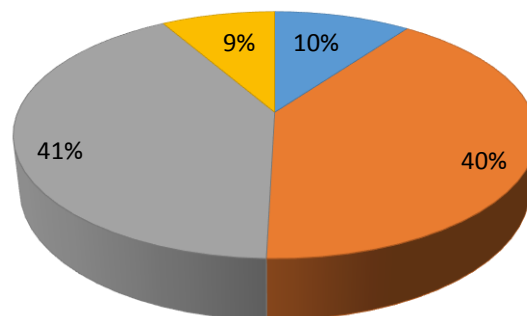
5.- Administrativos que participan en programas de formación y/o actualización; actividades o eventos académicos para mejorar su desempeño

■ Mucho ■ Regular ■ Poco

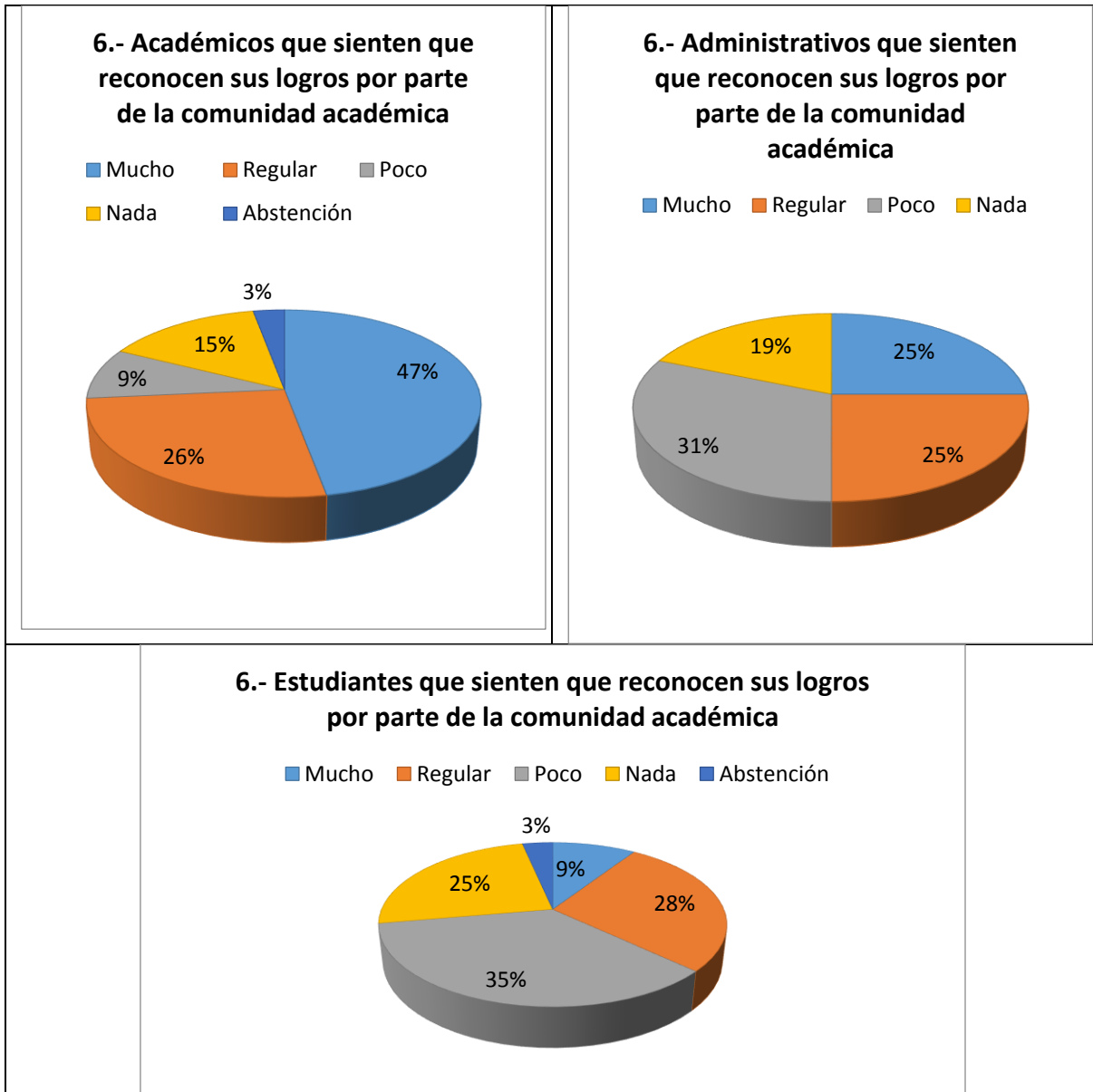


5.- Estudiantes que participan en programas de formación y/o actualización; actividades o eventos académicos para mejorar su desempeño

■ Mucho ■ Regular ■ Poco ■ Nada



6.- ¿Hay reconocimiento de mis logros por parte de la comunidad académica?

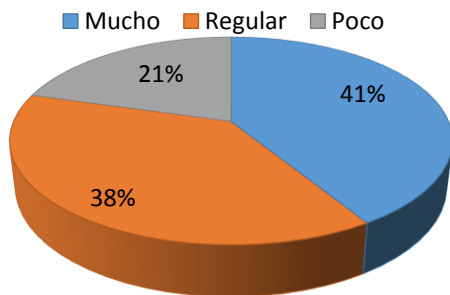


En cuanto a la motivación y reconocimiento los profesores son los que perciben alto grado de reconocimiento a sus logros académicos, situación sensiblemente diferente a la de los administrativos y estudiantes. Lo anterior es un llamado de atención para generar mecanismos y estrategias que permitan hacer público y explícito el reconocimiento a la labor desempeñada.

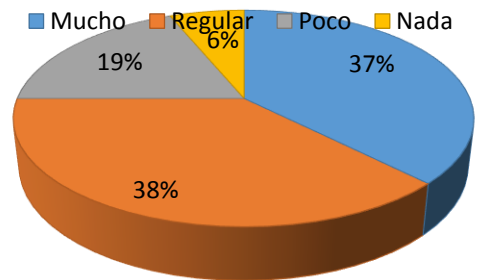
COMUNICACIÓN e INFORMACIÓN

7.- ¿Los canales de comunicación interna del Departamento, son efectivos para desarrollar las actividades laborales, académicas y estudiantiles?

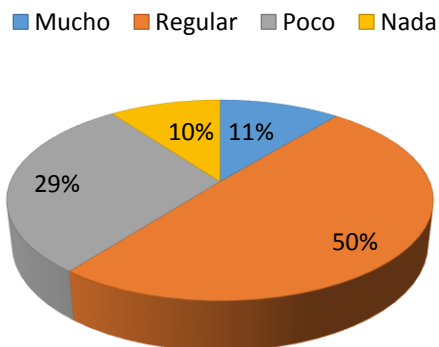
7.- Académicos opinan que los canales de comunicación interna del DIMA son efectivos para desarrollar las actividades laborales, académicas y estudiantiles



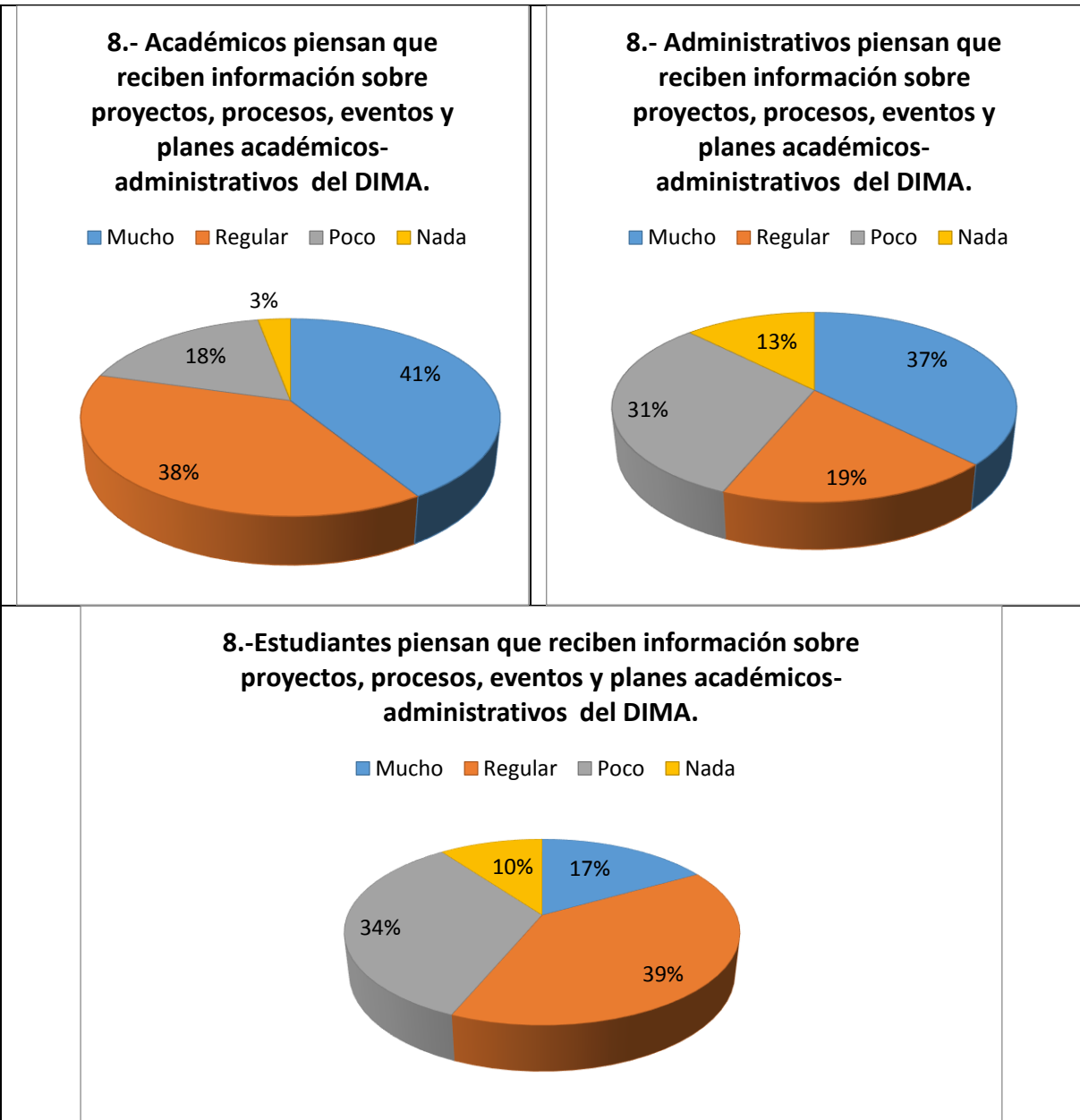
7.- Administrativos opinan que los canales de comunicación interna del DIMA son efectivos para desarrollar las actividades laborales, académicas y estudiantiles



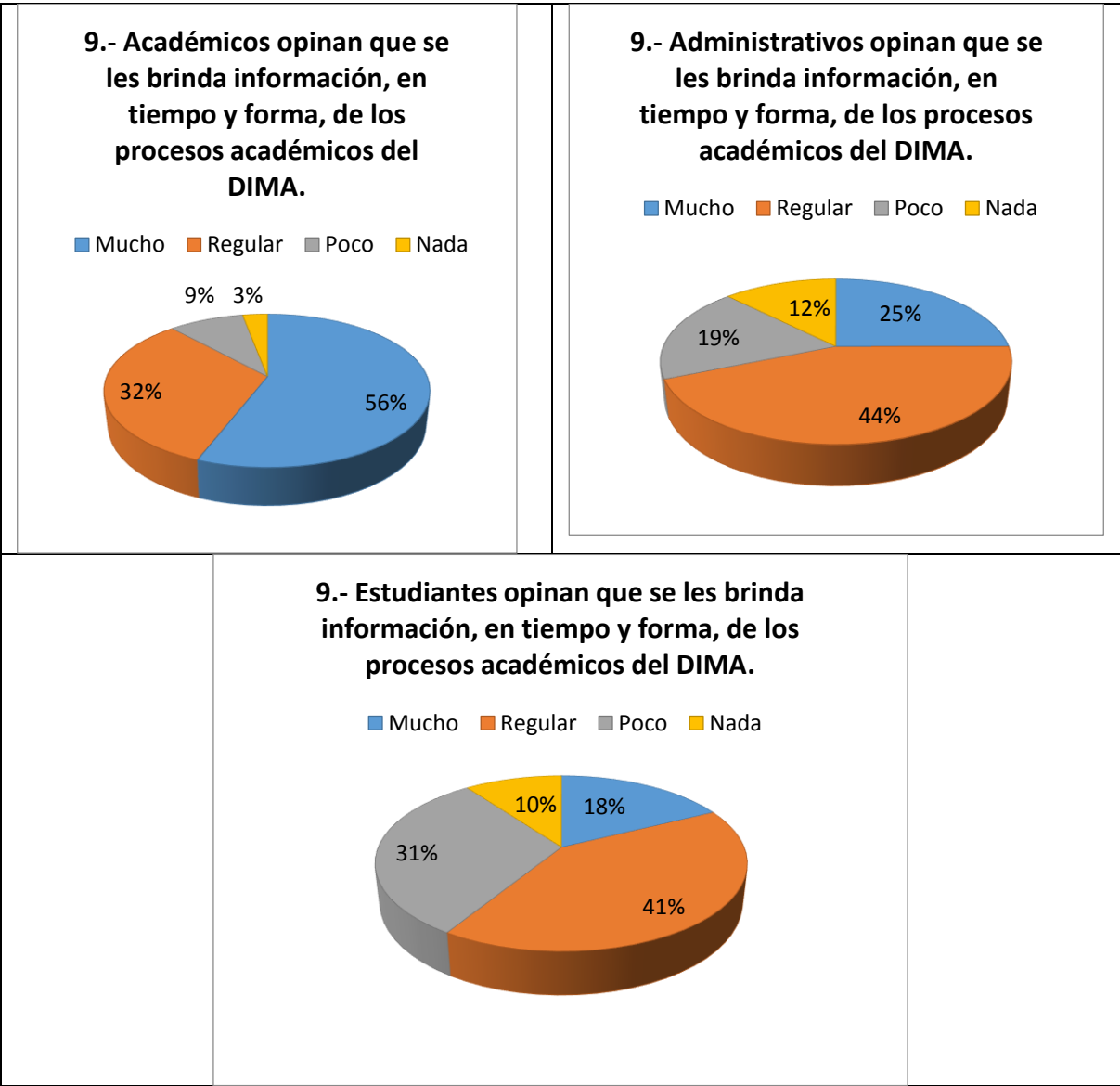
7.- Estudiantes opinan que los canales de comunicación interna del DIMA son efectivos para desarrollar las actividades laborales, académicas y estudiantiles



8.- ¿Recibe información sobre los proyectos, procesos, eventos y planes académicos-administrativos que se establecen en el Departamento?



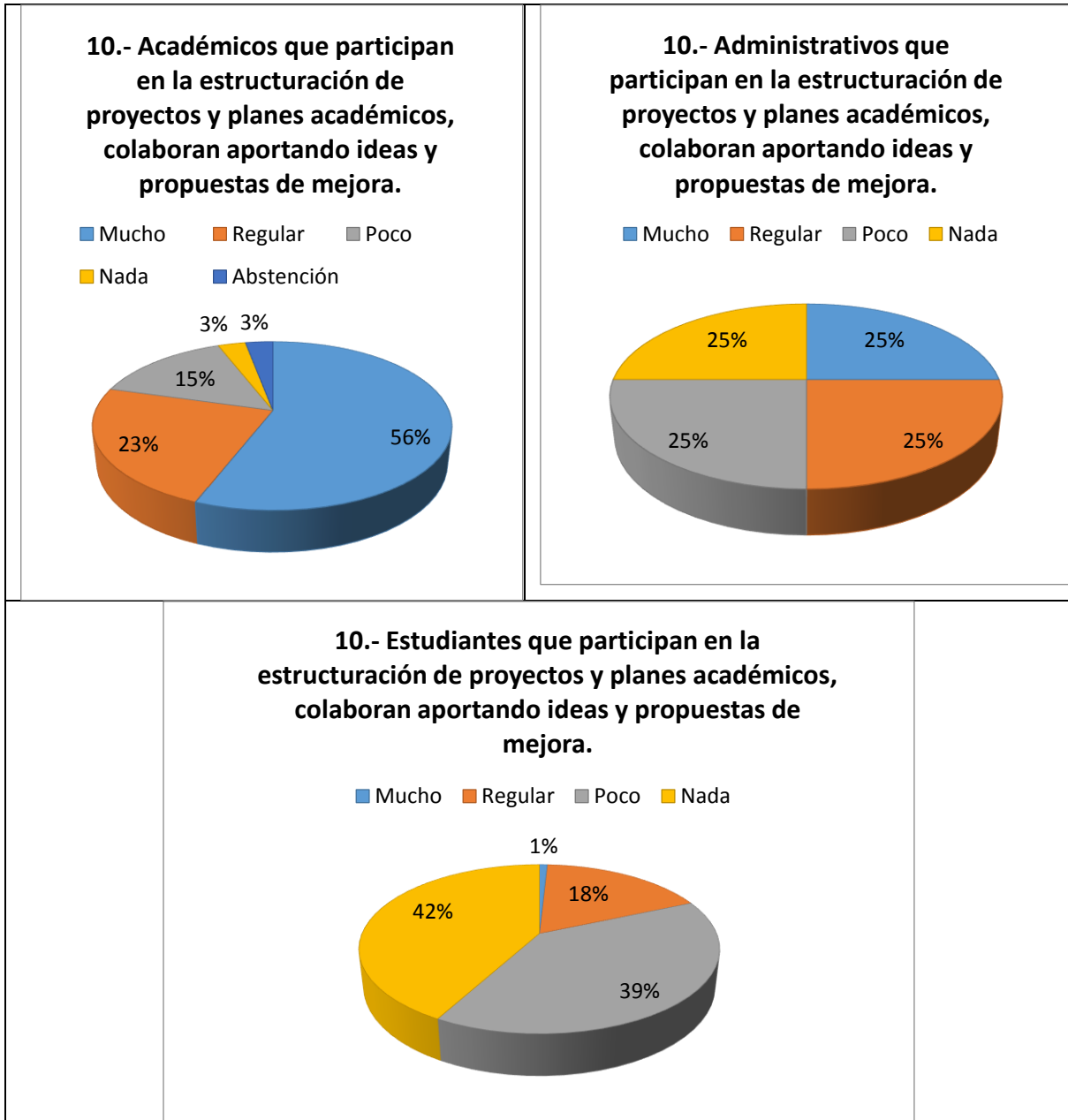
9.- ¿Se me brinda información, en tiempo y forma, de los procesos académicos que se llevan en el Departamento de Ingeniería Mecánica Agrícola?



Son nuevamente los académicos del DIMA quienes manifiestan los más altos niveles de satisfacción por la comunicación que se logra, para conocer los procesos que se desarrollan en el mismo. Lo que deberá motivar una mayor atención con los estudiantes y administrativos que permita integrarlos de mejor manera en las tareas que lo anterior implica. Pues si bien las respuestas obtenidas ponen en claro que los Profesores son los primeros y últimos responsables de coordinar el proceso educativo, poseen información para la búsqueda de medios que permitan una mejor difusión que repercutirá de manera positiva en incrementar los niveles de pertenencia y motivación.

COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

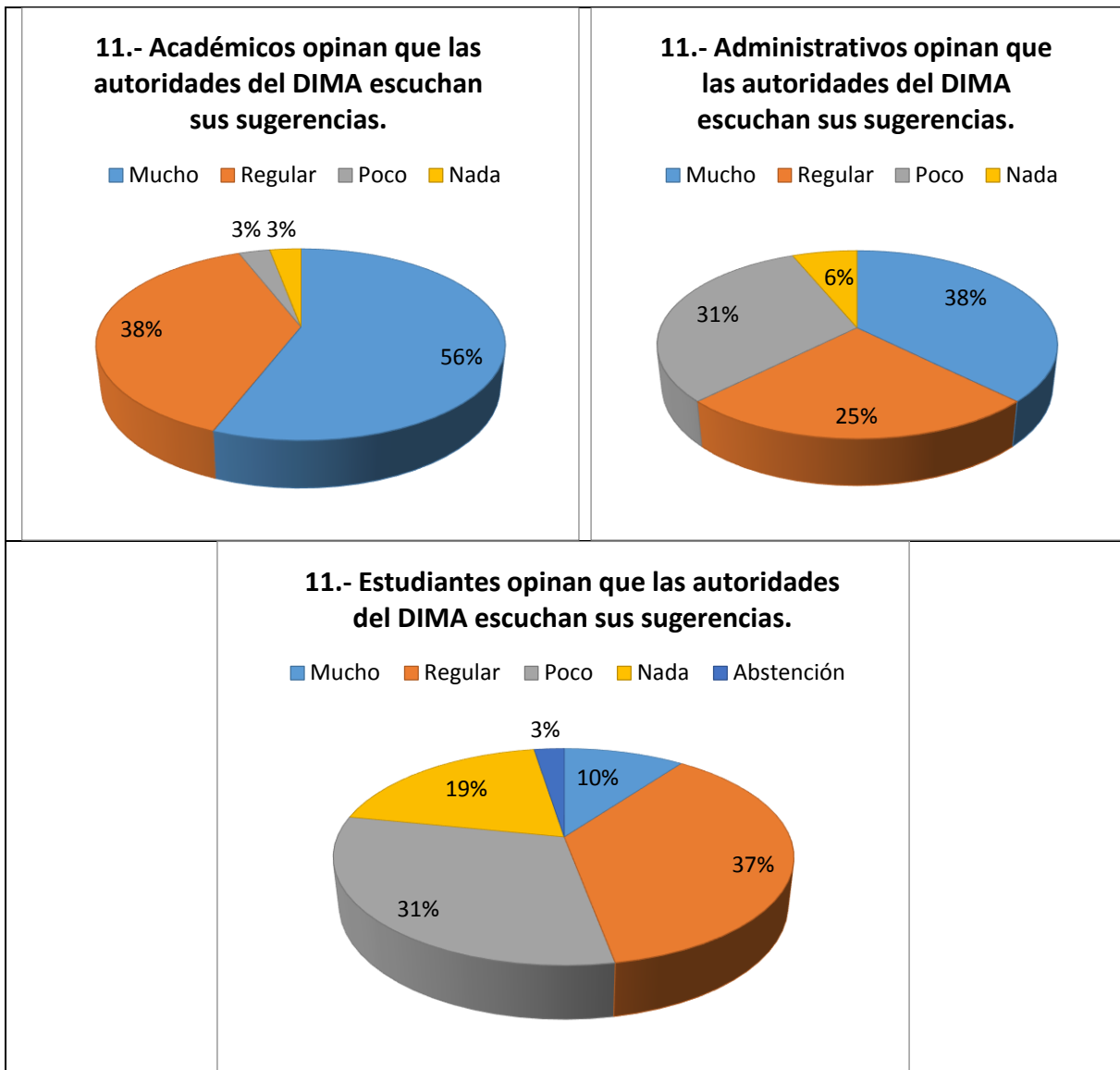
10.- ¿Participo en la estructuración de proyectos y planes académicos donde colaboro aportando ideas, documentos y propuestas de mejora?



La participación y colaboración de los Académicos en la elaboración de proyectos y planes académicos presentó la más alta calificación para el trabajo en equipo, después se tiene a los Administrativos y abajo se ubica a los Estudiantes. El reto en este apartado será como retomar la fortaleza que se tiene en el personal académico para lograr mayores niveles de participación y compromiso con los otros dos sectores.

LIDERAZGO

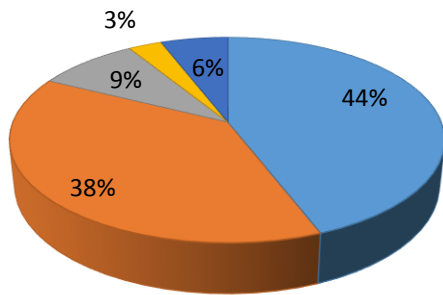
11.- ¿Autoridades del Departamento escuchan mis sugerencias?



12.- ¿Las autoridades del Departamento aceptan mis sugerencias?

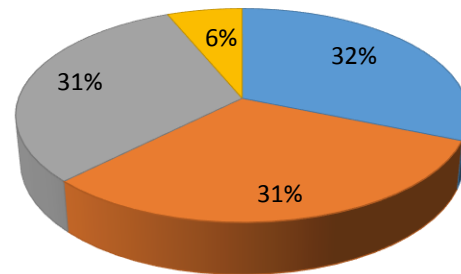
12.- Académicos opinan que las autoridades del DIMA aceptan sus sugerencias.

Mucho Regular Poco Nada Abstención



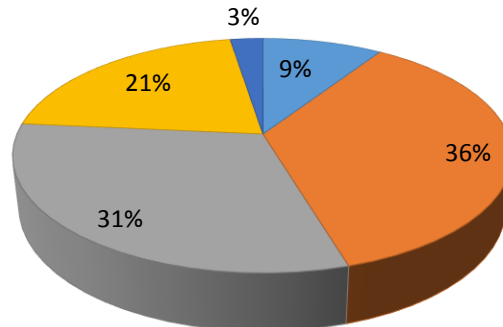
12.- Administrativos opinan que las autoridades del DIMA aceptan sus sugerencias.

Mucho Regular Poco Nada

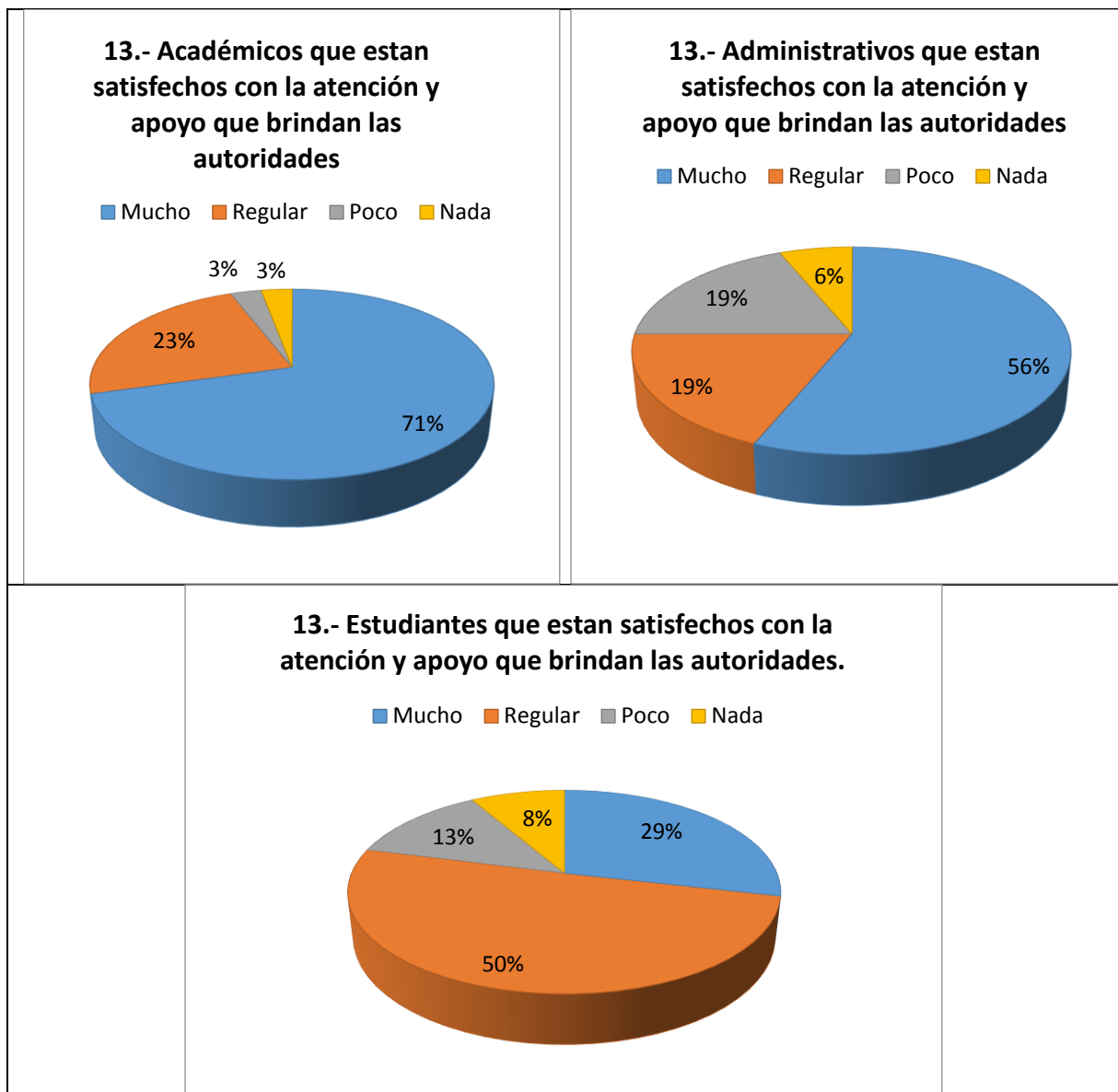


12.- Estudiantes opinan que las autoridades del DIMA aceptan sus sugerencias.

Mucho Regular Poco Nada Abstención



13.- ¿Estoy satisfecho con la atención y apoyo que me brindan las autoridades: Director, Subdirectores y Administrativos para realizar mis actividades?



En este apartado se presentaron los niveles más altos de satisfacción con el Personal Académico, seguido por lo manifestado por Administrativos y Alumnos, situación que resultaría muy preocupante si no se tuviera la información de la satisfacción por el apoyo recibido por parte de la administración para el desempeño de las actividades, en la cual se evidencian altos niveles de satisfacción. Lo anterior manifiesta una fuerte cohesión de la Comunidad Departamental con la Dirección del Departamento lo que permite llevar adelante propuestas académicas para impulsar su desarrollo.

CONCLUSIONES

En general el Clima Organizacional del DIMA es positivo, ya que en las actividades desarrolladas se promueve la pertenencia y lealtad. Teniendo como resultado la participación e interés de la comunidad en el desarrollo del mismo, lo que debe ser retomado para incrementar los estándares de calidad de este programa educativo.

Sin embargo es indispensable atender aquellos puntos en los que se evidencia insuficiencia en los niveles de aceptación, con la idea de estimular en todo momento la participación de la mayoría de los integrantes del DIMA, a fin de lograr una cultura organizacional que permita a sus integrantes identificar el rol que deben cumplir para el desarrollo del mismo.

BIBLIOGRAFÍA

Estudio del clima organizacional del Departamento de Agroecología, 2015, UACH. (Publicado en la página web del PEIA).

Chávez R. M. T. Análisis de los factores en la motivación del personal docente: estudio de caso del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios No. 198 CBTIS.

<http://fca.uaq.mx/revistaposgrado/images/0802/articulo%203.pdf>(consultado 30/05/2009)

Piñate, P. 1994. Perfil del Clima Organizacional de las Escuelas Básicas del Municipio San Fernando. Estado Apure. En: Nieves F.E. Desempeño Docente y Clima Organizacional en El Liceo "Agustín Codazzi" De Maracay, Estado Aragua". UPEL

Schein, E.H. 1982. Psicología de la Organización. México: Prentice Hall Hispanoamericana.