

CALIDAD Y EDUCACIÓN: EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR EN EL ÉXITO DE LA GESTIÓN UNIVERSITARIA

QUALITY AND EDUCATION: THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AS A SUCCESS OF UNIVERSITY MANAGEMENT

MARÍA DEL CARMEN ALONZO GODOY
Universidad Autónoma de Yucatán, México
maria.alonzo@correo.uady.mx

ROGELIO DANIEL BOTE CAAMAL
Universidad Autónoma de Yucatán, México
daniel.bote@correo.uady.mx

ELIA ESPERANZA AYORA HERRERA
Universidad Autónoma de Yucatán, México
elia.ayora@correo.uady.mx

Cómo citar este artículo: Alonzo Godoy, M. del C., Bote Caamal, R. D. y Ayora Herrera, E. E. (2018). Calidad y educación: el clima organizacional como factor en el éxito de la gestión universitaria. *Educación y ciencia*, 7(49), 26-36.

Recibido: 20 de febrero de 2018; **aceptado para su publicación:** 23 de marzo de 2018

RESUMEN

El presente documento analiza elementos de la percepción del clima organizacional entre los académicos de una Institución de Educación Superior en el área de Ingeniería, medidos en el marco de los trabajos hacia la calidad en la educación en esta casa de estudios. El estudio es de carácter descriptivo, de corte cuantitativo con diseño no experimental, basado en un muestreo no probabilístico intencional, con una encuesta de 47 reactivos integrados en siete dimensiones. Para el análisis de datos se utiliza la distribución de frecuencias bajo criterio de fortaleza y debilidad. A partir de los resultados se observa que la dimensión de identidad y pertenencia que perciben los académicos para el cumplimiento de sus funciones es la principal fortaleza del clima organizacional.

Palabras clave: educación superior, evaluación de la educación, personal académico docente, clima organizacional

ABSTRACT

The present work analyzes the results of the perception of the organizational climate among university professors from an Engineer School. This study was executed during the works oriented to improve the quality of the education in this University. This is an exploratory study, with quantitative non-experimental descriptive features, based on an intentional non-probabilistic sampling with a survey that included 47 questions classified in seven dimensions of the study. The data analysis was done using frequency distribution under a strength and weakness criteria. It can be observed from the results, that according to the perception of professors, the identity and sense of belonging are the main strengths of the organizational climate.

Keywords: higher education, educational evaluation, academic teaching personnel, organizational climate

INTRODUCCIÓN

La calidad educativa, como la calidad en general, debe ser vista como un problema multifactorial y, cabe pensar, que uno de sus aspectos más importantes, y multidimensional, es la interacción organizacional.

Según Orozco, Olaya y Villate (2009) la preocupación por la calidad de la educación ha sido una constante a partir de los procesos de institucionalización de la educación pública y constituye uno de los referentes centrales en las discusiones sobre la educación en ámbitos tan diversos como las áreas de gobierno y los organismos internacionales. Es por ello que su lugar en la agenda de las políticas públicas resulta cada vez más relevante, y desde allí se despliega como uno de los propósitos que justifican las acciones de planeación y ejecución de dichas políticas, desencadenando permanentes procesos de evaluación y reformas en los distintos niveles del sistema educativo.

En este marco, la Facultad de Ingeniería de la Universidad Autónoma de Yucatán (FIUADY) tiene como referente obligado, en su búsqueda de la calidad educativa, los parámetros establecidos por las instancias acreditadoras de sus programas educativos: en primer lugar, el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, A.C. (CACEI), cuyo objetivo primordial es promover que las Instituciones de Educación Superior (IES) ofrezcan educación de calidad a los futuros egresados (2017) y, en segundo lugar, a la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), organismo que tiene como objeto contribuir a la mejora de la calidad del sistema de educación superior mediante la evaluación, certificación y acreditación de la enseñanza, profesorado e instituciones (2017).

En su Plan de Desarrollo 2016–2022, la FIUADY declara dos asuntos de especial atención relacionados con el presente documento: 1) De sus cuatro Planes de Estudio (PE) los que se encuentran acreditados por el CACEI son: Ingeniería Civil, Ingeniería Mecatrónica e Ingeniería Física y por la ANECA son: Ingeniería Civil e Ingeniería Física y, 2) un requerimiento de las instancias acreditadoras es que la FIUADY cuente con un Sistema de Gestión de la Calidad de sus Programas Educativos, motivo por el cual la Facultad promueve la creación de este sistema para asegurar la calidad de sus PE (2015), operado por docentes de la Facultad.

Sumado a lo ya descrito, existen otros referentes importantes en términos del logro de la calidad, entre ellos la Norma Internacional ISO 9000, la cual establece que un Sistema de Gestión de la Calidad comprende actividades para identificar sus objetivos y determinar procesos y recursos para lograr los resultados de la organización. El enfoque de esta norma va más allá de la mera satisfacción del cliente, considera importante identificar a todas las partes interesadas, señala la relevancia del apoyo de la alta dirección así como del compromiso de las personas involucradas, ya que éstas son los recursos esenciales de la organización (ISO 9000, 2015). Para el caso de la Facultad de Ingeniería, una parte importante de las personas involucradas son los académicos, mismos que se organizan a través de cuerpos académicos, comités y academias con el fin de apoyar y cumplir con las actividades sustantivas de la propia dependencia (2015).

Entender el comportamiento de las personas de una institución no es tarea fácil (COPEME, 2009), pero resulta fundamental para la adecuada gestión e implementación de procesos de cambio; además, este mismo organismo señala que en la actualidad las estrategias sobre dirección y desarrollo del personal son el factor más importante para el logro de los objetivos organizacionales. Dentro de este campo existen procesos que intervienen, tales como: capacitación, remuneración, condiciones de trabajo, motivación, clima organizacional, etc.

Con base en todo lo anterior, se puede afirmar que el clima organizacional es un elemento fundamental para alcanzar y asegurar la calidad y que el ámbito universitario no puede considerarse ajeno a este elemento, pues en su accionar cotidiano intervienen personas que realizan actividades sustanciales para el logro de sus objetivos, mismas que, eventualmente, se traducen en la calidad de los servicios que prestan. Es importante destacar que: “el factor humano constituye un elemento vital para el desarrollo de los procesos de cualquier organización; estudios sobre el comportamiento humano han demostrado que cuando un empleado se siente satisfecho y motivado alcanza un desempeño superior en la realización de su trabajo de sus actividades” (COPEME, 2009).

Por su parte, Gibson, Ivancevich y Konopaske (2006) afirman que los administradores eficaces investigan en términos de estructura, procesos y cultura, a fin de entender cómo lo encuentran y así poder determinar los aspectos que requieren mayor atención.

Como parte de su Plan de Desarrollo 2015, la FIUADY, se propone reforzar el clima de respeto y apoyo colaborativo entre el personal académico, administrativo y manual (2015) y, en el marco de los trabajos hacia la calidad en la educación de esta casa de estudios, surge el interés en conocer la percepción del clima organizacional entre los académicos de la casa de estudios.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Según Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009), la organización laboral puede verse como un micro-ambiente, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, sus actividades y una variedad de elementos, tanto del medio físico o natural como de carácter cultural. El ambiente laboral está constituido entonces por tres determinantes:

1. El general: compuesto por los aspectos económicos, sociales, legales y tecnológicos, que influyen a largo plazo en el quehacer de los directivos, la organización y sus estrategias.
2. El operativo: que comprende el cliente, el trabajo y los proveedores que ejercen su influencia más o menos concreta e inmediata en la dirección.
3. El interno: que abarca el total de las fuerzas que actúan dentro de la organización y que posee implicaciones específicas para su dirección y desempeño. A diferencia de los componentes general y operativo, que actúan desde fuera de la organización, este se origina en su interior.

De lo anterior, se puede afirmar que una de las funciones gerenciales importantes dentro de toda organización es la de gestionar la información y el conocimiento sin descuidar la calidad del clima organizacional en el que se desempeñan los colaboradores de las organizaciones. En este sentido es que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de la percepción que posee el trabajador de ellos. Su percepción depende entonces, en buena medida, de las actividades, interacciones y las experiencias que cada miembro de la organización obtuvo en su quehacer en la empresa (Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia, 2009). Dicha percepción se asocia a la cultura y el clima organizacional que viven los empleados y se traduce en las actitudes y comportamientos adoptan los empleados.

Por su parte Sandoval, Magaña y Surdez (2013), mencionan que los sentimientos psicológicos del clima laboral reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización.

El clima organizacional refleja los valores, las actitudes y creencias de los miembros de la organización, la importancia de su diagnóstico radica en que permite analizar y evaluar fuentes de conflicto e insatisfacción entre los empleados, iniciar o sostener un cambio con elementos específicos que favorezcan su implementación y seguir el desarrollo de la organización y sus posibles problemas, dando como resultado una administración eficaz (Brunet, 2014).

De acuerdo con Linares, Ochoa y Ochoa (2013) el análisis del clima organizacional de una institución de educación superior implica medir las fortalezas y áreas de oportunidad de la organización en términos de las siguientes variables: perfil de la organización, comunicación, medio ambiente para la mejora del desempeño, normatividad interna, identidad y pertenencia, estilo de dirección, evaluación del desempeño, motivación, reconocimiento y estímulos al desempeño así como capacitación y desarrollo.

Por su parte Luna, Albor y Groce (2016), mencionan que el clima laboral está vinculado a los siguientes factores: reconocimiento, procesos de operación, liderazgo, atención al usuario, comunicación interna, seguridad, medio ambiente y recursos, capacitación, trabajo en equipo, mejora y cambio e identidad y pertenencia.

Según Brito y Jiménez (2009), la evaluación del clima organizacional debe analizarse desde la perspectiva de las siguientes dimensiones: retos individuales, gestión institucional, interacción, rendimiento institucional y cooperación laboral.

De acuerdo con Alcántar Maldonado y Arcos (2012) medir el clima laboral implica el análisis de las siguientes dimensiones: Organización, desarrollo laboral, interacción social, comunicación, condiciones de trabajo e identidad y pertenencia.

METODOLOGÍA

El estudio es de carácter descriptivo, de corte cuantitativo con diseño no experimental (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), basado en un muestreo no probabilístico intencional, con el propósito de identificar las características del clima organizacional que perciben los académicos de la FIUADY. Este estudio queda en el marco de la investigación aplicada que, según Tamayo (2003), “se dirige a la aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías” (p. 43); pues la información generada

permitirá apoyar la gestión administrativa, así como la toma de decisiones fortalecer la calidad del clima organizacional de la institución.

Se diseñó un instrumento que consideró datos generales de los participantes entre ellos género, grado máximo de estudio, antigüedad en la dependencia, tipo de contrato y grupo de trabajo al que pertenece. Se retomaron y aplicaron las variables asociadas al clima organizacional, desde la perspectiva de Linares, Ochoa y Ochoa (2013), Luna, Albor y Groce (2016), Brito y Jiménez (2009) Alcántar Maldonado y Arcos (2012) y se construyó un instrumento tipo encuesta conformado por 47 reactivos, en siete dimensiones, las cuales responden a los criterios de las instituciones acreditadoras, y son:

1. Estructura organizacional. Esta dimensión la conforman nueve reactivos que miden el grado de conocimiento que tienen los participantes acerca de las funciones de las diferentes secretarías, departamentos, unidades, comités y demás entidades que conforman la estructura organizacional de la Facultad.
2. Comunicación. Esta dimensión la integran seis reactivos que miden la percepción de los académicos en cuanto a la difusión de la información sustantiva para realizar sus actividades, conocer los acontecimientos relevantes, así como la interacción entre el personal con el que actúan cotidianamente para el ejercicio de sus responsabilidades.
3. Identidad y pertenencia. Esta dimensión mide la percepción que tienen los académicos respecto cómo su labor aporta a la misión y visión de la Dependencia, refleja el Modelo educativo, su sentido de identidad y pertenencia hacia la institución. Siete reactivos la conforman.
4. Interacción laboral y social. Esta dimensión se refiere al apoyo, respeto, facilidad para integrarse a las actividades y la autonomía que perciben los académicos, por parte de sus pares, para la realización de sus actividades. La integran cinco reactivos.
5. Liderazgo. Son siete los reactivos que conforman esta dimensión, que miden la percepción de los académicos hacia su relación, apoyo, instrucciones y tareas que reciben por parte de las autoridades de la dependencia.
6. Motivación y reconocimiento. Esta dimensión está constituida de seis reactivos que miden la percepción de los académicos en cuanto a su participación en cursos de capacitación o actualización, remuneración, responsabilidades, el sistema de promoción, su mejora continua, así como distinciones que reciben.
7. Condiciones laborales. Esta dimensión está constituida de seis reactivos que mide la percepción de la igualdad de género, así como las condiciones físicas, los recursos, la accesibilidad y las condiciones de seguridad en las que se encuentra su sitio de trabajo.

El criterio de validez del instrumento fue la consulta a expertos extra-institucionales adscritos al Instituto Tecnológico de Mérida. El de confiabilidad se realizó mediante la aplicación del Alfa de Cronbach.

Las respuestas de los participantes, se declaran a través de una escala Likert con cinco opciones de respuesta y son: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni acuerdo, ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, y 5. Totalmente de acuerdo. Cada una asigna un valor al clima organizacional, según la percepción de los participantes hacia cada una de las dimensiones.

El instrumento se administró a académicos de tiempo completo, medio tiempo, o de asignatura durante el semestre enero – mayo 2017. Participaron 67 de los 133 profesores en activo de los cuatro programas de estudios que integran a la IES, quienes respondieron la encuesta de manera voluntaria y representan el 50% de la población. Una consideración importante es el tamaño de la muestra y la confiabilidad de los resultados, en este caso se conoce la varianza de la muestra, por lo que se calcula el error muestral y se define el nivel de confianza del 95%, posteriormente se aplica la fórmula de Anderson, Sweeney y Williams (2004) para determinar la confiabilidad de los resultados obtenidos.

$$n = \frac{Ns^2}{N\left(\frac{B^2}{4}\right) + s^2} = \frac{133(0.95)^2}{133\left(\frac{(0.22)^2}{4}\right) + (0.95)^2} = 48$$

Dado que la muestra es mayor que 48, los resultados son confiables en un 95%.

Al analizar la información obtenida, se obtuvo lo siguiente:

- Género: el 63% son del género masculino y el 37% del género femenino.
- Grado máximo de estudio: el 40% tiene doctorado, el 52% tiene maestría y el 8% tienen licenciatura.
- Antigüedad: el 43% tiene trece años o más, el 9% tiene entre doce y diez años, el 13% tiene entre nueve y siete años, el 12% tiene ocho y cuatro años, el 18% tiene tres y un año, y el 5% tiene menos de un año.
- Tipo de contrato: el 48% tiene base de tiempo completo, el 1% tiene base de medio tiempo, el 24% tiene contrato de tiempo completo, el 18% tiene contrato de medio tiempo y el 9% tiene contrato de asignatura.

La confiabilidad del instrumento se determinó a través del coeficiente del Alfa de Cronbach, el cual mide la fiabilidad del test en función de dos términos: el número de ítems y la proporción de varianza total de la prueba debida a la covarianza entre sus ítems (Ledesma, Molina Ibañez, & Valero Mora, 2002). De esta aplicación del instrumento, se concreta en 0,954 el valor del coeficiente, cifra que se considera adecuada y admisible.

La estadística descriptiva es utilizada para resumir datos, los cuales pueden ser tabulares, gráficos o numéricos (Anderson, Sweeney, & Williams, 2004). Esta información ofrece un sentido del centro de ubicación de los datos, la variabilidad de los datos y de la naturaleza general de la distribución de observaciones de la muestra (Walpole, Myers, Myers, & Ye, 2007). Al ser un estudio descriptivo, en el análisis de datos se utiliza la distribución de frecuencias, que es un resumen tabular de datos que muestran el número (frecuencia) de ítems en cada una de varias clases que no se traslapan (Anderson, Sweeney, & Williams, 2004).

Para detectar las fortalezas y debilidades de cada elemento evaluado, como estudios previos, se estableció el criterio de considerar fortaleza al elemento en el que la suma de los valores de respuesta fueron 5 (Totalmente de acuerdo) y 4 (De acuerdo) con una frecuencia acumulada igual o mayor a 75% y como debilidad al registrar una frecuencia acumulada menor a 75%.

RESULTADOS

Estructura organizacional

Tal y como se expresa en la tabla 1, en la dimensión de estructura organizacional se puede observar como fortalezas que el 75% considera que la estructura organizacional permite la administración de las diferentes áreas de la FIUADY, 85% conoce las funciones de la Secretaría Académica y el 83% conoce las funciones de la Secretaría Administrativa, el 86% conoce las funciones del departamento de control escolar y el 75% conoce las funciones de los cuerpos académicos. Entre las debilidades, se observa que el 61% conoce las funciones de la Unidad de Posgrado e Investigación, el 70% conoce las funciones de departamento de recursos humanos, el 42% conoce las principales funciones de los comités y el 44% conoce las principales funciones de las academias.

Tabla 1.
Distribución de frecuencia de la dimensión: Estructura organizacional

	1	2	3	4	5
Considero que la estructura organizacional de la Facultad permite la administración de las diferentes áreas	2%	6%	17%	47%	28%
Conozco las funciones de la Unidad de Posgrado e Investigación	2%	0%	33%	34%	31%
Conozco las funciones de la Secretaría Académica de la Facultad	3%	0%	12%	51%	34%
Conozco las funciones de la Secretaría Administrativa de la Facultad	2%	0%	15%	46%	37%
Conozco las funciones del departamento de control escolar de la Facultad	2%	0%	12%	52%	34%
Conozco las funciones del departamento de recursos humanos de la Facultad	2%	4%	24%	46%	24%
Conozco las principales funciones de los cuerpos académicos	2%	7%	16%	40%	35%
Conozco las principales funciones de los comités	0%	16%	42%	28%	14%
Conozco las principales funciones de las academias	3%	16%	37%	29%	15%

Fuente elaboración propia

Comunicación

Como se observa en la tabla 2, en la dimensión de comunicación se tiene como fortaleza que el 76% considera que tiene buena comunicación con las autoridades, el 82% tiene buena comunicación con el coordinador del Programa Educativo, el 85% considera que tiene buena comunicación con el personal docente, el 82% tiene buena comunicación con el personal administrativo; sin embargo, entre las debilidades se puede observar que el 50% considera que existe buena difusión de la información laboral y académica en la Facultad y que el 65% recibe información con regularidad que permite conocer los acontecimientos relevantes en la Facultad.

Tabla 2.
Distribución de frecuencia de la dimensión: Comunicación

	1	2	3	4	5
Considero que tengo buena comunicación con las Autoridades de la Facultad	2%	3%	19%	37%	39%
Considero que tengo buena comunicación con mi coordinador(a) de Programa Educativo	0%	0%	18%	24%	58%
Considero que tengo buena comunicación con el personal docente de la Facultad	0%	5%	10%	45%	40%
Considero que la comunicación con el personal administrativo, facilita mi labor docente en la Facultad	2%	3%	13%	31%	51%
Considero que existe buena difusión de la información laboral y académica, en la Facultad	10%	10%	30%	40%	10%
Recibo información con regularidad que me permite conocer los acontecimientos relevantes de mi Facultad	7%	13%	15%	45%	20%

Fuente de elaboración propia

Identidad y pertenencia

Los resultados de los reactivos para la dimensión identidad y pertenencia que se observan en la tabla 3, refieren que el 90% considera que su trabajo es coherente con la misión – visión de la Facultad, el 84% considera que su trabajo refleja una comprensión del Modelo Educativo y sus objetivos, el 75% considera que el Modelo Educativo es un referente importante en su labor docente, el 89% se siente parte del desarrollo de la Facultad, el 99% está satisfecho y orgulloso de trabajar en la Facultad, el 95% considera que el nombre y prestigio de la Facultad es gratificante y el 95% se siente realizado por su labor docente. Dado que no se aprecian resultados significativos en desacuerdo, en la percepción de los académicos, no se considera que existan debilidades para esta dimensión.

Tabla 3.
Distribución de la frecuencia de la dimensión: Identidad y pertenencia

	1	2	3	4	5
Mi trabajo es coherente con la Misión – Visión de la Facultad	1%	0%	9%	42%	48%
Mi trabajo refleja una comprensión del Modelo Educativo y sus objetivos	1%	3%	12%	48%	36%
Considero que el Modelo Educativo representa un referente importante en mi labor docente	2%	5%	18%	47%	28%
Me siento parte del desarrollo de la Facultad	0%	3%	8%	46%	43%
Estoy satisfecho y orgulloso de trabajar en la Facultad	0%	0%	1%	27%	72%
El nombre y prestigio de la Facultad es gratificante para mí	0%	0%	5%	22%	73%
Me siento realizado profesionalmente con mi labor docente	0%	0%	5%	37%	58%

Fuente elaboración propia

Interacción laboral y social

En la dimensión interacción laboral y social, resultados expresados en la tabla 4, se observan como fortalezas que el 87% considera que la relación entre docentes es cordial y respetuosa, el 85% percibe facilidad para integrarse a las actividades que realiza la FIUADY, el 94% cuenta con una planificación que guía sus actividades y el 94% cuenta con autonomía para tomar decisiones relacionadas a la labor docente. Un punto de especial atención es que solo el 68% de los académicos considera que cuenta con el apoyo de sus compañeros para emprender nuevos proyectos académicos.

Tabla 4.
Distribución de frecuencia de la dimensión: Interacción laboral y social

	1	2	3	4	5
Cuento con el apoyo de mis compañeros (as) docentes para emprender nuevos proyectos académicos en la Facultad	0%	9%	22%	37%	31%
Considero que las relaciones entre los docentes se dan de manera cordial y respetuosa	1%	6%	6%	48%	39%
Soy capaz de integrarme fácilmente a las actividades que se realizan en la Facultad	0%	3%	12%	39%	46%
Cuento con una planificación que guía mis actividades	0%	1%	5%	43%	51%
Cuento con autonomía para tomar decisiones relacionadas a mi labor docente	0%	1%	5%	45%	49%

Fuente elaboración propia

Liderazgo

Los resultados expresados en la tabla 5, en la dimensión de liderazgo, se observa como fortaleza que el 84% de los académicos, consideran que tiene buena relación de trabajo con las autoridades, un 90% que tiene buena relación de trabajo con el coordinador del programa educativo, el 87% recibe el apoyo necesario de la autoridad correspondiente para realizar actividades docentes cuando se requiere y el 79% tiene claro quién tiene la autoridad formal para tomar una decisión relacionada con la actividad docente. Entre las debilidades se observa que el 71% considera que las tareas y funciones que le asignan en la Facultad son claras y planificadas, el 73% considera que en la Facultad el coordinador del programa educativo fomenta el trabajo en equipo y el 67% se siente satisfecho con el estilo de liderazgo de la autoridad que dependen para la toma de decisiones.

Tabla 5.
Distribución de frecuencia de la dimensión: Liderazgo

	1	2	3	4	5
Considero que tengo buena relación de trabajo con las autoridades de la Facultad	1%	0%	15%	33%	51%
Considero que tengo buena relación de trabajo con mi coordinador de Programa Educativo	0%	1%	9%	30%	60%
Recibo el apoyo necesario de la autoridad correspondiente para realizar mis actividades docentes cuando lo requiero	0%	3%	10%	45%	42%
Tengo claro quién tiene la autoridad formal para tomar una decisión relacionadas con mi actividad docente	0%	3%	18%	40%	39%
Las tareas y funciones que me asignan en la Facultad son claras y planificadas	1%	12%	16%	44%	27%
Considero que en la Facultad mi coordinador de PE fomenta el trabajo en equipo	5%	1%	21%	36%	37%
Me siento satisfecho con el estilo de liderazgo de la autoridad que dependo en la Facultad para la toma de decisiones	1%	10%	22%	37%	30%

Fuente elaboración propia

Motivación y reconocimiento

Con base a los resultados expresados en la tabla 6, en la dimensión de motivación y reconocimiento se identifican como fortalezas que el 79% participa en los cursos de capacitación o actualización relacionados con las asignaturas que imparte y el 96% tiene un sentimiento de búsqueda de mejora continua en su desempeño profesional; por otro lado, entre las debilidades se encuentra que el 67% considera que la correspondencia entre la remuneración salarial y las responsabilidades que son encomendadas son adecuadas, el 64% considera que se reconoce su aportación, conocimientos y habilidades en la Facultad, el 71% considera que se tiene un sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional docente y el 57% considera que la Facultad celebra fechas y distinciones relacionadas al personal docente.

Tabla 6.
Distribución de frecuencia de la dimensión: Motivación y reconocimiento

	1	2	3	4	5
Participo en los cursos de capacitación o actualización relacionados con las asignaturas que imparto	2%	4%	15%	49%	30%
Considero que la correspondencia entre mi remuneración salarial y las responsabilidades que me son encomendadas son adecuadas	0%	12%	21%	42%	25%
Se reconoce mi aportación, conocimientos y habilidades en la Facultad	0%	1%	35%	39%	25%
Se tiene el sistema de promoción que ayuda al crecimiento profesional del docente	3%	7%	19%	43%	28%
Tengo un sentimiento de búsqueda de mejora continua en mi desempeño profesional	0%	0%	4%	36%	60%
La Facultad celebra fechas y distinciones relacionadas al personal docente	3%	6%	34%	33%	24%

Fuente elaboración propia

Condiciones laborales

De acuerdo a lo expresado en la tabla 7, en la dimensión condiciones laborales se encuentran entre las fortalezas que el 79% considera que tiene las mismas oportunidades sin importar el género, el 84% considera que las condiciones físicas de los espacios de trabajo son adecuadas para realizar la labor docente, el 90% considera que las áreas de trabajo se conservan limpias y el 81% tiene los recursos necesarios para realizar bien la labor docente. Del lado de las debilidades se identificó que el 65% considera que todo el personal académico es tratado por igual sin importar el género, el 47% considera que en la Facultad existen accesos adecuados para el personal o personas discapacitadas y el 44% considera que la estructura física de la Facultad se adapta a las normas básicas de seguridad en situaciones de emergencia.

Tabla 7.
Distribución de frecuencia de la dimensión: Condiciones laborales

	1	2	3	4	5
Considero que tengo las mismas oportunidades sin importar mi género	3%	6%	12%	39%	40%
Considero que todo el personal académico es tratado por igual sin importar el género	7%	4%	24%	28%	37%
Considero que las condiciones físicas de los espacios de trabajo son adecuadas para realizar mi labor docente	3%	4%	9%	51%	33%
Considero que las áreas de trabajo se conservan limpias	1%	3%	6%	42%	48%
Tengo los recursos necesarios para realizar bien mi trabajo como docente	1%	10%	8%	51%	30%
En la Facultad existen accesos adecuados para el personal o personas discapacitadas	15%	16%	22%	36%	11%
La estructura física de la Facultad se adapta a las normas básicas de seguridad en situaciones de emergencia	4%	12%	40%	32%	12%

Fuente elaboración propia

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir de los resultados se observa que el sentido de identidad y pertenencia que perciben los académicos para el cumplimiento de sus funciones es la principal fortaleza del clima organizacional, la cual se traduce en acciones que denotan el compromiso hacia la dependencia y hacia su labor académica. Generar e implementar acciones que aprovechen esta fortaleza tenderá a fortalecer el clima organizacional.

Por otra parte, de acuerdo con los resultados obtenidos, es pertinente señalar acciones y recomendaciones con el propósito atender a las debilidades identificadas. Estas acciones deben orientarse a favorecer la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo y las condiciones labores, que con base en los resultados se determinaron, son percibidas por los participantes, como debilidades. A su vez, éstas incidirán en las diferentes dimensiones que se identificaron como fortalezas.

Se puede definir como organización formal a la estructura intencional de funciones en cualquier organismo o institución establecida y permanente. Si bien, el propósito de organizar es hacer efectiva la cooperación humana, la razón de los niveles en una organización es limitar el ámbito de la gestión (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012). Se propone para la primera dimensión, estructura organizacional, las siguientes acciones:

1. Actualizar la sección de organización de la página web. De manera particular, realizar una revisión de los comités para su actualización e incluir a las academias.
2. Socializar con la comunidad académica la estructura organizacional y sus principales funciones, con mayor énfasis en la unidad de posgrado, comités, academias y recursos humanos.

Como se observó en las debilidades de la dimensión “Estructura organizacional”, tan importante es el “hacer” como el “comunicar”. La comunicación es esencial para todas las organizaciones, permite integrar las funciones gerenciales lo que posibilita la administración y favorece el liderazgo efectivo al generar un ambiente motivador, además que enlaza a la organización con el ambiente externo (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012). Las acciones que se proponen para disminuir las debilidades de la dimensión Comunicación son:

1. Actualizar semestralmente la sección de directorio de la página web de la. Con esta acción se espera facilitar la comunicación con los grupos de interés de la Facultad.
2. Actualizar semestralmente la base de datos de los responsables de envío de información. Se recomienda esta acción para ampliar el alcance de los docentes que la deban recibir dichos comunicados.
3. Habilitar un espacio en la página web para difundir los logros y avances de la Facultad y de los grupos de trabajo (cuerpos académicos, academias y comités).
4. Habilitar espacios de comunicación en los edificios donde se encuentran los cubículos de profesores. Se recomienda habilitar espacios de difusión (vitriñas) de eventos o acontecimientos que se realizan dentro de los grupos de trabajo. Estos espacios pueden estar a cargo de los líderes de grupos, quienes podrán publicar información referente al acontecer académico y difundir los distintos proyectos en activo.

Un grupo de trabajo eficaz debe servir a los intereses de la organización a la que pertenece para que ésta cumpla con su labor, pero también la organización debe ayudar a sus miembros a desarrollar motivaciones y compromisos propios (Cantú Delgado, 2011). Para la dimensión Interacción laboral y social, se proponen la siguiente acción:

- Destacar la visión de la Facultad en la programación anual de los grupos de trabajo. Se recomienda generar acciones que guíen a los grupos de trabajo a realizar un análisis que defina los objetivos comunes a la visión de la Facultad y los beneficios para el grupo en cuestión, integrándolo en el plan de trabajo anual para su seguimiento y revisión. Con esta acción, se espera un mayor compromiso en la labor realizada y un beneficio para ambas partes.

De acuerdo con Miller (1991), existen en general cuatro estilos administrativos para la toma de decisiones: 1) por mandato; 2) por consulta; 3) por consenso; 4) por delegación. Es importante considerar que cambiar el estilo de liderazgo o formar los grupos de trabajo no garantizan por sí mismos la competitividad de la organización. Para lograrlo, se requiere una clara dirección hacia las metas y estrategias de la organización, y resulta fundamental exista un clima de colaboración en los equipos de trabajo, y no sólo grupos de personas que trabajen alrededor de la idea del jefe (Cantú Delgado, 2011). Para favorecer la dimensión del liderazgo se propone:

1. Incluir en el programa de capacitación el fomento al trabajo en equipo, se recomienda que este programa dirigido a la comunidad académica, fortifique sus habilidades sobre la gestión de grupos y puedan implementarlos para favorecer el trabajo en equipo y el alcance de la visión de la Institución.
2. Revisar las funciones de los grupos de trabajo y, en su caso, establecer, de manera colaborativa con los grupos de trabajo, la definición sus principales funciones, alcances y se defina su facultamiento, que significa otorgar completa autoridad a estos grupos de trabajo sobre la planeación, control y mejoramiento de sus planes.
3. Dar seguimiento a los grupos de trabajo. Las autoridades de la Dependencia deberán establecer un calendario para agendar sesiones de trabajo con los grupos para revisar los avances y retos que enfrentan, es recomendable se defina un formato de bitácora para que facilitar la gestión de la información.

Cantú (2011) afirma que el principio de participación se fundamenta en la creencia de que los empleados se sentirán más orgullosos e interesados en su trabajo si se les permite realizar contribuciones

significativas e influir en las decisiones relacionadas con los procesos de trabajo en los que participan. Si bien, el sistema de promoción y los salarios son establecidos de manera institucional se recomienda reforzar los reconocimientos a la aportación de los docentes. En este sentido para la dimensión motivación y reconocimiento se propone:

- Programar una sesión anual para el intercambio de información de los grupos de trabajo, se recomienda se organice por academias, cuerpos académicos y comités, donde se presente e intercambie información de interés para la comunidad de docente.
- Implementar un programa de reconocimiento y estímulo al desempeño, que proporcione reconocimientos semestral o anual de manera justa y oportuna a los docentes.

Todo administrador debe asumir una actitud proactiva para prevenir los riesgos y mejorar las condiciones de los empleados y el centro de trabajo, en este sentido se recomiendan las siguientes acciones para la dimensión condiciones de trabajo:

1. Compartir con la comunidad universitaria las acciones y líneas de trabajo del programa de igualdad de género.
2. Impulsar el trabajo de un Comité que, entre otras cosas, favorezca la integración de las personas con una discapacidad, en concordancia con la legislación vigente.
3. Crear un comité permanente para organizar las acciones para cuidar la vida y los edificios de la Dependencia, acorde a las legislaciones vigentes.

El docente, junto con los estudiantes, constituye el principal activo de la Facultad, a partir de su actuar se pueden incrementar las fortalezas y minimizar las debilidades de la organización, por lo que se sugiere que la institución asuma un papel activo para mejorar la percepción del clima laboral entre los docentes y, así, elevar su desempeño lo cual, indudablemente, repercutirá de manera positiva en la consecución de los objetivos de la organización.

Para futuras investigaciones se recomienda:

- Revisar la aplicación de las acciones recomendadas en este trabajo con el propósito analizar los cambios y presentar la influencia de éstas en los resultados obtenidos.
- Se sugiere, en estudios posteriores, profundizar ciertos aspectos como la equidad de género y la motivación laboral.

REFERENCIAS

- Alcántar Enríquez, V. M., Maldonado-Radillo, S. E., y Arcos Vega, J. L. (2012). Medición del clima organizacional requerido para asegurar la efectividad del sistema de gestión de calidad. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 5(3), 55-68. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1954030
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., y Williams, T. A. (2004). *Estadística para administración y economía* (8 ed.). México: Thomson.
- ANECA. (25 de septiembre de 2017). ANECA. Obtenido de ANECA: <http://www.aneca.es/ANECA>
- Brito, Y., y Jiménez, J. (2009). Evaluación del Clima Organizacional Universitario. Caso: Facultad de Ingeniería - Universidad de Carabobo. *Ingeniería industrial. Actualidad y nuevas tendencias*, 1(2). Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215016874006>
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. Ciudad de México: Trillas.
- CACEI. (21 de marzo de 2017). <http://cacei.org.mx/nvfs/nvfs01/nvfs0101.php>. Obtenido de <http://cacei.org.mx/nvfs/nvfs01/nvfs0101.php>: <http://cacei.org.mx/nvfs/nvfs01/nvfs0101.php>
- Cantú Delgado, J. (2011). *Desarrollo de una cultura de calidad*. México: McGrall-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- COPEME. (2009). Medición del clima laboral para IMFs. Obtenido de https://sptf.info/images/medicion_del_clima_laboral.pdf
- Facultad de Ingeniería. (2015). Organización FIUADY. Obtenido de Organización FIUADY: http://intranet.ingenieria.uady.mx/docs/varios/Plan_Desarrollo_FIUADY_2016-2022.pdf
- Facultad de Ingeniería (2015). Facultad de Ingeniería de la Universidad Autónoma de Yucatán. Obtenido de Estructura Organizacional: <http://www.ingenieria.uady.mx/organizacion/estructuras.php>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., y Konopaske, R. (2006). *Organizaciones. Comportamiento, estructura, procesos*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- ISO 9000. (2015). *Sistema de gestión de la calidad - Fundamentos y vocabulario*. Ginebra: Secretaría Central de ISO.
- Koontz, H., Wehrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. Ciudad de México: Mc Graw-Hill Educación.
- Ledesma, R., Molina Ibañez, G., y Valero Mora, P. (2002). Análisis de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach: un programa basado en gráficos dinámicos. *Psico-USF*, 7(2), 143-152.
- Linareas Medina, I., Ochoa Jiménez, S., y Ochoa Silva, B. (2013). Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico. Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana. *Nova Scientia*, 324-345. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203329578018>
- Luna Ramírez, F., Albor Calderón, M., y Groce Ortiz, A. (2016). El clima laboral, contribuye en la formación de ingenieros competentes. ANFEI Digital (5). Obtenido de <http://www.anfei.org.mx/revista/index.php/revista/article/view/310>

- Orozco Cruz, J., Olaya Toro, A., y Villate Duarte, V. (2009). ¿Calidad de la educación o educación de calidad? Una preocupación más allá del mercado. *Revista Iberoamericana de Educación*, (51), 161-181. Obtenido de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=80012433010>
- Salazar Estrada, J., Guerrero Pupo, J., Machado Rodríguez, Y., y Cañedo Andalia, R. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Sandoval Caraveo, M., Magaña Medina, D., y Surdez Pérez, E. (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 1-24. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729878017>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- UADY. (2014). *Reglamento del personal académico de la Universidad Autónoma de Yucatán*. Mérida: Gaceta Universitaria.
- Walpole, R., Myers, R., Myers, S., y Ye, K. (2007). *Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias*. Ciudad de México: Pearson Educación.