



Investigación

Diagnóstico del clima organizacional del personal docente de la carrera de Pedagogía del Centro Universitario del Sur, Escuintla

Yovanis Alejandro González Salazar¹

Centro Universitario del Sur / USAC

Resumen

La finalidad de este estudio fue hacer un diagnóstico del clima organizacional del personal docente de la carrera de Pedagogía, en el Centro Universitario del Sur, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, cuya sede se encuentra en la ciudad de Escuintla, cabecera del departamento del mismo nombre. Se propuso identificar las causas que afectan el desarrollo de las actividades laborales de la unidad educativa. La información recabada permitió tener una perspectiva general de la problemática, cómo mejorar el trabajo en equipo y maximizar el liderazgo, cómo motivar a los laborantes, tomar en cuenta sugerencias y opiniones, así como desarrollar más la comunicación interna.

Palabras clave

Diagnóstico, clima organizacional, trabajo en equipo, motivación, desarrollo, capacitación.

Abstract

The purpose of this study was to make a diagnosis of the organizational climate of the teaching staff of the Pedagogy career, in the Southern University Center, of the University of San Carlos de Guatemala, whose headquarters is in the city of Escuintla, head of the department of the same name. It was proposed to identify the causes that affect the development of the work activities of the educational unit. The information collected allowed to have a general perspective of the problem, how to improve teamwork and maximize leadership, how to motivate workers, take into account suggestions and opinions, as well as develop more internal communication.

Keywords

Diagnosis, organizational climate, teamwork, motivation, development, training

1. Licenciado en Contaduría Pública y Auditoría. Candidato a Maestro en Gerencia de Empresas Agroindustriales

Introducción

Anivel mundial las instituciones educativas están sujetas a la innovación constante en los procesos educativos, cualificaciones del personal, actividades laborales y desempeño institucional adecuado. Es por ello que surge la necesidad de implementar mejoras continuas dentro del entorno de toda organización educativa.

Tal es el caso de la carrera de Pedagogía, del Centro Universitario del Sur (CUNSUR) de la ciudad de Escuintla, donde es necesario que las actividades laborales se desarrollen dentro de un ambiente adecuado para realizar la función académica. En este artículo se exponen las necesidades que posee la unidad objeto de estudio, como: mejorar el liderazgo, trabajo en equipo, igualdad, motivación, capacitación y desarrollo, que son dimensiones importantes para lograr una mejora continua en el qué hacer educativo de esta carrera.

Fundamento

Méndez (2008, 2006) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se

expresa por variables, a través de objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación. Condiciones que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo, destacándose aquí la participación como un elemento clave para medir la percepción de clima en la institución.

En toda organización es importante realizar las actividades laborales dentro de un ambiente apropiado para lograr un desempeño eficaz y así maximizar el funcionamiento o desarrollo del trabajo. Manifiesta Chiavenato que

La influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en

su conducta. Su impacto se manifiesta en la percepción de las personas que tienen sobre su ambiente laboral. El clima organizacional no es sólo un concepto o un fenómeno cuyo conocimiento nos ayudará a entender mejor el funcionamiento de las organizaciones, sino un concepto de intervención que permite la mejora de los resultados organizacionales en el desempeño y productividad de los trabajadores (Chiavenato, 2011, pág. 74).

También es importante el clima en las instituciones educativas; para Rodríguez (2004) es “el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo o tono a la institución” (pág.2). En toda institución educativa es importante contar con un clima apropiado dentro de las instalaciones, para desarrollar las actividades dentro de un ambiente ameno que permita maximizar el desempeño laboral. En el entorno el ser humano es el elemento más importante y dinámico que, en la moderna sociedad industrializada,

se desenvuelve en organizaciones que son un

sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, quienes pasan la mayor parte de su tiempo en ellas, de las que dependen para nacer, vivir, aprender, trabajar, ganar su salario, curar sus males, obtener todos los productos y servicios que necesitan; esto afecta directa o indirectamente su comportamiento laboral y personal (Chiavenato, 1999, pág.61).

Metodología

Recolección de datos y población

En el proceso de la investigación fue posible obtener información facilitada por el personal de la unidad objeto de estudio al indagar sobre las condiciones que afectan el desarrollo de sus actividades laborales. El estudio desarrollado fue de alcance descriptivo, no experimental y de enfoque cualitativo.

Para recopilar datos importantes se utilizó una guía con preguntas estructuradas, dirigidas al personal de la carrera de Pedagogía; se utilizó

el método científico en sus tres etapas: indagadora, demostrativa y expositiva; se acudió al método de análisis y síntesis, así como se utilizó la escala de Likert. De este modo se pudo analizar e interpretar la información recolectada. La población objeto de estudio fue de 22 colaboradores; la investigación se realizó durante el primer semestre del año 2017.

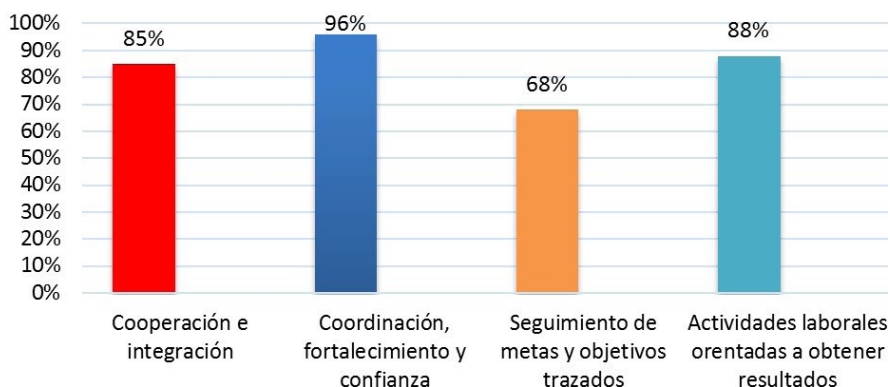
Presentación y análisis de los resultados

A continuación se dan a conocer los resultados obtenidos, a través de gráficas, análisis e interpretación de los datos obtenidos, con respecto a la situación de la carrera de Pedagogía.

Dimensión: Trabajo en equipo

Gráfica 1.

¿Considera que Coordinación realiza una buena gestión en el entorno laboral?



Fuente: Elaboración propia, con resultados de la investigación (2017)

Con relación a la gráfica anterior y la dimensión de trabajo en equipo, en opinión del personal Coordinación necesita mejorar en factores como: cooperación e integración, coordinación, for-

talecimiento y confianza, darle seguimiento a las metas y objetivos trazados, además de orientar más las actividades laborales para obtener mejores resultados. Se muestra, de una u otra manera, la necesidad de lograr el desarrollo

funcional de la unidad objeto de estudio con relación al trabajo en conjunto, para mejorar el desempeño.

Dimensión: Comunicación

Gráfica 2.

¿Existe una organización funcional en la carrera de Pedagogía?



Fuente: Elaboración propia, con resultados de la investigación (2017)

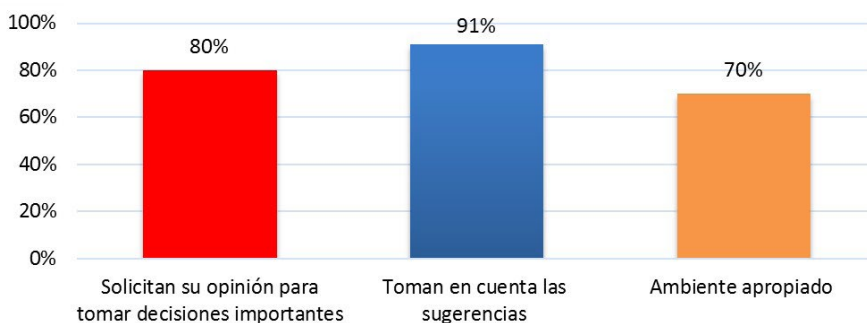
De acuerdo con los resultados de las entrevistas realizadas, se observa que los colaboradores creen que se deben mejorar principalmente en lograr las metas y objetivos establecidos, buena comunicación sobre la filosofía organizacional dentro del entorno, además de realizar reuniones de manera constante para brindar información sobre aspectos fun-

damentales relacionados con el desempeño laboral. Lo que indica la necesidad de mejorar las condiciones para alcanzar un funcionamiento apropiado, a través de comunicar las metas y objetivos propuestos, al realizar reuniones constantes para dar a conocer los procesos que requieren de orientación específica.

Dimensión: Igualdad

Gráfica 3.

¿Considera que las sugerencias y opiniones que realiza son tomadas en cuenta?



Fuente: Elaboración propia, con resultados de la investigación (2017)

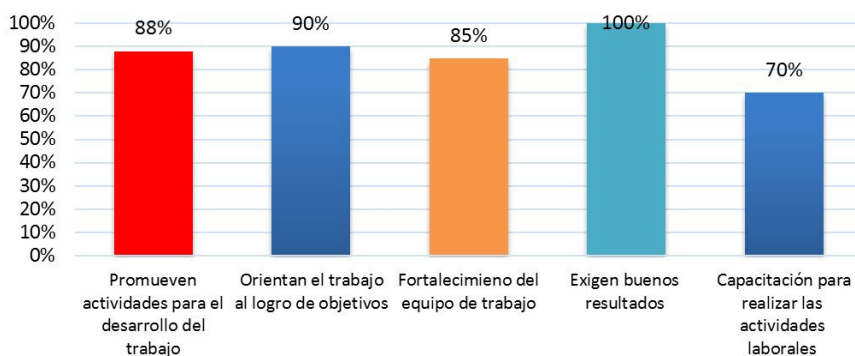
De acuerdo a los resultados reflejados en la gráfica 3, los colaboradores en su mayoría manifestaron que existe igualdad en la realización de actividades laborales, que se toman en cuenta las opiniones y sugerencias que realizan; asimismo indicaron que es

importante maximizar el ambiente en el entorno laboral. Estiman necesario que Coordinación tome en cuenta la importancia de las sugerencias para incrementar el funcionamiento de la unidad de objeto de estudio y hacer más eficaz el desarrollo del trabajo.

Dimensión: Liderazgo

Gráfica 4.

¿Considera que existe un liderazgo positivo dentro de la organización?



Fuente: Elaboración propia, con resultados de la investigación (2017)

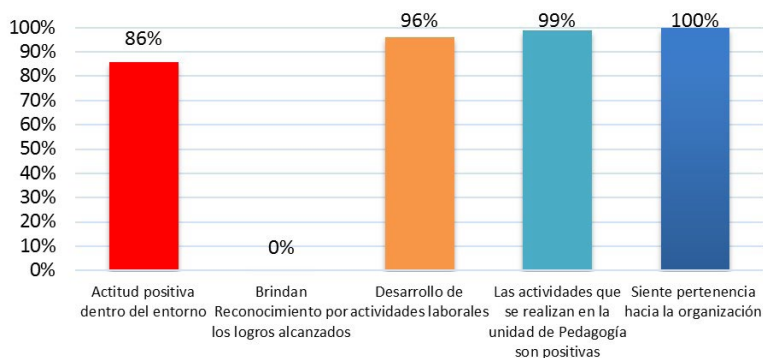
Las opiniones reflejadas en la gráfica anterior indican que los entrevistados estiman necesario que la Coordinación de Pedagogía promueva a un más las actividades laborales, oriente el trabajo al logro de metas, fortalezca el trabajo en equipo, capacite a los colaboradores,

debido a la exigencia de buenos resultados. Lo que hace necesario mejorar el liderazgo con relación a las directrices que brinda, con la finalidad de maximizar las gestiones que se llevan a cabo y se mejore el ambiente dentro de la organización educativa.

Dimensión: Motivación

Gráfica 5.

¿Existen motivación y pertenencia hacia la organización educativa?



Fuente: Elaboración propia, con resultados de la investigación (2017)

La motivación es importante en el desarrollo laboral de la organización educativa; de acuerdo con la gráfica anterior, los colaboradores manifestaron que es fundamental mejorar la actitud con relación a las actividades laborales, dar reconocimiento por la buena labor, debido a que se carece del mismo, además de maximizar el desarrollo laboral. Esos son factores relevantes para realizar una buena gestión y motivar a los colaboradores para que desempeñen el trabajo dentro de un clima apropiado.

Recomendaciones

Que la coordinación de la carrera de Pedagogía implemente las dimensiones propuestas, con el propósito de lograr un ambiente apropiado dentro del entorno de la organización educativa.

Es importante que Coordinación maximice el liderazgo de manera positiva, para motivar y lograr empatía entre los colaboradores, a través de comunicar las metas y objetivos establecidos, y así lograr un clima idóneo dentro de la organización.

Dentro del entorno de la organización educativa, es relevante que Coordinación implemente un programa con dimensiones apropiadas al funcionamiento de la carrera de Pedagogía, por medio de objetivos y estrategias que permitan mejorar las actividades laborales.

Propuesta

La presente propuesta de clima organizacional es indispensable para el desarrollo eficiente de las diversas actividades laborales, como es el caso de la carrera de Pedagogía, donde es importante contar con un ambiente apropiado que incentive la realización del trabajo y mejore el funcionamiento de la organización educativa.

Identificación y descripción del programa

Nombre: "Programa de mejora continua del clima organizacional dentro del entorno educativo de la carrera de Pedagogía"

Responsable: Coordinación de la carrera de Pedagogía

Será responsable de proporcionar los lineamientos necesarios al

personal de la unidad objeto de estudio, con la finalidad de maximizar el funcionamiento y desarrollo de la organización educativa, por medio de la mejora en el trabajo en equipo, elevar el nivel de liderazgo, motivar al personal y lograr una comunicación activa. .

Objetivos del programa

Proporcionar a la carrera de Pedagogía una herramienta que permita mejorar el clima organizacional dentro de la institución, a través de nuevas técnicas de liderazgo, realimentación, capacitación, motivación y comunicación, para incrementar la satisfacción de los colaboradores y maximizar el funcionamiento de las actividades de la organización educativa.

Dar lineamientos que coadyuven a realizar capacitaciones, para evitar desventajas que pudieran limitar el desempeño del trabajo; además, lograr la eficiencia de las actividades laborales.

Verificar constantemente el cumplimiento de las directrices, relacionadas con capacitación, desempeño de los colaboradores, clima y ambiente eficaz dentro de la unidad educativa.

Metodología del programa

La metodología para el desarrollo del programa de mejora continua del clima organizacional dentro del entorno educativo de la carrera de Pedagogía, posee las dimensiones siguientes: trabajo en equipo, comunicación, igualdad, liderazgo, motivación, capacitación y desarrollo.

Referencias bibliográficas

- Chiavenato, I. (2009) *Gestión de talento humano* (Octava ed.) México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Idalberto (2011) *Planeación estratégica fundamentos y aplicaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, Idalberto (1999) *Introducción a la teoría general de la administración*. Quinta edición. Trad. Herman Alberto Villamizar. México, DF: Editorial Mc-Graw Hill.
- Méndez Álvarez, C. (2006) *El clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Colombia: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Rodríguez, N. (2004) "El clima escolar". En revista digital *Investigación y Educación*, 3(7), 1-12.