

# *Clima Organizacional en el Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca*

*Itzel Pérez García\**

## RESUMEN

En épocas actuales la sociedad está en constante cambio, lo que a su vez repercute en los quehaceres laborales, es por ello que es de suma importancia conocer lo que sucede dentro de una institución y es justamente el análisis del clima organizacional lo que permite comprender la influencia que tiene el comportamiento de las personas dentro de una organización y así establecer estrategias que permitan su mejora.

## PALABRAS CLAVE

Clima organizacional. Percepción. Comportamiento. Comunicación.

## ABSTRACT

In current times, society is constantly changing, which in turn has an impact on work tasks, which is why it is very important to know what happens inside an institution and it is precisely the analysis of the organizational climate that makes it possible to understand the influence that has the behavior of people within an organization and thus establish strategies that allow their improvement.

## KEYWORDS

Organizational. Climate. Perception. Behavior. Communication.

## ANTECEDENTES

El Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) de la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca (UABJO) es una dependencia de educación superior que oferta programas académicos de prestigio y calidad en el área educativa. Tiene como misión formar profesionales de la educación que respondan a las necesidades sociales y educativas, cimentados en una sólida formación multidisciplinaria y el cumplimiento de las funciones sustantivas universitarias (ICEUABJO, 2018).

Para el logro de este fin y según el Plan Estratégico de Desarrollo del ICEUABJO 2016-2021 (2021: 17, 18, 87, 88) en 2005, dos años después de haber emprendido las actividades académicas del Plan de Estudios 2003, comenzó un ejercicio

de autoevaluación de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, a fin que la Licenciatura fuera evaluada por el Comité de Artes, Educación y Humanidades (CAEH) de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y obtener uno de los niveles de calidad que dicha instancia otorga a los programas académicos. Logrando como resultado de dicho proceso el Nivel 1 de calidad al Programa de Licenciatura, otorgado por los CIEES a través del CAEH. Para junio de 2009, el Programa de Licenciatura estuvo inmerso en el Proceso de Evaluación para la Acreditación por parte del Comité para la Evaluación de Programas de Pedagogía y Educación (CEPPE); obteniendo su acreditación el tres de junio de 2009, con una vigencia de cinco años; en el Informe de evaluación que entregó el CEPPE en el 2014 plantea algunas recomendaciones a considerar, dentro de éstas se encuentra la de "Fortalecer el clima organizacional que permite mejorar el trabajo colaborativo". Es por ello que atendiendo a esta recomendación en el 2018 se realizó una encuesta respecto al clima organizacional que se percibe dentro del Instituto, reforzando el Informe del Plan de Mejora Continua (en donde también se establecen acciones realizadas para atender a estas recomendaciones) con lo que se pretende hacer un análisis de los resultados y de esta manera plantear algunas propuestas para su mejora.

## MARCO TEÓRICO

Las instituciones educativas se encuentran integradas por personas que a su vez tienen un rol específico dentro de la misma, por tanto, las relaciones interpersonales se desarrollan con la finalidad de desarrollar acciones que puedan ayudar al logro de metas, tanto individuales como colectivas. Tratar de entender dichas relaciones y el impacto que pueden tener las diferentes conductas dentro de una organización es de suma importancia ya que esto permite mejorar la eficiencia de ésta.

\*Profesora de Asignatura del Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca. Correo electrónico: itzel.1989@hotmail.com

Considerando que una organización social, según Chiavenato (2000: 15), “son unidades sociales (o agrupaciones humanas) intencionalmente construidas y reconstruidas para lograr objetivos específicos. Una organización nunca constituye una unidad lista y acabada, sino un organismo social vivo y cambiante”, se puede entender a la escuela como una organización social ya que las personas que se encuentran dentro de ella, comparten objetivos en común y van cambiando según las demandas sociales, esto conlleva el reto de analizar una estructura compleja de relaciones interpersonales en interacción con el medio que los rodea.

En épocas actuales uno de los conceptos a los que se les atribuye el conocimiento de los agentes involucrados dentro de una organización es sin duda el de clima organizacional, éste tuvo su auge a partir de la década de los 60’s, instalado propiamente en el ámbito administrativo hasta formar parte del campo educativo en épocas actuales. Justamente por su reciente aparición se pueden encontrar muchas definiciones, coincidiendo en señalar que dentro de un ambiente laboral se conjugan emociones, actitudes, motivaciones, características propias de la organización y de liderazgo entre otros factores. Elementos que se ven manifestados en la efectividad y la satisfacción laboral por parte de los empleados (Zambrano, Ramón y Espinoza, 2017).

Como menciona García (2009: 45) “El clima organizacional nace de la idea sobre que, el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente”. Retomando lo anterior se puede entrever que uno de los factores más importantes para el desarrollo de un clima organizacional positivo es el comportamiento organizacional, el cual hace referencia a las actitudes y las formas en cómo se procede dentro de una organización, tal comportamiento depende de muchos factores como son “[...]la colaboración, clasificación de aptitudes personales, personalidad, liderazgo y sobre todo organización [...]” (Zambrano, Ramón y Espinoza, 2017: 166).

En este mismo sentido, se puede considerar a la organización como un entorno psicológicamente significativo, pues cuando se hace referencia al término clima éste es vinculado por los trabajadores con la interacción que existe entre los mismos, involucrando sus conductas y sentimientos. Trasladar el término clima, al ámbito social, permite relacionar implícitamente las vivencias de las personas en un mismo entorno de forma particular. De esta manera el clima organizacional es el resultado de las percepciones en común que tienen los miembros que pertenecen a una estructura organizacional (Chiang, Martín y Núñez, 2010).

Por tanto y para fines de este artículo se retomará como término de clima organizacional el establecido por García (2010:

48) quien menciona que “es la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización”.

Partiendo del concepto citado anteriormente, se establecerán las dimensiones del clima organizacional, fundamentado a partir de García (2010: 55) y Chiavenato (2000: 87).

Percepción: se refiere al proceso por el cual los individuos a través de los sentidos reciben, organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente.

Los factores organizacionales: entendidos como aquellos elementos de la organización que se consideran personas que influyen directamente en la motivación y desempeño de los empleados y afectan la consecución de los objetivos organizacionales.

El comportamiento organizacional: interpretado como la manera en que las personas de forma individual y grupal actúan en las organizaciones.

La comunicación: implica transferencia de información y significado de una persona a otra; es el proceso de transmitir información y comprensión de una persona a otra. Las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación, puesto que ésta es la red que integra y coordina todas sus dependencias.

A partir de estas cuatro dimensiones se analizarán los resultados de la encuesta de clima organizacional empleada en el ICEUABJO.

#### METODOLOGÍA

Para la realización y aplicación de la encuesta se utilizó como herramienta electrónica el sitio web [es.surveymonkey.com](http://es.surveymonkey.com) el cual permite hacer encuestas en línea y de esta forma maximizar la participación de la población perteneciente al Instituto de Ciencias de la Educación de la UABJO. Ésta se aplicó a tres sectores: profesores (tanto de tiempo completo como de asignatura); administrativos, y estudiantes.

Para los profesores y administrativos la encuesta contó con 25 ítems y se dividió en cuatro categorías:

- » Datos generales, como género y puesto que desempeña.
- » Percepción sobre su desempeño laboral, que consta de ocho preguntas.
- » Apoyo de la Administración directiva a el desarrollo de su labor, de nueve preguntas.
- » Conocimiento de la estructura organizacional del Instituto, de seis preguntas.

## ACADEMICUS

Correspondiente a los profesores, se encuestó a 24, de los cuales 7 fueron hombres y 17 mujeres; 9 de tiempo completo y 15 de asignatura. En cuanto a los administrativos se encuestaron a 13, de los cuales 3 fueron hombres y 10 mujeres; 5 coordinadores, 4 responsables de área y 4 integrantes de área.

Respecto a los estudiantes la encuesta contó con 36 ítems y se dividió en siete categorías:

- » Datos generales, como género, semestre y grupo.
- » Ambiente generado entre estudiantes en el mismo grupo, que consta de siete preguntas.
- » Ambiente entre estudiantes de la misma generación, de siete preguntas.
- » Ambiente generado entre estudiantes de diferentes generaciones, de tres preguntas.
- » Ambiente entre estudiante y profesores, de cuatro preguntas.
- » Ambiente que se origina en el instituto, de seis preguntas.
- » Ambiente que se promueve entre estudiantes y responsables de coordinaciones y áreas, de seis preguntas.

Se encuestó a un total de 312 estudiantes de los cuales 247 fueron mujeres y 65 hombres; 91 de segundo semestre, 92 de cuarto, 60 de sexto y 69 de octavo.

El mecanismo de aplicación de dicha encuesta fue a través de los correos electrónicos personales (datos con los que cuenta la Coordinación de Evaluación) y la visualización de resultados se obtuvo a través del sitio web antes mencionado.

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para el análisis de los resultados se expondrá según los sectores de aplicación de la encuesta mencionados en el apartado anterior y según las dimensiones establecidas en el marco teórico.

#### » ADMINISTRATIVOS

##### › PERCEPCIÓN

Para su mayor comprensión se subdividió esta dimensión en dos partes, por un lado, lo que tiene que ver con la percepción de los trabajadores respecto a sus compañeros y por otro la percepción respecto a la administración directiva, tomando a consideración los siguientes rubros:

##### › PERCEPCIÓN DE ADMINISTRATIVOS- ADMINISTRATIVOS.

El 58.33% consideran que sus aportaciones son respetadas y tienen valor dentro de la institución, el 33.33% expresan que casi siempre y el 8.33% algunas veces; en cuanto a la disponibilidad por parte de los demás integrantes para la realización de actividades el 75% menciona que siempre y el 25% que casi siempre; respecto al apoyo entre compañeros para

resolver problemas, el 75% establece que siempre, el 16.67% casi siempre y el 8.33% algunas veces, y por último las relaciones interpersonales son contempladas como adecuadas el 58.33% dice que siempre, el 33.3% casi siempre y el 8.33% algunas veces.

##### PERCEPCIÓN DE ADMINISTRATIVOS- ADMINISTRACIÓN DIRECTIVA.

El 75% expresa que la administración directiva propicia confianza y el 8.33% casi siempre; en cuanto a dar reconocimiento a logros el 58% considera que siempre, el 16.67% casi siempre, el 16.67% algunas veces y el 8.33% dice que nunca; respecto a si son tomados en cuenta para la planeación de actividades el 66.67% dice que siempre, el 25% algunas veces y el 8.33% casi nunca.

En lo que corresponde a la percepción que tienen los administrativos respecto al clima organizacional en el Instituto, esta es favorable, ya que expresan con porcentajes muy altos que entre ellos existe confianza, respeto a sus opiniones, y buenas relaciones interpersonales, del mismo modo se muestran respaldados por la administración directiva pues han expresado que existe confianza, el reconocimiento de sus logros y que son tomados en cuenta para la planeación de actividades.

##### › FACTORES ORGANIZACIONALES

El 66.67% de los administrativos considera que los estudiantes se acercan para realizar trámites administrativos, el 16.67% casi siempre y el 16.67% algunas veces; en cuanto a si reciben apoyo de la administración directiva en sus decisiones y propuestas el 66.67% dice que siempre, el 25% casi siempre, el 8.33% algunas veces; respecto al conocimiento del organigrama del instituto el 75% lo conoce, el 16.67% en su mayoría y el 8.33% más o menos; áreas y coordinaciones el 100% las conoce, pero en cuanto a su funcionamiento el 75% afirman conocerla, el 16.67% en su mayoría y el 8.33% más o menos; misión, visión y valores, el 91.77% los conoce y se sienten identificados con ellos y el 8.33% en su mayoría.

Los factores organizacionales muestran una tendencia positiva ya que un alto porcentaje asegura que realizan sus actividades correspondientes con los estudiantes, que cuentan con el apoyo a sus iniciativas por parte de la administración directiva y que conocen la estructura del organigrama; las áreas y coordinaciones y su funcionamiento; así como la misión, visión y valores del Instituto.

##### › COMPORTAMIENTOS ORGANIZACIONALES

El 91.67% se muestra dispuesto a respetar la opinión de los demás y el 8.33% casi siempre; el 83.33% siempre está disponible para realizar actividades administrativas y el 16.67% casi siempre; para crear ambientes de confianza con los estudiantes

el 91.7% siempre lo hace y el 8.33% casi siempre; el 91.67% establece relaciones de respeto y el 8.33% casi siempre; el 58.33% nunca han tenido diferencias con la administración

directiva, el 25% siempre las tiene, el 8.33% casi siempre y el 8.33% algunas veces. En esta dimensión el clima que se muestra es altamente favorable pues los administrativos están dispuestos a crear ambientes de confianza y respeto, así como a la realización de actividades que les competen y en su mayoría no han tenido diferencias con la administración directiva.

#### › LA COMUNICACIÓN

El 58.33% expresa que la toma de decisiones de la administración directiva es consensada, el 25% que casi siempre, el 16.67% casi nunca; el 83.33% respondió que la administración directiva siempre da a conocer los logros alcanzados por la institución, el 8.33% casi siempre y el 8.33% algunas veces; en cuanto a si se informa de eventos y actividades dentro de la institución el 75% dice que siempre, el 8.33% casi siempre y el 16.67% algunas veces.

Siendo esta dimensión como una de las principales para el desarrollo del clima organizacional se puede observar que la comunicación existente entre administrativos y directivos es positiva, ya que las decisiones son consensadas y tanto los logros como eventos a realizar son informados.

#### » DOCENTES

##### › PERCEPCIÓN

##### › DOCENTES-DOCENTES

El 50% expresa que sus aportaciones son respetadas y tienen valor dentro de la institución, el 37.50% que casi siempre y el 12.50% algunas veces; respecto a la disponibilidad para la realización de actividades académicas el 45.83% menciona que siempre, el 29.17% que casi siempre, el 12.50% algunas veces y el 12.50% casi nunca; en cuanto al apoyo entre compañeros para resolver problemas, el 50% establece que siempre, el 29.17% casi siempre, el 20.83% algunas veces, y en lo referente a si las relaciones interpersonales son contempladas como adecuadas el 41.67% dice que siempre, el 33.3% casi siempre, el 16.67% algunas veces, el 4.17% casi nunca y el 4.17% dice que nunca.

##### › DOCENTES-ADMINISTRACIÓN DIRECTIVA

El 66.67% considera que la administración directiva propicia confianza, el 12.50% casi siempre, el 12.50% algunas veces y el 8.33% casi nunca; respecto a dar reconocimiento a logros el 66.67% considera que siempre, el 8.33% casi siempre, el 20.83% algunas veces y el 4.17% dice que casi nunca; en

cuanto a si son tomados en cuenta para la planeación de actividades el 45.83% dice que siempre, el 16.67% casi siempre, el 16.67% algunas veces, el 16.67% casi nunca y el 4.17% dice que nunca.

En cuanto a la percepción que tienen los docentes respecto a la labor entre compañeros y la administración

directiva, se puede concluir que es favorable, ya que se manifiesta que sus aportaciones son respetadas, se muestra disponibilidad para realizar actividades académicas, existe apoyo para resolver problemas y las relaciones interpersonales son adecuadas, además de contar con un ambiente de confianza con los directivos, se reconocen los logros y son tomados en cuenta para la planeación de actividades.

#### › FACTORES ORGANIZACIONALES

El 45.83% de los docentes considera que los estudiantes se acercan para solicitar asesorías y a dialogar inquietudes personales, el 41.67% casi siempre y el 12.50% algunas veces; en cuanto a si reciben apoyo de la administración directiva en sus decisiones y propuestas el 70.83% dice que siempre, el 20.83% casi siempre, el 4.17% algunas veces y el 4.17% casi nunca; respecto al conocimiento del organigrama del Instituto el 66.67% lo conoce, el 33.33% en su mayoría; áreas y coordinaciones el 70.83% las conoce, el 16.67% en su mayoría y el 12.50% más o menos; en cuanto a su funcionamiento el 66.67% afirman conocerlo, el 8.33% en su mayoría, el 20.83% más o menos y el 4.17% casi no lo conoce; misión, visión y valores, el 87.50% los conoce y se siente identificado con ellos, en tanto que el 12.50% los conoce en su mayoría.

Respecto a esta dimensión se puede deducir que es positiva ya que existe una cercanía profesional con los estudiantes, se cuenta con el apoyo de la administración directiva en cuanto a propuesta y decisiones. Se tiene el conocimiento de la estructura del organigrama, áreas, coordinaciones y funcionamiento y misión, visión y valores.

#### › COMPORTAMIENTOS ORGANIZACIONALES

El 83.33% se muestra dispuesto a respetar la opinión de los demás y el 16.67% casi siempre; el 66.67% siempre está disponible para realizar actividades académicas, el 25% casi siempre y el 8.33% algunas veces; para crear ambientes de confianza con los estudiantes el 87.50% siempre lo hace y el 12.50% casi siempre; el 83.33% establece relaciones de respeto y el 16.67% casi siempre; el 75% nunca han tenido diferencias con la administración directiva, el 12.50% casi nunca, el 4.17% algunas veces, el 4.17% casi siempre y el 4.17% siempre.

... *Una organización nunca constituye una unidad lista y acabada, sino un organismo social vivo y cambiante*, ...

## ACADEMICUS

El comportamiento organizacional que muestra el personal docente es de respeto y dispuesto a realizar sus actividades creando ambientes de confianza con sus estudiantes y en un alto porcentaje no muestran diferencias con la administración directiva, por lo que se deduce un clima favorable.

### LA COMUNICACIÓN

El 45.83% expresa que la toma de decisiones de la administración directiva es consensada, el 20.83% que casi siempre, el 16.67% algunas veces, el 12.50% casi nunca y el 4.17% expresan que nunca; respecto a que la administración directiva da a conocer los logros alcanzados por la institución, el 62.50% dice que siempre, el 29.17% casi siempre y el 8.33% algunas veces; en cuanto a si se informa de eventos y actividades dentro de la institución el 62.50% dice que siempre, el 29.17% casi siempre, el 8.33% comenta que algunas veces.

Los docentes exponen que las decisiones de la administración directiva son consensadas, que los logros son dados a conocer al igual que los eventos y actividades, por lo que se puede concluir que el clima en la comunicación es favorable.

#### › ALUMNOS

Para analizar de mejor manera los resultados en cuanto a los estudiantes y tomando en consideración que se aplicó a una población extensa, se subdividirá en: compañeros del mismo grupo; de generación; diferente generación; docente a estudiante; áreas y coordinaciones y generales (según lo requiera en cada caso).

#### » PERCEPCIÓN

##### › ENTRE COMPAÑEROS DEL MISMO GRUPO.

El 38.91% expresa que sus compañeros respetan y valoran sus opiniones, el 40.84% casi siempre, el 16.72% algunas veces, el 2.89% casi nunca y el .64% dice que nunca; en cuanto a si existen diferencias entre los integrantes del grupo, el 28.94% comenta que siempre, el 27.01% casi siempre, el 31.19% algunas veces, el 10.29% casi nunca y el 2.57% nunca; respecto a los canales de comunicación adecuados, el 17.04% dice que siempre existen, el 47.27% que casi siempre, el 27.65% algunas veces, el 6.43% casi nunca y el 1.61% nunca; el 33.12% afirma que siempre mantienen un ambiente de respeto, diálogo y armonía, el 49.52% casi siempre, el 13.50% algunas veces, el 3.22% casi nunca y el .64% nunca; el 29.90% percibe que sus compañeros muestran disposición para trabajar en

equipo, el 40.51% casi siempre, el 23.79% algunas veces, el 4.82% casi nunca y el .96% nunca.

##### › ENTRE COMPAÑEROS DE LA MISMA GENERACIÓN

El 26.69% comenta que sus compañeros respetan y valoran sus opiniones, el 47.59% casi siempre, el 20.26% algunas veces, el 4.18% casi nunca y el 1.29% dice que nunca; respecto a si existen diferencias entre los integrantes del grupo, el 30.87% expresa que siempre, el 30.87% casi siempre, el 29.58% algunas veces, el 5.14% casi nunca y el 3.54% nunca; en cuanto a los canales de comunicación adecuados, el 12.86% dice que siempre, el 44.05% que casi siempre, el 33.76% algunas veces, el 6.11% casi nunca y el 3.22% nunca; el 22.51% afirma que siempre mantienen un ambiente de respeto, diálogo y armonía, el 48.55% casi siempre, el 20.90% algunas veces, el 4.82% casi nunca y el 3.22% nunca; el 18.01% percibe que sus compañeros muestran disposición para trabajar en equipo, el 44.37% casi siempre, el 27.01% algunas veces, el 8.04% casi nunca y el 2.57% nunca.

##### › ENTRE ESTUDIANTES DE DIFERENTES GENERACIONES

El 39.59% de los estudiantes percibe que los compañeros de otras generaciones son respetuosos y muestran disposición al diálogo, el 40.84% casi siempre, el 17.04% algunas veces, el 3.22% casi nunca y el 0.32% nunca.

##### › ENTRE DOCENTE A ESTUDIANTE

El 47.59% de los estudiantes consideran que los profesores crean una atmósfera de confianza en los grupos, el 45.02% casi siempre, el 6.75% algunas veces, y el 0.64%; el 68.17% asumen que los profesores respetan sus aportaciones, el 27.33% casi siempre, el 4.18% algunas veces y el 0.32% casi nunca; el 56.27% expresa que sus aportaciones son tomadas en cuenta por el profesor; el 37.30% casi siempre, el 6.11% algunas veces y el .32% nunca; el 51.77% percibe que son tomados en cuenta para la toma de decisiones y acuerdos sobre la clase, el 36.33% casi siempre, el 10.29% algunas veces, el 0.96% casi nunca y el 0.64% nunca.

##### › GENERALES

El 46.30% considera que las actividades realizadas son acorde a la misión, visión y valores del ICEUABJO, el 43.41% casi siempre, el 8.36% algunas veces, el 1.29% casi nunca y el .64% nunca; el 39.87% piensa que el consejero técnico del



periodo actual tomó en cuenta sus opiniones y fue portavoz, el 29.26% casi siempre, el 17.04% algunas veces, el 5.47% casi nunca y el 8.36% nunca; el 61.41% expresa que la actitud de los responsables de áreas y coordinadores al realizar un trámite es cordial, el 31.51% casi siempre, el 5.79% algunas veces, el 0.96% casi nunca y el 0.32% nunca; el 63.67% comenta que los responsables de áreas y coordinaciones muestran disposición para la realización de actividades, el 30.55% casi siempre, el 5.14% algunas veces, el 0.32% casi nunca y el 0.32% nunca; el 54.34% asume que los responsables de áreas y coordinaciones toman en cuenta sus opiniones, el 36.01% casi siempre, el 8.04% algunas veces, el 1.29% casi nunca y el 0.32% nunca; el 54.02% afirma que la administración directiva incentiva la participación en proyecto o actividades académicas, el 30.23% casi siempre, el 11.25% algunas veces, el 2.57% casi nunca y el 1.93% nunca.

La percepción que tienen los estudiantes respecto de sus mismos compañeros, de generación y otras generaciones es que sí respetan sus opiniones, que existe una comunicación adecuada, un ambiente de respeto y disposición para trabajar, sin embargo, un alto porcentaje manifiesta que hay diferencias entre compañeros. En cuanto a la relación que establecen con los profesores, manifiestan que es respetuosa, que son tomados en cuenta para la toma de decisiones y que sus opiniones son escuchadas. De la misma forma expresan que existe una buena relación entre los encargados de áreas y coordinaciones y establecen que la administración directiva los incentiva para la participación en proyectos y actividades académicas. Por tanto, se puede definir que existe un clima favorable en esta dimensión.

#### › FACTORES ORGANIZACIONALES

El 36.33% conoce la misión, visión del Instituto y se siente identificado, el 49.84% casi siempre, el 11.90% algunas veces, el 1.61% casi nunca y el 0.32% nunca; el 60.13% considera que la administración directiva da a conocer los logros del ICEUABJO, el 31.19% casi siempre, el 8.04% algunas veces y el 0.64% casi siempre; el 67.27% expresa que la administración directiva informa acerca de eventos, actividades y servicios dentro del instituto, el 27.01% casi siempre, el 7.40% algunas veces, y el 0.32% casi nunca.

La mayoría de los estudiantes manifiesta que conocen la misión, visión y valores del instituto, que la administración directiva da a conocer los logros y los eventos, actividades y servicios que se llevarán a cabo, por lo que en este aspecto existe un clima positivo.

#### » COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

##### › COMPAÑEROS DEL MISMO GRUPO, GENERACIÓN Y OTRAS GENERACIONES.

El 57.88% muestra disposición para el trabajo en equipos, el 34.08% casi siempre, el 5.79% algunas veces, el 1.61% casi nunca y el 0.64% nunca; en tanto a compañeros de la misma generación, el 41.16% muestra disposición para el trabajo en equipos, el 40.51% casi siempre, el 12.54% algunas veces, el 4.82% casi nunca y el 0.96% nunca; respecto a los compañeros de diferente generación, el 32.48% ha establecido siempre relaciones cordiales con los compañeros de otras generaciones, el 31.19% casi siempre, el 23.47% algunas veces, el 9% casi nunca y el 3.86% nunca; respecto a la participación en eventos realizados el 33.12% siempre participa el 37.30% casi siempre, el 24.12% algunas veces, el 4.82% casi nunca y el 0.64% nunca.

#### › ÁREAS Y COORDINACIONES

El 72.99% expresa que establecen una relación respetuosa con los responsables de áreas y coordinaciones, el 23.47% casi siempre, el 3.22% algunas veces y el 0.32% nunca; el 59.16% nunca ha tenido alguna diferencia con los responsables de áreas o coordinaciones, el 8.68% casi nunca, el 6.75% algunas veces, el 10.93% casi siempre y el 14.47% siempre.

El comportamiento que muestran los estudiantes respecto a sus compañeros de grupo, generación, otras generaciones, con encargados de áreas y coordinaciones es cordial y de respeto, muestran disposición para el trabajo en equipo, son participativos en eventos organizados por compañeros del Instituto, dado a lo anterior se concluye que existe un clima favorable.

#### › COMUNICACIÓN

El 51.45% tiene la confianza de comunicarse con sus compañeros de aula, el 30.87% casi siempre, el 11.90% algunas veces, el 4.50% casi nunca y el 1.29% nunca; en cuanto a los compañeros de la generación, el 20.90% tiene la confianza de comunicarse con sus compañeros, el 39.23% casi siempre, el 24.12% algunas veces, el 12.22% casi nunca y el 3.54% nunca.

Respecto a la comunicación entre estudiantes esta es positiva, ya que los porcentajes mayores arrojan que existe la confianza para dirigirse a los compañeros y entablar diálogos.

#### CONCLUSIONES

Con el análisis anterior se concluyó que el clima organizacional que prevalece en el Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca es favorable, tanto en los administrativos, docentes y estudiantes, sin embargo, es necesario seguir reforzando este aspecto, por lo que se proponen las siguientes estrategias:

- › Implementar con los estudiantes talleres en temas como: motivación, relaciones interpersonales, inteligencia emocional y comunicación, esto permitirá a

## ACADEMICUS

los estudiantes tener una perspectiva más amplia de la importancia de establecer buenas relaciones entre compañeros.

- › Realizar salidas de corte pedagógico y actividades extracurriculares en donde los estudiantes puedan integrarse y conocerse desde distintas facetas. Tomar en consideración planear estrategias donde puedan convivir los estudiantes con los que menos se relacionan.
- › Generar reuniones en grupos de estudiantes dirigidos por sus tutores o un docente que genere simpatía entre ellos, para expresar sus inquietudes respecto a actitudes que no beneficien el clima en el aula y así generar estrategias para su mejora.
- › Capacitar constantemente a todos los miembros que integran el Instituto, a fin de mejorar su desarrollo en el área en el que se desenvuelven, teniendo la oportunidad de asistir a talleres, cursos, seminarios etc., para profundizar sus conocimientos y de esta forma se sientan motivados en el trabajo. Capacitar a la administración directiva sobre las relaciones interpersonales que se deben establecer con el personal para fortalecer la comunicación y el buen trato entre colaboradores.
- › Crear grupos de trabajo donde entre los integrantes del personal puedan proponer solución a conflictos y estrategias para mejorar el clima organizacional. De igual manera poder reconocer las oportunidades, debilidades, fortalezas y amenazas de su quehacer diario y así diseñar posibles soluciones.
- › Realizar periódicamente diagnósticos de clima organizacional, para identificar a tiempo las dificultades que se presenten al interior del equipo de trabajo y así proponer de forma oportuna posibles soluciones.
- › Realizar talleres de liderazgo e inteligencia emocional, con todo el personal del Instituto, con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales entre los mismos y con los estudiantes.
- › Como se ha mencionado, el clima organizacional es fundamental para el desarrollo de una institución ya que es el principal factor para que los seres humanos se desenvuelvan con mayor seguridad frente a una organización social. Establecer diagnósticos del clima organizacional dentro de una institución permite plantear estrategias pertinentes para posibles conflictos. ✽

FUENTES DE CONSULTA:

Chiang M., Martín M., Núñez (2010). *Relaciones entre clima organizacional y la satisfacción laboral*, Madrid: Univeridad Pontificia Comillas.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*, Bogotá: McGraw-Hill.

García, M. (2009). "Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual" en *Cuadernos de Administración, Universidad del Valle Cali*, No. 42, p.p. 43-61. Disponible en: <file:///C:/Users/DIRECCIÓN/Desktop/225014900004.pdf> Consultado el 10 de julio de 2018.

Instituto de Ciencias de la Educación (2018). *Filosofía Institucional*, Oaxaca: ICEUABJO. Disponible en: <http://www.ice.uabjo.mx/filosofia> Consultado el 10 de enero de 2018.

Instituto de Ciencias de la Educación (2018). *Plan Estratégico de Desarrollo (2016-2021) del Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca*, Oaxaca: ICEUABJO. Disponible en: <http://www.ice.uabjo.mx/media/15/2017/04/PlanEstrategico2016.pdf> Consultado el 13 de julio de 2017.

SurveyMonkey herramienta electrónica para crear encuestas. Disponible en: <https://es.surveymonkey.com> Consultado el 15 de julio de 2017.

Zambrano, J., Ramón, M. Á., y Espinoza-Freire, E. (2017). "Estudio sobre el clima organizacional en los docentes de la Universidad Técnica de Machala" en *Universidad y Sociedad*, Vol. 9, No. 2, p.p. 163-172. Disponible en [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000200022](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022) Consultado el 13 de julio de 2017.

---

Fotografía: ICEUABJO.

