

Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral Docente en la Sección de Asignaturas Generales de la UNEXPO Vicerrectorado. Barquisimeto.

Herling Sira Meléndez¹

Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre” UNEXPO
Vicerrectorado Barquisimeto. Venezuela

Mesa Técnica: Epistemología y metodología de la investigación: Una mirada desde la intermulti y transdisciplinariedad.

Eje Temático: Investigación cualitativa y cuantitativa en ciencias sociales y humanas

Ponencia Disponible en: <https://youtu.be/p5ajuE17AS8>

Resumen

El objetivo de la investigación fue analizar la relación entre los elementos del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal docente de la sección de asignaturas generales de la UNEXPO vicerrectorado Barquisimeto Venezuela. Se enmarca dentro de un modelo de estudio de campo, con un diseño no experimental de tipo transeccional correlacional. Para la recolección de la información, se utilizó la técnica de la encuesta, a través de un instrumento con escala tipo Lickert.

La validez se determinó por medio del coeficiente Alfa Crombach. Los sujetos de investigación estuvieron conformados por 13 docentes de la sección de asignaturas generales. Para el análisis de los datos se utilizó estadística descriptiva con base a

¹ Ingeniera, docente e investigadora de la UNEXPO aca en Venezuela

frecuencias absolutas y porcentajes de cada ítem, así como también se correlacionaron las dimensiones de las variables mediante el coeficiente de Pearson (r).

Los resultados obtenidos indicaron que el clima organizacional de la sección de Asignaturas Generales de la UNEXPO vicerrectorado Barquisimeto presenta debilidades en cuanto a: Infraestructura que no está totalmente acondicionada y el sistema de recompensa que no se adapta a los requerimientos. Sin embargo, tiene la fortaleza en cuanto a la comunicación y liderazgo orientado a la efectividad y la calidad, lo cual incide en el desempeño laboral del docente, encontrándose una correlación moderada 0,57. Esto permitió hacer importantes recomendaciones, al personal y a la gerencia institucional, con la finalidad de que sean minimizadas estas debilidades y mantener las fortalezas para optimizar el clima organizacional de la sección de Asignaturas Generales de la UNEXPO.

Introducción

El clima organizacional en la opinión de Toro (2001) se define como la percepción que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensa, consideración, cordialidad, apoyo y apertura. Además señala, que el clima es responsable del comportamiento de las personas en el trabajo, porque al tener un clima positivo que promueva percepciones positivas, donde el personal se sienta valorado y participativo en la toma de decisiones esto contribuirá en el desempeño, y la motivación de los empleados, y ello se verá reflejado en la productividad de la organización, entendiéndose por productividad el rendimiento del personal en función del alcance de los objetivos, la calidad del trabajo y aprovechamiento al máximo de todos los recursos. Operacionalmente en esta investigación se evaluará a través de las dimensiones: estructura organizacional, infraestructura, comunicación, liderazgo y sistema de recompensa.

Por su parte, Lanz (2000) manifiesta que el Desempeño Laboral es la actitud que debe mantener el docente, cónsona con todo aquello que se refiera a su trabajo, dando todo de sí mismo e incluso preparándose lo más que pueda, para su avance, su trayectoria, su trabajo llegue a sus metas trazadas y habrá logrado un buen desempeño laboral. Operacionalmente se medirá a través de las dimensiones: responsabilidad, satisfacción laboral, evaluación y capacitación.

Por consiguiente, cabe señalar lo interesante que resulta realizar el estudio del clima organizacional en la Sección de Asignaturas Generales del departamento de Estudios Generales y Básicos de la UNEXPO y relacionarlo con el desempeño laboral docente, como elemento esencial para que esta universidad y en específico esta sección oriente su planificación hacia las metas establecidas y también por considerar que el clima organizacional influye en el desempeño laboral docente, del estudiante y de la productividad.

Métodos

En atención al objetivo planteado, donde se pretende analizar la relación que existe entre los elementos del clima organizacional y el desempeño laboral del personal docente de la Sección de Asignaturas Generales del departamento de Estudios Generales y Básicos de la UNEXPO vicerrectorado Barquisimeto y a las técnicas de observación, recolección de los datos e información que fueron utilizadas por el investigador, el presente estudio tiene un enfoque cuantitativo.

Como es imprescindible que el investigador se involucre directamente con la realidad de la institución, para dar respuesta a una necesidad de la misma, la presente investigación es de campo de carácter descriptivo. Con un diseño transversal correlacional.

Las variables son: Clima Organizacional y Desempeño Laboral Docente. La unidad de investigación es la Sección de Asignaturas Generales, mientras que los sujetos de investigación son 13 docentes adscritos a esta sección. La recolección de datos e información se llevó a cabo a través de la técnica de la encuesta, usando el instrumento, que está estructurado en veintiséis (26) ítems. La escala de Likert está conformada por Siempre (5), Casi Siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

Finalmente, los datos se analizan haciendo uso de estadística descriptiva y correlación lineal.

Resultados

Los resultados de correlacionar la variable Clima Organizacional con las dimensiones del desempeño laboral docente, arrojó un coeficiente de correlación de Pearson $r=0,682$ para la relación que existe entre las dimensiones estructura organizacional y la evaluación del desempeño (correlación alta positiva).

Ahora bien, relacionando infraestructura con las dimensiones del desempeño, se obtuvo en todas, coeficientes de correlación menores a 0,23 por lo que se puede inferir que la infraestructura no tiene impacto sobre el desempeño laboral de los docentes.

Relacionando comunicación, con la variable desempeño laboral docente, se obtuvo que la dimensión desarrollo profesional, dio alta y positiva ($r=0,797$). Esto puede interpretarse como que a medida que se incrementa la comunicación en la sección se mejora el desarrollo profesional de los docentes. En referencia a la dimensión liderazgo y responsabilidad, resultó una relación alta y positiva $r=0,673$ e igualmente se relacionó liderazgo con la dimensión satisfacción laboral obteniéndose un coeficiente de Pearson $r=0,843$, y para la dimensión liderazgo con la dimensión desarrollo profesional el coeficiente de correlación dio $r=1$ lo cual refleja una correlación muy alta y positiva en ambos casos.

Del mismo modo, al estudiar la dimensión sistema de recompensa con la responsabilidad del docente, se arrojó una relación moderada y positiva entre las dimensiones sistema de recompensa y satisfacción laboral ($r=0,561$) y al analizar la relación entre las dimensiones sistema de recompensa y desarrollo profesional, esta resultó también ser una correlación moderada y positiva ($r=0,556$).

Finalmente, analizando la correlación existente entre la percepción que tienen los docentes de la sección de Asignatura Generales de la UNEXPO sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, resultó una correlación moderada, positiva y significativa ($r=0,57$ y $\alpha=0,05$), lo que permite inferir que el clima organizacional está proporcionalmente relacionado con el desempeño laboral del personal docente.

Conclusiones

La estructura organizacional de la sección de asignaturas generales de la UNEXPO, se caracteriza porque la jefatura según su nivel jerárquico está bien distribuida y cumple las funciones inherentes al cargo, en relación al proceso de comunicación se caracteriza por ser informativo entre las autoridades. El liderazgo que caracteriza a la Sección de Asignaturas Generales, se puede decir que está orientado a alcanzar los máximos niveles de calidad y efectividad.

En cuanto al sistema de recompensa, el personal siente descontento. En cuanto a la satisfacción laboral, la mayoría del personal docente de la sección manifiestan estar satisfechos en cuanto el trabajo. Sintetizando, el clima organizacional percibido por los docentes de la sección de asignaturas generales de la UNEXPO vicerrectorado Barquisimeto y en atención a las dimensiones señaladas presenta ciertas debilidades que inciden en el desempeño laboral del docente, encontrándose una correlación moderada y positiva ente estas dos variables.

Fuentes

Lanz, G (2000) Valores de los Docentes de Educación Básica. Mérida: Evemos por sección Valores

Toro, F (2001) Clima Organizacional. Perfil de la Empresa Colombiana. Bogotá. CINCEL