

MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA ESCUELA MILK AND HONEY DE LA CHORRERA

CITY MEASUREMENT OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AT THE MILK AND HONEY SCHOOL IN LA CHORRERA

Fecha de recibido: 06 de noviembre de 2022

Fecha de aceptado: 25 de noviembre de 2022

Autor:

BEQUIS DE GIBSON

Milk and Honeyt Academy. La Chorrera, República de Panamá.

Correo: milkandhoneyacademy2008@gmail.com



Este artículo está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

PALABRAS CLAVE:

clima
organizacional,
satisfacción del
personal,
mejoramiento
continuo,
percepción,
identificación.

Resumen

El clima organizacional puede ser entendido como aquel ambiente producido por los colaboradores de una organización, relacionado directamente con la motivación de todos ellos. También puede ser entendido como un conjunto de atributos específicos de cada organización particular, y que puede ser inducido en el modo como la organización se relaciona con sus miembros y su entorno. En este trabajo se realizó una medición del clima organizacional de un centro educativo bilingüe, de la ciudad de La Chorrera. Para la recolección de datos en campo se utilizó un cuestionario aplicado al personal de la institución. Los resultados obtenidos, muestran que en general existe satisfacción por parte de los colaboradores con la institución, sin embargo, se observan algunas oportunidades de mejora en la formación del personal, y en la estructura organizativa de la institución.

Abstract

KEYWORDS:

organizational
climate, staff
satisfaction,
continuous
improvement,
perception,
identification.

The organizational climate can be understood as that environment produced by the collaborators of an organization, directly related to the motivation of all of them. It can also be understood as a set of attributes specific to each organization, and that can be induced in the way the organization relates to its members and its environment. In this work, a measurement of the organizational climate of a bilingual educational center in the city of La Chorrera was carried out. For data collection in the field, a questionnaire applied to the institution's staff was used. The results obtained show that in general there is satisfaction on the part of the collaborators with the institution, however there are some opportunities for improvement in the training of personnel, and in the organizational structure of the institution.

INTRODUCTION

Cada perspectiva de la percepción de la organización y su medio ambiente de trabajo lleva una descripción de los diferentes estímulos que se encuentran en el ambiente laboral y es la que se designa como clima organizacional en cada colaborador de la empresa.

Mundialmente el talento humano es uno de los principales elementos de las empresas y organizaciones. La complejidad de las instituciones de hoy día; es decir, la heterogeneidad de sus funciones, la cantidad requerida de recursos humanos y material, la diversidad de actividades que se llevan a cabo en ellas; así como los desafíos dirigidos al abandono de viejos paradigmas que desarrollen nuevas estrategias que permitan enfrentar las innumerables y cambiantes situaciones que se dan a nivel educativo, las convierte en organizaciones que requieren contar con un clima organizacional que posibilite el buen desempeño del trabajador, pues este, constituye un factor determinante en el compromiso de las personas.

En este ámbito del quehacer profesional en su desarrollo de habilidades y capacidades que permitan construir estrategias que den a la empresa en estudio un exitoso clima organizacional teniendo en cuenta las metas personales y organizacionales conducidas por el gerente de recursos humanos a la luz de ese ambiente institucional.

El clima organizacional es aquel ambiente producido por sus colaboradores de una institución u organización relacionada directamente con la motivación de todos sus miembros. Utiliza como elemento fundamental, las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral, en vista del papel que están jugando los individuos en el modo en que se desarrolla la organización. El trabajador no se comporta de acuerdo con las condiciones del medio laboral que lo rodea, su comportamiento depende de cómo él divisa este medio.

En la medida que la institución Milk And Honey Academy conozca las percepciones de sus colaboradoras, este conocimiento determina las necesidades de la empresa a este respecto, y debe servir como referencia para la creación, almacenamiento y las formas de compartir conocimiento y los puntos de vista que aportan todos los integrantes de la empresa, sean utilizarlos en su beneficio.

Este indicador de Economía Gerencial llevará a la toma de decisiones para futuras evaluaciones, ascensos de categoría, aumento salarial, políticas de atención, seguridad, mejorar las relaciones interpersonales en los colaboradores y capacitación. Se pueden

llegar a acuerdos internos que contribuyan al buen desempeño laboral y mejorar proyección institucional como empresa competitiva, que beneficiará a toda la comunidad educativa.

También los resultados de la investigación serán un aporte práctico que facilitará información valiosa para la solución concreta de problemas existentes en el personal docente relacionado con el clima organizacional y que pueda estar afectando el desempeño de los colaboradores.

Puede servir de fundamento para tomarlo de referencia para nuevos estudios y hacerlo extensivo a otras instituciones que tomen en consideración la importancia del clima organizacional.

Objetivos

Objetivo general

Analizar el clima organizacional de la institución educativa Milk and Honey Academy, de la ciudad de La Chorrera.

Objetivos específicos

1. Describir el nivel de motivación que tienen los trabajadores de la institución.
2. Identificar las principales fortalezas y debilidades de las dimensiones del clima organizacional.
3. Identificar un conjunto de oportunidades de mejora que coadyuven la satisfacción del personal.

Metodología

La investigación plantea un enfoque que integra la investigación descriptiva, la investigación de campo y la investigación documental. Las variables involucradas se presentaron y analizaron tal y como ocurren en la realidad sin realizar ningún tipo de manipulación por parte de los autores.

Esta investigación cumple con un diseño no experimental, según el enfoque de Palella y Martins (2012), estos diseños se realizan sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en su tiempo determinado o no, para luego analizarlos.

La investigación es de campo por cuanto los autores recolectaron los datos directamente de la realidad, y para su análisis se aplicaron herramientas matemáticas y estadísticas. Para el procesamiento de los datos se utilizaron Microsoft Excel 365.

Hernández y otros, (2003), definen: “al conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa, para averiguar estados de opinión o diversas cuestiones de hechos...”. Se refiere a una serie de interrogantes que se aplican a un grupo específico de personas con el fin de obtener datos de manera directa sobre un tema, permitiendo a su vez un análisis preciso del mismo. La técnica aplicada en la investigación fue la encuesta

Se aplicó un cuestionario con 29 preguntas a todo el personal docente de la institución. La escala de medición aplicada fue tipo Likert, la cual es de amplio uso en el ámbito de las Ciencias Sociales. La escala empleada va del 1 al 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo (TD), 2 en desacuerdo (ED), 3 indiferente (IND), 4 de acuerdo (DA) y 5 totalmente de acuerdo (TA). Las dimensiones evaluadas se enfocaron en el rol de la gerencia en la institución, orden y reglas organizacionales, procedimientos y funciones docentes, y relaciones interpersonales.

La investigación es documental, dado que tiene por objeto ampliar y profundizar el conocimiento sobre la naturaleza de un problema de investigación, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL, 2006).

La población objeto de estudio está integrada por todo el personal docente de la institución. En virtud de que se trata de una población pequeña, entonces la muestra es igual a la población.

Resultados y discusión

Como se señaló anteriormente, el cuestionario permitió analizar el clima organizacional desde cuatro dimensiones. En primer lugar, se presentan las tablas 1 y 2 que contienen las respuestas consolidadas de los docentes.

Tabla 1

Consolidado de preguntas y respuestas dadas por los docentes de Milk And Honey en cuanto al clima organizacional

N° pregunta	Pregunta	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Relacionadas con los procedimientos y funciones docentes					
5	Los procedimientos me ayudan en la realización de mis funciones	4	3	1	
6	Puedo opinar para mejorar los procedimientos	3	4	1	
7	Se me permite poner en práctica lo que considero de acuerdo a mi trabajo	4	3	1	
10	Se sustenta el desarrollo coherente del docente	3	5		
12	Mis estudiantes aprovechan mis esfuerzos para un buen desempeño académico	4	2	2	
25	Considero mi labor importante en este colegio	5	4		
26	La realización de mis funciones tiene impacto en el centro	5	3		
Relacionado con las relaciones interpersonales					
9	La relación entre docentes es satisfactoria	5	3		
15	Es sencillo ponerse de acuerdo entre colegas	4	2	1	
16	Mis compañeras me brindan apoyo cuando lo necesito	6	2		
17	En nuestro plantel se puede trabajar en equipo	6	1		1
29	Disfruto trabajar en esta institución	4	4		

Nota. Elaboración propia

Tabla 2

Consolidado de preguntas y respuestas relacionadas con el rol del gerente y el clima organizacional según orden y reglas de la institución

N° pregunta	Preguntas	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Relacionados con el rol del gerente en la institución					
2	La gerencia favorece un adecuado clima laboral	4	4	0	0
13	El gerente fomenta formas de integración con el personal docente	2	5	1	0
14	El gerente integra los diferentes puntos de vista para alcanzar metas del personal	3	2	2	1
18	En el colegio se valora el trabajo y esfuerzo	5	2	1	0
19	El jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas	3	4	1	0
20	El gerente brinda oportunidad para que su personal se expongan las opiniones e ideas	3	4	1	0
21	El gerente reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás	3	5	0	0
22	El gerente escucha atentamente al personal del plantel para mediar	4	3	1	0

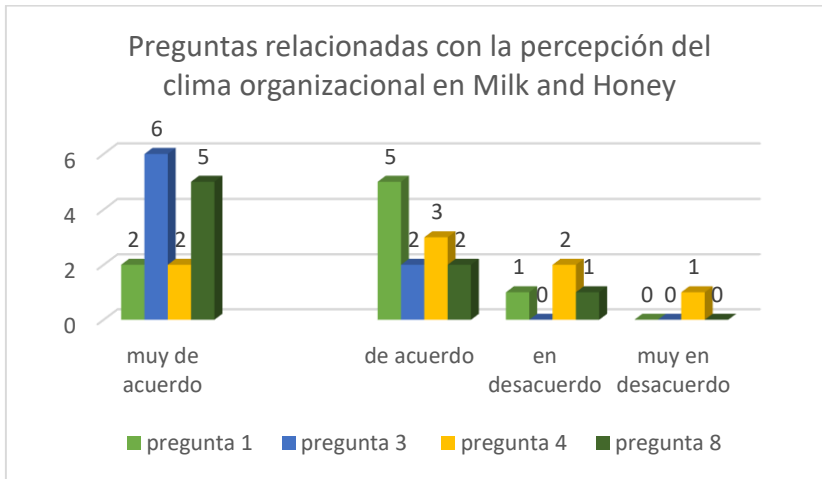
Relacionado con el clima organizacional enfocados al orden y reglas de la institución					
1	Clima organización es satisfactorio	2	5	1	0
3	Creo necesario el establecimiento de reglas	6	2	0	0
4	En este colegio existe un orden	2	3	2	1
8	La administración otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	5	2	1	0
11	El colegio brinda capacitación para buen desempeño	5	3	0	0
24	Me siento importante en el plantel	6	2	0	0
27	Contribuyo con el logro de objetivos del plantel	4	4	0	0

Nota. Elaboración propia

En cuanto a las relaciones interpersonales se hicieron 5 preguntas. Ver figura 1 y el papel de la gerencia y su impacto en el clima organizacional está representado en la figura 2.

Gráfico 1

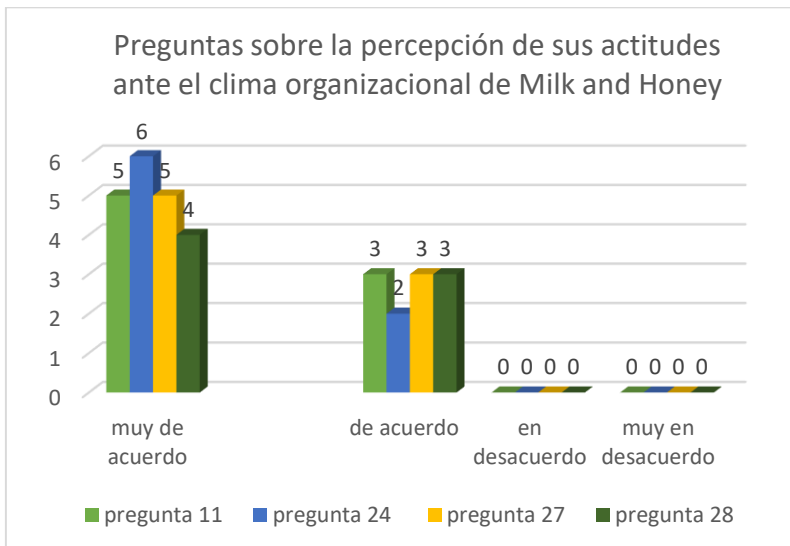
Percepción del clima organizacional según el personal docente



Nota. Elaboración propia

Figura 2

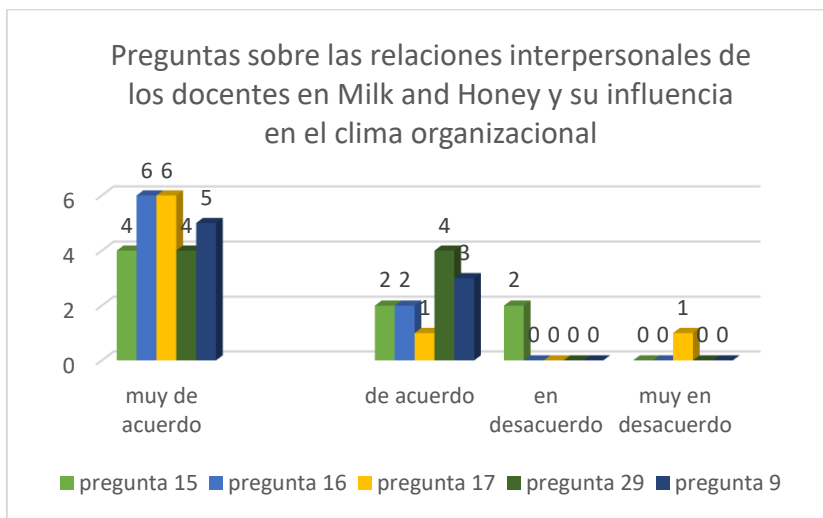
Percepción de sus actitudes ante el clima organizacional



Nota. Elaboración propia

Figura 3

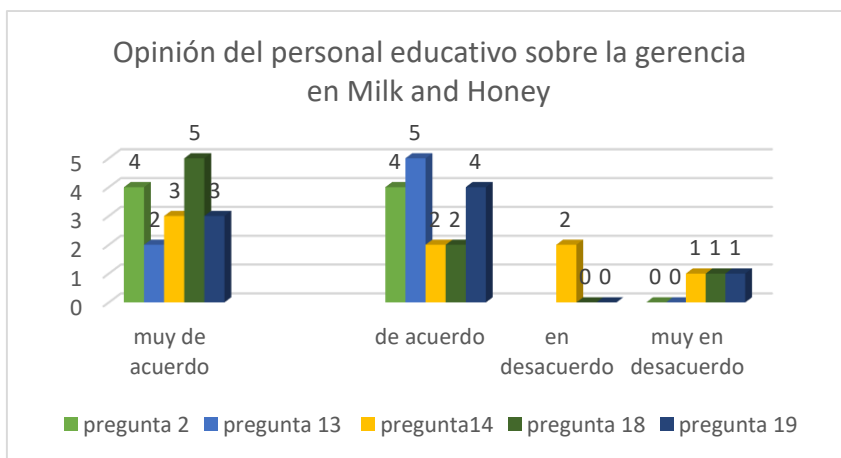
Preguntas sobre las relaciones interpersonales de los docentes en Milk and Honey y su influencia en el clima organizacional



Nota. Elaboración propia. Siendo el gerente un elemento clave en el desarrollo organizacional de una empresa, se establecieron 9 preguntas referentes al rol del gerente según la percepción de sus colaboradores, esto se muestra en la figura 3.

Figura 4

Opinión del personal educativo sobre la gerencia en Milk and Honey



Nota. Elaboración propia.

Conclusiones

Los docentes de Milk and Honey sienten satisfacción por el clima organizacional, aunque se reconoce que existen situaciones por mejorar.

La mitad de los docentes de la institución está muy de acuerdo con trabajar en este lugar disfrutando su labor. Esta se constituye una fortaleza importante para el crecimiento y proyección de este plantel. La otra mitad está de acuerdo. Esto significa que implícitamente pueden existir factores internos o externos que no permiten evaluar este punto con excelencia y es ahí donde entra la misión del gerente para descubrir situaciones que puedan ser mejoradas con el fin de que su personal se encuentre completamente satisfecho.

Existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en el Centro Educativo Milk And Honey Academy, es decir, las docentes consideran que su ambiente de trabajo les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa.

De acuerdo a la medición realizada sobre clima organizacional en el Centro Educativo Milk And Honey Academy, se estableció que la misma es saludable, sin embargo, es necesario emprender acciones tal como implementar un plan de mejoras para un mayor desarrollo y crecimiento de la misma en su rol diario empresarial.

Las relaciones interpersonales en este plantel son óptimas para el logro de objetivos de la empresa. Cabe señalar que la labor del gerente educativo es vital para que estas relaciones interpersonales sigan siendo sólidas.

Para los docentes de esta institución el gerente ejerce un liderazgo importante, pero debe apoyarse más en su personal para desarrollar nuevas estrategias que incentiven el aumento de matrícula y recursos de la empresa garantizando así la estabilidad laboral de cada uno.

El Clima Laboral detectado en la investigación debe percibirse como una oportunidad real y única para mejorar aún más las relaciones entre la empresa y su ente humano.

A pesar de que es un plantel con poco personal la organización administrativa y de contabilidad tiene áreas por mejorar para obtener mejores resultados.

Referencias

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. 3ª. Ed. Editorial Mc Graw Hill. Ciudad de México.

Parella, S. y Martins, F (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2006). *Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. 4ª Ed. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.