

Artículo 5. Clima organizacional, su impacto en el desempeño académico y la eficiencia laboral de los alumnos pertenecientes a la licenciatura de contador público

Organizational climate, its impact on academic performance and the work efficiency of students belonging to the bachelor's degree of public accountant

González Cruz, Saúl
Tecnológico de Estudios Superiores
de Jocotitlán

Idea central

Esta investigación pretende analizar y presentar un panorama del clima organizacional, su impacto en el desempeño académico y en la eficiencia laboral de los alumnos de la licenciatura de contador público. El análisis de la investigación se apoya mediante la aplicación de una escala de Likert, en donde los datos obtenidos se procesarán en un software especializado SPSS versión 13.0 y se resumirán en su totalidad para analizarse y presentar una propuesta a la Jefatura de División de la Licenciatura de Contador Público perteneciente al Tecnológico de Estudios Superiores de Jocotitlán, para que sirva de base a la oportuna toma de decisiones.

Problema de investigación

El clima organizacional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, en este caso el Tecnológico de Estudios Superiores de Jocotitlán en la División de Contador Público, del entorno y de los factores humanos,

para identificar cómo impacta en el desempeño académico y en la eficiencia laboral de los alumnos egresados. Se medirá el clima organizacional existente en los docentes de la licenciatura de contador público pertenecientes al Tecnológico de Estudios Superiores de Jocotitlán, para identificar los factores del clima organizacional que impactan en la eficiencia académica y laboral para coadyuvar al cumplimiento del objetivo principal de la licenciatura, el cual es formar profesionales competitivos con alto nivel de calidad y competitividad, capaces de diseñar, establecer, aplicar, controlar y evaluar sistemas de información financiera, contable, fiscal y administrativa, para la toma de decisiones de las entidades económicas nacionales e internacionales, con una actitud ética, crítica, emprendedora y de liderazgo por medio de la investigación y el uso de la tecnología de la información y la comunicación, fomentando el desarrollo sustentable.

Objetivo de estudio

El objetivo de la presente investigación es:
Determinar el Clima organizacional, su impacto en el desempeño académico y la eficiencia laboral de los alumnos pertenecientes a la licenciatura de contador público.

Justificación

En un contexto globalizante y ante las exigencias que esto establecerá, las instituciones de educación superior deben adaptarse a los nuevos requerimientos para mantenerse vigentes. El clima organizacional es el punto focal de un complejo conjunto de fuerzas en una organización que inciden sobre quienes trabajan

en ella. La creación de un clima sano y motivador es básicamente el resultado del comportamiento y estilo de liderazgo (Furnham, 2006). Se asume entonces que el clima organizacional es un factor determinante en el logro de los objetivos de las instituciones, incluyendo las educativas. El clima organizacional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos; así pues cuando se logran identificar aquellos factores que inciden en el mismo, se podrá implementar un proceso de mejora continua que permita apoyar al logro de los objetivos de las instituciones.

Contribución que se hace con el estudio

Para identificar los factores o elementos que impactan en el desempeño académico y la eficiencia laboral, se medirá el clima organizacional existente en los docentes de la licenciatura de contador público pertenecientes al Tecnológico de Estudios Superiores de Jocotitlán, para coadyuvar al cumplimiento del objetivo principal de la licenciatura, el cual es formar profesionales competitivos con alto nivel de calidad y competitividad, capaces de diseñar, establecer, aplicar, controlar y evaluar sistemas de información financiera, contable, fiscal y administrativa, para la toma de decisiones de las entidades económicas nacionales e internacionales, con una actitud ética, crítica, emprendedora y de liderazgo por medio de la investigación y el uso de la tecnología de la información y la comunicación, fomentando el desarrollo sustentable.

Partiendo de la hipótesis planteada "impacta el clima organizacional en el desempeño académico y en la eficiencia laboral de los alumnos pertenecientes a la licenciatura de contador público", se puede establecer que para poder

estudiar el clima organizacional en las instituciones de educación superior es necesario reconocer que ya existen estudios en esta misma área. Por su parte, Halpin (2007) introduce de una manera oficial y taxativa la noción del clima organizacional en la educación. Pace (2010) afirmaba que el ambiente interno en una institución educativa puede considerarse y entenderse desde diferentes puntos de vista, destacándose, entre ellos, el punto de vista psicológico; es decir, en términos de cómo se percibe el ambiente interno de la institución, quiénes la integran, y qué tanto a los educadores, orientadores y directivos les interesa conocer esta percepción.

Esta investigación se define como cuantitativa, correlacional y transversal, derivado de que se puntualizan las características del sistema de interacción-influencia existente en cada uno de ellas.

Es cuantitativa, de acuerdo con Hernandez (2014), porque usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Es correlacional porque vincula dos variables mediante un patrón predecible para un grupo preestablecido. Mide el grado de relación que existe entre ellas y determina si realmente están relacionadas o no, y finalmente, es transversal, ya que se limita al periodo comprendido en 2019.

Esta investigación empleará datos primarios y secundarios. Primarios, porque se consultarán documentos relacionados con el tema (revistas especializadas, libros, periódicos, informes y anuarios) que permitan testimoniar el hecho; secundarios, ya que se entrevistará directamente a los docentes de la licenciatura de contador público del Tecnológico de Estudios Superiores

de Jocotitlán, en el tiempo y lugar en que ocurre el fenómeno sujeto de estudio.

La población está formada por 10 docentes que comprenden toda la plantilla de la licenciatura de contador público, que se tomará en su totalidad para el estudio derivado de que está conformada por cuatro niveles académicos que proveerán la diversidad de datos para enriquecer la investigación, considerando tamaño suficiente para realizar el análisis factorial procedimiento importante con el objetivo de verificar los factores que medirá la prueba del impacto del clima organizacional en el desempeño académico y la eficiencia laboral.

El instrumento de medición del clima organizacional será el cuestionario descriptivo del perfil del clima organizacional educativo más conocido como CLA, clima laboral de Corral y Pereña, elaborado por TEA Ediciones para evaluar el clima laboral de las empresas y las organizaciones. Considerando dos grandes dimensiones: organización y persona. Agrupadas en estas dos grandes dimensiones, el CLA permite evaluar ocho variables diferentes: organización, implicación, innovación, información, autorrealización, condiciones, relaciones y dirección. Además, la combinación de los elementos más representativos ofrece una puntuación global de clima laboral. El cuestionario consta de 93 elementos a los que se contesta de forma rápida y sencilla. Se obtienen siempre resultados por grupos de sujetos evaluados, no por personas a partir de criterios de clasificación que define el propio cliente, lo que permite comparar el clima existente en diferentes departamentos, grupos de edades, niveles jerárquicos, etcétera. Hay cuatro formas de aplicación y corrección.

- a) Contestando sobre hojas de corrección mecanizada y enviándolas a TEA ediciones para ser procesadas.
- b) Contestando sobre las mismas hojas y después introduciendo las respuestas en el formulario existente en su página web, para lo cual se facilita una clave de acceso personal.
- c) Se consume el uso por sujeto y los resultados se obtienen de forma inmediata cuando el usuario da la orden de que se procese.
- d) Contestando directamente al cuestionario por ordenador, lo que hace que no se necesite la hoja de respuestas, y también permite obtener los resultados al finalizar las aplicaciones.

Se consume un uso por cada persona que responde. TEA ediciones ofrece también con carácter optativo un extenso informe interpretativo en el que se comentan los resultados derivados de los datos del cliente (TEA ediciones, 2010).

Para efectos de la presente investigación la clasificación que apoya a la misma será la de contestando directamente al cuestionario por ordenador. La adaptación del instrumento vinculará dos variables, el clima organizacional y el desempeño académico, buscando facilitar su aplicación y contextualización a instituciones de educación superior. El análisis de fiabilidad de la prueba, en primer lugar, calculará el coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach, a través de un análisis escalar, en el que se observará la tendencia media de los ítems. Posteriormente para el análisis de confiabilidad interna y escalar se hará un análisis factorial a escala. Para las variables de construcción de la escala de clima organizacional, es relevante partir desde lo que

se ha retornado en el contexto educativo superior, en que el clima organizacional es el resultado del significado planteado entre lo que se planifica (objetivos, metas, fines) en una unidad educativa y lo que se logra (metas institucionales, rendimiento) (Flores, 2010). Esto está de acuerdo y justifica las cuatro dimensiones obtenidas en el cuestionario validado para esta investigación.

Para la sistematización, el análisis y la presentación de resultados, se tiene contemplado utilizar el siguiente instrumento SPSS versión 13.0, para la sistematización y obtención de estadísticos para el análisis de validez y confiabilidad, así como para el diagnóstico del clima organizacional objeto de estudio.

Resultados

Después de la aplicación del instrumento y el análisis de los resultados, se pudieron identificar diversas áreas de oportunidad entre las que podemos mencionar.

A nivel dirección

1. “Mirando hacia el futuro, dentro del próximo año creo que la dirección ...”, se identifica como respuesta “que esta seguirá igual o empeorará”, lo que nos permite sugerir que la dirección debería implementar un programa de difusión sobre los proyectos institucionales y la proyección de la misma hacia la comunidad estudiantil y su entorno, para que esto genere el sentido de pertenencia del docente hacia la institución, y bajo esta condición la actuación del mismo hacia el grupo motive a los alumnos a reconocer los logros de la institución y que se sienta parte de la misma, para con esta seguridad enfrentar los retos en el ámbito laboral.

2. “En qué medida está satisfecho y/o satisfecha con los siguientes aspectos de su trabajo actual: la

imagen de la institución”, se identifica un rango de bajo a normal, lo cual nos permite proponer que las áreas responsables del departamento de vinculación mejoren los mecanismos de difusión de la imagen, generando en docentes y alumnos el sentido de identidad como una herramienta de motivación y superación que permita estimular en los alumnos la seguridad.

A nivel jefatura de división y academia

1. En cuanto a la tecnología y el equipamiento: seleccionando las preguntas que se refieren a este rubro, podemos identificar que el nivel de satisfacción es de bajo a normal, por lo que se sugiere que la jefatura de división gestione ante las áreas correspondientes la adquisición de mobiliario y equipo que fortalezca este rubro, incluyendo la cobertura del Internet condición que podrá facilitar las actividades docentes procurando su calidad de clase frente a grupo y así promover el incremento del nivel académico de los alumnos que les permita enfrentar los retos y requerimientos del contexto laboral.

2. En cuanto a la respuesta de “los servicios de las personas usuarias que los demanda” es de normal a baja, por lo que se sugiere que la jefatura de división promueva con los responsables de tales áreas que éstas brinden un mejor servicio y atención a los usuarios para no intervenir con las actividades docentes, logrando con esto minimizar su insatisfacción para que no sea reflejada dentro del aula.

3. En cuanto a la temática de la moral, calidad de desempeño y la ética, podemos identificar que sus repuestas van en un rango de normal a bajo, lo que nos permite sugerir que la jefatura de división dé a conocer a los docentes los criterios de evaluación bajo los cuales son evaluados, para generar confianza en los resultados

obtenidos y que ésta se vea reflejada en su desempeño en el aula, proyectando satisfacción y tranquilidad ante los alumnos, lo que promoverá en ellos su seguridad.

Conclusiones

Podemos referir que las acciones y actitudes de los docentes en las aulas frente a grupo originadas por su nivel o grado de insatisfacción del clima organizacional provoca en los alumnos una condición de desigualdad competitiva entre ellos y otras instituciones en donde su clima es favorable, reflejándose en su desempeño y actitud para enfrentar los retos y requerimientos establecidos por los empleadores. Se puede destacar que de manera general cuando un docente se encuentra en una organización que posee un clima organizacional favorable o satisfactorio permite a éste realizar sus actividades de manera armónica, lo cual lo refleja ante su grupo en el aula y, a su vez, fomenta en los alumnos el interés por adquirir nuevos conocimientos y mejorar su nivel académico con miras a aspirar en el contexto laboral a un lugar o posición que le permita obtener un crecimiento satisfactorio, y esto contribuya al logro de las metas u objetivos personales y de la organización en la que se desarrolle. Otro factor limitante de este desempeño es el entorno externo en el que vive y se desarrolla el alumno, ya que por su condición sociocultural se limita bajo ciertas condiciones a que no se pueda desenvolver de manera exitosa. De esta manera, podemos concluir que la figura del docente junto con un clima organizacional satisfactorio permite dentro del aula ser un factor determinante en la personalidad y desempeño de los alumnos, por lo que éste debe vigilar su actuar hasta convertirse en un ejemplo de vida para ellos.

Clima organizacional, su impacto en el desempeño académico y la eficiencia laboral de los alumnos pertenecientes a la licenciatura de contador público

Referencias

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. México: Cengage Learning.
- Anderson, D. R. (2015). *Estadística para negocios y economía*. México: Cengage Learning.
- Cajina, G. (2010). *Coaching para emprender*. México: Díaz de Santos.
- Daft, R. L. (2010). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage Learning.
- Flores, M. (2010). *Relación del clima organizacional y satisfacción laboral en profesores de tiempo parcial de una institución de educación superior*. México.
- Furnham, A. (2006). *Psicología organizacional*. México: Alfa Omega.
- Gibson, J. L. (2013). *Organizaciones, comportamiento, estructura y procesos*. México: McGraw Hill.
- Halpin, A. (2007). *The organizational climate of school*. Chicago: Midwert Administrative Center.
- Hellriegel, D. (2009). *Comportamiento organizacional*. Querétaro, México: Cengage Learning.
- Hernandez, S. R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Pace, C. (2010). *The concept organizational climate*. Boston: Harvard Business School
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson-Prentice Hall.
- Rucci, A. J. (2008). *The industrial-organizational psychologist*.
- Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.

TEA Ediciones. (2010). *Clima laboral*. Madrid.

Recuperado de
<http://www.teaesdiciones.com/teaasp/buscadador.asp?idGama=83>.

Vadillo, M. T. (2011). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. México: Alfa Omega.

Varela, O. E. (2011). Influencia cultural organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Redalyc*, 103.

Vergés, J. M. (2010). *Función directiva*. México: Alfa Omega.