

ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO CAMPUS CIUDAD JUÁREZ

ANALYSIS OF THE WORKING CLIMATE OF TEACHING STAFF OF THE NATIONAL TECHNOLOGY OF MEXICO CIUDAD JUAREZ CAMPUS

Alondra Andrade García, Diego Adiel Sandoval Chávez, Alfonso Aldape Alamillo,
Luz Elena Terrazas Mata, Lizette Alvarado Tarango

¹Lic. en Psicología Alondra Andrade García. Tecnológico Nacional de México. Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez. Maestría en Ingeniería Administrativa en la División de Estudios de Posgrado e Investigación. psalondra1811@gmail.com.Tel. 6563178106.

²Dr. Diego Adiel Sandoval. Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez. División de Estudios de Posgrado e Investigación. dsandoval@itcj.edu.mx Tel. 6563416432.

³Dr. Alfonso Aldape. Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez. División de Estudios de Posgrado e Investigación. aaldape@itcj.edu.mx Tel.6561953123.

⁴Dra. Luz Elena Terrazas Mata. Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez. División de Estudios de Posgrado e Investigación. lterrazas@itcj.edu.mx Tel. 6566369653.

⁵MIA. Lizette Alvarado Tarango. Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez. División de Estudios de Posgrado e Investigación. lalvarado@itcj.edu.mx Tel. 6566369653.

Resumen -- Esta investigación aborda el tema del clima laboral estudiado desde la perspectiva del personal docente, considerando la importancia de los estudios actualizados para la mejora de toda institución, ya que por medio de este factor se conocen las condiciones en las que se encuentran las instituciones y su personal.

Lo anterior se refiere que las antiguas y tradicionales maneras de gestión educativa se fundamentaban en factores financieros o de mercadotecnia, o en lo relacionado al buen desempeño y resultados de la institución. Sin embargo, debido a la contingencia por COVID 19 se ha prestado mayor atención en obtener resultados considerablemente positivos en beneficio de los estudiantes. Por lo tanto, se debe enfatizar que los cambios de modalidad han llegado a afectar a cada una de estas acciones y resultados en el factor más importante que poseen las instituciones: el talento humano en los docentes. El desarrollo de este proyecto se realizó a través de un enfoque mixto cuantitativo, cualitativo, descriptivo y longitudinal, mediante una encuesta de escala Likert, con esta herramienta de investigación se obtuvo información tanto cuantitativa como cualitativa. Este instrumento fue impreso y aplicado de forma personal y virtualmente por medio de Google Forms a los docentes del Tecnológico Nacional de México campus ciudad Juárez. El tipo de investigación aplicada es descriptiva; de acuerdo con esto se pueden generar herramientas para la práctica profesional en las instituciones, como las estrategias y procedimientos adecuados para una correcta utilización de las herramientas para un adecuado clima laboral.

Palabras Clave -- clima laboral, personal docente, comunicación clima participativo y equipo de trabajo.

Abstract -- This research addresses the issue of the work environment studied from the perspective of the teaching staff, considering the importance of updated studies for the improvement of any institution, since through this factor the conditions in which the institutions are found are

known. and his staff. It refers that the old and traditional ways of educational management were based on financial or marketing factors, or in relation to the good performance and results of the institution. However, due to the COVID 19 contingency, greater attention has been paid to obtaining considerably positive results for the benefit of students. However, it should be emphasized that the changes in modality have come to affect each of these actions and results in the most important factor that institutions possess: human talent in teachers.

The development of this project was carried out through a mixed quantitative, qualitative, descriptive and longitudinal approach, through a Likert scale survey, with this research tool both quantitative and qualitative information was obtained. This instrument was printed and applied personally and virtually through Google Forms to the teachers of the Tecnológico Nacional de México campus Ciudad Juárez. The type of applied research is descriptive; According to this, tools can be generated for professional practice in institutions, such as the appropriate strategies and procedures for the correct use of tools for an adequate work environment.

Key words -- work environment, teaching staff, communication participatory, climate and work team.

INTRODUCCIÓN

La contingencia sanitaria COVID 19 dio lugar a una problemática para la vitalidad y supervivencia de las instituciones educativas, forzándolos a adoptar medidas preventivas que les permitirían dar solución a los imprevistos que se fueron presentando. El brote de COVID 19 también reveló que las instituciones no estaban preparadas para enfrentarse a un desafío de este tamaño, por lo cual, se implementaron gestiones de soluciones para llevar a cabo una adecuada impartición de clases. La pandemia ha creado un entorno desafiante para la gestión de la educación media superior. Los directivos, docentes y

alumnos tuvieron que aventurarse en la impartición de clases virtuales.

Si bien ya se presentaban las clases en línea, la contingencia precisó a una masificación de la enseñanza remota, para la cual no se tenía la preparación adecuada.

Por otro lado, dada la premura de la emergencia sanitaria, se desconoce cuál ha sido el impacto que han generado estas condiciones en el clima laboral de las instituciones a nivel superior, como lo es el Tecnológico Nacional de México Campus Ciudad Juárez. Aunado a esto, no se cuenta con algún conocimiento del desarrollo de este factor en el Tecnológico Nacional de México en general.

Las teorías relativas a la temática del clima laboral han mostrado que es un elemento importante en el estudio de la ciencia administrativa. El factor humano de las instituciones está en constante cambio y debido a esto se crean diferentes procesos para generar conocimiento. Por lo cual, se crearán relaciones entre las personas que forman parte de ese entorno, [1].

El clima laboral es un elemento indispensable en los equipos de trabajo que se desarrollan dentro de la institución, ya que a través de, es posible llevar a cabo de una manera eficaz las actividades y objetivos establecidos, [2]. Acerca del concepto clima laboral, este se refiere al ambiente sustancial de la organización obtenido y captado por el servidor o usuario según la situación en la cual se encuentra en torno a la interacción con el grupo y pares y en torno al desempeño institucional, expresado en ámbitos (propósitos, motivaciones, relaciones entre personas, apoyo y cooperación, liderazgos y control) que orientan puntos de vista, cosmovisiones, niveles de participación y grados de efectividad laboral [3].

El clima laboral está conformado por el entorno o escenario que es aprehendido por los componentes humanos de la organización, el que se refiera a caracteres o indicadores propios del entorno laboral, [4].

Otro rasgo es que los estudios que abordan a los seres humanos han evolucionado con el paso del tiempo, de tal forma que la administración no es la excepción. Los pioneros en el estudio de las ciencias administrativas como Taylor, Fayol, Weber, Mayo o Maslow aportaron grandes principios a lo que hoy conocemos como ciencia administrativa. Sugieren así organizaciones más humanizadas, desarrollando influencia en diversos factores ambientales que intervienen continuamente en el clima laboral, [5].

El origen del clima laboral da inicio con los estudios de Elton Mayo, en donde da a conocer que fue el primer autor en poner en evidencia la importancia de las variables de condiciones laborales, el sentimiento de pertenencia y satisfacción dentro de un grupo, los intereses y actitudes colectivas, en donde determina que los trabajadores

quienes ejercen algún tipo de autoridad y el crear equipos de trabajo serán como factores indispensables en la construcción del clima laboral, [6].

En relación con esto, la psicología organizacional determina que el clima laboral fue introducido por primera vez por Gellerman en 1960; no obstante, sus orígenes teóricos no son tan claros en las investigaciones, por lo que generalmente sus antecedentes se remontan a 2 escuelas que son subyacentes en los estudios relacionados con esta variable: la escuela de la Gestalt y la escuela funcionalista, [7].

Diferentes estudios acerca del Clima laboral comentan acerca de las diferentes acciones y toma de decisiones para que el funcionamiento de las instituciones se lleve a cabo con procesos adecuados, tanto de las personas que se encargan de la administración de la organización, como de los empleados en general. Lo anterior comprende que, entre mejor actividad organizativa se tenga, las decisiones del entorno serán más importantes.

Posteriormente, los estudios organizacionales proponen una idea central, que es identificar a las organizaciones como un ser vivo, relacionando con las empresas con características tales como: enfermedades, deficiencias o problemas irreversibles, que marcan el futuro dentro de las operaciones de la organización, donde los principales afectados suelen ser los trabajadores del área operativa [8].

Esto sugiere, que se deben buscar herramientas para diagnosticar las dificultades o enfermedades que tiene la empresa, así como proponer soluciones para que la organización lleve a cabo un ritmo saludable en sus operaciones y alcance los objetivos planteados.

Por lo tanto, es pertinente visualizar la gestión de las instituciones como una estructura indispensable, con una variedad de problemáticas, cambios bruscos y repentinos, pensamientos y valores que marcan un reto en la gestión del equipo detrás de una organización. Por lo anterior, se puede afirmar que son de suma importancia los estudios científicos que aborden el Clima Laboral, para que sea posible crear, detectar, sanar y brindar a nuestra sociedad instituciones, trabajadores y alumnos saludables, y a su vez fortalecer y encaminar a la búsqueda de objetivos que permitan alcanzar un éxito sostenible.

Por lo tanto, la información anteriormente presentada es de importancia debido a que para definir un concepto sobre clima escolar hay que tener en cuenta que este se origina del clima laboral.

Tabla 1. *Definiciones del Clima Escolar.*

Autor	Definición
Fernández y Sánchez	El clima laboral en una institución educativa representa el punto de

(1996), [9]	introducción para las sociedades.
Dellar, (1999), [10]	El clima laboral en las escuelas permite comprender no sólo el funcionamiento de estas, sino los cambios bimestrales, de reforma y las todas las mejoras implementadas para su funcionamiento adecuado a la ley.
Moos, (1987), [11]	El clima escolar impacta de una manera considerada en la calidad del trabajo de los docentes.
Aaron y Milicic, (2000), [12]	Es la percepción que los niños y jóvenes tienen de su contexto escolar y la percepción que tienen los docentes de su entorno laboral en las que sus miembros son capaces de resolver conflictos de manera constructiva y sin violencia.
Quispe, Pérez, y Pérez, (2013), [13]	Un buen clima escolar en el aula definirá la calidad de los procesos que se llevan a cabo entre docentes y estudiantes dentro y fuera del aula.
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), (2013), [14]	Es el reflejo de la capacidad que tienen los trabajadores en las instituciones educativas para la adecuada colaboración entre directivos, familias y estudiantes, con el propósito de promover un trato respetuoso entre los niños y aprecio por los otros.

DESARROLLO

Descripción del problema

El presente estudio y su importancia en la actualidad es debido, a que los estudios científicos y su delimitación en los efectos del COVID 19 van escasamente relacionados al clima laboral. Si bien es cierto, en Ciudad Juárez, los estudios del Clima laboral en las instituciones educativas no han recibido la importancia requerida a lo largo del tiempo o a su vez no se han hecho análisis profundos que aporten soluciones a los docentes, los cuales son de suma importancia para el desarrollo de una institución.

En el campo laboral el COVID 19 afecto a la población mundial produciendo daños en la salud, trayendo consigo un impacto negativo en la vida laboral de los trabajadores. En la actualidad la sociedad exige y demanda cada día personas aptas y capacitadas, para poder enfrentar y resolver cada uno de los problemas de ámbito laboral, social y emocional.

Por lo tanto, desde el punto de vista pedagógico el actualizar los estudios educativos es de vital importancia debido a que los resultados son útiles para mejorar el desempeño del docente. Puesto que psicológicamente, los estudios del clima laboral en los docentes pueden llegar a influir de manera directa y decisiva en los aspectos de enseñanza en la Institución Educativa.

De ahí la importancia del presente estudio para tomar conciencia en la necesidad para generar un ambiente favorable que contribuirá a un clima laboral adecuado y de esta manera poder lograr un mejor desempeño en el docente y por ende en el estudiante.

Diversos estudios hacen mención que es de suma importancia que exista un buen clima escolar en el aula, debido a los diversos procesos que se llevan a cabo entre docentes y estudiantes, los cuales van dentro y fuera del aula y determinan un buen modelo de relación humana en la misma [15].

Así mismo, la evaluación del clima escolar es importante para su mejora, debido a que los datos obtenidos de la investigación permitirán comprender las apreciaciones de los docentes; monitorear el progreso de cada departamento; hacer recomendaciones con base en los datos obtenidos; involucrar a los interesados; y adaptar los procesos educativos a las necesidades cambiantes relacionadas con el clima escolar [16].

MARCO HISTÓRICO

Clima Laboral

El clima representa la personalidad de una organización y podría definirse como la percepción que los trabajadores se forman de su área de trabajo a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño del trabajador; la cual describe un grupo de características que muestra las organizaciones o parte de ellas.

Así mismo, el clima, por su propia naturaleza, es un concepto multidimensional e indeterminado [17].

Las aproximaciones al estudio del clima laboral se han dado desde lo perceptual y desde lo estructural, [18]. En el primer caso, se hace referencia a relaciones entre el concepto de clima laboral y el de ambiente de trabajo. Y en el segundo, a la estructura de las diferentes áreas de la organización.

Los términos de clima laboral se han utilizado indistintamente para describir aquellas percepciones asociadas al estado de ánimo de las personas dentro de una organización [19].

Así mismo, al estudiar el clima organizacional propicia el mejoramiento continuo del ambiente de trabajo en todas las empresas, puesto que es uno de los elementos determinantes en los procesos organizacionales y las tendencias motivacionales de las personas [20].

La importancia de analizar esta variable se fundamenta principalmente en generar resultados que contribuyan a implementar programas de desarrollo integral para mejorar las condiciones laborales, la calidad de vida personal y el grado de participación de los colaboradores hacia el éxito en las instituciones del sector público y privado [21].

Lo anterior mencionado, puede referirse a las instituciones educativas, ya que el análisis de este fenómeno, tanto a nivel local como nacional e internacional, es imprescindible para dar respuesta a la necesidad que tienen las instituciones por identificar todo lo que influye, de manera positiva o negativa, en el rendimiento de las personas a fin de mejorar el ambiente de trabajo en beneficio del servicio de atención que se otorga a los pacientes [22].

De acuerdo con las definiciones mencionadas, se puede definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los colaboradores acerca de los procesos organizacionales.

Es importante recordar que la percepción de cada colaborador es distinta y ésta va a determinar su comportamiento dentro de la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra.

Comunicación

En relación con el comportamiento del trabajador, la variable de comunicación interna en las instituciones educativas es de suma importancia para un adecuado clima laboral, ya que la falta de prácticas comunicativas internas entre directivos, docentes y administrativos influye en la labor diaria, en su identidad y en el afianzamiento de los procesos académicos [23].

Por lo tanto, el conocer los procesos de las instituciones educativas como el desempeño de los docentes enfocado a la aplicación de

estrategias para propiciar el desarrollo de buenas prácticas por parte de los integrantes, propicia al logro de objetivos institucionales y educacionales incorporados en la organización educativa.

Clima Participativo

En cuanto al clima participativo este elemento lleva a cabo una dimensión de la variable clima en el presente estudio, pero a su vez, una consecuencia de la relación del clima laboral que se vive en las instituciones educativas.

Se ha encontrado que los altos niveles de participación en el trabajo se relacionan con bajo ausentismo, tasas de renuncia más bajas y un mayor compromiso de los empleados con su trabajo [24].

El analizar los problemas de la participación del profesorado en el sistema educativo requiere profundizar en el análisis de las relaciones estructurales que enmarcan las posibilidades y los límites de la democracia, y comprender las diferentes prácticas culturales relacionadas con el ejercicio de la profesionalidad docente [25].

Es entonces la participación uno de los valores esenciales de una escuela pública que no debe ser vista solo en términos nominales o de reglamentación, sino porque de modo efectivo y con diversas consecuencias, representa un espacio social democráticamente gobernado por el pensamiento, la crítica, el aporte y la realización del bien común de la educación.

Equipo de Trabajo

El trabajo en equipo es una de las competencias transversales más valoradas en el sector educativo y una de las estrategias docentes para una adecuada formación, con un impacto directo en el futuro comportamiento profesional de los docentes y con aplicabilidad a los cambios sociales [26].

Diversas investigaciones mencionan la importancia de integrar en las instituciones educativas diversos perfiles con habilidades para trabajar en equipo, reconociendo que este elemento que es de vital importancia por su efectividad a la hora de abordar las tareas, alcanzar las metas establecidas y resolver problemas [27].

Ahora bien, la implementación del trabajo en equipo para un adecuado clima laboral no es una tarea sencilla, requiere de mucho tiempo y de un arduo trabajo por parte del individuo [28]. En este sentido, algunos autores plantean que es necesario un proceso estructurado que implica acciones, a diferentes niveles, para generar cohesión grupal y para promover las habilidades necesarias que permitan a los docentes gestionar las relaciones interpersonales y la comunicación [29].

En conclusión, los directivos deben facilitar la transición de los grupos en equipos que manejen habilidades y actitudes de comunicación interpersonal, de negociación, de cesión, de ayuda mutua, de asunción de responsabilidades y de resolución de problemas, para generar aprendizajes en todos y cada uno de los miembros.

Teorías Sobre Clima Laboral

El desarrollo constante que se presenta en las sociedades y el trabajo que estas llevan a cabo, han provocado que el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones se comience a estudiar de una manera más profunda y documentada. Para esto, existen diferentes modelos o paradigmas que nos permiten comprender la perspectiva de las presentes situaciones y la evolución que han tenido estas mismas en las últimas décadas.

Existen una serie de teorías que permiten indagar en los estudios del clima organizacional; basándose en un concepto básico que es la salud organizacional. Por ello, que a continuación se describen algunas teorías propuestas para la presente investigación:

METODOLOGÍA

A continuación, se presentan las variables de estudio bajo las cuales se desarrolló el modelo de la presente investigación. Además, se detallarán los materiales que fueron utilizados dentro de esta investigación con el propósito de poder identificar y analizar los elementos que inciden en el clima laboral de los docentes.

La metodología utilizada será cuantitativo, cualitativo, descriptiva y longitudinal. El estudio cualitativo y cuantitativo, se utilizará para la inducción, deducción y análisis histórico lógico para la comprensión de los aportes de diversos autores, en sus perspectivas respecto a las características de la problemática que existe en el desarrollo del clima laboral en el docente.

Tabla 3. Teorías sobre clima laboral.

Teoría	Autores	Año	Aportaciones
Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow	Abraham Maslow	1943	<ul style="list-style-type: none"> Se enfoca en 5 tipos de necesidades: autorrealización, autoestima, aceptación social, seguridad, fisiológicas. El hombre actúa conforme a las exigencias psicológicas que responden a necesidades básicas. Una vez que se ha satisfecho las necesidades, tiene la necesidad de seguridad para cubrir problemas futuros.
Teoría Motivación-Higiene de Herzberg	Frederick Irving Herzberg	1959	<ul style="list-style-type: none"> Crean la idea a los administradores que existen dentro de las organizaciones factores de higiene mental, emocional y de motivación. Los de higiene mental son extrínsecos, con incentivos que la empresa debe tener de manera adecuada para no causar insatisfacción. Los de motivación están relacionados con la naturaleza de la persona ya que se consideran intrínsecos.
Teoría de las relaciones humanas	Frederick Tylor, Henri Fayol	1924-1932	<ul style="list-style-type: none"> Cambio la perspectiva clásica que se tenía sobre la productividad. Importancia del estilo del gerente y cambio a la formación de los administradores. Enseñar las destrezas administrativas, en oposición a las habilidades técnicas.

La presente investigación se define por el método descriptivo, debido a la intencionalidad de analizar los datos que muestre la herramienta de trabajo con el propósito de llegar a la concepción y validación de la hipótesis de la investigación. El diseño fue no experimental de corte transversal debido al periodo de toma de datos el cual fue de abril a mayo del 2022.

Tamaño de la muestra

Esto se llevó a cabo Tecnológico Nacional de México Campus Ciudad Juárez y la población consistió en los trabajadores del presente instituto. El cual actualmente cuenta con 460 docentes: 271 hombres y 189 mujeres. De los cuales se tomó una muestra de 228 participantes, siendo 130 masculinos y 97 femeninos.

Recolección de datos

La aplicación de la encuesta fue mediante aplicación directa y respuesta en línea. El instrumento presenta una escala de Likert, en donde se consideran 2 parámetros: situación actual en la empresa y esto es importante para mi trabajo, donde 1 es igual a un 0%, 2 a un 25%, 3 a un 50%, 4 a un 75% y 5 es igual a un 100%.

El instrumento se encuentra estructurado por 3 dimensiones las cuales son: comunicación, clima participativo y equipo de trabajo.

A demás, se recolectaron datos sociodemográficos correspondientes a: sexo, edad, estado civil, estatus de contratación, nivel máximo de estudios, antigüedad en el TECNM y departamento de adscripción. Los datos se les dio un tratamiento estadístico mediante el software Excel y SPSS se establecieron las relaciones entre los ítems. Los criterios de aceptación de los cuestionarios es que estuvieran todos completos, en caso de que se omitiera algún dato se insistió con el docente la contestación en caso de que no se omitía la prueba.

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Conforme a los datos obtenidos de la investigación documental y la aplicación de las herramientas en la investigación, se determina que existe una significancia en la situación actual en la institución y la importancia en el trabajo del docente.

Los datos obtenidos en la aplicación de los cuestionarios se representan a continuación:

En primera parte se presenta el esquemático promedio de las puntuaciones situación actual por individuo en donde se puede observar el promedio de las puntuaciones en la dimensión de Situación Actual en la Empresa, donde se determina que los docentes tienen una percepción baja acerca del clima laboral en la institución. En la cual los resultados rondan de 1.20 a 4.40. Presentándose en su mayoría una un promedio de 2.20.

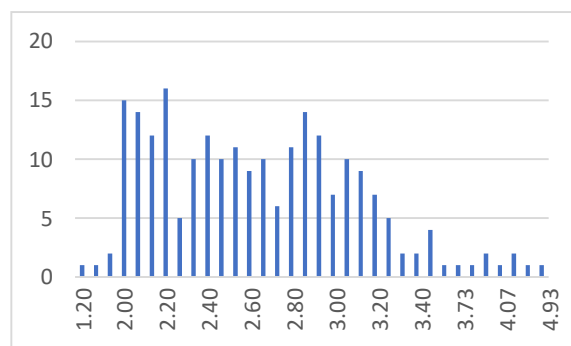


Figura 1. Promedio de las puntuaciones situación actual por individuo.

En el siguiente esquemático se puede observar el promedio de las puntuaciones en la dimensión de Importancia en mi Trabajo, en la cual se determina

que los docentes tienen expectativas altas acerca del clima laboral en la institución. Donde los resultados rondan de 1.20 a 4.40. Presentándose en su mayoría una un promedio de 4.0.

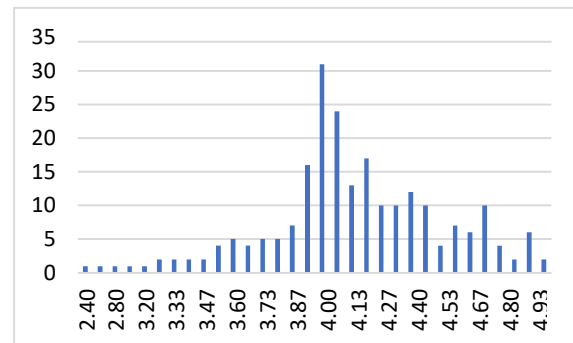


Figura 2. Promedio de las puntuaciones de importancia por individuo.

Por lo tanto, como se puede apreciar los resultados por individuo en su gran mayoría la importancia es mayor que la Situación Actual, lo que significa que el Clima Organizacional no alcanza las expectativas de los individuos.

A continuación, se presenta el esquemático de los resultados en el estudio de cada ítem. En donde se promedió la puntuación de las 3 dimensiones evaluadas.

Siendo del 1 al 5 comunicación, del 6 al 10 clima participativo y del 11 a 15 trabajo de equipo.

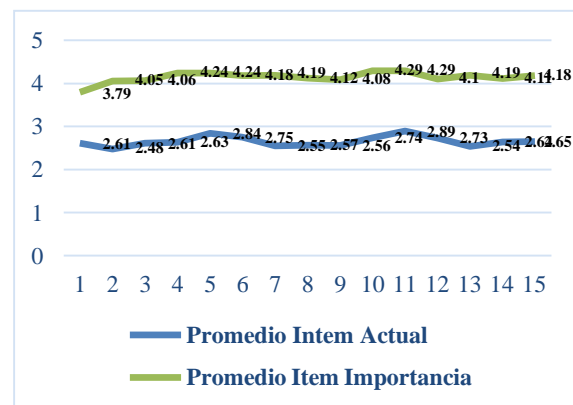


Figura 3. Promedio de las puntuaciones Ítems.

Por lo tanto, conforme a la información anteriormente presentada se determina que existe una diferencia en las puntuaciones de cada dimensión. En la dimensión Situación actual en la empresa se arrojaron resultados medianamente

bajos, determinando que la perspectiva del docente es baja acerca de la situación actual en la institución. Sin embargo, en la dimensión importancia en mi trabajo se mostraron resultados un poco más altos, determinando que los docentes tienen expectativas altas acerca de lo que esperan de la institución. Mostrando así una problemática en el Clima laboral de Tecnológico Nacional de México, Campus ciudad Juárez.

Tabla 3. Promedios de Ítems.

Ítem	Promedio Situación Actual	Promedio Importancia en mi Trabajo
1	2.61	3.79
2	2.48	4.05
3	2.61	4.06
4	2.63	4.24
5	2.84	4.24
6	2.75	4.18
7	2.55	4.19
8	2.57	4.12
9	2.56	4.08
10	2.74	4.29
11	2.89	4.29
12	2.73	4.1
13	2.54	4.19
14	2.64	4.11
15	2.65	4.18

En todos los casos los datos están evidenciando que las dimensiones del clima laboral están muy por debajo de la importancia de las personas, por lo tanto, la importancia es mayor que la Situación Actual, lo que significa que la organización deberá trabajar en cada una de las dimensiones antes presentadas para aumentar el grado del Clima Laboral en sus docentes.

En el siguiente apartado se abarca la segmentación del análisis utilizando únicamente los resultados de las dimensiones con cada uno de los datos sociodemográficos, con el propósito de analizar si algunas de las características sociodemográficas se relacionan con el clima laboral de los docentes.

Dado que el objetivo del estudio fue conocer la situación actual en la institución y la importancia para el trabajo, se presentan los resultados por

dimensiones y por cada una de las variables, las cuales son: Comunicación, Clima Participativo y Equipo de Trabajo.

La aplicación y el uso del análisis de Kruskal Wallis se utilizó con el propósito de explicar el comportamiento de cada una de las variables. Además, se espera analizar si existen diferencias significativas entre dichas dimensiones y variables en cuanto a los datos sociodemográficos.

A continuación, se presentan los resultados del análisis de varianza de la dimensión situación actual, en la que se determina si las variables tienen significancia con los datos sociodemográficos.

Tabla 4. Análisis de Kruskal Wallis de la Dimensión Situación Actual.

Demográficos	Comunicación	Clima Participativo	Equipo de Trabajo
Sexo	N.S.	N.S.	N.S.
Edad	N.S.	N.S.	N.S.
Estado Civil	*	*	N.S.
Estatus de Contratación	**	*	N.S.
Nivel Máximo de Estudios	**	N.S.	N.S.
Antigüedad en el TECN M	**	**	**
Departamento de Adscripción	N. S	N.S.	**

N.S: No Significativo.

*: Significancia para 0.05.

** : Significancia para 0.01.

Conforme a los resultados obtenidos en el presente análisis estado civil, estatus de contratación, nivel máximo de estudios y antigüedad en el TECN M, los cuales diferencian con esta variable.

Así mismo, en la variable clima participativo se obtuvo significancia en los datos de edad y antigüedad en el TECN M con un nivel de 0.05, mientras que en estatus de contratación se obtuvo una significancia en un nivel de 0.01. En última instancia, se presenta la variable de equipo de trabajo en donde hay significancia en los datos de Antigüedad en el TECN M Y departamento de adscripción en un nivel de 0.05.

Tabla 5. Análisis de Kruskal Wallis de la Dimensión Importancia en mi Trabajo.

Demográficos	Comunicación	Clima Participativo	Equipo de Trabajo
Sexo	N.S.	N.S.	N.S.
Edad	**	**	N.S.
Estado Civil	N.S.	**	N.S.
Estatus de Contratación	N.S.	N.S.	N.S.
Nivel Máximo de Estudios	N.S.	N.S.	N.S.
Antigüedad en el TECNM	**	**	N.S.
Departamento de Adscripción	N. S	N.S.	N.S.

Conforme a los resultados obtenidos en el análisis de varianza de esta dimensión se muestra, una menor significancia en los resultados. Siendo en esta ocasión la variable de Clima Participativo la que tiene mayor número de datos con significancia, siendo edad, estado civil y antigüedad en el TECNM los datos con diferencia en un nivel de 0.05.

Del mismo modo, en la variable Comunicación se presentaron datos con significancia siendo edad y antigüedad en el TECNM los datos con diferencias en la variable en un nivel de 0.05. Por otro lado, en la variable de Equipo de Trabajo no se encuentran significancias, por lo que los docentes encuentran un equilibrio en los equipos que pertenece.

N.S: No Significativo.

*: Significancia para 0.05.

** : Significancia para 0.01.

CONCLUSIONES

En esta investigación se pretendía determinar los factores que determinaban el Clima Laboral en el docente. Los resultados muestran que efectivamente el Clima Laboral del Tecnológico Nacional de México campus ciudad Juárez está siendo determinado por factores como la Comunicación, Clima Participativo y Equipo de Trabajo. Los cuales impactan e influyen en variables como Nivel Máximo de Estudios, Antigüedad en el TECNM, Estatus de Contratación, Edad y Estado Civil. Esto significa que se debe prestar mayor atención a los factores que impiden que el docente sienta bajas perspectivas hacia el instituto, ya que los docentes con este tipo de compromiso son los que disfrutan más de pertenecer a la organización en la cual laboran.

Para que un trabajador tenga un nivel alto de satisfacción laboral es muy importante que los aspectos que conforman el clima organizacional, tales como las condiciones físicas de trabajo, comunicación, buen equipo de trabajo y reconocimientos, harán que el trabajador esté satisfecho con su trabajo [30].

Con base en los resultados obtenidos con relación al análisis del Clima laboral del personal docente del Tecnológico Nacional de México, se concluyó lo siguiente: Se logró cumplir con el objetivo general planteado, identificando los factores que determinan el clima laboral desde la perspectiva del docente y con los hallazgos obtenidos se aporta conocimiento para el mejoramiento del clima en dicha institución.

Esto es debido a que en cuestión del Analisis Relacional con cada uno de los datos sociodemográficos, en base a los datos obtenidos se encuentra una mayor parte de la significancia en la Dimensión de Situación Actual, mostrando así la perspectiva actual del docente. Por lo tanto, en los resultados de la variable comunicación se encuentra significancia en nivel máximo de estudios y antigüedad en el TECNM. En la variable de Clima Participativo es donde se encuentran mayor parte de significancia en los datos siendo estado civil, estatus de contratación y antigüedad en el TECNM. Mientras que en equipo de trabajo es Antigüedad en el TECNM y departamento de adscripción los datos con significancia.

En segunda instancia, se presenta la dimensión de Importancia en mi trabajo en donde hay menor significancia en los datos. En la variable Comunicación se encuentra significa en los datos de Edad y Antigüedad en el TECNM. En la variable de Clima Participativo, hay significancia en el dato de Edad y Antigüedad en el TECNM. Mientras que en la variable de Equipo de Trabajo no se presentan significancia en los datos. Ante esto se puede observar que la variable de Clima Participativo es la que presenta mayor número de significancia. Sin embargo, la Antigüedad en el TECNM es el dato con mayor significancia en el estudio.

Por lo cual, se identifica a la variable de Clima Participativo como la variable con mayores datos de significancia y en la cual se podría enforzar la problemática. Así mismo es de suma importancia el analizar la relación de los docentes conforme a su Edad y Antigüedad en el TECNM.

En relación con la Situación Actual y la importancia, conforme a la información anteriormente presentada se determina que existe una diferencia en las puntuaciones de cada dimensión. En la dimensión Situación actual en la empresa se arrojaron resultados medianamente bajos, determinando que la mayoría de los docentes tienen expectativas bajas acerca de la situación actual en la institución. Sin embargo, en la dimensión importancia en mi trabajo se mostraron resultados un poco más altos, determinando que los docentes tienen expectativas altas acerca de lo que esperan de la institución. Mostrando así una problemática en el Clima laboral de Tecnológico Nacional de México, Campus ciudad Juárez.

Como se puede observar, las problemáticas actuales de la institución deben de ser estudiadas en forma actualizada para conocer cuáles son aquellos elementos que afectan más en el Clima Laboral en el Tecnológico Nacional de México campus Ciudad Juárez. Por lo cual, es necesario que en posteriores investigaciones se analicen otras variables relacionadas con los constructos de clima organizacional en las instituciones educativas, con el propósito de continuar generando conocimiento, comprensión y líneas de investigación que permitan al TECM y a los administradores impulsar prácticas de administración de recursos humanos más efectivas, para que este activo tan complejo en su gestión sea parte comprometida y leal en la consecución de los resultados organizacionales. De allí que variables como la comunicación, clima participativo, el compromiso organizacional, el desempeño laboral, la motivación sean relacionadas con antigüedad dentro de la institución, estatus de contratación y estado civil para con ellos representar estudios actualizados y completos para algunas de las líneas de investigación futuras en las instituciones públicas y privadas.

Además, todas las instituciones educativas están sujetas por ley a ser evaluadas, por artículos que obligan a las organizaciones a presentar resultados de formación de personal lo cual es de suma importancia para obtener resultados actualizados.

Por lo tanto, se recomienda la elaboración reportes actualizados en donde se integre la información, ya que para determinar el clima laboral de una institución se requiere el sistema completo para conocer en qué condiciones se encuentra la

organización para poder contribuir a alcanzar los resultados planteados por las organizaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- [1] Rentería, E., García, E., Restrepo, I. y Riascos, W. (2007). Sentidos de trabajo contruidos a partir de la trayectoria y recursos para afrontar el mundo del trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 127-151.
- [2] Cárdenas, Arciniegas y Barrera (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 121-127.
- [3] García, S. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración, Universidad del Valle* (42), 43-61.
- [4] Álvarez, G. (1992). El constructo Clima Organizacional: concepto, teorías investigaciones y resultados relevantes. En: *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1,2): 27-30.
- [5] Arano, Escudero y Delfín. (2016). El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. *Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana*.
- [6] Chiavenato Idalberto. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- [7] Valadez Ochoa, Luis Augusto, Trujillo Flores, Mara Maricela y Torres Rivera, Alma Delia (2010). Variables del clima organizacional que preceden a la aparición del fenómeno mobbing, en una organización mexicana. *Investigación Administrativa*, (105),7-2, 1870-6614.
- [8] Fernández M. y Sánchez J. (1996). *Manual de prácticas de psicología organizacional*. España: Ediciones Amarú.
- [9] Dellar, G. (1999). School climate, school improvement and site based managment. *Learning Environment Research* (1) p. 353-367.
- [10] Moos, R. (1987). Person-environment congruence in work, school, and health care settings. *Conceptual and methodological issues in person environment fit research. Journal of Vocational Behavior*, 31 (3) 231-247.
- [11] Arón, A., Milicic, N. (2000). Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar. *Revista Latinoamericana de Psicología*. (32). 447-466.

[12] Quispe, Gloria, Nilda Pérez, y Marcelo Pérez. (2013). *Clima escolar áulico: un estudio desde las tutorías*. Argentina: Universidad Nacional de Jujuy.

[13] UNESCO. *Análisis del Clima Escolar: Poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y El Caribe*. Publicación, Santiago: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, 2013. (pág. 5).

[14] Fernández, J., Urarte, M. y Alcaide, F. (2008). *Patologías en las organizaciones*. España: Lid Editorial.

[15] Albañil, A. *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique*. Piura, Perú. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación, 2015.

[16] Cardona Echeverri, D. R. y Cruz, R. Z. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189

[17] Clissold, G. (2006). *Psychological Climate: What is it and what Does it Look Like?* Department of Management Working Paper Series No. 29/06: Monash

[18] Alarcón, H. y Cea, B. (2007). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Design and Validation of a Perceptions and Expectations Based Work Climate Assessment Model*. *Revista Ingeniería Industrial*, 6(1), 39-54.

[19] Gonzales Miranda, D. R. (2014). *Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones*. *Innovar*, 24(54), 43-58.

[20] Fernández Río, J. (2017). *El Ciclo del Aprendizaje Cooperativo: una guía para implementar de manera efectiva el aprendizaje cooperativo en educación física*. *Retos*, 32, 244-24.

[21] Bedoya, S. (2017). *Comunicación interna en instituciones educativas oficiales de la ciudad de Montería, Colombia: el caso de la institución educativa Cristóbal Colón*. Del verbo al bit Universidad de La Laguna.

[22] Robbins, S. P. (2004). *Administración* (Décima ed.). Prentice-Hall.

[23] Martínez Miguélez, M. (2006). *La investigación cualitativa (Síntesis Conceptual)*. *Revista de Investigación en Psicología*, vol. 9, N° 1, págs. 123-146. Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Facultad de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

[24] Ní Chróinín, D., & O’Sullivan, M. (2014). *From initial teacher education through induction and*

beyond: A longitudinal study of primary teacher beliefs. *Irish Educational Studies*, 33, 451-466.

[25] Cano, E., y Fernández, M. (2016). *Evaluación por competencias: La perspectiva de las primeras promociones de graduados en el EEES*. Barcelona: Octaedro.

[26] Casey, A. y Dyson, B. (2009). *The implementation of models-based practice in Physical Education through action research*. *European Physical Education review*, 15(2), 175-199.

[27] Fernández Río, J. (2017). *El Ciclo del Aprendizaje Cooperativo: una guía para implementar de manera efectiva el aprendizaje cooperativo en educación física*. *Retos*, 32, 244-24

[28] Quispe, S. (2016). *Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores una empresa privada*. Universidad Autónoma del Perú, Lima.

[29] Campo, J. L. (2015). *Desarrollo de un modelo de gestión de la inteligencia organizacional para la compañía Gráficas Modernas S.A*. Universidad y Empresa, 2.

[30] López, F. (1999). *La administración como sistema gnoseológico en búsqueda de un objeto de estudio*. *Revista Universidad Eafit*, 35 (113), 9-40.

CONTRIBUCIÓN

Rol de Contribución	Autor (es)
Administración del proyecto. Conceptualización (1). Recursos. Redacción Borrador original.	Alondra Andrade García
Supervisión. Conceptualización (2). Redacción- Revisión y edición (1). Autor Corresponsal.	Diego Adiel Sandoval Chávez
Supervisión. Instrumento para el diagnóstico del Clima Laboral	Alfonso Aldape Alamillo
Supervisión. Conceptualización (3). Redacción- Revisión y edición (2).	Luz Elena Terrazas Mata
Supervisión. Conceptualización (4). Redacción- Revisión y edición (3).	Lizette Alvarado Tarango



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.