

Estudios de clima organizacional para determinar el cambio y la innovación en las universidades.

Roger Manuel Patrón Cortés.
Universidad Autónoma de Campeche.
 roger_patron_cortes@hotmail.com

II. Barreras a la innovación educativa. De las metodologías y los procesos para la innovación educativa.

Resumen.

Los estudios de clima organizacional en las universidades se han realizado preferentemente en Estados Unidos y en países Europeos a través de cuestionarios. En América Latina, estos estudios son incipientes y se han limitado a medir y analizar los resultados obtenidos mediante datos estadísticos, sin validar el constructo en nuestro contexto y cultura. En estas investigaciones, se han encontrado algunas barreras que han influido en la precisión de los resultados obtenidos. Con la finalidad de hacer frente a estos inconvenientes, este trabajo presenta una propuesta metodológica compuesta de tres etapas: a) estudio preliminar, b) medición, y c) evaluación cualitativa. Esta metodología permite determinar con mayor claridad la disposición al cambio y a la innovación de estas organizaciones escolares, en beneficio de la calidad educativa de los estudiantes, de las comunidades universitarias y de la sociedad en su conjunto.

Palabras clave:

Clima organizacional, barreras, metodología, innovación, universidades.

Abstract

Organizational climate studies to determine the change and the innovation in universities.

The organizational climate studies at universities have been conducted mainly in the United States and European countries through questionnaires. In Latin America, these studies are incipient and they have been limited to measure and to analyze the results obtained by means of statistical data, without validating the construct in our context and culture. In these investigations, were found some barriers that have influenced the accuracy of the results. In order to cope with these drawbacks, this paper presents a methodological proposal consists of three stages: a) preliminary study, b) measurement, and c) qualitative evaluation. This methodology makes it possible to determine more clearly the willingness to change and innovation of these school organizations, for the benefit of the educational quality of students, university communities and society as a whole.

Keywords:

Organizational climate, barriers, methodology, innovation, universities.

Introducción.

Como indica la literatura de investigación, el clima organizacional de las universidades es un factor clave en el logro de sus metas, incluyendo la calidad de sus programas como de sus recursos. Aunque actualmente existe un gran número de estudios acerca del clima

organizacional, las investigaciones en esta área son todavía limitadas en las universidades de América Latina. Mayor número de investigaciones son necesarias para obtener una mejor comprensión de la complejidad de este constructo y su relevancia en el contexto sociocultural de las organizaciones escolares en los países latinoamericanos.

Clima organizacional.

De acuerdo con la revisión de la literatura educativa, el clima es un constructo que puede definirse como “un término amplio que se refiere a las percepciones de los maestros respecto del ambiente general de trabajo de una escuela y que es influido por la organización formal e informal, las personalidades de los participantes y el liderazgo en la organización” (Hoy & Miskel, 2000, p. 141).

Los elementos constitutivos del clima, se integran en dimensiones significativas, dando lugar a diferentes tipos de clima (Silva, 1996). Esto significa que, con base en el constructo y en las dimensiones particulares del estudio, el investigador puede determinar el tipo de clima que prevalece en una organización.

La tipología de Halpin y Croft es la más amplia y conocida en los estudios de clima, debido a la difusión y utilización del instrumento OCDQ, principalmente utilizado en el ámbito escolar. Hoy y Miskel (2000), explican que esta tipología fluctúa en un continuo de “abierto” a “cerrado”, y está basada en los estudios realizados por Lewin en 1935, sobre la mentalidad que puede ser: abierta y receptiva, asociada a la flexibilidad operacional; o bien, puede ser: cerrada y de rechazo, asociada con la rigidez funcional. Para favorecer el cambio e innovación en las organizaciones es necesario que el clima de éstas tenga un grado de apertura abierto. En otras palabras, a mayor apertura del clima de la organización, mayor es la confianza de la dirección, el proceso de toma de decisiones involucra a diferentes actores en toda la organización, la comunicación es fundamentalmente horizontal, el personal está motivados a través de la participación en los procesos de definición de objetivos, la mejora de métodos de trabajo y la evaluación del rendimiento en general. Asimismo, en un clima abierto la función de control es ejercida por todos los niveles de la estructura y los esfuerzos de todos están unidos en la consecución de los objetivos institucionales (Zabalza, 1996). Por el contrario, cuando el grado de apertura del clima es cerrado, existe rigidez y falta de creatividad en la organización. Asimismo, como señala Ekvall (2003), el clima es un indicador de calidad que tiene influencia en diferentes procesos de la organización. Entre estos procesos se encuentran el grado de innovación, el grado de satisfacción laboral y el grado de productividad, entre otros.

Importancia de los estudios de clima organizacional en las universidades.

Los estudios de clima organizacional son especialmente importantes en las universidades, porque la mayoría de las investigaciones acerca de este constructo se han realizado en organizaciones de educación básica. De igual forma, debido a que las universidades representan el nivel más alto del sistema educacional, dentro de sus variadas funciones se encuentran principalmente desarrollar el conocimiento científico y enseñar a estudiantes en variados campos profesionales, por lo que en estas organizaciones universitarias, el aspecto científico y el aspecto educacional se encuentran fuertemente vinculados a la innovación. Además, las universidades son organizaciones multifuncionales, a las que cada vez se les exige una mayor calidad y una mejor capacidad de respuesta, frente a un entorno social complejo y cambiante. Estas características hacen que los estudios de clima sean más importantes, tomando en cuenta las diferencias no solo en funciones y propósitos, sino también en cuanto a las características de su personal y programas.

Determinar el tipo de clima que prevalece en las universidades, permite contar con información de apoyo útil para la planeación estratégica y la toma de decisiones directivas, para

la elaboración de planes y programas de cambio e innovación que contemplen mejoras en las condiciones de trabajo, en los comportamientos y en la satisfacción con el trabajo.

Barreras en los estudios actuales de clima organizacional.

La mayoría de los estudios de clima organizacional en las universidades se han realizado a través de cuestionarios y se han limitado a medir y analizar los resultados obtenidos mediante datos estadísticos, sin validar los constructos y sus dimensiones en nuestro contexto y cultura. Estos estudios realizados a través de cuestionarios, han tenido como fortaleza el bajo costo, el corto tiempo, y la facilidad para obtener información. De igual manera, se considera que la mayoría de estos cuestionarios fueron diseñados por profesionales con la finalidad de lograr mejoras en las organizaciones. No obstante, como consecuencia del uso de cuestionarios en estos trabajos, se han encontrado algunas barreras que han influido en la precisión de los resultados obtenidos:

1. Implicaciones metodológicas, al presentar dificultades en cuanto a su medida, en cuanto a la selección de variables y en cuanto a los análisis estadísticos.
2. Por lo general, los estudios de clima organizacional son correlacionales y no dicen si las relaciones y los efectos tienen un nexo causal. Es necesario saber cuáles son los niveles en que se producen las diferencias y las condiciones que las determinan.
3. Existe una variedad de cuestionarios que han sido elaborados para propósitos específicos y otros que se han construido procurando establecer una diferencia clara de lo que es descripción y de lo que es evaluación (Silva, 1996).

Por otra parte, la mayoría de los estudios de clima organizacional en las universidades, se han realizado en otros países tales como Estados Unidos y Europa. En América Latina los estudios son incipientes. Una alternativa para enriquecer los estudios de clima organizacional en las universidades, podría ser utilizar todas las ventajas de la evaluación cuantitativa y buscar un análisis cualitativo complementario. En este orden de ideas, por ejemplo; el empleo de grupos focales puede ser una opción que permita determinar las dimensiones que no fueron consideradas en los instrumentos construidos y/o confirmar su validez. En América Latina no se han encontrado estudios de clima organizacional en las universidades que utilice los beneficios de ambas metodologías, por tanto, se sugiere realizar estudios de este tipo.

Metodología.

Con el propósito de hacer frente a las barreras que han presentado los estudios actuales de clima organizacional a través de cuestionarios y lograr una mejor determinación de los resultados en beneficio del cambio y la innovación de las universidades, se propone realizar estas investigaciones a través de tres etapas: a) estudio preliminar, b) medición, y c) evaluación cualitativa.

Estudio preliminar.

Su objetivo es obtener una primera aproximación sobre los problemas encontrados y determinar si corresponden al clima organizacional. Se realiza, con base en una serie de entrevistas semi estructuradas de corte cualitativo que se administran al personal directivo de la universidad. Los resultados ayudan a seleccionar, o bien, a diseñar el cuestionario de clima apropiado, con base en las dimensiones encontradas como problemáticas.

Medición.

Su objetivo es determinar el grado de apertura del clima organizacional y describir sus características más importantes (Hernández, Fernández y Baptista, 2003). Se administra el cuestionario seleccionado, o el que fue diseñado. La mayoría de los instrumentos elaborados por profesionales cuentan con el procedimiento específico para calificarlo. Se recomienda solicitar el permiso correspondiente a los autores, en caso de utilizar uno de estos cuestionarios.

En esta etapa se puede comprobar la hipótesis del estudio, así como también la correlación que pueda establecerse con otras variables. Además, la medición ofrece la posibilidad de generalizar los resultados de manera amplia, otorga control sobre el fenómeno de estudio y un punto de vista de conteo y magnitud de éste. Proporciona la posibilidad de replica y un enfoque sobre puntos específicos del fenómeno, así como también, facilita la comparación entre estudios similares.

Se recomienda no utilizar datos demográficos en el estudio ya que el clima es un concepto global de partes interrelacionadas entre sí, lo que da lugar a la personalidad de la organización (Brunet, 1999). Sin embargo, si se desea y de acuerdo al objetivo del estudio, pueden realizarse análisis específicos por edad, sexo, nivel jerárquico, entre otros. Debido a la dificultad para medir el constructo, la literatura recomienda ser anónimo para proteger la información de los sujetos, así como también, para “añadir objetividad y fiabilidad a la información recogida” (Seisdedos, 2003, p. 15).

Evaluación cualitativa.

Su objetivo es buscar explicaciones a los resultados obtenidos en la evaluación cuantitativa del clima organizacional (López, 2005). Se recomienda explorar, describir, comprender y conceptualizar de manera inductiva la situación social de la universidad; compartiendo el significado y el conocimiento que cada entrevistado tiene de sí mismo y de su realidad. Se propone realizar el estudio cualitativo con base en la técnica para grupos focales, siguiendo los lineamientos generales de López (2005), las notas de Cisneros (2004), y las recomendaciones de Krueger y Casey (2000).

Es necesario señalar que se recomiendan las consideraciones éticas que sugiere la metodología de la investigación. Se utilizan nombres ficticios en lugar de los nombres reales de los sujetos en el estudio. Se da trato confidencial a la información recopilada. Finalmente, se toman las previsiones para preservar el anonimato y la confidencialidad de los participantes en la investigación.

Análisis de resultados.

En este momento aparece la oportunidad para el investigador de desarrollar su ingenio y creatividad para el análisis de los resultados. Con otras palabras, después de revisar y leer varias veces la información obtenida, empieza a aparecer gradualmente la claridad que lo llevará a realizar un modelo de análisis. La información obtenida se organiza, porque el orden sistemático de los datos desde determinados enfoques de análisis permite una mejor aproximación al estudio (Álvarez-Gayou, 2006).

En este contexto, los resultados de las tres etapas se presentan de manera relativamente independiente dentro del estudio. Sin embargo, se trata de un trabajo continuo e interrelacionado en donde cada etapa permite fortalecer los resultados del reporte final. Las tres etapas de recolección de datos son de gran utilidad ya que permiten determinar la consistencia de los resultados desde diferentes enfoques. El análisis de los resultados de las etapas de medición y de evaluación cualitativa puede contrastarse, con los resultados

obtenidos en el estudio preliminar, logrando una mejor determinación y comprensión de los resultados obtenidos.

Es importante recalcar que los participantes en las entrevistas focales también pueden proporcionar información relativa a la validez del instrumento utilizado para medir el clima organizacional, explicar si es apropiado para medir el constructo, así como también, especificar si refleja las dimensiones que posee.

Conclusiones.

La mayoría de los estudios actuales de clima organizacional en las universidades se han realizado a través de cuestionarios, ya que ha sido la forma más rápida, práctica y cómoda de conseguir grandes cantidades de información en muestras amplias y por tanto, constituye la estrategia más común de utilizar. Estos trabajos se han limitado sólo a medir y a analizar los resultados obtenidos mediante datos estadísticos. Por tanto, se sugiere que los nuevos estudios incluyan estrategias cualitativas que validen el constructo y sus respectivas dimensiones en nuestro contexto y cultura.

Debido a que las universidades son organizaciones a las que cada vez se les exige una mejor capacidad de respuesta y a que existe una evidente escasez de estudios realizados en estas instituciones de educación superior, se hace necesario realizar un mayor número de investigaciones de acuerdo a la metodología propuesta en el presente trabajo, con el propósito de hacer frente a las barreras que han presentado las investigaciones actuales y determinar con mejor precisión el grado de su disposición al cambio y a la innovación, en beneficio de la calidad educativa de los estudiantes, de las comunidades universitarias y de la sociedad en su conjunto.

Bibliografía.

- Álvarez-Gayou, J. (2006). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós.
- Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Cisneros, E. (2004). Taller de grupos focales. Notas. Trabajo no publicado. Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida, México.
- Ekvall, G. (2003). *El clima organizacional. Una puesta a punto de la teoría e investigaciones*. España: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3a. ed.). México: McGraw Hill.
- Hoy, W. & Miskel, C. (2000). *Educational administration. Theory, research and Practice* [Administración Educativa. Teoría, investigación y práctica] (5th ed.). Estados Unidos: McGraw Hill.
- Krueger, R. A. & Casey, M. A. (2000). *Focus groups: A practical guide for applied research*. Sage Publications.
- López, V. (2005). *Lineamientos generales para la elaboración de tesis bajo el paradigma cualitativo*. Trabajo no publicado, Universidad del Mayab, Mérida, Yucatán, México.
- Seisdedos, N. (2003). *El clima laboral y su medida*. España. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención* (1a. ed.). Barcelona, España: EUB.
- Zabalza, M. (1996). El “clima”. Conceptos, tipos, influencia del clima e intervención sobre el mismo. En G. Domínguez F. y J. Mesanza L. (Eds.). *Manual de Organización de Instituciones educativas* (pp. 263-301). Madrid, España: Escuela Española.

Resumen del trabajo profesional del autor.

Nombre:	Roger Manuel Patrón Cortés.
Licenciatura:	Licenciado en Administración.
Maestría:	Administración.
Doctorado:	Ciencias Administrativa: Gestión socioeconómica.
Trabajo profesional en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Campeche :	<ul style="list-style-type: none"> -Profesor e investigador Titular "A". -Presidente de la Academia de Administración. -Profesor de varias materias del área de Administración. -Miembro del Cuerpo Académico de Ciencias Administrativas. -Asesor y revisor de tesis de maestría. -Tutor de alumnos.
Reconocimientos:	<ul style="list-style-type: none"> -Perfil Deseable PROMEP. -Primer Lugar en el XXIII Premio Nacional de Tesis y Trabajos de Investigación para la Obtención de Grado Académico 2008 de la ANFECA. (Nivel: Posgrado, Zona: VI, Área: Administración).
Artículos:	<ul style="list-style-type: none"> -Principales resultados de mejora de la calidad en la Universidad Autónoma de Campeche. Gaceta de la Universidad Autónoma de Campeche. 2007. -La satisfacción laboral y la teoría de ajuste al trabajo. Revista Pyme Administate Hoy. 2006. -La evaluación de la Instituciones de Educación Superior (IES). Revista Códice. 2006. -El ser humano y su toma de decisiones. Revista Administate Hoy. 2006.
Proyectos de investigación	<ul style="list-style-type: none"> -Los intereses individuales en las organizaciones como fuentes de conflictos. Universidad Autónoma de Campeche. (Responsable). -Estudio diagnóstico de la preparación y retos de administradores de primaria. Fondos Sectoriales Conacyt. (Colaborador).
Participaciones:	PONENTE y participante en varios congresos nacionales e internacionales.