

LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE PRODUCCIÓN DE UN EJIDO FORESTAL EN MÉXICO

Ernesto Geovani Figueroa González, Universidad Juárez del Estado de Durango
Delia Arrieta Díaz, Universidad Juárez del Estado de Durango
Héctor Moreno Loera, Universidad Juárez del Estado de Durango
María Brenda González Herrera, Universidad Juárez del Estado de Durango
Marlen Guadalupe Monsisvais Bretado, Universidad Juárez del Estado de Durango

RESUMEN

En este trabajo se estudiaron cuatro de las nueve dimensiones de clima organizacional definidas bajo el modelo propuesto por Litwin y Stringer que son estructura, recompensa, relaciones e identidad, en el área de producción del ejido forestal El Brillante, de Durango, México en el año 2012. Se encuestó a 70 trabajadores del área de producción, el instrumento de medición evaluaron las cuatro dimensiones bajo la escala de Likert; se determinó el coeficiente Alfa de Cronbach con un 0,935 de fiabilidad. Fueron identificadas las dimensiones según la evaluación del personal de la organización. Los resultados obtenidos, nos llevan a concluir que en la dimensión estructura el personal está de acuerdo con la estructura organizacional del ejido. En cuanto a la dimensión recompensa, se identificó que el ejido ha contribuido de manera positiva en las motivaciones y brinda la capacitación necesaria para el desarrollo de su trabajo. Para la dimensión relaciones, se observó que tienen armonía, comunicación clara, precisa y fluida. En la dimensión identidad, el personal de producción se reconoce como parte importante que contribuye al logro de objetivos del ejido y disfrutan trabajar dentro del mismo.

PALABRAS CLAVE: Estructura, Recompensa, Relaciones, Identidad

PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE PRODUCTION OF A PERSONAL COMMON LAND FOREST IN MEXICO

ABSTRACT

In this paper, we studied four of the nine dimensions of organizational climate defined under the model proposed by Litwin and Stringer. These are structure, rewards, relationships and identity. We specifically examine the area of production of forest common land in El Brillante, Durango, Mexico in 2012. We surveyed 70 workers in the production area. The measuring instrument assessed four dimensions on the Likert scale. The Cronbach Alpha coefficient was determined with a 0.935 reliability. Dimensions were identified according to the staff evaluation of the organization. The results lead us to conclude that in the structure dimension, the staff agrees with the organizational common land structure. As for the reward dimension, it was identified that the common land has contributed positively in their motivation and provides the necessary training for the development of their work. For the relationship dimension it was observed that they are in harmony and have clear, precise and fluid communication. In the identity dimension, the staff feels as an important part that contributes to the achievement of common land goals and they enjoy working within it.

JEL: J54, L20, L73, M19, Q23

KEYWORDS: Structure, Rewards, Relationships, Identity

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un vínculo para el buen desempeño de la organización y un factor de influencia en el comportamiento de quienes lo integran, por lo tanto su conocimiento proporciona una retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales. En este trabajo se estudian cuatro dimensiones de clima organizacional definidas bajo el modelo propuesto por Litwin y Stringer, que son estructura, recompensa, relaciones e identidad, en el área de producción del ejido forestal El Brillante. Así como también se identificaron las dimensiones con más problemáticas y cuales son más compatibles en la organización y el personal. Los resultados obtenidos nos llevan a concluir que en la dimensión estructura el personal de esta área está de acuerdo con la estructura organizacional del ejido. En cuanto a la dimensión recompensa, se identificó que el ejido ha contribuido de manera positiva en las motivaciones empleadas a los colaboradores y también brinda la capacitación necesaria para el desarrollo de sus actividades diarias. Para la dimensión relaciones, se observó que tienen armonía, comunicación clara, precisa y fluida. En la dimensión identidad, el personal de producción se encuentra comprometido con el ejido, se sienten parte de esta organización y disfrutan trabajar dentro de ella. La dimensión que se mejor se acoge para el ejido es la de estructura e identidad y las dimensiones de relaciones y recompensa obtuvieron un menor porcentaje de aceptación.

La investigación está organizada en cuatro apartados. En el primero tenemos la sección de revisión literaria y se presentan algunos conceptos relevantes sobre el clima organizacional y se muestra una panorámica general de lo que es el ejido forestal en México, después tenemos la sección de metodología donde se describe como se llevó a cabo el estudio, la sección de resultados contiene el análisis de la información y después tenemos las conclusiones.

REVISIÓN LITERARIA

Clima Organizacional

De acuerdo con Chiavenato (2001) el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización en su comportamiento. Este concepto aporta un elemento que ayuda a comprender que el clima organizacional en esencia nos remite a la percepción de los que integran una organización. Martín y Colbs. (1999) mencionan que el clima laboral, es un concepto metafórico que adquirió relevancia en el ámbito social cuando las empresas empezaron a dar importancia a los aspectos relacionados con un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio para conseguir, en última instancia, una mayor productividad en términos no solo cuantitativos, sino cualitativos. Para Da Silva (2002) el clima organizacional está conformado por el deseo, por el trabajo y el resultado del entorno social en el interior de la organización. Castillo (2006) explica que el clima organizacional constituye la personalidad de una organización y la imagen que esta proyecta a sus empleados, incluso al exterior. El administrador y el asesor especialista deben de ser capaces de analizar e interpretar esta personalidad para planear sus intervenciones. De acuerdo con Blanch (2003), en sentido meteorológico el clima, remite a un conjunto de circunstancias atmosféricas que influyen en las vidas de las poblaciones y organismos que habitan una determinada región geográfica. Metafóricamente, se refiere a características del ambiente psicosocial que inciden en los procesos que se desarrollan en una región social, como por ejemplo, una organización laboral.

Algunos estudios clásicos sobre este tipo de clima ponen de manifiesto la influencia del tipo de liderazgo sobre el funcionamiento general de un grupo. Entre los modelos teóricos del clima organizacional figura el que lo representa como determinado por la interacción de propiedades objetivas (atributos estructurales de la organización) y de construcciones subjetivas (percepciones, representaciones, creencias, valoraciones, etc.) del ambiente laboral, en lo concerniente a aspectos y dimensiones relevantes de la vida social de la organización, como cohesión, confianza recíproca, transparencia informativa, estilo de

comunicación, apoyo mutuo, autonomía individual, implicación emocional, compromiso organizacional, reconocimientos y recompensas, presión experimentada, reglas tácticas de funcionamiento, grado de transferencia. Existe una importante línea de investigación e intervención que pone de relieve la importancia del clima organizacional como variable explicativa y predictiva de procesos como rendimiento, productividad, ausentismo, rotación, conflictividad, satisfacción, calidad de la vida laboral, eficacia y eficiencia organizacionales, etc. Así pues, el conocimiento y la actuación sobre el clima laboral son importantes de cara a la planificación y al desarrollo organizacional.

En las investigaciones de Gan y Berbel (2007) explican lo que es el clima organizacional para Litwin y Stringer (1978) y describen que es un filtro por el cuál pasan los fenómenos objetivos de la empresa (estructura, liderazgo, toma de decisiones), de ahí que estudiando el clima pueda accederse a la comprensión de lo que está ocurriendo en la organización y de las repercusiones que estos fenómenos están generando sobre las motivaciones de sus miembros y sobre su correspondiente comportamiento y reacciones. Las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan, según Litwin y Stringer, en una gran variedad de factores. Proponen la existencia de nueve dimensiones o enfoques por medir, que explicarían el clima existente en una determinada empresa (Tabla 1).

Tabla 1: Dimensiones del Clima Organizacional

Dimensión	Representación
Estructura	Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, control y estructura, o bien, el énfasis en un ambiente de trabajo libre, informal, no estructurado (el polo opuesto)
Responsabilidad	Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha o vigilante (el polo opuesto), es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.
Recompensa	Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo o viceversa.
Desafío	Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, o bien, propone un sistema de rutinas sin ninguna clase de estímulos.
Relaciones	Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas o malas relaciones sociales, tanto entre iguales como entre jefes y subordinados.
Cooperación	Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores, o “ir cada uno a lo suyo”
Estándares	Es la percepción de los miembros acerca del énfasis (alto, bajo/nulo) que pone la organización sobre las normas (procedimientos, instrucciones, normas de producción o rendimiento).
Conflictos	Es el sentimiento de que los miembros de la organización, tanto pares como superiores aceptan o niegan las opiniones discrepantes y no temen (o temen) enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
Identidad	Es el sentimiento de pertenencia a la organización como elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización, o de ser ajeno a los mismos. Lo más relevante de este enfoque es que permite obtener, con la aplicación de un cuestionario, una visión rápida y bastante fiel de las percepciones y sentimientos asociados a determinadas estructuras y condiciones de la organización.

La identificación del clima organizacional, desde la perspectiva de las variables que lo determinan y sobre las que los individuos reaccionan construyendo percepciones que influyen en su comportamiento, es considerada como un estudio que se contextualiza en el marco de sus dimensiones. En este se identifican y abordan de manera individual las variables o factores que pueden considerarse determinantes del clima organizacional. Fuente: Gan, Berbel (2007). Pág. 213.

Ejido Forestal el Brillante

En Durango México una de las principales fuentes económicas son las empresas forestales dentro de las cuales se encuentran los ejidos. El término ejido, según Bouquet (1996), se refiere a las tierras otorgadas por el rey a los pueblos de indios ubicadas a la salida del pueblo, destinadas al pastoreo, recolección de leña, forraje y a otros usos comunes. Deriva del latín éxitos, que significa salida. Era el campo o tierra que no se plantaba, ni se labraba. Actualmente el ejido se concibe como un régimen de propiedad en el derecho agrario mexicano. La Ley Agraria (1992) en su artículo 9 define la palabra ejido como una forma de tenencia de la tierra en la que el núcleo de población con personalidad jurídica y patrimonios propios,

es propietario de las tierras que le han sido dotadas o de las que hubiere adquirido por cualquier otro título. Además, el artículo 44 de la citada ley, establece que el ejido está conformado por tres áreas básicas, que incluye el área común, la parcelada y el centro de población. A los miembros que lo integran se les identifica como ejidatarios y a sus empresas como ejidales (Artículo 12).

El Ejido Forestal El Brillante, se localiza en el macizo montañoso denominado Sierra Madre Occidental dentro del municipio de Pueblo Nuevo, al suroeste del Estado de Durango; está enmarcado geográficamente entre los paralelos 230 40' 04" y 230 47' 54" de latitud Norte y los meridianos 1050 21' 31" y 1050 29' 52". Es un núcleo ejidal que aprovecha sus recursos forestales de manera colectiva el cual fue dotado mediante resolución presidencial el 11 de Abril de 1961 (Bretado, 2010).

En el año de 1994, en acatamiento a las modificaciones del artículo 27 de la Ley de Reforma Agraria, el Ejido se integra al Programa de Certificación de Derechos Ejidales y Titulación de Solares Urbanos (PROCEDE), donde en coordinación con el Instituto de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y la Procuraduría Agraria, se hace el levantamiento topográfico respectivo entregando mediante reunión de la Asamblea General de Ejidatarios el 20 de Agosto de 1995, la delimitación, destino y asignación de las tierras de uso común, asentamientos humanos y reconocimiento de derechos ejidales, siendo entregada una superficie total de 9,516-66-35.032 Ha. La actividad de mayor importancia es la forestal, en sus distintas etapas de aprovechamiento y transformación. También se tienen actividades agrícolas, frutícolas y pastoreo. Por otra parte, el ejido está aprovechando su ubicación colindante con el área urbana de El Salto y ha puesto en marcha diferentes acciones para ofrecer un espacio para el turismo local. En la presa conocida como Puentechillas han construido en armonía con el paisaje, cabañas rústicas para actividades de recreación dispersa y de turismo de naturales además ofrece servicios en el desarrollo y protección ambiental (Bretado, 2010).

METODOLOGÍA

La presente investigación cuantitativa es de modalidad descriptiva e indica el desempeño del personal consultado en la organización, partiendo de la revisión de las variables contenidas en el modelo de clima organizacional expuesto por Litwin y Stringer (1978). El diseño que utilizaremos en esta investigación es el no experimental, las variables no se manipulan (Del Tronco, 2005). La investigación se realizó en el año 2012 en el Ejido forestal El Brillante ubicado en la cabecera municipal de El Salto, Pueblo Nuevo, Durango, México se encuestó a los trabajadores del área de producción que cuenta con 70 personas distribuidas de la siguiente manera; 5 en el área de servicios técnicos forestales, 35 en monte, 20 en abastecimiento, 8 en secadora y 2 personas en almacén. El instrumento de medición evalúa cuatro dimensiones bajo la escala de Likert; estructura, recompensa, relaciones e identidad. Se determinó el coeficiente Alfa de Cronbach (0,935).

El instrumento de medición acopia información de las dimensiones seleccionadas de Litwin y Stringer (1978), las cuales son estructura, relaciones, recompensa e identidad, a través de una serie de preguntas que buscan identificar la percepción de los actores hacia el clima organizacional. El cuestionario quedó diseñado de la siguiente manera: Una primera sección que corresponde a la dimensión estructura, está compuesta por un total de 12 reactivos; la siguiente sección que es la dimensión de recompensa, por 5 reactivos; la sección de relaciones tiene 15 reactivos y por último la sección de identidad está integrada por 6 reactivos. Con la finalidad de analizar los datos, se utilizó la escala tipo Likert y a cada posible respuesta de cada reactivo se le asignó un valor numérico.

Para el registro y codificación de la información se procedió de la siguiente manera: clasificación de la información de acuerdo a la frecuencia y porcentaje, elaboración de tablas y gráficas. Una vez recabada la información se analizaron los resultados obtenidos en base a los objetivos de la investigación, a posteriori se comenta individualmente el comportamiento de las variables utilizadas. Por último, se realiza la

interpretación de modo general sobre el grupo de respuestas obtenidas en la aplicación del instrumento, que permitió construir un parámetro global sobre la importancia del clima organizacional.

RESULTADOS

A partir de los datos obtenidos de la distribución de edades, años trabajados, género y nivel educativo de los trabajadores del área de producción podemos resaltar de la Tabla 2, que el 68.6% se encuentra entre los 26 a 46 años de edad. El 97.2% tiene menos de 16 años trabajando en el ejido. El total de los trabajadores son de sexo masculino. Respecto al nivel educativo, el 48.6% de colaboradores encuestados tienen estudio hasta primaria y el 42.9% secundaria.

Tabla 2: Información Demográfica del Personal Consultado

Variable	Modalidades					
	19-25	26-32	33-39	40-46	47-53	54-60
Edad en años	12.9%	24.3%	18.6%	25.7%	11.4%	7.1%
Educación	Sin estudios 2.9%		Primaria 48.6%	Secundaria 42.9%	Preparatoria 5.7%	
Años trabajados en el ejido	0-8 74.3%		9-16 22.9%	17-29 2.8%		

El 68.6% se encuentra entre los 26 a 46 años de edad. El 97.2% tiene menos de 16 años trabajando en el ejido. El total de los trabajadores son de sexo masculino. Respecto al nivel educativo, el 48.6% de colaboradores encuestados tienen estudio hasta primaria y el 42.9% secundaria.

El clima organizacional es un concepto multidimensional, para este estudio se seleccionaron cuatro dimensiones: estructura, relaciones, recompensa e identidad a continuación se presentan la Tabla 3 con el promedio del porcentaje obtenido en cada dimensión.

Tabla 3: Dimensiones Estudiadas

Dimensión	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Estructura	24.2%	50.6%	21.3%	3.5%	0.5%
Recompensa	15.7%	49.7%	28.6%	5.4%	0.6%
Relaciones	19.2%	48.3%	23.3%	8.2%	0.9%
Identidad	44.8%	40.5%	13.8%	0.2%	0.7%

Dimensión estructura. En esta dimensión los elementos que fueron evaluados, son la normatividad, las reglas, el orden, la cantidad de trámites, el ritmo de trabajo y el material necesario para realizar el trabajo, nos muestra que en su mayoría los trabajadores del ejido objeto de estudio, es decir el 50.6% está de acuerdo y al 21.3% les es indiferente, pero la mayoría coinciden en que la estructura organizacional esta formalmente definida conocen sus deberes y responsabilidades, resaltamos que en la pregunta de considero necesario el establecimiento de reglas un 52.9% de los trabajadores contestaron que están de acuerdo. Dimensión recompensa. Con respecto a la dimensión recompensa que es definida como la percepción que se tiene acerca de lo adecuado de la recompensa que se recibe por la correcta realización del trabajo, nos indica que el 49.7% de los trabajadores están de acuerdo en esta dimensión lo que quiere decir que a la mayoría les parece adecuado el mecanismo de recompensa en la organización. Dimensión relaciones. En relación al comportamiento en esta dimensión donde los principales elementos evaluados son en primer término, la relación entre los trabajadores, y en segundo término, el liderazgo del jefe inmediato, por el hecho de que aquí se califica si el líder tiene capacidad para dirigir proyectos, motivar, si es imparcial, si hay respeto con los compañeros, si brinda respaldo en las actividades encomendadas, la dimensión relaciones es la que consta de más interrogantes, y la que más peso tiene por el hecho de que como le hemos visto anteriormente el clima organizacional es el ambiente que se genera dentro de una organización. Dimensión identidad. La dimensión con mejor evaluación es identidad, que la hemos definido como el sentido de pertenencia a la organización, lo que significa que el individuo se reconoce como un integrante importante que contribuye en el logro de los objetivos institucionales y que en general tiene la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización, en esta última dimensión a través de los resultados que anteriormente se presentan.

Dimensión estructura: En esta dimensión las normas de disciplina son adecuadas, existe orden en esta institución, las funciones de los entrevistados están claramente definidas y la normatividad vigente facilita el desempeño de los trabajadores así como el poner en práctica lo que estos consideran necesario para realizar su trabajo y que pueden opinar para mejorar los procedimientos.

Dimensión recompensa: Respecto al jefe inmediato la mayoría está de acuerdo con que muestra interés en el resultado de las tareas y reconoce el esfuerzo de los trabajadores. Bajo este contexto, cabe destacar que las actitudes de recompensas y comportamiento del jefe inmediato hacia el personal propiciara un mayor compromiso del trabajador, así mismo los entrevistados están conformes con que la institución ha contribuido en su desarrollo profesional.

Dimensión relaciones: La mayoría de los entrevistados está de acuerdo o les es indiferente las relaciones dentro del ejido ya que en la Figura: 3, el 48.3% están de acuerdo y el 23.3% les es indiferente esto nos dice que los porcentajes que contestaron indiferente no les interesa tener una buena relación ni un buen espíritu de trabajo en equipo para apoyar a la organización. Respecto a las preguntas que tienen que ver con el jefe inmediato la mayoría afirma que este es claro en la asignación de tareas y existe apoyo y respaldo hacia los demás para la realización de las actividades laborales del personal. Resulta elemental señalar la importancia que tiene, el hecho de que gran parte de los entrevistados reconocen, la existencia de relaciones sociales amistosas, con la presencia de una buena comunicación y apoyo entre los trabajadores. De aquí que la vinculación que existe entre un ambiente caracterizado por los elementos anteriormente mencionados, con un grato ambiente de trabajo que se refiere a que dicho ambiente ejerce una influencia directa en la conducta y comportamiento de sus miembros.

Dimensión identidad: Se muestra que un 85.3% de los trabajadores de producción, opino que aspectos como: me siento parte de esta institución, me siento comprometido a presentar propuestas para mejorar mi trabajo, considero importante mi trabajo, la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución y contribuye con el logro de los objetivos de la misma así como, disfruto en trabajar dentro de esta institución, están bien determinados en el quehacer cotidiano de sus funciones y demuestra que en el Ejido “El Brillante” se comparte una misma identidad entre los individuos que componen la organización y no existe marcadas diferencias de opiniones en cuanto a la identidad existente en la institución objeto de estudio. El establecimiento de un buen clima organizacional, debe contar con un alto grado de identidad, compromiso y sentido de pertenencia de los trabajadores, vinculando los objetivos personales con los de la organización.

CONCLUSIONES

Esta investigación ofrece una perspectiva interesante sobre el clima organizacional en el sector forestal, su principal contribución es apoyar a los directivos del ejido en la toma de decisiones con la retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales. En cuanto a la dimensión estructura se revela que la mayoría del personal de producción está de acuerdo con que se establezcan reglas dentro de su área; la disciplina, el orden, las funciones y las responsabilidades que tienen dentro de sus actividades consideran que están claramente definidas de tal manera que desempeñan bien sus labores. Las normas de disciplina y los procedimientos consideran que son adecuadas en esta área. El personal puede opinar para la mejora de los procedimientos y por lo tanto se le permite poner en práctica lo que considera adecuado en la realización de su trabajo. De tal manera el ejido otorga al personal el material suficiente para sus actividades diarias.

El personal en el área de producción está de acuerdo con la estructura organizacional que tiene el ejido. Esto habla de manera positiva para la organización ya que tiene una coordinación que satisface las necesidades de su personal. La dimensión estructura es la base para tener una definición del ejido en cuanto a sus actividades organizacionales. En la dimensión recompensa concluimos que existe capacitación para poder desarrollar sus actividades de una manera adecuada y también la organización contribuye a que puedan superarse en cuanto a su desarrollo profesional. En la dimensión relaciones se concluye que dentro del ejido se cuenta con una comunicación fluida en la relación del personal de producción y su jefe inmediato, trabajan con espíritu de equipo y el personal de otras áreas coopera al momento de presentarse algún problema, todos están en armonía para desarrollar sus actividades.

Dentro de la dimensión de identidad los trabajadores han dado en su mayoría las respuestas que están muy de acuerdo que se sienten parte importante del ejido. Toda el área de producción disfruta de trabajar en esta organización, por lo tanto se esfuerzan día a día para mejorar la calidad de sus actividades, ya que se sienten identificados. Al tener el sentido de pertenencia, satisfacen sus necesidades individuales laborales, de esta manera se muestran comprometidos y mejoran su desempeño.

Al tener una puntuación alta dentro de esta dimensión, se puede tener más confianza en los colaboradores y de esta manera delegar tareas y responsabilidades en ellos. La dimensión estructura tiene mayor aceptación dentro del ejido, ya que obtuvo una puntuación de 50.6% en la respuesta de acuerdo, esto quiere decir que la institución ha definido correctamente, la división del trabajo, las reglas establecidas son aceptadas por los trabajadores de producción y de esta manera se lleva al logro de los objetivos establecidos dentro del ejido. Otra dimensión que es aceptada es la de identidad, ya que en su promedio cuenta con un 44.8% en la respuesta de muy de acuerdo, que respecto con la escala de Likert que se utilizó esta tiene la mayor puntuación, los trabajadores se sienten satisfechos, identificados con el ejido y en consecuencia cumplen con las metas organizacionales, debido a que trabajan con sentido de pertenencia. Como limitaciones de la investigación tenemos que no se estudian las dimensiones: responsabilidad, desafío, cooperación, estándares y conflictos propuestas por Litwin y Stringer (1978). Además el estudio no aporta información cualitativa del clima organizacional del ejido. Algunas ideas para futuras investigaciones son: Complementar el estudio desde el enfoque cualitativo. Realizar el estudio en todas las áreas del ejido forestal “El Brillante” y después hacer un análisis comparativo de clima organizacional con otros ejidos forestales.

ANEXOS

CLIMA ORGANIZACIONAL IDENTIFICACIÓN DEL ENTREVISTADO:

Edad: _____ Sexo: _____ Antigüedad en la empresa: _____ Máximo nivel educativo: _____

Sección 1. Estructura

Pregunta

Muy de
acuerdo
De acuerdo
Indiferente
En
desacuerdo
Muy en
desacuerdo

1. Considero que es necesario el establecimiento de reglas.
2. Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas.
3. En esta institución existe orden.
4. Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.
5. La normatividad vigente facilita mi desempeño.
6. Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas.
7. La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas.
8. Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la institución.
9. Los ritmos de trabajo me parecen adecuados.
10. Puedo opinar para mejorar los procedimientos.
11. Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo.
12. La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo.

Sección 2. Recompensa

1. La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional.
 2. La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades.
- Mi jefe inmediato
3. Muestra interés en el resultado de mis tareas.
 4. Reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas.
 5. Utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias.

Sección 3. Relaciones

1. En esta institución trabajamos con espíritu de equipo.
2. En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo.
3. Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito.
4. El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución.
5. En esta Institución se valora el trabajo y el esfuerzo.

Mi jefe inmediato

6. Tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos y personas.

-
7. Es claro en la asignación de las tareas.
 8. Brinda seguridad para que realice mis tareas.
 9. Brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales.
 10. Es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera.
 11. Brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones.
 12. Toma en cuenta las diferentes ideas de las personas.
 13. Reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás.
 14. Muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás.
 15. Mantiene una comunicación abierta con todos en la institución.

Sección 4. Identidad

1. Me siento parte importante de esta institución
 2. Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.
 3. Considero importante mi trabajo en esta institución.
 4. Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución.
 5. Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución
 6. Disfruto trabajar en esta institución
-

REFERENCIAS

- Blanch J. M. (2003), "Teoría de las relaciones laborales". Barcelona. Fundamentos. Editorial UOC.
- Bouquet E. (1996), "La tierra ejidal en México: ¿Mercancía u objeto social? Estudios Agrarios", Procuraduría Agraria. Recuperado de: www.pa.gob.mx/publica/cd_estudios/pdf/5.pdf Consultado el: 05 de Agosto de 2012.
- Bretado J. L. (2010), "Reseña Ejido El Brillante". Durango.
- Castillo J. (2006), "Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad". Colombia. ECOE Ediciones.
- Chiavenato, I. (2001), "Administración de recursos humanos". México. McGraw Hill.
- Da Silva R. O. (2002), "Teorías de la administración". México. Cengage Learning.
- Del Tronco, J. (2005), "Guía para apoyar el proceso de proyectos de tesis, maestría en políticas públicas comparadas. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Gan F., Berbel G. (2007), "Manual de recursos humanos diez programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales". Barcelona. Editorial UOC.
- Ley Agraria México (1992), Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/13.pdf> Consultado el: 05 de Agosto de 2012.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1978), "Motivation and organizational climate". Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Martín, M. & Colbs. (1999), "Clima de trabajo y eficiencia de centros docentes: relaciones causales". España Universidad de Alcalá.

BIOGRAFÍA

Delia Arrieta Díaz, Maestra en Administración de Calidad de la Gestión Pública, Maestra en Terapia Gestalt, certificada como docente en administración, con perfil PROMEP, profesora investigadora titular de tiempo completo, se le puede contactar a través del correo electrónico darrietad@hotmail.com

Ernesto Geovani Figueroa González, Doctor en Ciencias de la Educación (Administración Educativa) con Maestría en Administración y licenciado en Matemáticas Aplicadas, catedrático del área de matemáticas y estadística se le puede contactar a través del correo electrónico geovanifigueroa@yahoo.es

Héctor Moreno Loera, Maestro en Ciencias con Especialidad en Sistemas de Calidad y Productividad, Ingeniero Industrial, profesor de Administración de la Calidad y Organización Industrial, se le puede contactar a través del correo electrónico hmoreno_loera@hotmail.com

María Brenda González Herrera con Maestría en Marketing y Gestión Comercial y Licenciada en Psicología, Profesora de tiempo completo del área de psicosociales, se le puede contactar a través del correo electrónico brendag10@hotmail.com

Marlen Guadalupe Monsisvais Bretado es Licenciada en administración por la FECA UJED.

Profesores de la Universidad Juárez del Estado de Durango, adscritos a la Facultad de Economía, Contaduría y Administración. Se pueden contactar en Fanny Anitúa y priv. de Loza s/n C.P. 34200, Durango Dgo. México.

