

IMPACTO DEL CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA UNIDAD ACADÉMICA MULTIDISCIPLINARIA MANTE DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS, QUE INCENTIVE LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL

IMPACT OF WORK CLIMATE ON THE PERFORMANCE OF COLLABORATORS AT THE MULTIDISCIPLINARY ACADEMIC UNIT MANTE OF THE AUTONOMOUS UNIVERSITY OF TAMAULIPAS, ENCOURAGING STAFF SATISFACTION

Recibido: 08-01-2023

Aceptado: 12-03-2023

Mendoza-Hernández M.G¹

¹ Doctorante en Alta Dirección, maestra en Desarrollo de Recursos Humanos, Contador Público Lic. En Administración de Empresas. País México. ORCID: 0009-0002-5185-9790

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad medir el impacto del clima laboral en el desempeño de todos los colaboradores de la unidad académica multidisciplinaria Mante de la Universidad Autónoma de Tamaulipas como base piloto para su aplicación a nivel Estado.

Toda institución educativa para poder sostenerse exitosamente en el entorno que se desenvuelve tiene que alcanzar estándares de calidad, para esta razón, el clima laboral tiene gran importancia en la satisfacción de las personas estos son elementos de mucho predominio de las personas para que guíen su comportamiento con los objetivos institucionales.

Esta investigación está basada en el tipo de estudio explicativo el cual identifica y analiza el comportamiento de las variables, desempeño de los colaboradores como variable independiente y la satisfacción del personal como variable dependiente y la forma en la que cada una están relacionadas entre sí, los sujetos que intervienen son personal docente, administrativo y de servicio.

Palabras clave: colaboradores, clima laboral, desempeño, satisfacción del personal.

INTRODUCCIÓN

Con el pasar del tiempo, el estudio de la conducta humana en diversos contextos empezó a tomar relevancia la importancia de la salud mental en el contexto laboral, ya que esta influye directamente en las conductas y com-

portamientos del individuo. La psicología del trabajo busca preparar a los trabajadores por medio de la motivación, para que puedan mejorar sus aptitudes y fortalecer sus habilidades, mejorando así su motivación, desempeño y relaciones interpersonales.

La satisfacción laboral (SALA) es una variable relevante en el estudio de las organizaciones, porque se estima que refleja de manera importante el estado de bienestar del empleado con su trabajo. Es un constructo que, a través del tiempo, se considera vigente en el interés de administradores e investigadores (Sbemi, 1999; Spector, 1985).

Es un fenómeno que, normalmente, se asocia con las actitudes de los trabajadores que determinan un peso importante en la consecución de los objetivos y metas organizacionales (Chiang et al. 2017; Chiang y Ojeda, 2013).

Si las personas que laboran perciben que en la institución hay un ambiente más favorable por el trabajo realizado y se les reconoce por esto, y a su vez, proporcionando beneficios adecuados al trabajo realizado y dando la oportunidad de ascender a quienes se desempeñan mejor y valorando las capacidades individuales de cada funcionario, ellos trabajarán mejor.

Indiscutiblemente el éxito o fracaso de una empresa está muy relacionado con el personal que en ella labora, así pues, si tenemos empleados contentos, motivados y felices la organización alcanzará sus metas. Debido a esto, la importancia que tiene para la Unidad Académica Multidisciplinaria Mante (UAMM) de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT), mantener

a sus colaboradores altamente motivados puesto que a partir de ello se puede producir un mejor clima Laboral y contribuir con el bienestar de estos.

A continuación, se presentan los apartados desarrollados en la investigación; se aborda la temática relacionada con la institución, en la cual, la problemática identificada en esta investigación es el comportamiento de los colaboradores relacionado con el clima laboral o ambiente de trabajo y el desempeño de estos. Reconociendo que la satisfacción o felicidad que les proporciona el llevar a cabo sus funciones tiene como resultado un buen desempeño y por ende cuando esto no es así, los trabajos se retrasan, y no se logra el objetivo. Se realiza un diagnóstico de la situación actual de la institución educativa en referencia, que permite tener un entendimiento de la importancia de clima laboral en los siguientes aspectos: relación con el jefe inmediato, el área de trabajo, condiciones de trabajo, capacitación, relaciones interpersonales, participación, comunicación, reconocimiento, respeto y competitividad.

La presente investigación pretende analizar el clima laboral que se adecua a las exigencias para prestar un mejor servicio a las personas que interactúan en ella. Ayudando a mejorar el clima laboral y el resultado será un mejor desempeño de los colaboradores de la Unidad Académica Multidisciplinaria Mante de la Universidad Autónoma de Tamaulipas a través de conocer la satisfacción del personal en relación con el ambiente de trabajo.

Se plantea el método de investigación, los resultados y discusiones, dando a

conocer la importancia que tiene contar con un buen clima laboral.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo de la presente investigación es determinar las condiciones del clima laboral en el que se desarrolla el personal docente, administrativo y de servicios generales, que labora en la Unidad Académica Multidisciplinaria Mante de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, como principal factor en el desempeño y satisfacción laboral de los involucrados. Definiendo la relación de los tipos de clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales.

MÉTODOS

En el análisis se utilizó un tipo de investigación correlacional, se fundamentó en un diseño no experimental y transeccional. Mediante la implementación de un instrumento de investigación, mismo que consistió en una encuesta para el análisis del clima laboral, con el objetivo de identificar puntos claves a través del personal docente, administrativo y de servicios generales de la Unidad Académica Multidisciplinaria Mante de la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

Se estableció un cuestionario con la finalidad de responder a los objetivos de la investigación, donde se recopiló la información utilizando la herramienta de encuesta con preguntas que permiten evaluar el clima laboral en varias dimensiones, como; motivación, recursos físicos, planeación e interac-

ción entre subordinados con superiores y entre compañeros de trabajo. Las personas encuestadas deben valorar cada ítem en función del grado de calificación máxima y mínima, utilizando una escala del 1 al 5.

La encuesta se realiza en forma anónima a una muestra representativa de personal docente, administrativo y de servicios generales, obtenida mediante un muestreo estratificado proporcional, en el que los estratos están integrados por la función que desempeña el personal y los seleccionados en cada estrato; son en proporción al número de integrantes de cada uno de ellos. La población estuvo constituida por un conjunto de 112 sujetos de investigación, que ocupan el cargo de personal administrativo en instituciones públicas gubernamentales de la Ciudad de Mante durante el primer semestre del año 2019, efectuando la medición del clima laboral en la UAMM, hasta verificar el cumplimiento de las medidas correctivas, en base a la información obtenida del personal docente, administrativo y de servicios generales.

RESULTADOS

Los resultados de esta investigación se concentran en la aplicación de la encuesta para evaluar el Campo Laboral en la UAMM (R-AP-52-06-01); el responsable del procedimiento agrupa los resultados mediante la elaboración de un Concentrado de la Información de la Encuesta del Ambiente de Trabajo en la UAMM (R-AP-52-06-02) y otro de Análisis e Interpretación del Ambiente de Trabajo en la UAMM (R-

AP-52-06-03), que es sometido a consideración del director de la UAMM.

Del documento de Análisis e Interpretación del Ambiente de Trabajo en la UAMM (R-AP-52-06-03), el Director, en coordinación con el personal que él considere, genera un documento en el que se proponen alternativas de solución a las situaciones calificadas por debajo del parámetro establecido en la medición y análisis, cuando correspondan a la operación y manejo interno de la UAMM y de no ser así, se hace un comunicado a quien corresponda, utilizando el formato Alternativas de Solución del Campo Laboral en la UAMM (R-AP-52-06-04).

El análisis estadístico de la Encuesta del Clima Laboral aplicada a la UAMM, evalúa 7 categorías las cuales se describen a continuación:

1. Identidad Institucional
2. Área de Trabajo
3. Relaciones Interpersonales
4. Condiciones de Trabajo
5. Capacitación
6. Respeto a jefe Inmediato
7. Calidad de Vida

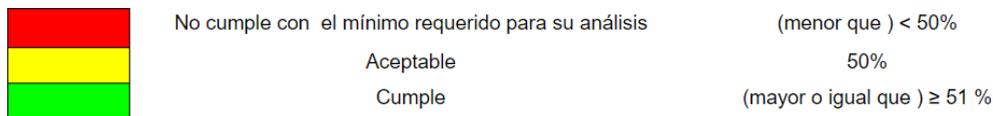
De las cuales se analizan los resultados obtenidos estadísticamente, identificando las oportunidades de mejora en caso de que exista.

Se utilizó la metodología Seis Sigma, donde refiere que con más de 30 datos se visualiza una tendencia estadística de una encuesta o diseño de experimentos, sin embargo, en las Direcciones de poco recurso humano se busca obtener la participación de la mayoría, con el fin de considerar una tendencia acept-

able de la percepción del personal. Se realizó una referencia visual como se muestra en la Figura 1 acerca del cri-

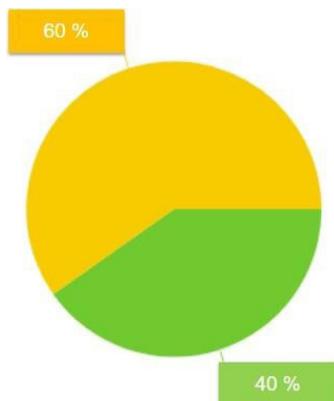
terio para el análisis y evaluación de cada área, asumido por la Dirección de Recursos Humanos.

Figura 1



En la siguiente gráfica de pastel que se muestra en la Figura 2 indica que el 40 % del personal participa respondiendo la encuesta de Clima Laboral.

Figura 2



A continuación, en las Figuras 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 se muestran las gráficas de barras de cada una de las categorías analizadas, donde, la marca de verificación en color verde a un lado de la gráfica representa que la percepción de la mayoría del personal es positiva.

Figura 3

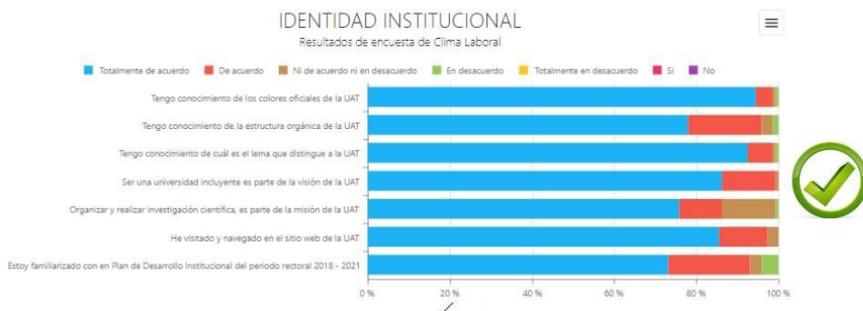


Figura 4



Figura 5

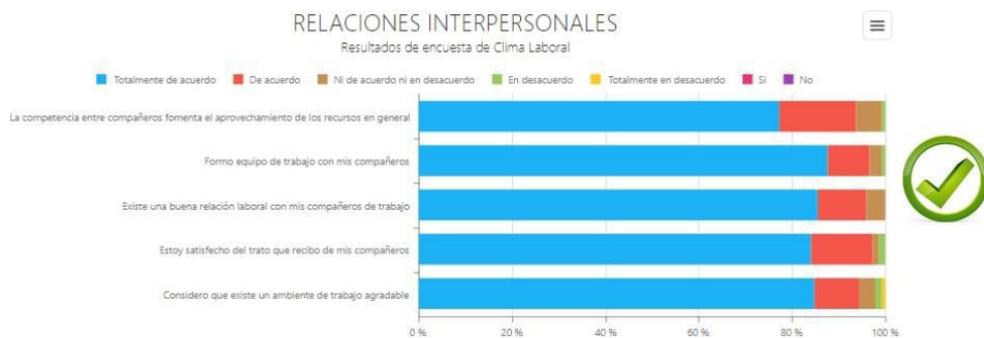
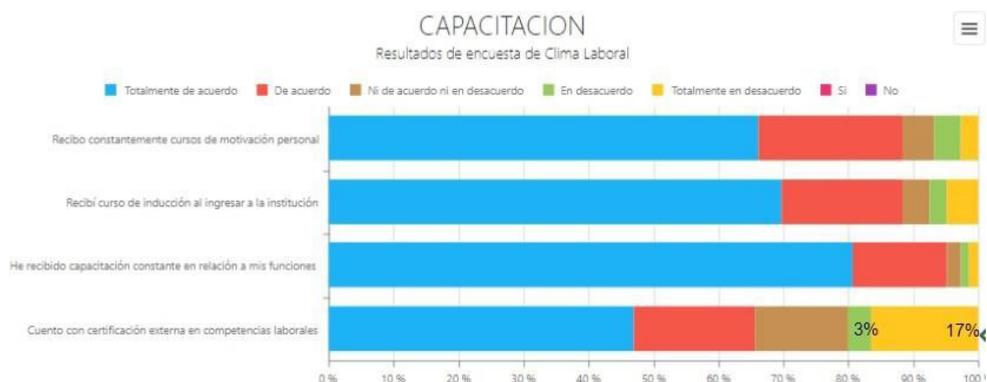


Figura 6



Figura 7



En cuanto al análisis de capacitación, identifica una oportunidad de mejora y se deja a consideración de la Institución Educativa en referencia que en la categoría “Capacitación”, el 20 % del personal encuestado percibe oportunidad de mejora se sugiere promover entre el personal el certificarse externamente en competencias laborales en línea.

Figura 8

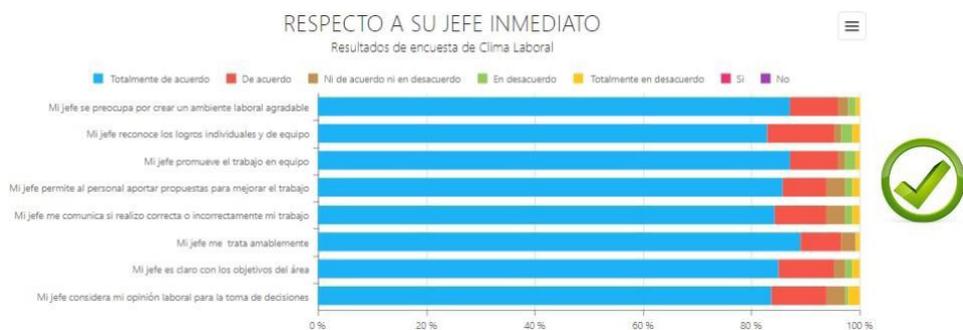
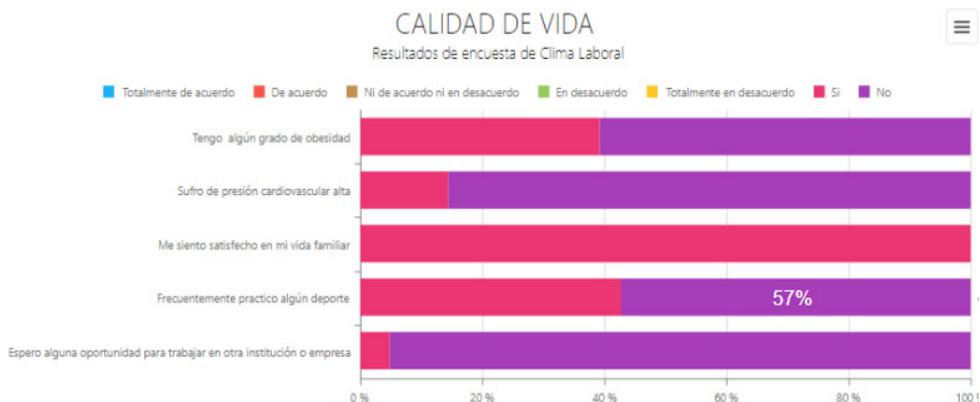


Figura 9



Otras dificultades importantes que presenta el personal es contar con alguna certificación externa en competencias laborales y en la categoría “Calidad de Vida”, el 57 % del personal encuestado percibe oportunidad de mejora en cuanto a: practicar algún deporte y manifiestan que están contentos de pertenecer a esta casa de estudios.

CONCLUSIONES/DISCUSIÓN

La suma de toda la información recabada durante el proceso de esta investigación se pudo llegar a la conclusión de que efectivamente existe un clima laboral positivo y adecuado en el que se desarrolla el personal docente, administrativo y de servicios generales que labora en la Unidad Académica Multidisciplinaria Mante de la Univer-

sidad Autónoma de Tamaulipas. En la cual se da una respuesta afirmativa a la satisfacción del personal y manifiesta el área de oportunidad de capacitarse en temas de desarrollo personal y la oportunidad de certificarse en su campo de trabajo por organizaciones externas, siendo este uno de los puntos que más se refleja en la satisfacción de todos los involucrados.

Por otro lado, se pudo observar que los climas organizacionales predominantes son el autoritario y el participativo, lo cual evidencia que los empleados actúan favorablemente cuando se generan este tipo de clima, favoreciendo en mayor significancia cuando se emplea el participativo de grupo, por cuanto permite que puedan generar aportes que son tenidos en cuenta para el cumplimiento de las metas institucionales.

REFERENCIAS

- Gan, F., & Triginé, J. (2012). Clima laboral. Google Books. Recuperado marzo de 2022, de https://books.google.com.mx/books?id=bSSMoQ-2pwIC&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false
- Ganga Saavedra, L. (2015, febrero). Clima organizacional. Universidad de los Lagos. Recuperado marzo de 2022, de <http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco-%7E:text=Hist%C3%B3ricamente%20el%20comienzo%20de%20la,lo%20que%20ocurre%20en%20su>
- Kaatz, D., & Kahn, R. (1970). Psicología social de la organización. Editorial Atlas.
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 15, núm. 1, pp. 90-101. <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>
- Sánchez, I. (2020). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa etral sac en la ciudad de Trujillo, 2020. Universidad privada del norte.