

## ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL

### **Análisis del Clima Laboral de la Vicerrectoría Administrativa del Instituto Tecnológico del Putumayo.**

**Yeferson Grijalva Álvarez**

**Leonel Esteban Tobar Achicanoy**

Estudiantes pregrado Ingeniería de Sistemas del Instituto Tecnológico del Putumayo

#### **Resumen**

El presente artículo es una investigación cuyo propósito es el análisis del clima laboral existente en Vicerrectoría Administrativa del Instituto Tecnológico del Putumayo-ITP, a partir del cual se realizó un análisis para medir su estado, con el fin que la institución intervenga y mejore los procesos que influyen en el clima laboral, que inciden en la productividad y el servicio a sus usuarios.

Para el desarrollo de la investigación de tipo descriptiva con enfoque mixto se aplicaron dos métodos de recolección de información: la entrevista con un cuestionario de preguntas semiestructuradas, realizada a la líder de talento humano y una encuesta aplicada a los funcionarios. Evidenciando que en general existe un clima laboral adecuado, sin embargo, existiendo diferencias entre algunos de ellos.

**Palabras clave:** Clima laboral, comunicación, liderazgo, trabajo en equipo.

#### **Abstract**

This article is an investigation whose purpose is the analysis of the labor climate existing in the Vice-chancellorship Administrative Management of the Technological Institute of Putumayo-ITP, from which an analysis was conducted to measure their state, with the

## ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL

purpose of the institution to intervene and improve the processes that influence the labor climate, affect productivity and service to its users.

For the development of research of a descriptive type with mixed approach we applied two methods of gathering information: The interview with a semi-structured questionnaire, conducted to the leader of human talent and a survey of staff members. Demonstrating that in general there is a climate appropriate labor, however, differences between some of them.

**Keywords:** work climate, Communication, leadership, teamwork.

### **Introducción**

El clima laboral es parte fundamental dentro de una organización, debido a que de este depende el estado psicológico, mental y físico de cada uno de los colaboradores, por ende, el hecho de existir un mal clima laboral, perjudicaría el funcionamiento normal de las actividades. De lo cual Hodgetts & Altman (1985) lo definen como “un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su fuerza de trabajo” (p. 376).

Por tal razón, a través de la presente investigación se formuló un estudio de caso para evaluar las condiciones en las que se encontró el clima laboral de Vicerrectoría Administrativa del Instituto Tecnológico del Putumayo-ITP, donde se encontró que no contaba con estudios previos acerca de este, sin embargo, se han realizado actividades para mejorar el trabajo en equipo de sus funcionarios, permitiendo deducir que las estrategias implementadas por talento humano para la mayoría de los funcionarios, fueron las adecuadas para mantener la integración dentro de la institución.

## ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL

### **Métodos**

En la presente investigación de tipo descriptiva y enfoque mixto, las técnicas que se adoptaron para la recolección de la información fueron la entrevista y la encuesta; con el fin conocer las condiciones del clima laboral dentro de la Vicerrectoría Administrativa. La entrevista se realizó a través de un cuestionario semiestructurado, aplicado a la líder de talento humano. Por otra parte, se aplicó un cuestionario a los funcionarios del área, el cual constó de 13 preguntas.

En términos de la encuesta, se trabajó con una población estimada en 23 funcionarios con una muestra de 19, ello debido a que en el momento de aplicar las herramientas de recolección de información no estaban presente 4 de ellos, con el propósito de recoger las percepciones que ellos tienen frente al clima laboral y las estrategias que se han implementado desde la oficina de talento humano para potenciarlo.

Se aplicó la entrevista a la coordinadora de Talento Humano, con el propósito de conocer las estrategias que desde esta dependencia se han implementado, para sensibilizar a los funcionarios frente a la importancia de manejar un buen clima laboral y las acciones que cada uno debe desarrollar para lograrlo.

### **Resultados**

Para dar respuesta a la pregunta relacionada al impacto que tiene las estrategias aplicadas por talento humano a sus colaboradores y los resultados obtenidos de la entrevista, la líder de talento humano respondió, que se han visto mejoras significativas en

## ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL

relación al trabajo en equipo, además de la reducción de rumores negativos por parte de los funcionarios que afecten el clima laboral. En cuanto a la información obtenida mediante el cuestionario aplicado a los funcionarios se comprobó que 12 de ellos están conformes con estas estrategias, respondiendo estar de acuerdo y 1 estar totalmente de acuerdo, sin embargo, 6 demuestran todo lo contrario, respondiendo estar en desacuerdo, lo anterior, lo podemos observar en la figura No. 3 de los apéndices. De esto se entiende que lo dicho por la líder es verídico ya que la mayoría de los funcionarios están de acuerdo frente a las estrategias realizadas por la oficina de talento humano para fortalecer el clima laboral dentro de la dependencia. Se observa que las estrategias que talento humano aplicó a sus funcionarios para mejorar el clima laboral incidieron de manera positiva, logrando que la mayoría estén conformes, sin embargo, existe discrepancia entre algunos de ellos.

En cuanto a las herramientas de recolección de información que utiliza talento humano para medir la satisfacción de sus funcionarios, se encontró que 8 de ellos respondieron no haberse realizado ninguna, 6 que no sabían, 3 que se había realizado una encuesta, 1 que le habían aplicado una entrevista y finalmente 1 respondió observación, la información anterior se puede evidenciar en la figura No. 4 de los apéndices; por otra parte, información obtenida por medio de la líder de talento humano, afirmó que habían realizado una prueba psicotécnica aplicada a todos los funcionarios que contaban con un contrato laboral indefinido. De lo anterior se observa que lo manifestado por la líder de talento humano frente a lo respondido por los funcionarios no concuerda, ya que la mayoría de ellos revelan no haberseles aplicado ninguna de estas técnicas o simplemente que no sabían. Existiendo

## ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL

falencias en la forma que talento humano está implementado las técnicas mencionadas para conocer el nivel de satisfacción de todos sus funcionarios.

Y para finalizar respecto al tipo de estrategias que ha hecho uso talento humano para fortalecer los lazos de comunicación entre sus funcionarios, se comprobó que 14 de ellos respondieron haberse realizado actividades de bienestar social, 17 capacitaciones de trabajo en equipo, 14 implementación del código de integridad, 18 jornadas deportivas, 4 pausas activas y finalmente 2 respondieron rumba terapia, lo anterior se puede observar en la figura No. 5 de los apéndices. Por otro lado, la líder de talento humano argumento haberse realizado jornadas deportivas cada mes, capacitaciones de trabajo en equipo, implementación del código de integridad y actividades de bienestar social. Esto da a entender que lo manifestado por parte de los funcionarios en relación a lo que comentó la líder de talento humano concuerda. Cabe aclarar que las jornadas deportivas tienen un número superior frente a las demás, por el motivo de hacerse cada mes como lo menciona la líder de talento humano.

Se puede observar que las estrategias implementadas por talento humano en su mayoría han sido aplicadas a los funcionarios de esta dependencia, siendo las jornadas deportivas la estrategia con mayor número de asistencias, debido a su realización mensual.

El análisis del clima laboral de Vicerrectoría Administrativa del ITP evidenció de manera general ser satisfactorio para la mayoría de sus funcionarios, sin embargo, existen inconvenientes tales como: la forma en que se recolecta la información para medir el nivel de satisfacción de los funcionarios, además de verse reflejado que por parte de talento

## ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL

humano se han realizado estrategias para mejorar la integración y el trabajo en equipo, pero algunos de ellos no están de acuerdo con estas tácticas.

### **Discusión**

A través del análisis realizado se llegó a varias conclusiones frente al impacto y las técnicas utilizadas por talento humano como son: la motivación, satisfacción laboral, los beneficios o incentivos y la comunicación, haciendo énfasis en las estrategias para mejorar el clima laboral.

Por lo anterior, viendo la importancia que tiene el clima laboral dentro de una organización se evidenció que los colaboradores de Vicerrectoría Administrativa tienen un nivel de aceptación positivo, sin embargo, existe discrepancia entre algunos de ellos. Para esto se tiene que tener en cuenta una mejor comunicación, puesto que, es una habilidad tanto escrita como oral crucial para el desempeño eficaz del cargo de trabajo (Harsey, Blanchard, & Jonson, 1998, págs. 338-339), tanto internamente entre el grupo de trabajo, como externamente con las demás dependencias, con el fin lograr una buena realización de las estrategias, de lo cual Gubman (2000) afirma que “para tener una ejecución eficaz de la estrategia es fundamental alinear la estrategia y las personas, estructuras, procesos y sistemas para obtener resultados extraordinarios” (p. 279).

Actualmente la distribución de las oficinas de talento humano y vicerrectoría administrativa no son las más adecuadas, debido a que sus instalaciones se encuentran aisladas una de la otra dificultando la comunicación directa. Por tal motivo se recomienda

## ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL

la creación de equipos de trabajo con el perfil indicado, liderazgo y capacidad de dar soluciones a los inconvenientes que presenten los funcionarios (Gómez-Rada, 2002, págs. 61-77), con el objetivo de generar vínculos de comunicación directa.

Con respecto a la forma en que talento humano busca conocer el nivel de satisfacción de sus funcionarios se encontraron falencias tales como: la exclusión, debido que a la población a la cual se le aplicó dicha técnica, contaba con un contrato laboral indefinido, excluyendo a quienes tienen contrato de prestación de servicios, mencionando la líder de talento humano haberse acogido a la normatividad nacional, en donde la LEY 80 (1993), indica que “En ningún caso estos contratos generan relación laboral y se celebrarán por el término estrictamente indispensable” (Titulo III, Art. 32, No. 3). Otro aspecto a tener en cuenta es la inclusión de preguntas asertivas en las técnicas de recolección de información frente a qué tipo de estrategias serían las adecuadas para mejorar el clima laboral, obteniendo información valiosa para llegar a un nivel de satisfacción mayor en todos sus funcionarios.

Se puede considerar que el estudio de caso, podría ser el génesis de un estudio posterior para la adopción de políticas institucionales para mejorar el clima laboral, en aspectos que se tornan negativos, como lo define Locke (1976) que la motivación personal es un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto" (pág. 165).

## ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL

Haciendo énfasis en la motivación de los funcionarios, una apartado importante son los incentivos que se les haga por su eficiencia frente a las actividades propuestas para mejorar la satisfacción laboral (Fleishman & Bass, 1976, pág. 334), teniendo eso como referencia, dentro de la dependencia estudio de caso, se conoció que la institución no brindaba en la mayoría de los casos ningún beneficio, esto influiría de manera negativa a largo tiempo, puesto que como se conoce, un empleado al cual se le reconozca sus méritos dentro de la institución, más producirá por el simple hecho de sentirse apreciado y valorado por el cumplimiento sus funciones. Tal como Robbins (1999) define: “el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual” (pág. 123),

Finalmente, mediante el estudio de caso se llega a la conclusión, que para mejorar la productividad y así mismo la institución pueda intervenir y mejorar en los procesos que influyen en el clima laboral, es necesario que se tenga mucho en cuenta la comunicación, de lo cual, Hervás (1998) la define como “El proceso a través del cual una persona o personas transmiten a otra u otras, y por cualquier procedimiento, mensajes de contenido diverso, utilizando intencionadamente signos dotados de sentido para ambas partes” (pág. 12). Además, la falta de acompañamiento por parte del personal encargado al momento del ingreso de los nuevos funcionarios, esto con el fin de generar lazos de confianza entre ellos, conjuntamente un seguimiento para calificar o medir el nivel de satisfacción desde su ingreso como funcionario a la institución.

## ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL

**Referencias**

- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. México: MacGraw Hill.
- Fleishman, E., & Bass, A. (1976). *Estudios de Psicología Industrial y del Personal*. Mexico, D.F: Trillas.
- Gómez-Rada, C. (2002). *Liderazgo: Conceptos, Teorías y Hallazgos Relevantes. Cuadernos hispanoamericanos de Psicología* (Vol. 2). Colombia: Universidad El Bosque.
- GUBMAN, E. (2000). *El Talento Como Solución*. Bogotá: McGraw Hill Interamericana.
- Harsey, P., Blanchard, & Jonson, D. E. (1998). *Administración del Comportamiento Organizacional 7ma Ed*. Mexico: Prentice Hall.
- Hervás, G. (1998). *Cómo Dominar la Comunicación Verbal y No Verbal*. Madrid: Playor.
- Hodgetts, R. M., & Altman, S. (1985). *Comportamiento en las Organizaciones (6 ed)*. Mexico: Interamericana S.A de CV.
- LEY 80. (28 de Octubre de 1993). Congreso de la República. Colombia: Diario Oficial No. 41.094.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature And Causes of Job Satisfaction*. Chicago: Rand McNally College Ed.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional (13a. ed.)*. México: Pearson Education.

## ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL

## Apéndices

CUESTIONARIO PARA EL ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL DE VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO (ITP) – SEDE MOCOA.

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre el Clima Laboral. Los resultados ayudaran en la toma de decisiones y/o acciones en beneficio de todos los funcionarios.

A continuación, encontrará una serie de preguntas, las cuales agradeceremos responda con la mayor sinceridad y honestidad posible, marcando la alternativa que mejor describa lo que siente o piensa. No existen respuestas correctas o incorrectas. Esta encuesta es anónima.

## 1. Genero:

<input type="checkbox"/>	Masculino
<input type="checkbox"/>	Femenino
<input type="checkbox"/>	Otro

## 2. ¿Qué tipo de vinculación tiene con la institución?

<input type="checkbox"/>	De Planta
<input type="checkbox"/>	Por Contrato

## 3. ¿Cuál es el tiempo que lleva laborando en vicerrectoría administrativa del ITP sede Mocoa?

<input type="checkbox"/>	De menos de 1 a 3 meses
<input type="checkbox"/>	De 4 a 5 meses
<input type="checkbox"/>	De 6 a 12 meses
<input type="checkbox"/>	Mayor a 1 año

## 4. ¿Considera usted que las estrategias implementadas por talento humano para mejorar el clima laboral, son las adecuadas?

<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo
<input type="checkbox"/>	De acuerdo
<input type="checkbox"/>	En desacuerdo
<input type="checkbox"/>	Totalmente en desacuerdo

## ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL

5. ¿Qué tipo de estrategias ha hecho uso talento humano para mejorar el clima laboral?

	Jornadas Deportivas
	Capacitaciones de trabajo en Equipo
	Actividades de bienestar social
	Implementación del código de integridad
	Otro, ¿Cuál?

6. ¿Cree usted que el buen clima laboral dentro de la institución mejora su rendimiento y el desarrollo de las actividades?

	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	En desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo

7. ¿Cuáles de las siguientes técnicas de recolección de información ha realizado talento humano para medir la satisfacción de sus funcionarios?

	Encuesta
	Entrevista
	Observación
	No se han realizado
	No sabe

Si la respuesta anterior fue “No se han realizado” o “No sabe”, no responder la siguiente pregunta.

8. ¿Cree usted que la técnica de recolección utilizada, fue la más adecuada?

	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	En desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo

9. ¿Cree usted que la comunicación dentro de su grupo de trabajo es importante?

## ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL

	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	En desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo

10. ¿Considera usted que la relación entre sus compañeros de trabajo es buena?

	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	En desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo

11. ¿Cree usted que las promociones (asensos) carecen de objetividad?

	Nunca
	A veces
	Con cierta frecuencia
	Casi siempre
	Siempre

12. ¿En su trayectoria como funcionario del instituto, ha recibido algún tipo de beneficio o incentivo por el cumplimiento de sus actividades?

	Nunca
	A veces
	Con cierta frecuencia
	Casi siempre
	Siempre

Si su respuesta fue “Nunca” no responder la siguiente pregunta.

13. ¿Cree usted que el beneficio otorgado por el instituto es justo y va de acuerdo al desempeño de sus funciones realizadas?



**Cuestionario semiestructurado para el Líder de talento Humano**

Se dice que él,

**CLIMA LABORAL:** Es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados.

Esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros.

1. Usted como líder de talento humano, cree que existe un adecuado clima laboral entre los funcionarios de vicerrectoría administrativa.
  - 1.1. Existe algún problema.
  2. Cuál ha sido el tipo de estrategias que se han utilizado para mejorar el clima laboral.
    - 2.1. Con que frecuencia se realizan dichas actividades.
    - 2.2. Como ha sido el comportamiento antes y después de realizar las actividades.
    - 2.3. El personal capacitado para brindar dichas actividades es el idóneo.
  3. Que método de recolección de información se ha implementado para medir las condiciones del clima laboral.
    - 3.1. Cuál cree usted que es el método más eficiente o que le dio mejores resultados y por qué.

Figura 2 Modelo de la encuesta semiestructurada que se le realizó a la líder del talento humano. Fuente Propia. Mayo 2019

## ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL

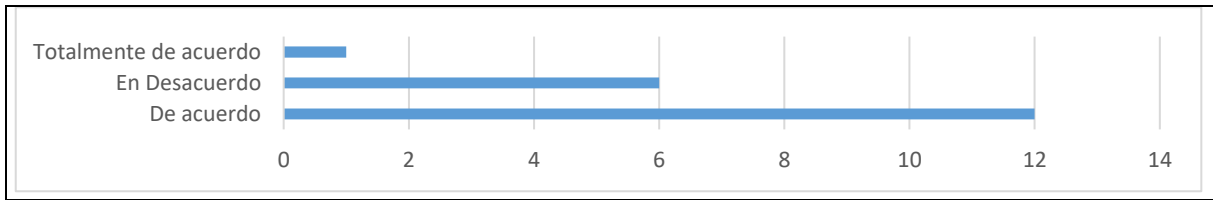


Figura 3 Grafico referente al impacto de los funcionarios frente a las estrategias usadas por talento humano para fortalecer el clima laboral. Fuente Propia. Mayo 2019

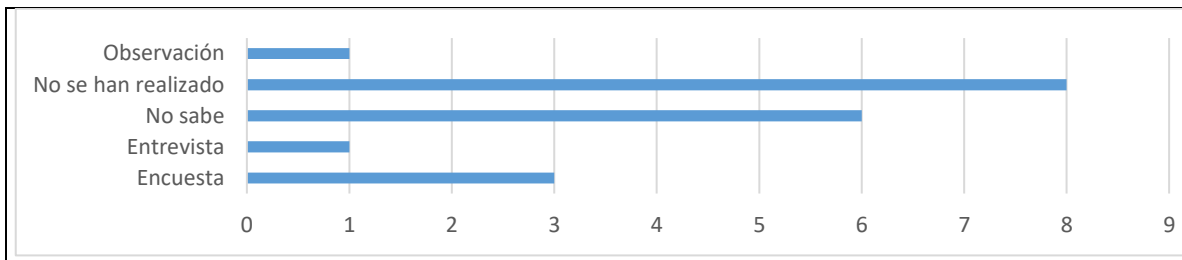


Figura 4 Grafico que representa las técnicas de recolección que ha empleado talento humano para medir la satisfacción de sus funcionarios. Fuente Propia. Mayo 2019

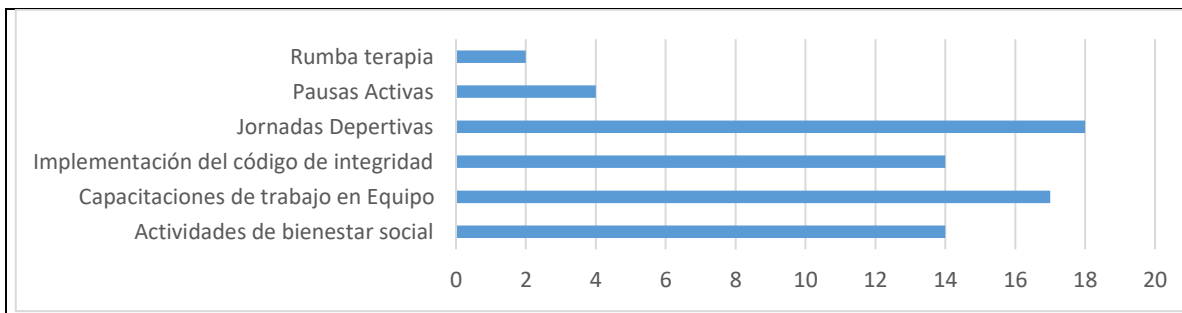


Figura 5 Grafico que representa las estrategias empleadas por talento humano para mejorar el clima laboral. Fuente Propia. Mayo 2019