

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores, mediante un análisis interno en las instituciones públicas de la provincia de Santa Elena año 2013

(Entregado el 23 de Septiembre de 2014)

(Aprobado 02 de Diciembre del 2014)

Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE)



**Karina Isabel Bricio
Samaniego**

“Magister en investigación de mercados , Escuela Superior Politécnica del Litoral “Economista Universidad de Guayaquil”.

Responsable en el Insituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC) de, Estadísticas Vitales; Coordinadora Regional de la Encuesta de Empleo Desempleo y Subempleo (ENEMDU); Coordinadora de la encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de Hogares, (ENIGHUR); Coordinadora zonal en la provincia de Manabí, del VII Censo de Población y VI de Vivienda que se desarrolló el 28 de noviembre del 2010

Docente en la Universidad Estatal Península de Santa Elena UPSE.

e-mail: pongasuemail@upec.edu.ec

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo evaluar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas públicas en la provincia de Santa Elena, el proyecto está enmarcado dentro del área de comunicación organizacional, percepciones, estilo de vida, comportamiento, conducta, desempeño laboral, funciones y tareas el cual son asignadas en sus tiempos, y debe de cumplirse a cabalidad de manera eficiente y eficaz, entre las técnicas de observación y mediante entrevistas se determinó que no hay un buen clima organizacional en las empresas públicas, de la provincia el cual afecta significativamente el desempeño y rendimiento laboral de los colaboradores, por ello es importante el desarrollo de este proyecto porque beneficiara a la comunidad que ocupa los servicios de la institución pública, se propondrá recomendaciones para el mejoramiento del clima organizacional, acción que se reflejara en una mejora en la atención de público externo, además se debe de trabajar en un ambiente adecuado y óptimo para poder desempeñar las funciones de una mejor manera, cuidar de la salud de cada uno de los empleados, de esa manera lo colaboradores se sentirán seguros, felices y tendrán un buen desempeño en cada una de las actividades asignadas. Detectando los problemas y mejorándolos se puede lograr una optimización de los servicios que presta la entidad a la comunidad. Entre los resultados obtenidos de los análisis, indicaron que no existe un buen clima organizacional, las relaciones con los compañeros de trabajo no son excelentes, y en gran medida el clima organizacional afecta el desempeño laboral.

Palabras clave- Keywords:

*Clima Organizacional, Desempeño laboral, comunicación, comportamiento.
Organizational Climate, Job performance, communication, behavior, I carry out labor*

Abstract

The present investigation has as objective to evaluate the influence of the organizational climate in the labor acting of the collaborators of the public companies in Santa Elena's county, the project is framed inside the area of organizational communication, perceptions, lifestyle, behavior, labor acting, work and tasks which are assigned in its times, and it should complete to cabalidad in an efficient and effective way, between the observation techniques and mediates you interview it determined that there is not a good organizational climate in the public companies, of the county which affects the acting and the collaborators' labor yield significantly, for it is important the development of this project because benefitted to the community that occupies the services of the public institution, it will intend recommendations for the improvement of the organizational climate, action that was reflected in an improvement in external public's attention, one should also work in an appropriate and good atmosphere to be able to carry out the functions in a better way, to take care of the health of each one of the employees, in that way the collaborating ones will feel sure, happy and they will have a good acting in each one of the assigned activities. Detecting the problems and improving them you can achieve an optimization of the services that it lends the entity to the community. Among the obtained results, they indicated that a good organizational climate doesn't exist, the relationships with the co-workers are not excellent, and that in great measure the organizational climate affects the labor acting.

1. Introducción

Hoy en día las empresas están realizando proceso de reestructuración y mejoras de cambio, destinada a interconectar factores internos como externos y ambos entre sí. Constituye un cambio permanente que la organización debe asumir y desarrollar diariamente, de la buena relación con sus públicos interno y externos depende el éxito de la gestión institucional. La comunicación organizacional es en gran medida uno de los factores que se deben de considera al momento de realizar procesos de cambio, Se realizara un estudio del clima organizacional que se desarrolla en las instituciones públicas de la provincia de Santa Elena, es por ello bastante necesario entender que es una organización y cómo influyen los agentes que la componen, en el clima que se desarrolla en cualquier institución, hace referencia a las buenas relaciones entre compañeros, a los buenos hábitos, costumbres, y al buen compañerismo que se debe de llevar en las instituciones entre jefes y colaboradores.

Mediante un análisis de observación se determinó los problemas que existen en la mayoría de las empresas públicas donde no hay un buen clima organizacional, existe un desinterés de trabajo por parte de los colaboradores el cual mencionaron que no tienen una buena remuneración, y tienen muchas recargas de actividades que en algunos casos no les compete realizar, no hay una distribución equitativa de trabajo y eso genera polémica y discordia entre compañeros, indicaban también que existe preferencias por ciertos grupos de colaboradores dentro de la empresa, otro de los problemas es también la recarga de trabajo el cual les genera estrés y esto conlleva en muchos de los casos a reacciones agresivas entre compañeros, llevan una vida una rutinaria y muy sedentaria y el cual no tienen tiempo de realizar algún actividad física. El presente proyecto se desarrolló, en base a una investigación documental, descriptiva, bibliográfica, cuantitativo, mediante un cuestionario previamente elaborado, se utilizó la técnica de recolección de datos, encuestas personales, que facilito el estudio de la problemática propuesta.

Objetivo General: Evaluar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, mediante un análisis interno en las empresas públicas de la provincia de Santa Elena.

Objetivos Específicos

- Analizar el clima organizacional de las empresas públicas en la provincia de Santa Elena.
- Determinar el clima organizacional si afecta el desempeño laboral de los colaboradores en la provincia de Santa Elena.
- Evaluar los resultados de la investigación y proponer recomendaciones para el mejoramiento de la situación actual de los empleados de estas organizaciones públicas.
- Analizar el impacto que ocasiona un negativo clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas públicas de la provincia de Santa Elena.

2. Resultados y la discusión

Para el presente estudio se desarrolló aplicando el tipo de investigación cuantitativo, utilizando técnicas de recolección de datos, describir la realidad como lo experimentan sus involucrados.

Sin embargo la investigación de este tipo nos ayudó a entender de una mejor manera cómo afecta un negativo clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas públicas de la provincia de Santa Elena, Se utilizará las siguientes técnicas:

- Cuantitativas, como son las encuestas.
- Instrumentos de investigación (cuestionarios).
- Interpretación de resultados, tablas dinámicas.

Población y muestra:

Paredes Garcés Wilson. (2009): "La población o universo es la totalidad de unidades de análisis a investigar que por su similitud de características son miembros de un grupo particular, no siempre es posible recoger datos a todos los elementos del universo o población, en este caso debemos acudir a una parte de él, la misma que debe ser representativa, es decir que en lo posible reúna todas las características de la población a esta fracción se le conoce como muestra". Pág.53.

La población para el presente estudio serán un total de 416 empresas públicas de la provincia de Santa Elena.

Tabla No. 1	
Población	
Elementos	Población (N)
Empresas activas de la provincia de Santa Elena.	416
Total	416
Fuente: Superintendencia de compañías	

Muestra:

Para el presente estudio se trabajó con un muestreo probabilístico, aleatorio simple, para poblaciones finitas, el cual se lo determino de la siguiente manera.

Datos para el cálculo de la muestra.

N= 416

$k^2 = 1.96$

p= 0.5

q= 0.5

e= 5%

Fórmula para poblaciones finitas según Naresh Malhotra

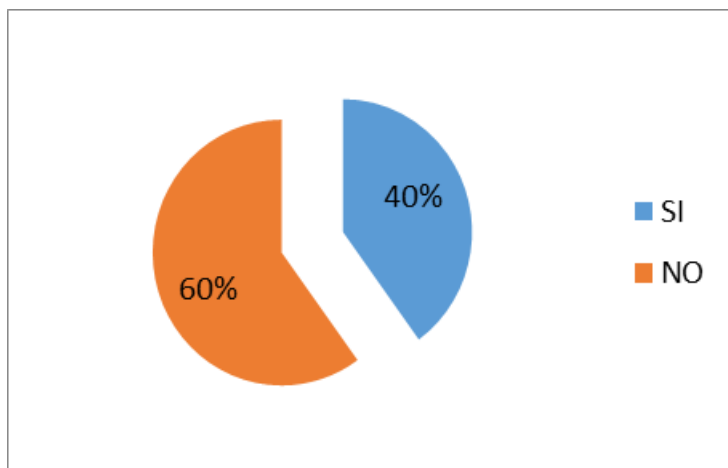
$$n = \frac{k^2 \times p \times q \times N}{(e^2(N-1)) + k^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{399.5264}{1.9979}$$

$$n = 200$$

Los procesos que se desarrollaron en la presente investigación son los siguientes; Búsqueda de la Información, marco contextual, formulación de la metodología, elaboración del instrumento de Investigación, gestión y apoyo institucional, recolección de Datos. En lo que corresponde al procesamiento se realizó, Organizando las encuestas, tabulación, digitación de datos, elaboración de tablas y gráficos estadísticos, con tablas dinámicas en Excel, análisis e Interpretación de datos, finalmente estableciendo las conclusiones y recomendaciones.

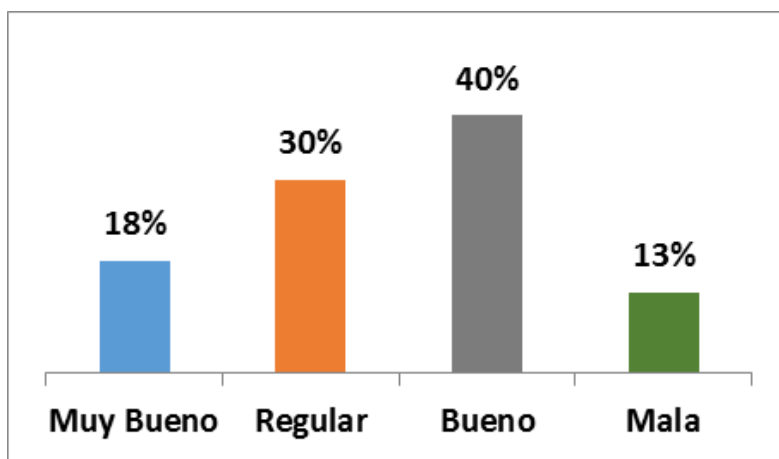
Gráfico No. 1 Usted considera que existe un buen clima organizacional en la empresa donde labora.



Elaborado por: Karina Bricio
Fuente: Investigación

Del total de las personas encuestadas, el 40% manifestó que si existe un buen clima organizacional en el lugar donde labora y el 60% manifestó que no existe un buen clima organizacional.

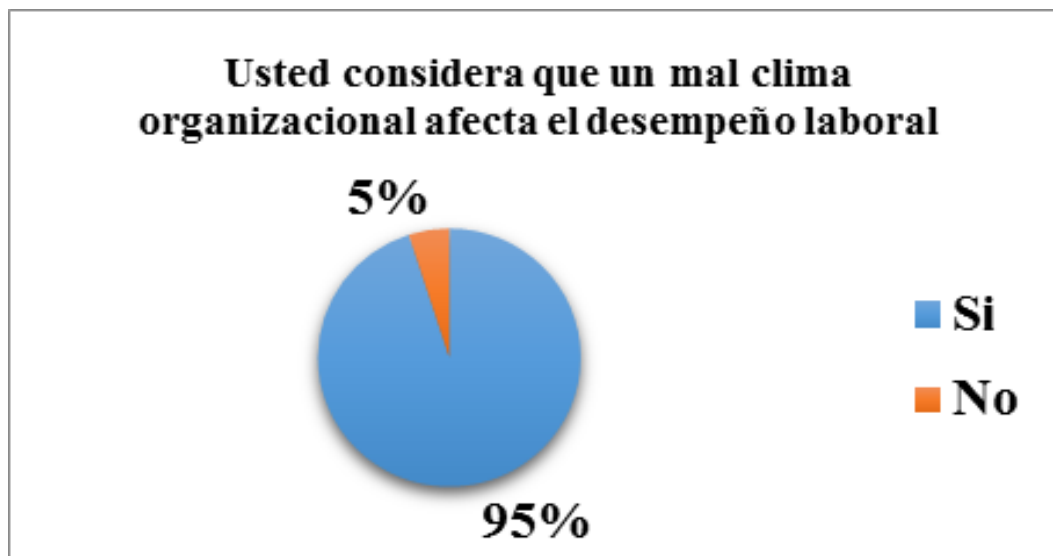
Gráfico No. 2. Las relaciones con sus compañeros son



Elaborado por: Karina Bricio
Fuente: Investigación

De todas las personas encuestadas manifestaron que las relaciones con los compañeros es: buena en un 40%, regular en un 30%, muy bueno en un 18%, y finalmente, mala en un 13% respectivamente.

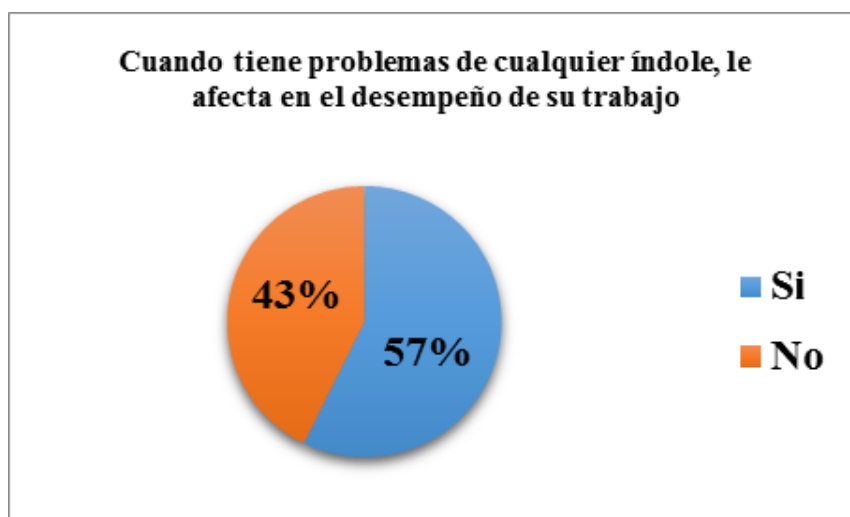
Gráfico No. 3. Usted considera que un mal clima organizacional afecta el desempeño laboral



Elaborado por: Karina Bricio
Fuente: Investigación

Del 100% de las personas encuestadas, el 95% manifestó que Si, el mal clima organizacional afecta el desempeño laboral y el 5% restante dio a conocer que No.

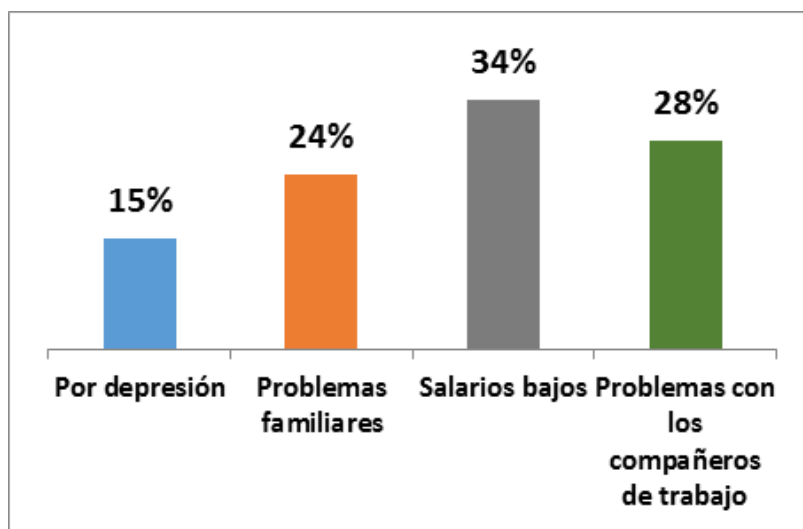
Gráfico No. 4. Cuando tiene problemas de cualquier índole, le afecta en el desempeño de su trabajo.



Elaborado por: Karina Bricio
Fuente: Investigación

El 57% de los encuestados dieron a conocer que los diferentes problemas presentados en el lugar de trabajo Si afecta al desempeño de los trabajadores y el 43% manifestó que No afecta.

Gráfico No. 5. Factores que usted considera que afecta el desempeño laboral

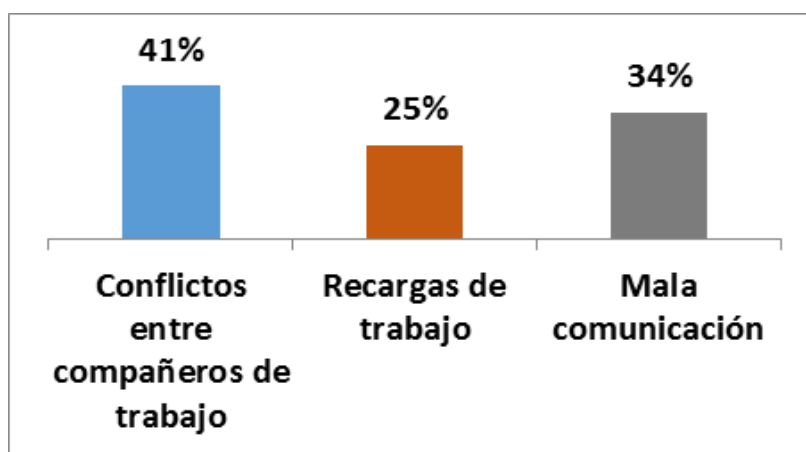


Elaborado por: Karina Bricio

Fuente: Investigación

De todos los entrevistados; el 34% manifestó que consideran que afecta el desempeño laboral son los bajos salarios, seguido el 28% problemas con los compañeros de trabajo, el 24% problemas familiares, y el 15% depresión.

Gráfico No. 6. Mencione 2 problemas que afectan su desempeño laboral en la empresa donde labora

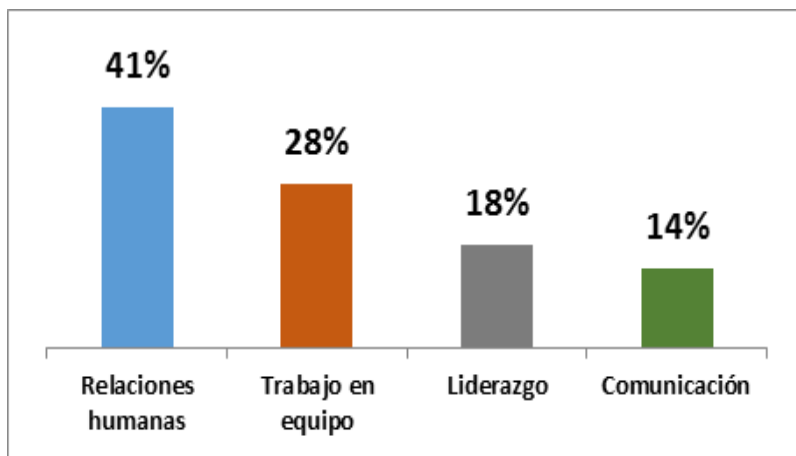


Elaborado por: Karina Bricio

Fuente: Investigación

De todas las personas entrevistadas, el 41% manifestó conflictos entre compañeros, el 34% mala comunicación, y el 25% recargas de trabajos.

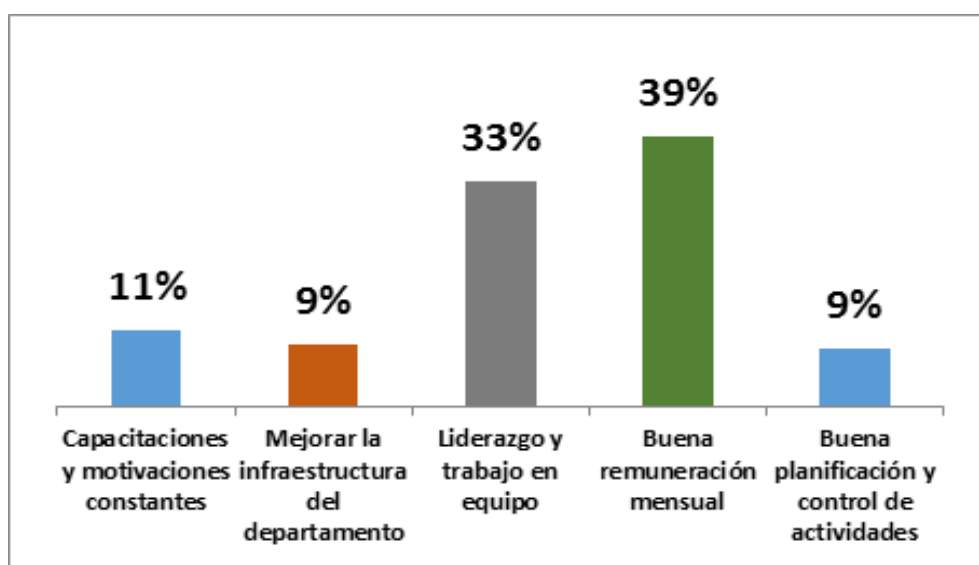
Gráfico No. 7. Usted considera que, para mejorar el clima organizacional de su empresa se deba de dictar cursos sobre



Elaborado por: Karina Bricio
Fuente: Investigación

Del total de personas entrevistadas el 41% considero temas sobre relaciones humanas, el 28% trabajo en equipo, el 18% Liderazgo, y el 14% comunicación.

Gráfico # 8. En su opinión que recomendaría para mejorar el clima organizacional donde labora.



Elaborado por: Karina Bricio
Fuente: Investigación

3. Conclusiones

- Del total de los entestados; el 39% manifestó tener buena remuneración mensual, el 33% liderazgo y trabajo en equipo, el 11% Capacitaciones y motivaciones constantes, y el 9% mejorar la infraestructura del departamento, y buena planificación y control de actividades. El 60% de los encuestados manifestaron que no existe un buen clima organizacional en la empresa donde laboran.
- Las relaciones con los compañeros de trabajo indicaron en un 40% que son buenas. Esto quiere decir que no hay una muy buena relación entre compañeros. En todas las organizaciones debe de existir muy buenas relaciones de trabajo con los compañeros de una u otra forma esto llega afectar el desempeño en sus actividades.
- El 95% manifestó que un mal clima organizacional si afecta el desempeño laboral de los colaboradores, y entre los factores a considerar están las bajas remuneraciones, recargas de trabajo, mala comunicación entre compañeros o jefes departamentales.
- Las instituciones públicas de la provincia en su mayoría, no mantienen buenas relaciones de trabajo con sus colaboradores, lo cual esto afecta significativamente el desempeño laboral de muchos colaboradores, no se sienten satisfechos con el trabajo y las cargas de trabajo son excesivas.

4. Recomendaciones:

- Se debe de incorporar como estrategias de cambio, contantes capacitaciones y motivaciones al personal para poder mejorar el clima organizacional.
- Se propone que sé que realice diagnósticos mensuales identificar el problema y darle solución mediante diálogos entre las partes afectadas y a su vez que se dicte charlas o conferencias para dar solución a estos problema.
- Se propone que se revise cada una de las actividades y se asigne equitativamente, y poner en consideración la revisión de salarios, en uno de los factores que está afectando el desempeño de sus colaboradores.
- Se propone que se consideran dentro del Plan Operativo Anual, un suma considerable de recursos para ser utilizados en capacitaciones y charlas permanentes para sus colaboradores, además de motivarlos con cualquier tipo de incentivos que se les pueda brindar.

5. Bibliografía y linkografía

Naresh Malhotra libro de Investigación Mercados 8va edición año 2008
LUIS TAMAYO TAMAYO. Libro Metodología de la Investigación. Año 2006

Bernal, Cesar Augusto, Año 2008, libro de Metodología de la Investigación

Paredes Garcés Wilson, año (2009), Libro investigación de acción.

Stephen P.Robbins, libro comportamiento organizacional año 2004.

Edel Navarro Rubén, García Santillán Arturo, Casiano Bustamante Rocío, clima y compromiso organizacional año 2007.

Goldhaber, Gerald.1997, Comunicación organizacional.

Hernandez Sampieri, Roberto: Metodología de la Investigación, 3ª edición.

Rodriguez Estrada, Mauro: "Motivación al Trabajo" 2ª Edición, Año 1998.

Segredo M, Pérez L. El clima organizacional en el desarrollo de los sistemas organizativos 2007.

Hellriegel Don Slocum, (2009). Comportamiento Organizacional. Editores: Cengage Learning. Doceava Edición. (20/01/2009). México

Anaya Villeda, Francisco: "Estudio del Clima Organizacional, Base Propiciadora de Productividad..." Año 2001, Universidad de El Salvador.

Ortiz, Milton René y Otros: "Diseño de un Modelo de Evaluación del Clima Organizacional en el Distrito No 1 de la Alcaldía Municipal de la Ciudad de San Salvador", Año 2002, Universidad de El Salvador.

Velis Alas, Karen Lisette y otros. Diagnóstico y propuesta de un programa de evaluación del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de la Oficina de Planificación del Área Metropolitana de San Salvador (OPAMSS). Año 2007. UES

Mario Barahona y otros. "Estudio y Diseño de una propuesta metodológica para evaluar el Clima Organizacional en la Alcaldía Municipal de Cuscatancingo". UES, Año 2009.

Diagnóstico del clima organizacional. Hospital. "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa, Ver., 2009. Tesis.