

CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNIVERSIDADES DEL SECTOR PRIVADO

Gabriel Abreu

Fecha de Aceptación: marzo, 2024 Fecha de Publicación: junio, 2024

Resumen

Uno de los objetivos de toda organización, debe ser el de proporcionar a sus trabajadores un ambiente laboral seguro y agradable de manera que ellos puedan desarrollar sus funciones de forma eficaz y eficiente. Una forma de lograr dicho propósito es fomentando las condiciones adecuadas para crear un clima organizacional donde las personas disfruten de su trabajo y sus relaciones con sus compañeros fomenten el trabajo en equipo. De allí que el artículo que se presenta, tiene como propósito analizar el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción laboral en la en la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Bicentennial de Aragua. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario dicotómico de veinte preguntas. La población estuvo conformada por 62 personas que luego de aplicar la fórmula respectiva quedó conformada por 20 empleados entre personal directivo, coordinadores, docentes y administrativos. El análisis e interpretación de la información permitió llegar a las siguientes conclusiones: el aspecto estructural no es limitante, lo que indica que contribuyen a la creación de un adecuado clima organizacional. En cuanto a las relaciones, entre los miembros que hacen vida en la Escuela de Administración de la UBA, son cordiales, existe espíritu de colaboración y la posibilidad de conflictos son pocas. En relación al aspecto motivacional, se carece de una adecuada política motivacional, en especial lo que se refiere a los incentivos monetarios y la capacitación. En cuanto a las condiciones laborales, en términos de política salarial y planta física, no son las adecuadas. Esto influye negativamente en la percepción del personal que allí trabaja afectando el clima organizacional y la motivación.

Palabras Claves: Clima organizacional, satisfacción laboral, motivación, estructura.

Abstract

One of the goals of any organization should be to provide their workers with a safe and pleasant work environment so that they can carry out their duties effectively and efficiently. One way to achieve this purpose is promoting the right to create an organizational environment where people enjoy their work and their relationships with peers encourage teamwork conditions. Hence the present article, aims to analyze the organizational climate as a factor influencing job satisfaction in the School of Business Administration of the Bicentennial University of Aragua. a dichotomous questionnaire of twenty questions was used for data collection. The population consisted of 62 people after applying the respective formula was composed of 20 employees from management and administrative staff, coordinators, teachers. The analysis and interpretation of information allowed to reach the following conclusions: the structural aspect is not limiting, indicating that contribute to the creation of an adequate organizational climate. L As for relations among the members that make life in the School of Management of the UBA, are cordial spirit of collaboration and there is the possibility of conflicts are few. Regarding the motivational aspect, it lacks adequate motivational policy, especially with regard to monetary incentives and training. As for working conditions, in terms of wage policy and physical plant, they are not adequate. This negatively influences the perception of the staff who work there affecting the organizational climate and motivation.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, motivation, structure.

⁴MSc. Gerencia. Universidad Bicentennial de Aragua-Venezuela. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8210-6383>. Correo: licgabrielabreu@gmail.com

Introducción

La revolución industrial quedó atrás, y fenómenos como la globalización y la evolución de las tecnologías, hacen que el talento humano vaya cobrando mayor importancia en la conducción de las organizaciones. Las personas son el recurso más valioso de las empresas, por lo que su gestión se vuelve cada vez más compleja, pues se debe, no solo administrar las necesidades de personal de la empresa, sino que deben gestionar las necesidades del individuo. Es por ello que contar un ambiente de trabajo de armonía, cordialidad y respeto, logrará que el recurso humano cumpla eficazmente su labor.

En este orden de ideas, aparece el concepto de clima organizacional, el cual es definido por Landy y Conte (2005), como: “La percepción compartida entre los empleados respecto a su entidad de trabajo: una organización, división, departamento o grupo de trabajo” (p. 522). Esto implica lo que los trabajadores perciben en relación a cuestiones como: la estructura de la organización, recompensas, liderazgo, entre otros factores. Como puede observarse el clima organizacional es influenciado por factores internos propios de la empresa, es decir, aquellos que la misma puede manejar y modificar.

En relación al planteamiento anterior, se debe hacer referencia a la satisfacción laboral, la cual está influenciada por el clima organizacional. Al respecto, Alles (2007) establece: “La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo” (p. 306). Las personas no son robots, tienen sentimientos y emociones, es por ello que perciben en su entorno laboral aspectos que les agrada o desagrada, lo que tiene una influencia decisiva en la calidad de su trabajo.

En cuanto a la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral, durante mucho tiempo se realizaron investigaciones que, de acuerdo a sus resultados, respaldan la influencia de las percepciones individuales del clima organizacional sobre diferentes variables individuales tales como la satisfacción laboral. Al respecto Chiang y otros (2010) afirman:

Diferentes estudios transversales han ofrecido resultados que indican que las percepciones individuales del clima organizacional presentan relaciones significativas con la satisfacción laboral y diferentes dimensiones de la misma: el conflicto, la ambigüedad y la sobrecarga de rol, el bienestar afectivo, el compromiso organizacional y la propensión al abandono (p 17).

El artículo que se presenta a continuación tiene como propósito, analizar el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción laboral en la en la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Bicentennial de Aragua. Los resultados del análisis permitirán conocer la forma en que personal directivo, coordinadores, docentes y personal administrativo, perciben la organización, cuales fallas consideran ellos que son las más recurrentes y las de urgente solución, que políticas y normas deben mejorarse y adaptarse para realizar una mejor labor de desempeño en sus funciones.

Por otra parte, los resultados del artículo, permitirá identificar aquellos factores que afectan la relación laboral entre la institución y el personal docente de la Escuela. Ello incidirá en tomar decisiones que conduzcan a mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral. Por otra parte la investigación aportará aspectos poco conocidos del tema del clima organizacional en las casas de educación universitaria del país, ya que es un tema que ha sido poco estudiado por los diferentes investigadores de las ciencias administrativas y sociales.

El artículo presenta la siguiente estructura: resumen, introducción, método, presentación de resultados y finalmente discusión y conclusiones

Metodología

Esta producción escrita está basada en una investigación de campo ya que la información necesaria para la realización de esta investigación se obtuvo directamente de la realidad estudiada, que en este caso es la Escuela de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Bicentaria de Aragua en la sede de San Joaquín de Turmero Estado Aragua. La población para está conformada por sesenta y dos (62) trabajadores pertenecientes a la Escuela de Administración de Empresas. La conformación de la población fue la siguiente. (Ver cuadro n°1).

Cuadro 1
Conformación de la población

Descripción	Cantidad
Directora de Escuela	1
Coordinadores de Cátedra	6
Docentes	51
Personal administrativo	4
Total	62

Fuente: Abreu (2016)

En relación a la muestra, y luego de aplicar la fórmula, $n1/1+n1 \div N$, quedó conformada de la forma siguiente:

Cuadro 2
Conformación de la muestra

Descripción	Cantidad
Directora de Escuela	1
Coordinadores de Cátedra	2
Docentes	16
Personal administrativo	1
Total	20

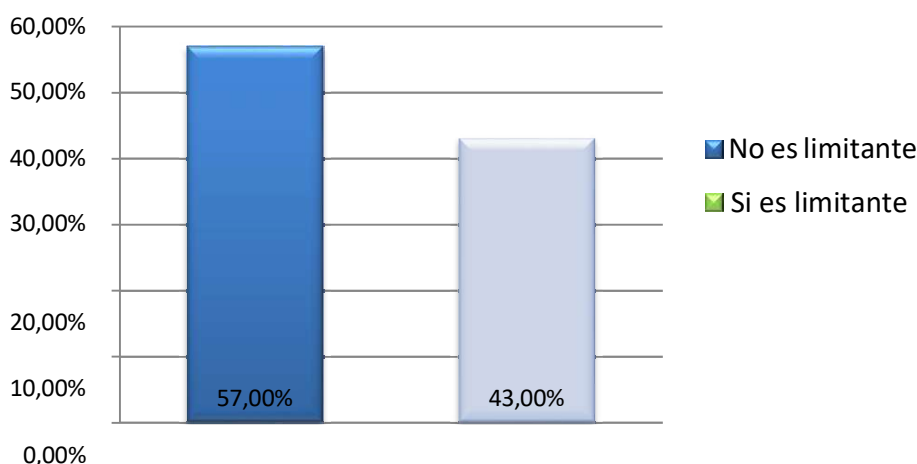
Fuente: Abreu (2016)

Para la recolección de información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario dicotómico de veinte (20) preguntas. Este

se validó mediante el juicio de tres expertos. Luego de aplicado el cuestionario se calculó la confiabilidad dando un resultado de 0.70, lo que se considera alta.

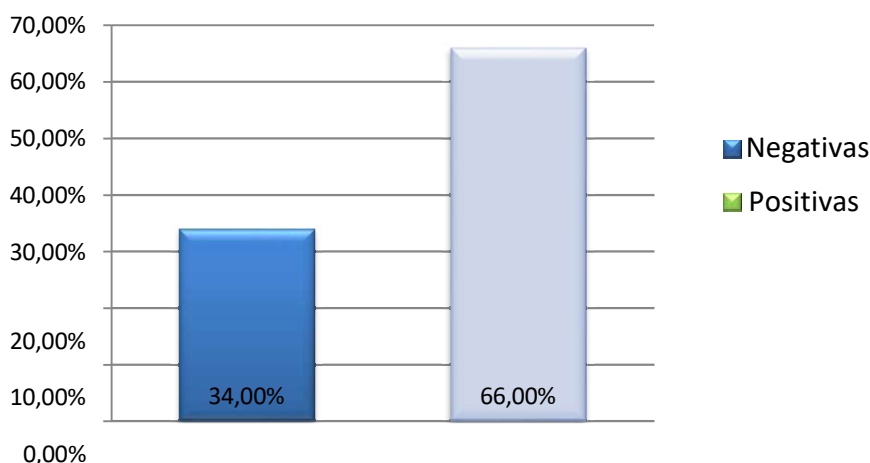
Resultados y Discusión

Gráfico 1.
Dimensión: Estructural



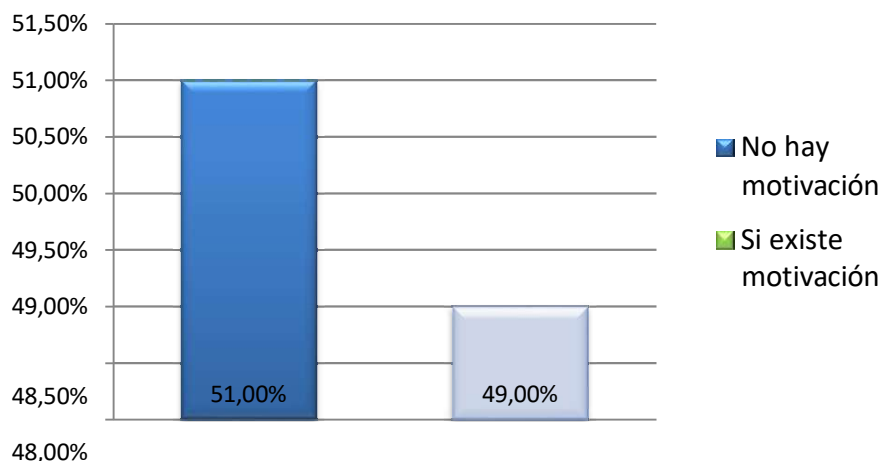
La estructura organizacional puede imponer límites o dar libertad de acción a las personas, por medio del orden y las restricciones impuestas en la situación de trabajo. Para ello las organizaciones recurren a manuales en donde se describe que puede y que no puede hacerse. Los resultados obtenidos indican que el aspecto estructural, en lo que se refiere a normas, políticas y procedimientos establecidos en la escuela de administración de empresas de la UBA, las mismas no son limitantes, lo que indica que contribuyen a la creación de un adecuado clima organizacional y por tanto afecta de manera positiva el desempeño laboral.

Gráfico 2
Dimensión Relaciones



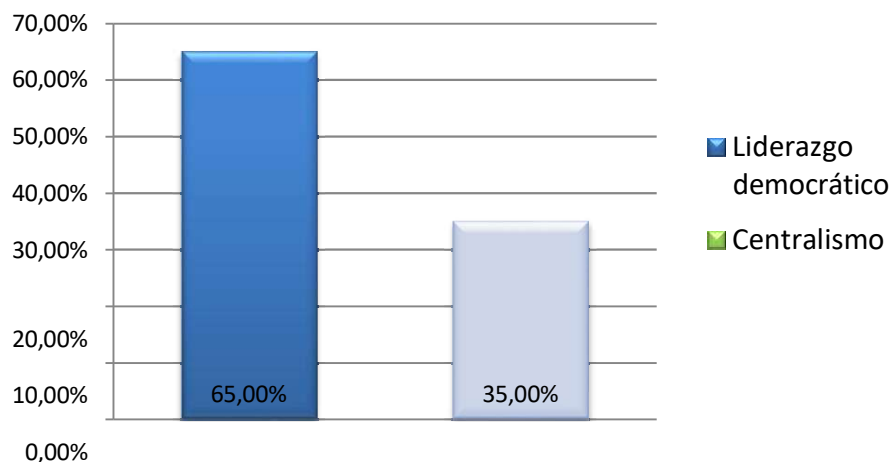
Las relaciones son la percepción, por parte de los miembros de la organización, acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados. Las relaciones se pueden catalogar como negativas cuando conducen a conflictos y desacuerdos constantes en el personal; por el contrario, son positivas cuando la conflictividad es mínima y la colaboración y la empatía están presentes entre los compañeros de trabajo. En cuanto a los resultados, se observa que las relaciones, entre los miembros que hacen vida en la Escuela de Administración de la UBA, son cordiales, existe espíritu de colaboración y la posibilidad de conflictos son poca.

Gráfico 3
Dimensión: Motivacional



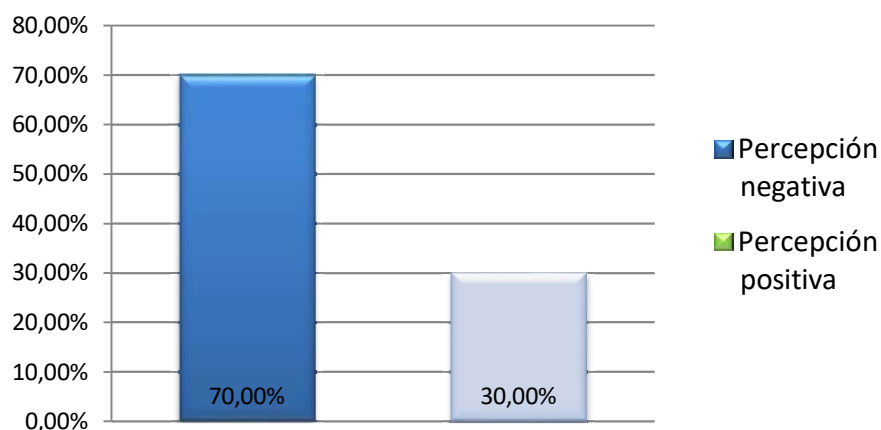
El clima organizacional y la motivación son términos dependientes y en muchos casos lo que motiva a una persona a realizar un buen o un mal trabajo está relacionado directamente con el clima presente en la empresa. Las organizaciones preocupadas por sus trabajadores y que están conscientes de la importancia de tener un personal altamente motivado, prestan mucha atención al clima imperante en la empresa. Evalúan constantemente las políticas aplicadas, las recompensas tanto económicas como de reconocimiento, la comunicación y la estructura entre otros factores. En el caso de la institución en estudio, se puede observar que carece de una adecuada política motivacional, en especial lo que se refiere a los incentivos monetarios y la capacitación.

Gráfico 4
Dimensión Liderazgo



El liderazgo implica la capacidad de una persona de influir y apoyar a los demás para que trabajen en forma entusiasta a favor del cumplimiento de ciertos objetivos. Es el factor decisivo que contribuye a que individuos o grupos identifiquen sus metas y que, después, se les motive y asista en el cumplimiento de las metas establecidas Sin el concurso tanto de los líderes como de los trabajadores no se pueden alcanzar de forma eficaz y eficiente las metas de la empresa. Las respuestas dadas por la muestra seleccionada, indican que en la Escuela de Administración de Empresas de la UBA, se práctica un liderazgo democrático en donde se promueve la participación del personal en la toma de decisiones y la gerencia es empática hacia los trabajadores.

Gráfico 5
Dimensión: Condiciones laborales (política salarial y planta física)



Con respecto a las recompensas, la organización debe tomar en cuenta hacer las críticas positivas que le realicen sus integrantes, así como estimular recompensas e incentivos para que se alcancen los resultados, al mismo tiempo que deja el método de trabajo a criterio de cada persona. Cuanto más se estimula con recompensas e incentivos, tanto mejor será el clima. Los resultados evidencian que las condiciones laborales de la institución en estudio, en términos de política salarial y planta física, no son las adecuadas. Esto influye negativamente en la percepción del personal que allí trabaja afectando el clima organizacional y la motivación.

Conclusión

Independientemente del tipo de organización, todas ellas tienen objetivos y metas, ya sean económicas, sociales, religiosas, entre otros. Para su logro, es indispensable contar con un recurso humano capacitado, responsable y comprometido con su trabajo, de otra manera se corre el riesgo que no se logren los resultados esperados. Ahora bien, el personal puede tener mucha motivación intrínseca y estar profesionalmente bien preparado, pero si la organización no se preocupa por fomentar y mantener un clima organizacional adecuado, es muy probable que esto afecte de manera negativa la satisfacción laboral.

En relación a los aspectos estructurales de la Escuela de Administración de empresas de la UBA, específicamente lo que se refiere a las normas, éstas contribuyen al desarrollo de las actividades de cada trabajador, es decir, no son limitantes para el normal desenvolvimiento de sus funciones. Las normas son necesarias en toda empresa, ellas regulan la conducta del personal y hasta lo protegen, pero se debe evitar que las mismas entorpezcan el trabajo y limiten la creatividad de los trabajadores. En cuanto a los procedimientos, la citada organización cuenta con procedimientos que, aunque muchas de ellas no están formalmente escritas, se comunican oportunamente y guían de forma efectiva las funciones a ejecutar por los trabajadores, lo que contribuye a realizar eficazmente los trabajos, así el trabajador sabe que hacer evitando la incertidumbre.

Un aspecto importante del clima organizacional es lo relativo a las relaciones existentes entre el personal que labora en la Escuela de Administración de empresas de la UBA. Las relaciones hacen referencia al ambiente de trabajo, espíritu de equipo, colaboración, actitudes y cordialidad.

En el caso de la institución estudiada, todos los aspectos mencionados

resultaron evaluados positivamente, lo que se traduce en un buen ambiente de trabajo, existe colaboración entre compañeros de trabajo, el nivel de conflictividad es bajo y el trato es amable y cordial. Todo esto conduce a concluir que, el clima organizacional de la mencionada escuela se ve fortalecido ya que las relaciones entre trabajadores son positivas. Por otra parte, cuando se cuenta con un buen ambiente de trabajo, la satisfacción laboral también lo es, ya que los conflictos son pocos o se resuelven de manera asertiva y la colaboración para la ejecución de las labores es más una costumbre que algo inusual.

En cuanto a la motivación, los resultados indican que la Escuela de Administración de empresas de la UBA presenta debilidades al respecto. Hay que tener presente que la motivación es algo muy particular de cada persona. Hay situaciones o trabajos que motivan a ciertos individuos, pero a otros no. Es por ello que las organizaciones implementan estrategias motivacionales para alentar a sus trabajadores a realizar su labor de forma responsable y eficiente. Son ejemplos de motivadores, las recompensas económicas (bonos, premios en metálico, entre otros), recompensas simbólicas, beneficios sociales (becas, cooperativas, programas de capacitación y desarrollo). En el caso de la institución en estudio, la misma carece de motivadores y los que actualmente posee, son muy pocos o no tienen continuidad. La situación descrita anteriormente, afecta de forma negativa el clima organizacional de la institución ya que los trabajadores podrían percibir que no son importantes para la organización lo que a su vez influye en la satisfacción laboral.

En relación al liderazgo, en la Escuela de Administración de Empresas de la UBA se practica el llamado liderazgo democrático, lo que significa, por ejemplo, que se promueve la participación del personal en la toma de decisiones, existe delegación de funciones y los directivos de la institución son empáticos con el personal a su cargo. Estos son aspectos que conducen a

crear un clima organizacional positivo lo que a su vez mejora la satisfacción laboral. Por otra parte, se debe hacer la observación que, en ocasiones, la institución recurre a prácticas liderazgo no democrático, como es la existencia de una gran burocracia administrativa que entorpece el desempeño eficiente de los procesos en la institución.

Por último, las condiciones laborales de la Escuela de Administración de la UBA, en lo que respecta a la política salarial y condiciones del sitio de trabajo, no contribuyen a mantener un buen clima organizacional. Este es una debilidad que debe superarse a corto plazo. Aunque se reconoce el esfuerzo realizado por la Universidad para mantener una política salarial adecuada para con su personal, la actual situación económica, social y política de Venezuela, afecta cualquier intento de mejorar los salarios, no sólo de la institución en estudio, sino de todas las organizaciones. Otro aspecto negativo, y que afecta el clima organizacional es lo relativo a las condiciones del sitio de trabajo. Estas, en su mayoría, carecen de las condiciones necesarias para el logro de los objetivos académicos que persigue la Universidad.

44

Referencias

- Alles, M. (2007). **Comportamiento Organizacional**. Ediciones Granica. Buenos Aires.
- Chiang y otros. (2010). **Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral**. Universidad Pontificia de Madrid. Disponible en: <http://books.google.co.ve>. (consulta: 10 de octubre 2016)
- Landy, J y Conte, H. (2006). **Psicología Industrial**. México. Mc. Graw Hill.
- Torres, D. (2016). **Disciplina, pasión y empatía con empleados, claves para el éxito de empresas: Ricardo Ahued**. Alcalorpolítico.com. Disponible en: <https://www.alcalorpolitico.com/informacion/disciplina-pasion-y-empatia-con-empleados-claves-para-exito-de-empresas-ricardo-ahued-202280.html#.Xop9lohKjIU>