

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES DEL CLIMA LABORAL: PROMOTOR
DEL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA SEDE UDR
MARIQUITA DE LA UNAD**

**ANALYSIS OF THE FACTORS OF THE WORK ENVIRONMENT:
PROMOTER OF ORGANIZATIONAL IMPROVEMENT IN THE UDR
MARIQUITA HEADQUARTERS OF THE UNAD**

Luis Ríos-Delgado¹

Álvaro Javier Rojas-Teherán²

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

Resumen

El análisis de los factores de clima organizacional tiene como objetivo la recolección de información adecuada, que sirva como referente para buscar una solución que sea factible a los individuos y los objetivos organizacionales. De esta manera, todas las organizaciones en propósito del cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales, deben conocer concretamente los comportamientos y sensaciones de los miembros que mantienen dentro de la institución, para generar planes de mejoramiento para encontrar el confort, un equilibrio entre el clima y objetivos organizacionales, ampliando la percepción de nivel particular, no solo visualizando desde la perspectiva general. De acuerdo con lo anterior, el objetivo del presente trabajo es analizar los factores que inciden en el clima organizacional de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, con el fin de plantear un plan de mejoramiento.

Palabras clave: clima organizacional; liderazgo; objetivo organizacional.

Abstract

¹ Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, Mariquita, Colombia / <https://orcid.org/0000-0001-8312-2588> / luis.rios@unad.edu.co

² Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, Ibagué, Colombia / <https://orcid.org/0000-0002-7372-5032> / jrt-10@hotmail.com

The analysis of organizational climate factors aims to collect adequate information that serves as a reference to find a solution that is feasible for individuals and organizational objectives. In this way, all organizations in order to fulfill the organizational objectives and goals must specifically know the behaviors and feelings that the members who maintain within the institution to generate improvement plans to find comfort, a balance between the climate and objectives organizational, broadening the perception of a particular level, not only visualizing from the general perspective. In accordance with the above, the objective of this work is to analyze the factors that affect the organizational climate of the National Open and Distance University, in order to propose an improvement plan.

Keywords: Organizational climate; leadership; organizational objective.

1. Introducción

El clima organizacional se define como la percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y, por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización. De esta forma se puede evidenciar que las condiciones laborales expresadas afectan las relaciones personales y laborales, impactando negativamente el desempeño de las funciones y responsabilidades de los colaboradores administrativos y docentes, y, aunque se ha evidenciado el compromiso con la institución, es posible observar cansancio físico y mental que se materializa en acciones y comportamientos que no favorecen el entorno laboral (García Solarte, 2009).

El clima organizacional es un elemento que se ha abordado en diferentes tipos de organizaciones, con el fin conocer la percepción que tienen sus trabajadores sobre diferentes factores inherentes a la organización que los afectan directa e indirectamente. Según Hellrieger & Slocum (2009), el clima organizacional es “un conjunto de atributos que pueden ser percibidos acerca de una organización particular y/o sus subsistemas, y que puede ser inducido por la forma en que la organización interactúa con sus miembros y con su ambiente”. Otros autores como Arias-Jiménez (2005), definen el clima organizacional como “las percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral: estilo de supervisión, calidad de la capacitación,

relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general” (p.23); en otras palabras, “el clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él (Iglesias & Sánchez, 2015).

2. Metodología

La investigación propuesta es de tipo descriptivo, acorde con Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio (2014), este tipo de investigación busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos o comunidades, que se sometan a un análisis, en este caso dicha población está representada por el personal administrativo y docente que labora en la sede UDR Mariquita de la UNAD. El análisis de los factores del clima organizacional se desarrolla a través de la escala de clima organizacional (EDCO) (Acero *et al.*, 2010).

A. Población

La población está conformada por 2 administrativos y 12 docentes que integran la sede UDR Mariquita de la UNAD. En relación con la muestra, tomando en cuenta que la población es menor de 30, se precisa de un censo que incluye el total de la población identificada.

B. Técnicas e instrumento de recolección de datos

En este caso se tiene en cuenta el cuestionario o escala de clima organizacional EDCO, planteada por Acero *et al.* (2010) con el propósito de identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos, a través de 8 dimensiones, a saber: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos.

Según lo descrito, las interacciones organizacionales comprenden desde una percepción individual con valores y conductas asociadas a los objetivos organizacionales, siendo totalmente asociada a la experiencia compartida y el comportamiento del ser humano, en ese sentido es necesario analizar dichos aspectos que generan conflictos de estructuras y roles en relación al propósito final de la institución (Chiang Vega, Martín & Nuñez, 2010).

3. Discusión

De acuerdo con el objetivo de la investigación, que es analizar los factores de clima laboral en la sede UDR Mariquita de la UNAD, siendo esto la base para generar nuevas expectativas en la forma de cómo es posible mejorar y/o encontrar el equilibrio entre el clima organizacional y los objetivos organizacionales. Con este fin, se plantean los siguientes resultados esperados (Tabla 1).

Tabla 1. Resultados esperados

Resultado esperado	Indicador	Beneficiario
Análisis de factores de clima organizacional.	Herramienta EDCO. Base de datos tabulada y analizada.	Sede UDR Mariquita de la UNAD. Investigadores.
Evaluación de factores de clima organizacional.	Análisis de datos previamente recolectados. Informe suministrado.	Sede UDR Mariquita de la UNAD. Investigadores.

Se espera que esto permita identificar los factores presentes en los empleados de la sede, y que han impedido el cumplimiento a cabalidad de los objetivos organizacionales, mejorando la calidad de vida del empleado y a su vez estos factores sean observados como posibles beneficios a nuevas alternativas de mejora y solución.

4. Conclusiones

El análisis de los factores de clima organizacional pretende establecer un diseño de recurso de recolección de información adecuado a estudios realizados, desde una percepción común, para buscar una solución que sea factible a los individuos y los objetivos organizacionales; dichos estudios pretenden “analizar las percepciones que los empleados tienen de sus características. La gestión de recursos humanos es un pilar para el logro de los objetivos de las unidades, porque establece relaciones laborales armoniosas y un mecanismo de retroalimentación eficaz” (Iglesias & Sánchez, 2015).

Abordar el análisis de clima laboral presenta un enfoque administrativo y de bienestar, esto facilita el equilibrio entre el clima organizacional y los

objetivos presentes en la organización, por ello es de vital importancia implementar prácticas emergentes que conlleven a corregir falencias, en caso de que se presenten, de acuerdo con los resultados que se tengan.

El análisis del resultado de recolección de datos en la herramienta EDCO, se considera totalmente parcial y objetivo, esto conlleva a mejorar la claridad y una identificación apropiada de los factores que requieren intervención.

Referencias

- Acero, Y., Echeverri, L., Lizarazo, S., Quevedo, A. & Sanabria, B. (2010). *Instrumento escala de clima organizacional (EDCO)*. Bogotá: Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Arias-Jiménez, M. (2005). Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2004. *Enfermería en Costa Rica*, 28(1). <https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n1/art3.pdf>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.
- Chiang Vega, M., Martín, M. J. & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- García, A. L. (2015). *Generalidades del clima organizacional*. Cienfuegos: Scielo.
- García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/2192/Clima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf;jsessionid=1219319CAC68C9D5E997CEC985546B8B?sequence=1>
- Hellrieger, D. & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional*. México D.F: Cenage Learning.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México D.F.: McGraw-Hill.
- Iglesias, A. L. & Sánchez, Z. T. (2015). *Generalidades del clima organizacional*. *Medisur*, 13(3). <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3047/1836>
- Robbins, S. P., Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson educación.

Sudarsky, J. (1977). *Un modelo de diagnóstico e intervención*. Bogotá: Editorial Universitaria de América.