



Clima organizacional. Desempeño laboral en departamento de áreas verdes de la Universidad Técnica de Manabí

Organizational climate. Job performance in the green areas department of the Manabí Technical University

MÓNICA LOURDES ZAMBRANO MEJÍA¹

 <https://orcid.org/0000-0002-7457-8273>

ROSY ALEXANDRA BELTRÓN CEDEÑO²

 <https://orcid.org/0000-0002-3738-7881>

Universidad Técnica de Manabí, Ecuador^{1,2}

monica.zambrano@utm.edu.ec¹, rosy.beltron@utm.edu.ec²

RESUMEN

Un buen clima organizacional es signo efectivo de éxito en cualquier organización. Cuando se deteriora puede producir una caída de la productividad del trabajo. Por otra parte, el desempeño laboral es un elemento esencial que cada empleado aporta al logro de las metas organizacionales. El objetivo de esta investigación es analizar del clima organizacional y como incluye en el desempeño laboral en el departamento de áreas verdes de la Universidad Técnica de Manabí. Se utilizó el método descriptivo a través de la observación directa y la aplicación de cuestionarios a los trabajadores. Se identificó que en la dimensión clima organizacional el componente motivación salarial y en la dimensión desempeño laboral la tenencia de herramientas inadecuadas provocan un deterioro sustantivo en la calidad del trabajo.

Palabras claves clima organizacional, desempeño laboral

Código JEL: O15 Recursos humanos; Desarrollo humano; Distribución de la renta; Migraciones

Citar como (APA):

Zambrano Mejías, M. & Beltrón Cedeño, R. (2023). Clima organizacional. Desempeño laboral en departamento de áreas verdes de la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Cubana De Finanzas Y Precios*, 8(1), 54-63.

https://www.mfp.gob.cu/revista/index.php/RFCP/article/view/06_V8N12024_MZMyRBC

ABSTRACT

A good organizational climate is an effective sign of success in any organization. When it deteriorates, it can cause a drop-in labor productivity. On the other hand, work performance is an essential element that each employee contributes to the achievement of organizational goals. The objective of this research is to analyze the organizational climate and how it includes job performance in the department of green areas of the Technical University of Manabí. The descriptive method was used through direct observation and the application of questionnaires to the workers. It was identified that in the organizational climate dimension, the salary motivation component and in the work performance dimension, the possession of inadequate tools cause a substantial deterioration in the quality of work.

Keywords: *organizational climate, work performance*

INTRODUCCIÓN

Un gran desafío de las organizaciones para lograr un buen clima laboral es tener un grupo de personas comprometidas y ser competentes en su trabajo. (Aldaz Quinto, Alvarado Torres, Castro Ramírez, y Fajardo Campaña, 2022)

No obstante, para que sean prácticas y competentes deben explotar sus ventajas humanas, técnicas y económicas para construir escenarios atractivos que permitan que los empleados dotar a la entidad de una ventaja competitiva. (Aldaz Quinto, Alvarado Torres, Castro Ramírez, y Fajardo Campaña, 2022)

Un buen clima de trabajo dentro de la organización contribuye a una sana competencia entre compañeros, estableciendo un comportamiento maduro entre las partes y facultando a los servidores públicos a ser responsables con la organización a la cual pertenece. (Vera y Suárez, 2018)

Macías García & Saltos Briones (2020) refieren a Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar, & Giraldo (2006) que "... describe una organización, la distingue de otras e influye en el comportamiento de las personas que la conforman; además, agrupa aspectos organizacionales tales como las prácticas, las políticas, el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y de castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización".

Los componentes que inciden en el clima organizacional son (Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009; Macías García y Saltos Briones, 2020):

- Ambiente físico: comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.
- Características estructurales: como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera.
- Ambiente social: que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.
- Características personales: como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera.
- Comportamiento organizacional: compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.

De la misma forma, Macías García y Saltos Briones (2020) refiere que para Quintero, Africano y Faría (2008) “El desempeño laboral es el comportamiento que tiene un empleado en la consecución de los objetivos fijados, lo que constituye una estrategia individual para lograrlos; inciden características como habilidades, capacidades, cualidades y necesidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y también de la organización, produciendo comportamientos que afectan los resultados”

De la misma forma, existen elementos que inciden en el desempeño laboral y que se relacionan y generan un alto o bajo desempeño laboral. Entre estos elementos se tienen la satisfacción en relación con las tareas asignadas, las retribuciones monetarias y no monetarias, las competencias para realizar las tareas asignadas, la capacitación y desarrollo constante de los empleados, las expectativas del empleado, los factores motivacionales y conductuales del individuo, la cultura organizacional y el clima organizacional. (Palaci, 2005)(Macías García y Saltos Briones, 2020)

Asimismo, todos estos retos están presentes en las universidades públicas del Ecuador, en especial en la Universidad Técnica de Manabí (Macías García y Saltos Briones, 2020).

Según reza su Plan Estratégico Institucional, es una institución de educación superior pública, constituida como una comunidad académica con personería jurídica propia sin fines de lucro, esencialmente pluralista, abierta a todas las corrientes y formas del pensamiento universal, expuestas de manera técnica, científica y humanista. Tiene autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica; imparte enseñanza académica superior y cumple actividades de docencia, investigación y vinculación con la sociedad, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior y su

reglamento, otras leyes conexas, el presente estatuto y los reglamentos expedidos para la organización de la institución. (UTM, 2022)

Dentro de su estructura organizativa se encuentra la Dirección General Administrativa a la que pertenece el Departamento de Áreas Verdes. Cuenta con 39 trabajadores que desempeñan sus funciones en distintas facultades, departamentos y jardín botánico de la UTM. Los servidores denominados jardineros y jornaleros, mantienen limpia y dan mantenimiento especializado.

Con todos estos elementos, se definió el objetivo de la investigación en analizar el clima organizacional en el Departamento de Áreas Verdes de la Universidad Técnica de Manabí y como incluye en el desempeño laboral de sus empleados.

METODOLOGÍA

La investigación fue descriptiva-cuantitativa a través de un enfoque inductivo, ya que compiló la información que describió un acontecimiento para luego ser organizado, calculado y representado. Para ello se diseñaron tablas y gráficos que facilitaron la tabulación de datos a través del programa SPSS-24. Se buscó información sobre el clima organizacional del Departamento de Áreas Verdes y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados que participaron en el estudio. De la misma forma, se estableció una relación entre los datos recopilados con los instrumentos de recolección de datos y la observación, sobre la base de los cálculos producto de su procesamiento.

Para el estudio se estableció una muestra de 20 empleados que trabajan actualmente en la entidad, utilizando un cuestionario con preguntas diseñadas con anterioridad por los investigadores y redactadas en función del diagnóstico realizado con anterioridad basadas en tres funciones fundamentales: general, clima organizacional y desempeño laboral.

El diseño del cuestionario comprendió preguntas cerradas (de selección y dicotómicas), y preguntas con escalas de satisfacción y abiertas. Se utilizó la semaforización para algunas preguntas de la forma siguiente:

- 0 - 20% - Crítico.
- 21 - 40% - Riesgo.
- 41 - 60% - Preventivo.
- 61 - 80% Adecuado.
- 81 - 100% - Óptimo.

El procedimiento utilizado en la investigación tuvo como precedentes la realizada por (Macías García y Saltos Briones, 2020) que midió la incidencia del clima organizacional en

el desempeño laboral de la carrera de ingeniería química de la Universidad Técnica de Manabí, con la estructura siguiente:

- Revisión de los referentes teóricos que sirvan de sustento para darle científicidad a la investigación.
- Definición del objetivo central.
- Definición de las preguntas de investigación que orientarán la consecución del objetivo.
- Realización de un diagnóstico situacional del caso en estudio, mediante la creación y revisión de instrumentos de recolección de datos, su aplicación y procesamiento.
- Análisis de los datos.
- Elaboración de una serie de recomendaciones como insumos para un plan de mejoras con incidencia positiva en el desempeño laboral en el Departamento de Áreas Verdes de la UTM.

RESULTADOS

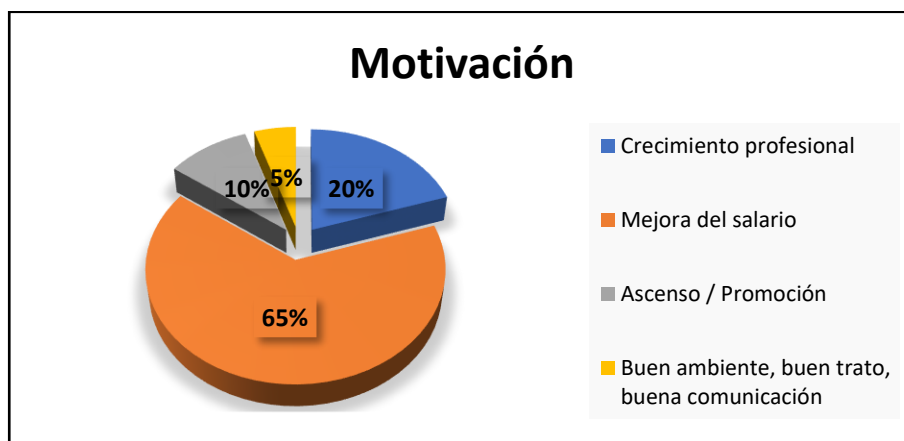
Entre los principales resultados que se lograron en la recolección de la información se señalan los siguientes:

La mayoría de los encuestados son del sexo masculino con un 85%, mientras al nivel educacional es el secundario. La edad promedio es de 32 años.

Dimensión Clima Organizacional.

Figura 1:

Preguntas de la dimensión clima organizacional (mayor incidencia y categorización)



Fuente: Datos a partir de los resultados de la aplicación del instrumento a los empleados

En la Figura 1 se puede apreciar que la mayor motivación de los encuestados es la mejora salarial, hay que reconocer que la institución tiene la opción de que los trabajadores poco a poco se capaciten a niveles superiores educativos, no obstante, esa opción no es aprovechada por la mayoría.

Tabla 1.

Preguntas de la dimensión clima organizacional (semaforización y categorización)

Factor	Valoración	Lectura
Estilo de dirección - Dirección	60%	Preventivo
Clima laboral	45%	Preventivo
Compañerismo	25%	Riesgo
Relación con - Dirección	60%	Preventivo
Evaluación contribuye a mejorar debilidades	45%	Preventivo
Motivación - Administrativos	30%	Riesgo
Está de acuerdo como es evaluado - Empleado de	45%	Preventivo
Criterios en la evaluación de desempeño	45%	Preventivo
Uso de herramientas apropiadas para evaluar el	55%	Óptimo

Fuente: Datos a partir de los resultados de la aplicación del instrumento a los empleados

En cuanto a las valoraciones de satisfacción Tabla 1 y Figura 2, hay dos parámetros que están en estado de riesgo (el compañerismo y la motivación), lo que implica que, estos elementos deben ser revisados a mediano y largo plazo.

Figura 2:

Preguntas de la dimensión clima organizacional



Fuente: Datos a partir de los resultados de la aplicación del instrumento a los empleados

De la misma forma, se encontraron 6 parámetros en estado preventivo (Estilo de Dirección, Clima Laboral, Relación con la Dirección, Evaluación que contribuye a mejorar debilidades, las evaluaciones y criterios de desempeño, indicando que el clima

organizacional está comenzando a deteriorarse y que hay que tomar acciones a mediano plazo.

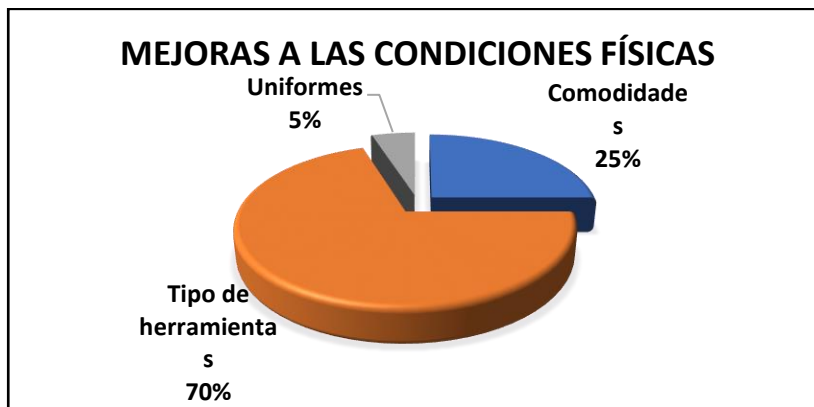
Dimensión Desempeño Laboral

Un factor que incide de forma drástica en el desempeño laboral lo representa el tipo de herramientas necesarias para el desempeño laboral. Estas mejoras están enfocadas a que en la actualidad no se cuenta con las herramientas modernas necesarias que faciliten el ahorro de tiempo, la exposición a condiciones climáticas y la mejora de la calidad del trabajo.

Según FREMAP (2023), el uso de herramientas en la jardinería debe ser adecuado ya que se evita la improvisación, el uso de herramientas en labores para las que no fueron diseñadas. De la misma forma, se reduce el riesgo de accidentes laborales (golpes, cortes, atrapamientos, caídas de igual o distinto nivel, contactos eléctricos, entre otros)

Figura 3.

Preguntas de la dimensión desempeño laboral (mayor incidencia y categorización)



Fuente: Datos a partir de los resultados de la aplicación del instrumento a los empleados

En cuanto a la satisfacción Tabla 2, hay un parámetro que está en estado de riesgo, lo que implica que el desempeño laboral es bajo por lo que hay que tomar acciones a mediano plazo. Estas acciones deben estar enfocadas a la compra de herramientas más idóneas a las características de la UTM para la labor de jardinería, por lo que conlleva a incrementar la asignación presupuestaria a este rublo.

Tabla 2.

Preguntas de la dimensión desempeño laboral (semaforización y categorización)

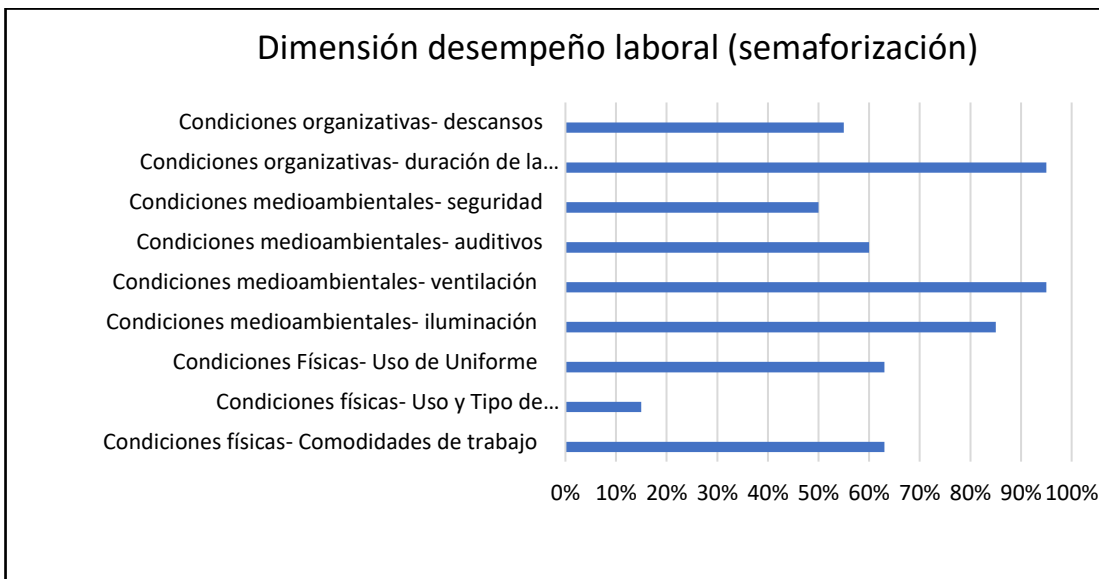
Factor	Valoración	Lectura
Condiciones físicas- Comodidades de trabajo	63%	Adecuado
Condiciones físicas- Uso y Tipo de Herramientas Adecuadas	15%	Riesgo
Condiciones Físicas- Uso de Uniforme	63%	Adecuado
Condiciones medioambientales- iluminación	85%	Óptimo
Condiciones medioambientales- ventilación	95%	Óptimo

Condiciones medioambientales- auditivos	60%	Preventivo
Condiciones medioambientales- seguridad	50%	Preventivo
Condiciones organizativas- duración de la jornada de trabajo	95%	Óptimo
Condiciones organizativas- descansos	55%	Preventivo

Fuente: Datos a partir de los resultados de la aplicación del instrumento a los empleados

Figura 4.

Preguntas de la dimensión desempeño laboral



Fuente: Datos a partir de los resultados de la aplicación del instrumento a los empleados

Se encontraron otros parámetros en estado preventivo como son las condiciones auditivas y las condiciones de seguridad en que las autoridades deben seguir trabajando para que sean mitigados estos riesgos (compra de medios de protección) y que propicien mejoras en el desempeño laboral.

CONCLUSIONES

Un buen clima de trabajo dentro de la organización contribuye a una sana competencia entre compañeros, estableciendo un comportamiento maduro entre las partes y facultando a los servidores públicos a ser responsables con la organización a la cual pertenece.

De la misma forma, existen elementos que inciden en el desempeño laboral y que se relacionan y generan un alto o bajo desempeño laboral. Entre estos elementos se tienen la satisfacción en relación con las tareas asignadas, las retribuciones monetarias y no monetarias, las competencias para realizar las tareas asignadas, la capacitación y desarrollo constante de los empleados, las expectativas del empleado, los factores motivacionales y conductuales del individuo, la cultura organizacional y el clima organizacional.

La investigación identificó que en la dimensión clima organizacional el componente motivación salarial es un aspecto que debe ser revisado mientras en la dimensión desempeño laboral la tenencia de herramientas inadecuadas provoca un deterioro sustantivo en la calidad del trabajo por lo que la UTM debe mejorar la asignación de recursos a ese rubro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldaz Quinto, A., Alvarado Torres, W., Castro Ramírez, N., & Fajardo Campaña, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 382. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- FREMAP. (2023). *Manual de seguridad y salud en jardinería*. Madrid. España: Ministerio de Inclusión, seguridad social y migraciones .
- Macías García, E., & Saltos Briones, G. (2020). Incidencia del clima laboral en el desempeño laboral en la carrea de ingeniería química de la Universidad Técnica de Manabí. *Educare*, 24(1), 98-111.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. *Negotium*, 3(9), 33-51.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.
- UTM. (2022). *Plan Estratégico de Desarrollo Institucional*. Portoviejo Ecuador: Dirección de Planificación Institucional. Universidad Técnica de Manabí.
- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas*, 2(2). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200013
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 180-186. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus>

DATOS DE LOS AUTORES

MÓNICA LOURDES ZAMBRANO MEJÍA

Ingeniero Comercial- Investigador Titular, Maestrante en Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

ROSY ALEXANDRA BELTRÓN CEDEÑO

Docente - Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Coordinadora – Departamento de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.

CONFLICTOS DE INTERESES

Los autores se responsabilizan con el contenido del artículo y declaran no tener asociación personal o comercial que pueda generar conflictos de interés en relación con este. Además, certifican que todos los documentos presentados son libres de derecho de autor o con derechos declarados y, por lo tanto, asumen cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual, exonerando de toda responsabilidad a la Revista Cubana de Finanzas y Precios.

CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES

Taxonomía de Roles Colaboradores	Nombre del colaborador o autor según contribución
1. Análisis formal	Mónica Lourdes Zambrano Mejía
2. Conceptualización	Mónica Lourdes Zambrano Mejía
3. Conservación de datos	Mónica Lourdes Zambrano Mejía
4. Redacción - primera redacción	Mónica Lourdes Zambrano Mejía
5. Redacción - revisión y edición	Mónica Lourdes Zambrano Mejía
6. Investigación	Rosy Alexandra Beltrón Cedeño
7. Metodología	Mónica Lourdes Zambrano Mejía
8. Software	Mónica Lourdes Zambrano Mejía
9. Supervisión	Rosy Alexandra Beltrón Cedeño
10. Validación	Mónica Lourdes Zambrano Mejía
11. Visualización.	Mónica Lourdes Zambrano Mejía
	Rosy Alexandra Beltrón Cedeño

Fecha de recepción: 5 de julio de 2023

Fecha de aceptación: 27 de julio de 2023

Fecha de publicación: 15 de enero de 2024