

Medición del Clima Organizacional en los Funcionarios de Planta Global del Ente Central de la Alcaldía de Floridablanca.¹

Measurement of Organizational Climate in the Officials of the Global Plant of the Central Entity of the Mayoralty of Floridablanca.

David Julián Botia Galvis² & Fabian Humberto Moreno Garcia³

¹Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia.

Artículo recibido en Noviembre de 2018; artículo aceptado en mes XX de año

Resumen

La propuesta desarrollada, se sustentó en un estudio investigativo de carácter descriptivo con enfoque cuantitativo, el cual arrojó resultados que permiten correlacionar las variables que intervienen en el clima organizacional del personal que labora en la alcaldía del municipio de Floridablanca – Santander; y que posiblemente podrían estar afectando los resultados de las evaluaciones de desempeño.

¹Tipo de artículo investigativo, con enfoque cuantitativo, llevando el proyecto terminado en el grupo PRISMA, financiado por la Universidad Autónoma de Bucaramanga, (Colombia). Dirección Maestría en Administración de Empresas con profundización en Gestión Humana PBX: 6436111, fecha de inicio Agosto del 2015, fecha final Agosto 2017.

²Profesional en Administración de Empresas, Universidad Pontificia Bolivariana – UPB. Especialista en Gestión Humana, Universidad Industrial de Santander – UIS. MBA Administración de Empresas con profundización en Gestión Humana, Universidad Autónoma de Bucaramanga- UNAB. Universidad Autónoma de Bucaramanga de la ciudad de Bucaramanga, Colombia: dirección calle 48 # 42 – 4011 PBX: 6436111. Correo electrónico institucional: dbotia@unab.edu.co

³ Profesional en Ingeniero Electrónico, Universidad Pontificia Bolivariana – UPB. MBA Administración de Empresas con profundización en Gestión Humana, Universidad Autónoma de Bucaramanga- UNAB. Universidad Autónoma de Bucaramanga de la ciudad de Bucaramanga, Colombia: dirección calle 48 # 42 – 4011 PBX: 6436111. Correo electrónico institucional: fmoreno370@unab.edu.co

DAVID JULIÁN BOTIA GALVIS & FABIÁN HUMBERTO MORENO GARCÍA
Medición del Clima Organización en los Funcionarios de Planta Global del Ente Central de la
Alcaldía de Floridablanca

Para determinar los aspectos influyentes en la productividad de dicha institución se realizó en primera instancia una revisión teórica de las variables de clima organizacional y productividad, con el fin de establecer la relación existente. Una vez identificados los parámetros en común, se diseñó un instrumento de recolección de la información, estructurado en 29 preguntas que evaluaron 10 factores que afectan el Clima Organizacional.

La población total encuestada fueron 105 funcionarios de la alcaldía del municipio de Floridablanca – Santander. Una vez consolidada y analizada la información se realiza una ponderación de estos factores y se correlaciona con los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño realizadas en los años 2014, 2015 y 2016. Del promedio de los resultados se concluye que existe una relación causal con tendencia negativa en lo relacionado entre el clima laboral existente y los promedios negativos arrojados en las evaluaciones de desempeño.

Se propone a la entidad un plan de mejoramiento enfocado en dos estrategias que influirán directamente el desempeño laboral a través de la intervención de las variables del clima organizacional que le afectan negativamente y así lograr que esto a su vez se vea reflejado en el alcance de los objetivos tanto individuales como corporativos.

Palabras Claves: Alcaldía, Clima Laboral, Productividad, Desempeño, Plan de acción.

Summary

The proposal developed was based on a descriptive research study with a quantitative approach, which yielded results that allow correlating the variables that intervene in the organizational climate of the personnel working in the municipality of Floridablanca - Santander; and that could possibly be affecting the results of performance evaluations.

In order to determine the influential aspects in the productivity of said institution, a theoretical revision of the variables of organizational climate and productivity was carried out in the first instance, in order to establish the existing relationship. Once the common parameters were identified, an information gathering instrument was designed, structured in 29 questions that evaluated 10 factors that affect the Organizational Climate.

The total population surveyed was 105 officials of the municipality of Floridablanca - Santander. Once the information is consolidated and analyzed, a weighting of these factors is made and correlated with the results obtained in the performance evaluations carried out in 2014, 2015 and 2016. From the average of the results, it is concluded that there is a causal relationship with negative trend in the relation between the existing labor climate and the negative averages thrown in the performance evaluations.

An improvement plan is proposed to the entity focused on two strategies that will directly influence labor performance through the intervention of organizational climate variables that affect it negatively and thus achieve that this in turn is reflected in the scope of the both individual and corporate objectives.

Keywords: City Hall, Work Climate, Productivity, Performance, improvement Plan.

Introducción

La gerencia del talento humano, es una de las áreas fundamentales en la concepción y apropiación de los conocimientos inherentes al contenido pedagógico de una Maestría en Administración de Empresas.

En las organizaciones, entidades o instituciones, es importante que los procesos corporativos estén controlados y alineados con el mega empresarial de tal manera que al avanzar en las metas se cumplan los objetivos trazados. Según Ballén (2011); esto se logra manteniendo una alta motivación y compromiso de parte de los colaboradores y grupos de interés. Lo cual se debería verse reflejado en competencias laborales sólidas, que permitan el cumplimiento de los indicadores de desempeño individuales y organizacionales.

El denominado “clima organizacional” y/o “ambiente laboral”; es un factor determinante para el eficiente desempeño de los empleados en cualquier organización, es por ello que mediante la presente investigación se analizan y se correlacionan las variables que influyen en un adecuado nivel de bienestar laboral y que posiblemente podrían afectar negativamente las evaluaciones de desempeño de los colaboradores. En la presente investigación se toma como muestra espectral los empleados directos y contratistas vinculados a la alcaldía de Floridablanca en el departamento de Santander.

Método

Tipo de estudio

La medición se realizó de forma descriptiva con carácter cuantitativo para conocer la perspectiva del personal de planta global del ente central de la alcaldía de Floridablanca que cuenta con empleos fijos y que periodo tras periodo mantiene ciertas condiciones laborales. Estos conceptos exponen la importancia del clima organizacional para el desempeño de un trabajador y teniendo como base esta teoría y la observación de dichos entornos laborales han surgido los siguientes supuestos que llevan a la realización de la presente investigación.

Participantes

Se selección la muestra a través de muestreo no probabilístico. La población que se toma de muestra para la medición del clima organizacional está compuesta por los funcionarios de la planta global de la Alcandía de Floridablanca con un numero de 153 trabajadores tomada de la secretaria de Alcaldía de Floridablanca.

Materiales e instrumentos

El instrumento escogido para la recolección de información, es una encuesta que se diseña detalladamente con el objetivo de indagar las variables de medición que se diagnosticaron desde el inicio de la presente investigación, de las cuales se tienen hipótesis sobre la incidencia del clima organizacional en la productividad de los funcionarios de la alcaldía de Floridablanca.

Debido al masivo uso y difusión, la encuesta se ha destacado porque representa una de las técnicas para el análisis social, por lo tanto, mediante el desarrollo de la presente investigación se logró la obtención de la información relacionada con las variables que inciden en el Clima organizacional de 105 funcionarios de la Alcaldía de Floridablanca teniendo en cuenta los factores y variables identificados en el diagnóstico,

Procedimiento

El instrumento principal se basó en entrevistas estructuradas con preguntas cerradas y flexibles para logro de la medición en el análisis cuantitativo, con la fórmula aplicada. Por lo anterior, la medición se realizó con 110 entrevistas, llevadas a cabo en el primer y segundo semestre de 2017 (Julio, Agosto, Octubre y Diciembre de 2017), considerando un nivel de confiabilidad del 95%.

Resultados

Para evaluar la productividad laboral de los funcionarios de planta global del ente central de la alcaldía de Floridablanca, se plantea el análisis del clima organizacional que se presenta en esta institución, para la identificación de los factores que pueden estar afectando el desarrollo productivo de las actividades que se llevan a cabo.

Este análisis parte de un diagnóstico general, efectuado con base a los parámetros establecidos para un adecuado clima organizacional. Partiendo de esto, se presenta una herramienta para recoger y evaluar la productividad laboral de los funcionarios de planta de la alcaldía de Floridablanca.

Factores que afectan el clima organizacional en la alcaldía de Floridablanca.

La alcaldía de Floridablanca, actualmente cuenta con canales de comunicación poco efectivos que no garantizan la transmisión de la información. No se cuenta con una red interna (Intranet) en funcionamiento, todo se hace por correo personal ya que los funcionarios son escépticos en el uso de correos electrónicos corporativos, falta de carteleras o publicaciones de comunicación interna y en consecuencia la información relevante se transmite directamente entre el directivo y sus subordinados que en varios casos pierden datos importantes para el desarrollo de actividades.

El bienestar de los funcionarios es un aspecto de gran importancia para la administración, en este aspecto todas las organizaciones de trabajadores presentes en el municipio como los cinco sindicatos, las dos asociaciones de pensionados, entre otros, contribuyen a la vigilancia de acuerdos y obligaciones legales de la administración en

I+D Revista de Investigaciones ISSN 22561676 Volumen 1 Número 1 Año 01 Enero-Junio 2013pp.xx-xx

relación a desarrollar acciones que beneficien integralmente al empleado e incluso a sus familias.

Desde luego se hace importante más allá del cumplimiento de metas e indicadores, del bienestar de todos y cada uno de los empleados de la administración que prestan servicios a la comunidad en general y que fundamentalmente contribuyen a la realización de elementos tan importantes como contar con un buen gobierno, una administración eficiente, una sencilla y fluida interacción con el ciudadano, hasta aportar de manera directa y/o indirecta en asuntos como la transparencia, superación de la pobreza y modernización de la ciudad.

Evaluación del Clima Organizacional de los funcionarios de planta de la Alcaldía de Floridablanca

En la evaluación de la productividad laboral se tienen en cuenta los diversos factores o variables señalados en el primer objetivo, además de las premisas planteadas en el diagnóstico y con el fin de correlacionar la relevancia que tiene un inadecuado clima organizacional en los resultados productivos de la alcaldía de Floridablanca, se clasificaron los factores y variables, mediante un instrumento de recopilación de información que consolide la situación actual en términos de lo expuesto en la teoría con el fin de cuantificar el nivel de satisfacción o insatisfacción laboral del grupo seleccionado como muestra.

El Clima Organizacional relacionado con la productividad. Debido a los datos recaudados, se afirma que el clima organizacional está directamente conectado con la productividad de los funcionarios de la planta de la alcaldía de Floridablanca. Por ende, las investigaciones realizadas, que fueron iniciadas con el análisis del clima organizacional en la alcaldía de Floridablanca, y fundamentando las hipótesis que se presentaron con teorías y referencias de autores que han aportado a estos estudios, se procede a efectuar una correlación entre los resultados tabulados de la encuesta que permitió la evaluación del clima organizacional, y las evaluaciones de desempeño que se realizan anualmente de manera interna en la institución. Con lo cual fue posible afirmar que un buen clima organizacional resultará consecuentemente en un nivel positivo para la institución, siendo este, definido por los funcionarios, los cuales a diario llevan a cabo sus labores dentro de un

ambiente, que, si es agradable, se tendrá un grado de productividad en beneficio de la organización.

La encuesta fue respondida por 105 funcionarios, de modo que, si todos hubiesen escogido la opción 4 en todas las preguntas, el resultado para cada encuesta sería de 116, y si todos hubiesen respondido la opción 1, el resultado en cada encuesta sería de 29. De modo que, al realizar la correlación entre las encuestas y las evaluaciones de desempeño, se evidencia la falencia que se presenta en la alcaldía y que esta misma afirma la incidencia del clima organizacional en la productividad.

Los factores de estudio encuestados en este proyecto ratifican la estrecha relación que existe entre el clima organizacional y la productividad de los funcionarios. Esta relación se percibe debido a que, la mayoría de los estudios efectuados para el clima organizacional, se orientan con variables que se enfocan en el rendimiento laboral, además de la motivación del personal de trabajo, y el sentido de pertenecía. Esto repercute en el incumplimiento de metas por parte de los directivos, además de otras consecuencias como la rotación continua de los trabajadores, la inadaptación por parte de los nuevos ingresados, el ausentismo, entre otras cosas.

La incertidumbre y los rumores que se pueden generar dentro de las instalaciones de la alcaldía, pueden generar cierto grado de insatisfacción en los funcionarios, que, con un bajo sentido de pertenencia y compromiso, disminuyen su ritmo laboral, afectando la productividad de las actividades necesarias para cumplir las metas establecidas por los supervisores. De modo que, el sentido de pertenencia, las buenas remuneraciones y el buen clima laboral, son factores que pueden ser medidos, tal como efectivamente se hizo en la encuesta que se diseñó para indagar con los funcionarios de la institución, sobre las diferentes variables que nos permiten identificar los puntos clave que afectan al clima organizacional, y que directamente están involucrados con la productividad, relacionándolos en un contexto de análisis para diseñar un plan de acción, que permita mejorar significativamente las falencias que actualmente se presentan, dando como resultado unas actividades a desarrollar, que se propondrán en el siguiente objetivo con el fin de que se logre un aporte en beneficio al clima organizacional en el ente central de la alcaldía de Floridablanca, gracias a las investigaciones llevadas a cabo en este proyecto.

Conclusiones

En base al diagnóstico realizado y sustentados en la información recolectada en la encuesta aplicada se identificó que el Pareto de falencias se encuentra en las dimensiones de Comunicación, Carrera profesional, Colaboración del personal, Condiciones de trabajo y Liderazgo.

Las variables que afectan de manera directa el clima organizacional en la alcaldía de Floridablanca según el Pareto de dimensiones son: compromiso normativo, cohesión, involucramiento con el puesto, motivación laboral, apoyo organizacional percibido, sobrecarga de trabajo, recursos y materiales inadecuados, intensión de permanencia comunicada deteriorada, bienestar emocional, justicia organizacional interpersonal, Violencia verbal, falta de supervisión y control.

En la dimensión de comunicación se evidenció que hace falta socializar masivamente los procesos de contratación y selección para disminuir la percepción de inequidad y a su vez no existen procedimientos para la formulación de peticiones, quejas, reclamos y/o felicitaciones. Los funcionarios no tienen claro cómo debe realizarse una petición sin que se tenga la percepción de que los líderes tomen represalias.

En referencia a la dimensión de procedimientos y trámites para seguir la carrera profesional se estableció que no se informa en igualdad de condiciones y tiempos los procedimientos para el plan carrera. Los procesos generan dudas y se perciben elementos de favoritismo hacia los candidatos.

Respecto a la colaboración del personal y al trabajo en equipo se evidencia que existen pocos espacios institucionales en donde los funcionarios de planta interactúen en equipo con la nómina contratista al igual que se requiere de un mayor involucramiento del personal contratado en el diseño y formulación de planes de desarrollo y seguimiento de los mismos. Estas funciones sopesan sobre la nómina directa de la alcaldía de Floridablanca.

En lo concerniente a las condiciones de trabajo, se logró identificar que existe una baja percepción del riesgo en lo referente a los peligros y eventos que pueden ocurrir en las labores diarias, las fechas especiales y días de reconocimiento en la mayoría de los casos

pasan desapercibidos y no se resaltan o celebran, por lo cual el ambiente de trabajo se vuelve monótono y poco motivador.

El factor liderazgo se encuentra debilitado en ocasión a las percepciones de favoritismo y preferencia por un personal y otro. No se evidencia el ejemplo de los líderes en los diferentes procesos lo cual desmotiva al personal para alcanzar los objetivos y logros de desempeño personal y grupal.

Al correlacionar los resultados de la encuesta (X) con la ponderación promedio de las evaluaciones de desempeño de los años 2014, 2015 y 2016, se aprecia que los resultados son proporcionales ya que un inadecuado ambiente de trabajo ha generado que las evaluaciones de desempeño se encuentren en un nivel inferior al aceptable según el Artículo 38 de la ley 909 de 2004.

En base a los resultados de la investigación se proponen (5) estrategias y (18) campañas institucionales que conforman el marco de ruta para la implementación futura del plan de acción propuesto.

Recomendaciones

Ampliar el diagnóstico desarrollado en el objetivo 1 con entrevistas y elementos de control que permitan además de referentes teóricos, tener una visión amplificada del clima organizacional en las instituciones públicas.

Estandarizar una herramienta y/o ayuda tecnológica que permita consolidar los resultados de las evaluaciones de desempeño con mayor eficacia. Las bases de datos se deben alinear con programas que en tiempo real evidencien el cumplimiento de metas, indicadores y objetivos de la alcaldía de Floridablanca.

Las evaluaciones de desempeño adicional a cumplir con el requisito de ley exigidos en el Artículo 38 de la ley 909 de 2004. Se deben socializar de manera promediada y general a fin de que todo el personal evidencia las competencias por fortalecer y las oportunidades de mejora a implementar.

Se deben estandarizar las variables que particularmente afectan el clima organizacional en la alcaldía de Floridablanca a fin de permitir que los resultados sean un

referente para el diseño de políticas de bienestar laboral y no solo hagan parte de las estadísticas internas de la institución.

El plan de acción propuesto y las estrategias planteadas deben reforzarse desde el punto de vista técnico y presupuestal a fin de lograr una implementación del mismo en aras de fortalecer y mejorar el clima organizacional actual en la alcaldía de Floridablanca – Santander.

Agradecimientos

Los docentes de la Maestría en Administración de empresas de la UNAB quienes nos ayudaron a terminar este proyecto, y en todo el proceso, a nuestra directora Diana Virginia Oliveros Contreras y al Coordinador Académico y científico Mauricio Mendoza García; Finalmente al coordinador de Posgrados Jorge Enrique Mantilla Medina.

Referencias

- Bermúdez, M. Q. (2016). *Algunas precisiones sobre el concepto de clima organizacional*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 26(1), 34-45.
- Camargo, D. R. B. (2015). *Autonomía y libre determinación de los pueblos indígenas en el marco del estado social de derecho de la Constitución Política Colombiana de 1991*. Revista Republicana, (5).
- Chaparro, R.; Hernández, J.; Hernández, T. & Primera, A. (2015). *Clima y Cultura Organizativa.¿ Se acercan a los propósitos empresariales?* Entelequia., 18, 151-168.
- Chávez, M. (2013). *La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana*.

DAVID JULIÁN BOTIA GALVIS & FABIÁN HUMBERTO MORENO GARCÍA
Medición del Clima Organización en los Funcionarios de Planta Global del Ente Central de la
Alcaldía de Floridablanca

- Chiang Vega, M. M.; Gómez Fuentealba, N. M. & Salazar Botello, C. M. (2014).
*Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de
educación en Chile*. Universidad del Valle: Cuadernos de Administración, 30(52),
65-74.
- Dessler, G. (2001). *Management: Leading People and Organizations in the 21st Century*.