Percepción del clima laboral que tienen los trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, primer semestre de 2022

Perception of work climate by the workers of the shopping of Coronel Oviedo, first half of 2022

Edgar Duarte Martínez [1]

Artículo original

Resumen

La investigación fue realizada con el objetivo de determinar la percepción del clima laboral que tienen los trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, primer semestre de 2022. El problema que generó el estudio se resume en la siguiente pregunta: ¿Cuál es la percepción del clima laboral que tienen los trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, primer semestre de 2022?. Para abordar el tema y responder a los objetivos se procedió a la revisión de literatura existente y la realización de un trabajo de campo. La conclusión obtenida fue que una mayoría relativa está muy de acuerdo con el clima laboral que viven en su lugar de trabajo. Referente a las principales variables que actúan en el clima laboral, son el espacio físico, los ruidos a los alrededores, la temperatura del ambiente, la estructura formal del lugar de trabajo, el estilo de liderazgo, el tamaño de la organización, el compañerismo, los conflictos en el trabajo, las comunicaciones interpersonales, entre jefes y trabajadores o viceversa, las actitudes personales de los compañeros, las motivaciones que tienen. Respecto a la prevalencia del tipo de clima laboral es el consultivo, tal como afirmaron mayoritariamente. Las dificultades que se presentan la falta de compañerismo, conflictos, comunicaciones, y las actitudes indeseadas, falta de motivación.

Palabras clave: Percepción, clima laboral

Abstract

The investigation was carried out with the objective of determining the perception of the work environment that the workers of the Coronel Shopping have. Oviedo, first semester of 2022. The problem that generated the study is summarized in the following question:What is the perception of the work environment that the workers of Coronel Shopping have. Oviedo, first half of 2022? To address the issue and respond to the objectives, the existing literature was reviewed and field work was carried out. The conclusion obtained was that a relative majority strongly agrees with the work environment they experience in their workplace. Regarding the main variables that act in the work environment, they are the physical space, the noise in the surroundings, the temperature of the environment, the formal structure of the workplace, the style of leadership, the size of the organization, the camaraderie between colleagues, conflicts at work, interpersonal communications, between bosses and workers or vice versa, the personal attitudes of colleagues, the motivations they have. Regarding the prevalence of the type of work environment, it is consultative, as stated by the majority. The difficulties that arise from the lack of companionship, conflicts, communications, and unwanted attitudes, lack of motivation.

Key words: Perception, weather work

1. Docente de la Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Asunción.

Docente de la Universidad Santa Clara de Asís. edgarduarte70@gmail.com

Introducción

El clima organizacional o laboral es clave para el éxito de una empresa porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores. Sin duda, las empresas más exitosas son aquellas que han hecho estudios de clima organizacional, pues con ellos se conoce más los procedimientos y actitudes de los colaboradores.

Sin embargo, según Álvarez (2022, p. 45), el clima organizacional depende en gran medida de un aspecto llamado percepción. Esta percepción varía dependiendo de los estímulos que recibe, lo que a la larga puede generar actitudes, es decir posturas del individuo a partir de las percepciones hechas.

Un colaborador puede hacerse una idea de cómo es la persona que trabaja con él a través de lo que observa: su lenguaje verbal y no verbal, sus conductas, hábitos, reacciones entre muchos otros detalles. Estos aspectos desatan percepciones que llegan a fomentar actitudes de aceptación o rechazo hacia la persona o a la empresa misma.

Se estima que, en muchas ocasiones, el gran problema de la productividad y el compromiso de los que trabajan en el Shopping de Coronel Oviedo son precisamente las diferencias de percepción, por un lado, que a la larga generan los malentendidos suficientes para romper la armonía en las relaciones laborales. Por otro lado, los problemas que causan la desatención del clima organizacional es la falta de identidad de los colaboradores hacia los idearios de la organización, lo que provoca que la misión y visión de las empresas se desvirtúe y no se logre como estaban planeadas (Davis, 1997, p. 142).

Materiales y métodos

El presente estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, puesto que los resultados fueron expresados en números y porcentajes, y se realizó con un diseño no experimental, porque no se manipularon ninguna variable para ver su reacción. Es de nivel descriptivo, con un corte explicativo, porque el estudio se limitó en describir el fenómeno del clima laboral, para luego tratar de dar explicaciones a las causas, esto es siguiendo lo que dice Hernández Sampieri y coautores, (2000) que los tipos de investigación pueden ser, de acuerdo a su enfoque, cuantitativo, cualitativo, o mixto, y el diseño puede ser experimental, no experimental, o cuasi experimental, y según nivel la investigación puede ser exploratorio, descriptivo, correlacional, y explicativo.

Con relación a la población, estuvo constituida por 88 trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, primer semestre de 2022.

Referente a la muestra, en este caso no se tuvo muestra, porque se pudo aplicar a la totalidad el instrumento preparado para la recolección de datos.

Para la recolección de datos se realizó por medio de la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario autoadministrado, con preguntas estructuradas.

Criterios de inclusión

-Trabajadores del Shopping mencionado.
-Trabajadores de cualquier sexo.
-Trabajadores de todos los turnos.

Criterios de exclusión

-Trabajadores de otros centros de compras.
-Los dueños de los distintos comercios.

Antes de aplicar el instrumento a la población en estudio, se hizo una prueba piloto para determinar la validez y la confiabilidad del instrumento, se aplicó el cuestionario a unos trabajadores con características similares a la población en estudio, y a partir de esta prueba se hizo un pequeño ajuste al instrumento preparado.

Clima laboral se define como la calidad del ambiente interno de la organización, especialmente como lo experimentan las personas que forman parte de ella, es decir, son percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo (Anderson, 2000).

Resultados y discusión

Se han desarrollado en esta etapa el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos mediante las fuentes consultadas y las técnicas de recolección de los datos.

A continuación, se procede a demostrar las mediciones y explicar los valores obtenidos para su mejor interpretación.

1. Con relación a la aceptación que se tiene del clima laboral

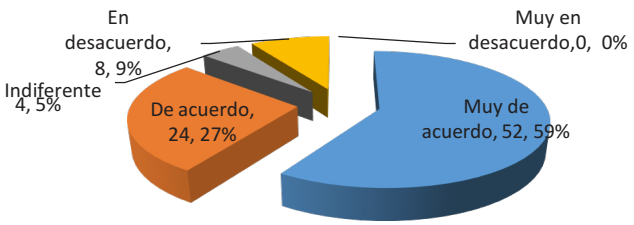


Figura 1. *Aceptación tienes del clima laboral en tu lugar de trabajo. Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, año 2022*

Según Martínez (2002, p. 93), la aceptación del clima laboral es fundamental en el lugar de trabajo, porque de esta depende mucho el rendimiento del individuo trabajador. Conforme a los trabajadores encuestados, el 59% manifiesta estar muy de acuerdo, el 27% afirma estar de acuerdo, el 9% asegura estar en desacuerdo, y el 5% asevera estar indiferente.

2. Referente a las principales variables que actúan en el clima laboral

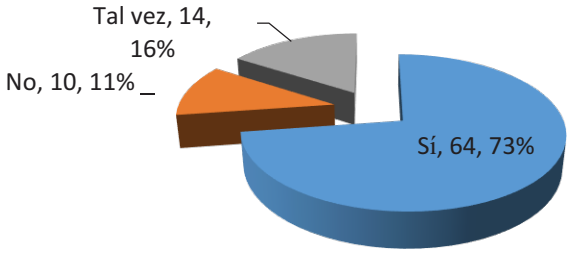


Figura 2. *El espacio físico es suficiente como para cooperar en el clima laboral. Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, año 2022*

El espacio físico coopera muchísimo para que exista un clima laboral favorable y que el ambiente se dé más para la producción óptima. De acuerdo a los trabajadores encuestados, el 73% afirma que sí el espacio físico es suficiente como para cooperar en el clima laboral, el 16% manifiesta su duda, y el 11% respondió negativamente, es decir, contestó con la opción no.

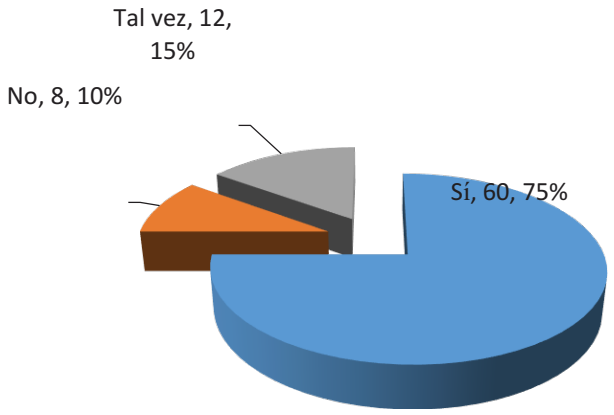


Figura 3. *Los ruidos a los alrededores, en el lugar de trabajo, condicionan el clima laboral . Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, año 2022*

Según Velásquez (2003), los ruidos, para algunos que sea la música, en general son molestos y condicionan el clima laboral, aunque ciertamente dependerá mucho del tipo de trabajo que se haga.

De acuerdo a los encuestados, el 75% manifiesta que sí los ruidos a los alrededores, en el lugar de trabajo, condicionan el clima laboral; sin embargo, el 15% manifiesta su duda, solo para un 10% los ruidos no condicionan el clima laboral.

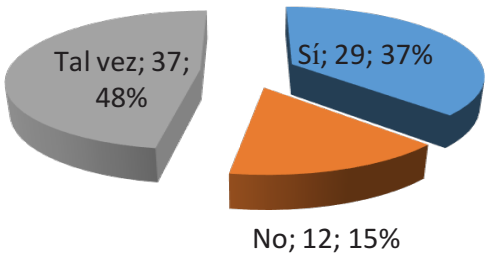


Figura 4. *La temperatura del ambiente influye para que no exista el clima laboral adecuado. Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, año 2022*

Según Anderson (2000, p. 80), trabajar en temperatura baja o alta influye para que exista o no el clima laboral adecuado, porque lo importante es que los operarios se sientan a gusto para producir más.

Según los encuestados, el 48% afirma que tal vez la temperatura del ambiente pueda influir para el clima laboral adecuado, el 37% respondió afirmativamente, mientras el 15% respondió negativamente.

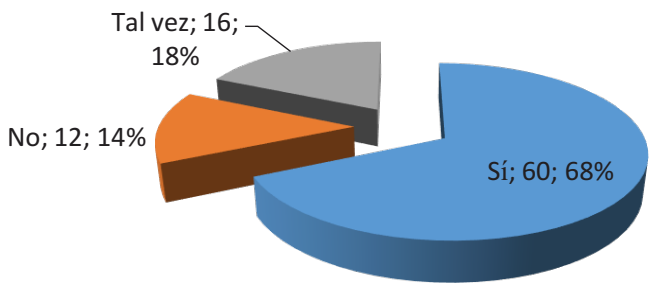


Figura 5. *La estructura formal coopera para que no exista el clima laboral adecuado. Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, año 2022*

Anderson (2000, p. 78), señala que la estructura formal del lugar del trabajo suele ser condicionante para que exista un clima laboral apropiado, porque laburar en un espacio chico, donde ni siquiera permita una movilización al obrero, es realmente desgastante.

Según los encuestados, el 68% respondió afirmativamente, es decir, afirma que la estructura formal coopera para que no exista el clima laboral adecuado, el 18% respondió tal vez, y el 14% respondió negativamente.

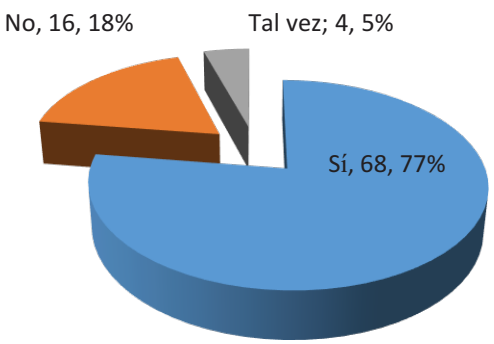


Figura 6. *El estilo de liderazgo es el apropiado para que se tenga un clima laboral deseado. Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, año 2022*

Según los encuestados, el 77% manifiesta que sí el estilo de liderazgo es el apropiado para que se tenga un clima laboral deseado, sin embargo, el 18% asegura que no, y el 5% manifiesta su duda.

De acuerdo a Claudon y Laudon (1996, p. 102), el estilo de liderazgo es fundamental en una empresa, porque si un líder actúa fuera del deseo de los empleados crea un clima laboral inapropiado y puede afectar a la empresa.

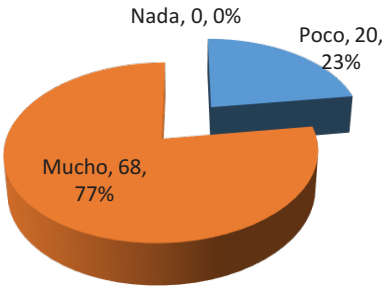


Figura 7. *El tamaño de la organización influye para un clima laboral ideal. Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, año 2022*

Según los encuestados, el 77% cree que el tamaño de la organización influye para un clima laboral ideal, el 23% cree que poco influye.

También según Claudon y Laudon (1996, p. 105), cuando la empresa es demasiado grande y el tamaño de organización también es grande la situación se vuelve más compleja y puede influir en el clima laboral.

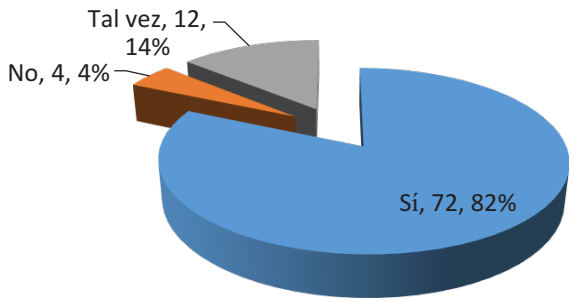


Figura 8. *El compañerismo entre los trabajadores coopera para la existencia del clima laboral deseado. Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, año 2022*

Según los encuestados, el 82% asegura el compañerismo entre los trabajadores coopera para la existencia del clima laboral deseado, el 14% duda, y el 4% no cree que el compañerismo entre los trabajadores coopera para la existencia del clima laboral deseado.

El compañerismo juega un rol muy importante en todos, particularmente para que exista un clima laboral apropiado (Castañeda, 2001, p. 95)

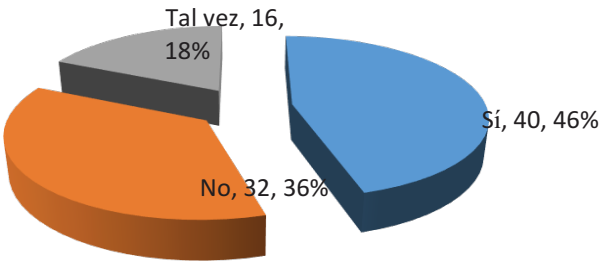


Figura 9. *Suele existir conflictos en trabajo que puede poner en riesgo el clima laboral deseado. Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, año 2022*

Según los encuestados, el 46% asevera que sí suele existir conflictos en trabajo que puede poner en riesgo el clima laboral deseado; sin embargo, el 36% manifiesta su negatividad, mientras que el 18% manifiesta su duda.

El veneno más ponzoñoso que puede existir en un ambiente de trabajo es el conflicto dentro de la empresa (Castañeda, 2001, p. 96).

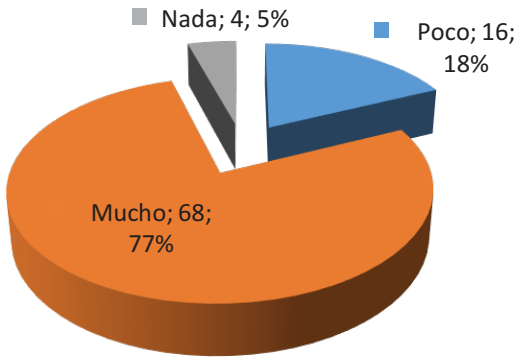


Figura 10. *Las comunicaciones entre compañeros-jefe o viceversa, influye en el clima laboral en tu lugar de trabajo. Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, año 2022*

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada, el 77% afirma que las comunicaciones entre compañeros-jefe o viceversa, influye mucho en el clima laboral en tu lugar de trabajo, sin embargo, el 18% manifiesta que poco puede influir, y el 5% afirma que nada puede influir.

La comunicación armónica entre jefes y compañeros (y viceversa) puede influir enormemente en el clima laboral (Álvarez y Ortiz, 2002, p. 47).

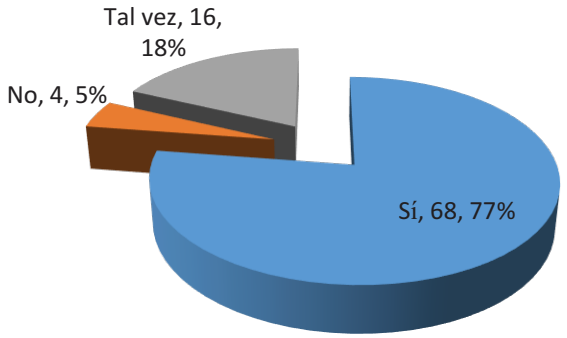


Figura 11. *Las actitudes personales de los compañeros o jefe cooperan a un clima laboral ideal. Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, año 2022*

Las actitudes personales, de acuerdo como se manifiestan, pueden influir en un clima laboral de una empresa. Según los encuestados, el 77% asegura que sí las actitudes personales de los compañeros o jefe cooperan a un clima laboral ideal, el 18% manifiesta su duda, y el 5% no cree que pueda influir.

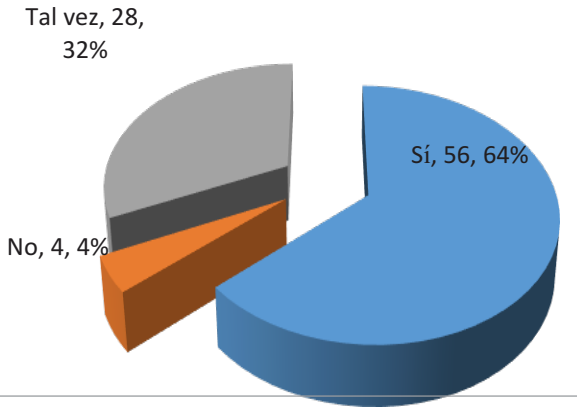


Figura 12. *Son suficientes las motivaciones como para ofrecer un clima laboral deseado Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, año 2022*

Según los encuestados, el 64% asegura que sí son suficientes las motivaciones como para ofrecer un clima laboral deseado, el 32% manifiesta su duda, y el 4% asegura que no son suficientes.

Las motivaciones juegan un rol muy importante para tener un clima laboral sano en una empresa, las personas desganadas, sin ánimo, perezoso y holgazán influye negativamente en los demás (Davis, 1997, p. 146).

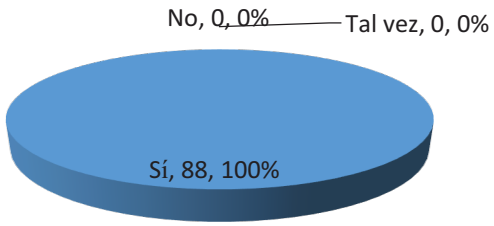


Figura 13. *La satisfacción laboral, forma parte para que exista un buen clima laboral Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, año 2022*

Según los encuestados, el 100% asegura que la satisfacción laboral, forma parte para que exista un buen clima laboral.

Es muy importante que el personal de la empresa se sienta a gusto en su lugar de trabajo, y se suele decir que la satisfacción laboral forma parte del buen clima en el trabajo (Davis, 1997, p. 147).

3. Respecto a la Prevalencia del tipo de clima laboral

Calificar el clima laboral es dar la ponderación y el valor al ambiente que se vive en el trabajo dentro de la empresa. Se espera que sea un ambiente acogedor y agradable. Según los encuestados, el 64% afirma que el clima laboral reinante es participativo, el 26% asegura que es consultivo, el 9% manifiesta que es autoritario.

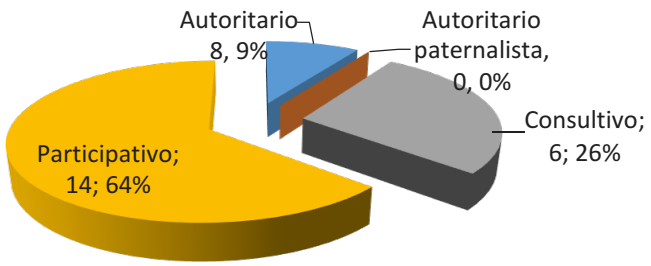


Figura 14. *Clima laboral reinante en tu lugar de trabajo. Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, año 2022*

4. Referente a las Principales dificultades que se presentan para que haya un buen clima laboral.

Las dificultades nunca faltan en las empresas o en cualquier relacionamiento humano, por más esfuerzos que se hagan siempre se presentan algunas dificultades.

Según la encuesta realizada, el 45% afirma que las principales dificultades constituyen la problemática en el ambiente social, tales con el compañerismo, conflictos, comunicaciones, el 27% asegura que propia del comportamiento organizacional, el 14% asegura que las dificultades son los problemas estructurales, tales como la estructura formal, estilo de dirección, tamaño de organización, y las actitudes indeseadas, falta de motivación, y otro 14% asevera que es la actitud indeseada, y la falta de motivación.

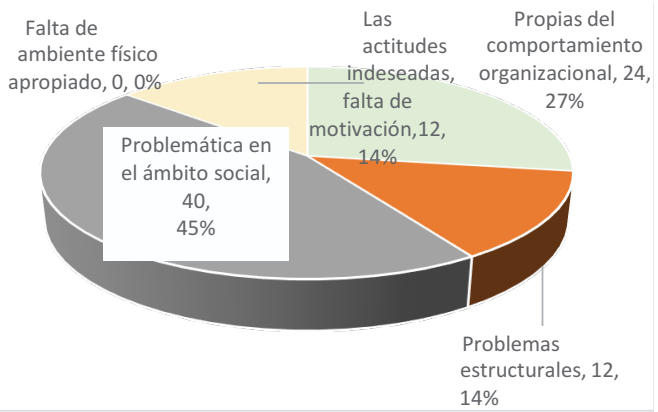


Figura 15. *Principales dificultades que se presentan para que haya un buen clima laboral. Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada a los Trabajadores del Shopping de Coronel Oviedo, año 2022*

Conclusión

Se concluye esta investigación afirmando que los trabajadores, en una mayoría relativa, están muy de acuerdo con el clima laboral que vive en lugar de trabajo; sin embargo, referente a las principales variables que actúan en el clima laboral, resaltan, de modo mayoritario el espacio físico, los ruidos en los alrededores, la estructura formal, el estilo de liderazgo, el tamaño de la organización, el compañerismo entre los trabajadores, las comunicaciones entre compañeros-jefe o viceversa, las actitudes personales de los compañeros o jefe. Otro aspecto que coopera en el clima laboral, según mitad de los encuestados, es la temperatura del ambiente,

Referente a la prevalencia del tipo de clima laboral, es el participativo, tal como afirmó mayoritariamente.

Con relación a las principales dificultades que se presentan para que haya un buen clima laboral, en este sentido ninguna de las variables presentadas respondieron de modo mayoritario, sin embargo la moda cae sobre la problemática del ambiente social, tales con el compañerismo, conflictos, comunicaciones.

Referencias

Álvarez E. y Ortiz J. (2002). *Asesorías para el Diagnóstico e Intervención del Clima Organizacional.* Trabajo de Grado, Maestría en Ciencias Sociales, Universidad Javeriana. Colombia. 198 pp.

Anderson, L. (2000). *El Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.* Trabajo de Grado. México. 167 pp.

Castañeda, A. (2001). *Las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones como proceso cultural y las bases para su impacto en la actividad educativa.* Universidad Técnica de Ambato. Perú. 149 pp.

Claudon K. y Laudon J.P. (1996). *Administración de los Sistemas de Información.* 3ra Edición. Prentice Hall HispanoAmericana, México. 195 pp.

Davis, K. (1997). *Comportamiento Humano en el Trabajo.* México McGraw Hill. Durán. 169 pp.

Hernández Sampieri R., Fernández Collado C. y Baptista Lucio P. (2000). *Metodología de la Investigación*, 3ra ed. México. MacGraw Hill. 501 pp.

Martínez, R. (2002). *El Éxito es de Quienes Pueden Cambiar el Clima.* Hay Group. Austria. 156 pp.

Velásquez, R. (2003). *Clima Organizacional a Nivel Universitario.* Editorial Pretince Hall. México. 183 pp.