

Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la alcaldía municipal de San Sebastián de Yalí, primer semestre 2020.

Impact of the organizational climate on the job performance of the municipal mayor of San Sebastian de Yalí, first semester 2020

Autores

Centeno Palacios Marilix de Fátima¹

marilixcenteno@gmail.com

Madariaga Lira Erika del Carmen

erikamaradiaga60@gmail.com

Tutoras²

MSc. Martha Lorena Montoya Orozco

marthamontoya07@hotmail.com

MSc. Flor Idalia Lanuza Gámez

florlan2@yahoo.com

1 Egresados de la carrera Administración de Empresas , Universidad Autonoma de Nicaragua, UNAN- MANAGUA, FAREM-ESTELI. Correo electrónico: marilixcenteno@gmail.com , erikamaradiaga60@gmail.com

2 Tutora de investigación, Master en Economía .Docente en UNAN-MANAGUA\FAREM – ESTELI. Correo electrónico: florlan2@yahoo.com , marthamontoya07@hotmail.com

RESUMEN

La presente investigación se realizó en la Alcaldía municipal de San Sebastián de Yalí ubicada en San Sebastián de Yalí municipio de Jinotega durante el primer semestre 2020, esta nace como la necesidad de realizar un estudio que nos permita identificar los factores predominantes el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal que labora. El marco teórico comprende cuatro ejes de investigación los cuales son los siguientes; alcaldía, clima organizacional, desempeño laboral y estrategias. Esta investigación se llevó acabo como un estudio descriptivo con un enfoque mixto, los instrumentos que se utilizaron fueron: la encuesta la cual se aplicó a 20 funcionarios y la entrevista a alcalde y recursos humanos. Los resultados más significativos que se obtuvieron son los siguientes se comprobó que el clima organizacional incide directamente en el desempeño de los funcionarios a través de un análisis FODA se identificó la situación referente al tema de estudio en que se encuentra la alcaldía permitiéndonos de esta manera recomendar estrategias para mejorar el clima de la institución. Entre las conclusiones se destacó la siguiente: una persona motivada ama su trabajo y desempeña bien sus funciones hace que se sienta que pertenece a la institución y que su trabajo es reconocido, esto sucede porque el funcionario percibe mejor el ambiente laboral, tiene mayores expectativas, se siente a gusto con los compañeros y del trabajo que realiza. El presente estudio se justificó por cuanto posee el valor teórico, utilidad práctica y beneficios para la Alcaldía.

Palabras claves: Alcaldía, Clima organizacional, Desempeño laboral y estrategias

SUMMARY

The present research was carried out in the municipal mayor of San Sebastian de Yalí located in San Sebastian de Yalí, municipality of Jinotega during the first semester of 2020, it was born as the need to carry out a study that allows us to identify the predominant factors of the organizational climate and its incidence on

the work performance of the working personnel. The theoretical framework includes four axes of investigation which are the following; mayoralty, organizational climate, job performance and strategies. This research was carried out as a descriptive study with a mixed approach, the instruments that were used were: the survey which was applied to 20 officials and the interview with the mayor and human resources. The most significant results obtained are the following: it was found that the organizational climate directly affects the performance of officials. Through a SWOT analysis, the situation regarding the subject of study in which the mayor is located was identified, thus allowing us to recommend strategies to improve the climate of the institution. Among the conclusions we reached, the following stood out: A motivated person loves his work and performs his functions well, and this makes him feel that he belongs to the institution and that his work is recognized, this happens because the official perceives better the work environment, has higher expectations, feels comfortable with colleagues and the work they do. The present study was justified because it has the theoretical value, utility and benefits for the Mayor's Office.

Keywords: Mayor's Office, Organizational climate, Work performance, strategy

Introducción

La presente investigación se ambienta en el estudio de la incidencia del clima organización en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Sebastián de Yalí, municipio de Jinotega en el primer semestre del año 2020. Para la elaboración de este estudio se consultaron las siguientes fuentes de información: personal que labora y la dirección administrativa de la Alcaldía, especialmente Alcalde.

Para dar salida a los objetivos que se plantearon se estructura de cuatro ejes teóricos los cuales son: Alcaldía, clima organizacional, desempeño laboral y estrategias, tomándose como base para el diseño del estructurar cuadro de

operacionalización de variables, realizándose un análisis a cada una de estas para dar salida a los objetivos planteados al inicio de la investigación, permitiendo el análisis y caracterización del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral. Para dar salida al cuarto objetivo se realizó un análisis FODA con el propósito de establecer estrategias para mejorar el clima organizacional de la Alcaldía.

MATERIALES Y MÉTODOS

De acuerdo al planteamiento del problema y los objetivos de la investigación; según el enfoque filosófico es mixta en la cual se pretende medir o cuantificar el impacto que tiene el clima organizacional con respecto al desempeño laboral de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San Sebastián de Yali.

La presente investigación es una investigación descriptiva donde se pretende describir el clima organizacional, así como también sus factores o determinantes y su incidencia en la segunda variable la cual es el desempeño laboral el cual se estudió, la información será recolectada sin cambiar el entorno. Esta investigación nos brindará información sobre las actitudes, comportamientos, el ambiente en el que conviven para profundizar más sobre el clima organizacional y su incidencia en los funcionarios de la Alcaldía de San Sebastián de Yalí,

El corte es transversal este hace referencia a un conflicto humano y su entorno, nos permitirá medir la magnitud de una variable de riesgo (clima organizacional) en un tiempo determinado con relación a otra variable resultado (desempeño laboral). El universo está conformado por el personal que labora en la alcaldía, actualmente cuenta con 46 distribuidos en las diferentes áreas de la entidad, el cual se tomaron 20 como muestra.

Para realizar la recolección, procesamiento de la información análisis de los datos obtenidos se realizó mediante el método empírico, Empírico. (Del lat. empiricus, y este del gr. ἐμπειρικός) Que se rige por la experiencia. En filosofía, doctrina que afirma que todo conocimiento se basa en la experiencia, mientras que niega la

posibilidad de ideas espontáneas o pensamiento a priori. Los datos empíricos son sacados de las pruebas acertadas y de los errores cometidos en el proceso (Domínguez, 2014).

Para la recolección de datos de esta investigación se utilizó la encuesta y la entrevista. Se estructuró una encuesta dirigida a los funcionarios en general y entrevista a Alcalde y recursos humanos.

El proceso de validación de los instrumentos fue realizado por los maestros tutores que revisaron y dieron sugerencias sobre los instrumentos aplicados en la investigación. Esta validación fue de mucha importancia ya que permitió realizar las correcciones a los instrumentos utilizados en el estudio.

El clima organizacional en la alcaldía es un tema no abordado y al que no se le ha dado importancia, con el fin de tener certeza de que el estudio sea de carácter innovador. Para profundizar en el tema definido para realizar la investigación se revisaron diversas fuentes de información para ser considerados como base para diseñar el marco teórico, consultando la biblioteca Urania Zelaya de la Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM-ESTELÍ, páginas de internet, tesis y libros que se utilizaron como referencia en el proceso. Se visitó la Alcaldía Municipal de San Sebastián de Yali, para la aplicación de encuestas y entrevistas que nos permitió la recolección de datos y así darles salida a los objetivos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se plasman los principales resultados obtenidos de la aplicación de técnicas de recolección de datos entrevista dirigida a alcalde y recursos humanos y encuesta dirigida a los colaboradores en general, así como el análisis de estos datos.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos por objetivos planteados en el tema de estudio:

Objetivo N 1: Describir el clima organizacional actual de los servidores de la Alcaldía.

De acuerdo a las Ley 185 del código del Trabajo en su Artículo: 100- Todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, sin perjuicio de las normas que establezca el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo.

Artículo 101.- Los empleadores deben adoptar las siguientes medidas mínimas:

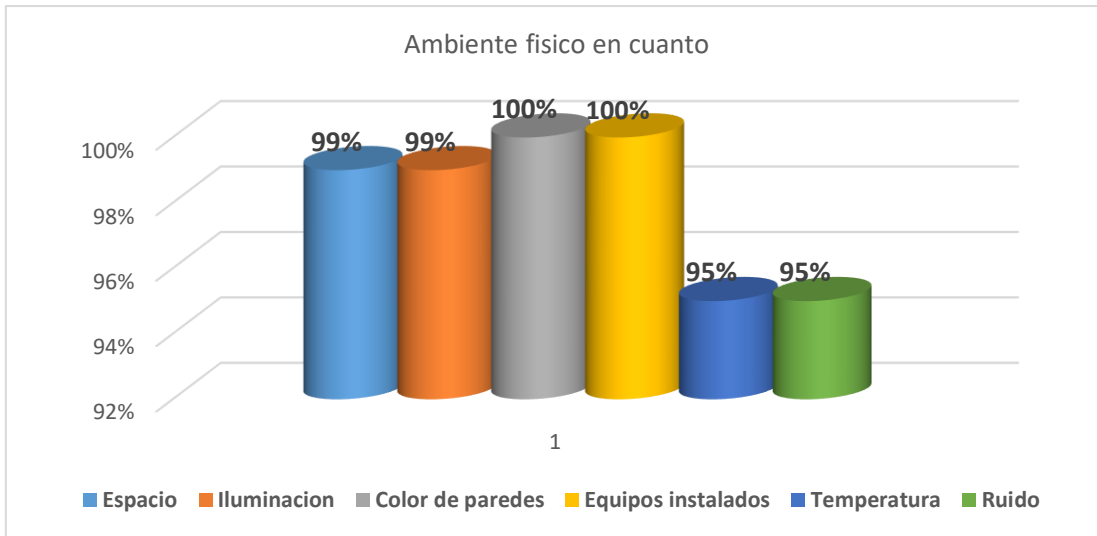
- a) Las medidas higiénicas prescritas por las autoridades competentes;
- b) Las medidas indispensables para evitar accidente en el manejo de instrumentos o materiales de trabajo y mantener una provisión adecuada de medicinas para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;
- c) Fomentar la capacitación de los trabajadores en el uso de la maquinaria y químicos y en los peligros que conlleva, así como en el manejo de los instrumentos y equipos de protección;
- d) La supervisión sistemática del uso de los equipos de protección.

Según la Ley 618 general de Higiene y Seguridad del Trabajo en su Artículo 85.- Los locales de trabajo reunirán las siguientes condiciones mínimas:

- a. Tres metros de altura desde el piso al techo;
- b. Dos metros cuadrados de superficie por cada trabajador; y
- c. Diez metros cúbicos por cada trabajador.

GráficaN°1 Ambiente físico

Universo: 20 encuestados



Fuente: Datos primarios de la encuesta Agosto, 2020

Espacio: De acuerdo con la encuesta realizada a los 20 servidores públicos de la Alcaldía de San Sebastián de Yalí, espacio fue calificado de la siguiente manera muy satisfactorio con el 92%.

Iluminación: Según la Ley 618 en su Artículo 76 la iluminación de los lugares de trabajo deberá permitir que los trabajadores dispongan de unas condiciones de visibilidad adecuados para poder circular y desarrollar sus actividades sin riesgo para su seguridad y la de terceros, con un confort visual aceptable.

De acuerdo con los servidores públicos encuestados de la Alcaldía Municipal de San Sebastián de Yali ,se tiene poco problema en cuanto a iluminación siendo calificado por los servidores público con 99% se siente cómodos con la calidad de iluminación.

Color de las paredes :Según la Ley 618 en su Artículo 88.- Las paredes serán lisas y pintadas en tono claros y susceptibles de ser lavadas o blanqueadas .El 100% indico estar satisfecho, mencionando que les gusta el color de paredes, es decir todos se encuentran satisfecho, además los colores utilizados son colores claros.

Equipos instalados

Según la encuesta aplicada el 100% indico encontrarlo muy satisfactorio a lo que argumentaron sentirse cómodos con los equipos que contaban con las que realizan sus labores diarios.

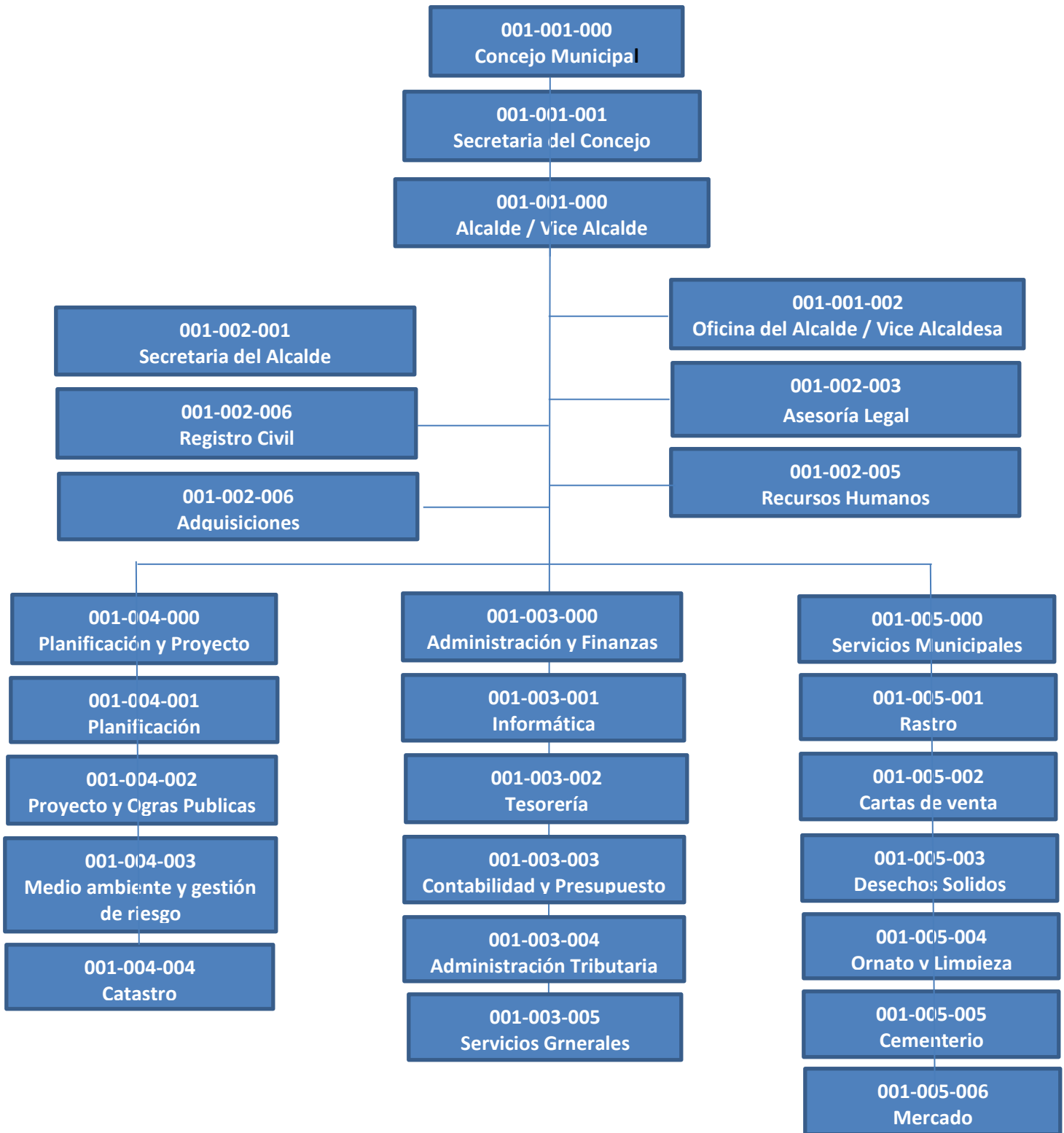
Temperatura

Según la Ley 618 en su Artículo 119.- En los lugares de trabajo se debe mantener por medios naturales o artificiales condiciones atmosféricas adecuadas evitando la acumulación de aire contaminado, calor o frío y el Artículo 120.- En los lugares de trabajo donde existan variaciones constantes de temperatura, deberán existir lugares intermedios donde el trabajador se adapte gradualmente a una u otra. Según los datos arrojados en la encuesta se tienen los siguiente resultado el 95% se siente satisfecho con la temperatura porque ya se adaptaron al clima que varía constantemente.

Ruido

Según la Ley 618 en su Artículo 121.- A partir de los 85 dB (A) para 8 horas de exposición y siempre que no se logre la disminución del nivel sonoro por otros procedimientos se establecerá obligatoriamente dispositivos de protección personal tales como orejeras o tapones. En ningún caso se permitirá sin protección auditiva la exposición a ruidos de impacto o impulso que superen los 140 dB (c) como nivel pico ponderado. El nivel de ruido al no contar con los medios correspondientes no se midió en decibeles, se limitó a conocer la percepción según las respuestas dada por los servidores públicos el 95%, la mayor cantidad mencionaron sentirse satisfechos con el ruido, que este no le afectaba en su trabajo y concentración.

Estructura:

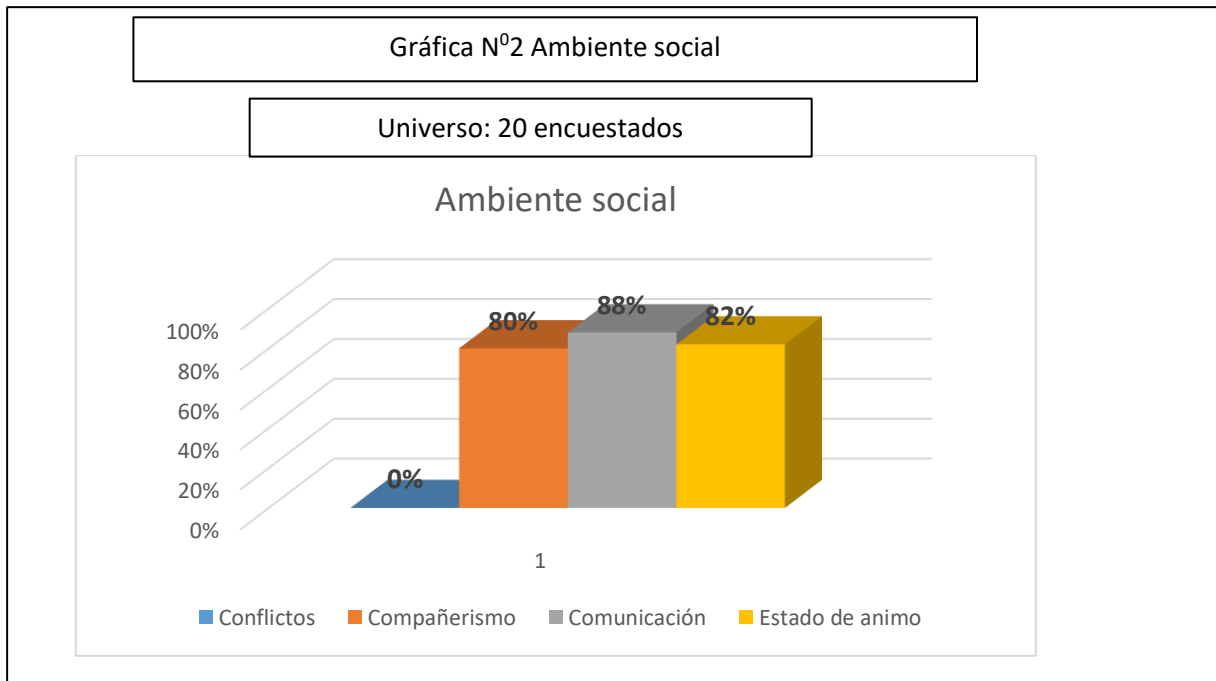


Estilo de dirección

Se realizó entrevista al Alcalde este respondió según la definición de paternalista se refiere a lo siguiente. Es aquel en donde el líder asume la responsabilidad de orientar y velar por el bienestar de sus subordinados, esto con la finalidad de obtener mejores resultados en cuanto al trabajo se refiere, para que esto ocurra el líder suele incentivar a los funcionarios ofreciéndoles recompensas de un trabajo bien hecho, es por eso que se denomina liderazgo paternalista. Se aplicó entrevista a 20 servidores públicos los cuales opinan que el Alcalde es una persona íntegra, respetuoso y que se preocupa por bienestar de las personas, este a pesar de la crisis económica por la que está pasando la Alcaldía por falta de fondos no deja de ayudar, además son tomados en cuenta para aportando sus puntos de vista para la resolución de problemas o tomas de decisiones, por lo tanto, su estilo de dirección es democrático y según la información anterior presenta rasgo de paternalista.

Ambiente social

Entre los indicadores que la componen se destacan los siguientes:



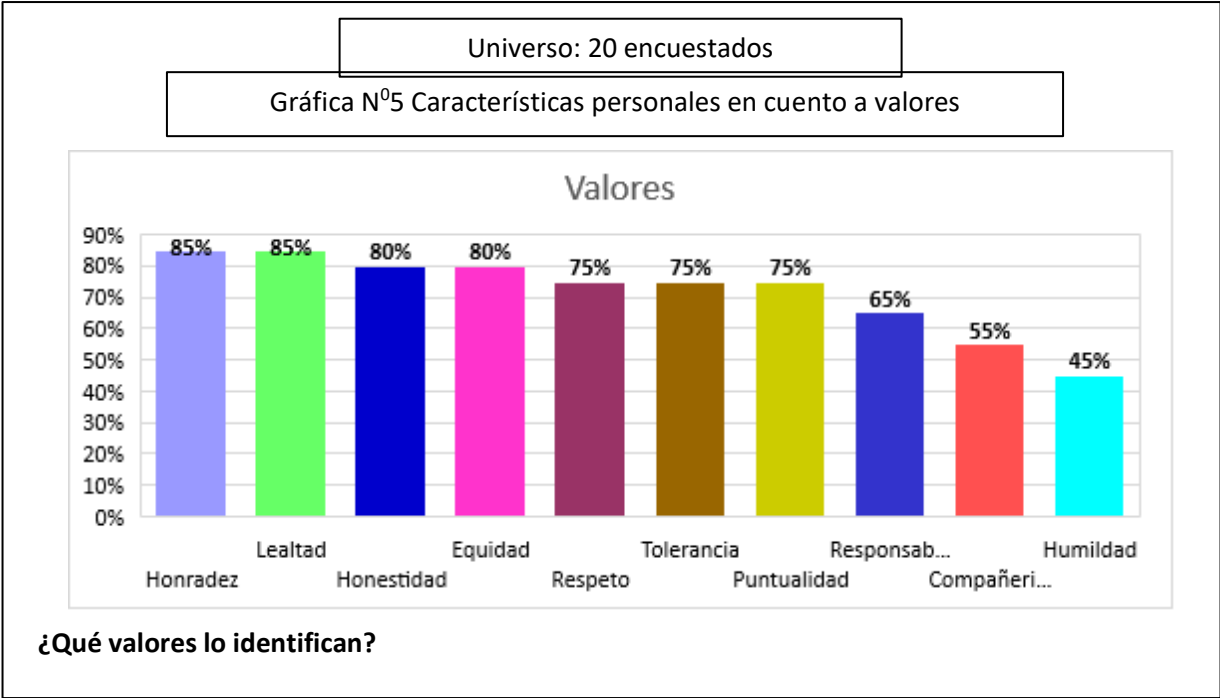
Conflicto: se realizó entrevista a Alcalde este menciona que no se dan situaciones de conflictos.

Compañerismo: se realizó entrevista a responsable de recursos humanos y determino que es excelente con el 80%.

Comunicación: se realizó entrevista a Alcalde, responsable de recursos humanos al preguntarle si hay comunicación estos mencionaron que si hay comunicación, además mediante la observación y comentarios de los funcionarios, la cual se calificó con el 88%.

Estado de ánimo: se realizó entrevista a responsable de recursos humanos y personal que labora sobre como es el estado de ánimo que predomina se recolecto la información siguiente al califico, excelente con el 82% el estado de ánimo. Con la entrevista realizada al responsable de recursos humanos se confirmó que es un estado de ánimo optimista.

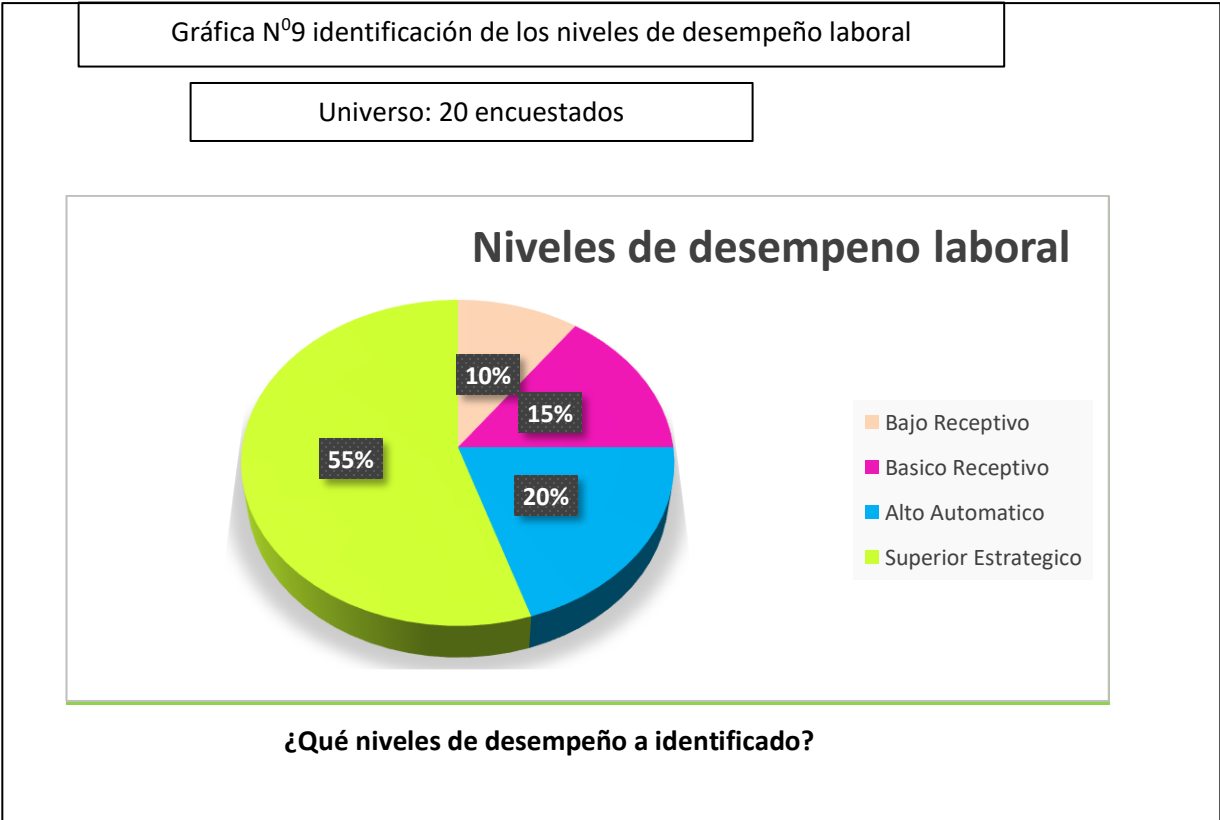
Valores



Fuente: Datos primarios de la encuesta Agosto, 2020

Según encuesta realizada a servidores público de la Alcaldía de san Sebastián de Yalí, al preguntarles que con que valores se identifican con diferentes tipos de valores y se calificaron ; el 85% menciona que la honradez, el otro 85% la lealtad siendo estos dos importantes valores los que más predominan, además otro que gran parte menciona es la honestidad con el 80% y la equidad con otro 80% sin embargo mencionaron otros como el respeto con el 75%, tolerancia 75%, puntualidad 75% estos tres también importantes que hacen de las personas excelentes y algunos que se practican menos como responsabilidad con el 65%, compañerismo con el 55% y la humildad con el 45%.

Objetivo N 2: Identificar los niveles de desempeño laboral de los servidores público de la Alcaldía.

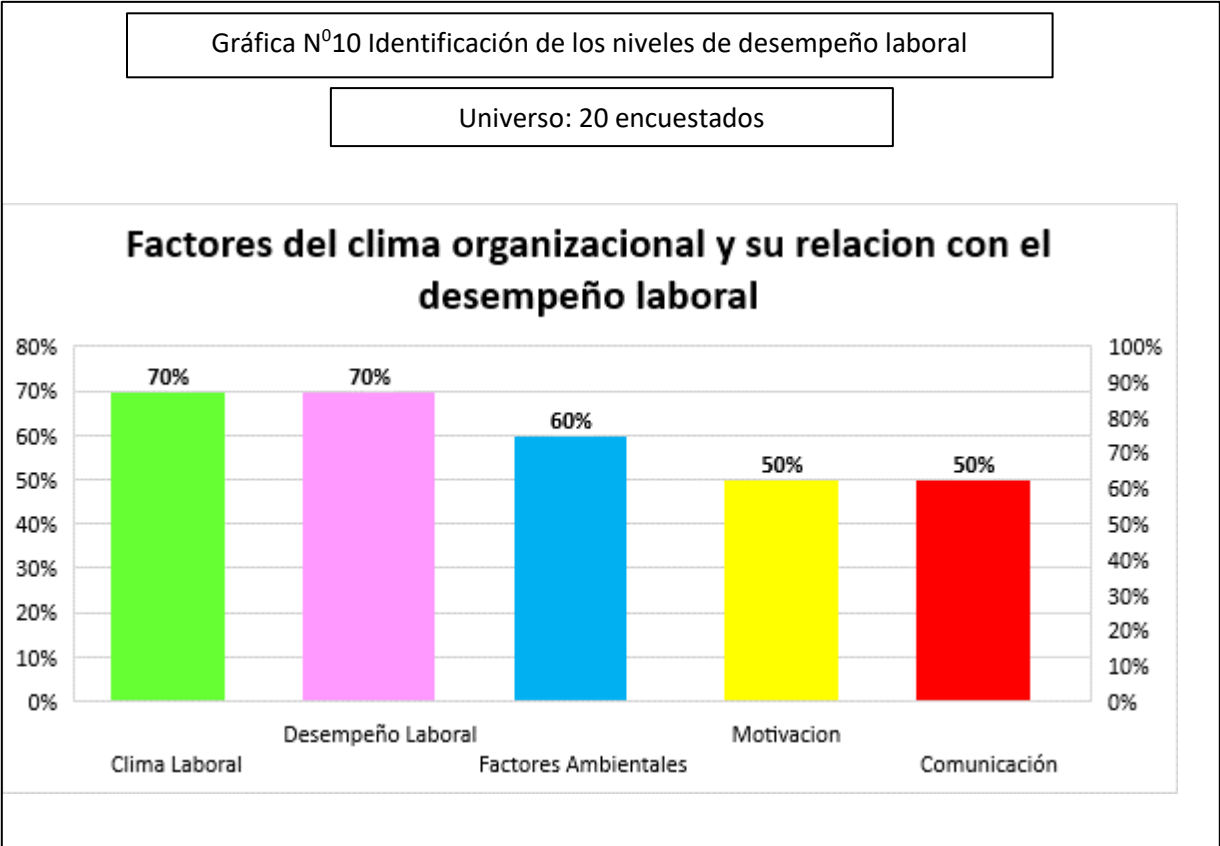


Fuente: Datos primarios de la encuesta Agosto, 2020

Se entrevistó a responsable de recursos humanos para conocer los niveles de desempeño a identificado, que el 10% es bajo receptivo debido a que el desempeño

es muy operativo y hay baja autonomía, un 15% es básico receptivo, esto es porque en este nivel los colaboradores resuelven por sí solos los problemas sencillos, el 22% es alto automático, esto es porque en este nivel hay autonomía en el desempeño en los funcionarios al no necesitar asesorías o supervisiones constantes y el que más predomina con el 55% superior estratégico, es aquí donde los colaboradores son independientes en su trabajo.

Objetivo: Analizar los factores del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores público de la Alcaldía.



Fuente: Datos primarios de la encuesta Agosto, 2020

Mediante entrevista realizada a responsable de recursos humanos para conocer los factores del clima organizacional y con relacionan con el desempeño laboral, se evaluaron cinco factores.

El factor 1 fue el clima laboral en la Alcaldía, es relativamente satisfactorio con el 70%. El factor 2 desempeño laboral se es satisfactorio con el 70%. El factor 3 son factores ambientales resulta ser factores externos en un porcentaje de 60%. El factor 4 es motivación con un porcentaje de 50% lo cual reciben incentivo por su desempeño laboral y el factor 5 es comunicación con el 50%.

Objetivo 4: Proponer estrategias que para mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral de sus colaboradores.6.5.1.

FODA de la Alcaldía:

<p>MATRIZ FODA</p>	<p>F</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Buena estructura organizacional. 2) Experiencia laboral de los funcionarios. 3) Confianza de la ciudadanía en la administración. 4) Clima laboral agradable. 5) Excelentes valores de los funcionarios. 6) Trabajo en equipo. 7) Estabilidad laboral 8) Buena tecnología en cuanto a equipos de oficina. 	<p>D</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Falta de presupuesto para capacitaciones. 3) Baja motivación. 4) Reducción del presupuesto. 5) Poco compromiso institucional.
<p>A</p> <p>Amenazas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Cambio de mandato de las alcaldías. 2) Cambio climático. 3) Pandemias, epidemias o diferentes tipos de enfermedades que afectan la función de la institución. 4) Reducción del presupuesto. 	<p>FA</p> <p>La estabilidad laboral de los funcionarios ante desastres naturales y pandemias, entre otras creara confianza y motivación a los colaboradores al sentirse seguros en su trabajo. F7, A2,A3</p>	<p>DA</p> <p>Incluir en el presupuesto un programa de capacitación. D1, A4</p>

<p>O</p> <p>1) Aprovechamiento de las becas que brindan las diferentes instituciones.</p>	<p>FO</p> <p>Aprovechamiento de las becas que brindan las diferentes instituciones para fortalecer el conocimiento y la experiencia laboral de los colaboradores.F2, O1</p>	<p>DO</p> <p>Utilizar las becas de las diferentes instituciones como una motivación, incentivando a los colaboradores a mejorar sus conocimientos mediante el estudio.D2,O1</p>
--	--	--

Propuestas de líneas de estrategias para mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral.

Línea 1: Implementación de capacitaciones.

Objetivo: Incluir en el presupuesto un programa de capacitación.

Actividades

1. Planificación de capacitaciones que ayuden a los funcionarios a mejorar sus conocimientos y desarrollar habilidades y destrezas.
2. Establecimiento de un plan detallado donde se ejecuten actividades recreativas de capacitación con los medios e instrumentos necesarios para su implementación.
3. Valoración por parte de los jefes de áreas a sus subordinados para detectar las debilidades que poseen los funcionarios para ser capacitadas.

Línea 2: Creación de confianza y motivación en los colaboradores.

Objetivo: Crear nuevas formas para incentivar a los funcionarios.

Actividades

1. Diseño de un plan de recompensas (materiales o el reconocimiento público) que motive a funcionarios a desempeñar mejor su trabajo.
2. Creación de un estímulo conocido como (reconocimiento público en el área) una de ellas es al que llamamos como trabajador del mes, basándose en el resultado de la evaluación del desempeño.
3. Establecer mejores relaciones humanas, de comunicación del jefe inmediato y de los altos mandos para incentivar la calidad y eficiencia del desempeño laboral.

Línea 3 y 4: La aceptación de becas crea que los funcionarios se abran a tener nuevos conocimientos y habilidades, para nuevos estudios que fortalezcan el conocimiento y mejoren el desempeño de los colaboradores

Objetivo: Incentivar a los funcionarios a que acepten las becas para la intención de nuevos conocimientos y habilidades.

Actividades

1. Incentivación hacia los funcionarios, que puedan mejorar sus habilidades y conocimientos mientras trabajan, contribuyendo a tener un equipo de trabajo mejor preparado para afrontar los retos de la economía actual.
2. Estar al tanto siempre sobre cómo evolucionan las tendencias de trabajo, mejorara el crecimiento y desempeño de los funcionarios.
3. Realizar una evaluación al desempeño para conocer las debilidades que presentan los funcionarios para el desempeño de sus funciones.

Bibliografía

(INSHT), I. N. (2015). *Iluminación en el puesto de trabajo. Criterios para la evaluación y acondicionamiento de los puestos*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

ACV . (18 de Septiembre de 2013). Obtenido de ACV Web site:
https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20es%20un%20estado,en%20ellas%20para%20su%20culminaci%C3%B3n.&text=La%20motivaci%C3%B3n

Administertio. (2 de Septiembre de 2017). Obtenido de Administertio Web site:
<https://administertio.wordpress.com/2017/09/02/concepto-de-comportamiento-organizacional/>

Axon Training. (24 de Abril de 2019). Obtenido de Axon Training Web site:
<https://blog.axontraining.com/que-estado-animo-equipo-como-influyo/>

Bizneo . (2 de Marzo de 2020). Obtenido de Bizneo Web site:
<https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>

- Concepto.de.* (26 de Mayo de 2020). Obtenido de Concepto.de Web site:
<https://concepto.de/identidad/>
- Concepto.de.* (8 de Junio de 2020). Obtenido de Concepto.de Wb site:
<https://concepto.de/que-es-un-valor-y-cuales-son-los-valores/>
- Conduce tu empresa.* (13 de Enero de 2019). Obtenido de Conduce tu empresa Web site: <https://blog.conducetupempresa.com/2019/01/comunicacion-empresarial.html>
- Domínguez, D. C. (2 de Marzo de 2014). *Imbestigacion empirica.* Obtenido de Imbestigacion empirica Web site:
www.uv.mx/personal/clelanda/files/Metodos-investigacion-empirica-y-teorica.pdf
- Escuela de organizacion industrial.* (21 de Abril de 2015). Obtenido de Escuela de organizacion industril Web site:
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/04/21/rotacion-de-personal/>
- EsSalud.* (Febrero de 2014). Obtenido de EsSalud Web site:
http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/BoletinCPR02_2014.pdf
- Gebesa.* (14 de Mayo de 2019). Obtenido de Gebesa Web site:
<https://blog.gebesa.com/mobiliario-y-equipo-de-oficina>
- Grupo Atico 34.* (19 de Febrero de 2020). Obtenido de Grupo Atico 34 Web site:
<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/conflictos-laborales/>
- Hubspot.* (29 de Marzo de 2020). Obtenido de Hubspot Web site:
<https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>
- M, A. (16 de Marzo de 2020). *HRTRENDS by infoempleo.* Obtenido de HRTRENDS by infoempleo Web site:
<https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/temperatura-oficina#:~:text=que%20trabajar%20m%C3%A1s.-,C%C3%B3mo%20afecta%20la%20temperatura%20de%20la%20oficina%20a%20la%20productividad,de%20confort%20de%20cada%20individuo.&text=Un%20nivel%20de%20humedad%20rela>
- Martinez, T. (2013). *La atencion centrada a la persona.* Obtenido de La atencion centrada a la persona Web site: www.acpgerontologia.com