

El Impacto del Clima Organizacional en la Productividad de los Trabajadores del “Corporativo EPS” y de la Maquiladora “Novuco Manufacturing”.

The Impact of the Organizational Climate on the Productivity of the Workers of the “Corporate EPS” and the Maquiladora “Novuco Manufacturing”

Marcelino Aguilar López^a

Abstract:

The organizational climate is a key factor in the productivity of any company, as it defines the environment that is experienced day to day, directly affecting the way in which employees feel and perform their work. This climate is formed by the shared perceptions of the workers, which is why this research will analyze the impact that the organizational climate has on the productivity of the 12 workers of the EPS corporate, as well as the 40 workers of the Novuco Manufacturing maquiladora. which are companies from Pachuca de Soto, for which a quantitative approach was taken, with a non-experimental cross-sectional design, which was carried out through a survey that consisted of 30 items.

Keywords:

Organizational climate, productivity, job satisfaction, internal communication, labor well-being.

Resumen:

El clima organizacional es un factor clave en la productividad de cualquier empresa, pues define el ambiente que se vive día a día, afectando directamente la forma en que los empleados se sienten y desempeñan su trabajo. Este clima está formado por las percepciones compartidas de los trabajadores, por lo cual en esta investigación se analizará el impacto que tiene el clima organizacional en la productividad de los 12 trabajadores del corporativo EPS, así como de los 40 trabajadores de la maquiladora Novuco Manufacturing, los cuales son empresas de Pachuca de Soto, por lo cual se tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental transversal, la cual se llevó a cabo mediante una encuesta que constaba de 30 reactivos.

Palabras Clave:

Clima organizacional, productividad, satisfacción laboral, comunicación interna, bienestar laboral.

Introducción

Con la globalización, el mundo tiene cambios, siendo necesario contar con información para saber afrontar lo que pasará. En las empresas pasa lo mismo, por lo cual, muchas organizaciones hacen un análisis sobre la eficiencia y eficacia de sus recursos.

En donde el clima organizacional se ve involucrado en todos los procesos, desde la gestión hasta la innovación, ya que este tiene un impacto en los resultados que se obtendrán, todo lo mencionado ha sido tema de interés para varias personas.

Surgiendo autores como Ramírez y Comas [1], que realizaron una investigación con el objetivo de observar que tanto protagonismo tiene el clima organizacional en el desempeño laboral, mediante una encuesta a 21 trabajadores, encontrando el clima laboral importante para el crecimiento de empresas tanto públicas como privadas.

Así mismo, se observa la importancia de mejorar las capacidades del capital humano para la realización de actividades laborales mediante la motivación tanto en lo laboral como en lo personal, considerando la necesidad de realizar una colaboración con las instituciones educativas para ayudar al aprendizaje.

Con la finalidad de poder afrontar las actuales necesidades laborales, las cuales son la búsqueda de

^a Autor de Correspondencia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0009-0004-5679-3270>, Email: marceaguilo003@gmail.com

posicionamiento de las empresas en el mercado, en donde Ventura, Castro, & Matta [2], mencionan al clima organizacional como un factor importante que fomenta los vínculos de compromiso en los trabajadores, al igual que su disposición para la realización de tareas, basándose en sus datos obtenidos de su cuestionario.

Sin embargo, hay empresas que no toman en cuenta el impacto del clima organizacional en la generación de un mal desempeño laboral, esto por causa de malos incentivos, salarios bajos, presión, rotación de personal, falta de un contrato de trabajo, haciendo que un trabajador tenga un desempeño deficiente en sus labores.

Antecedentes

Para Morales [3], el origen del término de clima organizacional empieza en la sociología, en donde se desarrolló la teoría de las relaciones humanas, citando a Elton [4] que evaluaba las condiciones físicas, al igual que las prácticas administrativas.

Después, en 1930 el estudio de la psicología, junto con Kurt Lewin introdujeron el término de clima como un vínculo entre la persona con el ambiente, por lo que siguiendo con otros que también fueron mencionados y reconocidos como autores, están, Argyris (1958), Litwin y Stringer (1968), Payne y Pug (1976), Schneider (1983), Poole y McPhee (1985), Robbins (1990), Peiró (1995), Bris (1999), Méndez (2006), García et al (2010), Hernández et al (2012) y Segredo (2017), por sus aportes en el análisis, desarrollo y estudio del clima en las organizaciones.

Importancia

El clima organizacional es un ambiente que se desarrolla entre los empleados de la organización, en donde se toma en cuenta que el comportamiento de un trabajador no es el resultado de factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador [4].

Dicho de otra forma, el clima organizacional es un lugar de trabajo saludable que promueve el desarrollo social, económico e inclusive el personal, en donde se tendrá a un trabajador altamente motivado, comprometido y productivo, observando un mejor desempeño de las personas en el cumplimiento, la confiabilidad y la estabilidad.

Contemplando que todas las empresas sin importar que sean de producción, comercialización o prestación de servicios han ido tomando el camino de la obtención de un

clima organizacional que sea óptimo para los que trabajan en las organizaciones.

Por esto, al determinar el clima laboral permite evidenciar oportunidades de mejora, planteando acciones para cubrir las necesidades de la organización, medir el nivel de satisfacción interna de los colaboradores, formular estrategias que ayuden en la toma de decisiones y para la identificación de los principales factores que generan desmotivación, conflictos, desacuerdos e inconformidades en los equipos de trabajo.

Con Cajiao [5] uno de los factores para que una empresa asegure una productividad positiva es la motivación que se le da a los empleados, el cual es un tema de mayor complejidad para las micro empresas, en donde es necesario tener en cuenta el clima organizacional desde la planeación estratégica, con una buena comunicación, así como un buen manejo emocional de los trabajadores. Pues con esto se traerá crecimiento económico, en donde el clima laboral ayudará a identificar, prevenir y solucionar los conflictos que puedan presentarse.

Evolución del Clima Organizacional Mexicano

Para Infobae [6] en México el 85% de las empresas llegan a ser tóxicas, según datos obtenidos por el laboratorio de salud ocupacional, en donde resaltan cómo es que en los últimos 20 años las empresas mexicanas han normalizado las malas condiciones laborales.

Ya que datos brindados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, México es uno de los países que trabaja más horas, tiene menos productividad y pocos días de vacaciones. Lo cual está creando condiciones laborales tóxicas, violencia laboral, adicción al trabajo, enfermedades, ausencia, accidentes, trastornos de sueño así como alimenticios, por lo cual en 2018 fue necesario la creación de la NOM-035 para toda empresa, sin importar que sea pequeña, mediana o grande.

Teoría de Litwin y Stringer para el Clima Organizacional

Para Acosta y Venegas [7] Litwin y Stringer fueron los primeros autores en conceptualizar el clima organizacional, para ellos el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo susceptibles de ser percibidas directa o indirectamente por los trabajadores, los cuales influyen en su comportamiento o motivación.

En su teoría, se intenta explicar los aspectos de la conducta de las personas, usando conceptos como

motivación y clima, postulando nueve dimensiones, que explica el clima existente, las cuales son:

- Estructura (se refiere a los canales formales dentro de la organización).
- Responsabilidad (crearse sus propias exigencias).
- Recompensa (la organización utiliza más el premio que el castigo).
- Riesgo (la organización promueve retos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos).
- Calor (buenas relaciones sociales entre jefes y subordinados).
- Apoyo (ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo).
- Estándares de desempeño (importancia de percibir metas implícitas y explícitas, así como normas de desempeño).
- Conflicto (aceptan las opiniones y no temen solucionar).
- Identidad (sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización).

Metodología

La muestra del estudio está conformada por 12 empleados del Corporativo EPS, la cual es una empresa ubicada en Pachuca de Soto, Hidalgo, que se especializa en brindar servicios de contabilidad, automatización de procesos y asesoría fiscal a empresas de diversos sectores. También está conformada por 40 empleados de la maquiladora Novuco Manufacturing, la cual es una empresa ubicada en Pachuca de Soto, Hidalgo, que se dedica al corte y confección de prendas médicas.

Para la medición de las variables y su posterior evaluación, se hizo mediante la aplicación de una encuesta, con el objetivo de obtener información cuantitativa, la cual permita analizar el impacto que tiene el clima organizacional en la productividad de los trabajadores del corporativo EPS y de la maquiladora Novuco Manufacturing,

Para esto se realizó un instrumento que se compone de treinta preguntas, las cuales van dirigidas a las dos variables principales, las cuales son el clima organizacional y la productividad. Cada variable se encuentra desglosado en categorías específicas, las cuales reflejan dimensiones clave para el análisis de cada variable.

Para medir el clima organizacional, se ocupó una escala de medición creado por Litwin y Stinger, en donde se encuentran 4 puntos de calificación, los cuales son muy

de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo, con estas mediciones nos facilitara la interpretación de los resultados obtenidos, tomando como referencia la escala de Likert.

En una escala de Likert, se presenta a los encuestados una serie de afirmaciones y se les pide que indiquen su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada una. Las respuestas se recogen en un formato de selección múltiple, generalmente con una escala de 5 o 7 puntos, los cuales son:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas.

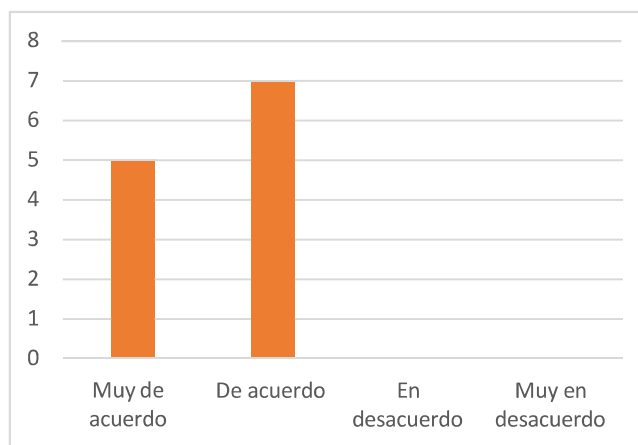


Figura 1. Comunicación del corporativo EPS

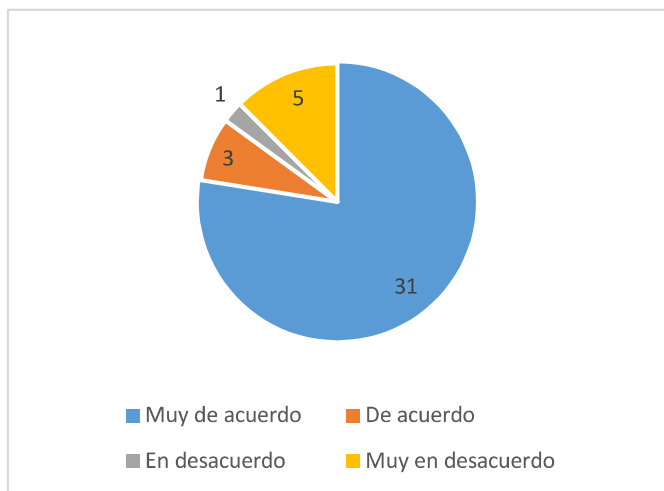
Nota: Elaboración propia.

En el caso de la comunicación se puede observar que las respuestas son positivas, pues de los 12 trabajadores, 5 están muy de acuerdo en que la comunicación circula adecuadamente en la empresa, mientras que 7 están de acuerdo, con esta información, se puede interpretar en que todos los trabajadores del corporativo tienen la misma información, que no existe un teléfono descompuesto.

Esto complementado con la teoría se observa que cuando la comunicación fluye de manera efectiva, se crea un entorno donde los empleados tienen claridad sobre los objetivos, metas y cambios organizacionales, lo que reduce la incertidumbre, mejorando la confianza en la dirección [8].

Figura 2. Comunicación de la maquiladora Novuco Manufacturing

Nota: Elaboración propia.



En el caso de la maquiladora 31 trabajadores están muy de acuerdo en que la información circula en la empresa, mientras que 3 están de acuerdo, 1 está en desacuerdo y 5 están muy en desacuerdo pues luego no se enteran de las indicaciones. Lo que nos demuestra cómo es que hay que trabajar para que todos tengan la misma información, pero que en general está bien, pues el 85% de los trabajadores tienen la misma información.

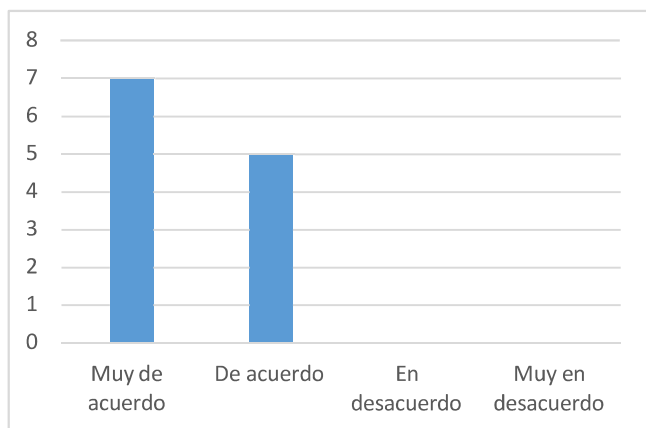


Figura 3. Delegación de autoridad del corporativo EPS
Nota: Elaboración propia.

En el caso de la confianza en la toma de sus propias responsabilidades, se observa cómo es que 7 están muy de acuerdo en que sus superiores confían en ellos, mientras que 5 están de acuerdo, esto nos quiere decir que en esta empresa los directivos si confían en las decisiones tomadas de los trabajadores.

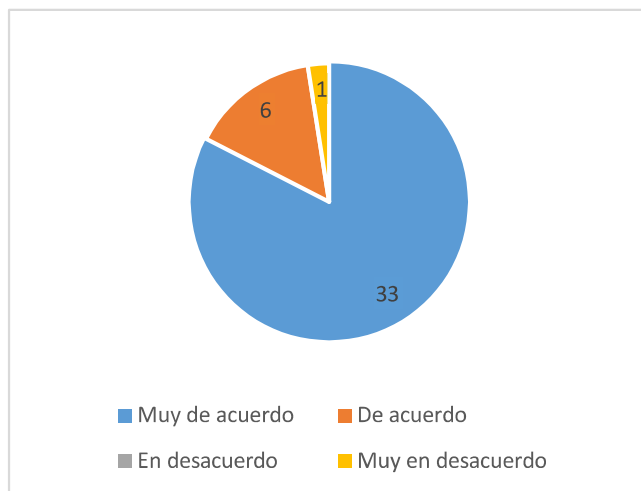


Figura 4. Delegación de autoridad de la maquiladora Novuco Manufacturing
Nota: Elaboración propia.

En esta gráfica se muestra cómo es que 33 trabajadores están muy de acuerdo en que sus superiores confían en ellos para tomar sus decisiones, mientras que 6 están de acuerdo, y 1 está muy en desacuerdo, lo cual nos demuestra cómo es que en la mayoría de los trabajadores se les da la confianza de tomar sus decisiones, lo cual es positivo, ya que solo el 2.5% de los trabajadores no consideran que se les da la confianza.

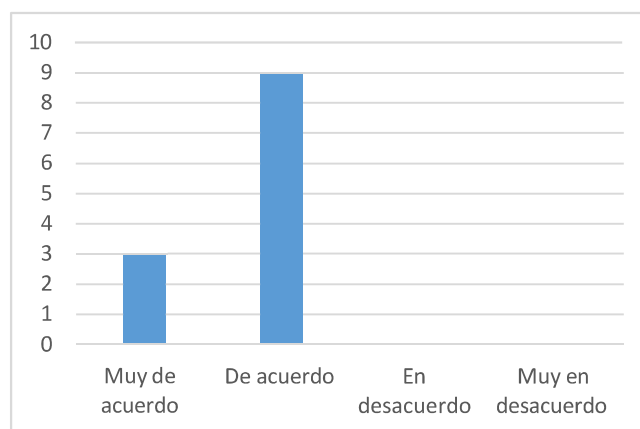


Figura 5. Motivación del corporativo EPS
Nota: Elaboración propia.

En el caso de la valoración se observa cómo es que 3 están muy de acuerdo en que sus contribuciones son valoradas, mientras que 9 están de acuerdo, lo que nos quiere decir que los directivos del corporativo EPS han hecho lo necesario como para hacer que los trabajadores se sientan valorados así como para hacerlos sentir parte de la empresa.

Este reconocimiento fomenta un sentido de pertenencia, el orgullo, lo cual contribuye a un ambiente de trabajo positivo donde los empleados se sienten apreciados y conectados con los objetivos de la organización [9].

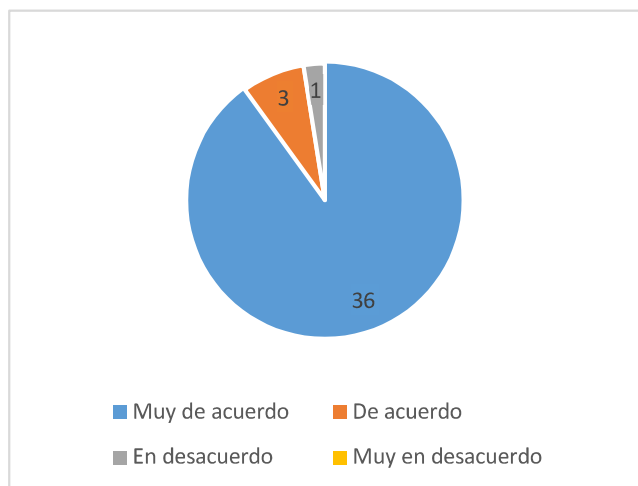


Figura 6. Motivación de la maquiladora Novuco Manufacturing

Nota: Elaboración propia.

En esta figura se ve como 36 trabajadores están muy de acuerdo en la valoración de sus aportaciones, 3 están de acuerdo, y 1 está en desacuerdo, lo que quiere decir que en esta empresa se toma en la mayoría de trabajadores en cuestión de las aportaciones que hacen con la realización de sus actividades y en este caso se valoran al 97.5% de trabajadores.

Para Gómez [10], el reconocimiento ayuda para que los trabajadores se involucren en los procesos así como en la responsabilidad.

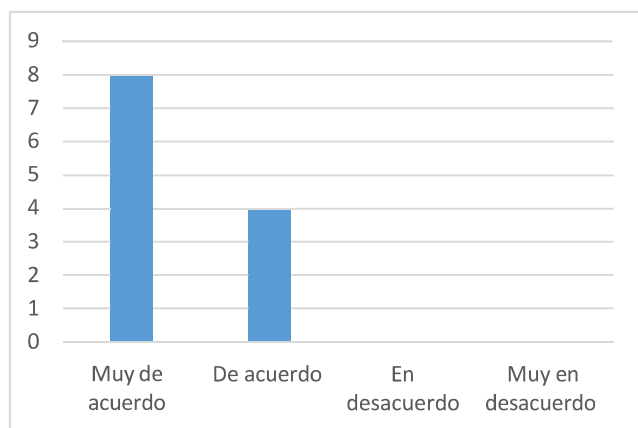


Figura 7. Liderazgo del corporativo EPS

Nota: Elaboración propia.

En cuestión del liderazgo se observa como 8 están muy de acuerdo en que sus líderes les apoyan, mientras que 4 están de acuerdo, lo que nos dice como es que si existe un buen apoyo de los líderes con sus trabajadores.

Diversos estudios señalan que un clima organizacional favorable, impulsado por líderes competentes, contribuye a una menor rotación de personal, a una reducción del estrés laboral y a una mayor productividad [11].

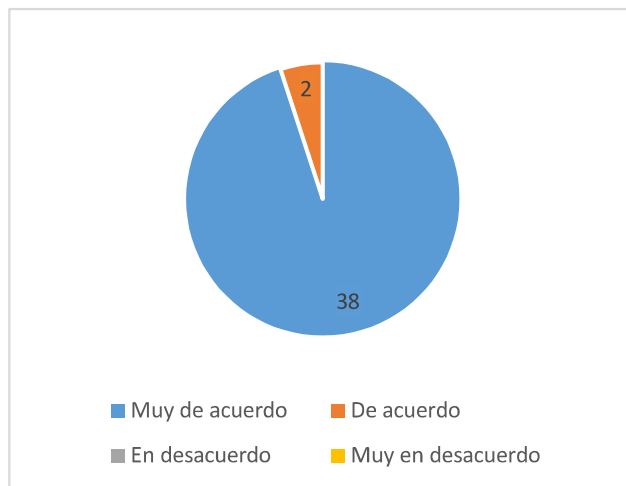


Figura 8. Liderazgo de la maquiladora Novuco Manufacturing

Nota: Elaboración propia.

En cuestión del liderazgo se observa como 38 están muy de acuerdo en que sus líderes les apoyan, mientras que 2 están de acuerdo, dando a entender que los trabajadores consideran que siempre que se necesite, los líderes son de apoyo.

Teniendo en cuenta Corichi, Hernández y García [12], el líder tiene capacidad de planear u organizar para poder influir en los demás, lo cual ayuda en el clima organizacional positivo.

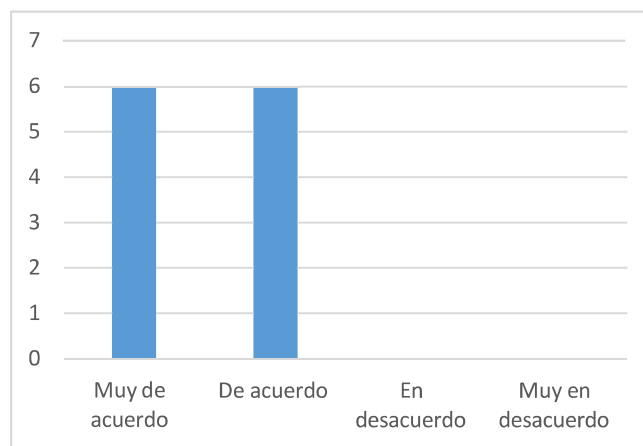


Figura 9. Errores mínimos del corporativo EPS

Nota: Elaboración propia.

En esta figura se observa cómo es que 6 están muy de acuerdo y los otros 6 están de acuerdo en que no cometen muchos errores en sus trabajos, por lo cual no se afecta la calidad del servicio, esto es debido a que los factores que se toman en cuenta en el clima organizacional son percibidos como buenos o positivos, por lo cual se puede observar como es que el clima organizacional tiene impacto en la productividad de los trabajadores del corporativo EPS.

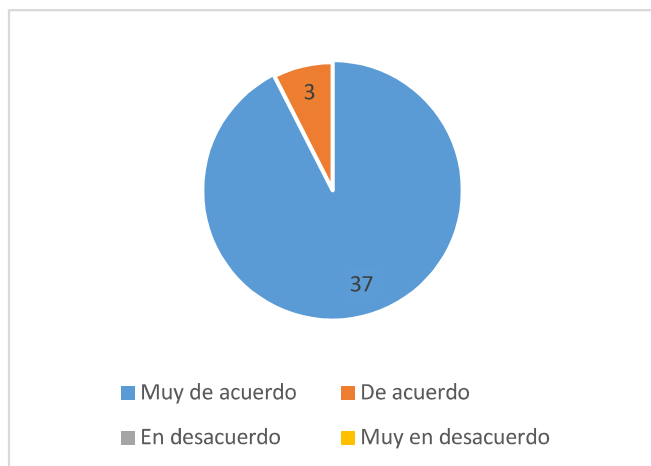


Figura 10. Errores mínimos de la maquiladora Novuco Manufacturing

Nota: Elaboración propia.

En esta figura se observa cómo es que 37 están muy de acuerdo y los otros 3 están de acuerdo en que no cometen muchos errores en sus trabajos, por lo cual no se afecta la calidad del producto, esto es debido a que las condiciones físicas, materiales, relaciones, motivaciones y sentido de pertenencia han estado presente en la maquiladora Novuco Manufacturing, mostrando un clima organizacional positivo, por lo cual la productividad de los trabajadores es buena al punto de que no se cometen errores que afecten la calidad.

Conclusiones

Las organizaciones que invierten en crear un clima favorable cosechan beneficios tangibles, incluyendo una mayor productividad, innovación y lealtad por parte de sus empleados, mostrando como la relación entre el clima organizacional y la productividad es clara, pues un ambiente laboral positivo no solo mejora la satisfacción de los empleados, sino que también impulsa su rendimiento.

Por lo tanto, es esencial que las empresas reconozcan la importancia del clima organizacional como un pilar fundamental para su éxito a largo plazo.

La investigación realizada sobre "El impacto del clima organizacional en la productividad de los trabajadores del Corporativo EPS y de la maquiladora Novuco Manufacturing" permite concluir que el clima organizacional es positivo.

Lo cual es un factor decisivo en la productividad y el bienestar de los empleados en ambas empresas, ya que afecta directamente la motivación, el compromiso y el rendimiento de los trabajadores.

Al cumplir con el objetivo general de conocer el impacto de dicho clima sobre la productividad laboral, se identificaron áreas clave en las que ambas

organizaciones pueden mejorar para potenciar el desempeño y la satisfacción de sus equipos.

Una área clave es la tecnología, pues ayuda a la ergonomía para la productividad creando otros aspectos como la valoración, motivación, fidelización, etc., lo cual también ayuda a la generación de estrategias para una mejora en ambas empresas, las cuales están expuestas al declive.

También, mediante la investigación, al igual que mediante las encuestas establecidas y aplicadas se puede comprobar la hipótesis, ya que en lo general ambas empresas se encuentran con un buen clima organizacional y en cuestión de la productividad también es alta.

En la hipótesis se propone que mientras más positivo sea el clima organizacional, mayor será la productividad de los trabajadores. Sin embargo se puede observar que hay que trabajar un poco en algunos factores que señala Litwin y Stringer para que se pueda contar completamente con un muy buen clima organizacional, para así poder evitar que el trabajo sea tóxico.

Referencias

- [1] Ramírez HY, Comas RR. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas. *Rev Cienciamatria*. 2023;9(1). ISSN: 2610-802X.
- [2] Ventura E, Castro E, Matta E. Impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en empresas de Lima. *Rev Tecnológica - Espol*. 2024;36(1):124–34.
- [3] Morales CGY. Revisión teórica clima organizacional y relación con satisfacción laboral y desarrollo humano. Universidad Católica de Pereira. 2020
- [4] Sumba BRY, Moreno GPL, Villafuerte PNA. Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Cienc Econ Empresar*. 2022;8(1).
- [5] Cajiao ELD. La importancia del clima organizacional dentro del ambiente laboral de una empresa. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. 2021
- [6] Infobae. La dura realidad del trabajo en México: el 85% de las empresas tienen un ambiente tóxico. Infobae [Internet]. 2019
- [7] Acosta UB, Venegas GC. Clima organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio. *Rev IIPSI*. 2010;13(1). ISSN electrónica: 1609-7475.

[8] Bosch MJ, Riumalló MP, Morgado M. Clima organizacional: ¿Cómo lo gestionamos? Universidad de los Andes. N°29. 2022

[9] Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill; 2011.

[10] Gómez D. Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos. HubSpot [Internet]. 2023

[11] Chiang M, Salazar C, Núñez A. Liderazgo y clima organizacional: Impacto en el compromiso y la satisfacción laboral. 2019.

[12] Corichi GA, Hernández GTJ, García VMR. El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. UAEH.