



Año 17, Vol. 12, número 23, julio– diciembre 2022

Recibido: Junio 2022

Aceptado: Noviembre 2022

REVISTA
DOXA
DIGITAL

DOI: 10.52191/rdojs.2022.255

Págs. 97-104

Sección: Ciencias Administrativas

Impacto de la Departamentalización del Centro Universitario Parral

en el Clima Organizacional

Impact of the departmentalization of the Centro Universitario Parral

in the organizational climate

Héctor Hugo Domínguez Aragón * ; Berenice Núñez Meléndez **; Jesús García Galaviz***

RESUMEN

Las fusiones en las organizaciones buscan optimizar recursos y mejorar procesos, por tal motivo en la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) se inició un proceso denominado Renovación Universitaria, el cual, en una primera etapa, comienza con la fusión de 7 extensiones y una facultad en la ciudad de Hidalgo del Parral en el mismo Estado. El objetivo del estudio fue identificar cómo afectó la fusión de las facultades al clima organizacional del Centro Universitario Parral. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño de carácter no experimental, transeccional, descriptivo, con apoyo bibliográfico; la variable de estudio fue el clima organizacional. Como resultado se encuentra que los docentes y administrativos consideraron que la fusión generó un clima organizacional adverso afectando negativamente al desempeño laboral principalmente por falta de comunicación, lo que ha llevado a la deserción del personal. Conforme a los parámetros establecidos la conclusión del estudio fue que en conjunto el clima organizacional se encuentra en un nivel “No aceptable”.

PALABRAS CLAVE: *Clima organización, Departamentalización, Capital humano, Gestión de personal.*

ABSTRACT

Mergers in organizations seek to optimize resources and improve processes, at the Autonomous University of Chihuahua (UACH) as part of the University Renovation, in a first stage, it began with the merger of 7 extensions and a faculty in the city of Hidalgo del Parral. The objective of the study was to identify how the merger of the faculties affected the organizational climate of the Parral University Center. The research was of a quantitative approach, of a basic type, with a non-experimental, transeccional, descriptive design, with bibliographic support; the study variable was the organizational climate. As a result, it was found that the teachers and administrators considered that the merger generated an adverse organizational climate, negatively affecting work performance mainly due to lack of communication, which has led to staff desertion. In accordance with the established parameters, the conclusion of the study was that overall the organizational climate is at an “Not acceptable” level.

KEYWORDS: *Organization climate, Mergers, Human capital, Personnel management.*

*Maestro en Administración de Recursos Humanos y profesor adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Contacto: hhdominguez@uach.mx

** Maestra en Administración y profesora adscrita a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Contacto: bnunez@uach.mx

*** Maestro en Administración y profesor adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Contacto: jggalaviz@uach.mx

Introducción

El clima organizacional se refiere a las condiciones físicas y mentales que afectan cómo se sienten las personas en el lugar de trabajo y así determinan el nivel de satisfacción que una persona puede sentir en ese ambiente. En general, se estudia el entorno de una organización, analizando variables como relaciones interpersonales, apoyo entre miembros del equipo, departamentos, gerencia y relaciones. Es necesario también examinar el área y el entorno del grupo de trabajo, recompensas y beneficios, sistemas de comunicación, impacto del apoyo ejecutivo, información estratégica, etc.

Una de las debilidades u omisiones de las organizaciones es el no considerar a los empleados, olvidando que ellos reflejan los valores, la calidad y el servicio que otorgan hacia los usuarios o clientes externos de la organización; por lo tanto, el clima organizacional tiende a ser ignorado por la mayoría de las organizaciones, ya que dan por hecho que se le proporcionan las herramientas básicas a sus empleados para desarrollar su trabajo y esto será suficiente para que se desempeñen adecuadamente.

El clima organizacional es un elemento clave para el éxito de cualquier organización. El presente trabajo de investigación busca conocer la opinión de los trabajadores del Centro Universitario Parral de la Universidad con respecto al clima organizacional.

La Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) inició en 2018 un proceso de reorganización administrativa y académica al que nombró Renovación Universitaria, que en una primera instancia comienza con la fusión de 7 extensiones y una facultad en la ciudad de Hidalgo del Parral conformando el Centro Universitario Parral (CUP). Esta es la primera de al menos 8 fusiones que pretende implementar la universidad antes de 2022. Saucedo (2019) menciona que dentro de los objetivos de las fusiones está la optimización de recursos y la mejora de procesos reduciendo la necesidad de personal y mejorando la comunicación entre departamentos.

El presente estudio analiza cómo afecta la conformación del CUP al clima organizacional; mediante un estudio de percepción entre los empleados que viven esta fusión, midiendo desde las teorías del clima organizacional planteadas por Schneider et. al (2013) en diferentes dimensiones el ambiente laboral. Se parte de la importancia que ha tomado en las últimas décadas el estudio del ambiente laboral, la investigación pretende evaluar aspectos que afectan directamente al capital humano al aplicar políticas de reestructura organizacional.

Dicho lo anterior, se formula la siguiente hipótesis “La fusión de las facultades del Centro Universitario Parral afecta de manera negativa al clima organizacional”.

Posteriormente se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Determinar los cambios que ha implicado la fusión de las Facultades del Centro Universitario Parral de la Universidad Autónoma de Chihuahua.
2. Identificar los factores que afectan la fusión de las Facultades del Centro Universitario Parral de la Universidad Autónoma de Chihuahua.
3. Medir el clima organizacional en el Centro Universitario Parral.

Pérez y Rivera (2015), consideran que las organizaciones han adquirido paulatinamente mayor conciencia de que, además de la remuneración, es importante prestar importancia a las necesidades de realización personal y percepción de identidad por parte de los trabajadores. Por ello, el estudio del clima organizacional es necesario para fomentar que los empleados manifiesten su opinión sobre el funcionamiento de la organización y su rol dentro de ella misma. Esto permite realizar diversas estrategias que mejoren el entorno laboral y permitan mejores resultados productivos.

Los resultados de esta investigación, si bien identifican aspectos negativos del clima organizacional al interior del CUP, también permiten ver algunas rutas claras de mejoramiento que a un corto plazo pueden ser implementadas por los directivos del centro y tener resultados comprobables, además, para la universidad, es un estudio relevante ya que permite prever un panorama ante las fusiones que se tienen contempladas y reducir con ello el posible descontento laboral que pudiera generar. Por último, la investigación contribuye a los estudios en cuanto a clima organizacional que son de un creciente interés en el mundo actual.

Método

El diseño de la investigación pertenece a experimental transeccional descriptiva ya que se recolectan los datos en un solo momento del tiempo.

La población corresponde a docentes (de base y de contrato) y personal administrativo (confianza y sindicalizados) del Centro Universitario Parral.

Para estimar la muestra se con un nivel de confianza del 95%, se realiza la siguiente formula, los valores de p y q serán los máximos para cada uno:

Ecuación 1.

Calculo de muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 * (.5) (.5)}{(.05)^2} = 384$$

Fuente: elaboración propia

Se ajusta la muestra, ya que la población si se conoce:

Ecuación .

Ajuste de la muestra de muestra

$$n' = \frac{1}{(1/201) + (1/384)} = 131$$

Fuente: elaboración propia

Tabla 1.

Distribución de trabajadores en el CUP

Puesto	Población	Porcentaje	Muestra
Académico	132	65%	85
Administrativo	69	35%	46
	201	100%	131

Fuente: Elaboración propia con datos otorgados de Recursos Humanos UACH

Esto significa que se aplica una encuesta a 131 trabajadores de los 201 que reúnen las características mencionadas en la unidad de análisis como se muestra en la tabla 1.

La recolección de datos se llevó a cabo con la aplicación de una encuesta de 21 preguntas utilizando la escala de Likert, se utiliza la herramienta “Google Forms” mandando el enlace por vía WhatsApp y correo electrónico.

Los indicadores que se consideran para este estudio son:

- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Igualdad
- Liderazgo
- Motivación
- Entorno laboral

Para realizar el diagnóstico del estudio se toma en cuenta la siguiente escala para definir el clima organizacional:

- Clima Organizacional bueno (De 90% a 100%) = Se requieren leves modificaciones.
- Clima Organizacional regular (De 80% a 89%) = Se requieren algunas modificaciones.
- Clima Organizacional malo o deficiente (Menor al 80%) = Se requiere urgentemente aplicar acciones de mejora.

Para catalogar el clima organizacional como adecuado, se generaron los siguientes criterios:

- Nivel aceptable (De 80% a 100%)
- Nivel no aceptable (Menor a 80%)

Resultados

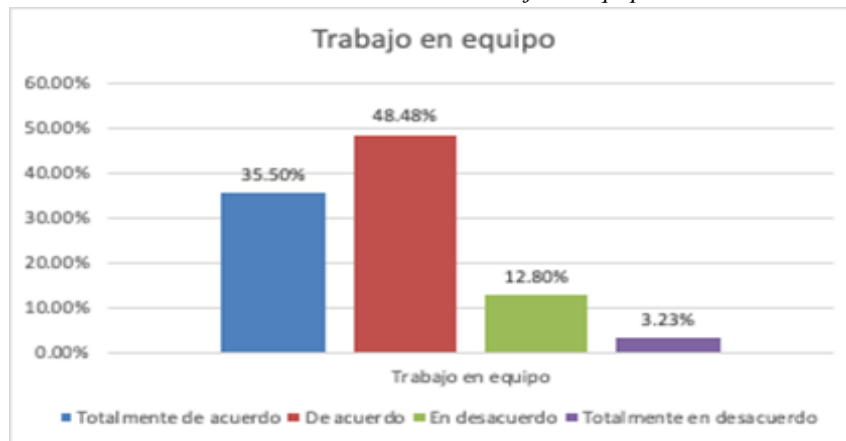
Para llevar a cabo el estudio se cuenta con la autorización del director del CUP quien además coordina la aplicación de las encuestas proporcionando a los empleados el enlace al cuestionario por diferentes grupos de WhatsApp. Una vez concluida la recolección de datos y la captura de información se codifica para su análisis.

El primer indicador analizado es el trabajo en equipo (Gráfica 1), el cual es el mejor evaluado por los empleados.

El 35.50% de los empleados menciona que están totalmente de acuerdo, 48.48% respondieron que están de acuerdo, mientras que el 12.8% están en desacuerdo y por último solo el 3.23% están totalmente en desacuerdo.

Gráfica 1.

Resultados obtenidos de Trabajo en equipo



Fuente: Elaboración propia

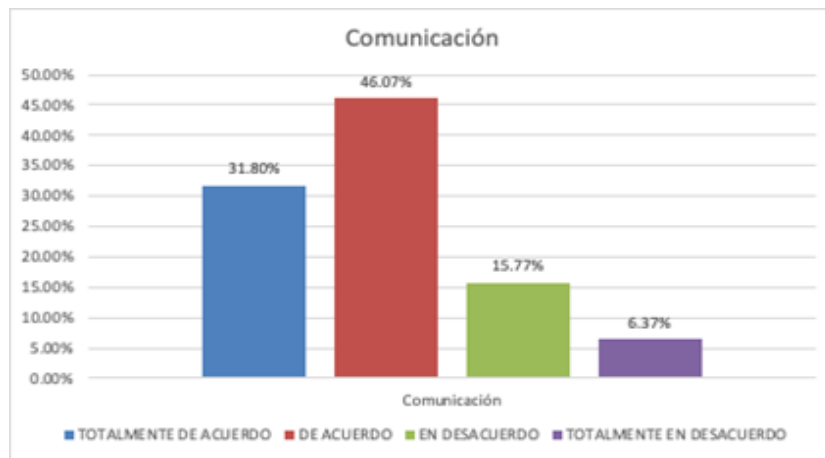
El segundo indicador que se evalúa en la encuesta fue el de la Comunicación (gráfica 2) que perciben los empleados dentro del centro de trabajo.

Los resultados promedio de este indicador dicen que el 31.8% está totalmente de acuerdo en que hay una buena comunicación, el 46.07% respondieron que están de acuerdo, por el contrario, el 15.77% marcaron la respuesta en desacuerdo y el 6.37% totalmente en desacuerdo.

Estos resultados llevan a pensar que los empleados en su mayoría sienten que tienen una buena comunicación con sus superiores sin embargo existe un 22.13% que no lo considera así.

Gráfica 2.

Resultados obtenidos de Comunicación



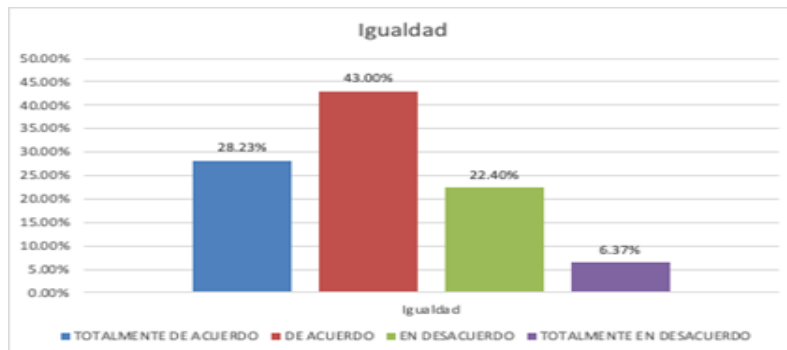
Fuente: Elaboración propia

El tercer indicador que se mide fue el de igualdad (Gráfica 3), esto para averiguar qué tan en cuenta se toma a los empleados con respecto a decisiones importantes, así como si se toman en cuenta las sugerencias personales de igual manera o solo algunos son los que toman decisiones por los demás.

Los resultados promedio encontrados son que el 28.23% está totalmente de acuerdo con que en el centro hay igualdad de condiciones, el 43% contestó estar de acuerdo mientras que el 22.40% respondió que está en desacuerdo y el 6.37% dijo estar totalmente en desacuerdo.

Gráfica 3.

Resultados obtenidos de Igualdad



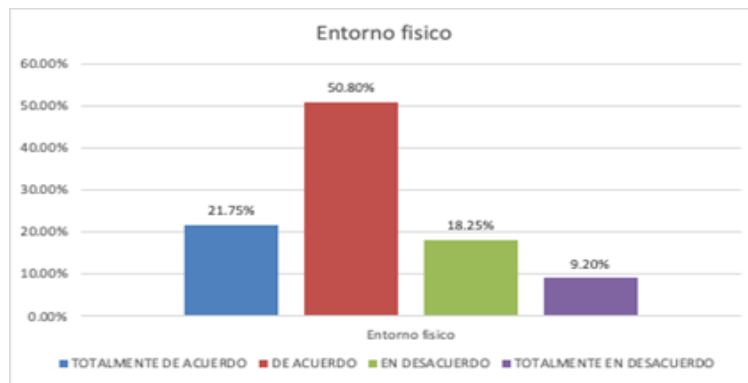
Fuente: Elaboración propia

El cuarto indicador a evaluar fue el del entorno físico (Gráfica 4), fue elegido para saber qué tan cómodos se sienten los empleados con sus herramientas de trabajo, así como el mobiliario con el que cuentan.

Después de recolectar los datos los resultados promedio de este indicador arrojaron que el 21.75% están totalmente de acuerdo con que se cuenta con herramientas y equipo óptimo para desarrollar su trabajo mientras que el 50.80% dijo estar de acuerdo, el 18.25% contestó están en desacuerdo y el 9.20% dijo están totalmente en desacuerdo.

Gráfica 4.

Resultados obtenidos de Entorno Físico



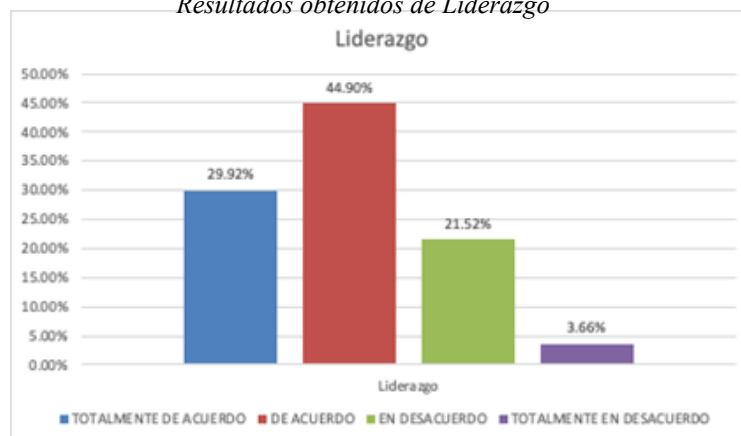
Fuente: Elaboración propia

El quinto indicador a medir es el de liderazgo (Gráfica 5), esto para analizar qué tanta confianza y buena relación tienen los empleados con sus superiores.

Después de analizar los resultados promedio se muestra que el 29.92% está totalmente de acuerdo con que sus superiores ejercen una buena administración del recurso humano, el 44.90% dijo que está de acuerdo mientras que el 21.52% está en desacuerdo y solo el 3.66 está totalmente en desacuerdo.

Gráfica 5

Resultados obtenidos de Liderazgo



Fuente: Elaboración propia

El último indicador que se analiza es el de motivación (Gráfica 6) esto para saber la percepción que tienen los empleados acerca de que tan motivados y reconocidos están en su lugar de trabajo.

Después de analizar los resultados promedio se dice que el 33.20% están totalmente de acuerdo, el 42.78% están de acuerdo mientras que el 18.90% están en desacuerdo y el 5.13% están totalmente en desacuerdo.

Gráfica 6
Resultados obtenidos de Motivación



Fuente: Elaboración propia

La información generada en la aplicación del cuestionario en el estudio de percepción de clima organizacional, permite identificar que la percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional se encuentra en niveles bajos.

Se observa que el único indicador catalogado como “Regular” es el de trabajo en equipo, todos los demás se encuentran en el rango de “Malos o Deficientes” y ninguno se encuentra como “Bueno”.

Discusión y conclusiones

Conforme a los parámetros establecidos para la evaluación, y los resultados de la encuesta, se determina que en conjunto el clima organizacional se encuentra en un nivel “No aceptable”.

Al estar en rango de no aceptable, pero cercanos al nivel mínimo aceptable, es posible considerar que implementar una estrategia llevaría a una mejora significativa en el clima organizacional, y conforme la teoría analizada, llevaría a un mejor desempeño de la institución.

Por ejemplo, en el indicador en el que se evalúa la comunicación que perciben los empleados dentro del centro de trabajo, el análisis de los datos permite observar que los jefes de las diferentes unidades no llevan un seguimiento de tareas encargadas y logro de metas y objetivos, lo que hace que los empleados trabajen, pero no se sientan parte de los logros.

Así mismo, el indicador de igualdad, el cual pretende averiguar qué tan en cuenta se toma a los empleados con respecto a la toma de decisiones importantes, así como si se toman en cuenta las sugerencias personales de igual manera o solo algunos son los que toman decisiones por los demás se definió que fue el peor evaluado y en el que en su mayoría presento mayor grado de insatisfacción.

Además, se sugiere al departamento de recursos humanos del Centro Universitario Parral establecer de manera formal un procedimiento para captar quejas y sugerencias que pueden surgir durante el desarrollo de sus actividades con

el propósito de eliminar la causa raíz ya que después de hacer un análisis se definió que este es el peor evaluado el 28.77% considera que no hay igualdad en la toma de decisiones.

Referencias

- Chirinos Araque, Y., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. Obtenido de Revista EAN, 84, (pp 43 - 61): <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- COPEME. (Marzo de 2009). Consorcio de Organizaciones Privadas de Promoción de la Micro y Pequeña Empresa. Recuperado el 2020, de Medición del clima laboral para IMFS: https://sptf.info/images/medicion_del_clima_laboral.pdf
- Govea, K., & Zúñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. 13 (21).
- Grisales, J., & Monroy, I. (2011). Evaluación del clima organizacional en la Universidad Tecnológica de Pereira y Propuestas para mejorarlo. Obtenido de Repositorio Universidad Tecnológica de Pereira: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/2251/65838G869.pdf>
- Iglesias, A. L., Torres, J. M., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. Scielo, 18 (6).
- Méndez, C. E. (2006). Clima Organizacional en Colombia: El IMCOC: un método de análisis para su intervención. Recuperado el 2020, de Universidad del Rosario: <https://core.ac.uk/download/pdf/86439949.pdf>
- Pecino-Medina, V., Mañas-Rodríguez, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., López-Puga, J., y Llopis-Marín, J.-M. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. Anales de Psicología, 31(2), 658. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.171721>
- Pérez, N., & Rivera, P. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana, Periodo 2013”, (Tesis de Maestría). . Perú: Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios-Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Rivera, C., Cegarra, J., Vergara, H., Matos, Yuraima. (2016). Clima Organizacional en el Contexto Educativo. Revista Scientific.1. 316-339.
- Sacker García, J., Guerra Muñoz, M., y Silvera Sarmiento, A. (2015). Calidad humana en el clima organizacional: influencia en la gestión de empresas responsables. Económicas CUC, 36(2), 5.
- Salazar-Ponce, E. G., Alvarado-Franco, D. R., & Holguín-León, G. H. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. Las ciencias , 7 (5), 581-596.
- Salvá, A. R., Pérez, A. Á., Lorenzo, I. S., de Vos, P., Bonet Gorbea, M. H., y Van der Stuyft, P. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. Revista Cubana de Higiene y Epidemiología, 48(2), 177-196.
- Saucedo, A. (22 de junio de 2019). Toma la UACH acciones para reducir el gasto. El Heraldo de Chihuahua.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., y Macey, W. H. (2013). Organizational and Culture Review. Annu. Rev. Psychol, 64 (July), 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>