

## Ambiente laboral en el CBTis 134 de Chilpancingo, Guerrero

ROSAS-ARCOS, Mirna \*†, GODÍNEZ-JAIMES, Flaviano, REYES-CARRETO, Ramón, ARIZA-HERNÁNDEZ, Francisco Julián

*CA Metodología Estadística. Unidad Académica de Matemáticas. Universidad Autónoma de Guerrero. Av. Lázaro Cárdenas S/N, Chilpancingo, Gro. Tel. Esc.*

Recibido Junio 4, 2014; Aceptado Octubre 13, 2014

### Resumen

El ambiente laboral constituye un elemento diagnóstico de la realidad, ayuda a los directivos en la toma de decisiones para mejorar el funcionamiento y la calidad del servicio que brindan. La Organización Panamericana de la Salud (OPS) considera al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI. La salud en el trabajo y los entornos laborales saludables se cuentan entre los bienes más preciados de personas, comunidades y países. Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general(1).

**Ambiente laboral, diagnóstico, realidad.**

### Abstract

The work environment is a diagnostic element of reality, helps managers in making decisions to improve the performance and quality of service they provide. The Pan American Health Organization (PAHO) considers the workplace as a priority for health promotion in the XXI century environment. Health at work and healthy work environments are among the most valuable assets of individuals, communities and countries. A healthy workplace is essential not only to achieve the health of workers, but also to make a positive contribution to productivity, work motivation, the spirit of work, job satisfaction and overall quality of life (1).

**Workplace, diagnosis, actually.**

**Citación:** ROSAS-ARCOS, Mirna, GODÍNEZ-JAIMES, Flaviano, REYES-CARRETO, Ramón, ARIZA-HERNÁNDEZ, Francisco Julián. Ambiente laboral en el CBTis 134 de Chilpancingo, Guerrero. Foro de Estudios sobre Guerrero. Mayo 2014 - Abril 2015, 1-2:272-275

\* Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: mirosarcos@yahoo.com.mx)

† Investigador contribuyendo como primer autor.

El ambiente laboral constituye un elemento esencial del desarrollo de la planificación y estrategia organizativa, posibilitándole al directivo tomar decisiones en la organización institucional, dar respuestas a las nuevas necesidades, a la realidad cambiante del entorno y contribuir a la elevación de la calidad del servicio que brinda a la población, refleja la interacción entre las características personales y organizacionales; comprende la organización, estructura y funcionamiento, donde el individuo realiza su trabajo, la actividad donde se relaciona con el objeto de trabajo, el resto de las personas, entre otros, las cuales constituyen un sistema interdependiente altamente dinámico que influye en el rendimiento de los trabajadores. Para comprender la interacción que existe entre los elementos estructurales, funcionamiento y el ambiente laboral generado en la institución, es necesario tener en cuenta que este último se refiere a las características del ambiente de trabajo y a la percepción directa o indirecta de los trabajadores, con repercusiones en el comportamiento laboral(22).

No se cuenta con información documentada sobre este tema: clima laboral en el CBTis 134 de Chilpancingo, Guerrero. Por lo que es importante la realización de este estudio.

### **Objetivo general**

Describir el Ambiente Laboral de acuerdo con la percepción del personal del CBTis 134.

### **Objetivos específicos**

- Conocer el Ambiente laboral del CBTis 134
- Identificar factores que influyen en el rendimiento laboral del personal del CBTis 134.

### **Metodología**

Estudio descriptivo de corte transversal y procedimientos estadísticos, que incluirán la aplicación de una encuesta al personal del CBTis 134 de Chilpancingo, Gro.

La población fueron los trabajadores del CBTis 134 de Chilpancingo, Gro. Clasificados en tres categorías (estratos): administrativos (48), docentes (87) y servicios generales (8), haciendo un total de 143 trabajadores. Se realizó un muestra aleatorio estratificado y fue seleccionada mediante el paquete TeachingSampling del programa estadístico R. Se seleccionaron 58 trabajadores, de los cuales se excluyeron 10 porque no contestaron la encuesta porque estaban comisionados en otro lugar, estaban de permiso, o no contestaron. Finalmente la muestra total fue de 48 trabajadores, repartidos de la siguiente manera: administrativos 18, docentes 28, servicios generales 2.

Criterios de no inclusión: se excluyó al director. Criterios de inclusión: se incluyeron a los trabajadores que desearon participar. Criterios exclusión: no se incluyeron a los trabajadores que rechazaron participar o que no contestaron toda la encuesta.

La encuesta de 35 preguntas se redactó en escala Likert, obtenida de la dirección electrónica [www.formato](http://www.formato) de encuesta para determinar el ambiente de trabajo [itmorelia.edu.mx](http://itmorelia.edu.mx) de encuesta para determinar el ambiente de trabajo. Las opciones de respuesta son Totalmente de acuerdo (TA), Parcialmente de acuerdo (PA) Indiferencia (IN), Parcialmente en desacuerdo (PD) y Totalmente en desacuerdo (TD). Fue aplicada por la responsable del proyecto, después de obtener autorización de los directivos del CBTis 134 de Chilpancingo, Gro. La información de la encuesta se manejó de manera confidencial y anónima.

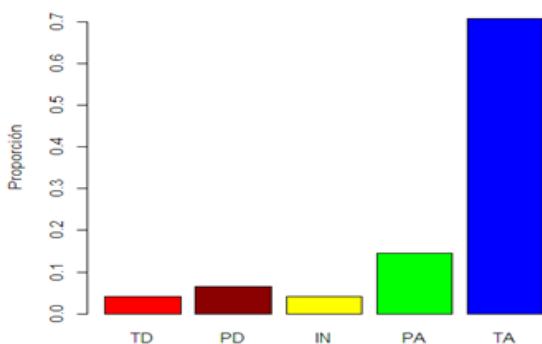
Variable independiente: liderazgo, con la categoría dirección.

Variabes dependientes: liderazgo, categorías: el estímulo de la excelencia, estímulo del trabajo en equipo, solución de conflictos. Motivación y sus categorías: realización personal, reconocimiento de la aportación, responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo.

El análisis y elaboración de graficas se hizo con el paquete survey del programa R. así mismo se utilizó una escala de ponderación para calificar el clima laboral: de 0 a 60 (MALO), de 61 a 89 (REGULAR) y de 90 a 100 (BUENO), (Hernández Polito 2009) (23).

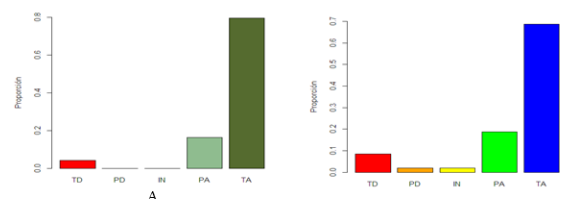
## Resultados

Al 71 % de los trabajadores, les gustaría trabajar con otras áreas, el 14 % está parcialmente de acuerdo, el 4 % no le gustaría trabajar con otras áreas.



**Figura 1** Existen áreas con las que me gusta trabajar

El 80 % de los trabajadores están totalmente de acuerdo que tienen definida claramente las funciones de su puesto, el 16 % parcialmente y solo el 4 %, no (Figura 2a). El 69 % de los trabajadores están totalmente de acuerdo que su jefe es respetuoso con ellos, el 19 % está parcialmente de acuerdo, el 9 % está en desacuerdo, su jefe no es respetuoso con ellos, el 2 % le da lo mismo si es respetuoso o no (Figura 2b).



**Figura 2** a) Tengo definida claramente las funciones de mi puesto y b) Mi jefe es respetuoso conmigo.

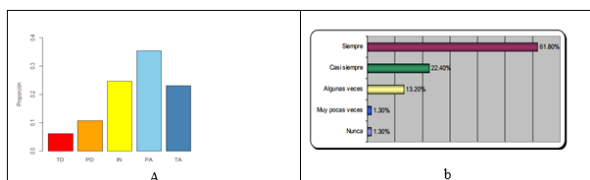
El 75 % de los trabajadores, está totalmente de acuerdo que su trabajo sea supervisado, 12%, está parcialmente de acuerdo, solo el 4 % está en desacuerdo (Figura 3a). El 81 % de los trabajadores, les gusta su trabajo, el 8 % está parcialmente de acuerdo, al 8 % no les gusta su trabajo (Figura 3b).



**Figura 3** a) Estoy de acuerdo que mi trabajo sea supervisado, b) Me gusta mi trabajo

Comparando la variable: Estoy motivado por el reconocimiento que mi jefe y los directivos dan a mi trabajo, con el trabajo realizado por Dra. Claudia García Hernández, Mtra. Santana Magdalena Mercado Ibarra, et al. Profesores Investigadores del Departamento de Ciencias Administrativas. Instituto Tecnológico de Sonora(24). Se obtuvo el siguiente resultado. En el CBTis 134 de Chilpancingo, Gro. Se obtuvo 35 % de los trabajadores, está parcialmente de acuerdo con el reconocimiento de su trabajo, el 23 % está totalmente de acuerdo, el 6 % no está de acuerdo, el 25 % le da lo mismo (Figura 4a). En el Instituto Tecnológico de Sonora se obtuvo el 84.2 % percibieron que siempre o casi siempre existe reconocimiento del trabajo realizado, además de que se sentían satisfecho con el nivel de ingreso.

El 15.8 % experimento sensación de insatisfacción con el nivel de ingreso y su asistencia al trabajo es poca placentera (Figura 4b).



**Figura 4** Estoy motivado por el reconocimiento que mi jefe y los directivos dan a mi trabajo, b) Frecuencia de respuesta de la dimensión: Motivación.

### Discusión

La apreciación que tienen los trabajadores del CBTis 134 sobre la variable tengo definida las funciones de mi puesto, arrojo un total del 80 % (figura 1), existen áreas con las que me gustaría trabajar 71% (figura 5c), mi jefe es respetuoso conmigo 69% (figura 1s), estoy de acuerdo que mi trabajo sea supervisado 75% (figura 6s), me gusta mi trabajo 81 % (figura 1 st), la variable me gusta mi horario obtuvo un total de 67 % figura 2st) demostrando con estos resultado un clima laboral regular. En base al valor registrado de la categoría liderazgo, encontramos que actualmente se percibe un clima laboral Regular, esto quizá se debe a que las acciones administrativas no ha sido enfocadas en su totalidad, en involucrar al personal en los planes y metas de la institución, aún está faltando información sobre los puestos y funciones a desempeñar, los procesos y procedimientos son más o menos entendibles y no se realizan periódicamente una evaluación del desempeño del personal. Hay gestión y apoyo para realizar mejoras en las condiciones laborales. Con respecto a la comparación con los dos trabajos se observa poca motivación por parte de los directivos hacia los trabajadores en el CBTis 134 de Chilpancingo, Gro. En cambio en el Instituto Tecnológico de Sonora la motivación es una de sus fortalezas.

### Conclusión

De manera general los resultados demostraron que la forma de administrar se encuentra en un nivel medio, por lo que hay entonces una oportunidad de mejora, que puede ser aprovechada por los directivos del CBTis 134 y elevar la calidad del servicio que brinda a la población.

### Referencias

OMS, OPS. Estrategia de Promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Documento de Trabajo. Ginebra. (Swz): Organización Mundial de la Salud; 2000.

Guerrero Pupo JC, Sánchez Fernández O, Cañedo Andalia R. Vigilancia de la salud del trabajador: un componente de la gerencia de las instituciones de la información. Acimed. 2004; 12 (6). [Consultado 12 Dic 2007]. Disponible en: [http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol12\\_6\\_04/aci05604.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol12_6_04/aci05604.htm)

Introducción al clima organizacional. Conocimientos de negocios. [Serie en Internet]. 2006 [citado 21 Dic 2007]. Disponible en: <http://www.gestipolis.com/habilidadesdicas/capítulo8/.index.htm>

Hernández-Pólito, Antonio. (2009). Escala de ponderación en Administración de Recursos Humanos. Apuntes, Maestría en Administración, Universidad Autónoma de Guerrero.

García Hernández C., Mercado Ibarra S., et al. (Abril 2011). Evaluación del clima organizacional en profesores universitarios de ciencias económico-administrativas. Disponible en: <file:///C:/Users/pc/Desktop/ISO%20HMNG/NOM-5%20Articulo%20Clima%20Org.pdf>