

Causas de un inadecuado clima laboral en empresa electrónica

Moises Hernandez Mendez

moiseshrz@hotmail.com

Tecnológico Nacional de México
Campus Matamoros
Matamoros - México

<https://orcid.org/0000-0001-6048-2740>

Irma Leticia Garcia Treviño

irma.gt@matamoros.tecnm.mx

Tecnológico Nacional de México
Campus Matamoros
Matamoros - México

<https://orcid.org/0000-0003-2361-0499>

Corina Guillermina Ocegueda Mercado

corina.om@matamoros.tecnm.mx

Tecnológico Nacional de México
Campus Matamoros
Matamoros - México

<https://orcid.org/0000-0003-4599-9252>

Ileana Guzman Prince

ileana.gp@matamoros.tecnm.mx

Tecnológico Nacional de México
Campus Matamoros
Matamoros - México

<https://orcid.org/0000-0001-5893-6627>

RESUMEN

El adecuado ambiente laboral dentro de las compañías del giro industrial es fundamentales para su funcionamiento en pro de lograr metas y objetivos anuales las cuales traen como resultados utilidades y crecimiento de la organización. En definitiva el lograr tener un clima laboral estable y adecuado ayudara de muchas maneras a mantener una estabilidad con el recurso humano, disminución de renuncias, así como una pronta adaptación de personal de nuevo ingresos, complementos claros que dan como beneficio una correcta comunicación, ambiente laboral sano, una motivación entre compañeros de áreas y líderes de su equipo así como un eficiente proceso de reclutamiento para una estabilidad y mínima rotación de personal.

Los resultados iniciales demostraron que en términos generales se muestran que las principales causas de un deficiente clima laboral en el área de producción de personal de sindicato son: los constantes movimientos de personal a celdas distintas a sus operaciones, los pocos incentivos y reconocimiento por años laborales, el proceso de selección de personal no es el adecuado y la poca comunicación con su supervisor

El siguiente artículo aborda metodología de la investigación y desarrollo así como recomendaciones para un adecuado clima laboral en una empresa del ramo electrónico.

Palabras clave: *clima laboral; motivacion; comunicación; selección de personal*

Causes of an inadequate work environment in an electronic company

ABSTRACT

The adequate work environment within the companies of the industrial sector are fundamental for their operation in order to achieve annual goals and objectives, which bring as results a profit and growth of the organization, In short, achieving a stable and adequate work environment will help in many ways in having a stability with the human resources, decrease in resignations as well as a prompt adaptation of new personnel, clear complements that the benefit of a correct communication, a healthy work environment, motivation among provide area and team leaders, as well as an efficient recruitment process for stability and minimum staff turnover.

The initial results showed that, in general terms, the main causes of a deficient work environment in the union personnel production area are: the constant movements of personnel to cells other than their operations, the few incentives and recognition for years of work. The personnel selection process is not adequate and the little communication with your supervisor

The following article deals with research methodology, development as well as recommendations for an adequate work environment in a company in the electronics industry.

Keywords: *work environment; motivation; communication; personnel selection*

Artículo recibido 15 febrero 2023

Aceptado para publicación: 15 marzo 2023

INTRODUCCIÓN

En la actualidad un correcto clima laboral dentro de las empresas es de suma importancia para el alcance de objetivos no solo empresarial sino organizacional. El ambiente laboral son las condiciones que repercuten en la actividad de un trabajador y en su productividad. (Dressler, 2017). El contar con un clima laboral favorable nos sirve de parámetro para conocer la satisfacción de nuestros trabajadores (Henderson, 2017) el sentido de pertenencia a la cual le llamen su segunda casa y así mismo prevenir situaciones que lleven a un inconformismo que detonen a mediano plazo, paros, revueltas y renuncias de los colaboradores por solo tener como objetivo ganar un dinero para solventar sus gastos y no consolidar una estabilidad dentro del plano laboral. Desde los inicios del año 2020 con los cambios e incrementos salariales y fluctuaciones de incrementos de la canasta básica en la franja fronteriza a la cual pertenece la ciudad de Matamoros Tamaulipas, se ha generado mayor relevancia en el cuidar el ambiente laboral del empleado, dado que nos estamos refiriendo a una persona con sentimientos, situaciones y un cúmulo de reacciones derivados de su personalidad, en la cual si no somos capaces de brindar lo necesario o bien lo que corresponde podemos tener situaciones que se salgan de las manos. Como lo menciona el autor Guevara, en el clima laboral las personas buscan adaptarse continuamente a diversas situaciones para solventar sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. (Guevara, 2018). En otras palabras, se refiere al clima que existe en la empresa como resultado del estado motivacional de los empleados que trabajan en dicha empresa. (Chiavenato, 2018).

Otros autores conocedores en el tema organizacional denotan que “el clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, permanentes de un ambiente de trabajo en concreto que son vistas, sentidas o experimentadas por las personas que conforman la organización y que repercuten sobre su conducta interna”. (Münch, 2018).

Es necesario conocer, los factores que influyen de manera directa en un desfavorable clima laboral dentro de la empresa (Arturo, 2019). Es posible afirmar que no se le está dando la atención debida a los empleados y solo se le ha estado interviniendo bajo el propósito del solo producir y recibir un salario, dicha fórmula es poco efectiva dada que no ayuda en el entorno al momento de tomar decisiones en las cuales se requiere de su colaboración (Chiavenato, 2020).

El esfuerzo de interés dentro de la motivación es aquel que se dirige y está enfocado en los objetivos de la empresa y que es constante dentro de ellas (Orellana, 2019); como tercer punto dentro del enfoque de la motivación hablamos de la persistencia, o lo que comúnmente se le dice, constancia o perseverancia, un hábito en el cual el individuo mide toda su capacidad para mantener el esfuerzo otorgado. Toda persona bien motivada permanecerá en dicha actividad bajo la premisa de lograr su meta. (Robbins, 2017).

El presente artículo presenta el caso de estudio de la empresa electromecánica de la ciudad de Matamoros, Tamaulipas, la cual ha tenido inconsistencias dentro de los parámetros de inconformidad de los empleados, poca comunicación y molestias por sentirse vulnerables ante su voz por dadas preferencias y un entorno en el cual se puede laborar de forma correcta sin embargo, cuando la incertidumbre llega por causas de manifestación de un cambio al salario o bonificaciones este no se sostiene a provocación de considerar que es la manera correcta de manifestar su inconformismo.

Por lo antes mencionado a causa de movimientos y malas fuentes de información se ha creado un récelo entre supervisores y empleados la cual se torna tensa al momento de hablar de apoyo o aportación de tiempo extra porque estos se sienten perjudicados al no recibir lo que consideran les pertenece causando un clima laboral ríspido y poco abierto para los empleados de recién ingreso.

La finalidad de este trabajo es determinar las acciones, oportunidades de mejora a partir de la evaluación del ambiente laboral, así mismo conocer el ambiente laboral desde el enfoque del empleado de sindicato para poder tener la empatía de su sentir, tal como lo menciona (Mendez, 2022), la cual nos lleven a mejorar su día a día laboral, en el cual se sientan a gusto laborando, tengan un sentido de pertenencia y no haya una fuga constante de empleados por motivos de no sentirse cómodos donde trabajan más bien haya una adecuada y correcta forma de laborar donde el cambio no sea solo trabajo por dinero, más bien trabajar en una empresa en la cual me sienta cómodo bajo un ambiente sano, con igualdad y asertiva. Dentro del desarrollo de la investigación para tener mayor alcance y persistencia al objetivo nos llevemos de la mano bajo los criterios de: Ambiente laboral, la motivación de los empleados y líderes, la comunicación entre trabajadores y sus mayores, el sentido de pertenencia de los colaboradores con la empresa, así como el perfil idóneo para el área adecuada, como lo manifiesta el autor, una correcta

selección de personal desde el inicio en que el empleado ingresa a trabajar para que su adaptación sea la más correcta y en el tiempo justo. (Garcia, 2016).

El objetivo referente al artículo de investigación es constatar las diversas situaciones y factores que conllevan a un clima laboral inestable de lado del personal operativo bajo la finalidad de analizar y actuar para un mejor ambiente interno que favorezca en tener un área idónea, adecuada y necesaria para un ganar – ganar. En base a los factores que se mencionan en el artículo es importante detectar el que mayor sentido o con área de oportunidad se presenta dado como foco de atención para accionar, dado que este nos lleva en mejorar la conducta de la organización y compartir los criterios de una empresa sana en su clima laboral. (Lahmann, 2019)

METODOLOGÍA

El presente artículo presenta el caso de estudio de la empresa electromecánica de la ciudad de Matamoros, Tamaulipas, la cual presenta inconsistencias dentro sus áreas de trabajo conforme al ambiente laboral derivados de la poca comunicación y molestias por sentirse poco valorados como trabajadores.

TIPO DE ESTUDIO

Este tipo de estudio es de tipo: Mixto

Se realizó de forma presencial y directa test y encuestas en la cual no hay un intermediario llámese jefe o líder de producción bajo la finalidad de crear confianza, de antemano se les ha mencionado que dicho ejercicio no es un con propósito de señalar o perjudicar a un grupo de personas o superior, más bien con el propósito de crear un mejor ambiente laboral y conocer de viva voz su opinión en forma general; dicho lo anterior los colaboradores del área estuvieron accesibles en compartir su experiencia y mencionar puntos que no se han tomado en cuenta para el área de trabajo, tanto en comunicación como en reconocimiento.

La encuesta está conformada por 15 ítems en las cuales se mencionan los factores:

- Comunicación (Tabla.1)
- Motivación (Tabla.2)
- Selección de personal (Tabla.3)

En donde 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre y 5 = Siempre

Mientras que la entrevista está conformada por 5 preguntas la cual aborda un cuestionario referente a:

- Ambiente laboral. (Tabla 4)

Tabla 1. Comunicación

AMBIENTE LABORAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
¿Considera positivo la labor de su supervisor?					
¿Existen favoritismos entre empleados y líder?					
¿Ha Hecho amigos dentro de su área de trabajo?					
¿En mi trabajo me hacen sentir parte del equipo?					
¿Considera que clima laboral dentro de su área es bueno?					

Tabla 2. Encuesta de motivación

MOTIVACION	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
¿Se le reconoce por su trabajo?					
¿Te sientes con ánimo para realizar adecuadamente tu trabajo?					
¿Se considera parte de la empresa?					
¿Considera que la empresa brinda oportunidades para crecer?					
¿Considera que su turno actual es el adecuado para realizar su trabajo satisfactoriamente?					

Tabla 3. Encuesta de selección de personal

SELECCIÓN DE PERSONAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
¿Considera que existe un constante cambio de personal dentro del área?					
¿Cree que es importante tener al empleado correcto en el puesto adecuado?					
¿Considera que las personas que trabajan en su área son las correctas?					
¿Considero que mis compañeros son felices en el lugar donde trabajan?					
¿Se le capacita/entrena lo suficiente para realizar las actividades que se requieren para trabajar?					

Tabla 4. *Cuestionario de ambiente laboral.*

ENTREVISTA DE OPINION PERSONAL	
Nombre _____	AREA: _____
1-	¿Cómo considera las condiciones de su área de trabajo?.
2-	¿Cuál fue su primera impresión al ingresar a su área de trabajo?
3-	¿Consideras que estás trabajando en el área adecuada? ¿Por qué?
4-	¿La carga laboral es acorde al su horario de trabajo?
5-	¿Cómo maneja el tiempo en la empresa con el tiempo en la familia?
6-	¿Qué hace para apoyar en tiempo extra, dobla turno o cubre horas extras?
7-	¿Cuál considera que es un factor que hace un ambiente de trabajo sano?
8-	¿Cómo te comunicas con tus compañeros?
9-	¿Qué característica consideras necesaria para un buen líder?
10-	¿Qué factor consideras causa las renuncias de personal?

Se analizaron las respuestas y opiniones obtenidas mediante las encuestas y cuestionarios, estos son indicadores los cuales nos favorecen en conocer las áreas de oportunidad necesarias para la mejora dentro de la compañía.

El tipo de estudio requerido nos permite conocer de forma clara la situación actual del periodo 2020-2021.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a las respuestas de los empleados los roces o circunstancias generadas entre los mismos compañeros del trabajo se derivan a no tener un tiempo laboral fijo dentro de sus celdas la cual no les permite tener un sentido de amistad y compañerismo, dado que durante la misma semana laboral se le mueve a otra celda en la cual tienen que aprender y adaptarse nuevamente. Por otro lado , aunado a la actualidad post-pandemia los criterios de cercanía y comunicación directa entre jefes y empleados ha disminuido de tal manera que las direcciones son recibidas por los líderes de las áreas, por lo cual el supervisor no tiene la empatía ni crea un sentido de confianza para su equipo de trabajo dado que no se involucra en las operaciones más bien solo baja de su oficina a acatar órdenes de producción creando una desconfianza y molestia de lado de los trabajadores operativos que demandan un apoyo o bien

solución de problemas situacionales. Los incentivos, reconocimientos y actividades recreativas en las cuales se involucra el empleado han decaído por reducción de presupuestos y limitación en tiempos de contingencia en que su única remuneración es su salario por su trabajo realizado, perdiendo ese interés y sentido de pertenencia para continuar laborando dentro de la empresa. Finalmente, el proceso de selección de personal no ha sido el correcto para las áreas demandantes, como se mencionada en dentro de los procesos de administración, la integración es fundamental para que la persona se logre adaptar y sentir parte de su trabajo, es decir, el hombre adecuado para el puesto adecuado. A falta de mano de obra y exigencias de requerimientos atrasados por causas de la pandemia, se ha realizado el proceso de reclutamiento bajo requisitos mínimos (entrevista y examen médico) dejando descubierto la petición de referencias, revisión del perfil en el área, así como historial laboral.

Aunado a los resultados obtenidos se consideró las siguientes recomendaciones a implementar dentro del objetivo de mejorar el clima laboral dentro de la empresa electrónica.

Para el primer punto en definitiva es necesario revisar las operaciones y actividades dentro de las celdas en la dinámica en la cual el personal si bien tenga la oportunidad de aprender y realizar diversas funciones no obstante sea movido a otra área o línea de operación en la cual no tenga conocimiento , dado que en muchas de las ocasiones cuando el equipo de trabajo se encuentra incompleto se busca cubrir ese faltante con otro recurso, recurso el cual tiene que ser entrenado nuevamente y bajo la presión de obtener la producción termina creando tensión y estrés dentro de la persona que está apoyando. Lo adecuado es que las personas conozcan las actividades dentro de su línea de producción para fomentar el equipo y unión dentro de los que trabajan en ella para cuando una persona falté se pueda cubrir. Muchas veces las exigencias dentro del área productiva conforme a los altos mandos son el cumplir las metas de la manera en que sea posible sin embargo se omite en tener la empatía del saber que el recurso más importante y no obstante, quienes nos apoyaran a lograr dichas metas son el capital humano.

En el segundo punto, como se mencionó anteriormente el sentido de pertenencia y motivación de los empleados es vital para que un ambiente de trabajo sea favorable, la segunda casa a la cual todo personal quiera regresar al término de su turno y no verlo como una obligación.

Ahora bien, En el contexto de los resultados obtenidos mediante los ejercicios realizados en los cuales participaron los empleados de sindicato se observa en definitiva la importancia de revisar las operaciones y actividades dentro de las celdas en la cual el personal si bien tenga la oportunidad de aprender y realizar diversas funciones no obstante, no sea movido a otra área o línea de operación en la cual no tenga conocimiento , dado que en muchas de las ocasiones cuando el equipo de trabajo se encuentra incompleto se busca cubrir ese faltante con otro recurso. De acuerdo al autor Idalberto Chiavenato es: “escoger a la persona adecuada para el puesto necesario, o bien de una manera más objetiva, con el fin a mantener o mejorar la eficiencia y el desempeño de capital humano”(Chiavenato, 2017).

Mencionando lo anterior si solo se cambia al personal sin conocer previamente sus habilidades creara un malestar por parte de los trabajadores. (Alles, 2007).

Los resultados iniciales muestran una falta de motivación dentro de las áreas de trabajo dada las preferencias y consentimientos que se otorgan entre líderes y supervisores causando una pérdida del seguir esforzándose a trabajar de manera eficiente. El autor Robbins define la motivación como una serie de secuencias en las cuales están involucradas la dirección, así como la persistencia del desempeño que opera un empleado para lograr las metas. Toda persona bien motivada permanecerá en dicha actividad bajo la premisa de lograr su meta.(Robbins, 2017).

Como se mencionó anteriormente el sentido de pertenencia y motivación de los empleados es vital para que un ambiente de trabajo sea favorable, la segunda casa a la cual todo personal quiera regresar al término de su turno y no verlo como una obligación, por lo cual con el propósito de reabrir un canal de motivación no obligatoria más bien en obvedad por la importancia del talento humano en la cual su participación sea igualitaria para todos.

En base a la información recabada se sugiere implementar los siguientes puntos para mejorar el clima laboral:

Fomentar el reconocimiento de cumpleaños para las personas de la empresa con la entrega de un regalo, fotografía con sus compañeros de trabajo en un set así mismo como compartirlo en las redes sociales de la empresa.

Otorgar regalos/ incentivos en fechas especiales como lo son el día de reyes, 14 de febrero, el inicio de la primavera, el día de las madres, entre otros.

Fomentar el reconocimiento del personal que tiene antigüedad en la empresa, esto bajo el marco de las personas que ha cumplido 3, 5,10 y 15 años dentro de la compañía en la cual se les regalara un cuadro de reconocimiento por su labor en la organización, publicación en redes sociales de la empresa, así como un regalo por parte de la empresa.

CONCLUSIONES

El clima laboral dentro del interior de una organización es fundamental para conseguir los objetivos a corto o mediano plazo, no obstante, el consolidar una empresa en la cual las personas que pertenecen en ella la encuentren como el sitio correcto para hacer una vida laboral y tengan una solidez en la cual su rotación de personal sea mínima es lo que lo hace más relevante.(Orozco, 2020). El ambiente laboral está conformado por los diversos pensamientos, ideales y formas de ser de las personas la cual conviven día con día y si bien es complejo tener a todos de acuerdo en la forma de trabajar es importante cubrir las primeras necesidades del empleado, aunado a ello en darles una calidad laboral en su trato, comunicación, trabajo en equipo y respeto. En muchas ocasiones ante un mundo laboral de constante cambios y competencias se limita en pensar en lo que necesita o bien el analizar si estamos brindando lo adecuado para nuestros empleados y nos es más relevante en solo generar producción y ganancias cuando omitimos que lo importante es tener al recurso humano en el mejor estado. Actualmente el líder o supervisor tiene que tener en cuenta la empatía y la correcta forma de dar indicaciones, ser un líder y participe de las acciones de sus empleados a fin ,esto como sentido de responsabilidad y fomentar lazos de confianza y credibilidad entre sus miembros, el clima laboral va obteniendo una identidad dado las actividades, criterios y formas de mostrarnos antes los empleados, así como el perfil de personas que estamos contratando, dado que muchas veces olvidamos la filosofía y valores que representa la empresa en favor de solo cubrir requerimientos. De dicha forma el ambiente organizacional es sano cuando nos preocupamos en nuestro capital humano, cuando invertimos en el de lado de la capacitación y nos interesamos en detalles que nos hacen ser parte de la empresa. (Munch, 2019).

y actividades recreativas en las cuales se involucra el empleado han decaído por reducción de presupuestos y limitación en tiempos de contingencia en que su única remuneración es su salario por su trabajo

LISTA DE REFERENCIAS

- Arturo, A. A. (2019). Reclutamiento y Selección de Personal (Primera Ed). Elearning.
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional (Tercera Ed). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2018). Administracion de Recursos Humanos (Decima edi). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). Gestion del Talento Humano (Quinta Edi). McGraw-Hill.
- Guevara, X. (2018). Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa (Vol. 6, Número 2) [Universidad Andina Simón Bolívar].
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6169>
- Münch, L. (2018). Administracion Gestion Organizacional, Enfoques Y Proceso Administrativo (Tercera ed). Pearson.
- Robbins, S. (2017). Comportamiento Organizacional (Decimo Ed). Pearson.
- Dressler, G. (2017). *Administracion de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano* (Sexta Edic). Pearson.
- Lahmann, J. (2019). *La empresa motivada: Un modelo con 14 herramientas y disciplinas para un equipo motivado* (Primera Ed). Libros de Cabecera.
- Munch, L. (2019). *Fundamentos De Administracion*. 136.
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/570011110/fundamentos-de-administracion-munch-garcia-with-cover-page->
- Orellana, P. (2019). *Motivacion Laboral*. <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>
- Orozco, D. G. (2020). Rotación de personal ¿Qué es y como combatirlo? En *Rotación de personal ¿Qué es y como combatirlo? Vol. I* (Primera Ed). Plaza Valdes Editores.
- Alles, M. A. (2007). *Direccion extrategica de recursos humanos*. Argentina: Ediciones Granica.
- Mendez, G. M. (2022). *Desde Adentro*. España: Independently published.
- Garcia, S. (2016). *El arte de dirigir*. Estados Unidos. Libros de Cabecera.