

Motivación de los empleados vs. clima organizacional en la Corporación Universitaria Adventista en 2009

Midiam Zoar Quintero Herrera, Yanida Paola Díaz Celedón
Corporación Universitaria Adventista
División de Investigación y Posgrados
Especialización en Gerencia de las Organizaciones con Énfasis en
Liderazgo y Servicio

Resumen de proyecto de investigación

El papel que juegan las personas en las organizaciones se ha venido transformando a lo largo del siglo XX. Tiempo atrás se escuchaban expresiones como mano de obra, y posteriormente se introdujo el concepto de recursos humanos, el cual consideraba al individuo como uno de los tantos recursos que tiene que gestionar la empresa, una pieza sustituible más en el engranaje de la maquinaria de producción.

En la actualidad se habla de talento humano, de personas “indispensables” en el logro del éxito de la organización. Por eso se considera que ellas, las personas, son un elemento clave en las organizaciones, ya que son ellas quienes llevan a cabo las tareas, los procesos, son quienes ponen en todo el quehacer su creatividad, y mediante su gestión se alcanzan los objetivos institucionales.

En la interacción que se lleva a cabo entre el empleado, su entorno y los resultados que aquél obtiene, intervienen varios elementos como motivación, habilidades, destrezas, conocimiento y creatividad, entre otros.

Actualmente las organizaciones invierten tiempo y recursos económicos en reclutar, capacitar y desarrollar el talento humano necesario para la conformación de grupos de trabajos, y la correcta administración de estos grupos se ha convertido en una de sus tareas más decisivas.

Por todo lo anteriormente expresado, se considera que la motivación y el clima organizacional son dos importantes indicadores del funcionamiento psicológico del talento humano en cualquier organización o institución.

Sin embargo, la administración o dirección del talento humano en las empresas no es una tarea muy

sencilla. Cada persona es un factor sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas las diferencias en cuanto a actitudes y patrones de comportamientos aprendidos son muy diversos. Los impulsos o motivos varían en intensidad no solo de un individuo a otro, sino también dentro del mismo individuo en diferentes ocasiones.

El trabajo de investigación que se realizó enfatiza el estudio de los factores de la motivación y el clima laboral en el talento humano que labora en la Corporación Universitaria Adventista.

Es importante que la UNAC conozca qué tipo de clima laboral tiene y el grado de motivación que tienen sus empleados actualmente, ya que es fundamental que cada uno de los empleados se sienta satisfecho y motivado, desarrollándose en un ambiente agradable, con excelentes relaciones laborales, en el que pueda alcanzar su máximo desempeño y así aportar significativamente al logro de los objetivos institucionales.

Esta investigación pretendió entregar una herramienta a los directivos de la Corporación Universitaria Adventista para la toma de decisiones respecto al clima organizacional y la motivación, ya que dentro de la Corporación se muestran diversas necesidades, actitudes y comportamientos que se deben mejorar y así lograr una mejor calidad académica en el personal docente, una interacción más cercana con el alumnado, y una mayor calidad y eficiencia del

personal administrativo y operativo. Se verificaron el tipo y nivel de motivación y estado actual del clima laboral de los empleados y docentes de la UNAC, y se compararon las características de cada una de estas variables y cómo se relacionan.

Los instrumentos utilizados para recolectar los datos necesarios para la investigación fueron dos encuestas, una sobre motivación y otra sobre clima organizacional, con las que se deseaba diagnosticar los niveles de motivación y el tipo de clima organizacional que existe en la Institución. Estos instrumentos fueron convalidados por expertos en cuanto a pertinencia y claridad, por lo que se garantiza la confiabilidad de los resultados. Se trabajó con una muestra de 55 personas para cada encuesta; el personal que constituía la muestra fue clasificado como directivos y no directivos; entre ellos hubo empleados de dedicación exclusiva, de tiempo completo, catedráticos; hombres y mujeres entre 20 y 60 años; recién vinculados a la Institución y con más de 15 años de servicio.

Luego de haber realizado este trabajo sobre el clima organizacional y la motivación en la UNAC, se encontró que la Institución cuenta con un clima en el que el personal está identificado con su filosofía, que se sienten parte de la organización y se sienten valiosos para ella.

También sienten en su gran mayoría que sus objetivos personales son acordes con los objetivos organizacionales. Los empleados de

la UNAC también sienten en general que existen buenas relaciones interpersonales.

Este tema se escogió porque se considera que la Corporación Universitaria Adventista debe crear o desarrollar un clima adecuado para todo el personal que labora en ella, el cual facilite un ambiente de trabajo favorable en el que exista una buena comunicación entre todos y cada uno de sus miembros, en el que se estimulen el sentido de identidad, el compromiso y el trabajo en equipo, para de esta manera contar con un personal calificado de manera

integral que contribuirá en el logro de los objetivos institucionales.

Luego de haber analizado los resultados de estas dos variables, se concluye que la relación entre motivación y clima organizacional en la UNAC es medianamente baja. Que la administración deberá orientar la motivación del personal hacia la afiliación, para así lograr una mayor integración por parte de todos sus empleados; deberá también promover de manera más enfática el trabajo en equipo y el desempeño eficaz de dichos equipos.