

Estudio del clima laboral UTEZ basado en la norma de igualdad laboral y no discriminación

HERNÁNDEZ-GÓMEZ, Magaly†*, ALEMÁN-ANDRÉS, Jorge, RODRÍGUEZ-MINO, Nahaquin Catalina y SARMIENTO-BUSTOS, Estela Sarmiento

Universidad Tecnológica Emiliano Zapata Av. Universidad Tecnológica 1, Palo Escrito, 62765 Emiliano Zapata, Mor

Recibido 29 de Octubre, 2017; Aceptado 14 de Diciembre, 2017

Resumen

El presente trabajo muestra un estudio del clima laboral en la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos (UTEZ), con base en el instrumento del apéndice E del requisito No. 5 de la Norma NMX-R-025 -SCFI-2015 (NXM, 2015), realizado en mayo-agosto del 2016, con la finalidad de identificar cómo se percibe a la institución a partir del sentir del personal docente y administrativo, mediante la opinión de 109 empleados y empleadas de diferentes categorías. Los resultados muestran los siguientes aspectos con porcentajes altos en respuestas desfavorables, en cuanto a la evaluación del Ítem identificado como Foco rojo en la UTEZ que favorecerá la toma de decisiones: a) Mejorar la comunicación y difusión de las oportunidades de desarrollo profesional, b) Mejorar la difusión y transparencia de la evaluación del desempeño al personal, c) Mejorar los incentivos y prestaciones del personal y d) Mejorar las relaciones humanas y disminuir el índice de discriminación. Se presentó un informe al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad para contribuir a la implementación de planes de acción alineados a la certificación, que otorga el CONAPRED, la STPS y el Instituto Nacional de Mujeres.

Clima laboral, igualdad laboral, no discriminación

Abstract

The present work shows a study of the labor climate in the Technological University Emiliano Zapata of the State of Them Dwell (UTEZ), with base in the instrument of the appendix And of the requirement Not. 5 of the Norm NMX-R-025-SCFI-2015, realized in May - August, 2016, with the purpose of identifying how it is perceived to the institution from to feel of the educational and administrative personnel, by means of the opinion of 109 employees and employees of different categories. The results show the following aspects with high percentages in unfavorable answers, as for the evaluation of the Article identified as red Area in the UTEZ that will favor the capture of decisions: a) To improve the communication and diffusion of the opportunities of professional development, b) To improve the diffusion and transparency of the evaluation of the performance to the personnel, c) To improve the incentives and presentations of the personnel and d) To improve the human relations and to diminish the index of discrimination. One presented a report to the Committee of Labor Equality and Not Discrimination of the University to contribute to the implementation of action plans aligned to the certification, which grants the CONAPRED, the STPS and the Women's National Institute.

Labor climate, labor equality, not discrimination

Citación: HERNÁNDEZ-GÓMEZ, Magaly, ALEMÁN-ANDRÉS, Jorge, RODRÍGUEZ-MINO, Nahaquin Catalina y SARMIENTO-BUSTOS, Estela Sarmiento. Estudio del clima laboral UTEZ basado en la norma de igualdad laboral y no discriminación. Revista de Aplicaciones del Derecho 2017. 1-2:46-54

† Investigador contribuyendo como primer autor.

*Correspondencia al Autor Correo Electrónico: estelasarmiento@utez.edu.mx

Introducción

El contexto en el que se insertan las organizaciones durante las últimas décadas, se ha caracterizado por cambios discontinuos e impredecibles y la consiguiente incertidumbre organizacional. Esta evidente e incesante adaptación de las empresas u organizaciones hacen de la teoría y práctica organizacional un buen ejercicio ya que del mismo se obtendrían mejores indicadores de eficacia y competitividad, apoyados con los principios de la Gestión de la Calidad Total (Robles *et all.* 2005), además de constituirse en "uno de los elementos más representativos de la dinámica que caracteriza el ser y el quehacer organizacional actual" (Cuadra & Veloso, 2007). Actualmente la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos (UTEZ), en respuesta a la oferta educativa, y al cumplimiento de las metas institucionales, atiende los cambios derivados de los requerimientos de los clientes internos y externos que participan en el proceso educativo. Es importante mencionar que en el ámbito de la educación superior es vital generar un cambio de consciencia en las nuevas generaciones para que adquieran la mentalidad de que todos los seres humanos derecho a ser tratados por igual sin ninguna distinción de exclusión o restricción. Por lo anterior, la UTEZ implementa acciones para certificarse bajo la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025 -SCFI-2015.

Justificación

La UTEZ ha adoptado de manera voluntaria mecanismos para ser reconocida como un centro de trabajo que cuenta con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de su personal, en este sentido Rubio *et all.* 2003 señala que las personas son el principal activo en una organización, por lo que se realizan acciones para prevenir y atender la violencia laboral, realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

La UTEZ reconoce que el proceso requiere de una transformación en su cultura organizacional, así como un trabajo en conjunto de todo su capital humano, el cual será progresivo en un ambiente de mejora continua hasta lograr resultados óptimos conforme a sus objetivos estratégicos. Es por eso que en agosto de 2016 se aplicó la encuesta de clima laboral y no discriminación, de acuerdo al requisito No. 5 de la Norma NMX-R-025 -SCFI-2015, la cual arrojó resultados valiosos para identificar la situación que guarda la UTEZ, referente a los temas de inclusión, equidad y diversidad en su personal.

De acuerdo a los resultados se podrán realizar intervenciones de sensibilización como planes de acción de mejora continua encaminados a la obtención de la certificación de la Norma NMX-R-025 -SCFI-2015 en la UTEZ.

Problema

La UTEZ ha sido reconocida como una de las mejores Universidades Tecnológicas en la República Mexicana, por lo anterior ha adoptado la responsabilidad social de desempeñarse asumiendo como propias las políticas nacionales en términos del desarrollo integral y sustentable del país, contenido en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, así como en el Programa Sectorial de Educación 2013-2018, implementando proyectos que le ayuden a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, culturales y económicos, con el propósito de generar un cambio de mentalidad, sobre todo de su capital humano, para esto, tiene planeado implementar acciones de mejora en sus procesos, procedimientos y políticas, bajo el principio de igualdad y no discriminación laboral, en el entendido que respecto a igualdad laboral, enfatiza la forma en que el capital humano que labora en la Universidad tiene derecho a acceder al goce y ejercicio de sus derechos libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación. Por otro lado la no discriminación, acentúa la necesidad de proteger a las personas de distinciones arbitrarias en términos de exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos y libertades de conformidad con la Norma Mexicana NMX-R-025 -SCFI-2015 de igualdad laboral y no discriminación.

Hipótesis

Un estudio de clima laboral conforme al instrumento del requisito No. 5 de la NMX- R-025 -SCFI-2015, facilitará la toma de decisiones requeridas para la obtención de la certificación, que otorga el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Instituto Nacional de Mujeres y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Objetivos

Objetivo General

Realizar un estudio de Clima Laboral en la UTEZ que cumpla con el requisito establecido en el numeral 5 de la Norma Mexicana NMX-R-025 -SCFI-2015 de igualdad laboral y no discriminación para conocer la situación actual de la universidad.

Objetivos específicos

1. Obtener información que facilite la toma de decisiones.
2. Proponer planes de acción enfocados al cumplimiento de los requisitos de la norma Mexicana NMX-R-025 -SCFI-2015 de igualdad laboral y no discriminación.

Marco Teórico

De acuerdo a la Norma Mexicana NMX- R-025 -SCFI-2015 y Capitán, 2009 (p. 194), Clima laboral es el conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

Un clima laboral efectivo, es aquel que contribuye a una igualdad laboral; es el principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos .

“La medición de clima laboral es un recurso valioso para conocer las causas de las conductas del factor humano en una organización. Cuando se observan ciertos emergentes preocupantes, como por ejemplo, una alta rotación, ausentismo, desmotivación y apatía, conflictos interpersonales recurrentes, mala atención al cliente, entre otros, es recomendable realizar la medición del clima laboral.

La medición se deberá construir con base en las dimensiones que abarquen las distintas variables de un clima organizacional. La evaluación del clima organizacional, se orienta a la identificación de aspectos internos de la organización de carácter formal e informal para analizar cómo éstos afectan el comportamiento de los empleados, a partir de sus percepciones y actitudes, además de la forma que influyen en su motivación laboral”.

Metodología de Investigación

El fenómeno estudiado se realizó a través de una medición de la percepción del clima laboral conforme a la Norma NMX- R-025 -SCFI-2015, en donde se integraron las mediciones de varias características a través del instrumento del Apéndice E, para obtener una descripción de la situación del personal de la UTEZ, por lo que el tipo de investigación se clasifica como un estudio descriptivo que pretende medir ciertas características a través de la percepción de las personas que integran la comunidad.

Universo

Personal de la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos adscrito en el mes de agosto 2016 conformado por 364 empleados.

Muestra

Como muestra se consideró el 30% del personal de la UTEZ, la cual constó de 50 administrativos y 60 docentes, en la cual se cuidaron los aspectos de equidad y género. Sin embargo solo 109 empleados contestaron la encuesta, para medir el clima laboral con enfoque en la igualdad laboral y no discriminación.

Variables

La encuesta remitida recogía como variables independientes la edad, el género, estado civil o conyugal, años de antigüedad en el centro de trabajo, escolaridad, horario de trabajo, tipo de plaza, discapacidad, de la diversidad sexual y adultos mayores.

La variable de resultado fue la media de puntos obtenida en el requisito No. 5 de la Norma NMX-R-025 -SCFI-2015 agrupada en 10 dimensiones.

Instrumento

El instrumento seleccionado corresponde al apéndice E de Norma NMX- R-025 -SCFI-2015, se aplicó de manera electrónica a través de formularios de google que aseguran la confidencialidad de las y los encuestados.

El instrumento de medición consta de 56 reactivos, divididos en diez apartados: 1) Datos generales, 2) Reclutamiento y selección de personal, 3) Formación y capacitación, 4) Permanencia y ascenso, 5) Corresponsabilidad en la vida familiar, laboral y personal, 6) Clima laboral libre de violencia, 7) Acoso y Hostigamiento, 8) Accesibilidad, 9) Respeto a la diversidad y 10) Condiciones generales de trabajo.

Para las respuestas se optó por una escala de Likert con cuatro opciones codificadas de la siguiente manera:

1. Nunca,
2. Algunas veces,
3. Con frecuencia, y
4. Totalmente de acuerdo.

Lo anterior, considerando los resultados de la investigación de Lozano (2008) en la cual contribuye que el número óptimo de opciones se encuentra entre cuatro y cinco.

Los reactivos fueron agrupados en diez dimensiones, como se muestra en la siguiente tabla (Tabla 1):

Dimensión	Cantidad de Reactivos
Datos generales	12
Reclutamiento y selección de personal	4
Formación y capacitación	4
Permanencia y ascenso	6
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	9
Clima laboral libre de violencia	15
Acoso y Hostigamiento	8
Accesibilidad	5
Respeto a la diversidad	2
Condiciones generales de trabajo	4

Tabla 1 Distribución de reactivos por dimensión (Elaboración Propia)

Para el análisis de los cuestionarios se empleó un software con el cual se calcularon los estadísticos descriptivos de las respuestas por cada una de las dimensiones que mide el instrumento.

De los estadísticos descriptivos se utilizaron la media y la desviación estándar observándose los valores más altos y los más bajos, éstos últimos se consideraron áreas de oportunidad.

Resultados

Los resultados del diagnóstico del clima laboral y no discriminación en la UTEZ, se determinaron una vez realizado el análisis de las respuestas de la encuestas aplicadas.

Los encuestados contestaron de acuerdo a su percepción de las aseveraciones que se les presentaron en cada una de las dimensiones con las que se construyó el instrumento de medición de clima laboral (Anexo A).

Los datos generales de los participantes son los siguientes:

Encuestados 109,

Género: La mayoría de los encuestados son del género el 50.5% fueron hombres y el 49.5% mujeres.

En la Figura 1 se observa que el 42% de la muestra de personal se encuentra en el intervalo de edad de 30 a 39 años.

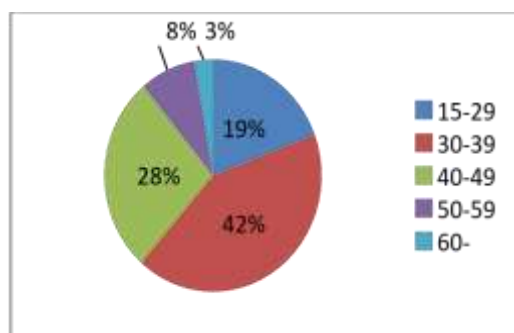


Figura 1 Distribución de edad de los y las encuestadas (Elaboración Propia)

En cuanto a años de antigüedad en el centro de trabajo, los participantes respondieron de la siguiente manera (ver Figura 2):

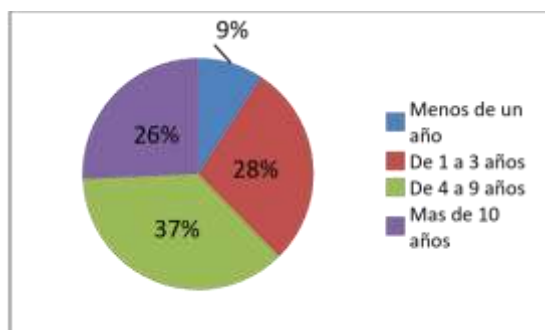


Figura 2 Antigüedad en el centro de trabajo (Elaboración Propia)

El 37% del personal de la UTEZ tiene un intervalo de antigüedad en el centro de trabajo de 4 a 9 años.

En los apartados en donde se observaron áreas de oportunidad para emprender planes de acción como mejora continua, son las siguientes, de acuerdo a los resultados obtenidos, los cuales se muestran a continuación.

Formación y capacitación

Respecto a la pregunta: En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral (ver Figura 3) solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas, el 35% de las respuestas fue de que algunas veces, el 11% que con frecuencia y el 8% que siempre; por lo que es mayor la respuesta negativa, versus el 46% que dice que nunca.

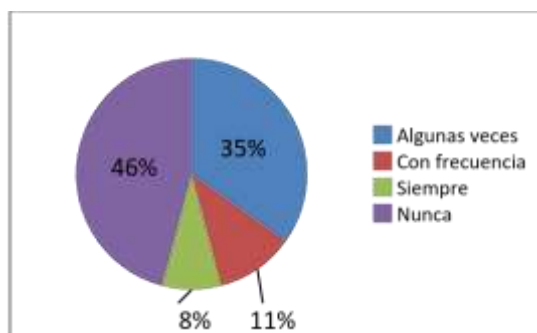


Figura 3 Oportunidad de desarrollo laboral (Elaboración Propia)

En cuanto a la pregunta: En los últimos 12 meses, ¿usted ha participado en programas de capacitación? El 39% contestaron que algunas veces y el 17% dice que nunca (ver Figura 4).

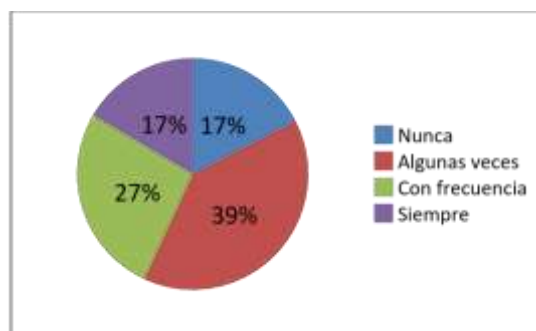


Figura 4 Participación en programas de capacitación (Elaboración Propia)

En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal tales como: lavanderías, comedores, planchadurías, transporte, entre otros.

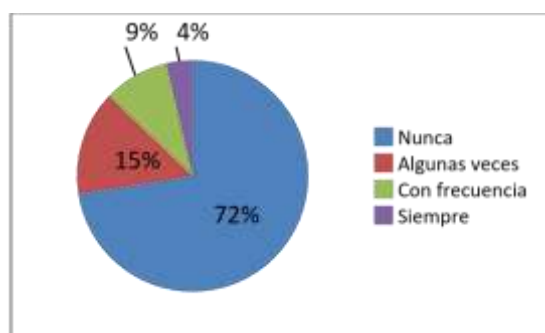


Figura 5 Beneficios para el personal como parte de su desarrollo (Elaboración Propia)

El 72% (ver figura 5) dice que no se cuenta con éste tipo de oportunidades de desarrollo personal y familiar.

Permanencia y ascenso

Respecto a la pregunta ¿En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal? (ver figura 6).

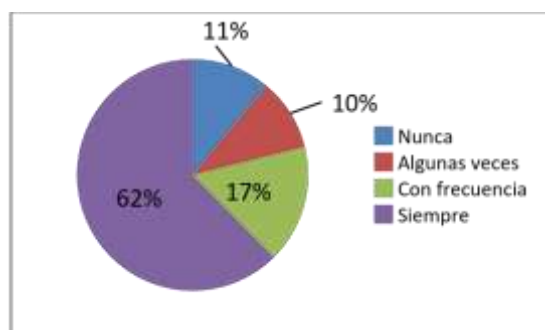


Figura 6 Participación en evaluación al desempeño (Elaboración Propia)

En donde se observa que un 11% nunca participa en un programa de evaluación al desempeño, siendo así existen privilegios, porque existe un pequeño grupo que no son evaluados en su desempeño.

En conjunto con la pregunta, ¿En los últimos 12 meses le han realizado una evaluación del desempeño? Existe un 22% que no se ha medido su desempeño en el último año, como se aprecia en la Figura 7.

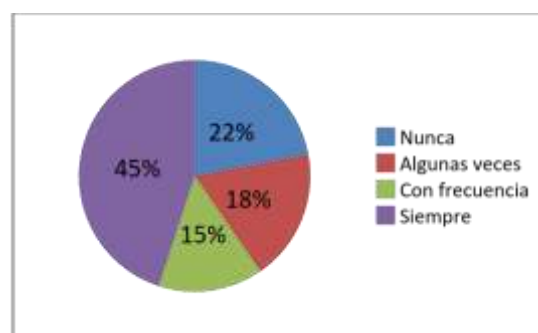


Figura 7 Participación en evaluación del desempeño de los últimos 12 meses (Elaboración Propia)

Clima laboral libre de violencia

Con respecto a la pregunta ¿En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeros/as, colegas o subordinados/as?

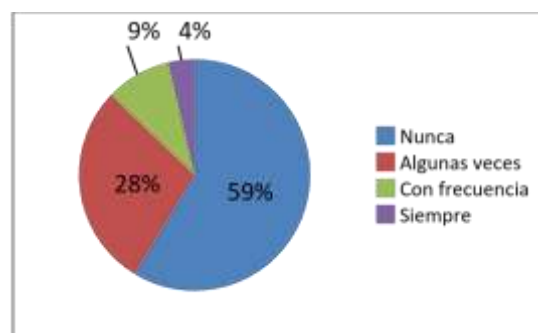


Figura 8 Maltrato y discriminación (Elaboración Propia)

En las respuestas se puede observar que la suma de siempre, algunas veces y con frecuencia es un 41%, porcentaje alto, en la naturaleza de la pregunta, ya que se refiere a maltrato y discriminación, versus que el 59% respondieron que nunca existe esa situación (Ver Figura 8).

En cuanto a la pregunta, ¿En su centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla?

El 26% es la sumatoria de siempre, algunas veces y con frecuencia, porcentaje alto de violencia y discriminación, versus con el 74% que dice que nunca se presenta ésta situación (Ver Figura 9).

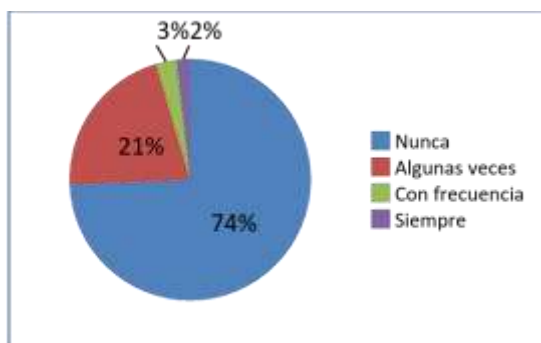


Figura 9 Trato inferior o burla (Elaboración Propia)

Finalmente la pregunta, ¿En su centro de trabajo se da un trato inferior o discriminación a las personas con los más bajos niveles de sueldos? 34% es la sumatoria de siempre, algunas veces y con frecuencia.

El porcentaje es alto, ya que es una discriminación que produce un mal clima laboral; sin embargo, el 66% dice que no existe esa situación (Ver Figura 10).

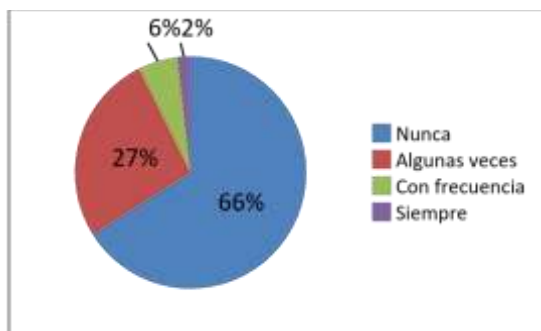


Figura 10 Discriminación por bajos niveles de sueldo (Elaboración Propia)

Anexo A

CATEGORIA	No. DE ÍTEM	PREGUNTA	SI	NO	TOTAL
Subestandar y subnorma personal	1	Para su contratación, fue más importante ser mujer o hombre que sus habilidades y calificaciones	4.00%	95.40%	100%
	2	En su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a extranjeros/latinos	23.90%	76.10%	100%
	3	En el momento de contratación, su edad fue determinante	4.00%	95.40%	100%
	4	Para su contratación fue determinante su apariencia física	7.30%	92.70%	100%
Norma Justificativa	38	En su centro de trabajo ha recibido comentarios negativos o insultos a través de correos, mensajes de texto, o perfiles de redes sociales en relación con su persona o familia	10.10%	89.90%	100%
	39	En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual	3.90%	96.10%	100%
	40	En su centro de trabajo ha vivido contacto físico o sexual no deseado	3.90%	96.10%	100%
	41	En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales	3.90%	96.10%	100%
	42	En su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales	0%	100%	100%
	43	En su centro de trabajo ha recibido expresiones sin razón o amenazas con relación a su performance en el trabajo	4.50%	94.50%	100%
	44	En caso de que haya sido víctima de acoso u hostigamiento sexual, en su centro de trabajo recibió apoyo institucional en su caso al interior o la coordinación con las autoridades competentes	50%	44%	100%
	45	En caso de ser acosado o hostigado o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo	74.30%	25.70%	100%

Tabla 2

Agradecimiento

A las autoridades de la Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos (UTEZ) por el apoyo otorgado, al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Universidad y muy especialmente al personal que participó en la encuesta.

Conclusiones

Se realizó un estudio del Clima Laboral UTEZ basado en la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación con la participación del 30% del personal docente y administrativo.

Se identificaron algunos aspectos con porcentajes altos en respuestas desfavorables, en cuanto a la evaluación del Ítem identificado como Foco rojo en la Universidad que favorecerá la toma de decisiones:

- a) Mejorar la comunicación y difusión de las oportunidades de desarrollo profesional.

b) Mejorar la difusión y transparencia de la evaluación del desempeño al personal.

c) Mejorar los incentivos y prestaciones del personal.

d) Mejorar las relaciones humanas y disminuir el índice de discriminación.

Con base en lo anterior se sugiere implementar los correspondientes planes de acción:

a) Difundir los cursos de capacitación vigentes dentro del Plan Institucional de Desarrollo Docente; tanto en línea como presencial.

b) Generar el método de evaluación del desempeño para personal administrativo. Sensibilizar e informar a los docentes y administrativos acerca de la evaluación del desempeño.

c) Impulsar convenios para poder ofrecer algunas prestaciones o servicios al personal de la Universidad.

d) Implementar los cursos de relaciones humanas y Coaching empresarial para docentes y administrativos.

Referencias

NXM. (2015). *Gobierno*. Recuperado el 2017 de Julio de 2, de gob.mx: http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

Capitán, Á. J. O. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. *Papers: revista de sociologia*, (91), 193-201.

Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum (Talca)*, 22(2), 40-56.

Rubio, J. C., Fernández, J. M., Páez, M. M., Muñoz, M. C., Cobo, J. G., & Balo, A. R. (2003). Clima laboral en atención primaria: ¿qué hay que mejorar?. *Atención primaria*, 32(5), 288-295.

Robles-García, M., Dierssen-Sotos, T., Martínez-Ochoa, E., Herrera-Carral, P., Díaz-Mendi, A. R., & Llorca-Díaz, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta sanitaria*, 19(2), 127-134.

Lozano, L. M, E. García Cueto y J. Muñiz (2008). Effect of thenumber of response cathegoryonthereliability and validity of rating scales.Methodology: EuropeanJournal of ResearchMethodsfor de Behavioral and Social Sciences, Vol.4 No.2 Pp. 73-79.