

INCIDENCIA DEL NIVEL DE SUELDOS EN EL CLIMA LABORAL DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN QUITO



VICENTE MARLON VILLA VILLA

Universidad Nacional de Chimborazo

marlonvillaa@hotmail.com

XIMENA JEANNETH ZÚÑIGA GARCÍA

Universidad Nacional de Chimborazo

xzuniga@unach.edu.ec

RODRIGO ENRIQUE VELARDE FLORES

Universidad Nacional de Chimborazo

rvelarde@unach.edu.ec

Recibido: 15/03/2018

Aprobado: 29/05/2018

Resumen

La Educación Superior en el Ecuador sujeta a evaluación del Gobierno, ha evolucionado drásticamente en los últimos años, el cuerpo docente e incluso administrativo de las universidades tienen que cumplir exigencias de alto nivel así mismo, sus niveles salariales recompensan dichas obligaciones, no así en los Institutos Superiores, quienes a pesar de ser evaluados, mantienen niveles salariales bajos, debido a múltiples factores de carácter interno y externo. El Instituto A, es una antigua institución superior tecnológica, con niveles salariales bajos para los cargos clave que forman parte de sus procesos generadores de valor. Las afirmaciones respecto a que un mal sueldo genera un mal clima laboral se pone a prueba en este estudio. La información de los sueldos fue recopilada de documentos proporcionados por la Institución y se aplicó una encuesta de clima laboral con una fiabilidad interna de 0.94 utilizando la técnica del censo, a los 42 empleados. Posteriormente se utilizó la correlación de Spearman, con un nivel de significancia de 0.05, determinando que de 25 subvariables del clima laboral analizadas, solo 4 subvariables tienen correlación positiva débil con los sueldos ganados, lo cual indica que los sueldos ganados no inciden en el clima laboral percibido.

Palabras clave: docentes, administrativos, sueldos ganados, clima laboral, correlación de Spearman.

INCIDENCE OF THE LEVEL OF SALARIES IN THE LABOR CLIMATE OF THE INSTITUTES OF HIGHER EDUCATION IN QUITO

Abstract

Third and Fourth level Education in Ecuador subject to evaluation by the Government, has evolved drastically in the last years, the faculty and even administrative of the universities have to meet high standards as well, their salary levels reward those obligations, not being in Technological Institutes, which despite being evaluated, maintain low salary levels due to multiple internal and external factors. Instituto A is a former technological institution with low salary levels for the key positions that form part of its value-generating processes. The claims that a poor salary generates a bad working climate is put to the test in this study. The information on the salaries was compiled from documents provided by the Institution and a labor climate survey with an internal reliability of 0.94 was applied using the census technique, to the 42 employees. The Spearman correlation was then used, with a level of significance of 0.05, determining that of the 25 subvariables of the labor climate analyzed, only 4 subvariables have a weak positive correlation with the salaries earned, which indicates that the salaries earned do not affect the labor climate.

Keywords: teachers, administrators, earned wages, labor climate, Spearman correlation.



ARJÉ. Revista de Postgrado FaCE-UC. Vol. 12 N° 22. Ed. Esp. Ene-Jun. 2018/pp.179-183.

ISSN Versión electrónica 2443-4442, ISSN Versión impresa 1856-9153

Incidencia del nivel de sueldos en el clima laboral de los Institutos de Educación

Superior en Quito

Vicente Marlon Villa Villa, Ximena Jeanneth Zúñiga García y Rodrigo Enrique

Velarde Flores

Introducción

Para el empleador, que en este caso, es una institución educativa, y cuyo giro del negocio son los servicios prestados, los docentes constituyen la parte vital para generar su buen nombre, imagen y calidad ofertada. En la cadena de valor de estas instituciones, los procesos generadores de valor, corresponden a los procesos académicos, y obviamente los empleados relacionados al servicio al cliente entregado a los estudiantes correspondientes a determinados puestos administrativos, es por esto fundamental que exista armonía en el clima laboral percibido por sus empleados, ya que se logra una planta de funcionarios leales, competitivos, comprometidos y del más alto nivel.

Según Robbins (2010), una organización que invierte dinero en reclutamiento, selección, orientación y capacitación de sus empleados, lo que desea es conservar a los empleados competentes y de alto desempeño, ya que éstos, ayudan a la organización a lograr su misión y sus metas, por ello es importante manejar adecuadamente el desempeño del empleado y desarrollar un programa apropiado de compensación y beneficios. (Sin olvidar por supuesto que las compensaciones y los beneficios forman parte de los incentivos).

Los Institutos Superiores forman parte de las instituciones de Educación Superior, la ley que rigea este tipo de instituciones es la Ley Orgánica de Educación Superior, que en su Art. 14 menciona:

Son instituciones del Sistema de Educación Superior:

- a) Las universidades, escuelas politécnicas públicas y particulares, debidamente evaluadas y acreditadas, conforme la presente Ley; y,
- b) Los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, tanto públicos como particulares, debidamente evaluados y acreditados, conforme la presente Ley.

Este tipo de instituciones educativas también son evaluadas y deben cumplir con las obligaciones que el Gobierno Central exige, tal como lo hacen las universidades.

El Gobierno de Rafael Correa elevó sustancialmente los requisitos para ser docente de una institución de educación superior y exigió un sinnúmero de procesos en el desarrollo de las funciones docentes, todo esto con el fin de que efectivamente la calidad educativa se incremente, adicionalmente esto conlleva a que el trabajo administrativo dentro de este tipo de instituciones sea más prolijo y exigente.

Existen muchos factores para determinar el valor de un sueldo en una organización, Robbins (2010) señala algunos de ellos, tales como: tipo de negocio, sindicalización del negocio, énfasis en mano de obra o capital, filosofía gerencial, ubicación geográfica, rentabilidad de la compañía, tamaño de la compañía, ejercicio y desempeño del empleado y tipo de desempeño en el puesto. (p.218)

Las decisiones en torno a los sueldos dependen de los ingresos generados en la Institución, según la investigación realizada no existe ninguna política para fijación de sueldos, en el año 2004 realizaron una modificación de sueldos, luego de diez años en el 2014, realizaron un estudio de valoración por puntos, recomendando una mejor política salarial, dándose un pequeño incremento, posteriormente ningún cambio se ha realizado, y el estudio se dejó a un lado.

La PUCP (2017), señala en su artículo publicado que:

...en la mayoría de países del mundo, existe un descontento dentro del centro laboral, generado en su mayoría por los bajos sueldos que sienten percibir los colaboradores, lo cual fomenta el mal clima laboral, que culmina con un bajo rendimiento personal... Está comprobado que los salarios medios y bajos con carácter fijo no contribuyen al buen clima laboral y no permiten

una valoración de las mejoras ni de los resultados. (p. 49)

Chiavenato (2011), corrobora este círculo, ya que señala que el clima laboral “influye en el estado motivacional de las personas y a la vez recibe influencia de éste” (p.74), indicando que existe una realimentación recíproca entre estos dos elementos, encontrándose el sueldo o salario dentro de los incentivos que motivan a un individuo, por lo tanto, es de esperar que exista una alta correlación entre las variables sueldos y clima laboral.

El objetivo de esta investigación es determinar la incidencia de la variable sueldos ganados de los empleados del Instituto A en su clima laboral percibido, a través de la medición de la Correlación de las variables determinadas utilizando para ello el coeficiente de Spearman, con el fin de sacar conclusiones generales en relación a la asociación de estas dos variables.

La hipótesis general de la investigación es de que los sueldos ganados inciden en el clima laboral de los institutos de educación superior del Ecuador, caso Instituto A, así también esto puede ser aplicable a distintas instituciones que pertenecen al sector. Del análisis estadístico se desprendieron las hipótesis nula y alternativa que se observa en la sección de resultados.

Importancia del problema

Esta investigación es relevante, ya que esclarece diversas conclusiones acerca del tema del clima laboral y del nivel de sueldos, ayuda a establecer conclusiones beneficiosas para el sector educativo en relación a mejorar los sueldos ganados y/o la mejora de los factores que influyen en el clima laboral, ya que las dos partes se retroalimentan. Para los empleados también constituye un aporte útil para la comprensión de sus motivaciones con el cual pueda lograr un consenso frente a sus em-

pleadores con el fin de que se mejoren aspectos vitales que hagan de su lugar de trabajo un sitio de satisfacción y no de obligación.

Metodología

La presente investigación fue de enfoque cualitativo y descriptiva, con un diseño no experimental, transeccional. El método utilizado fue analítico e inductivo. Las fuentes primarias constituyen los empleados del Instituto A (institución privada), el departamento de talento humano, mientras que las fuentes secundarias son los archivos documentales e información digital utilizada. Se aplicó como técnicas la encuesta y el análisis de documentos.

La encuesta de clima laboral se estructuró en cinco bloques en donde se incluyen las preguntas sobre: Colaboración, Carrera e Incentivos, Liderazgo, Trabajo y Estructura e Imagen, las mismas que fueron calificadas a través de una variable cualitativa ordinal. El instrumento tiene una confiabilidad del 0,944

La población fue de 45 empleados bajo relación laboral del Instituto A, es decir aquellos empleados de puestos administrativos y puestos académicos/docentes a tiempo completo y/o docentes de medio tiempo o tiempo parcial, ya que los docentes bajo honorarios profesionales se encuentra bajo contratación civil y son considerados como proveedores de servicios de docencia. Sin embargo, la encuesta y las conclusiones se sacaron con una muestra de 42 empleados, ya que tres de ellos corresponden a funcionarios familiares de las dueñas del Instituto, cuyos nombres constan en nómina sin efectivamente trabajar en la Institución. Se utilizó el censo como técnica de aplicación del instrumento y la información se procesó a través del software SPSS, en donde se ingresaron los resultados de la encuesta y los sueldos percibidos mediante el coeficiente de Spe-

arman, puesto que se trata de variables cualitativas y cuantitativas.

Resultados y discusión

En relación al clima laboral, los resultados fueron los siguientes:

Colaboración. El 44.4% percibe que a veces existe colaboración, el 39.6% percibe que casi siempre y siempre existe colaboración, y el 15.9% señala que nunca o casi nunca existe colaboración.

Carrera e Incentivos. Un 36.2% perciben que no existen buenos aspectos relacionados a carrera e incentivos, el 35.2% indican que siempre y casi siempre existen buenos aspectos relacionados a carrera e incentivos, el 26.6% indica que a veces existen aspectos positivos en cuanto a carrera e incentivos, y el 1.9% señala en algunas preguntas que estos temas no aplican a su realidad laboral.

Liderazgo. La percepción es positiva en un 41.3%, el 31.4 señala que a veces es positivo el Liderazgo, y el 26.6% indica que nunca y casi nunca el Liderazgo es adecuado.

Trabajo y Estructura. El 64.3% afirman que es positivo, el 18.1% señala que a veces son positivos estos aspectos y el 17.6% indica que nunca o casi nunca son positivos tales aspectos.

Imagen. Un 44.5% indican una imagen positiva de su Institución, el 28.2% tiene una imagen negativa del Instituto, el 24% a veces tiene una imagen positiva, y el 2,8% señala que algunos aspectos no corresponden a la realidad institucional.

En relación a los sueldos

Nivel de sueldos según la cantidad de personal y gasto nómina.

El 57% del total del personal bajo relación de dependencia gana hasta 500USD, el 29% del personal gana

de 501USD hasta 1000USD y el 14% del personal gana de 1001USD hasta el límite máximo de 3500USD, en contraposición, el 46% del gasto realizado en nómina corresponde a los sueldos de 1001USD hasta 3500USD, el 29% del gasto corresponde a sueldos hasta 500USD y el 26% del gasto de nómina realizado corresponde a sueldos que van desde los 501USD hasta 1000USD.

Los resultados fueron los siguientes:

Tabla N 1. Factores del clima laboral con mejor percepción según empleados del Instituto A

Factores Colaboración	total +
Claridad de tareas y responsabilidades	85,7%
Impacto de trabajo en resultados de unidad	80,9%
Capacidad de acuerdo a tareas	76,2%
Buen lugar de trabajo y quiere seguir trabajando	57,2%
Jefe es referente	57,1%
Autonomía de trabajo	54,8%
Recomienda este lugar de trabajo	54,8%
Propongo proyectos y/o formas de trabajo	52,4%
Colaboración de la misma unidad	52,3%

Fuente: autores, 2018.

Las limitaciones del estudio son varias, la primera es que la variable sueldos ganados únicamente está conformada por el sueldo básico más los adicionales que conforman la remuneración económica directa, sin tomar en cuenta la remuneración económica indirecta y los beneficios extraeconómicos. Otra limitación es la inexistencia de estudios similares, ya que principalmente se han encontrado estudios de relación entre el clima laboral y el desempeño.

Conclusión

La teoría de las expectativas, presentada por Chiavenato (2010) en donde señala que Lawler III determinó que “el dinero motiva el desempeño y ciertos comportamientos...[pero que]... presenta poco poder motivacional en virtud de su aplicación incorrecta” (p.48) se corrobora a través de este estudio, aunque esa teoría

relaciona el dinero con el desempeño, también se aplica en la relación dinero con el clima laboral, según lo determinado en la presente investigación, al no incidir el sueldo en el clima laboral.

Referencias

- Brunet L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Chiavenato I. (2011). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones*, Novena Edición, México, The McGraw-Hill.
- Dávila, J., & Romero, P. (2010). Relación entre el Síndrome del Burnout y la percepción sobre el clima organizacional en médicos del área de emergencia. *Caracas/Venezuela. [En línea] Disponible en:* < biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5044.pdf.
- Dessler G. (1993). *Organización y administración*. Prentice Hall Interamericana, México, p. 182
- Ley Orgánica de Educación Superior, 2016, bajado de <https://procuraduria.utpl.edu.ec/sitios/documentos/Normativas-Publicas/Ley%20Org%C3%A1nica%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20Codificada.pdf>
- Navarro, E. R. (2010). Reglas de oro de un buen clima laboral. *Los factores humanos y técnicos que influyen decisivamente en la productividad de una empresa. Artículo. [En red] Disponible en:* <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/42/climaoro.htm>.
- Pontificia Universidad Católica del Perú (2017). El engranaje del clima laboral y los sueldos. *Revista Strategia*, Edición No. 48, Año 7, No. 26.
- Ramos Moreno, D. C. (2012). *El clima organizacional: definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*.
- Robbins S. y Mary C. (2010). *Administración*. Décima Edición, Pearson, México.
- Sandoval M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27:78-82.