

UNIVERSIDAD POPULAR AUTÓNOMA DEL ESTADO DE PUEBLA

UNIDAD DE POSGRADOS

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA SALUD



**ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL DEL DECANATO DE CIENCIAS BIOLÓGICAS DE LA
UNIVERSIDAD POPULAR AUTÓNOMA DEL ESTADO DE
PUEBLA**

AUTORA:

Hernández Gámez María Wendy

Médico Cirujano y Partero.

mariawendy.hernandez01@upaep.mx

ASESORA METODOLÓGICO:

Rosas González Rosaura

Maestra en Administración de Servicios de Salud.

rosaura.gonzalez@upaep.mx

SEDE DEL ESTUDIO:

Decanato de Ciencias Biológicas, Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla

NÚMERO DE REGISTRO DE PROTOCOLO:



UPAEP – Secretaría General

Dirección General de Apoyos Académicos

Dirección del Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación.

Biblioteca Central - **Karol Wojtyla**

Tesis Digitales Restricciones de uso:

DERECHOS RESERVADOS ©

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de textos, imágenes, gráficas, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente de donde la obtuvo mencionando el autor o autores involucrados en el documento.

Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

En primer lugar, agradezco y dedico esta tesis a Dios por permitirme culminar una meta más en mi vida, por siempre acompañarme paso a paso y enseñarme el momento justo cuando deben ocurrir las cosas.

También le doy gracias a mi hijo, por ser mi motor y mi gran amor.

A mis Padres, por creer en mí, por su amor infinito, por ser mi fuente de inspiración, por enseñarme que puedo caer, pero jamás desistir. ¡Mi amor eterno para ustedes!
A mis abuelitos por sus enseñanzas, su amor y por compartir mis logros y hacerlos tan suyos. ¡Un beso al cielo!!

Toda mi gratitud a esta universidad por abrirme las puertas y darme herramientas para continuar con mi formación académica. Simplemente por darme todo.

Gracias Dra. Rosaura, por su dirección y su sabiduría, agradezco infinitamente su ejemplo, su apoyo y motivación, sin usted esto no hubiera sido posible.

Q.F.B. Nancy, mil gracias por tu apoyo y sabiduría, por esa disposición y retroalimentación constante. ¡Mil gracias!!!

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES	3
1.2 Planteamiento del problema	6
1.2.1. Pregunta de Investigación	7
1.3. Objetivos	7
1.3.1 Objetivo General	7
1.3.2 Objetivos Específicos	7
1.4 Hipótesis o Supuestos Preliminares	8
CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL	10
2.1 Marco Teórico-Conceptual	10
2.1.1 Características Organizacionales	10
2.1.2 Funciones del Clima Organizacional	12
2.1.3 Felicidad y Clima Organizacional	13
2.1.4 Satisfacción Laboral	14
2.1.5 Teorías de la Motivación y Satisfacción laboral.	17
2.1.6 Herramientas para Medir la Satisfacción Laboral	18
2.2. Marco Contextual	22
2.3 Marco Histórico	26
2.4. Marco Legal.	29
2.5. Marco de Referentes	32
2.6 Tabla de Variables y su clasificación	35
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	38
3.1 Justificación y Planteamiento del Problema	38
3.2 Objetivos Generales y Específicos	41
3.3 Diseño de la Investigación	41
3.4 Definición de las Variables	42
3.5 Población y Muestra	43
3.5.1 Definición de la Unidades de Observación	43
3.5.2 Marco Muestral	44
3.6 Instrumentos	45
3.6.1 Factores de riesgo psicosocial NOM-035-STPS-2018	45
3.6.2 Instrumento CECO para Evaluación del Clima Organizacional	47
3.7 Procedimiento	49
3.8 Análisis de los Datos	50
CAPÍTULO IV. TRABAJO DE CAMPO	52
4.1 Aplicación del Instrumento	52

CAPÍTULO V. RESULTADOS	52
5.1 Análisis de los Resultados	52
5.1.1 Análisis del clima Organizacional Y Satisfacción Laboral en el Decanato de ciencias Biológicas	54
5.1.2 Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial del Decanato de Ciencias Biológicas NOM-035-STPS-2018	86
5.2 Conclusión y Discusión	128
CAPÍTULO VI. ASPECTOS BIOÉTICOS O CARTA DE CONFIDENCIALIDAD DE DATOS.	53
6.1 Aspectos Bioéticos	53
6.2 Carta de confidencialidad	56
I. 6.3 Carta de consentimiento informado	57
Referencias Bibliohemerográficas	¡Error! Marcador no definido.
Anexos	66
I. Hoja de Recolección de Datos	66
II. Instrumento NOM-035-STPS-2018	67
II. Instrumento CECO	73
Instrumento CECO para Evaluar el Clima Organizacional	73
III. Carta de Confidencialidad	77
IV. Carta de Consentimiento Informado	78
V. Hoja de Registro de Protocolo	80
VI. Operacionalización de las Variables y Escalas de Medición	80

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1	23
Chiavenato, “comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones”	
Figura 2	45
Valor de la opción de respuesta NOM-035-STPS-2018	
Figura 3	52
Sexo de los participantes en el estudio.	
Figura 4	53
Turno Laboral de los participantes en el estudio.	
Figura 5	53
Antigüedad	
Figura 6	55
Encuentro mi trabajo estimulante	
Figura 7	56
Los jefes están presentes en el área laboral	
Figura 8	57
Con frecuencia , los jefes se reúnen con el personal para evaluar el trabajo	
Figura 9	58
Los compañeros conviven fuera de la oficina	
Figura 10	59
Considero que en el decanato se prioriza la capacitación	

Figura 11 ¡Error! Marcador no definido.0

El personal comparte sus problemas personales entre sí

Figura 12 ¡Error! Marcador no definido.1

Considero que en el departamento no existen rumores ni chismes

Figura 13 ¡Error! Marcador no definido.2

Los jefes felicitan a los trabajadores cuando se hacen bien las cosas

Figura 14 63

En el área laboral se trabaja organizadamente

Figura 15 64

El personal comparte sus problemas personales con los jefes

Figura 16 65

Considero que los jefes apoyan demasiado a su personal

Figura 17 66

En el área laboral se promueve la autonomía en la toma de decisiones

Figura 18 67

Los jefes no ejercen presión para el cumplimiento de las tareas

Figura 19 68

En mi área laboral se presta atención a la culminación de las labores durante el turno

Figura 20 69

Me parece que en el área laboral no se pierde mucho tiempo por falta de eficacia

Figura 21 ¡Error! Marcador no definido.0

En el decanato con frecuencia se intentan nuevas maneras de hacer las cosas

Figura 22 ¡Error! Marcador no definido.1

Considero que el personal está orgulloso de pertenecer al decanato

Figura 23 ¡Error! Marcador no definido.2

En mi área laboral se atienden las labores de acuerdo con su urgencia

Figura 24 73

Durante la jornada de trabajo existe la oportunidad de relajarse

Figura 25 74

Durante la jornada de trabajo existe la oportunidad de relajarse

Figura 26 75

Considero que en el decanato todas las actividades están bien planeadas

Figura 27 76

En el departamento , los jefes no cambian las normas ni los criterios de actuación de forma intransigente

Figura 28 77

En mi área laboral , la disciplina y el cumplimiento de las normas son importantes

Figura 29 78

Considero que se da igual oportunidad a todo el personal para ocupar los mejores cargos

Figura 30 79

Hacer las cosas de un modo diferente es considerado algo positivo

Figura 31 80

Considero que en el decanato de ciencias biológicas se experimentan ideas nuevas, creativas e innovadoras

Figura 32 ¡Error! Marcador no definido.1

Los jefes valoran las aportaciones del personal

Figura 33 ¡Error! Marcador no definido.2

En el departamento , se cambian actitudes y estrategias para obtener mejores resultados.

Figura 34 83

Existen facilidades para que pueda continuar preparándome profesionalmente

Figura 35 84

Considero que en el área laboral no se ejerce mayor presión de la necesaria para realizar el trabajo

Figura 36 85

En mi área laboral me encuentro motivado (a) a mejorar mi día a día

Figura 37 87

El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica

Figura 38 88

Mi trabajo me exige realizar mucho esfuerzo físico

Figura 39 89

Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo

Figura 40 90

Considero que las actividades que realizo son peligrosas

Figura 41 91

Tengo horas extras más de tres veces a la semana

Figura 42 ¡Error! Marcador no definido.2

Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana

Figura 43 93

Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales

Figura 44 94

Me informan con claridad cuales son mis funciones

Figura 45 95

Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo

Figura 46 96

Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones

Figura 47 97

Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo

Figura 48 98

La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo

Figura 49 99

Puedo confiar en mis compañeros de trabajo

Figura 50 100

Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa

Figura 51 ¡Error! Marcador no definido.1

En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo

Figura 52 ¡Error! Marcador no definido.2

Cuando tenemos que realizar trabajo de equipos los compañeros colaboran

Figura 53 ¡Error! Marcador no definido.3

Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo

Figura 54 ¡Error! Marcador no definido.4

En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones

Figura 55 ¡Error! Marcador no definido.05

Recibo burlas, calumnias,difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones

Figura 56 ¡Error! Marcador no definido.06

Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones

Figura 57 ¡Error! Marcador no definido.07

Se ignoran mis éxitos laborales y estos se atribuyen a otros trabajadores

Figura 58 ¡Error! Marcador no definido.

Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener un ascenso o mejora en mi trabajo

Figura 59 ¡Error! Marcador no definido.

La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño

Figura 60 ¡Error! Marcador no definido.0

En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario

Figura 61 ¡Error! Marcador no definido.1

La remuneración que recibo es el pago que merezco por el trabajo que realizo

Figura 62 ¡Error! Marcador no definido.2

Considero que mi trabajo es estable

Figura 63 **¡Error! Marcador no definido.3**

En mi área laboral existe continua rotación de personal

Figura 64 **¡Error! Marcador no definido.14**

Siento Orgullo de laborar en este centro de trabajo

Figura 65 **¡Error! Marcador no definido.15**

Me siento comprometido con mi trabajo

Figura 66 **¡Error! Marcador no definido.16**

Por la cantidad de trabajo que tengo ,debo trabajar sin parar

Figura 67 **¡Error! Marcador no definido.17**

Mi trabajo me exige que esté muy concentrado

Figura 68 **¡Error! Marcador no definido.18**

En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido

Figura 69 **¡Error! Marcador no definido.19**

Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo

Figura 70 **¡Error! Marcador no definido.0**

Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades

Figura 71 **¡Error! Marcador no definido.1**

En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto

Figura 72 **¡Error! Marcador no definido.2**

Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito

Figura 73 **¡Error! Marcador no definido.3**

Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo

Figura 74 ¡Error! Marcador no definido.**24**

Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo

Figura 75 ¡Error! Marcador no definido.**25**

Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo

Figura 76 **126**

Atiendo a personas externas , alumnos o colaboradores muy enojados

Figura 77 **127**

hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos

Tabla 1. **27**

El origen del estudio del clima organizacional.

Tabla 2. **35**

Tabla de Variables y su clasificación

Tabla 3 **46**

Puntos de corte para la calificación del instrumento de factores de riesgo psicosociales de la NOM 035 por categoría.

Tabla 4 **46**

Preguntas del instrumento de factores de riesgo psicosociales de la NOM 035 clasificadas de acuerdo con la categoría evaluada.

Tabla 5 **47**

Relación entre las dimensiones y las preguntas que integran al instrumento CECO.

Tabla 6 **54**

Resultados de la evaluación de dimensiones que conforman al instrumento CECO entre los colaboradores del decanato de ciencias Biológicas.

Resultados de las preguntas del instrumento de factores de riesgo psicosociales de la NOM 035 clasificadas de acuerdo con la categoría evaluada.

LISTA DE ABREVIATURAS Y SÍMBOLOS

BODE: Bono de Desempeño

CEC: Código de Ética y Conducta

CECO: Cuestionario para Evaluar el Clima Organizacional

CIEES: Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior

CO: Clima Organizacional

COPAES: Consejo para la Acreditación de la Educación Superior

IES: Instituciones de Educación Superior

ISO: International Standards Organization

NOM: Norma Oficial Mexicana.

PTO: Plan de Trabajo Organizacional

RPBI: Residuos Peligrosos Biológicos Infeccioso.

SL: Satisfacción Laboral

SUI: Servicios Universitarios Integrados

UDUAL: Asociación Mexicana de Instituciones de Educación Superior

AMIESIC: Federación Internacional de Universidades Católicas

FIMPES: Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior

ANUIES: Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior

MIT: Tecnológico de Massachusetts como el miembro número 35 de la red educativa

LAI: Ed Net del consorcio Lean Advancement Initiative

RESUMEN

Actualmente, las organizaciones enfrentan la globalización de los mercados, el desarrollo de la tecnología y las comunicaciones; es por ello que se deben de identificar y desarrollar ventajas competitivas que permitan brindar servicios y productos de calidad. Para esto, es necesario que desde el interior de las organizaciones se trabaje con profundidad un clima organizacional idóneo capaz de favorecer la satisfacción en cada uno de sus integrantes. Al mismo tiempo, los líderes deben esforzarse por crear el ambiente ideal que permita alcanzar los objetivos de la organización y al mismo tiempo, satisfacer las necesidades psicológicas y sociales de sus colaboradores. Dentro de este contexto, la satisfacción del trabajador ocupa un lugar preferente, ya que la percepción negativa o positiva de los colaboradores influye en la relación que estos adopten con la organización y el nivel de compromiso y productividad que esta tenga. **OBJETIVO:** Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal Docente y Administrativo del Decanato de Ciencias Biológicas de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, analizarlo y evaluarlo a través del Cuestionario de Evaluación del clima Organizacional (CECO). Esto con la finalidad de aportar evidencia científica que permita la creación y formulación de nuevas estrategias de intervención laboral, con el fin de incrementar los niveles de satisfacción de los colaboradores, lo que tendrá un impacto en el clima organizacional percibido. **MATERIAL Y MÉTODOS:** Se realizó un muestreo probabilístico simple, aleatorizado y estratificado. Recabando las principales características laborales y sociodemográficas de cada uno de los colaboradores, esto a través del instrumento de identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial de la NOM 035(NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, 2018) y del Cuestionario para Evaluar el Clima Organizacional (CECO), respectivamente. **RESULTADOS:** La muestra estuvo conformada por 22 colaboradores administrativos y docentes del decanato de ciencias biológicas pertenecientes a la nómina, 4 hombres (18%) y 18 mujeres (82 %) (**Figura 1**), la media de edad de la muestra completa fue de 40.6 años. Al aplicar el instrumento CECO, se observó un clima organizacional óptimo en todas sus dimensiones, lo que significa que la mayoría de los colaboradores se sienten a gusto desarrollando sus actividades dentro del decanato y experimentando un alto sentido de pertenencia. Sin embargo, los resultados obtenidos del instrumento que mide los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo correspondiente a la NOM 035, mostraron de manera

predominante, que existe un riesgo psicosocial alto en las categorías de factores propios de la actividad laboral y organización del tiempo de trabajo. Lo que podría poner en riesgo el clima organizacional imperante.

Keywords: Clima organizacional, satisfacción laboral, liderazgo, sentido de pertenencia, trabajo colaborativo.

INTRODUCCIÓN

Las personas constituyen el recurso más importante dentro de una organización, porque ellas entregan servicios profesionales y técnicos para lograr los objetivos y las metas planificadas por las empresas. Es por esto que directivos y trabajadores entienden que la única manera de alcanzar el progreso, el bienestar individual y el de la organización es elevando el rendimiento y la productividad, por ello requiere de trabajadores comprometidos con su organización.

En consecuencia, diversas organizaciones han estudiado la satisfacción laboral y el clima organizacional, esto con el fin de crear estrategias que otorguen mejores condiciones laborales a sus colaboradores, de esta manera favorecer el desempeño, la permanencia y aumentar la calidad de los bienes y servicios otorgados. Características que, de no estar presentes, pudieran afectar la productividad de la empresa, así como la motivación y desarrollo profesional de los trabajadores. (Hernández,2020)

Si decimos que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo de la percepción subjetiva de las expresiones laborales y el clima organizacional es un grupo de conjunto de componentes y determinantes que ofrecen una visión global de la organización. Es por ello que se necesita una mayor comprensión del clima organizacional que promueva un ambiente de trabajo satisfactorio y agradable, con el fin de conocer los aspectos laborales que pueden influir en estos comportamientos y mejorar la calidad de vida relacionada con el trabajo entre los colaboradores.

Por ello, la presente investigación analiza la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal Docente y Administrativo del Decanato de Ciencias Biológicas de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP), con la finalidad de determinar el clima organizacional imperante y generar de manera oportuna recomendaciones con la finalidad de mejorar su satisfacción laboral.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

CAPÍTULO I.

1.1 Antecedentes

Las personas según Montoya (2017) constituyen el recurso más importante dentro de una organización, porque entregan servicios profesionales y técnicos para lograr los objetivos y las metas planificadas por las empresas, siendo estos el elemento fundamental para la ventaja competitiva y por lo tanto éste se constituye en un componente esencial y diferenciador para cualquier tipo de institución.

Igualmente se necesita una mayor comprensión del clima organizacional que promueva un ambiente de trabajo satisfactorio y agradable, con el fin de conocer los aspectos laborales que pueden influir en estos comportamientos y mejorar la calidad de vida relacionada con el trabajo entre los colaboradores. Por ello es pertinente hacer las siguientes preguntas: ¿Es favorable el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Decanato de Ciencias Biológicas? ¿Genera un efecto positivo el clima organizacional en las emociones que forman los empleados de sus experiencias en la organización y en su área laboral?

Se han realizado investigaciones a nivel nacional e internacional para determinar la importancia del clima organizacional, tal es el caso de España donde se hizo una correlación del clima organizacional y la satisfacción laboral en escuelas de nivel superior demostrando que los empleados del sector educativo públicos y privados desarrollan percepciones homogéneas en relación con el clima de las áreas de la universidad y, además, se comprueba que esas percepciones de los empleados varían entre las diferentes áreas, lo que implica la existencia de diferentes valoraciones del clima (Pecino, 2015).

En Latinoamérica estudios realizados en Ecuador por Manosalvas (2015) señalan que el clima organizacional, de manera general, influye de forma importante en la satisfacción de cada uno de sus empleados, lo que podría redundar en una mayor productividad y mejor servicio a los clientes.

En Chile, Montoya (2017) realizó un estudio cuantitativo correlacional a funcionarios de una institución pública de educación superior, al cual denominó “Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”. Se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, el Instrumento para Clima Organizacional y un cuestionario para identificar antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes.

De donde Montoya concluyó que este establecimiento educacional es exitoso en el logro de sus objetivos organizacionales, puesto que en su mayoría tanto docentes como administrativos se encontraron satisfechos con su trabajo y perciben un buen clima organizacional, independiente de sus características sociodemográficas y laborales.

Mientras que en Tamaulipas México, Soria-Resendez (2019), con su trabajo denominado “El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior”, donde el propósito de este estudio a través de un muestreo no probabilístico fue conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral según la percepción del personal adscrito , a fin de generar resultados tangibles que sirvieran de insumo para la buena gestión de estos constructos.

Por consiguiente, Soria-Resendez con su estudio infirió que el clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral, en una institución de educación superior; muestran que variables como el afecto, el apoyo y la estructura, son las dimensiones del clima organizacional que mayor nivel de relación estadística representan sobre la satisfacción laboral.

Esto lo lleva a concluir la importancia de fomentar relaciones interpersonales propicias al interior de la institución, así como la clara definición de las funciones y los estándares de desempeño a evaluar, mejoran las percepciones del clima organizacional y con ello aumenta la satisfacción laboral de sus integrantes. (Resendez,2019)

Por su parte, Sotelo (2017) en su trabajo “El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior”. Se trató de un análisis estadístico de regresión lineal simple; Donde el propósito de este trabajo es determinar la relación que existe entre clima organizacional y calidad en el servicio

percibido por los trabajadores de una institución de nivel medio superior. Concluyendo de acuerdo a los resultados que a mejor clima organizacional existe mejor calidad en el servicio, ya que existe mayor compromiso por parte de los colaboradores.

En tal sentido, esto permitirá que las instituciones tomen conciencia de lo importante que es crear y mantener un buen Clima organizacional y marcar diferencias con otras instituciones en cuanto a brindar un servicio de calidad, enfrentando los cambios que en la actualidad exigen las instituciones inmersas en un mundo altamente globalizado y que a la vez son un reto para la competitividad en el mundo. (Sotelo, 2017)

De esto se desprende que el clima organizacional y la satisfacción laboral son constructos que al interior de las organizaciones crean un significado a la percepción individual y grupal de las personas, las cuales pueden expresarse en beneficio de la institución o ser generadoras de estrés e inconformidad por parte del capital humano. Es por ello que la comprensión de estas variables como parte del desarrollo organizacional representa una necesidad para las instituciones públicas y privadas que persiguen la mejora continua. (Pedraza, 2018)

Delgado y Vanegas (2013) señalan que el pionero sobre el concepto del clima organizacional fue Kurt Lewin quien lo definió como los hechos que determinan la conducta de un individuo y que podría no solo afectar a la persona y su desarrollo dentro de la misma sino afectar también al propio espacio físico. Es decir, si en ese espacio laboral no se mantiene una conexión cordial y amena entre todos los colaboradores, esto impactará en actividades cotidianas como pedir algún documento o facilitar información por la falta de familiaridad, compañerismo y colaboración con los colegas.

De acuerdo a Alcover et al., (2012) en los años setenta, Likert y McGregor se enfocaron en analizar el modo en que los directivos y responsables de las organizaciones crean el clima ideal para que los subordinados lleven a cabo sus tareas. Esta situación implica que la percepción del colaborador sobre el clima organizacional no solo nace de la relación con los compañeros, sino también dependerá de la relación y el trato que mantengan con sus jefes directos.

Para Segredo (2013) las organizaciones se componen de personas diferentes, lo que

ocasiona diversos comportamientos en los sistemas. Por ello, de acuerdo con Alanis, Cruz y Orrante (2015) para poder cumplir con los objetivos, se debe lograr que las personas interactúen con la organización, estableciendo una conexión cordial y amena entre todos.

Cuando no existe un adecuado clima organizacional esto influye en el rendimiento del colaborador, además podría generar problemas en las relaciones interpersonales o cambios en la conducta. Uno de los principales obstáculos para lograr un clima organizacional óptimo es la falta de liderazgo. (Serrano, 2014)

En pocas palabras, la percepción del clima organizacional depende en buena medida de las actividades e interacciones que cada miembro tenga con la empresa, con sus pares y superiores, de ahí que el Clima organizacional refleje esa interacción objetiva y subjetiva de características personales y organizacionales; que coadyuvará a generar determinados comportamientos en los individuos, que inciden de manera directa en la organización, por ende, en el clima organizacional. (Hernández,2020)

1.2 Planteamiento del problema

El estudio del clima organizacional es algo necesario y fundamental para cualquier empresa, ya que este es el indicador más preciso que demuestra los niveles que se tienen en la organización en cuanto a relaciones laborales se refiere. (Serrano, 2008).

Con el clima laboral podemos predecir una serie de sucesos que se desencadena a partir de la valencia que tenga, si es positivo podemos esperar muchos beneficios tanto para los empleados como para la organización misma, en cambio si es negativa, se esperan pérdidas, gastos, conflictos y demás situaciones adversas que pueden llevar a la organización a la quiebra o falta de credibilidad académica.

Una de las variables que interacciona de manera directa con el clima laboral es la satisfacción laboral, y si hacemos un estudio sobre la misma veremos que por este medio los líderes pueden obtener información muy valiosa con respecto al efecto que producen las normas, las políticas y las disposiciones generales de la organización para que así puedan tomar decisiones adecuadas, favorables a la empresa en general y lo más importante es que estarán tomando en cuenta a sus empleados quienes son los que sienten realmente un gusto o disgusto tanto por lo que la empresa les da y cómo es que

este mismo factor les permite ejecutar sus labores.

Por consiguiente ¿Qué pasará si no hay un clima apropiado donde los colaboradores puedan desarrollar sus actividades diarias con calidad?, ¿repercutirá en cómo perciben ellos al Decanato?, ¿Se modificará de alguna manera la expectativa con la que ellos entraron a Laborar a la Universidad?, ¿Podrá verse mermado su desempeño?, Si no existe ni un clima laboral bueno, y por ende satisfacción con lo que se hace, ¿Se crearán conflictos internos? Son preguntas que en caso de que sean negativas, pondrán a la institución en constante riesgo, representando gastos inesperados, falta de planeación y deserción académica.

De esta manera es que hacemos un preámbulo de la importancia preponderante que tiene el estudio del clima laboral que tiene una íntima relación con la satisfacción laboral, en este estudio veremos si se confirma esta relación o si no tiene incidencia la satisfacción laboral con el clima laboral en el Decanato de Ciencias Biológicas.

1.2.1. Pregunta de Investigación

Por lo tanto, se proponen las siguientes preguntas de investigación:

¿Es favorable el clima organizacional y la satisfacción laboral en el Decanato de Ciencias Biológicas?, ¿Genera un efecto positivo el clima organizacional en las emociones que forman los empleados de sus experiencias en la organización y en su área laboral?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de los colaboradores del Decanato de Ciencias Biológicas; analizarlo y evaluarlo a través del instrumento Cuestionario de Evaluación del Clima Organizacional.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar el clima organizacional prevaleciente mediante el Cuestionario para Evaluar el Clima Organizacional (CECO), de los colaboradores del Decanato de Ciencias Biológicas.
- Determinar el grado de satisfacción laboral de los colaboradores del Decanato de Ciencias Biológicas.

- Determinar los factores de riesgo psicosocial de la NOM 035(NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, 2018).

1.4 Hipótesis o Supuestos Preliminares

Hipótesis Nula

(H0). El clima laboral y la satisfacción son desfavorables en el Decanato de Ciencias Biológicas

Hipótesis Alternas

(H1). El clima laboral y la satisfacción son favorables en el Decanato de Ciencias Biológicas.

(H2). Existe un efecto positivo del clima organizacional hacia las emociones generales que forman los empleados de sus experiencias en la organización.

CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL

CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico-Conceptual

2.1.1 Características Organizacionales

El estudio de clima organizacional y satisfacción laboral es esencial para cualquier tipo de organización, por ende, estos dos constructos están enfocados a precisar los sucesos que ocurren a diario con los colaboradores, mientras que la variable de satisfacción laboral se encamina a interactuar con los empleados de tal manera que permita saber si se sienten cómodos o inconformes desempeñando sus funciones (Manosalvas y Quintero, 2015).

Según Guim y Rodríguez (2018) el clima laboral ha tomado un valor crucial tanto para la organización como para los trabajadores, ya que conjuntamente deben manejar las condiciones laborales, sobre todo potenciar la vida de las personas, brindando salud ocupacional de tal manera que al mismo tiempo se fortalezca las políticas de mejora para el talento humano.

Es por ello que, el clima organizacional y la satisfacción laboral se asumen como constructos de éxito que inciden en el desempeño del capital humano (Resendez, 2019), por lo que su análisis y valoración representan una valiosa inversión para toda institución, incluyendo entre ellas a las dependencias adscritas al sector educativo, ya que su buena gestión logra contribuir a un mayor compromiso individual y establecer un sentido de pertenencia y satisfacción laboral entre sus colaboradores.

Como visión global de estas variables, diversos estudios (Montoya & Escamilla, 2017), demuestran diferencias significativas en materia de satisfacción laboral de los trabajadores. En Europa, Dinamarca y Austria presentan una alta satisfacción laboral (66%), situación que se contrasta con la realidad de Estados Unidos, la cual ha presentado un descenso en una década llegando al 50%, observándose en los encuestados que, a mayor salario, mayor es el nivel de satisfacción. (Treviño & Macías-Hernández, 2021)

En Sudamérica, países como Brasil, Argentina y Chile también son sujeto de estudios, siendo comparados con países del este europeo como Hungría y Ucrania, concluyendo que el factor más determinante de la satisfacción laboral, en estos cinco países, es la

naturaleza del trabajo; y los menos gratificantes, son el salario, los beneficios extrasalariales o bonos. Chile destaca como aquel país en el que existe una mayor satisfacción laboral, superando a las economías más potentes de la región y constituyéndose en un referente para las mismas (Montoya, 2017).

Así mismo, en la Benemérita Universidad Autónoma del Estado de Puebla (BUAP), se desarrolló un estudio llamado, "La motivación y el Clima Organizacional", donde se concluye que los factores motivacionales que determinan el perfil de motivación de los docentes de esta Facultad, están sujetos a factores económicos, como salarios y retribuciones, factores sociales, como grupos de trabajo y ambiente organizacional y factores psicológicos como logro, poder y autoestima.

Bajo este sentido, en México existen organismos acreditadores para las (IES), donde el clima organizacional y la satisfacción laboral juegan un papel preponderante dentro de sus estándares de certificación. Ejemplo de ello son los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) y la *International Standards Organization* (ISO), quienes bajo sus principales criterios de calidad establecen que las IES deben garantizar climas laborales estables a fin de facilitar el rendimiento organizacional. Plan táctico Operativo UPAEP (2021)

Las características del Clima Organizacional, ya sean positivas o negativas, afectan directamente sobre las motivaciones y el comportamiento de todos los miembros de una organización. Dichas características tienen una gran variedad de consecuencias para la organización, por ejemplo: la baja productividad, la insatisfacción, la frecuente rotación, la inadaptación, entre otros. Litwin y Stinger (2001) postularon la existencia de nueve dimensiones que se relacionan con ciertas propiedades de la organización, tales como:

- A. **Estructura:** Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de las reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
- B. **Responsabilidad:** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones.
- C. **Recompensa:** Corresponde a la percepción de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.

- D. **Desafío:** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización referente a todos aquellos desafíos que impone el trabajo.
- E. **Relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares, jefes y subordinados.
- F. **Cooperación:** Es el sentimiento de los miembros sobre la existencia de un espíritu de ayuda.
- G. **Estándares:** Es la percepción de las normas de rendimiento.
- H. **Conflictos:** Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones de otros y no temen enfrentar y solucionar los problemas.
- I. **Identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.

El clima organizacional es el medio donde se manifiestan habilidades, problemas y oportunidades que los trabajadores tienen dentro de la organización que componen. Por consecuencia el clima laboral tiene relación directa con los procesos de productividad, liderazgo y pertenencia de los colaboradores hacia la empresa. Las personas que componen las instituciones forman el capital humano de esta, el verdadero talento y deberán comprometer todo tipo de esfuerzo para proveer sus mejores actitudes en pro de fortalecer un buen clima laboral. (Serrano, 2014)

2.1.2 Funciones del Clima Organizacional

El Clima Organizacional tiene su origen en la Sociología, donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social. Esta enfatiza la importancia de que las organizaciones están compuestas de individuos que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas que se organizan en grupos. El resultado de esta interacción se refleja en el ambiente que se respira en la organización y tiene un impacto directo en los resultados de la organización. (Iglesias y Torres, 2018).

Los modelos de análisis del clima organizacional que consideran: la autonomía, las

relaciones sociales, las relaciones entre empleados y jefe, empleado y empleado, la motivación, la innovación y el apoyo mutuo; nos plantean que existe una relación entre clima laboral y la productividad de la organización. (Sotelo, 2017)

Dichas relaciones según Serrano (2014), se ven mediatizadas por la buena o la mala forma en que interaccionan dichos grupos, es decir, si la persona no se siente a gusto con lo que está viviendo dentro de la empresa, con la forma en cómo lo tratan los demás colaboradores, todo esto se verá reflejado en su rendimiento y en la satisfacción que tenga dentro de su área laboral.

2.1.3 Felicidad y Clima Organizacional

El clima y la felicidad organizacional son un aspecto importante a tener en cuenta en toda empresa, ambos conceptos buscan darle a los colaboradores una mejor calidad de vida laboral, en donde se busca que se sientan cómodos, motivados, autónomos, pero sobre todo que se vea fortalecido su sentimiento de responsabilidad y se genere en ellos un verdadero sentimiento de felicidad que no solo tiene que ver con emociones positivas sino con el uso correcto de las propias fortalezas para obtener gratificaciones auténticas. (Ramírez, 2020)

La felicidad en el trabajo es la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los deseados, que exigen un compromiso organizativo y que implican sentimientos de pertenencia a la organización, Garzón (2017) pues los empleados comprometidos realizan un esfuerzo extra para contribuir al éxito de la organización, basado en la coincidencia de valores y objetivos, que exige compromiso físico, cognitivo y emocional, que considera el salario como medio de prosperidad y donde influye el entorno laboral.

Para Ramírez (2020) existen tres constructos de la felicidad laboral: el nivel transitorio, nivel persona y nivel unidad; Así como variables: el bienestar subjetivo; la satisfacción laboral; el compromiso organizacional; la implicación laboral; el compromiso individual; la prosperidad y afecto en el trabajo.

Pincheira (2018) considera que promover la felicidad de los empleados es lo más

importante y las emociones positivas suelen actuar como un antídoto frente a las emociones negativas, por lo que, si el colaborador aprende a incrementar niveles de emoción positiva, este se siente menos estresado y más resistente. La felicidad organizacional considera dimensiones como la participación de los colaboradores con la organización, satisfacción con el trabajo y compromiso positivo con la organización. Es decir, un trabajador feliz es un trabajador mucho más creativo.

La satisfacción laboral también está fuertemente correlacionada con la felicidad y la salud; por su parte una alta satisfacción en el trabajo incrementa las probabilidades de reportar buenos niveles de energía, aumenta la calidad y la cantidad de interacciones sociales y proporciona a los trabajadores una protección adicional contra la ansiedad, la depresión y la pérdida de control emocional y conductual. Por su parte, Moccia (2016) menciona que cuanto más alto es el nivel de felicidad de los trabajadores más fuerte es el vínculo entre la satisfacción en el trabajo, la ejecución y los resultados.

2.1.4 Satisfacción Laboral

Las organizaciones han existido a lo largo de la historia, aunque han ido evolucionando debido a que a nivel mundial se han generado cambios sociales, económicos, políticos, culturales y tecnológicos. El interés de las organizaciones estuvo centrado en incrementar la productividad de la organización procurando el bienestar del individuo. (López, 2021)

Cuando un individuo acude a una organización lo hace porque tiene una serie de expectativas que espera cumplir a través de ésta. Algunas organizaciones se han preocupado y ocupado por mantener a sus colaboradores satisfechos, pues reconocen las contribuciones que éstos hacen hacia la misma. Una forma de lograrlo es procurando que los individuos se sientan contentos, aunque esto no es nada fácil. (Pecino, 2018)

Existen factores determinantes que pueden hacer o no sentir satisfecho a un individuo. En psicología organizacional Acosta (2021), nos indica que un estado emocional placentero o positivo es el resultado de experiencias resultado del trabajo, a esto es lo que le denominamos como "satisfacción laboral".

La satisfacción laboral es un concepto con el que se hace referencia a las actitudes de las

personas hacia diversos aspectos de su trabajo como son: las oportunidades de ascenso, el reconocimiento, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales que nacen a partir de la colaboración, la resolución rápida de los motivos de queja, el trato justo, sistema de recompensas. (Acosta, 2021)

Esta satisfacción laboral la podemos dividir en intrínseca y extrínseca, donde la satisfacción intrínseca se refiere a factores que propician la motivación derivada del enriquecimiento; mientras que la satisfacción extrínseca se relaciona con aspectos ajenos al propio puesto pero que sin embargo son necesarios atender porque pueden desarrollar en el empleado insatisfacción, como el no contar con las herramientas y condiciones físicas adecuadas para desarrollar su labor. (Charaja, 2014)

En tal sentido, la satisfacción laboral al influir en el desempeño de los trabajadores y en los logros de los objetivos de la organización, su análisis es un área de oportunidad para las instituciones de educación, con la finalidad de mejorar la percepción y la actitud laboral con el fin propósito de incrementar el compromiso en cada uno de sus colaboradores.

En consecuencia, organismos nacionales e internacionales promueven en sus procesos de certificación variables e indicadores, que aseguren contar con ambientes de trabajo estables, armoniosos y positivos. (Plan Táctico y Operativo Ciencias Biológicas, 2022)

Teniendo en cuenta todo esto es por ello que existen factores internos y externos que inciden en la satisfacción laboral. Entre estos factores internos encontramos la afiliación, logro y poder, mientras que entre los factores externos se encuentran: la supervisión, el grupo de trabajo, el contenido del trabajo, la remuneración y la promoción para mantener un grado alto de compromiso y esfuerzo por parte de los trabajadores y de la organización en general. (García, 2014)

Algo a resaltar es que las organizaciones tienen que valorar la cooperación, el esfuerzo y el desempeño de los trabajadores, implementando estrategias que permitan generar una fuerza motivadora para que el desempeño sea más eficiente y eficaz, que lleve a cumplir los objetivos y metas de la organización y al mismo tiempo cumplir las expectativas y aspiraciones que da la antigüedad en el puesto. (Ortiz, 2018)

Es así como un sentimiento como la frustración, puede comprometer la satisfacción laboral que siente un empleado, esto puede conducirlo a una conducta agresiva, la cual puede manifestarse por sabotaje, agresión, abandono. Por consiguiente, podemos señalar que las conductas generadas por la insatisfacción laboral pueden clasificarse en dos ejes: activo-pasivo, destructivo-constructivo. (Ortiz, 2018).

Si existe una insatisfacción laboral es posible que se vaya deteriorando la imagen de la empresa, así como la calidad de sus productos y servicios, por ende, bajando los niveles de productividad y calidad, haciendo más lento el crecimiento y desarrollo de la organización. (Serrano, 2008)

Por otro lado, durante años ha prevalecido en la mente de muchos el paradigma de que un colaborador satisfecho es un empleado productivo. El término “ponerse la camiseta” se transforma en la meta, sabiendo que la mayoría de los conflictos en las empresas se derivan de las interrelaciones del trabajo, aspecto que no debe ser descuidado, ya que un clima organizacional negativo perjudica a la organización. (Díaz, 2018)

Sin embargo, los conflictos son parte integral de las relaciones humanas. Esto puede observarse cuando dos o más partes están en desacuerdo, en la manera en cómo se realizan o dirigen las actividades en el lugar de trabajo. El conflicto daña la solidaridad, genera una baja empatía y una comunicación ineficiente que lleva al área laboral a una baja productividad y calidad de sus productos, incrementa la rotación y deserción. (Hernández, 2022)

Es así como, las diversas causas responden a veces a razones de orden interno cuyos objetos, valores, tradiciones no son iguales o se oponen. El conflicto laboral está influido por el social, muchas de sus causas son de carácter extra empresa, ideológicos, frustraciones en la vida social, infelicidad, incertidumbre sobre el futuro, a las que se les suma las causas del ámbito laboral. (Díaz, 2018)

En conclusión, la satisfacción laboral es importante en cualquier organización, no sólo en términos del bienestar de los colaboradores, sino también en términos de productividad y calidad. Cuando hablamos de Employee Experience, nos referimos a que tan implicados y

comprometidos están los colaboradores con la empresa, dando lugar a un sentido de pertenencia arraigado que por consiguiente nos lleva a un bajo absentismo y baja rotación de personal.

Aunque la satisfacción laboral es cambiante porque crecen y decrecen los sentimientos satisfactorios a medida que los motivos de logro se van cubriendo. Es por ello que deben de existir estrategias que generen beneficios sociales constantes para cada uno de los colaboradores. Hernández (2022)

2.1.5 Teorías de la Motivación y Satisfacción laboral.

Para comprender mejor el concepto de satisfacción laboral existen algunas teorías como: la teoría de los dos factores: motivación-higiene de Herzberg, Mausner y Synderman Rovira (2022). Esta teoría señala que el hombre tiene categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta. Por una parte, la primera se basa en los factores motivadores o satisfactorios, los cuales se centran en el contenido del trabajo, estos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

Por su parte, la segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactores, los cuales no son muy fuertes como motivadores, pero producen insatisfacción en el empleo, y se relacionan con el contexto de éste, ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, estos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social. Rovira (2022)

Al mismo tiempo la teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Maslow descrita en 1954, donde se formuló la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades que todo individuo necesita satisfacer, las cuales son:

- Fisiológicas: incluye el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas.
- Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional.
- Social: incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
- Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son

el estatus, el reconocimiento y la atención.

- Autorrealización: el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de lograr; incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

2.1.6 Herramientas para Medir la Satisfacción Laboral

Los **Cuestionarios para la Evaluación del Clima Organizacional**, por sus siglas **CECO**; son un instrumento valioso que puede aportar información en distintas esferas del personal. Las dimensiones que evalúa el Cuestionario para Evaluar el Clima Organizacional (**CECO**) son:

Liderazgo

Es la capacidad innata para orientar y convencer a otras personas de realizar ciertas actividades; se orienta a lograr los objetivos de la organización y así llegar a los resultados que se fijaron con anterioridad. Sin embargo, el liderazgo, influye de forma positiva en el clima organizacional y la satisfacción laboral, pues brinda bienestar a los trabajadores, genera ambientes de trabajo motivantes y permite a los empleados crecer y desarrollarse, tanto en lo personal como profesional. (Serrano, 2014)

En las organizaciones, las actividades de dirección, la planificación, la organización y la toma de decisiones no son efectivas hasta que el líder estimula la motivación en las personas y las dirige hacia sus objetivos. Simbron-Espejo (2020)

Por consiguiente, la actitud del líder debe de ser contagiosa, debe de influir intensamente en la cultura y el ambiente de trabajo. Así que es importante contar con un líder comprometido y motivado, capaz de persuadir a los demás, suscitar el entusiasmo del personal y contribuir al éxito de la empresa a largo plazo. Congruente con su quehacer diario. De ahí que la empatía resulte fundamental para el liderazgo, los líderes empáticos hacen un esfuerzo para conectarse con su equipo, construyendo un sentido de confianza, apertura y comprensión que hace que los colaboradores se sientan apreciados, valorados, oídos, reconocidos y cuidados (EUDE, 2017).

Comunicación

En cuanto a la comunicación, este es un proceso dinámico, cambiante e interminable que ha acompañado al ser humano desde sus orígenes. La importancia de la comunicación radica en el impacto que esta tiene en los entornos laborales, ya que una idea bien expresada es capaz de impactar, motivar y convencer, por lo que se hace indispensable contar con las herramientas necesarias para estar al nivel de competencia requerido por el mercado. López (2021)

Ambiente Laboral

Es uno de los elementos más importantes para el buen funcionamiento y crecimiento de una organización. Un ambiente de trabajo positivo contribuye a una mayor productividad y compromiso de los colaboradores. Por esa razón, resulta de suma importancia que el ámbito de trabajo sea adecuado, agradable y estimulante para conseguir un equipo motivado de alta productividad. Bullich-Marín (2016).

Dentro de este ambiente, el colaborador realiza sus actividades profesionales, entra en contacto con los instrumentos de producción que le ayudan a desempeñar la tarea; con los factores de riesgo peligrosos que pueden llegar a afectar su salud y a provocar enfermedades relacionadas a su actividad laboral. (Moreno, 2011)

Actividad Laboral

Se refiere principalmente a los ritmos que se tienen en el trabajo, la carga mental y las cargas psicológicas o emocionales. En general, se entiende como la cantidad de trabajo tanto físico como mental que una persona debe realizar en su labor, además de toda la información que recibe e interpreta mientras está ejecutando sus actividades. López (2021)

Así mismo, se toman en cuenta todas las actividades en las que se involucre un esfuerzo físico y los excesos que tienen sobre el trabajador.

La sobrecarga ocurre cuando el trabajador tiene un incremento en las demandas y estas superan sus habilidades o recursos para poder cumplirlas de una forma exitosa y en tiempo en que se deben realizar. (Moreno, 2011)

Planificación del tiempo laboral y Familia

Esta categoría se refiere a la jornada laboral y su interferencia entre la familia y el trabajo. La jornada de trabajo es todo el tiempo en que un empleado se encuentra comprometido

a realizar sus actividades laborales en el servicio para el que ha sido contratado, ésta puede ser diurna, nocturna, mixta o acumulada. Por lo general las jornadas tienen turnos de 8 horas, sin embargo, dependiendo de la carga estas pueden extenderse a 12 horas.

Las jornadas de trabajo pueden extenderse principalmente por dos razones: circunstancias imprevistas de trabajo en las que los clientes aumentan, y las exigencias sobre el mismo trabajador que le hacen sentir que debe terminar o realizar ciertas actividades antes de irse del sitio de trabajo. López (2021)

El equilibrio entre el trabajo y la familia puede ser una tarea complicada, ya que se trata de la relación entre el tiempo que se pasa en el trabajo y como este restringe o permite la realización de actividades con la pareja, los hijos o la familia.

En particular, los trabajos considerados muy demandantes son aquellos en los cuales las jornadas de trabajo se alargan frecuentemente o en trabajos en los que las tareas se llevan a casa, causan un desequilibrio impidiendo o interrumpiendo continuamente las actividades de ocio y el tiempo libre. Como consecuencia hay interferencia con las relaciones sociales y, en muchos casos, eso es una fuente importante de estrés laboral. Moreno (2011)

Se puede entender que una relación positiva entre el trabajo y la familia ocurre cuando las actividades del rol laboral compaginan a las actividades del rol familiar, mientras que una relación negativa se da cuando la ejecución de uno de los dos roles interrumpe la ejecución del otro. Álvarez (2011)

Participación

La participación se refiere al proceso por el cual las personas que conforman una organización son incluidas en los procesos mismos de la organización; esta actividad aporta a los colaboradores la sensación de activismo y les da motivación para seguir realizando la tarea de una manera mejor.

Las organizaciones, a menudo pueden hacer que los colaboradores con puestos no directivos tengan mayor participación a través de juntas de trabajo con los directivos, en donde se retroalimenta sobre su desempeño, así como se expongan las dificultades de los

puestos de trabajo o de la cadena de comunicación, buscando soluciones, pero también involucrando directamente a aquellos que se encuentran inmersos en dichos problemas. Hernández (2022)

Trabajo colaborativo

La promoción del trabajo en equipo, en cualquier organización, asegura que los servicios y productos ofrecidos sean de la mejor calidad posible. En las organizaciones, los equipos consiguen mayores beneficios que el trabajo individual pues estos grupos tienen el talento y la experiencia de varias personas a la vez y la comunicación entre ellas aumenta la creatividad y comparten su experiencia sobre el desarrollo que este ha tenido y las dificultades que han superado; además, de que conoce muchos otros procesos que pudieren ser replicados. López (2021)

Entre los beneficios del trabajo en equipo se encuentra una mayor identificación con los valores e intereses de la organización lo que aumenta la consecución de objetivos, una mayor colaboración y confianza, mayor solidaridad entre los empleados, desarrollo de habilidades, facilidad en la delegación de tareas y autoridad, disminución de controles, mejoramiento del clima organizacional, aumento de la motivación, de la satisfacción laboral, aprendizaje y desarrollo entre otros (Montoya & Boyero, 2016).

Autonomía

Es la capacidad que se otorga al empleado para tomar decisiones sobre su propio trabajo en sus actividades y sobre aquellas cuestiones que son su responsabilidad. Es un componente subjetivo e individual, está relacionado con la forma en la que cada persona percibe e interpreta las situaciones, además de la importancia que les otorga. López (2021)

Evaluación del Desempeño

Esta se refiere a todas aquellas actividades encaminadas a evaluar la manera en que los empleados desempeñan su trabajo: dicha evaluación se realiza para comprobar la eficiencia y eficacia de los procesos, los cuales en buena manera determina la productividad de la organización, mientras que también influye en la imagen reflejada y la

forma en la que compiten en el mercado.

Esta mide cada cierto tiempo el buen cumplimiento del trabajo y propone estrategias de mejoramiento para aquellos procesos que no están llevándose a cabo de la manera en que han sido planeados, o que a pesar de ejecutarse como se planearon, no son suficientes para satisfacer las demandas o no alcanzan la calidad deseada. López (2021)

Innovación

La creatividad es una capacidad deseada por muchos directivos. Es un proceso del pensamiento que ayuda a las personas a generar ideas y a la innovación como el proceso por el cual estas ideas generadas se aplican de manera práctica para poder realizar de una mejor manera la actividad sobre la cual se necesita el cambio. Falco (2016)

2.2. Marco Contextual

Las universidades se caracterizan por ser organizaciones democráticas y complejas. Entre los diferentes motivos que fundamentan esa complejidad se encuentra la variedad de participantes que la componen. Esta diversidad de miradas genera un sinfín de percepciones que los miembros tienen de la organización y que dan lugar a diferentes climas organizacionales.

“El clima organizacional determina el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización”. (Chiavenato, 2014). Cuando los miembros de una organización se sienten satisfechos, de buen ánimo, interesados en sus tareas, dispuestos a colaborar con los otros es porque están motivados entonces el clima organizacional mejora notablemente.

Por el contrario, cuando se sienten presionados, frustrados porque no logran satisfacer sus necesidades o no se sienten valorados, se produce un estado de desmotivación y el clima organizacional tiende a desmejorar y esa percepción puede llegar a situaciones extremas de apatía, depresión, agresividad y hasta enfrentamientos con la organización.

Figura 1

Chiavenato, "comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones"



Fuente. Chiavenato, "comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones".

Es así como Chiavenato (2014) menciona que la teoría conductista parte de la conducta individual de las personas para explicar la de las organizaciones. Es decir, deben de saber cuáles son las necesidades de las personas para así comprender mejor la conducta humana y deben de utilizar la motivación como arma para mejorar la calidad de vida dentro de la organización.

Habría que decir también, que las organizaciones son el escenario donde las personas pasan la mayor parte de sus vidas realizando distintas tareas y el éxito de las organizaciones de todo tipo, incluyendo las universidades, depende de las personas que trabajan en ellas. Por lo tanto, es vital que en el ámbito de trabajo donde las personas interactúan constantemente, el clima organizacional sea óptimo.

Para lograr tal clima organizacional es necesario analizar los componentes de las organizaciones, indagar acerca de variables estructurales o condiciones objetivas, las tecnologías, las definiciones de los roles organizacionales, los mecanismos de recompensas y sanciones y las relaciones formales de autoridad.

Con todo lo antes expuesto, el presente trabajo se centrara en el análisis del clima organizacional imperante en el decanato de ciencias biológicas de UPAEP, teniendo como finalidad, analizar la relación que existe entre el CO y la SL en una institución privada de educación superior, con el interés de contribuir desde cada una de las academias que integran al decanato, al mejoramiento continuo de su sistema educativo, pues se espera que a través de los resultados obtenidos se logren identificar las fortaleza y oportunidades que prevalecen en dicho decanato, brindando de esta manera información de valor para los tomadores de decisiones.

Cabe mencionar que no existen evidencias científicas ni estudios previos asociadas a este fenómeno, más bien existen percepciones personales o grupales del clima organizacional imperante dentro de esta organización y cómo afecta este a la satisfacción laboral de los trabajadores.

Esta investigación pretende ser una herramienta para la toma de decisiones de la empresa objeto de estudio y así poder evidenciar las diferentes dinámicas y percepciones que tienen los trabajadores del clima organizacional de la empresa, esto como necesidad de desarrollar y fortalece bajo que asegure un espacio de participación activa, tranquila y donde permita desarrollar cada una de las tareas o actividades con completa normalidad, apuntando como fin último a mejorar significativamente la relación entre pares y propiciar un ambiente fraterno y generoso de trabajo.

Se debe de agregar que, en México, la ley federal del trabajo busca que los centros de trabajo identifiquen sus áreas de oportunidad para prevenir, reducir y eliminar todos aquellos factores dentro del centro de trabajo que impacten negativamente la salud de los trabajadores. De la misma manera, busca la participación de los trabajadores para que se involucren en la construcción y promoción de un entorno organizacional propicio para su crecimiento tanto profesional como personal.

En pocas palabras la UPAEP nació con una clara y bien definida idea de su ser y de su razón de ser, idea sobre la que se constituye y sostiene su identidad y por ende su propósito y misión. Esta identidad está definida por el carisma que se plasma en los rasgos particulares que le dan su unicidad. La UPAEP se conforma como una comunidad universitaria de identidad católica, que proporciona el referente de muchos de sus

colaboradores, profesores, estudiantes, autoridades, colaboradores y egresados que buscan y viven el ideal universitario. Ideario UPAEP (2016)

Hay que mencionar, además, que la tarea educativa no se entiende como exclusiva del claustro académico porque, para dar vida a la propuesta humanista de identidad católica de la universidad en la formación de los estudiantes, se requiere de un compromiso de todas las personas y de las distintas áreas que conforman la estructura organizacional. Este compromiso organizacional asegura la calidad académica y formativa a través del diseño e implementación de procesos de gestión basados en el diálogo, la colaboración y la corresponsabilidad. Ideario UPAEP (2016)

El Modelo Educativo U50 se fundamenta en una visión que prioriza las funciones académicas y formativas, y orienta la gestión hacia ellas. Un rasgo fundamental de este compromiso organizacional es la transparencia con la que se gestionan los procesos académicos y administrativos para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales y alcanzar la visión que unifica los esfuerzos de toda la comunidad universitaria. Ideario UPAEP (2016)

En tal sentido, el presente estudio se desarrolló en el Decanato de Ciencias Biológicas, la cual es un área académica dependiente de la Vicerrectoría Académica de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla.

Por lo que se refiere a su misión, esta busca establecer la excelencia académica como modelo de desarrollo personal y profesional del estudiante conforme al marco educativo de la Vicerrectoría Académica que permita la formación integral de los alumnos en Ciencias Biológicas mediante estrategias alineadas con la perspectiva del Bien Común.

Así mismo en su visión, se describe como una entidad cuya conducta está basada en colaboración, coherencia, felicidad y compromiso con la comunidad universitaria UPAEP.

En consecuencia, toda empresa y toda Institución de Educación Superior, deben apropiarse de la cultura organizacional con el fin de poder explorar las costumbres y aspectos propios de cada comunidad, que son útiles para brindar una educación con altos estándares de calidad.

La UPAEP, comprometida con esto busca evidentemente el referenciar su trabajo diario con un excelente clima laboral como estrategia. Es decir, cada uno de los decanatos que integran a la universidad deberían trabajar diariamente en fortalecer, impulsar y mejorar el proceso de clima organizacional adecuado al trabajo cotidiano y las metas estratégicas previamente planteadas sin olvidar integrar las necesidades comunes del personal con las de la organización, obteniendo óptimos resultados de su capital principal: el recurso humano. Ideario UPAEP (2016)

2.3 Marco Histórico

A lo largo de la historia de la Administración, jamás se había considerado el tema de clima organizacional, está prácticamente inicia a finales del siglo XIX, todo gracias a las aportaciones de dos grandes clásicos Frederick W. Taylor (1856-1915) en los Estados Unidos de Norteamérica, y el francés Henri Fayol (1841-1925); los cuales marcan el inicio de la nueva era de la Administración Moderna. Ambos realizaron fuertes y contundentes aportaciones en cuanto a la necesidad de desarrollar la Administración como una disciplina científica.

De igual importancia buscaban gestionar estrategias que les permitieran seleccionar al trabajador basándose en sus habilidades y destrezas; pensaron en idear formas para que el empleado fuera responsable de sus tareas diarias en todo momento, ejecutándolas con un alto compromiso; pero sobre todo buscaban lograr capacitar y desarrollar científicamente al trabajador y al mismo tiempo mantener una estrecha colaboración entre patrones y empleados. Arano (2016)

Sin embargo, a pesar de que en esa época aún no se hablaba de clima organizacional, Taylor mencionó en su modelo que los gerentes determinaban cuál era la forma más eficiente de realizar tareas de manera repetitiva en donde los trabajadores eran motivados mediante ganancias económicas. Donde su método estratégico se basaba en que entre más producción mayor ganancia de dinero. Mendoza (2020)

No fue sino hasta 1924 y 1933 en la 11 planta de Hawthorne de la Western Electric Company en la ciudad de Chicago, donde se realizó por primera vez un estudio que

pretendía comprobar el incremento de la productividad de los trabajadores, aumentando o disminuyendo la iluminación ambiental. Con lo anterior se estableció que la productividad del grupo varía por la atención que reciben los empleados por parte de sus jefes directos, y que es totalmente independiente de las condiciones ambientales. Hartz (2012)

De ahí que, en 1950, surge la escuela estructuralista; donde para Weber la sociedad se debe clasificar en una sociedad tradicional, sociedad carismática y una sociedad legal. Esta escuela desarrolló la teoría de estructuras de autoridad, donde describió un modelo ideal de organización a la cual llamó burocracia, principalmente se caracterizó por la división del trabajo, definición de autoridad, fijar reglas y normas dentro de la organización. En esta escuela se priorizó y se preocuparon por el concepto de hombre organizacional.

Así pues, en 1960 con el nacimiento de la escuela conductista surge el clima organizacional. Es a través de esta escuela donde se analiza a cada individuo que forma parte de una organización estudiando su comportamiento poniendo especial énfasis en sus emociones, atenciones, estímulos; es decir se comienza a analizar los estilos de trabajo de cada trabajador, los efectos psicológicos que impactan en la producción y las condiciones físicas y de seguridad de su entorno. Arano (2016)

Tabla 1.

El origen del estudio del clima organizacional.

Escuela	Personajes Principales	Aportaciones
Científica	Frederick W. Taylor	Producción Industrial
Clásica	Henri Fayol	Principios Administrativos
Relaciones humanas	Elton Mayo	La motivación
Estructuralista	Max Weber	Burocracia
Conductista	Maslow y Herzberg	Teoría de los sistemas, surgimiento del concepto de "CLIMA ORGANIZACIONAL".

Elaboración propia. Fuente. Arano 2016

Uno de los principales teóricos que aportó mucho a esta escuela fue Abraham H. Maslow quien afirmó que las necesidades humanas se presentan en niveles jerarquizados por orden de importancia e influencia: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima, necesidades de autorrealización.

Vinculado a esto podemos decir que la investigación en clima organizacional ha sido activa, diversa y se han generado múltiples investigaciones, definiciones e instrumentos de medición que buscan servir como una métrica para conocer el sentir de los empleados sobre las políticas y prácticas de sus empleadores. Lo cual se verá reflejado en acciones emprendidas que logran alinearse más con los objetivos y estrategias de las organizaciones.

En consecuencia, toda empresa y toda Institución de Educación Superior, deben apropiarse de la cultura organizacional con el fin de poder explorar las costumbres, conocimientos y aspectos propios de cada comunidad que son útiles para brindar una educación con altos estándares de calidad, el personal humano, la responsabilidad social, el cumplimiento de políticas y normas son aspectos fundamentales para que las IES puedan responder a los requerimientos de la sociedad y a su vez sean competitivos en el mercado teniendo en cuenta las necesidades del entorno. (Saiz & Jácome, 2022)

Es así como surge la NOM 035, la cual nace con el único objetivo de establecer las herramientas necesarias para poder lograr cumplir el objetivo de identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo en el trabajo. Promoviendo, también, un ambiente favorable en los trabajos.

La NOM-035-STPS-2018, "Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: Identificación, análisis y prevención ", fue publicada el 23 de octubre de 2018. Aunque, el proyecto que dio origen a la norma se publicó el 26 de octubre de 2016, el cual fue sometido a consulta pública. La aprobación de la NOM 035 supuso un avance crucial en la prevención de riesgos laborales. En general, en la creación de condiciones de bienestar para los trabajadores. Además, este supuso el mayor esfuerzo por parte de las autoridades mexicanas por fomentar la prevención de riesgos psicosociales provocados por el trabajo.

Los principales objetivos que se intentan alcanzar con la aplicación de la norma, son los de establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo

2.4. Marco Legal.

Marco Legal y de convivencia en la UPAEP

Existen disposiciones del Reglamento que rigen al personal académico, administrativo y operativo que presta sus servicios por tiempo indefinido o eventual a la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, menciona en su Capítulo II, artículo 5, en cuanto a las relaciones laborales que estas deben de conseguir el equilibrio entre los factores de la formación y la justicia social, proporcionando un trabajo digno y decente en cualquier relación laboral, el trabajo en la UPAEP se rige en el respeto pleno de la dignidad humana, sin discriminación alguna. Reglamento para colaboradores UPAEP (2022)

En ese mismo contexto el Código de Ética y Conducta (CEC) de la UPAEP explicita los valores que consigna en su Ideario y los comportamientos esperados de todas las personas que integran la comunidad universitaria.

Fomentando la vivencia de los valores rectores de la UPAEP, facilitando las relaciones personales, académicas y profesionales entre los integrantes de la comunidad, promoviendo de esta forma un ambiente adecuado para el desarrollo de los procesos formativos y administrativos.

Confianza en que sus colaboradores consideren siempre la prudencia y la comunicación transparente en aquellas situaciones de potencial conflicto. Código de conducta UPAEP (2022)

Ley General de Salud

Con respecto a la Ley General de Salud en su capítulo V, artículo 128 y 129; denominado Salud ocupacional, menciona que las actividades comerciales, industriales, profesionales o de otra índole, deberán adecuarse procurando siempre la protección de la salud.

Estableciendo las normas técnicas para el uso y manejo de sustancias, maquinarias, equipos y aparatos, con objeto de reducir los riesgos a la salud del personal; determinando

los límites máximos permisibles de exposición de un trabajador a contaminantes, además coordinará con los gobiernos de las entidades federativas, el control sanitario sobre los establecimientos en los que se desarrollen actividades ocupacionales.

Hay que mencionar, además que en su artículo 130, 131, la Secretaría de Salubridad y Asistencia, en coordinación con las autoridades laborales y las instituciones públicas de seguridad social, y los gobiernos de las entidades federativas, deberán promover y difundir la investigación multidisciplinaria que permita prevenir y controlar las enfermedades y accidentes ocupacionales.

Con respecto a su título VIII, denominado Prevención y Control de Enfermedades y Accidentes; en su artículo 133; establece las normas técnicas para la prevención y el control de enfermedades y accidentes; para ello propone establecer el Sistema Nacional de Vigilancia Epidemiológica, además de realizar programas y actividades que promuevan la prevención y control de enfermedades y accidentes.

Ley General de Educación

Así mismo, la ley General de educación en su artículo XVI, nos menciona que la educación que imparta el Estado; luchará contra la ignorancia, sus causas y efectos, las servidumbres, los fanatismos, los prejuicios, la formación de estereotipos, la discriminación y la violencia, especialmente la que se ejerce contra la niñez y las mujeres, así como personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, debiendo implementar políticas públicas orientadas a garantizar la transversalidad de estos criterios en los tres órdenes de gobierno.

Promoviendo una educación humanista, al fomentar el aprecio y respeto por la dignidad de las personas, sustentado en los ideales de fraternidad e igualdad de derechos, promoviendo el mejoramiento de la convivencia humana y evitando cualquier tipo de privilegio de razas, religión, grupos, sexo o de personas; promoverá el respeto al interés general de la sociedad, por encima de intereses particulares o de grupo, así como el respeto a las familias.

Con respecto a su capítulo X; en los artículos 73 y 74 donde considera al educando como prioridad en el sistema educativo nacional. Establece que los docentes deberán promover la cultura de la paz y no violencia para generar una convivencia democrática basada en el respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos. Realizarán acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos,

los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación.

Por otra parte, el artículo 92, menciona que, en la educación superior, las autoridades educativas, de manera coordinada, en el ámbito de sus competencias y atendiendo al carácter de las instituciones a las que la ley les otorga autonomía, promoverán programas de apoyo para el fortalecimiento de los docentes de educación superior que contribuyan a su capacitación, actualización, profesionalización y especialización.

NOM 035, estrés laboral y factores de riesgo psicosocial

Dentro de este marco en México, la ley federal del trabajo busca que los centros de trabajo identifiquen sus áreas de oportunidad para prevenir, reducir y eliminar todos aquellos factores dentro del centro de trabajo que impacten negativamente la salud de los trabajadores. De la misma manera, busca la participación de los trabajadores para que se involucren en la construcción y promoción de un entorno organizacional propicio para su crecimiento tanto profesional como personal.

Por otro lado, la NOM-035-STPS-2018 define a los factores de riesgo psicosociales como aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos graves o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

En su fracción VII, Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, y evaluación del entorno organizacional, comprende las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyen turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

2.5. Marco de Referentes

Las investigaciones en torno al clima organizacional en universidades se han realizado desde diferentes perspectivas e intereses. Algunas perspectivas centran su atención en la satisfacción laboral, éxito académico, construcción de significados, quehacer del docente y calidad educativa; estas perspectivas utilizan como variables motivación, aprendizaje, creatividad, toma de decisiones, liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales; desde la mirada de los diferentes actores educativos: docentes, directivos, estudiantes, administrativos, personal de apoyo. (Bermúdez, 2015)

En una investigación referida en Irán (Aghamolaei, 2010) parte del supuesto de que la calidad del ambiente educativo es un indicador de la eficacia de un programa educativo; el medio ambiente se correlaciona positivamente con el éxito académico y la satisfacción frente a los programas educativos.

Benalcázar (2014), en su investigación: La Satisfacción laboral del personal de Universidad Central de Ecuador. Su objetivo fue determinar la satisfacción laboral del personal y su relación con la productividad de la empresa. Su investigación fue correlacional, aplicando una encuesta a 33 colaboradores, obteniendo como resultado que el 69% de ellos se encuentran oportunidades que se les brinda para poner en manifiesto y práctica sus destrezas propias son agradables, y el 31%, se encuentra insatisfecho.

Concluyó, que factores como las oportunidades que se les otorgan a los empleados para demostrar sus habilidades, la responsabilidad, libertad que se le confía, el reconocimiento que obtiene por su trabajo, los compañeros, y otros elementos de orden intrínseco, guardan una relación estrecha con el estado de satisfacción, sin embargo, aunque los análisis finales presentan una relación pareja entre los dos extremos, satisfacción e insatisfacción, el nivel más representativo se centra en un estado de ni satisfecho ni insatisfecho de los factores intrínsecos. (Benalcázar, 2014)

Gonzales (2017), en su tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Aguas Tumbes S.A. ATUSA, 2016". Ecuador. Manifiestan que el clima es muy sustancial para el desarrollo de una organización.

El estudio fue de diseño no experimental y correlacional, los datos fueron obtenidos mediante la aplicación de una encuesta a 60 de los 143 trabajadores de la empresa

ATUSA. Los resultados Rho de 0,703 nos indican que existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, los indicadores de la estructura organizacional 0,385, responsabilidades 0,445, comunicación 0,275, relaciones, apoyo y cooperación 0,475, la toma de decisiones 0,476 guardan alta relación positiva con la variable en estudio. Concluyen que existe relación alta positiva entre las variables en estudio, clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa ATUSA. (González, 2017)

Dioses (2012), en su trabajo de investigación: “Factores de la satisfacción laboral que tiene mayor impacto en el desempeño del talento humano”. Investigación de tipo correlacional, aplicándose una encuesta a 30 colaboradores; obteniendo como resultado que el 80% de los encuestados concuerda que la remuneración es el factor que tiene mayor impacto en el desempeño del talento humano.

Concluyó que la percepción sobre la empresa, trabajo en equipo, satisfacción, remuneración, condiciones de trabajo, compañerismo, son indicadores que influyen en el desempeño del talento humano. Afirmando que la buena percepción sobre la entidad es el factor de mayor impacto además del trabajo en equipo y el buen ambiente laboral que se ve reflejado en la calidad de trabajo que realizan, pero el factor de menor impacto es el de sentir que la remuneración no es justa y equitativa. (Dioses, 2012)

Después de haber conceptualizado y analizado los constructos de clima organizacional y satisfacción laboral desde la perspectiva de diferentes autores.

Por consiguiente este trabajo encuentra correlación con la investigación de Dioses, 2012; “Factores de la satisfacción laboral que tiene mayor impacto en el desempeño del talento humano”; donde inferimos que un buen clima organizacional tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral, donde cada colaborador al sentirse parte de la organización, desarrolla un alto sentido de pertenencia que lo lleva a comprometerse con el quehacer de la universidad, permitiendo expresar su armonía a través de la innovación, la escucha activa y empática con sus demás compañeros, impactando todo esto en la calidad académica, como lo menciona Gonzales (2017), refiriéndose a que un buen clima laboral es un lugar idóneo para que una organización, se empodere y genere servicios o productos de calidad que generan en ella una ventaja competitiva.

Para este estudio se consideraron las siguientes dimensiones del clima organizacional y satisfacción laboral:

Participación: Refiere al grado de involucramiento con el desarrollo y la planificación de las actividades sustantivas de la institución.

Gestión y liderazgo: Se relaciona con la autoridad y el poder ejercido por los superiores, determinando el estilo de dirección predominante.

Evaluación y supervisión: Determina el tipo de controles formales e informales establecidos y/o acostumbrados en la organización para el logro de los objetivos.

Capacitación para el desempeño: Refiere a la capacitación recibida por los participantes que favorece el desarrollo y crecimiento en su ámbito laboral.

Reconocimiento: Refiere al conjunto de alicientes que contribuyen a la permanencia de los participantes en la organización.

Organización: Nivel de cumplimiento de las normas, reglamentos y deberes establecidos en la organización y cómo es percibido por los miembros.

Relaciones horizontales: Incluye los aspectos relativos a los vínculos entre pares.

Por lo cual, empleamos como referencia el instrumento de la norma NOM-035-STPS-2018, así como el instrumento CECO, diseñado por Contreras-Carreto y Palau-Peraza (Contreras- Carreto & Palau-Peraza, 2020), que se adjunta como anexo.

2.6 Variables y su clasificación

Tabla 2.

Variables, conceptualización, operacionalidad y escala de medición

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICADOR
Clima organizacional	El clima organizacional se integra de las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo que realizan, el ambiente físico en el que laboran, las relaciones interpersonales que se desarrollan y las diversas regulaciones formales e informales que les conciernen.	Puntuación obtenida por medio de la CECO y presentada en 10 dimensiones (participación, unidad, apoyo, autonomía, planificación, tensión, precisión, supervisión, creatividad e innovación y desarrollo)	Cuantitativa discreta (40 – 200 para el rango global, y de 4 – 20 por dimensión).	Para la evaluación global: 40.0 - 93.0 = inaceptable, 93.1 – 147 = deficiente, 147.1 – 200 = óptima.
Satisfacción Laboral	Condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, incluso el entorno; que afectan el desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras.	Puntuación obtenida por medio del cuestionario <i>exprofeso</i> de la NOM 035 y presentada en cinco categorías (ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo y entorno organizacional).	Cuantitativa discreta (0 – 288 para el rango global, con puntajes específicos para cada categoría).	Para la evaluación global: < 50 = nulo o despreciable, 50 – 74 = bajo, 75 – 98 = medio, 99 – 139 = alto, ≥ 140 muy alto. Las calificaciones por categoría se muestran en la tabla 1.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICADOR
Edad	Tiempo que ha vivido un individuo a partir de su nacimiento.	Esta variable se obtendrá por medio de la aplicación de cuestionario y se categoriza en años cumplidos.	Cuantitativa discreta	Edad en años
Sexo	Condición orgánica que distingue al hombre de la mujer.	Será recabada por medio de la aplicación de cuestionario y se categorizó en la opción seleccionada.	Cualitativa nominal dicotómica	1.- Mujer 2.- Hombre
Tipo de contratación	La contratación es el proceso mediante el cual se realiza una transacción en la que una parte se compromete a transferir recursos económicos a cambio de la recepción de un determinado servicio.	Se clasificará de acuerdo con las categorías otorgadas por la Secretaría de Salud para los trabajadores con plazas presupuestarias.	Cualitativa nominal politómica	1.- administrativo 2.-Académico
Antigüedad en el puesto	Tiempo registrado en años durante el cual un trabajador ha realizado un trabajo remunerado para una persona física o moral.	Se considerará la antigüedad laboral como la medida, en años, desde la fecha de contratación hasta el momento del estudio.	Cuantitativa discreta	En años.
Turno	Tiempo de duración del trabajo diario. División de la jornada de trabajo de 24 horas en varios periodos.	Se considerará el turno laboral de su nombramiento.	Cualitativa nominal politómica	1.- Matutino 2.- Vespertino

Elaboración propia. Fuente: López (2020)

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Justificación y Planteamiento del Problema

Es importante ahora mencionar que el presente estudio se realizará en el decanato de Ciencias Biológicas perteneciente a la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP), la cual es una institución de educación superior particular, mexicana, de identidad católica, inspirada y fundada por laicos católicos comprometidos y dirigida por ellos; fiel en todo lo referente a fe y costumbres, deslinda el campo de trabajo propio de la Jerarquía Católica. Sostiene como principios y marco axiológico, los Valores Evangélicos, el Magisterio de la Iglesia y su Doctrina Social. Respeta la conciencia de cada persona a la vez que exige conocer y respetar su propia identidad.

Considerando que la UPAEP nació en un momento de lucha, a causa de que la Universidad tecnocrática era sacudida por su propio fracaso y que las instituciones universitarias eran asaltadas por doctrinas que negaban las libertades de cátedra y de investigación, aniquilando así la autonomía universitaria; la UPAEP lucha por la defensa de los principios de la fe católica y de la autonomía y dignidad universitarias, anhelando realizarse como una institución que atiende a la finalidad última de la enseñanza, que es la de moldear el espíritu humano, cómo se forja la espada, para que esté siempre pronto y dispuesto el ánimo para la defensa de la Verdad. (Autonomía de las Universidad, Génesis de la UPAEP, 2014)

Teniendo en cuenta que, la Universidad lleva grabado en su nombre el sello de su origen que da unidad y coherencia a la pluralidad de saberes, y que es el Bien Común de las inteligencias, centrando en el hombre su misión.

Fundada en un vigoroso humanismo que considera la integralidad de las dimensiones de la persona humana, la Universidad promueve el crecimiento de cada ciencia y saber, les da forma, orden y fin en la unidad. A ello contribuyen las escuelas y facultades, principalmente las que se orientan directamente a la consideración y jerarquización de la cultura a la luz de sus valores supremos. Ideario UPAEP, 2016

Así mismo, en su tarea educativa, la UPAEP se consolida como una comunidad organizada y jerárquica de maestros, alumnos y autoridades, donde su unión se basa en

la verdad, en el amor a una misma Verdad, compartida y buscada en enriquecimiento mutuo. Considerando a los maestros como el elemento fundamental, sin olvidar que el mejor maestro no es quien más sabe, sino aquél que es capaz de comunicar la verdad y de enseñar a amarla; maestro es aquél que enseña a aceptar la verdad y a vivirla hasta sus últimas consecuencias; el auténtico maestro enseña más con su vida que con la lección, Ideario UPAEP, 2016

La misión de la Universidad en sus tres dimensiones: histórica, cultural y pedagógica, conforma el propósito institucional, que da sentido y orientación a todo el ser y quehacer universitario: “Crear corrientes de pensamiento y formar líderes que transformen a la sociedad, en la búsqueda de la verdad, integrando fe, ciencia y vida.”

La UPAEP fue una de las instituciones fundadoras de la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES); y es una de las pocas universidades particulares que ha sido aceptada como miembro de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior (ANUIES). Es, además, miembro titular de las siguientes asociaciones: Unión de Universidades de América Latina (UDUAL); Asociación Mexicana de Instituciones de Educación Superior de Inspiración Cristiana (AMIESIC); Federación Internacional de Universidades Católicas (FIUC) y otros organismos más. La UPAEP es reconocida por el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT) como el miembro número 35 de la red educativa Ed Net del consorcio Lean Advancement Initiative (LAI).

Sobre todo, basada fuertemente en las teorías administrativas de las relación humana y estructura organizacional (Mary Parker Follett) desde la óptica en el comportamiento del hombre, en relaciones humana y de la estructura organizacional. (Montalván et al, 2014, p.7)

La UPAEP tiene como misión: crear corrientes de pensamiento y formar líderes que transformen a la sociedad, en la búsqueda de la verdad, integrando fe, ciencia y vida.

Que ante los nuevos retos ha tenido que redirigir la gestión educativa y su visión académica a través de la implementación de una innovación tecnológica, sistemas académicos de pertinencia social, formulación integral humanista cristiana, pedagogía del bien común, modelo de liderazgo transformador.

El Decanato de Ciencias Biológicas, el cual se conformó en Agosto del 2011, es un área

académica dependiente de la Vicerrectoría Académica de la UPAEP, en sus orígenes se conformó con los siguientes programas de licenciatura y áreas de servicio académicos: Facultad de Nutrición, Escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia, Escuela de Ingeniería en Agronomía, Facultad de Ciencias Biotecnológico-Ambientales integrada por la Escuela de Ingeniería en Biotecnología, Escuela de Ingeniería Ambiental, Área de Química y Área de Biología.

A partir del 2014 el Decanato inició sus programas de posgrado en las disciplinas de Biotecnología y Ambiental, conformándose de esta manera como un decanato con programas de Licenciatura y de Posgrado a nivel de Maestría.

En el año del 2015 se realizó la transferencia del Programa Académico de la Licenciatura en Nutrición al Decanato de Ciencias de la Salud y en primavera del 2016 inicia la Especialidad en Medicina y Cirugía de perros y gatos. En verano 2016 inicia el programa de Doctorado en Biotecnología. En primavera 2019 inicia el programa de Maestría en Gestión de la Energía.

Por ello esta investigación pretende comprender cómo el clima organizacional puede afectar la satisfacción laboral de cada uno de los trabajadores que conforman el decanato de Ciencias Biológicas, de manera que se pueda tener un diagnóstico de clima organizacional que permita generar una propuesta metodológica para llevar a cabo un plan de acción que busque la mejora continua.

Dentro de este marco es importante mencionar que, para identificar la problemática actual del decanato, en los últimos años se ha presentado un incremento en la carga laboral, así como la migración de trabajo presencial a online durante el año 2019, esto debido a la pandemia por COVID.

Como consecuencia de ello se ha generado en los trabajadores un sentimiento de incertidumbre y desmotivación, manifiestan que no hay retroalimentación del desempeño por parte de los jefes inmediatos, desconocen si están desarrollando correctamente su labor, generando un clima de estrés; del mismo modo han surgido nuevos roles al interior de la organización generando competitividad en las áreas de trabajo.

Además, no se cuenta con una planeación estratégica que determine entre sus objetivos y metas, horas de capacitación y mejoramiento de habilidades de los trabajadores, llevando estos temas a horarios aplicables a la convivencia laboral.

Del mismo modo es importante mencionar que se cuenta con líderes, los cuales han sido

promovidos por el rol de cargo sin cumplir con los requisitos mínimos de formación, habilidades y competencias lo que ha dificultado que se tenga claridad del estilo de liderazgo para el decanato. En la actualidad el decanato de Ciencias Biológicas, desarrolla sus actividades, implementando la mejor tecnología online y presencial, así mismo busca lo mejores talentos e incentiva la mejora continua en todos sus procesos, lo que le ha valido para ser un referente de educación de calidad en la institución, los colaboradores perciben un ambiente de trabajo en algunas áreas del decanato caracterizado por el apoyo mutuo y la solidaridad.

3.2 Objetivos Generales y Específicos

Objetivo General

Determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de los colaboradores del Decanato de Ciencias Biológicas; analizarlo y evaluarlo a través del instrumento Cuestionario de Evaluación del Clima Organizacional.

Objetivos Específicos

- Determinar el clima organizacional prevaleciente mediante el Cuestionario para Evaluar el Clima Organizacional (CECO), de los colaboradores del Decanato de Ciencias Biológicas.
- Determinar el grado de satisfacción laboral de los colaboradores del Decanato de Ciencias Biológicas.
- Determinar los factores de riesgo psicosocial de la NOM 035(NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención, 2018).

3.3 Diseño de la Investigación

Con relación a los objetivos formulados para el presente proyecto, de los recursos de los cuales se dispuso y del tipo específico de problema que se abordó, el estudio fue:

- Por la ceguedad en la aplicación y evaluación de las maniobras: abierto.
- Por el objetivo general: analítico.

- Por el control de la maniobra hecha por los investigadores: observacional.
- Por la medición del fenómeno en el tiempo: transversal.
- De acuerdo con la direccionalidad: prospectivo.
- Por la captación de la información: retrolectivo (cuestionarios).
- Por el número de unidades de estudio participantes: unicéntrico y estratificado.

3.4 Definición de las Variables

Clima Organizacional: El clima organizacional se integra del ambiente físico en el que laboran, las relaciones interpersonales que se desarrollan y las diversas regulaciones formales e informales que les conciernen. Cuantitativa Discreta.

Satisfacción Laboral: Condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, incluso el entorno; que afectan el desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras. Cuantitativa Discreta.

Edad: Tiempo que ha vivido un individuo a partir de su nacimiento. Cuantitativa Discreta.

Sexo: Condición orgánica que distingue al hombre de la mujer. Cualitativa Nominal

Tipo de Contratación: La contratación es el proceso mediante el cual se realiza una transacción en la que una parte se compromete a transferir recursos económicos a cambio de la recepción de un determinado servicio. Cualitativa Nominal

Antigüedad en el Puesto: Tiempo registrado en años durante el cual un trabajador ha realizado un trabajo remunerado para una persona física o moral. Cuantitativa Discreta

Turno: Tiempo de duración del trabajo diario. División de la jornada de trabajo de 24 horas en varios periodos. Cualitativa Nominal

3.5 Población y Muestra

Población fuente

- Personal de nómina Docente y Administrativo independientemente de su área de servicio o enseñanza, contratación o profesionalización, del Decanato de Ciencias Biológicas.

Población muestra

- Docentes y administrativos de nómina adscritos al Decanato de Ciencias Biológicas de la Universidad Popular Autónoma del estado de Puebla.

3.5.1 Definición de la Unidades de Observación

Criterios de inclusión

- Personal de nómina administrativo y docente, con formación profesional en cualquier área afín a las áreas de servicio.
- Sexo indistinto
- Adscrito al Decanato de Ciencias Biológicas.
- Aceptación y firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal que se encuentre de baja temporal.
- Personal por Honorarios
- Personal en periodo vacacional al momento del estudio.
- Personal que se encuentre ausente por motivo de incapacidad.
- Personal que se encuentre en confinamiento a causa de la contingencia por COVID-19.
- Sujetos con impedimentos físicos, mentales o lingüísticos para responder los instrumentos de evaluación.

Criterios de eliminación

- Trabajadores que, por cualquier motivo, retiren su participación del estudio.
- Participantes con cuestionarios incompletos, ilegibles o imprecisos.

3.5.2 Marco Muestral

Tipo de muestreo

Muestreo probabilístico simple aleatorizado y estratificado

Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra se determinó partiendo de un estudio probabilístico simple aleatorizado estratificado, donde el conjunto de los grupos forma la totalidad del universo 44 personas. Se basó en estratificar los elementos del universo en el 50%: Biología 3, Química 2, Biotecnología 4, Agronomía 2, Medicina Veterinaria y Zootecnia 2, Ingeniería ambiental 3, Decanos 1, Directores 3, Administrativo 3.

Donde cada elemento del universo pertenece a un solo grupo, y el conjunto de los grupos forman la totalidad del universo. Todo esto nos permitirá conseguir en cada estrato elementos homogéneos entre sí y heterogéneos en relación con los elementos de los otros estratos.

3.6 Instrumentos

3.6.1 Factores de riesgo psicosocial NOM-035-STPS-2018

El cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo se obtuvo de la Guía de Referencia III de la NOM 035 (NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, 2018). El instrumento consta de 72 preguntas tipo Likert, con valores de las opciones de respuesta que se muestran en la figura 2.

Figura 2

Valor de la opción de respuesta NOM-035-STPS-2018

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1, 4, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57	0	1	2	3	4
2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 29, 54, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72	4	3	2	1	0

Elaboración propia. Fuente. NOM-035-SSPT-2018

Las opciones de respuesta son: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. El rango de puntaje es 0 a 288 para la totalidad del instrumento, con un sistema de calificación global consistente en: < 50 = nulo o despreciable, 50 – 74 = bajo, 75 – 98 = medio, 99 – 139 = alto, ≥ 140 muy alto. Los puntos de corte por categoría se muestran en la **Tabla 3**. Las preguntas que abarcan cada categoría se ilustran en la **Tabla 4**.

Tabla 3

Puntos de corte para la calificación del instrumento de factores de riesgo psicosociales de la NOM 035 por categoría.

Calificación del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	< 5	5 - 8	9 - 10	11 - 13	≥ 14
Factores propios de la actividad	< 15	15 - 29	30 - 44	45 - 59	≥ 60
Organización del tiempo de trabajo	< 5	5 - 6	7 - 9	10 - 12	≥ 13
Liderazgo y relaciones en el trabajo	< 14	14 - 28	29 - 41	42 - 57	≥ 58
Entorno organizacional	< 10	10 - 13	14 - 17	18 - 22	≥ 23

Fuente: Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.

Tabla 4

Preguntas del instrumento de factores de riesgo psicosociales de la NOM 035 clasificadas de acuerdo con la categoría evaluada.

Categoría	Preguntas (total)
Ambiente de trabajo	1 – 5 (5)
Factores propios de la actividad	6 – 16, 23 – 30, 35, 36, 65 – 68 (25)
Organización del tiempo de trabajo	17 – 22 (6)
Liderazgo y relaciones en el trabajo	31 – 34, 37 – 46, 57 – 64, 69 – 72 (26)
Entorno organizacional	47 – 56 (10)

Fuente: Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.

3.6.2 Instrumento CECO para Evaluación del Clima Organizacional

El instrumento CECO fue diseñado por Contreras-Carreto y Palau-Peraza (Contreras-Carreto & Palau-Peraza, 2020). El instrumento se integra por 40 ítems, con respuesta en escala tipo Likert, con cinco puntos de opción: 5 = «completamente de acuerdo», 4 = «de acuerdo», 3 = «ni de acuerdo ni en desacuerdo», 2 = «en desacuerdo» y, 1= «completamente en desacuerdo».

La relación de estas dimensiones con los ítems que evalúan cada una de ellas se describen en la **Tabla 5**. Con un puntaje mínimo de 40 y un máximo de 200, los autores integraron tres categorías de interpretación:

40.0 - 93.0 = clima organizacional inaceptable, 93.1 – 147 = clima organizacional deficiente, 147.1 – 200 = clima organizacional óptimo.

Tabla 5

Relación entre las dimensiones y las preguntas que integran al instrumento CECO.

Dimensión	Ítems
Participación	1,12,18,32
Unidad	19, 25, 33, 37
Apoyo	7, 20, 34, 38
Autonomía	8, 15, 23, 35
Planificación	2, 9, 21, 28
Tensión	10, 16, 24, 29
Precisión	3, 11, 26, 36
Supervisión	4, 12, 22, 30
Creatividad e innovación	5, 13, 27, 39
Desarrollo	6, 17, 31, 40

Tomado de Contreras-Carreto y Palau-Peraza, 2020 (Contreras-Carreto & Palau-Peraza, 2020).

Validez y consistencia de los instrumentos

El cuestionario de la norma contiene los criterios de validez y consistencia descritos en el numeral 7.5 de la NOM 035 (NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, 2018). Carreto & Palau-Peraza, 2020)

RECURSOS

Recursos Humanos

- Tesista: Dra. María Wendy Hernández Gámez
- Asesores expertos y metodológicos.
- Personal administrativo y docente de nómina del decanato de ciencias biológicas.

Recursos materiales

- Hojas de recolección de datos.
- Instrumentos de medición seleccionados.
- Base de datos.
- Papelería, computadora, impresora, paquete para análisis estadístico y material de oficina (varios).

Recursos Financieros

- Recursos propios de la Tesista.

3.7 Procedimiento

Después de recibir la aprobación del protocolo por parte del Decanato de Ciencias Biológicas, se procedió a identificar a los sujetos de estudio que reunieron los criterios de selección descritos en la sección previa. Se les extendió la invitación a participar por vía electrónica a través de un email acompañado del formulario a responder, almacenado y gestionado a través de la plataforma Google Docs. ®.

En dicho formulario, la primera sección corresponde al apartado de consentimiento informado en el cual se detalló la finalidad académica del estudio, el compromiso de confidencialidad y la solicitud de una participación voluntaria por parte del entrevistado. Aunque no existe un límite de tiempo para su llenado, se consideró que el tiempo de respuesta no excediera los 15 minutos.

Asimismo, la sección 2 tuvo a fin recabar las principales características laborales y sociodemográficas. En las secciones 3 y 4 se tuvieron para los dos instrumentos propuestos: el instrumento de identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial de la NOM 035 (NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, 2018) y el Cuestionario para Evaluar el Clima Organizacional (CECO), respectivamente.

Se les solicitó a los participantes, responder los instrumentos desde un espacio cerrado, bien iluminado y silencioso. A los participantes que expresaron la intención de obtener los resultados de su evaluación, se les dio la opción de adjuntar su correo electrónico para hacérselos llegar por este medio.

La información se recabó de las hojas de recolección de datos y los instrumentos de identificación de los factores de riesgo psicosociales y clima organizacional correspondientes. Esta se vació en una base de datos digital elaborada en el *software* Office® Excel® 2016 para Windows® (Microsoft Corporation, Richmond, Estados Unidos) y se analizó conforme a lo establecido en la sección a continuación.

3.8 Análisis de los Datos

Todos los datos fueron analizados utilizando los *softwares* GraphPad Prism®, versión 6, para Windows®. Se utilizó estadística descriptiva para los datos generales de la población en estudio, así como para cada ítem de los instrumentos y factores de riesgo asociados.

CAPÍTULO IV. TRABAJO DE CAMPO

CAPÍTULO IV. TRABAJO DE CAMPO

4.1 Aplicación del Instrumento

La aplicación del instrumento se realiza a través de la herramienta de google docs., donde previamente se estructuró el formulario para una implementación digital. Posteriormente, se platicó con los directores y decana del decanato de ciencias Biológicas, con la finalidad de darles a conocer los instrumentos, así como el objetivo del protocolo, con la finalidad que me autorizan la aplicación del instrumento a personal de nómina administrativos y docentes.

Asimismo, se les pidió su apoyo en enviar un email a sus colaboradores, describiendo la finalidad de la aplicación del instrumento, así como el tesista que estaría a cargo del análisis, esto con la finalidad de hacer oficial dicho proceso.

Se les informó que el formulario llegaría a través de su correo institucional, acompañado de la carta de confidencialidad, así como la carta de consentimiento informado, con la finalidad de asegurar que contestara el mayor número posible de los colaboradores.

Para la selección y estratificación de los grupos se consideró a todo el personal de nómina docente o administrativo que cumple los criterios de inclusión. Se consideró de cada estrato el 50% de su población, para que la muestra fuera representativa.

A continuación, se presentan las gráficas de las respuestas obtenidas por ítem:

CAPÍTULO V. RESULTADOS

CAPÍTULO V. RESULTADOS

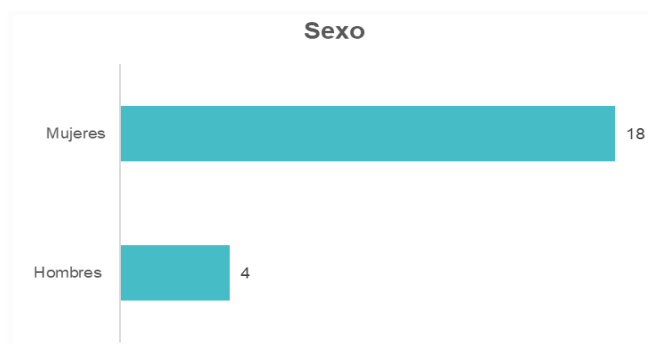
5.1 Análisis de los Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través del instrumento que se aplicó en la “Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla” en el decanato de “Ciencias Biológicas”. Se presentan algunas de las tablas que muestran los resultados de las comparaciones de los reactivos del instrumento.

En total participaron 22 colaboradores administrativos y docentes del decanato de ciencias biológicas pertenecientes a la nómina, 4 hombres (18%) y 18 mujeres (82 %) (**Figura 3**), la media de edad de los hombres fue de 38.5 años, la media de edad de las mujeres fue de 41.16 años, la media de edad de la muestra completa fue de 40.6 años.

Figura 3

Sexo de los participantes en el estudio.

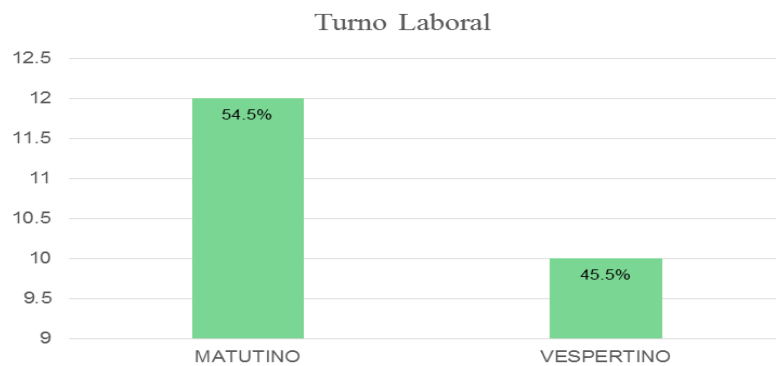


Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En ese mismo contexto, con la variable de turno laboral, se observó que la mayoría de los encuestados pertenecen al turno matutino con 54.5 % (n=12), mientras que aquellos que pertenecen al turno vespertino el 45.5% (n=10) (**Figura 4**).

Figura 4

Turno Laboral de los participantes en el estudio.

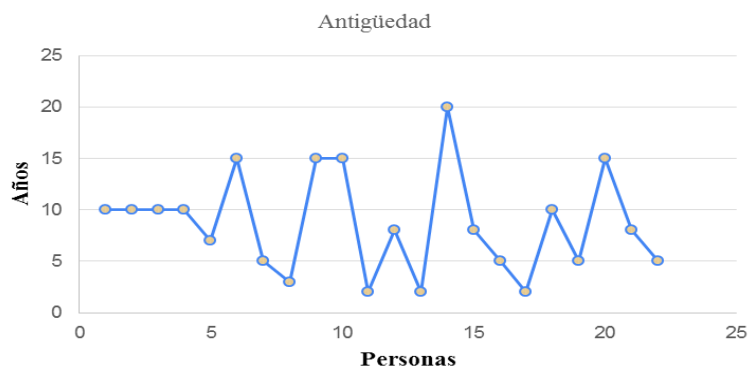


Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

A diferencia de la variable antigüedad en el puesto de trabajo, se obtuvo una media de 8.6 años (**Figura 5**).

Figura 5

Antigüedad



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

5.1.1 Análisis del clima Organizacional Y Satisfacción Laboral en el Decanato de ciencias Biológicas

Considerado, los resultados obtenidos en cuanto al clima organizacional, el 82% de los empleados perciben que la dirección los apoya y les estimula a generar trabajo en equipo y apoyarse entre sí, permitiéndoles adquirir cierto grado de autonomía y autoorganización, existiendo normas claras de actuación, manteniendo una mente abierta a la innovación. Con respecto a los ítems 6 – 16, 23 – 30, 35, 36, 65 – 68, que evalúan los factores propios de la actividad laboral, de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Los colaboradores se sienten satisfechos con los aspectos intrínsecos al puesto (las tareas, el mando y los compañeros), sin embargo, se manifiestan insatisfechos en un 52% con las cargas de trabajo y en un 68% con el tener que laborar en días de descanso o en horas que debería ser para la familia, siendo su fuente de insatisfacción principal.

En síntesis, en la **Tabla 6**, podemos observar que en la organización estudiada el clima Organizacional con sus diversas dimensiones se encuentra dentro del rango optimo que nos marca el instrumento CECO, 147.1 – 200, clasificándolo como óptimo.

Tabla 6

Resultados de la evaluación de dimensiones que conforman al instrumento CECO entre los colaboradores del decanato de ciencias Biológicas.

Dimensión	Puntos	Interpretación
Participación	193	Óptimo
Unidad	192	Óptimo
Apoyo	180	Óptimo
Autonomía	200	Óptimo
Planificación	148	Óptimo
Tensión	165	Óptimo
Precisión	197	Óptimo
Supervisión	183	Óptimo
Desarrollo	172	Óptimo
Creatividad e innovación	199	Óptimo

Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación (2020).

A continuación, analizaremos cada ítem según su dimensión:

Participación

De las evidencias anteriores, en cuanto a los ítems que evalúan la Participación observamos lo siguiente:

Figura 6

Encuentro mi trabajo estimulante



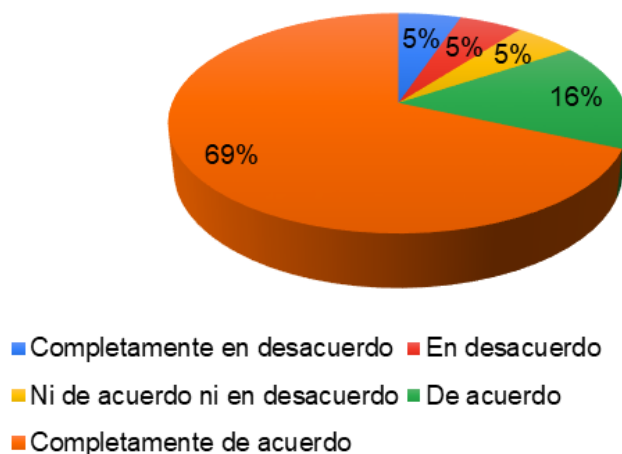
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta, “Encuentra su área laboral estimulante”, el 68% de los encuestados mencionaron estar totalmente de acuerdo, mientras que sólo un 4% refirió estar en total desacuerdo (**Figura 6**). Percibiendo que 68% de los encuestados encuentran su lugar de trabajo estimulante para desarrollar sus actividades diarias, mientras que solo el 4% encuentra su área laboral no motivante para desempeñar su trabajo.

Figura 7

Los jefes están presentes en el área laboral

Los jefes están presentes en el área laboral



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

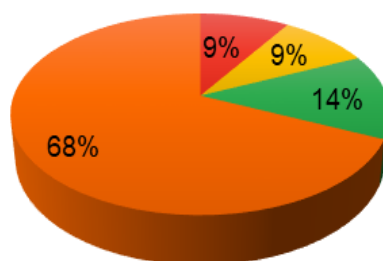
En cuanto a la pregunta “Los jefes están presentes en el área laboral”, el 69% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, mientras que el 5% refirió estar en desacuerdo (**Figura 7**), lo que nos lleva a inferir que el jefe en la mayoría de las áreas que conforman al decanato, se encuentra al pendiente de las dudas o necesidades de sus colaboradores, manteniéndose en todo momento dentro del área.

Figura 8

Con frecuencia, los jefes se reúnen con el personal para evaluar el trabajo

Con frecuencia, los jefes se reúnen con el personal para evaluar el trabajo

- Completamente en desacuerdo ■ En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo ■ De acuerdo
- Completamente de acuerdo



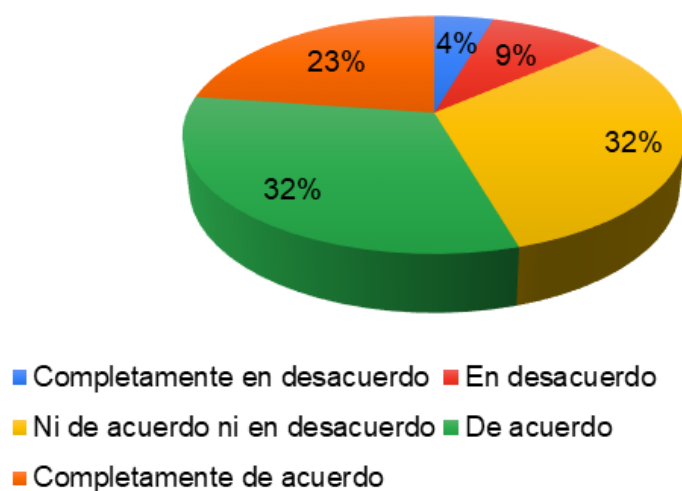
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Con qué frecuencia, los jefes se reúnen con el personal para evaluar el trabajo”, el 68% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, concluyendo que en diferentes áreas del decanato se recurre a la retroalimentación por parte de los jefes, mientras que sólo un 9% refirió estar ni en acuerdo ni en desacuerdo (**Figura 8**).

Figura 9

Los compañeros conviven fuera de la oficina

Los compañeros conviven fuera de la oficina



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Los compañeros conviven fuera de la oficina”, el 32% de los encuestados mencionaron estar de acuerdo, 32% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 23% completamente de acuerdo, por lo que inferimos que los colaboradores conviven con los miembros propios de una área específica pero también lo hacen entre otras áreas que conforman al decanato; por otra parte sólo un 4% refirió estar completamente en desacuerdo y un 9% en desacuerdo por lo que deducimos que en su área específica no se promueve la convivencia con otras áreas o hasta en la misma (**Figura 9**).

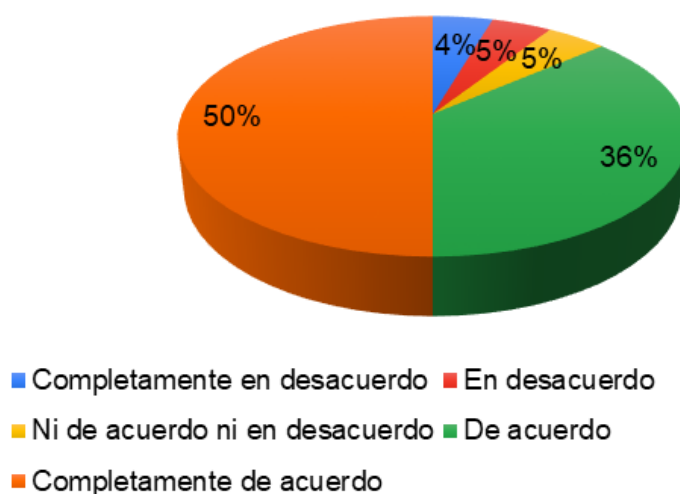
Unidad

En cuanto a los ítems que evalúan la Unidad observamos lo siguiente:

Figura 10

Considero que en el decanato se prioriza la capacitación

Considero que en el decanato se
prioriza la capacitación



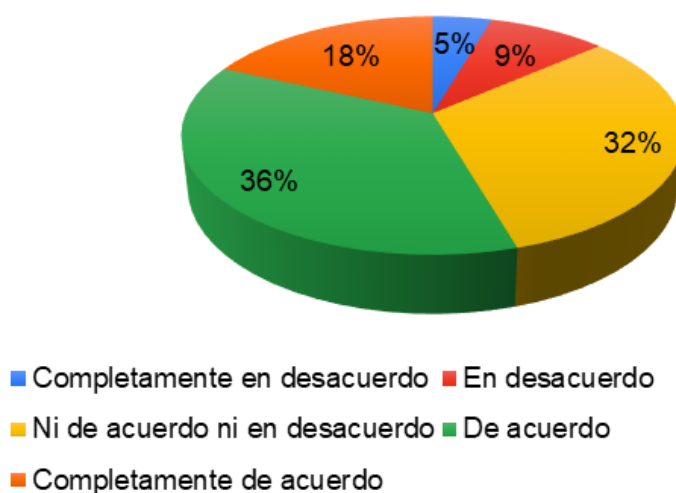
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta "Considero que en el decanato se prioriza la capacitación", el 50% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 36% de acuerdo, mientras que sólo un 4% refirió estar completamente en desacuerdo (**Figura 10**). Infiriendo que en la mayoría de las áreas que conforman el decanato es prioridad tener a los colaboradores actualizados a través de la capacitación constante.

Figura 11

El personal comparte sus problemas personales entre sí

El personal comparte sus problemas personales entre sí



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “El personal comparte sus problemas personales entre sí”, el 36% de los encuestados mencionaron estar de acuerdo, mientras que el 32% refirió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 18% completamente de acuerdo (**Figura 11**). Concluyendo que los colaboradores sienten empatía por los demás creando un ambiente de confianza entre los demás colaboradores, contribuyendo de esta forma a robustecer el clima organizacional del decanato.

Figura 12

Considero que en el departamento no existen rumores ni chismes

Considero que en el departamento no existen rumores ni chismes



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

De igual manera en cuanto a la pregunta “Considero que en el departamento no existen rumores ni chismes”, el 27% de los encuestados mencionaron estar de acuerdo, 27% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 23% completamente de acuerdo, mientras que el 18% refirió estar en desacuerdo (**Figura 12**). Concluyendo que la mayoría de los colaboradores que conforman el decanato controlan su comportamiento moral, generando un área laboral armónica, sin distractores, poniendo límites y claridad en las relaciones interpersonales.

Apoyo

De la misma forma en cuanto a los ítems que evalúan el Apoyo observamos lo siguiente:

Figura 13

Los jefes felicitan a los trabajadores cuando se hacen bien las cosas

Los jefes felicitan a los trabajadores cuando se hacen bien las cosas



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Los jefes felicitan a los trabajadores cuando se hacen bien las cosas”, el 55% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 32% de acuerdo, 9% ni de acuerdo ni en desacuerdo; mientras que sólo un 4% refirió estar completamente en desacuerdo (**Figura 13**). Lo que demuestra que en el decanato los jefes están al pendiente de los logros de sus colaboradores, impulsándolos a cada momento a ser mejores profesionistas y personas. Infiriendo que el liderazgo en el decanato es una fortaleza notable.

Figura 14

En el área laboral se trabaja organizadamente



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

Pero en cuanto a la pregunta “En el área laboral se trabaja organizadamente”, el 45% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 36% de acuerdo mientras que sólo un 5% refirió estar completamente en desacuerdo (**Figura 14**). Por lo que se deduce que en la mayoría de las áreas que conforman el decanato son altamente competitivas al mantener un trabajo organizado, por lo que se infiere que la mayoría de sus colaboradores son eficientes con una estabilidad emocional.

Figura 15

El personal comparte sus problemas personales con los jefes

El personal comparte sus problemas personales con los jefes



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “El personal comparte sus problemas personales con los jefes”, el 45% de los encuestados mencionaron estar de acuerdo, mientras que el 9% refirió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 14% completamente de acuerdo (**Figura 15**). Concluyendo que existe una correcta comunicación abierta y de confianza entre pares y superiores, lo cual hace del decanato un ambiente cómodo para todos los colaboradores, donde son capaces de desarrollarse en armonía.

Figura 16

Considero que los jefes apoyan demasiado a su personal



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

Igualmente, en cuanto a la pregunta “Considero que los jefes apoyan demasiado a su personal”, el 41% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 32% de acuerdo, 9% ni de acuerdo ni en desacuerdo; mientras que el 14% refirió estar en desacuerdo (**Figura 16**). Concluyendo que en la mayoría de las áreas que conforman al decanato, el colaborador es reconocido como una pieza clave del triunfo de una organización, por lo que el apoyo al mismo es un valor tangente.

Autonomía

De manera similar, en cuanto a los ítems que evalúan la Autonomía observamos lo siguiente:

Figura 17

En el área laboral se promueve la autonomía en la toma de decisiones

En el área laboral se promueve la autonomía en la toma de decisiones



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “En el área laboral se promueve la autonomía en la toma de decisiones”, el 55% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 27% de acuerdo, 9% ni de acuerdo ni en desacuerdo; mientras que el 5% refirió estar en desacuerdo (**Figura 17**). Concluimos que en el decanato se promueve la autonomía en la toma de decisiones, ya que le permite al decanato ser un área flexible, democrática e inclusiva, que se adapta a un entorno cambiante y al mismo tiempo promueve en el colaborador la resiliencia y la velocidad de aprendizaje.

Figura 18

Los jefes no ejercen presión para el cumplimiento de las tareas

Los jefes no ejercen presión para el cumplimiento de las tareas



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Los jefes no ejercen presión para el cumplimiento de las tareas”, el 45% de los encuestados mencionaron estar de acuerdo, un 4% refirió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, 14% completamente de acuerdo; mientras que un 23% refirió estar en desacuerdo (**Figura 18**). Infiriendo que en el decanato a los colaboradores se les permite moldear su entorno laboral a su ritmo, sin presiones de tal manera que se les permita rendir al máximo y se mantengan motivados.

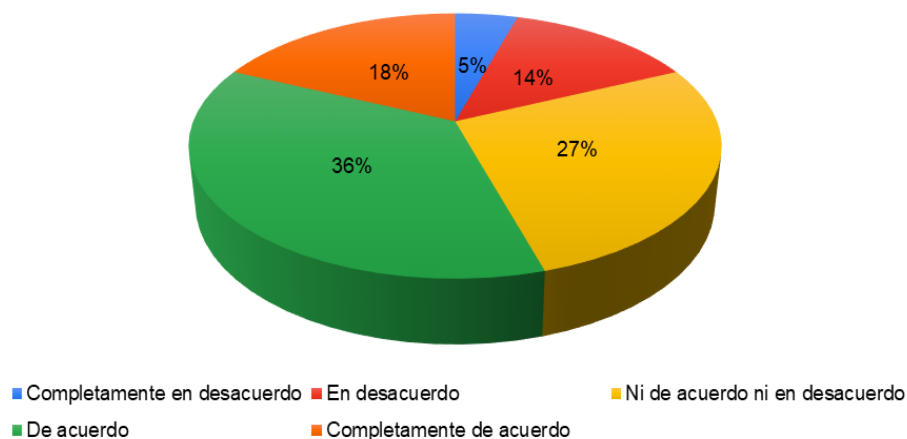
Planificación

Por otra parte, en cuanto a los ítems que evalúan la Planificación observamos lo siguiente:

Figura 19

En mi área laboral se presta atención a la culminación de las labores durante el turno

En mi área laboral, se presta mucha atención a la culminación de las labores durante el turno



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

No obstante, en cuanto a la pregunta "Se presta atención a la culminación de las labores durante el turno", el 38% de los encuestados mencionaron estar de acuerdo, 27% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 18% completamente de acuerdo; mientras que sólo un 5% refirió estar en total desacuerdo, 14% en desacuerdo (**Figura 19**). Concluyendo que el decanato se maneja como un ambiente de confianza laboral, dando libertades a sus colaboradores.

Figura 20

Me parece que en el área laboral no se pierde mucho tiempo por falta de eficacia

Me parece que en el área laboral no se pierde mucho tiempo por falta de eficacia



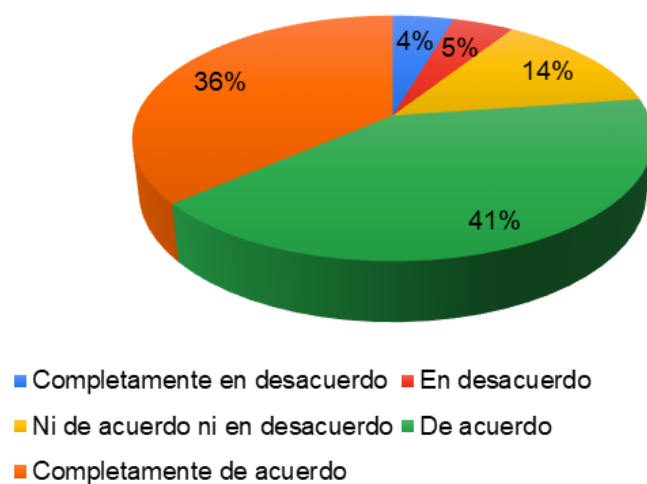
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

Por consiguiente, en cuanto a la pregunta “Me parece que en el área laboral no se pierde mucho tiempo por falta de eficacia”, el 32% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 18% de acuerdo, mientras que sólo un 25% refirió estar en desacuerdo y el 25% restante totalmente en desacuerdo (**Figura 20**). Infiriendo que el 50% de las áreas que conforman al decanato perciben que se pierde tiempo de calidad y eficaz en ideas abstractas, directrices pobres o mal dirigidas, ausencia de retos.

Figura 21

En el decanato con frecuencia se intentan nuevas maneras de hacer las cosas

En el decanato con frecuencia se intentan
nuevas maneras de hacer las cosas



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “En el decanato con frecuencia se intentan nuevas maneras de hacer las cosas”, el 36% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 41% de acuerdo; mientras que sólo un 4% refirió estar completamente en desacuerdo, 5% en desacuerdo, 14% ni de acuerdo ni en desacuerdo (**Figura 21**). Infiriendo que para el decanato es importante que su personal cree una cultura de innovación ya que esto les brinda una ventaja competitiva en comparación con los demás decanatos y les ofrece a sus colaboradores la oportunidad de mejorar sus remuneraciones y sus condiciones laborales.

Figura 22

Considero que el personal está orgulloso de pertenecer al decanato

Considero que el personal está orgulloso de pertenecer al decanato



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

Asimismo, en cuanto a la pregunta "Considero que el personal está orgulloso de pertenecer al decanato", el 73% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, mientras que sólo un 9% refirió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 18% de acuerdo (**Figura 22**). Concluyendo que la mayoría de los colaboradores manifiestan un alto sentido de pertenencia y orgullo de formar parte del decanato, esto como resultado de un ambiente laboral de confianza, con una comunicación asertiva y sólidas relaciones de colaboración.

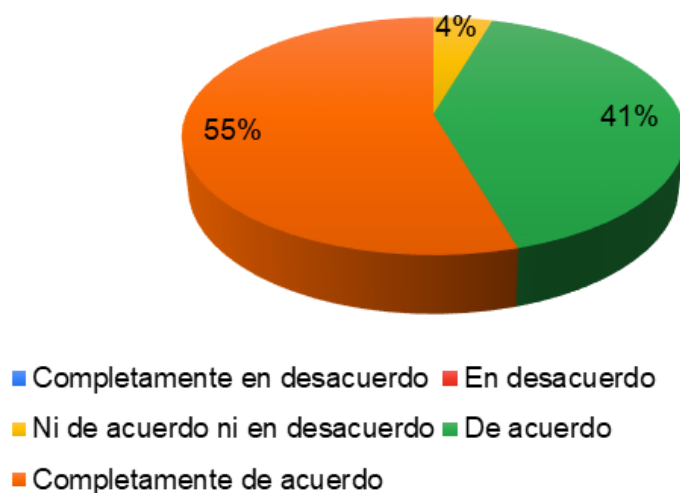
Tensión

En cuanto a los ítems que evalúan la Tensión observamos lo siguiente:

Figura 23

En mi área laboral se atienden las labores de acuerdo con su urgencia

En mi área laboral se atienden las labores de acuerdo con su urgencia



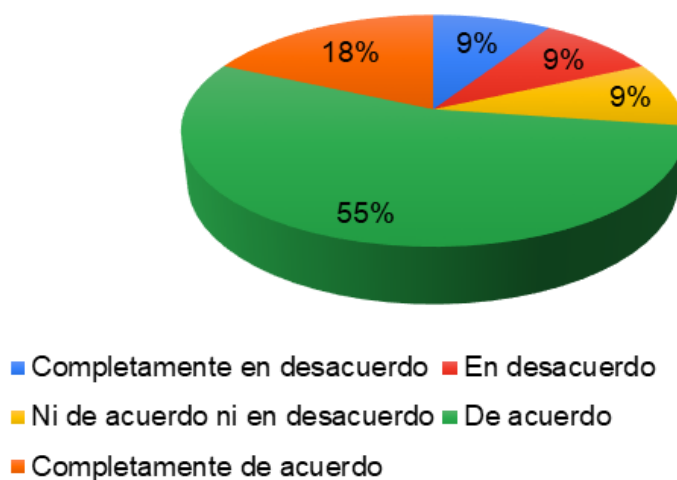
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

Por consiguiente, en cuanto a la pregunta “En mi área laboral se atienden las labores de acuerdo con su urgencia”, el 55% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 41% de acuerdo; mientras que sólo un 4% refirió estar ni en acuerdo ni en desacuerdo. (**Figura 23**). Concluimos con estos resultados que en el decanato se prioriza el orden de las tareas de manera efectiva con intención de seguir objetivos futuros, evitando generar en sus colaboradores un sentimiento hostigamiento que pueda reducir la productividad y llevar al equipo a la procrastinar.

Figura 24

Durante la jornada de trabajo existe la oportunidad de relajarse

Durante la jornada de trabajo existe la oportunidad de relajarse



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Durante la jornada de trabajo existe la oportunidad de relajarse”, el 55% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 18% completamente de acuerdo, 9% ni de acuerdo ni en desacuerdo; mientras que sólo un 9% refirió estar en desacuerdo (**Figura 24**). Concluyendo que en las áreas que conforman al decanato existe oportunidad de que los colaboradores tengan tiempo de relajación, esto con la finalidad de fomentar la creatividad, combatir el estrés y tener gente feliz.

Precisión

Además, en cuanto a los ítems que evalúan la Precisión observamos lo siguiente:

Figura 25

Durante la jornada de trabajo existe la oportunidad de relajarse

Considero que en el decanato las órdenes de los jefes son claras y precisas



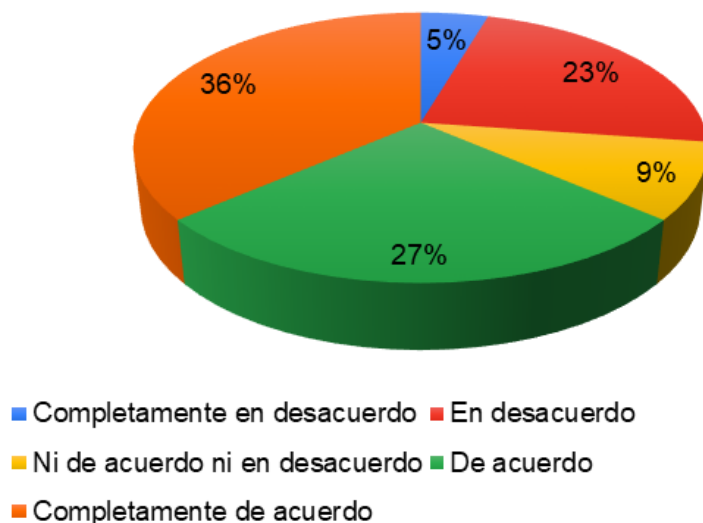
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

Mientras tanto, en cuanto a la pregunta "Considero que en el decanato las órdenes de los jefes son claras y precisas", el 50% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 44% de acuerdo mientras que sólo un 6% refirió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (**Figura 25**). Inferimos que en el decanato se prioriza la comunicación asertiva con la finalidad de crear en sus colaboradores relaciones positivas y aumentar la productividad y la eficacia en el área.

Figura 26

Considero que en el decanato todas las actividades están bien planeadas

Considero que en el decanato todas las actividades están bien planeadas.



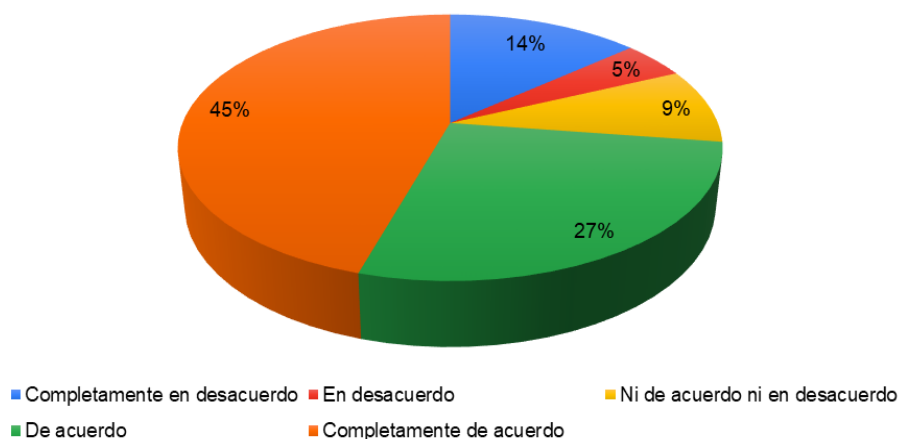
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En ese mismo contexto en cuanto a la pregunta “Considero que en el decanato todas las actividades están bien planeadas”, el 36% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 27% de acuerdo, 9% ni de acuerdo ni en desacuerdo; mientras que sólo un 23% refirió estar en desacuerdo (**Figura 26**). Infiriendo con estos resultados que en algunas áreas del decanato las actividades son estructuradas y planeadas desde un principio, mientras que en algunas otras áreas estas carecen de planeación, lo que las lleva a la pérdida de la eficacia.

Figura 27

En el departamento, los jefes no cambian las normas ni los criterios de actuación de forma intransigente

En el departamento, los jefes no cambian las normas ni los criterios de actuación de forma intransigente



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “En el departamento, los jefes no cambian las normas ni los criterios de actuación de forma intransigente”, el 45% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 23% de acuerdo, 9% ni de acuerdo ni en desacuerdo; mientras que el 5% refirió estar en desacuerdo y un 14% completamente en desacuerdo (**Figura 27**). Concluyendo que en algunas áreas del decanato los jefes tienen carencia de visión y liderazgo por lo que cambian de forma intransigente algunos criterios y normas.

Supervisión

En tal sentido en cuanto a los ítems que evalúan la Supervisión observamos lo siguiente:

Figura 28

En mi área laboral, la disciplina y el cumplimiento de las normas son importantes

En mi área laboral, la disciplina y el cumplimiento de las normas son importantes.



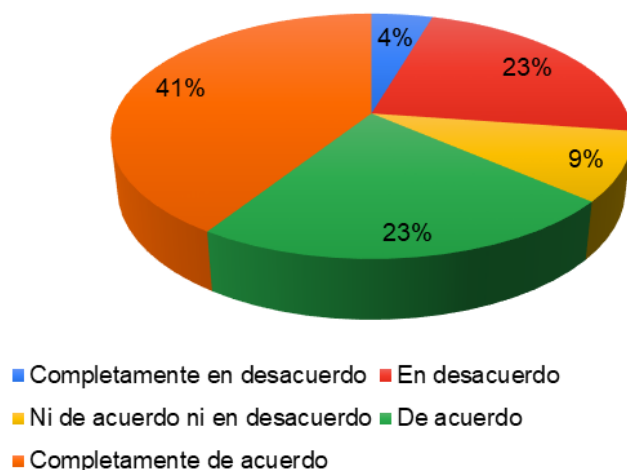
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En paralelo, en cuanto a la pregunta “En mi área laboral, la disciplina y el cumplimiento de las normas son importantes”, el 59% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 36% de acuerdo y sólo un 5% refirió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo (**Figura 28**). Con este ítem llegamos a la conclusión de que, en el decanato, todos los colaboradores poseen la virtud de la disciplina la cual les guía al cumplimiento de metas y normas, así como los dota de tolerancia y orden.

Figura 29

Considero que se da igual oportunidad a todo el personal para ocupar los mejores cargos

Considero que se da igual oportunidad a todo el personal para ocupar los mejores cargos



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

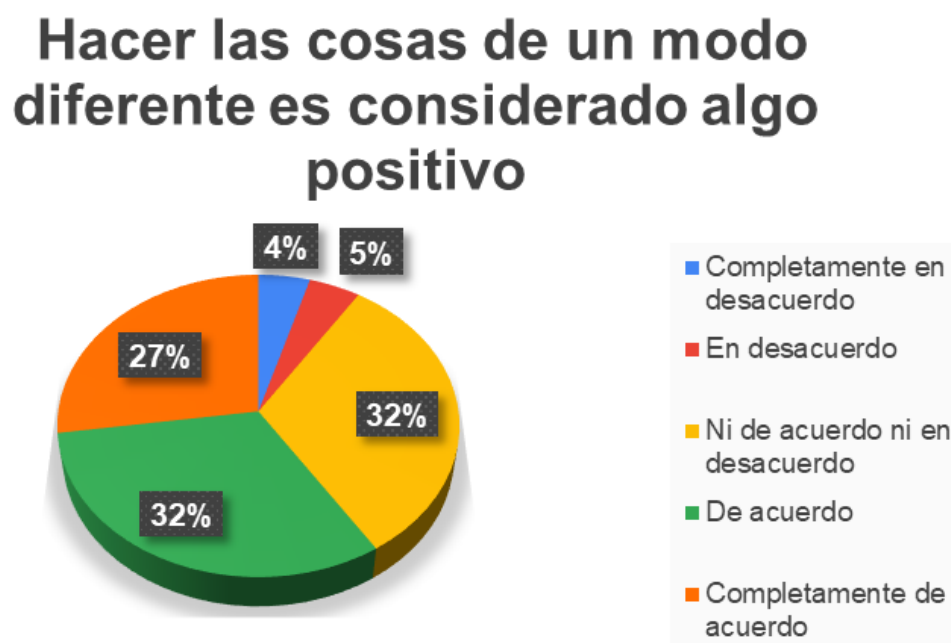
En cuanto a la pregunta “Considero que se da igual oportunidad a todo el personal para ocupar los mejores cargos, el 41% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 23% de acuerdo, 9% ni de acuerdo ni en desacuerdo; mientras que sólo un 4% refirió estar completamente en desacuerdo y un 23% en desacuerdo (**Figura 29**). Concluyendo que en algunas áreas que conforman al decanato hay desigualdad laboral, ya que no se les otorgan las mismas oportunidades de crecimiento laboral, lo que los puede llevar a la desmotivación, conflictos interpersonales y baja calidad.

Innovación

Así pues, en cuanto a los ítems que evalúan la Innovación observamos lo siguiente:

Figura 30

Hacer las cosas de un modo diferente es considerado algo positivo



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Hacer las cosas de un modo diferente es considerado algo positivo”, el 32% de los encuestados mencionaron estar de acuerdo, 27% completamente de acuerdo, 32% ni de acuerdo ni en desacuerdo; mientras que sólo un 4% refirió estar completamente en desacuerdo y 5% en desacuerdo (**Figura 30**). Lo que nos permite observar que en algunas áreas del decanato no hay aceptación a la innovación. Quizá por estrategias poco claras o simplemente no se le da prioridad a la misma en algunas áreas del decanato.

Figura 31

Considero que en el decanato de ciencias biológicas se experimentan ideas nuevas, creativas e innovadoras

Considero que en el decanato de ciencias biológicas se experimentan ideas nuevas, creativas e innovadoras.



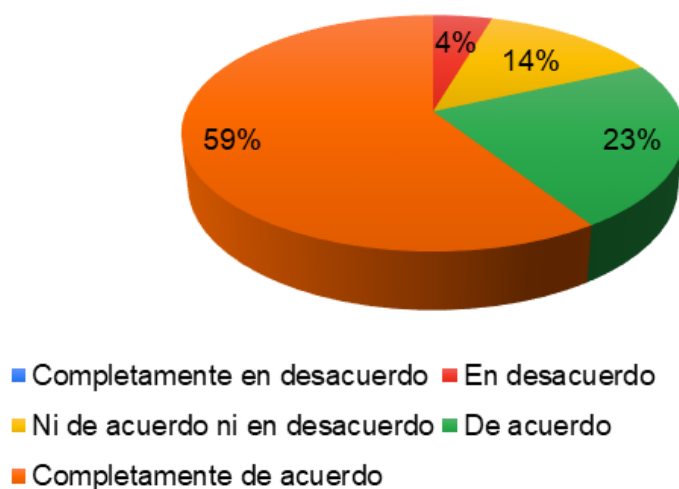
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

Por consiguiente, en cuanto a la pregunta “Considero que en el decanato de ciencias biológicas se experimentan ideas nuevas, creativas e innovadoras”, el 55% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 32% de acuerdo; mientras que sólo un 4% refirió estar en desacuerdo y un 9% ni de acuerdo ni en desacuerdo (**Figura 31**). Concluyendo que en algunas áreas del decanato la innovación es una directriz constante, mientras que en otras es una barrera a vencer.

Figura 32

Los jefes valoran las aportaciones del personal

Los jefes valoran las aportaciones del personal



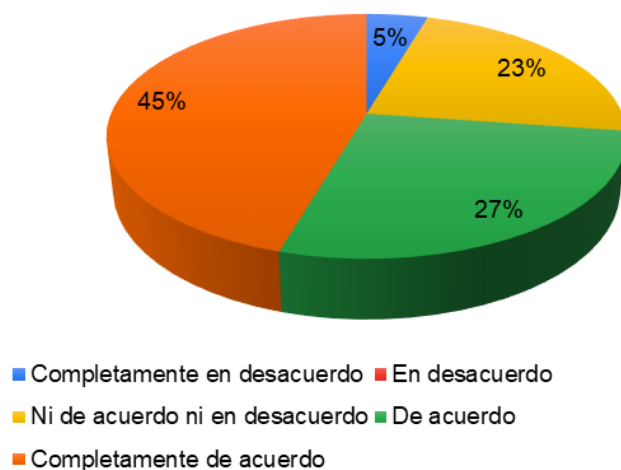
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Los jefes valoran las aportaciones del personal”, el 59% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 23% de acuerdo; mientras que sólo un 4% refirió estar en desacuerdo y 14% ni de acuerdo ni en desacuerdo (**Figura 32**). Deducimos que en aquellas áreas del decanato donde hay carencia de innovación esto puede deberse a que no se sienten motivados por los jefes o valorados; donde este emite estrategias poco claras para la organización.

Figura 33

En el departamento, se cambian actitudes y estrategias para obtener mejores resultados.

En el departamento, se cambian actitudes y estrategias para obtener mejores resultados



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “En el departamento, se cambian actitudes y estrategias para obtener mejores resultados”, el 45% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 27% de acuerdo; mientras que el 5% refirió estar completamente en desacuerdo y un 23% ni de acuerdo ni en desacuerdo (**Figura 33**).

Concluyendo con este ítem que en algunas áreas del decanato la misión y la visión es clara y marca el rumbo de las áreas que conforman al decanato, cuando estos llegan a su límite, los líderes saben replantearse y redirigir el rumbo sin perder la excelencia.

Desarrollo

Además, en cuanto a los ítems que evalúan el Desarrollo podemos concluir lo siguiente:

Figura 34

Existen facilidades para que pueda continuar preparándome profesionalmente

Existen facilidades para que pueda
continuar preparándome profesionalmente



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

Aunque en cuanto a la pregunta “existen facilidades para que pueda continuar preparándome profesionalmente”, el 59% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 27% de acuerdo, mientras que sólo un 5% refirió estar completamente en desacuerdo y un 9% ni de acuerdo ni desacuerdo (**Figura 34**). Por lo que el decanato está comprometido con la profesionalización de sus colaboradores, así como con el crecimiento personal.

Figura 35

Considero que en el área laboral no se ejerce mayor presión de la necesaria para realizar el trabajo



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Considero que en el área laboral no se ejerce mayor presión de la necesaria para realizar el trabajo”, el 50% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 32% de acuerdo; mientras que sólo un 9% refirió estar en desacuerdo y 9% en completo desacuerdo (**Figura 35**). Infiriendo que en la mayoría de las áreas del decanato se trabaja en un ambiente cordial y de confianza.

Figura 36

En mi área laboral me encuentro motivado (a) a mejorar mi día a día

En mi área laboral me encuentro
motivado(a) a mejorar mi día a día



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “En mi área laboral me encuentro motivado (a) a mejorar mi día a día”, el 64% de los encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo, 23% de acuerdo; mientras que el 4% refirió estar en desacuerdo y un 9% ni de acuerdo ni en desacuerdo (**Figura 36**). Observamos que en el decanato al estar los colaboradores motivados en su mayoría estos rendirán más en sus labores, generarán nuevas ideas y crecerá en ellos su sentido de pertenencia, haciendo del decanato un lugar mucho más competitivo y productivo.

5.1.2 Análisis de los Factores de Riesgo Psicosocial del Decanato de Ciencias Biológicas NOM-035-STPS-2018

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del instrumento de factores de riesgo psicosocial tomando como referencia la NOM-035-STPS-2018, (Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, 2018) de los colaboradores que conforman el decanato de ciencias biológicas (**Tabla 7**). Concluyendo que existe un riesgo psicosocial muy alto en factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo. Los cuales analizaremos con más detalle.

Tabla 7.

Resultados de las preguntas del instrumento de factores de riesgo psicosociales de la NOM 035 clasificadas de acuerdo con la categoría evaluada.

Categoría	Puntos	Interpretación
Ambiente de trabajo	36	Nulo
Factores propios de la actividad	160	Muy Alto
Organización del tiempo de trabajo	230	Muy Alto
Liderazgo y relaciones en el trabajo	49	Nulo
Entorno organizacional	44	Nulo

Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

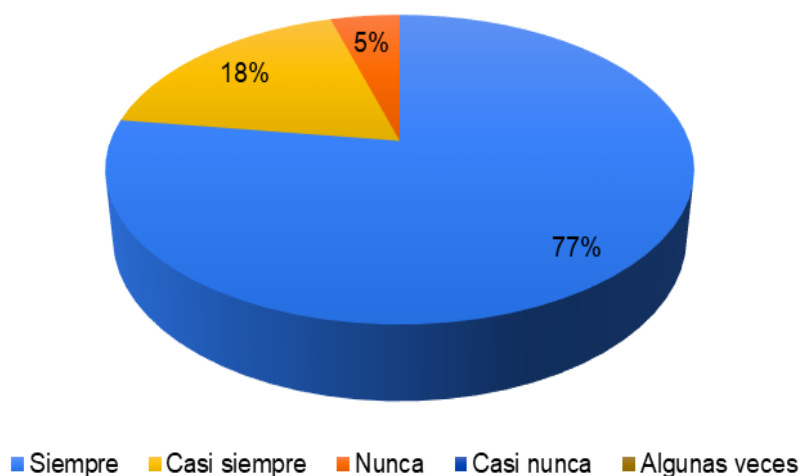
Ambiente de trabajo

De las evidencias anteriores, en cuanto a los ítems que evalúan el ambiente de trabajo observamos lo siguiente:

Figura 37

El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica

El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica



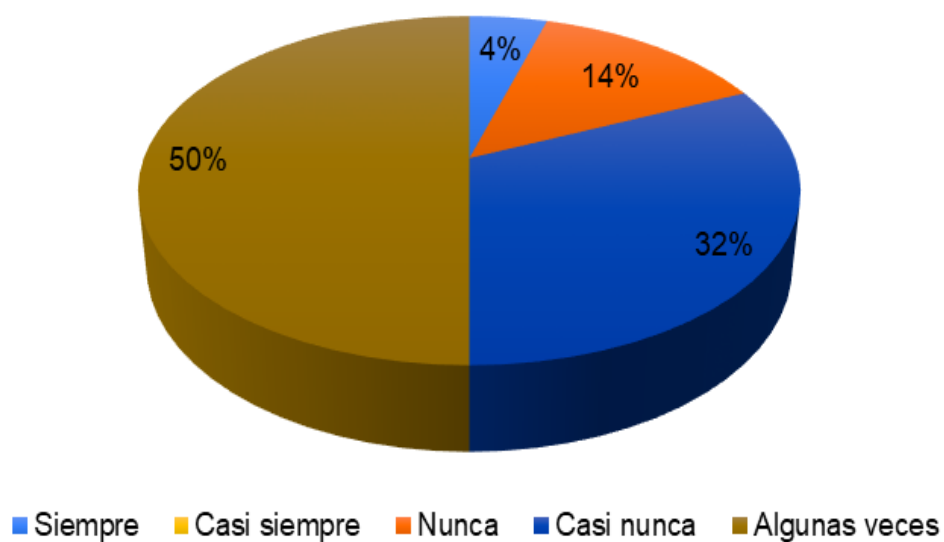
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica”, el 77% de los encuestados mencionaron que siempre, mientras que el 5% refirió que nunca y el 18% ni de acuerdo ni en desacuerdo (**Figura 37**). Concluyendo que los colaboradores del decanato perciben un ambiente laboral seguro.

Figura 38

Mi trabajo me exige realizar mucho esfuerzo físico

Mi trabajo me exige realizar mucho esfuerzo físico



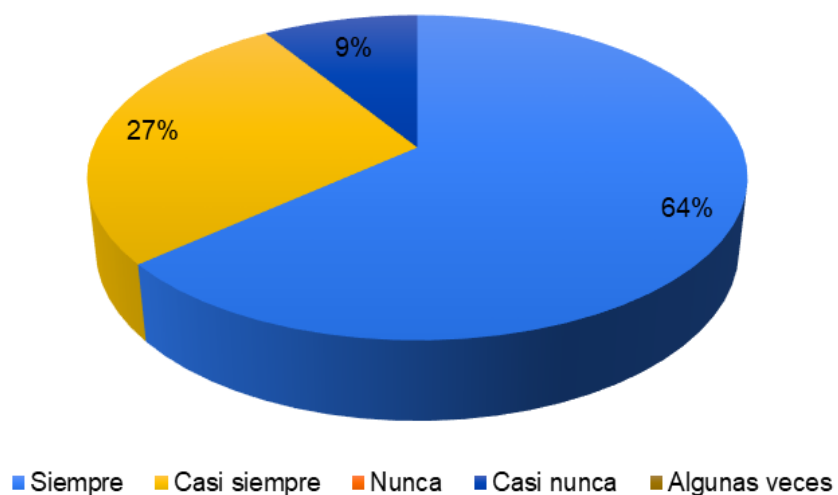
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta ``Mi trabajo me exige realizar mucho esfuerzo físico'', el 50% de los encuestados mencionaron que algunas veces, 32% casi nunca, 14% nunca; mientras que el 4% refirió que siempre (**Figura 38**). Por lo que podemos inferir que en algunas áreas del decanato la fuerza física acompaña a sus actividades laborales.

Figura 39

Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo

Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo



Fuente. elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo”, el 64% de los encuestados mencionaron siempre, 27% casi siempre; mientras que el 9% refirió que casi nunca (**Figura 39**). Infiriendo que en cada una de las áreas que conforman al decanato se siguen normativas para la ejecución de actividades laborales psicosociales y de riesgo físico. En las cuales se toman las previsiones para salvaguardar la integridad de sus colaboradores.

Figura 40

Considero que las actividades que realizo son peligrosas



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Considero que las actividades que realizo son peligrosas”, el 36% de los encuestados mencionaron casi nunca, 36% nunca, 23% algunas veces; mientras que el 5% refirió que casi siempre (**Figura 40**). Concluyendo que en el decanato no se pone en riesgo a los colaboradores.

Por consiguiente, en los ítems que evalúan el ambiente de trabajo el riesgo psicosocial es nulo ya que los colaboradores se sienten seguros en su área laboral y perciben que el decanato impide acciones que pongan en riesgo su integridad, basando su actuar en normas de seguridad ya preestablecidas.

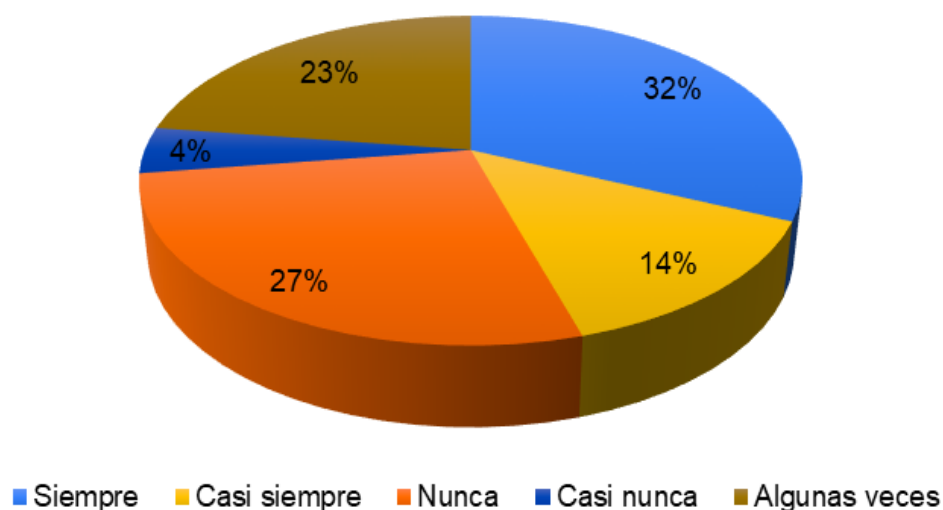
Organización del tiempo

De la misma forma en cuanto a los ítems que evalúan la Organización del tiempo observamos lo siguiente:

Figura 41

Tengo horas extras más de tres veces a la semana

Tengo horas extra más de tres veces a la semana



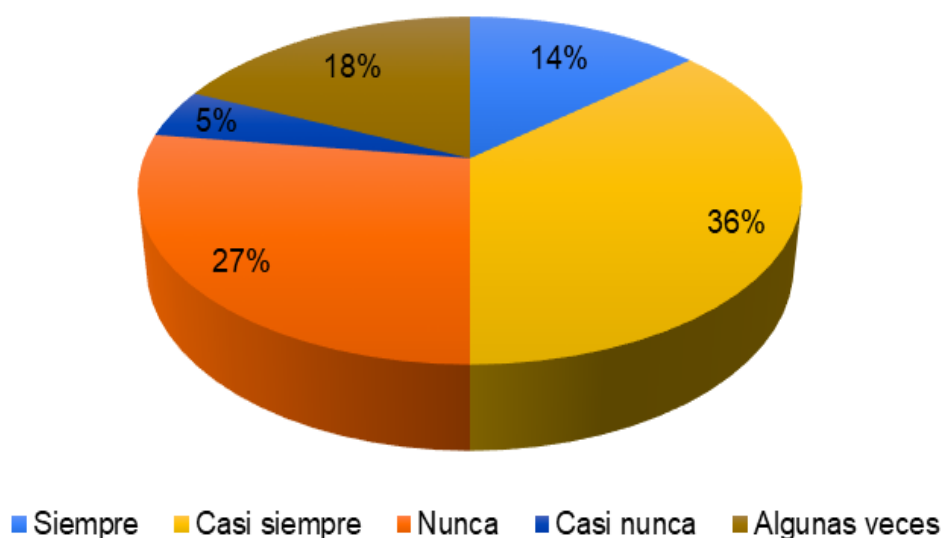
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta "Tengo horas extras más de tres veces a la semana", el 27% de los encuestados mencionaron nunca, 32% siempre, 23% algunas veces, mientras que el 4% refirió que casi nunca (**Figura 41**). Concluyendo que existe exceso en la carga laboral de algunos colaboradores del decanato, lo cual les hace tener que invertir más tiempo en su jornada laboral.

Figura 42

Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana

Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana



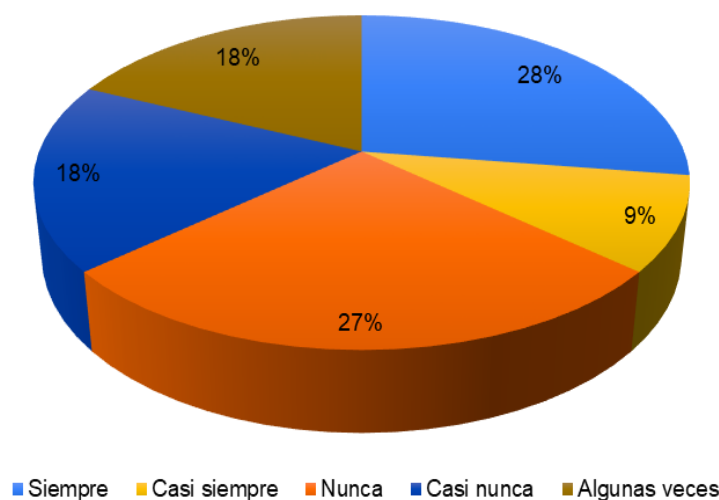
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana”, el 36% de los encuestados mencionaron casi siempre, 14% siempre, 18% algunas veces; mientras que el 27% refirió que nunca y 5% casi nunca (**Figura 42**). Deduciendo que los colaboradores tienen que sacrificar parte del tiempo en familia por cumplir con su carga laboral, lo que los puede llevar a la desmotivación, la cual se verá reflejada como colaboradores infelices y poco productivos.

Figura 43

Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales

Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales”, el 27% de los encuestados mencionaron nunca, 18% casi nunca, 18% algunas veces; mientras que el 28% refirió que siempre y el 9% siempre (**Figura 43**). Concluyendo que la mayoría de los colaboradores del decanato consideran que su carga laboral es exagerada y que esto perjudica su ambiente familiar.

Por consiguiente, si nuestros colaboradores se encuentran felices, en equilibrio laboral y familiar; el decanato podrá tener colaboradores productivos y eficientes que participen y sientan suya la misión y visión. En consecuencia, los ítems analizados nos muestran un riesgo psicosocial muy alto, lo cual podría impactar al decanato al aumentar los casos de desertión, aumento de rotación de personal, así como estrés laboral.

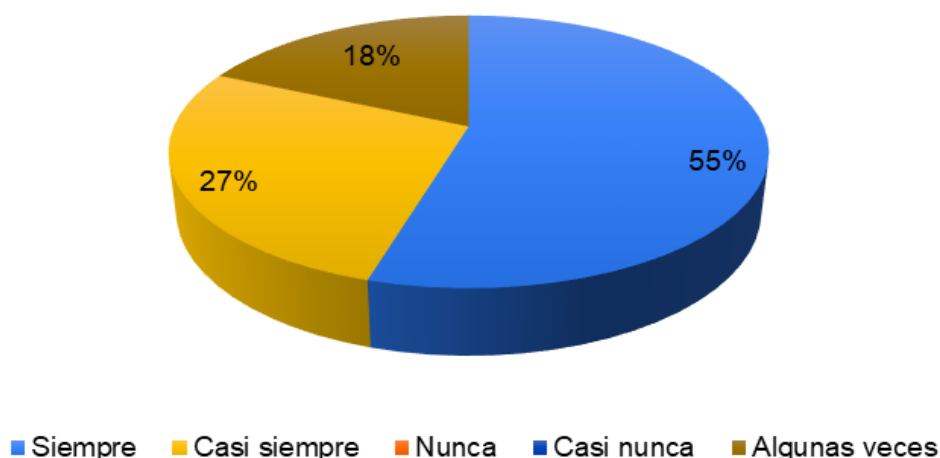
Liderazgo y Relaciones

De igual manera en cuanto a los ítems que evalúan Liderazgo y Relaciones observamos lo siguiente:

Figura 44

Me informan con claridad cuáles son mis funciones

Me informan con claridad cuáles son mis funciones



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta ``Me informan con claridad cuáles son mis funciones'', el 55% de los encuestados mencionaron siempre, mientras que el 18% refirió que algunas veces y el 27% casi siempre (**Figura 44**). En razón asumimos que en el decanato se tiene claridad en las funciones que desempeña cada colaborador, debido a que el liderazgo y la comunicación son su apuesta de valor.

Figura 45

Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo



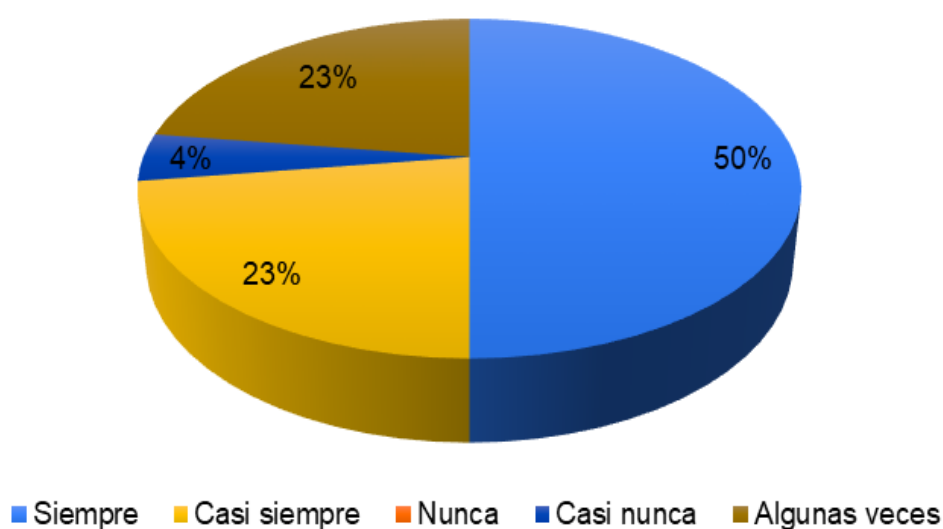
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo”, el 50% de los encuestados mencionaron siempre, 18% casi siempre, 14% algunas veces; mientras que el 14% refirió que casi nunca y 4% nunca (**Figura 45**). Lo que podemos concluir es que en algunos departamentos del decanato los jefes apoyan y se involucran en el trabajo que desarrollan sus colaboradores, mientras que en otras áreas el sentimiento de desapego es marcado.

Figura 46

Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones

Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones



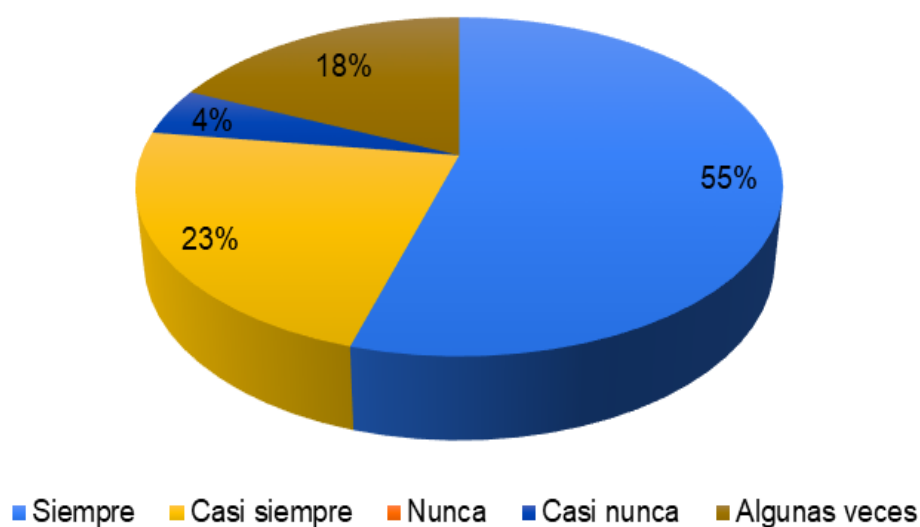
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones”, el 50% de los encuestados mencionaron siempre, 23% casi siempre, 23% algunas veces, mientras que el 4% refirió que casi nunca (**Figura 46**). Inferimos que en la mayoría de los departamentos que conforman al decanato los jefes creen y confían plenamente en sus colaboradores.

Figura 47

Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo

Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo



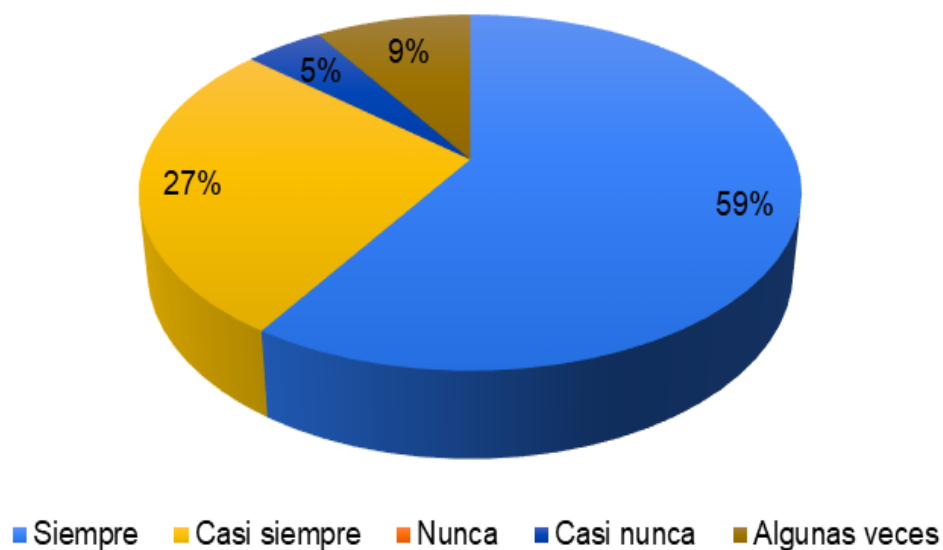
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo”, el 55% de los encuestados mencionaron siempre, 23% casi siempre, 18% algunas veces; mientras que el 4% refirió que casi nunca (**Figura 47**). Inferimos que en algunas áreas del decanato se mantiene una comunicación transversal, donde se fomenta la unidad del jefe con sus colaboradores y se trabaja hacia un mismo objetivo.

Figura 48

La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo

La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo



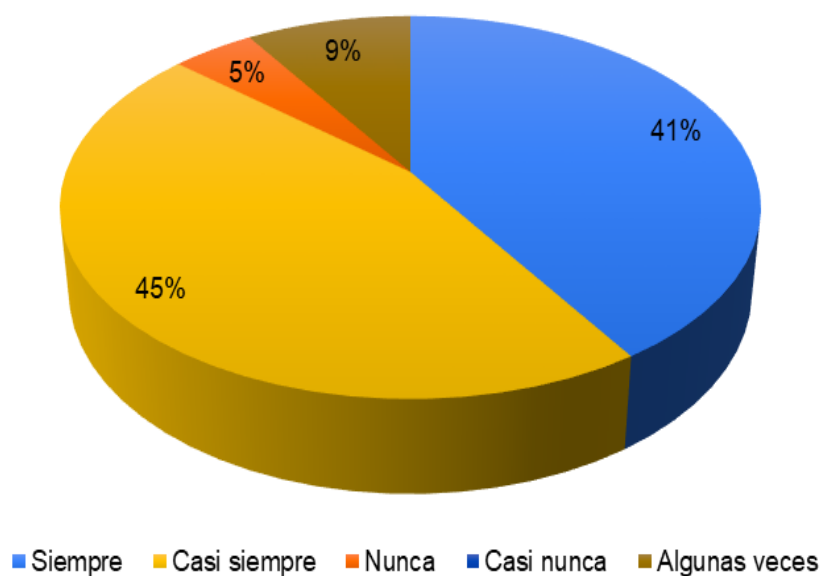
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo”, el 59% de los encuestados mencionaron siempre, 27% casi siempre, 9% algunas veces; mientras que el 5% refirió que casi nunca (**Figura 48**). Por consiguiente, en el decanato los jefes son líderes coaching, con la intención de mejorar el rendimiento de su personal; facilitando de esta forma el aprendizaje y ayudándolos a generar una comunicación productiva, constructiva y significativa.

Figura 49

Puedo confiar en mis compañeros de trabajo

Puedo confiar en mis compañeros de trabajo



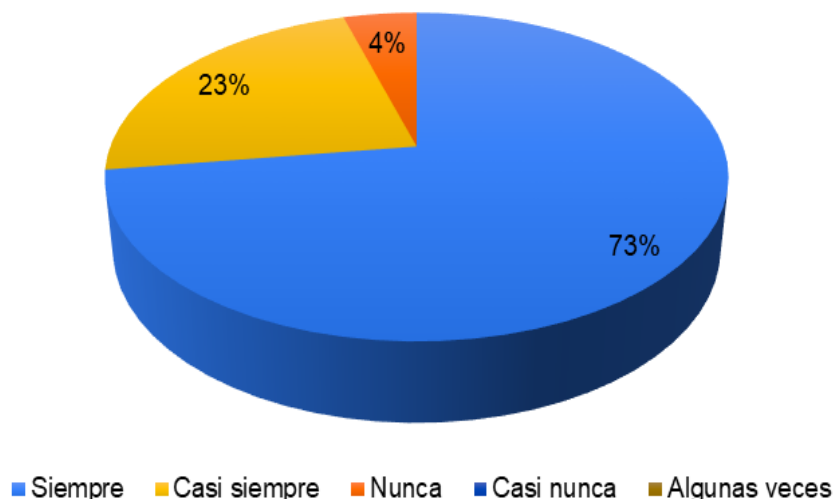
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Puedo confiar en mis compañeros de trabajo”, el 45% de los encuestados mencionaron casi siempre, 41% siempre, 9% algunas veces; mientras que el 5% refirió que nunca (**Figura 49**). En consecuencia, en el decanato los colaboradores pueden trabajar de manera óptima, conjunta y empática con los demás colaboradores, ya que el ambiente de trabajo que se genera es un ambiente de confianza.

Figura 50

Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa

Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa



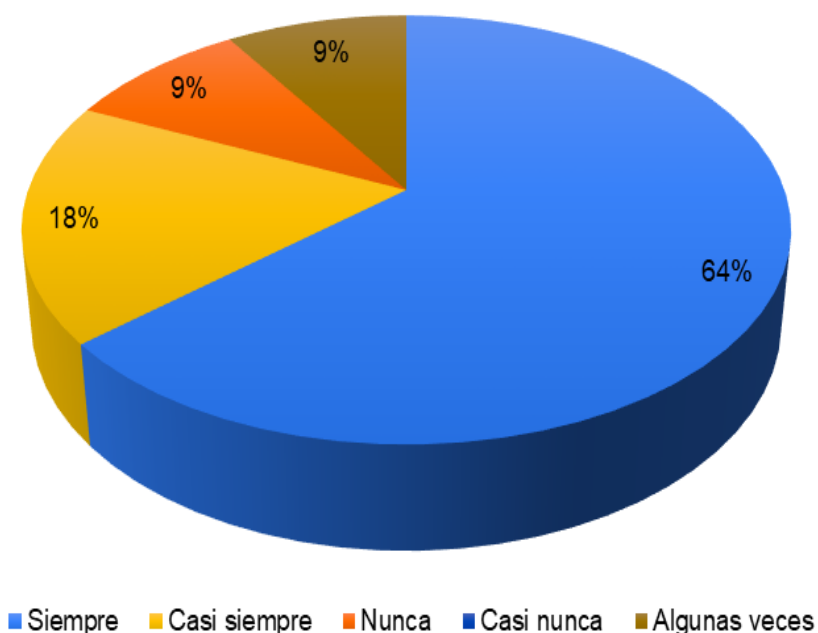
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa”, el 73% de los encuestados mencionaron siempre, 23% casi siempre; mientras que el 4% refirió que nunca (**Figura 50**). Sin duda en el decanato de ciencias biológicas existe una comunicación efectiva que les permite a los colaboradores expresar sus acuerdos y desacuerdo de manera clara con la finalidad de llegar a soluciones que beneficien a ambas partes.

Figura 51

En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo

En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo



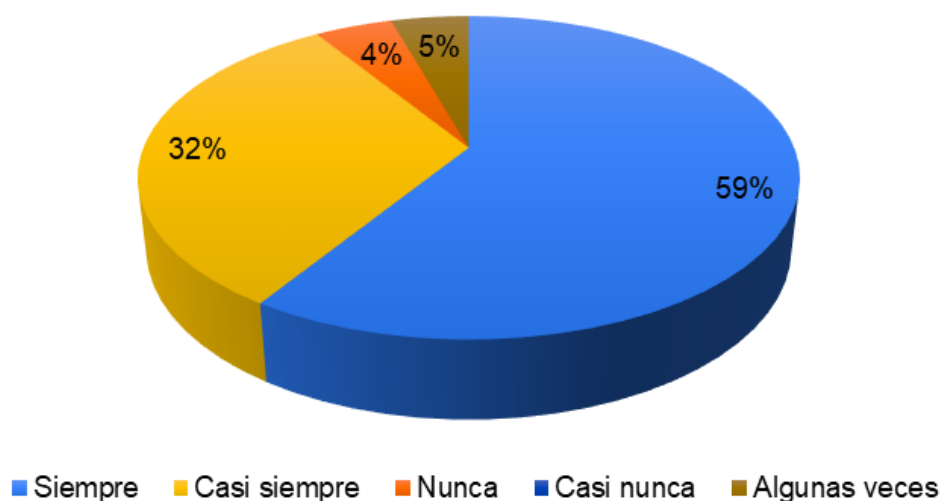
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo”, el 64% de los encuestados mencionaron siempre, 18% casi siempre, 9% algunas veces; mientras que el 9% refirió que nunca (**Figura 51**). Infiriendo que en las áreas del decanato se genera un ambiente positivo y de colaboración, que permite lograr los resultados esperados, y en muchos casos incluso superar las expectativas, ya que el equipo se vuelve parte importante del colaborador.

Figura 52

Cuando tenemos que realizar trabajo de equipos los compañeros colaboran

Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Cuando tenemos que realizar trabajo de equipos los compañeros colaboran”, el 59% de los encuestados mencionaron siempre, 32% casi siempre, 5% algunas veces; mientras que el 4% refirió que nunca (**Figura 52**). Podemos concluir que en el decanato existe un constante intercambio de ideas de forma equitativa que aportan valor al equipo ya que promueven el autoanálisis.

Figura 53

Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo”, el 50% de los encuestados mencionaron casi siempre, 36% siempre, 5% algunas veces; mientras que el 4% refirió que nunca y el 5% casi nunca (**Figura 53**). Infiriendo que en la mayoría de las áreas del decanato se genera un feedback continuo entre jefes y colaboradores, con la finalidad de fortalecer las cualidades de cada colaborador.

Figura 54

En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

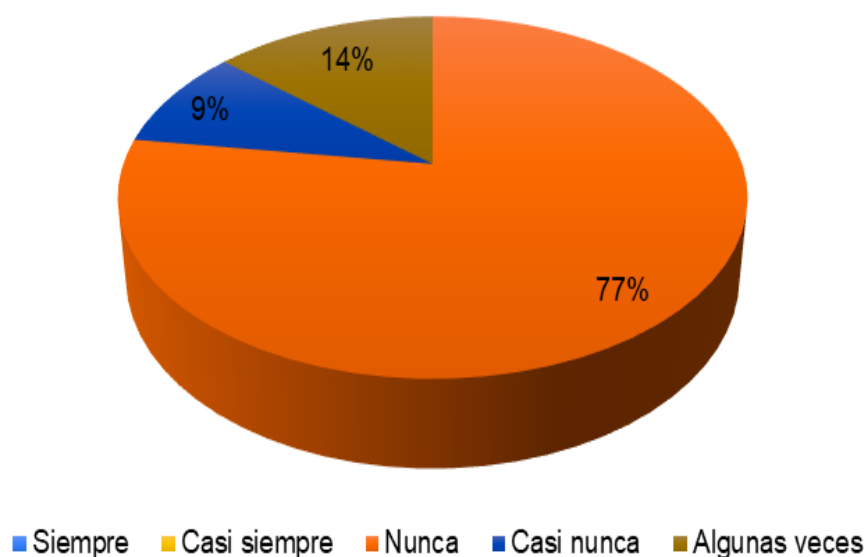
En cuanto a la pregunta “En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones”, el 41% de los encuestados mencionaron siempre, 36% casi siempre, 14% algunas veces; mientras que el 4% refirieron que nunca y el 5% nunca (**Figura 54**).

Infiriendo que en el decanato se sabe escuchar con la finalidad de que el colaborador se pueda sentir respetado, acogido. Mientras escuchamos estamos creando un espacio de interrelación, un puente de conexión emocional.

Figura 55

Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones

Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones



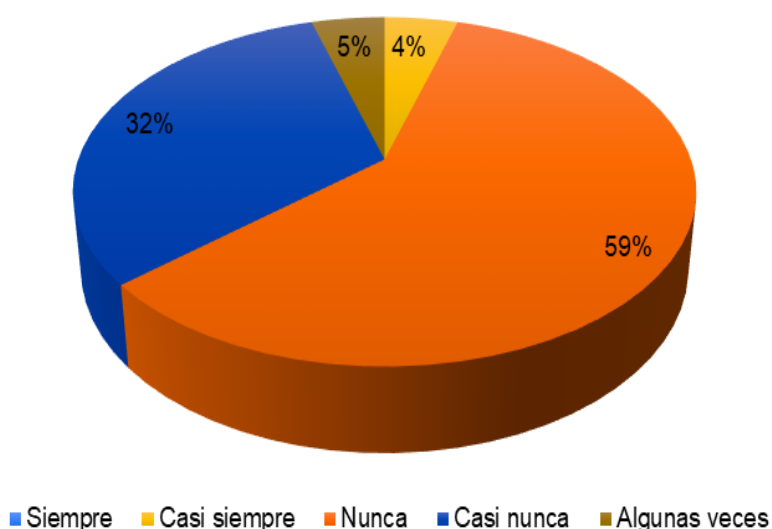
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones”, el 77% de los encuestados mencionaron nunca, mientras que el 14% refirieron que algunas veces y 9% casi nunca (Figura 55). Concluyendo que en la mayoría de las áreas que conforman al decanato el respeto en el ámbito laboral crea un ambiente de seguridad y cordialidad, permitiendo aceptar las limitaciones ajenas y reconocer sus virtudes; evitando que el abuso se convierta en el medio para imponer criterios.

Figura 56

Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones

Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones



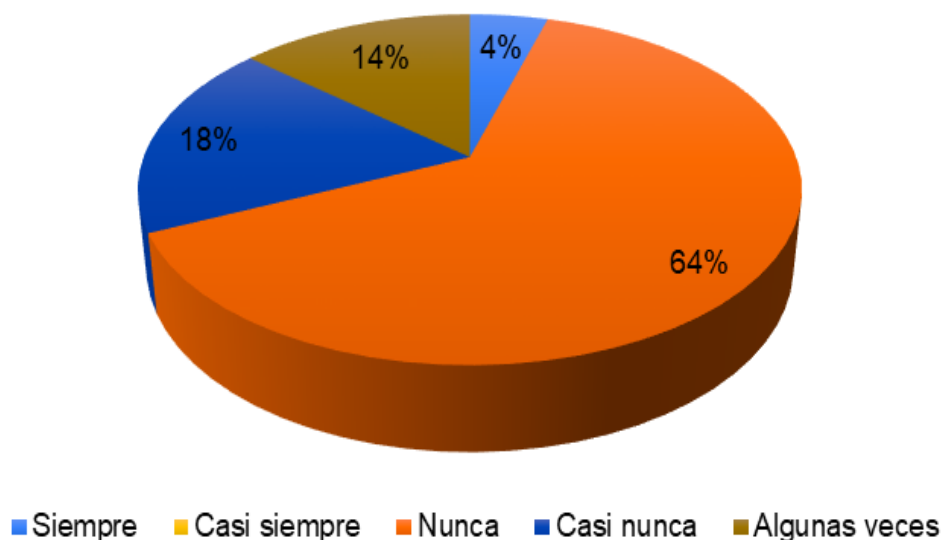
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones”, el 59% de los encuestados mencionaron nunca, 32% casi nunca, 5% algunas veces; mientras que el 4% refirieron casi siempre (**Figura 56**). Concluyendo que en el decanato se promueve un espacio de trabajo armonioso, el cual contribuye a disminuir el estrés y generar un lugar de cooperación.

Figura 57

Se ignoran mis éxitos laborales y estos se atribuyen a otros trabajadores

Se ignoran mis éxitos laborales y estos se atribuyen a otros trabajadores



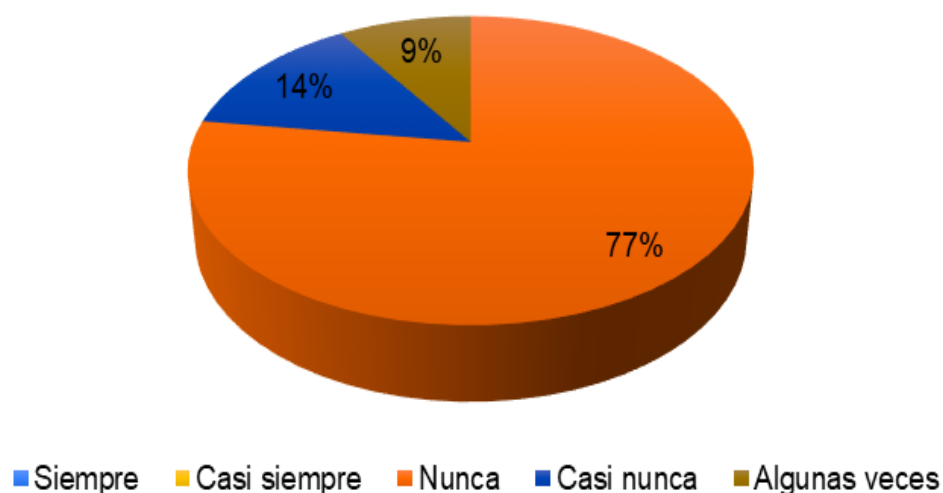
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Se ignoran mis éxitos laborales y estos se atribuyen a otros trabajadores”, el 64% de los encuestados mencionaron nunca, 18% casi nunca, 14% algunas veces, mientras que el 4% refirieron siempre (**Figura 57**). En conclusión, en el decanato existe el reconocimiento del personal y de cada uno de sus logros ya sean en equipo o de forma individual, generando un sentimiento de motivación entre los colaboradores.

Figura 58

Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener un ascenso o mejora en mi trabajo

Me bloquean o impiden las
oportunidades que tengo para obtener
un ascenso o mejora en mi trabajo



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener un ascenso o mejora en mi trabajo”, el 77% de los encuestados mencionaron nunca, 14% casi nunca, mientras que el 9% refirieron algunas veces (**Figura 58**). En el decanato de ciencias biológicas se reconoce y valora las aportaciones de cada colaborador promoviendo su crecimiento personal y profesional, ya que esto genera una propuesta de valor para el mismo equipo.

Para concluir, en cuanto a los ítems de liderazgo y relaciones en el trabajo, estos nos muestran que los colaboradores reconocen el liderazgo constructivo de sus jefes y al mismo tiempo generan un ambiente laboral cordial que les permite desarrollar sus habilidades en un lugar que los inspira a seguir aprendiendo y aportando ideas.

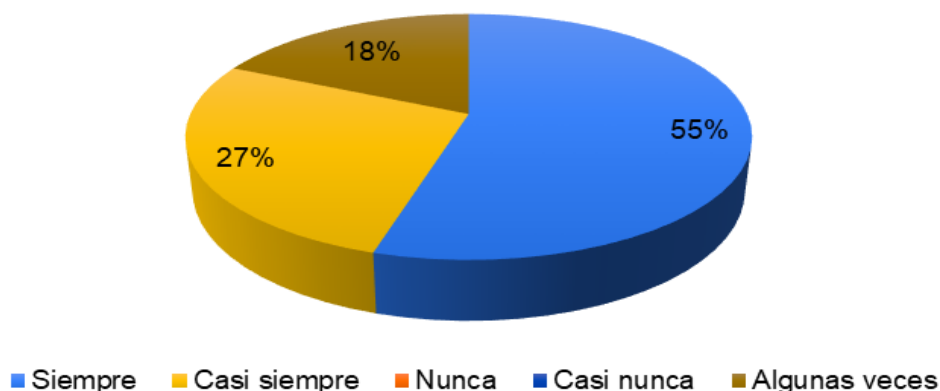
Entorno Organizacional

Por último, en cuanto a los ítems que evalúan el Entorno Organizacional observamos lo siguiente:

Figura 59

La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño

La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño”, el 55% de los encuestados mencionaron siempre, 27% casi siempre, mientras que el 18% refirió que algunas veces (**Figura 59**). Concluyendo que en el decanato se promueve la motivación a través de estrategias de evaluación que mejoran el desempeño laboral e impacta a la productividad.

Figura 60

En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario



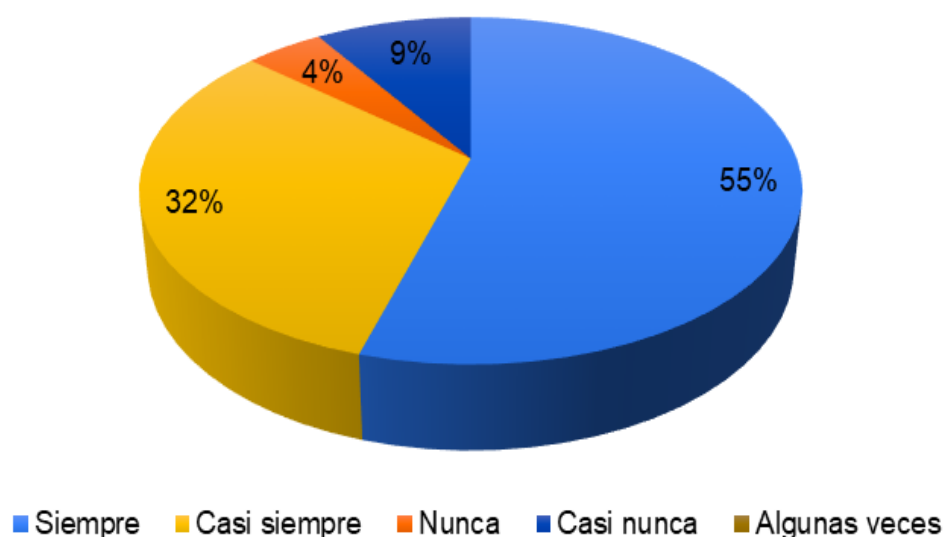
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta "En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario", el 100% de los encuestados mencionaron siempre (**Figura 60**). Lo cual nos permite observar que en el decanato se promueve a través de estas acciones el mantenimiento de la satisfacción laboral preocupándose por el bienestar familiar de cada colaborador.

Figura 61

La remuneración que recibo es el pago que merezco por el trabajo que realizo

La remuneración que recibo ,es la que merezco por el trabajo que realizó



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “La remuneración que recibo es el pago que merezco por el trabajo que realizó”, el 55% de los encuestados mencionaron siempre, 32% casi siempre; mientras que el 4% refirieron que nunca y el 9% casi nunca (**Figura 61**). Concluyendo que la mayoría de los colaboradores se encuentran motivados con la percepción de su salario, siendo un punto clave para el decanato en cuanto a la retención de capital humano invaluable.

Figura 62

Considero que mi trabajo es estable

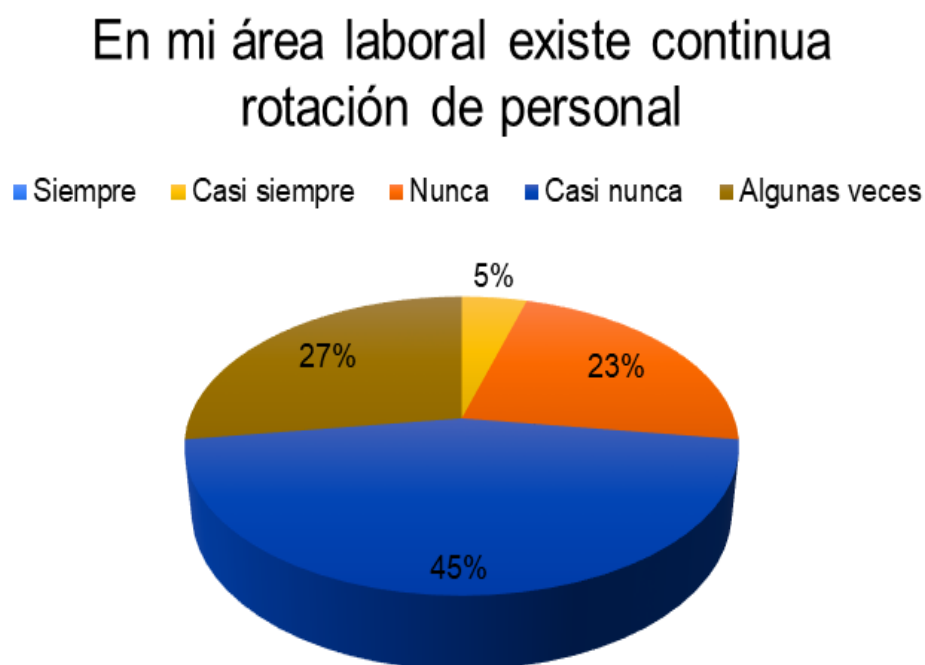


Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Considero que mi trabajo es estable”, el 64% de los encuestados mencionaron siempre, mientras que el 36% refirieron que casi siempre (**Figura 62**). Infiriendo que en las áreas que conforman al decanato la estabilidad laboral es fundamental para mantener la motivación de un colaborador. De esta forma, es posible generar un sentimiento de pertenencia con la empresa y aumentar su rendimiento al sentir que forma parte de una familia. La estabilidad laboral también está directamente relacionada con la participación de los empleados en proyectos más innovadores, creativos y de mayor duración para la compañía.

Figura 63

En mi área laboral existe continua rotación de personal



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “En mi área laboral existe continua rotación de personal”, el 45% de los encuestados mencionaron casi nunca, 23% nunca; mientras que el 27% refirieron que algunas veces y un 5% casi siempre (**Figura 63**). En algunas áreas del decanato se percibe rotación continua de colaboradores lo que puede generar gastos innecesarios en cuanto a reclutamiento, contratación y capacitación de nuevos colaboradores.

Figura 64

Siento Orgullo de laborar en este centro de trabajo



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Siento Orgullo de laborar en este centro de trabajo”, el 91% de los encuestados mencionaron siempre, mientras que el 9% refirieron que casi siempre (**Figura 64**). Concluyendo que cada uno de los colaboradores que conforman al decanato manifiestan un arraigado sentido de pertenencia, en el que se manifiesta fidelidad y adhesión a su equipo de trabajo.

Figura 65

Me siento comprometido con mi trabajo



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Me siento comprometido con mi trabajo”, el 100% de los encuestados mencionaron siempre (**Figura 65**). Concluyendo que los colaboradores del decanato sienten pasión por su trabajo, y lo demuestran realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus actividades laborales.

Por consiguiente, nuestros colaboradores sienten un gran sentido de pertenencia y compromiso por el decanato lo que hace que la misión y la visión se sienta como parte de todos y se generen ideas para seguir fortaleciendo el decanato.

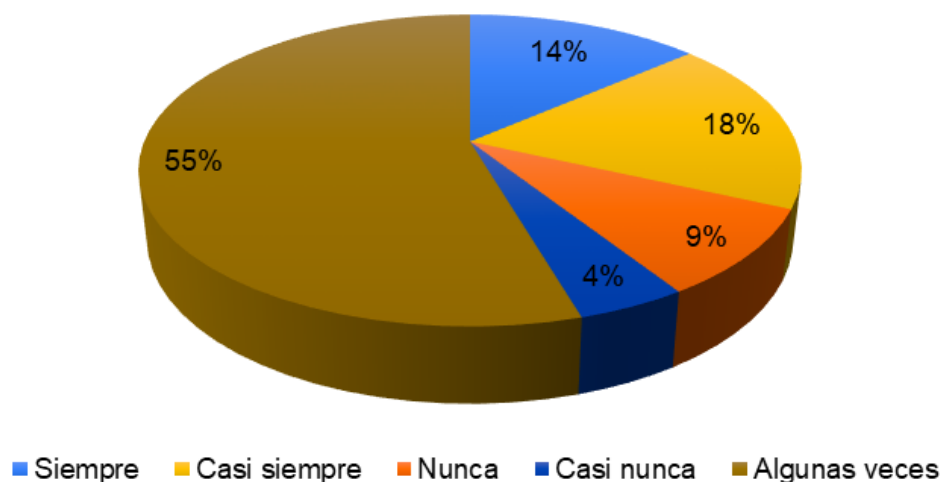
Factores Propios del Área Laboral

A continuación, en cuanto a los ítems que evalúan los factores propios del área laboral observamos lo siguiente:

Figura 66

Por la cantidad de trabajo que tengo, debo trabajar sin parar

Por la cantidad de trabajo que tengo,
debo trabajar sin parar



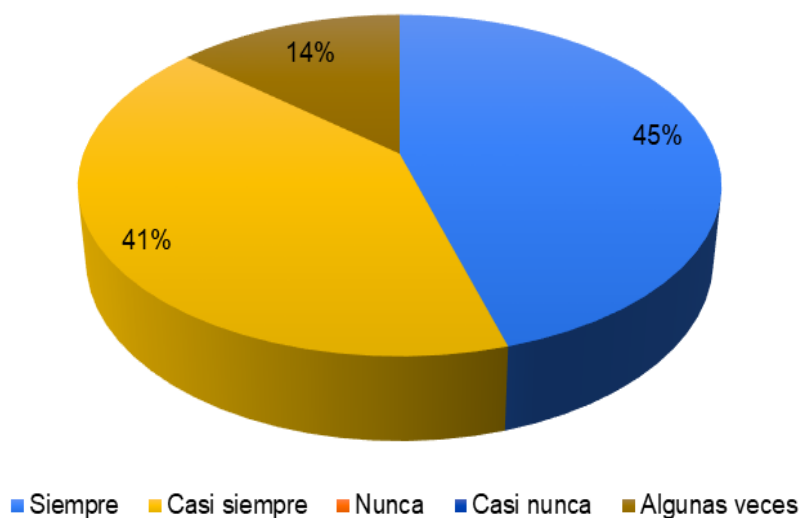
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Por la cantidad de trabajo que tengo, debo trabajar sin parar”, el 55% de los encuestados mencionaron algunas veces, 14% refirió que siempre, 18% casi siempre, mientras que un 9% mencionaron que nunca y un 4% casi nunca (**Figura 66**). Por lo consiguiente en la mayoría de las áreas que conforman el decanato ese exceso en la carga de trabajo de los colaboradores podría generar estrés y afectar a la productividad del decanato, sin olvidar que puede ser causa de desmotivación en los mismos colaboradores.

Figura 67

Mi trabajo me exige que esté muy concentrado

Mi trabajo me exige que esté muy concentrado



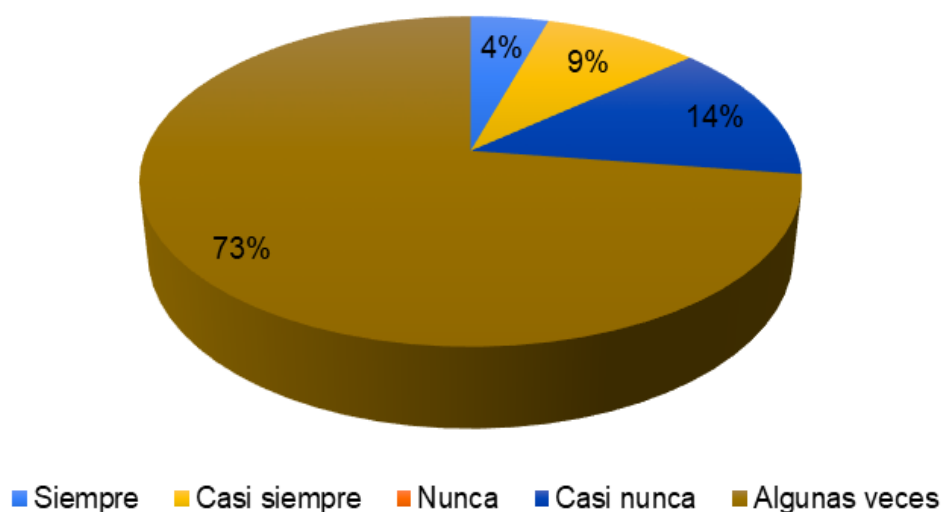
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Mi trabajo me exige que esté muy concentrado”, el 41% de los encuestados mencionaron casi siempre, mientras que el 45% refirió que siempre y solo un 14% algunas veces (**Figura 67**). Infiriendo que en algunas áreas del decanato hay que trabajar la gestión del tiempo para evitar que los colaboradores caigan en un desgaste innecesario que afecte a la productividad del decanato.

Figura 68

En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido

En mi trabajo tengo que tomar
decisiones difíciles muy rápido



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido”, el 73% de los encuestados mencionaron algunas veces, 4% siempre, mientras que el 9% refirió que casi siempre, 14% casi nunca (**Figura 68**). Concluyendo que en el decanato los colaboradores tienen un gran control de su trabajo lo que les permite tomar decisiones rápidas y efectivas.

Figura 69

Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo



Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo”, el 23% de los encuestados mencionaron que casi siempre, el 36% de los encuestados mencionaron algunas veces, mientras que el 41% refirió que siempre (**Figura 69**). Concluyendo que en el decanato existe sobrecarga de trabajo en cada colaborador, lo que podría afectar su eficiencia y motivación.

Figura 70

Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades



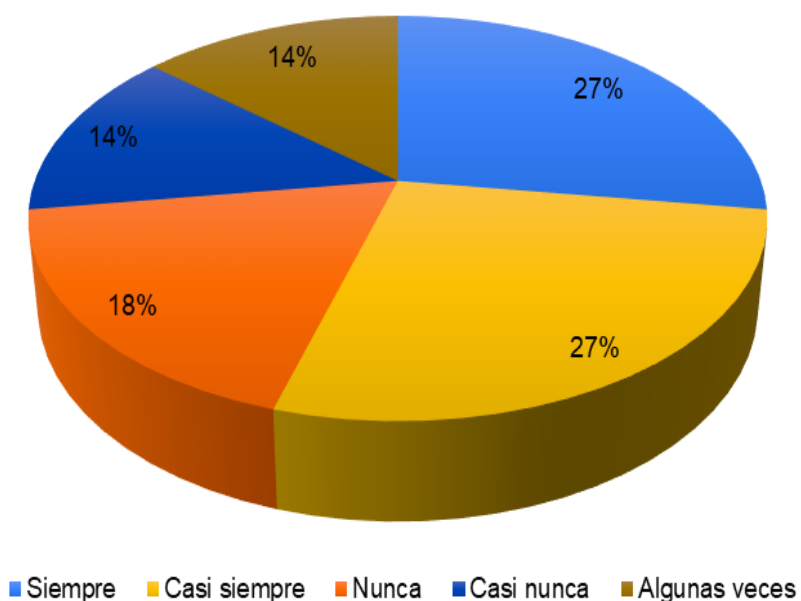
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades”, el 50% de los encuestados mencionaron siempre, 27% casi siempre, 18% algunas veces, mientras que el 5% refirieron que nunca (**Figura 70**). Infiriendo que en cada área que conforma al decanato los colaboradores continúan con su crecimiento profesional y adquieren nuevas habilidades y destrezas, lo que los vuelve un personal altamente competitivo.

Figura 71

En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto

En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto



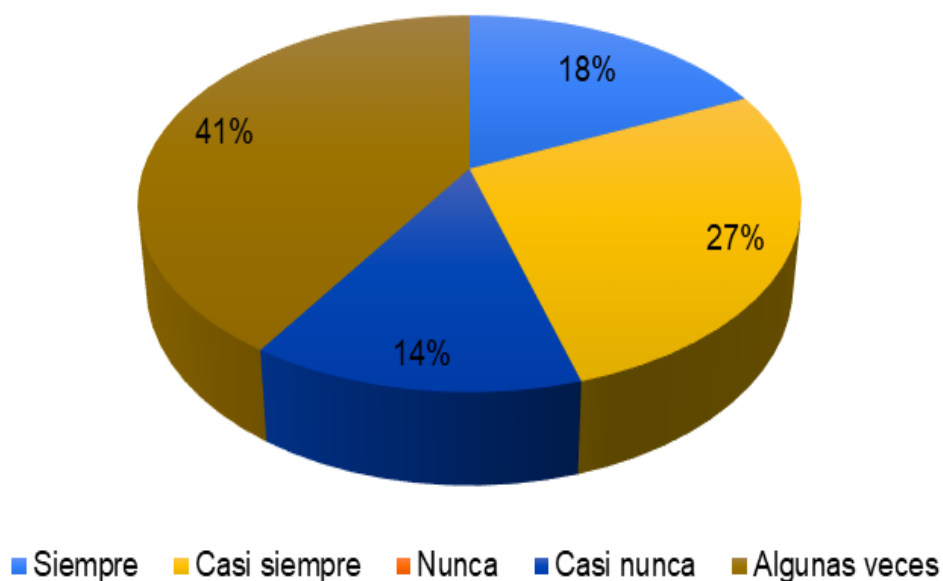
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto”, el 27% de los encuestados mencionaron casi siempre, 27% siempre, 14% algunas veces; mientras que el 18% refirió que nunca y un 14% casi nunca (**Figura 71**). En conclusión, podríamos decir que en el decanato los colaboradores pueden mejorar su estilo de vida y desarrollarse profesionalmente ya que son vistos por los jefes, escuchados y valorados.

Figura 72

Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito

Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito



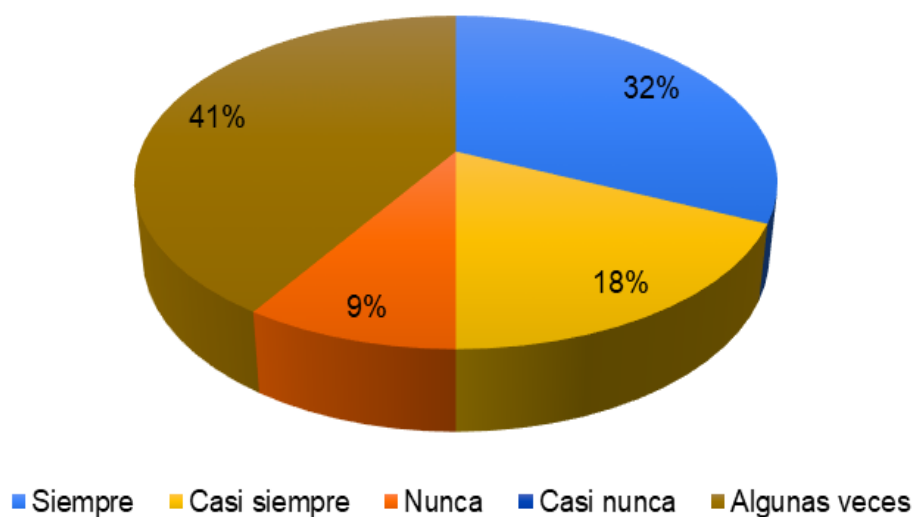
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito”, el 27% de los encuestados mencionaron casi siempre, 18% siempre, 41% algunas veces; mientras que el 14% refirió que nunca (**Figura 72**). Concluyendo que en algunas áreas del decanato los colaboradores pueden tener pausas activas, con la finalidad de recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo.

Figura 73

Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo

Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo

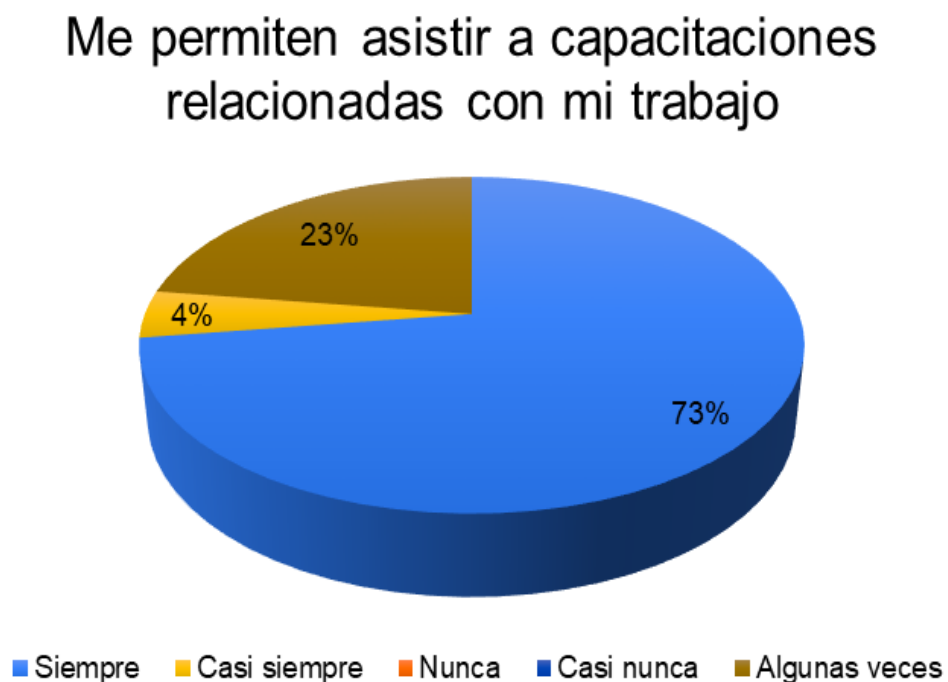


Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta "Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo", el 41% de los encuestados mencionaron algunas veces, 32% siempre, 18% casi siempre, mientras que el 9% refirió que nunca (**Figura 73**). Por consiguiente, los colaboradores tienen la libertad de organizar su jornada laboral.

Figura 74

Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo



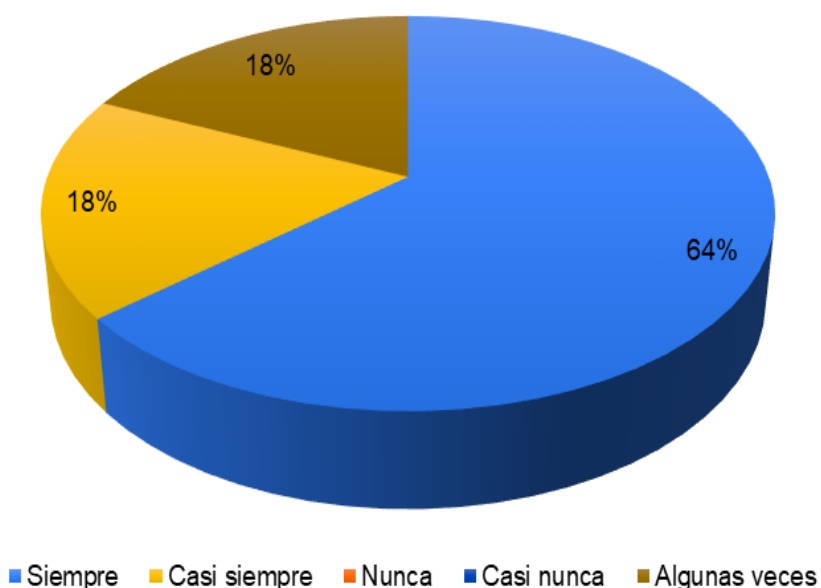
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo”, el 73% de los encuestados mencionaron siempre, 4% casi siempre; mientras que el 23% refirió que algunas veces (**Figura 74**). Concluyendo que el decanato facilita la obtención de nuevos conocimientos, con la finalidad de crear colaboradores con una apuesta de valor.

Figura 75

Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo

Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo



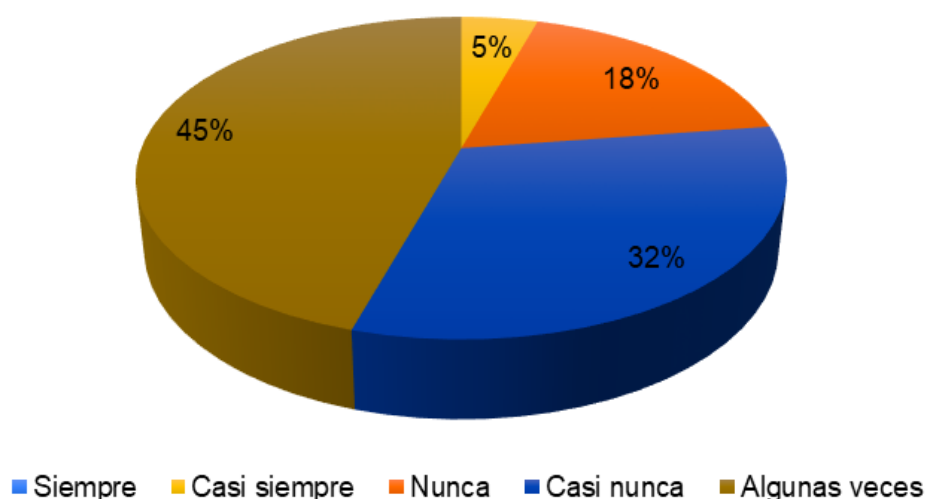
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo”, el 64% de los encuestados mencionaron siempre, 18% casi siempre; mientras que otro 18% refirió que algunas veces (**Figura 75**). En síntesis, los colaboradores perciben que las capacitaciones les ayudan a mejorar sus habilidades dentro de su área laboral, otorgándoles herramientas que puedan facilitar su trabajo.

Figura 76

Atiendo a personas externas, alumnos o colaboradores muy enojados

Atiendo a personas externas, alumnos o colaboradores muy enojados



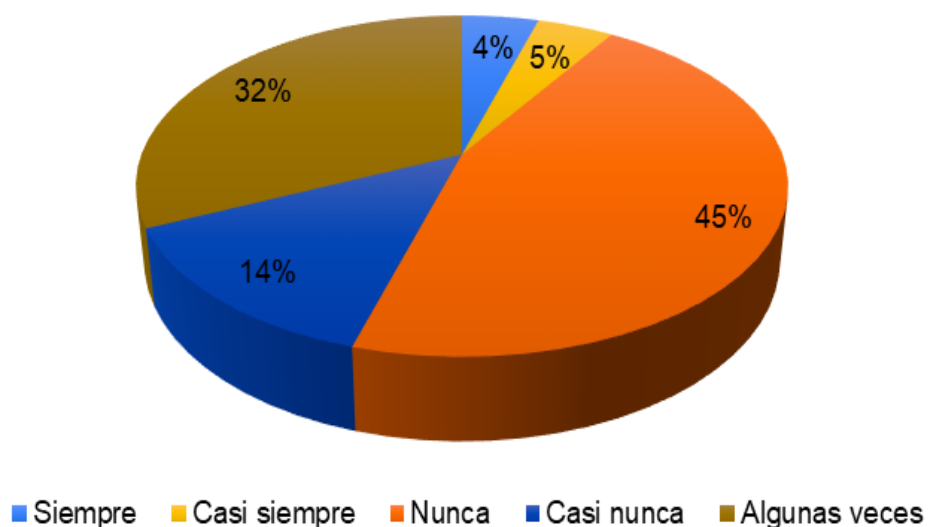
Fuente. Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Atiendo a personas externas, alumnos o colaboradores muy enojados”, el 45% de los encuestados mencionaron algunas veces, 5% casi siempre; mientras que el 18% refirieron que nunca y el 32% casi nunca (**Figura 76**). Por consiguiente, nuestros colaboradores saben manejar comportamientos disruptivos, mantener la calma y encontrar soluciones seguras y exitosas para resolver la situación.

Figura 77

Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos

Para hacer mi trabajo debo demostrar
sentimientos distintos a los míos



Fuente.

Elaboración propia con base en los resultados de esta investigación.

En cuanto a la pregunta “Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos”, el 45% de los encuestados mencionaron nunca, 14% casi nunca; mientras que el 32% refirieron que algunas veces, 4% siempre, 5% casi siempre (**Figura 77**). Concluyendo que los colaboradores que conforman al decanato son libres de expresar su autenticidad en el trabajo, ya que esto le permite al decanato tener colaboradores que muestran compromiso con la organización y un mayor rendimiento individual.

5.2 Conclusión y Discusión

Como resultado del estudio realizado al personal administrativo y docente de nómina del decanato de Ciencias Médico Biológicas, perteneciente a la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, se logró detectar gracias al instrumento CECO y a la Guía de Referencia III de la NOM 035 (NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018), que el clima organizacional y la satisfacción laboral que impera en cada colaborador que conforma las áreas del decanato, se encuentra en niveles óptimos con una puntuación en el instrumento entre 147-200 de acuerdo a los ítems analizados.

Lo cual no solo beneficiara al colaborador sino que incrementara la productividad en toda la organización, ya que este decanato posee gente comprometida con la misión y visión institucional, con un alto sentido de pertenencia, que cuentan con las herramientas, maquinaria y equipo necesarios para hacer las tareas que les corresponden y que comprenden la distribución de actividades, responsabilidades y funciones entre todos los niveles del personal, así como están de acuerdo con las formas de ejercer la autoridad.

Esto quiere decir, que el clima laboral hace del decanato un lugar idóneo para desarrollarse tanto personal como profesionalmente, a pesar de las nuevas generaciones de trabajadores que buscan una experiencia laboral completa y no sólo una fuente de ingresos. De igual manera coincidimos con Diocesés que concluyó en su trabajo de clima organizacional que la percepción sobre la empresa, trabajo en equipo, satisfacción, remuneración, condiciones de trabajo, compañerismo, son indicadores que influyen en el desempeño del talento humano y el buen ambiente laboral que se ve reflejado en la calidad de trabajo que realizan. (Diocesés, 2012)

En cuanto a la satisfacción laboral, se puede apreciar que los trabajadores manifiestan estar a gusto y orgullosos por el trabajo que realizan y que éste es importante.

A su vez, reportan que está bien definida la distribución de las tareas, responsabilidades y funciones a llevar a cabo cada trabajador en todos los niveles; los beneficios que reciben son de acuerdo a los niveles de cada uno de los trabajadores, así como las oportunidades de obtener un ascenso; y la comunicación con los compañeros son adecuadas y que el reconocimiento que reciben por su desempeño proviene tanto de parte de los compañeros

como del jefe.

Por otra parte, en cuanto a los factores de riesgo psicosocial analizados a través del instrumento NOM-035-STPS-2018,(Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención, 2018), estos mostraron que de manera predominante el riesgo es alto en las categorías de factores propios de la actividad y organización del tiempo de trabajo, lo que indica que en su mayoría y, de acuerdo con la NOM-035, se requieren plantear acciones de intervención adecuadas a cada área y a su actividad dedicada. Igualmente, por recomendación de la NOM-035 es imperante que se realice una evaluación específica y se realice una campaña de sensibilización que se acompañe de una revisión a la política de prevención de riesgos psicosociales, así como crear campañas de promoción de un entorno laboral favorable.

Concluyendo en relación al análisis e interpretación de los resultados obtenidos del instrumento NOM-035-STPS-2018, que en algunos colaboradores pertenecientes a áreas más pequeñas del decanato, la satisfacción laboral decrece, esto como resultado a un incremento de la carga laboral y a la falta de empatía por parte de los jefes directos; como lo reflejan los ítems de factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo, los cuales se encuentran por arriba del índice permitido que es de 50 puntos.

Por consiguiente, se espera que esta investigación sirva de guía para seguir mejorando el ambiente organizacional del decanato de Ciencias Biológicas, ya que como se había mencionado anteriormente el colaborador es el eslabón principal para que una organización sea exitosa. Por lo que descartamos nuestra hipótesis nula y afirmamos que *“El clima laboral y la satisfacción son favorables en el Decanato de Ciencias Biológicas”, que era lo que proponía nuestra hipótesis alternativa.*

Afirmando que existe un efecto positivo del clima organizacional hacia las emociones generales que forman los empleados de sus experiencias en el decanato de ciencias biológicas de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. Sin embargo, se hacen las siguientes recomendaciones en base a los resultados obtenidos de los instrumentos de análisis CECO y NOM-035- STPS-2018:

En primer lugar, desde el punto de vista metodológico se recomienda dar un seguimiento a

la muestra, pero haciendo mayor énfasis en aquellas áreas que expresaron estar en desacuerdo con los ítems del instrumento. Así mismo se recomienda realizar una aplicación del instrumento a través de una entrevista personal hacia los trabajadores, ya que esto permitirá tener mayor confiabilidad, pues muchas veces los cuestionarios no muestran la opinión verdadera de los colaboradores, pues se sienten con la desconfianza de contestar con la verdad.

En segunda instancia, se recomienda fortalecer la promoción de la participación, a través de actividades lúdicas que favorezcan la comunicación y convivencia entre cada una de las áreas que conforman al decanato, esto con la finalidad de sumar esfuerzos y acrecentar las relaciones par-par, jefe-subordinados.

Como tercer punto, se recomienda mejorar la eficiencia del equipo de trabajo, eliminando las reuniones innecesarias, uso de agendas compartidas de la reunión, tableros de lluvia de ideas, crear informes de actualización de proyectos.

A continuación, como Cuarto punto, mantener mentalidad positiva en los colaboradores de las áreas conflictivas, a través de promover la especialización en sus áreas, así como la obtención de nuevos aprendizajes.

Quinto, dotar a los jefes de cursos de liderazgo y comunicación asertiva, así como dinámicas de empatía con la finalidad de fortalecer y estrechar lazos con sus colaboradores.

Así mismo como Sexto punto, en cuanto a la falta de innovación en algunas áreas del decanato, habría que analizar si el problema se debe a la falta de claridad en las estrategias o falta de ideas. Sin embargo, considero que se debería empoderar a los colaboradores en cuanto herramientas y metodologías que existen, como por ejemplo el *Design Thinking*. Fomentar la empatía y la creatividad en el área laboral.

Por último, el Séptimo punto, recomienda realizar una revisión de cargas de trabajo de cada perfil de puesto y, de ser necesario al detectar una carga excesiva, se deberá proceder al reclutamiento de un nuevo colaborador, Implementación del buzón de quejas y sugerencias, el cual deberá ser administrado directamente por los decanos.

CAPÍTULO VI. ASPECTOS BIOÉTICOS O CARTA DE CONFIDENCIALIDAD DE DATOS.

CAPÍTULO VI. ASPECTOS BIOÉTICOS O CARTA DE CONFIDENCIALIDAD DE DATOS.

6.1 Aspectos Bioéticos

Este estudio no representó ningún riesgo para la salud, al tratarse de un estudio retrolectivo (documental).

Por lo que se clasifica como: **INVESTIGACIÓN SIN RIESGO**, como lo establece la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud, Título Segundo, Capítulo I, Artículo 17, Categoría I: son estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y aquéllos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada en las variables fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: cuestionarios, entrevistas, revisión de expedientes clínicos y otros, en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta.

Asimismo, dentro del mismo Capítulo, el Artículo 23 menciona que, tratándose de investigaciones sin riesgo, se podrá dispensar a los investigadores de la obtención del consentimiento informado, sin embargo, se cuenta con él.

Los procedimientos se apegan a las normas éticas vigentes nacionales e internacionales, el reglamento de la Ley General de Salud en Materia de investigación para la salud, y a la declaración de Helsinki, realizada en la Asamblea Médica Mundial y su última enmienda.

La investigación médica se realizó de manera que se redujera al mínimo el posible daño al medio ambiente. Asimismo, se efectuó con base en lo establecido en el código de Núremberg, donde la participación de la población fue completamente voluntaria, exponiéndole al paciente los riesgos y fines con los que se realiza la investigación, estableciendo de forma clara y respetuosa que en cualquier momento de la investigación el paciente o tutor tienen la libertad de poder finalizarlo.

Dentro de los aspectos éticos fundamentales en esta investigación se encuentra el respeto

total hacia la integridad física, emocional y moral del encuestado, principio basado en la declaración de Helsinki, Finlandia, en junio de 1964 y cuya última y actualización más reciente se situó en el año 2013, en la 64.º Asamblea General en Fortaleza, Brasil, por la Asociación Médica Mundial, donde se propone los principios éticos que sirven para orientar a los médicos y a otras personas que realizan investigación médica en seres humanos.

También establece la importancia del consentimiento informado, donde se establecen de manera clara los riesgos y beneficios que trae consigo el proceso de investigación y el enfoque hacia el respeto, autonomía, libertad y bienestar del individuo que desee participar de manera libre y voluntaria, cuya decisión se encuentra por encima de la investigación, entendiéndose con ello el respeto del derecho a abandonar la investigación en el momento que él lo decida.

Esta investigación en todas sus etapas estuvo basada en los principios éticos del Informe Belmont de 1979, así como en las recomendaciones de la Conferencia Internacional sobre Armonización de Buenas Prácticas Clínicas (ICH GCP, por sus siglas en inglés), ya que se basa en mantener el respeto a su autonomía, confidencialidad y beneficencia, donde se asegura que durante el proceso de la investigación se evitará el daño, y se buscará intencionadamente un máximo beneficio y se procurará justicia bajo igualdad y sus necesidades individuales.

Además, de acuerdo con el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS), en colaboración con la OMS, en su cuarta versión de 2016, hace referencia a las siguientes pautas, de las cuales son de importancia para el siguiente protocolo: 1) valor social, científico y respeto de los derechos, 2) investigación en entornos de escasos recursos, 3) distribución equitativa de beneficios y cargas en la selección de individuos y grupos de participantes en una investigación, 4) posibles beneficios individuales y riesgos de participar en una investigación; para justificar la imposición de cualquier riesgo a los participantes en una investigación relacionada con la salud, esta debe de tener valor social y científica y 8) asociaciones de colaboración y formación de capacidad para la investigación y la revisión de la investigación.

La base de datos que concentra la información personal de los pacientes, así como su información de contacto, existe en una única copia resguardada por la investigadora

principal y se maneja con estricta confidencialidad.

De la misma forma, ningún producto de la investigación expone o expondrá la identidad de los individuos partícipes y estos solo fueron utilizados para fines académicos y de investigación, en concordancia con lo establecido por la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Los potenciales participantes se seleccionaron aleatoriamente, con equidad y justicia, donde no existió ningún tipo de discriminación, ya sea por condiciones físicas, sociales, políticas, religiosas, género, preferencias sexuales, etc. Asimismo, los investigadores declaran no poseer conflictos de intereses con los resultados del estudio.

6.2 Carta de confidencialidad

Puebla, Puebla a 19 de abril del
2022

CARTA DE CONFIDENCIALIDAD

A quien corresponda:

Por medio de la presente, yo **MARIA WENDY HERNANDEZ GAMEZ**, quien, a partir de la fecha de la firma de esta carta, consideraré confidencial toda aquella información que proporcionen los participantes para el desarrollo del proyecto de investigación titulado: **«CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN CATEDRÁTICOS Y ADMINISTRATIVOS DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS BIOLÓGICAS UPAP»**, no importando formato o contenido.

La información aportada por los participantes será operada exclusivamente por los investigadores involucrados en este estudio y aquellos responsables de la supervisión del estudio que deban conocerla necesariamente para el desarrollo del proyecto.

La información proporcionada únicamente será utilizada para fines de investigación; por tanto, no se podrá reproducir o copiar, en todo o en parte, en ningún formato; no se difundirá ni usará con fines lucrativos y/o comerciales, no se venderá o enajenará por cualquier medio a persona alguna.

Por lo antes expuesto, reitero el compromiso de guardar absoluta confidencialidad respecto a la totalidad de la información que de esta investigación resulte.

Atentamente



María Wendy Hernández Gámez

I. 6.3 Carta de consentimiento informado

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en el proyecto de investigación titulado: «” **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN CATEDRÁTICOS Y ADMINISTRATIVOS DEL ÁREA DE CIENCIAS BIOLÓGICAS UPAP**”»

El objetivo de este apartado es proporcionar información que le ayude a tomar la decisión de participar de manera voluntaria, así como solicitarle su consentimiento para usar la información obtenida exclusivamente para fines académicos.

El procedimiento del estudio incluirá responder una encuesta **ONLINE** que le tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. Será una sucesión de preguntas que estarán divididas en tres secciones, las cuales son: **1) datos generales, 2) riesgos psicosociales, 3) clima organizacional, 4) satisfacción laboral.**

Las preguntas **NO** tienen respuestas correctas o incorrectas. Únicamente se desea conocer su opinión sobre una serie de situaciones que pudieran presentarse en el ambiente laboral.

Cabe destacar los siguientes puntos:

- Su participación es totalmente voluntaria y puede darla por terminada en cualquier momento.
- La participación se limita a esta encuesta; no se realizará seguimiento individual.
- No se anticipa ningún riesgo como resultado de la participación en el estudio.
- No habrá retribución económica por su participación.

La información que nos brinde será tratada de manera confidencial y anónima.

En ningún caso sus respuestas serán acompañadas de su nombre o de algún dato que lo identifique.

Cualquiera sea su decisión, no habrá consecuencias desfavorables, ni renuncia a ninguno de sus derechos o beneficios.

Su participación será de gran ayuda, muchas gracias por su colaboración.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación: Fecha:

Nombre: _____

Firma del participante: _____

Nombre del investigador: (o encargado de recoger información): **Wendy Hernández Gámez**



Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

Referencias:

- Acosta, M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe1), 00016. E pub 26 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2569>
- Aghamolaei, I. (2010). Medical students' perceptions of the educational environment at an Iranian Medical Sciences University. *BMC medical education*. 10. 87. 10.1186/1472-6920-10-87.
- Álvarez, A. Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106. Retrieved May 06, 2022, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007&lng=en&tlng=es.
- Arano, D. (2016). El Origen del Clima Organizacional , desde una perspectiva de las escuelas de la administración: Una aproximación. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>
- Benalcázar, E. (2014). La satisfacción laboral del personal de ventas y su relación con la productividad de la empresa productos paraíso del Ecuador. Quito, Ecuador.
- Bermúdez-Aponte, J. Pedraza, A. Rincón, C. (2015). El clima organizacional en las universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 17(3), 01-12. Recuperado 30 de junio 2022, http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412015000300001&lng=es&tlng=es.

- Bullich-Marín, I. Miralles, R. Torres, P. Planas-Campmany, C., Juvé-Udina, E. (2016). Evaluación del ambiente de trabajo de las enfermeras en las unidades sociosanitarias de atención intermedia de Cataluña. *Revista Española de Geriátría Y Gerontología*, 51(6), 342-348. <https://doi.org/10.1016/j.regg.2015.10.009>
- Charaja Incacutipa, Y. Mamani Gamarra, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - puno - Perú, 2013. *Comunicación*, 5(1), 05-13. Recuperado en 04 de mayo de 2022, http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&tlng=es.
- Contreras, O. Garibay, N. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Inmediaciones de la Comunicación*, 15(2), 43-70. E pub 01 de diciembre de 2020. <https://dx.doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018>
- Díaz-Pincheira, F. Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4) <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Dioses, P. (2012). Factores de la satisfacción laboral que tienen mayor impacto en el desempeño del talento humano. Tumbes, Perú.
- Falco, M. (2016). Enhancing creativity in the organizational environment. *Ciencias Administrativas*, núm. 8, pp. 53-60, 2016. Universidad Nacional de La Plata. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511653788006/html/>
- Fernández-Acosta, C. Ángel-Salazar, E. Fernández-Sánchez, H. Zepeta-Hernández, D. Santes-Bastián, M. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283. E pub 15 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>

García, M. Forero-Aponte, C. (2014). *Motivación Y Satisfacción Laboral Como Facilitadores Del Cambio Organizacional: Una Explicación Desde Las Ecuaciones Estructurales*. *Psicogente*, 17 (31), 120-142. Recuperado el 28 de junio de 2022, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-01372014000100009&lng=en&tlng=es.

Gonzales, L. García, V. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la Empresa Aguas Tumbes S. A, ATUSA, 2016. Tumbes, Perú: Universidad Nacional de Tumbes.

Govea, C. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. 14 de febrero de 2022, de *Revista Investigación y Negocios* Sitio web: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es.

Hart, M. (2012). Los experimentos de Hawthorne. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(1), 156-167. Recuperado en 28 de junio de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662012000100015&lng=es&tlng=es.

Iglesias, A. Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *MediSur*, 13(3), 455-457. Recuperado en 04 de julio de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=es.

Iglesias, A. Torres J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), e 1257. E pub 01 de marzo de 2018. Recuperado en 03 de mayo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es.

- López, A. (2021) Relación entre factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en médicos anestesiólogos de una unidad de segundo nivel de atención. Tesis de Maestría no publicada. Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla
- Manosalvas Vaca, C. Manosalvas Vaca, L. Nieves Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>
- Martínez, R. (2010). La Motivación y el clima Organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad autónoma del Estado de Puebla. *Revista Internacional Administración y finanzas*
- Montoya, C. Boyero, M. (2019). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión De Futuro*, 20(2). Recuperado de <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/65>
- Montoya, P, Beiiio-Escamlila, N. Bermúdez, J. Burgos, F. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

- Serrano, P. Cruz, G. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *Psicología para América Latina*, (13) Recuperado en 01 de julio de 2022, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017&lng=pt&tlng=es.
- Padilla, A. Burgos, F. Fuentealba. Beïio-Escamlila, N. Bermúdez, N. Montoya P. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. 2017, de Ciencia & trabajo Sitio web: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Padovan, I. (2020). Teorías de la Motivación. Trabajo de investigación. Universidad Nacional de Cuyo Argentina.
- Pecino-Medina, V. Mañas-Rodríguez, M. Díaz-Fúnez, P. López-Puga, J., Llopis-Marín, J. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología*, 31(2), 658-666. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.171721>
- Pedraza, M. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista*, 15, 90-101
- Pérez, T. (2020) Clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Unidad Educativa “Manuel Viteri”, Cantón Quevedo, Los Ríos, Ecuador, Tesis Maestría.
- Pérez, A. González, J. (2013). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Revista de Investigación, 11(128) Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>

- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <http://dx.doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Ramírez-Gañan, A. Orozco-Quintero, D. Garzón-Castrillón, M. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2), 118-138. <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Rovira, L. (2022). Psicología y Mente. España <https://psicologiaymente.com/>
- Saiz-Sáenz, M. Rosmira, T. (2022). Revisión bibliográfica: La Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 15(43), 1-19. <https://dx.doi.org/10.35588/gpt.v15i43.546>
- Serrano, B. Portalanza Ch, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(spe11), 117-125. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)
- Silva-Treviño, J. Macías-Hernández, B. Tello-Leal, E. Delgado-Rivas, J. (2021). La relación entre la calidad en el servicio, satisfacción del cliente y lealtad del cliente: un estudio de caso de una empresa comercial en México. *Ciencia UAT*, 15(2), 85-101. E pub 14 de abril de 2021. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1369>
- Simbron-Espejo, S. Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295_h
- Soria-Reséndez, A. C., Pedraza-Melo, N. A. Bernal-González, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta Universitaria* 29, e2205. doi. <http://doi.org/10.15174.au.2019.2205>
- Sotelo, A. Figueroa, G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad

en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>

Valero Ancoco, C. (2021). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. 4(1), 4-13., de PURIQ Sitio web: <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>

Documentos Oficiales Consultados

Autonomía de la universidad, Génesis de la UPAEP. (2016).
Código de conducta UPAEP (2022)
Ideario UPAEP (2014)
Ley General de Salud (2022)
Ley General de Educación (2022)
Plan táctico operativo UPAEP (2021), Ciencias Médico Biológicas
Plan de Trabajo Organizacional (2020)
Secretaria de Salud (2019). *Norma Oficial Mexicana* Nom-035-STPS-2018, Factores De Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención. Diario Oficial de la Federación. URL: <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>

Revista Digital Consultada

EDUE (2017). European Business School. Madrid. <https://www.eude.es/>

Anexos

I. Hoja de Recolección de Datos

FOLIO: _____

EDAD: _____ SEXO: _____ CATEGORÍA: _____ PUESTO: _____

TURNO: _____ ANTIGÜEDAD: _____

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ENTORNO ORGANIZACIONAL

GLOBAL: _____. ☐ NULA | ☐ BAJA | ☐ MEDIA | ☐ ALTA | ☐ MUY ALTA

AMB. TRABAJO: _____. ☐ NULA | ☐ BAJA | ☐ MEDIA | ☐ ALTA | ☐ MUY ALTA

ORG. T. TRABAJO: _____. ☐ NULA | ☐ BAJA | ☐ MEDIA | ☐ ALTA | ☐ MUY ALTA

L. Y R. TRABAJO: _____. ☐ NULA | ☐ BAJA | ☐ MEDIA | ☐ ALTA | ☐ MUY ALTA

ENT. LABORAL: _____. ☐ NULA | ☐ BAJA | ☐ MEDIA | ☐ ALTA | ☐ MUY ALTA

CLIMA ORGANIZACIONAL: _____ ☐ INACEPTABLE ☐ DEFICIENTE ☐ ÓPTIMO

PARTICIPACIÓN: _____ PUNTOS Tensión: _____ PUNTOS

UNIDAD: _____ PUNTOS PRECISIÓN: _____ PUNTOS

APOYO: _____ PUNTOS SUPERVISIÓN: _____ PUNTOS

AUTONOMÍA: _____ PUNTOS C. E INNOV.: _____ PUNTOS

PLANIFICACIÓN: _____ PUNTOS DESARROLLO _____ PUNTOS

OBSERVACIONES:

CAPTURÓ: _____ FECHA Y HORA: _____

II. Instrumento NOM-035-STPS-2018

Cuestionario Para Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluar Satisfacción Laboral en los Centros de Trabajo

Para responder las siguientes preguntas considere las condiciones ambientales de su centro de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica					
2	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
3	Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
4	Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo					
5	Considero que las actividades que realizo son peligrosas					

Para responder a las preguntas siguientes piense en la cantidad y ritmo de trabajo que tiene.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
6	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno					
7	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
8	Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
9	Mi trabajo exige que esté muy concentrado					
10	Mi trabajo requiere que memorice mucha información					
11	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
12	Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las actividades que realiza en su trabajo y las responsabilidades que tiene.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					
14	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
15	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
16	Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					

Las preguntas siguientes están relacionadas con su jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
17	Trabajo horas extras más de tres veces a la semana					
18	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
19	Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales					
20	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
21	Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo					
22	Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con las decisiones que puede tomar en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
23	Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades					
24	En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto					
25	Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito					
26	Puedo decidir cuánto trabajo realizó durante la jornada laboral					
27	Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo					
28	Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo (considere los últimos cambios realizados).

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					
30	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la capacitación e información que se le proporciona sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
32	Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo					
33	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
34	Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo					
35	Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
36	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con el o los jefes con quien tiene contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
37	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
38	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
39	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
40	La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo					
41	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					

Las preguntas siguientes se refieren a las relaciones con sus compañeros.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
42	Puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
43	Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa					
44	En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
45	Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran					
46	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la información que recibe sobre su rendimiento en el trabajo, el reconocimiento, el sentido de pertenencia y la estabilidad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
47	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
48	La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño					
49	En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario					
50	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
51	Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen					
52	Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente					
53	Considero que mi trabajo es estable					
54	En mi trabajo existe continua rotación de personal					
55	Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo					
56	Me siento comprometido con mi trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con actos de violencia laboral (malos tratos, acoso, hostigamiento, acoso psicológico).

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
57	En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones					
58	Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo					
59	Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones					
60	Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones					
61	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador					
62	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores					
63	Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo					
64	He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo					

Las preguntas siguientes están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Sí
No

Si su respuesta fue "Sí", responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue "NO" pase a las preguntas de la sección siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
65	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
66	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas					
67	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos					
68	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					

Soy jefe de otros trabajadores:

Si su respuesta fue "Sí", responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue "NO", ha concluido el cuestionario.

Las preguntas siguientes están relacionadas con las actitudes de las personas que supervisa.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
69	Comunican tarde los asuntos de trabajo					
70	Dificultan el logro de los resultados del trabajo					
71	Cooperan poco cuando se necesita					
72	Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					

III. Instrumento CECO

Instrumento CECO para Evaluar el Clima Organizacional

		Completamente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
1	Encuentro mi trabajo estimulante.					
2	En el departamento, se presta mucho atención a la culminación de las labores durante el turno.					
3	Considero que en el departamento las órdenes de los jefes son claras y precisas.					
4	En el departamento, la disciplina y el El cumplimiento de las normas es importante.					
5	Hacer las cosas de un modo diferente es considerado algo positivo.					
6	Existen facilidades para que pueda continuar preparándome profesionalmente.					
7	Los jefes felicitan a los trabajadores cuando se hacen bien las cosas.					
8	En el departamento se promueve la autonomía en la toma de decisiones.					
9	Me parece que en el departamento no se pierde mucho tiempo por falta de eficacia.					
10	En el departamento se atienden las labores de acuerdo con su urgencia.					
11	Considero que en el departamento todas las actividades están					

	bien planeadas.					
12	Los jefes están presentes en el departamento					
13	Considero que en el departamento se experimentan ideas nuevas, creativas e innovadoras.					
14	Los compañeros cumplen satisfactoriamente con su jornada laboral.					
15	Los jefes animan al personal a tomar sus propias decisiones.					

16	Durante la jornada de trabajo existe la oportunidad de relajarse.					
17	Considero que se da igual oportunidad a todo el personal para ocupar los mejores cargos.					
18	Considero que el personal está orgulloso de pertenecer al departamento.					
19	Los compañeros convivimos fuera del trabajo.					
20	Los jefes valoran las aportaciones del personal.					
21	En el departamento se trabaja en equipo de modo eficiente.					
22	Los jefes supervisan el trabajo del personal.					
23	Cuando suceden problemas, los jefes nos animan a confiar en nosotros mismos.					
24	Los jefes no ejercen presión para el cumplimiento de las tareas.					
25	El personal aprovecha el tiempo de alimentos para convivir.					

26	Frecuentemente no se tienen dudas acerca de las actividades a desarrollar.					
27	En los servicios con frecuencia se intentan nuevas maneras de hacer las cosas.					
28	En el departamento se trabaja organizadamente.					
29	Considero que en el departamento no se ejerce mayor presión de la necesaria para realizar el trabajo.					
30	Con frecuencia, los jefes se reúnen con el personal para evaluar el trabajo.					
31	Considero que en el departamento se prioriza la capacitación.					
32	Considero que el personal se esfuerza cada vez más.					

33	El personal comparte sus problemas personales entre sí.					
34	El personal comparte sus problemas personales con los jefes.					
35	Considero que el personal se desenvuelve con suficiente autonomía de los jefes.					
36	En el departamento, los jefes no cambian constantemente las normas y criterios de actuación.					
37	Considero que en el departamento no existen problemas por rumores y chismes.					
38	Considero que en el departamento los jefes apoyan mucho al personal.					
39	Parece que en el departamento todo cambia para obtener mejores					

	resultados.					
40	Me encuentro motivado a mejorar cada día.					

IV. Carta de Confidencialidad

**Puebla, Puebla a 22 Marzo del
del 2022**

CARTA DE CONFIDENCIALIDAD

A quien corresponda:

Por medio de la presente, yo MARIA WENDY HERNANDEZ GAMEZ, quien, a partir de la fecha de la firma de esta carta, considerará confidencial toda aquella información que proporcionen los participantes para el desarrollo del proyecto de investigación titulado: «CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN CATEDRÁTICOS Y ADMINISTRATIVOS DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS BIOLÓGICAS UPAEP», no importando formato o contenido.

La información aportada por los participantes será operada exclusivamente por los investigadores involucrados en este estudio y aquellos responsables de la supervisión del estudio que deban conocerla necesariamente para el desarrollo del proyecto.

La información proporcionada únicamente será utilizada para fines de investigación; por tanto, no se podrá reproducir o copiar, en todo o en parte, en ningún formato; no se difundirá ni usará con fines lucrativos y/o comerciales, no se venderá o enajenará por cualquier medio a persona alguna.

Por lo antes expuesto, reitero el compromiso de guardar absoluta confidencialidad respecto a la totalidad de la información que de esta investigación resulte.

Atentamente

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'M. Wendy', is written over a circular stamp. The stamp contains the word 'CONFIDENTIAL' in a bold, sans-serif font, oriented horizontally.

María Wendy Hernández Gámez

V. Carta de Consentimiento Informado

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en el proyecto de investigación titulado: «” **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN CATEDRÁTICOS Y ADMINISTRATIVOS DEL ÁREA DE CIENCIAS BIOLÓGICAS UPAEP**”»

El objetivo de este apartado es proporcionar información que le ayude a tomar la decisión de participar de manera voluntaria, así como solicitarle su consentimiento para usar la información obtenida exclusivamente para fines académicos.

El procedimiento del estudio incluirá responder una encuesta ONLINE que le tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. Será una sucesión de preguntas que estarán divididas en tres secciones, las cuales son: 1) datos generales, 2) riesgos psicosociales, 3) clima organizacional, 4) satisfacción laboral.

Las preguntas NO tienen respuestas correctas o incorrectas. Únicamente se desea conocer su opinión sobre una serie de situaciones que pudieran presentarse en el ambiente laboral hospitalario.

Cabe destacar los siguientes puntos:

- Su participación es totalmente voluntaria y puede darla por terminada en cualquier momento.
- La participación se limita a esta encuesta; no se realizará seguimiento individual.
- No se anticipa ningún riesgo como resultado de la participación en el estudio.

- No habrá retribución económica por su participación.

La información que nos brinde será tratada de manera confidencial y anónima. En ningún caso sus respuestas serán acompañadas de su nombre o de algún dato que lo identifique. Cualquiera sea su decisión, no habrá consecuencias desfavorables, ni renuncia a ninguno de sus derechos o beneficios.

Su participación será de gran ayuda, muchas gracias por su colaboración.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación: Fecha: _____

Nombre: _____

Firma del participante: _____

Nombre del investigador: (o encargado de recoger información): _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

VI. Hoja de Registro de Protocolo

VII. Operacionalización de las Variables y Escalas de Medición

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICADOR
Clima organizacional	El clima organizacional se integra de las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo que realizan, el ambiente físico en el que laboran, las relaciones interpersonales que se desarrollan y las diversas regulaciones formales e informales que les conciernen.	Puntuación obtenida por medio de la CECO y presentada en 10 dimensiones (participación, unidad, apoyo, autonomía, planificación, tensión, precisión, supervisión, creatividad e innovación y desarrollo)	Cuantitativa discreta (40 – 200 para el rango global, y de 4 – 20 por dimensión).	Para la evaluación global: 40.0 - 93.0 = inaceptable, 93.1 – 147 = deficiente, 147.1 – 200 = óptima.
Satisfacción Laboral	Condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, incluso el entorno; que afectan el desarrollo del trabajo y la salud de las personas trabajadoras.	Puntuación obtenida por medio del cuestionario <i>exprofeso</i> de la NOM 035 y presentada en cinco categorías (ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo, liderazgo y relaciones en el trabajo y entorno organizacional).	Cuantitativa discreta (0 – 288 para el rango global, con puntajes específicos para cada categoría).	Para la evaluación global: < 50 = nulo o despreciable, 50 – 74 = bajo, 75 – 98 = medio, 99 – 139 = alto, ≥ 140 muy alto. Las calificaciones por categoría se muestran en la tabla 1.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICADOR
Edad	Tiempo que ha vivido un individuo a partir de su nacimiento.	Esta variable se obtendrá por medio de la aplicación de cuestionario y se categoriza en años cumplidos.	Cuantitativa discreta	Edad en años
Sexo	Condición orgánica que distingue al hombre de la mujer.	Será recabada por medio de la aplicación de cuestionario y se categorizó en la opción seleccionada.	Cualitativa nominal dicotómica	1.- Mujer 2.- Hombre
Tipo de contratación	La contratación es el proceso mediante el cual se realiza una transacción en la que una parte se compromete a transferir recursos económicos a cambio de la recepción de un determinado servicio.	Se clasificará de acuerdo con las categorías otorgadas por la Secretaría de Salud para los trabajadores con plazas presupuestarias.	Cualitativa nominal politómica	1.- Docente 2.- Administrativo
Antigüedad en el puesto	Tiempo registrado en años durante el cual un trabajador ha realizado un trabajo remunerado para una persona física o moral.	Se considerará la antigüedad laboral como la medida, en años, desde la fecha de contratación hasta el momento del estudio.	Cuantitativa discreta	En años.
Turno	Tiempo de duración del trabajo diario. División de la jornada de trabajo de 24 horas en varios periodos.	Se considerará el turno laboral de su nombramiento.	Cualitativa nominal politómica	1.- Matutino 2.- Vespertino