Resumen de congreso

Work conditions and its relationship with the organizational climate in university teachers from a public university in Guadalajara, Jalisco

Condiciones de trabajo y su relación con el clima organizacional en docentes de una universidad pública en Guadalajara, Jalisco

Jorge Gregorio Bautista González[1] , Blanca Elizabeth Pozos Radillo[1], María Ana Valle Barbosa[1]

[1] *Universidad de Guadalajara, Jalisco, México*

Dirección (autor principal): Martha Dueñas Durán #5301 colonia paseos del sol, Guadalajara, Jalisco. México

Correo electrónico de contacto: Jorgeex64@hotmail.com

Fecha de envío: 06/06/2019
Fecha de aprobación: 17/06/2019

Introducción

Las condiciones de trabajo son los factores a los que están expuestos los trabajadores, de los elementos que integran tales condiciones se enumeran algunas características como: la temperatura, vibraciones, iluminación, ruido, orden, limpieza y servicios para los trabajadores que puede llegar a generar un clima organizacional estos mismos pudiendo influir directamente en su desempeño y consecuentemente en la productividad de los docentes y de las organizaciones.

Método

Estudio observacional, transversal y analítico. La muestra será de manera aleatoria en profesores universitarios sindicalizados con más de un año de antigüedad, De 733 docentes de un centro universitario sindicalizados con base. Se obtuvo una muestra aleatoria con error tipo II al 8% y 95% de confianza, obteniendo así 120 participantes. Se aplicará el Test de Koy y de Cottis a los docentes para cuantificar el clima organizacional y el Test de Factores Psicosociales en el trabajo: Silva-2006 FPS-G adaptación Preciado para cuantificar las condiciones de trabajo de los docentes.

Resultados

El estudio demostró que existe una correlación inversa y moderada entre la percepción de riesgo de las condiciones de trabajo y la dimensión de cohesión del clima organizacional en los docentes universitarios.

El índice indica una correlación negativa entre las variables, esto es, cuando una de ellas aumenta, la otra baja en proporción constante.

Tabla 1. Frecuencia de las condiciones de trabajo en referencia a las dimensiones clima organizacional

	Categoría de condiciones de trabajo					
Categoría de dimensión clima Organizacional	Bajo riesgo		Riesgo		Alto riesgo	
Autonomía	Fx	%	Fx	%	Fx	%
Adecuado	18	15%	36	30%	58	48.3%
inadecuado	0	0%	3	2.5%	5	4.1%
Cohesión						
Adecuado	17	14.1%	34	28%	52	43.3%
inadecuado	1	0.8%	5	4.1	11	9.1%
Confianza						
Adecuado	16	13.3%	34	28.3%	53	44.1%
inadecuado	2	1.6%	5	4.1%	10	8.3%
Presión						
Adecuado	16	13.3%	29	24.1%	45	37.5%
inadecuado	2	1.6%	10	8.3%	18	15%
Apoyo						
Adecuado	13	10.8%	36	30%	53	44.1%
inadecuado	5	4.1%	6	5%	10	8.3%
Reconocimiento						
Adecuado	13	10.8%	31	25.8%	46	38.3%
inadecuado	5	4.1%	8	6.6%	17	14.1%
Equidad						
Adecuado	13	10.8%	28	23.3%	51	42.5%
inadecuado	5	4.1%	11	9.1%	12	10%
Innovación						
Adecuado	12	10%	30	25%	45	37.5%
inadecuado	6	5%	9	7.5	18	15%

Resumen de congreso

Tabla cruzada Categorias de Condiciones de trabajo*Grupo de Docentes y Gpo Jueces				
		Grupo de docentes y jueces		
		Docentes	Jueces	Total
Categorias de Condiciones de trabajo	Bajo riesgo	18	0	18
	Riesgo	39	2	41
	Alto riesgo	63	3	66
Promedio Grupos		3.375	3.6	6.975
Total		120	5	125

Tabla 2. Categorías de condiciones de trabajo

Para establecer la percepción de las condiciones de trabajo este estudio realizó un análisis externo mediante la aplicación de un instrumento a cinco expertos en el área laboral encontrando que también ellos establecieron la percepción de riesgo de las condiciones de trabajo

En la Tabla 3 se muestra el í Índice de concordancia entre las evaluaciones de los expertos y las medicines de los instrumentos de medición.

En la Tabla 4 se presenta la matriz de correlaciones entre las puntuaciones obtenidas en los docentes universitarios para las condiciones de trabajo y las dimensiones del clima organizacional.

Tabla 3 Índice de concordancia

	Expertos 1,2,3,4,5	
Ítems	V AIKEN	NOMS
P27	0.5	1
P28	0.8	1
P29	0.4	1
P30	0.4	1
P31	0.2	1
P32	0.2	1
P33	0.5	1
	1/4 sin riesgo 5/10 Riesgo	1 Norma 2 Alterado

Tabla 4. Correlación entre condiciones de trabajo y dimensiones del clima organizacional.

	Condiciones de trabajo
Autonomía	-.104
Cohesión	-.291**
Confianza	-.049
Presión	-.133
Apoyo	.016
Reconocimiento	-.006
Innovación	-.087

La Tabla 5 muestra el Modelo de regresión de las condiciones de trabajo con la dimensión de cohesión del clima organizacional.

Tabla 5. Modelo de regresión.

	Beta	ET	(p)	R^2	F
MODELO					
constante	27.14			0.291**	10.90
Cohesión	-.607	.184	<0.01		

Discusión de resultados y conclusiones

El modelo resultante, de esta investigación, contribuye a confirmar la teoría social cognitiva o del aprendizaje, donde enfatiza que el entorno puede afectar la conducta y la conducta al entorno, basadas en los procesos cognitivos que se desarrollan en torno a una percepción de riesgo.

Por lo que podemos establecer que los docentes que perciben como riesgo las condiciones de trabajo se encuentran cohesionados, es decir, perciben una atmosfera amigable y sienten que se les proporciona el material adecuado y la capacitación para la realización de sus tareas.

Resumen de congreso

Referencias

Dejoy, D. M. (1990). Toward a comprehensive human factors model of workplace accident causation. Professional Safety, 35(5), 11-16

Casas J., Repullo, J., Lorenzo, S. y Cañas, J. (2002). Validación de la escala Labors para evaluar la calidad de vida laboral en hospitales [Validation of Labors scale to assess the quality of working life in hospitals]. Revista de Administración Sanitaria, 6, *161-182.*

Rentsch, J.R. (1990). Climate and culture: Inte- raction and qualitative differences in organizational meanings. Journal of Applied Psychology, 75, *668-681.*

Obra protegida con una licencia Creative Commons