



Pamplona-Colombia

11/12/2019

Señores  
Programa de Psicología  
Dirección Trabajo de Grado

**Asunto: Aval director de tesis**

Por medio de la presente yo Diana María Velandia Hernández, identificada con cedula de ciudadanía número 1.098.634.365, en calidad como directora del trabajo de grado titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA (NORTE DE SANTANDER-COLOMBIA)", a cargo del estudiante Carlos Manuel Cardozo Burgos, identificado con cedula de ciudadanía número 1.118.566.947, me permito dar mi aval para la respectiva asignación, del horario de la sustentación del presente trabajo.

Agradezco la atención prestada.

Cordialmente.

Psic. Mg. Diana María Velandia Hernández  
C.C 1098634365



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

Facultad de Salud

Departamento de Psicología



CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA (NORTE DE  
SANTANDER-COLOMBIA)

Presentado por:

Carlos Manuel Cardozo Burgos

1118566947

Pamplona

2019

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

Facultad de Salud

Departamento de Psicología



CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA (NORTE DE  
SANTANDER-COLOMBIA)

Presentado por:

Carlos Manuel Cardozo Burgos

Docente Asesor:

Diana María Velandia Hernández

Pamplona

2019

## TABLA DE CONTENIDO

<b>AGRADECIMIENTOS</b>	6
<b>RESUMEN</b>	7
<b>ABSTRACT</b>	8
<b>INTRODUCCIÓN</b>	9
<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	12
Planteamiento del Problema	12
Descripción del Problema	15
Formulación del problema	17
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	18
<b>OBJETIVOS</b>	20
Objetivo General	20
Objetivos Específicos	20
<b>ESTADO DEL ARTE</b>	21
Investigaciones Internacionales	21
Investigaciones Nacionales	26
Regionales y/o Locales	29
<b>MARCO CONCEPTUAL</b>	32
<b>MARCO TEORICO</b>	34
Capítulo I. Psicología Organizacional	34
Psicología Organizacional en Colombia	<b>36</b>
¿Qué se Entiende Por Psicología Organizacional?	<b>38</b>
Rol del Psicólogo Organizacional	<b>40</b>
Capítulo II. Clima Organizacional	42
Importancia del Liderazgo en una Organización	<b>44</b>
Comunicación Asertiva en el Ambiente Laboral	<b>47</b>
Capítulo III. Satisfacción Laboral	49
Condiciones de Trabajo	<b>50</b>
Motivación en el Ambito Laboral	<b>52</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	53
Tipo de Investigación	53

Diseño de la Investigación	53
Población	<b>54</b>
Muestra	<b>54</b>
Categorías	55
Clima Organizacional	<b>55</b>
Satisfacción Laboral	<b>55</b>
Técnicas para la recolección de la Información	55
Entrevista Semi-Estructurada	<b>55</b>
Técnica uno: Entrevista Semi-Estructurada dirigida a Docentes Hora Cátedra de la Universidad de Pamplona Programa de Psicología.	<b>56</b>
Técnica dos: Entrevista Semi-Estructurada Dirigida a Docentes Ocasionales de la Universidad de Pamplona del Programa de Psicología.	<b>57</b>
Técnica tres: Entrevista Semi-Estructurada dirigida a Docentes de Planta de la Universidad de Pamplona del Programa de Psicología.	57
Validez y confiabilidad	58
Triangulación Poblacional	58
Juicio de Expertos	59
Consentimiento Informado	59
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	60
<b>ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	66
<b>ANÁLISIS GENERAL POR CATEGORÍA</b>	67
Categoría Uno/Clima Organizacional:	67
<b>ÁNÁLISIS GENERAL POR CATEGORIA</b>	85
Categoría Uno: Clima Organizacional	85
Categoría Dos: Satisfacción Laboral	107
<b>CONCLUSIONES</b>	110
<b>RECOMENDACIONES</b>	112
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	113
<b>ANEXOS</b>	119
<b>APÉNDICES</b>	160

## AGRADECIMIENTOS

*Quiero agradecer en primer lugar a Dios, puesto que sin el este trabajo no hubiera sido posible, gracias por guiarme por el buen camino y fortalecerme espiritualmente para ser cada día mejor persona.*

*Así, quiero mostrar mi gratitud a todas las personas que estuvieron presentes en la realización de esta meta, acompañándome en cada paso para llegar a este sueño que es tan importante, agradezco todas sus ayudas, sus palabras motivadoras, sus conocimientos y sus consejos, que fueron muy valiosos para mí.*

*Muestro mis más sinceros agradecimientos a mi directora de tesis, Psi. Esp. Diana María Velandia Hernández, quien con su gran conocimiento y carisma fue una pieza clave para que pudiera desarrollar y finalizar este proyecto.*

*A mis compañeros, quienes a través del tiempo fuimos creando una familia, muchas gracias por toda su colaboración y apoyo, gracias por compartir experiencias, alegrías, frustraciones, llantos, tristezas y celebraciones.*

*Al programa de psicología y a la Universidad de Pamplona por brindarme la formación académica, y aportar en mi progreso profesional, y personal, también a los docentes que hicieron parte de formar mi camino de formación académica, por todas sus enseñanzas, correcciones, y grandes aportes para aprender.*

*Por último, quiero agradecer a la base de todo, a mi familia, en especial a mi abuelo y mi madre, que dieron todo para que pudiera llegar hasta aquí, quienes con sus consejos fueron el motor de arranque y mi constante motivación, muchas gracias por su paciencia y comprensión, y sobre todo por su amor.*

*¡Mil gracias por todo!*

## RESUMEN

El propósito de esta investigación es conocer la influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes del programa de psicología de la Universidad de Pamplona. Este proyecto lleva por título Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Pamplona (Norte de Santander-Colombia). Para determinar cómo se da esta influencia; se realizó por medio de instrumentos de recolección de información validada por tres expertos. y aplicada en Docentes de la Universidad de Pamplona del programa de Psicología que se encuentran laborando actualmente, por medio de diferentes tipos de contratos.

Metodológicamente, se llevó a cabo un estudio de corte cualitativo, de alcance descriptivo, transversal. Se encontró que hay una relación positiva entre categorías, dando como resultado de la investigación que en la categoría uno (Clima Organizacional) y la Categoría dos (Satisfacción Laboral), la influencia es de manera bidireccional, es decir que cada una tiene sus factores determinantes, pero van muy de la mano para un mejor rendimiento laboral.

Por otra parte, aunque las dos categorías influyen bidireccionalmente la una de la otra, el clima organizacional no es determinante en su totalidad para la satisfacción laboral, teniendo en cuenta que hay otros factores en la persona que ayudan a que la misma se sienta satisfecha en la labor que realiza, como lo manifiestan la mayoría de los docentes en las diferentes respuestas dadas. concluyendo que las categorías de clima organizacional que tienen mayor incidencia sobre la satisfacción laboral son: el tipo de contrato, la remuneración salarial y la motivación.

Palabras claves: *Clima Organizacional, Satisfacción Laboral, Docentes Universitarios*

## **ABSTRACT**

The purpose of this research is to know the influence of the organizational climate and job satisfaction in teachers of the psychology program of the University of Pamplona. This project is entitled Organizational Climate and Job Satisfaction in Teachers of the Psychology Program of the University of Pamplona (North of Santander-Colombia). To determine how this influence occurs; It was carried out by means of information collection instruments validated by three experts. and applied in Teachers of the University of Pamplona of the Psychology program that are currently working, through different types of contracts.

Methodologically, a qualitative, descriptive, cross-sectional study was carried out. It was found that there is a positive relationship between categories, resulting in the investigation that in category one (Organizational Climate) and Category two (Labor Satisfaction), the influence is bidirectional, that is, each has its determining factors, but they go hand in hand for better job performance.

On the other hand, although the two categories influence bidirectionally from each other, the organizational climate is not entirely determinant for job satisfaction, taking into account that there are other factors in the person that help the person feel satisfied in the work he does, as most teachers show in the different answers given. concluding that the categories of organizational climate that have the greatest impact on job satisfaction are: the type of contract, salary compensation and motivation.

**Keywords:** Organizational Climate, Job Satisfaction, University Teachers



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación, tiene como fin recolectar información acerca de cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral en tres (3) docentes de contrato tiempo completo, tres (3) por contrato hora catedra y tres (3) docentes ocasionales de la facultad de salud de la Universidad de Pamplona (Norte de Santander – Colombia). Teniendo en cuenta que los docentes de planta, son profesores o investigadores que no tienen un tiempo definido laboralmente; así mismo dedican a la universidad medio tiempo o tiempo completo, dependiendo su tipo de contrato en la realización de labores académicas. seguidamente, los docentes hora catedra, asisten de forma determinada a realizar sus labores y a otras adicionales; ajustándose a cumplir unas funciones determinadas dentro de su rol como docente, finalmente, los ocasionales, son los que cuentan con un horario en específico y el desarrollo de diferentes labores administrativa y de desarrollo del programa académico y en pro del mejoramiento de la academia.

En ese sentido, como primer paso, está en la extracción de la información para evaluar los efectos del clima organizacional en la satisfacción laboral del docente, como se nombró anteriormente. Ahora bien, para la pesquisa de esta, se van a realizar una serie de entrevistas semi – estructuradas, donde se selecciona personal de esta facultad, con el fin de clasificar lo suministrado por los mismos en cada categoría.

Desde esta perspectiva, esta es una investigación que va hacer hincapié sobre el clima organizacional y sobre la satisfacción laboral, buscando así la correlación que existe entre estas dos, categorías las cuales hacen parte dentro del sistema organizacional de una institución, cuya importancia es de gran vitalidad dentro de una entidad laboral, debido a que por medio de estos, se van a desencadenar una serie de aspectos benéficos, tanto para el funcionario de la misma, como para personas externas.

Por ende, si se genera un ambiente laboral equilibrado en los aspectos ya nombrados, como resultados de los mismos, va a existir un panorama en buenos términos, es decir, una mayor eficacia, efectividad, productividad, y un mejor servicio para el consumidor. En otras palabras, si el funcionario se encuentra en la mejor disposición, así mismo va a hacer el resultado de su producto, y es por esto que, por medio de esta investigación, se busca poner el lente en la percepción y satisfacción laboral, en el trabajador, que, en este caso, vendrían siendo los docentes Ocasionales de la Universidad de Pamplona, específicamente en los de la Facultad de Salud.

Ahora bien, para complementar lo dicho, Chiavenato (2009), suscita que la motivación individual se refleja en el clima de la organización. Así mismo, las personas se adaptan continuamente a diversas situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener el equilibrio emocional. Esto se puede definir como un estado continuo de adaptación, en el cual no se busca simplemente satisfacer las necesidades primarias sino más bien las de orden superior (pág.260).

En términos generales, lo que el ya citado sustenta, es que, a través del clima organizacional, se puede definir, consolidar y compactar un poco en lo que concierne a la motivación del trabajador, logrando así sostener su satisfacción laboral en los mejores términos. Por lo tanto, este proyecto de investigación, lo que busca es revisar el grado de incidencia que tiene el Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral.

Desde estas instancias, como definición, Litwin y Stringer (1968) citado por Ramos (2012), consideraron que el clima organizacional atañe a los efectos subjetivos percibidos del sistema formal y del estilo de los administradores, así como de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una organización (pág.15).

Seguidamente Hannoun (2011), sustenta que la satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los colegas y con los gerentes, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. (pág.15).

Desde esta medida, y ya conceptualizados estos dos conceptos, se puede ver, que el uno complementa al otro, desde el ámbito el ámbito laboral, ahora habría que revisar de forma práctica, y por medio de la entrevista semi-estructurada, el grado de correlación de ambos términos, dentro de este campo de acción laboral.

Por otro lado, si bien es cierto, todo el proceso a realizar se abordará desde una perspectiva metodológica cualitativa adaptada al fenómeno, lo cual permite, en el lenguaje involucrarse para contar distintas narrativas, saliéndose del lenguaje objetivo. Su alcance es descriptivo transversal propositivo, utilizando tres entrevistas semi-estructuradas aplicadas a tres poblaciones distintas (docentes de planta, contratistas, y ocasionales), cuya idea es facilitar de forma accesible la información a la cual se está direccionando la investigación.

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **Planteamiento del Problema**

En las Instituciones de Educación Superior se desarrollan diferentes relaciones entre los actores involucrados en los procesos de enseñanza, donde los docentes universitarios cumplen con la misión de crear y transmitir el conocimiento, siendo un motor impulsador, interventor y soporte fundamental en el cumplimiento de la misión propuesta por la institución. Así mismo, en la actualidad, el cuerpo docente percibe que el estudiantado exhibe un menor grado de interés por aprender y desarrollar de forma óptima el contenido que se presentan en la malla curricular o programas de estudios (Jacques & Boisier 2018).

Con el párrafo anterior, se puede decir que probablemente la percepción que tienes los docentes acerca del interés de sus estudiantes por el aprendizaje puede de cierta manera influir en la satisfacción laboral de los docentes que de una u otra manera son los que nos motivan en la escuela del saber.

Por otra parte, Macavilca, (2018), realiza aportes acerca de la problemática del comportamiento organizacional, es así que en él, influyen varios factores como la globalización, la diversidad laboral, mayores niveles de calidad y productividad, generando un mayor nivel en las capacidades de los trabajadores de la organización, estos aspectos son fundamentales para conformar el entorno competitivo en el que se desarrolla un proceso laboral y en la cual muchos perfilan su carrera profesional, de acuerdo a los valores, la ética y el sentido de la responsabilidad social.

En ese sentido, es probable que causa de que se vea afectado el clima organizacional o la satisfacción laboral, se presente por un entorno muy competitivo y la falta de oportunidades y las limitantes no solo en los tipos de contratos que no ofrecen mucha garantía para los docentes, sino, también las exigencias que se tienen en cuenta para la contratación, como por ejemplo los posgrados y la experiencia que se tenga en el área.

Otro aporte, lo manifiesta Montoya (2013), quien refiere que “la satisfacción laboral es una actitud general que crea la interacción de una serie de elementos como lo son la naturaleza del trabajo, el salario de las condiciones de trabajo, la estimulación, los métodos de dirección de la organización, las relaciones interpersonales y la motivación. (Pág.17).

En otras palabras, como lo decía el autor anteriormente es posible que la baja motivación de los estudiantes por aprender, entre otros factores, influya directamente en el clima organizacional de la universidad de Pamplona, a su vez la satisfacción laboral de los mismos, teniendo en cuenta, que el medio laboral está constituido primordialmente por las condiciones laborales, las cuales constituyen un elemento de gran importancia en el desarrollo de los procesos donde intervienen las áreas de recursos humanos.

De igual manera, los factores de la satisfacción laboral y los elementos de las características del Clima Organizacional constituyen un mecanismo fundamental para el desarrollo de las relaciones laborales en base a los funcionamientos de las universidades; por lo cual, desde un punto de vista organizacional se deben generar mecanismos por parte de las instituciones educativas que motiven a los docentes, para intentar resolver los malestares percibidos por ellos mismo, estas demandas del entorno van desde el planteamiento de unos interrogantes hasta las respuestas de las mismas. (Virguez 2009. Pág. 1-17)

Por esta razón, es fundamental que desde la psicología Organizaciones se aborden estas temáticas, como lo son las categorías, clima organizacional y satisfacción laboral; dentro de la universidad de Pamplona, del mismo modo, implementar estrategias psicológicas que intervengan y promuevan el ambiente saludable, no solo el de los docentes, sino que también, el ambiente que se va a reflejar en la comunidad Universitaria.

Según los resultados arrojados por estudios realizados en diferentes contextos, se encuentra efectos del clima organizacional sobre la satisfacción laboral pueden evidenciar una correlación positiva entre estas variables, se encuentra una relación de causa efecto para

el mejoramiento del rendimiento laboral, teniendo en cuenta factores internos y externos de cada docente como lo son las condiciones laborales, personalidad, salario y responsabilidad social al momento de determinar la relación con el clima organizacional (Ríos, 2018)

## Descripción del Problema

Los estudios en el área organizacional se relacionan con el comportamiento, pensamientos y emociones del ser humano junto con los procesos psíquicos en un ámbito laboral, por esta razón la presente investigación titulada Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Docentes del Programa de psicología de la Universidad de Pamplona (Norte de Santander-Colombia), se enfoca principalmente en determinar la influencia que tiene el clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes (Hora Catedra, ocasionales y de Planta), es preciso señalar que los resultados de investigaciones relacionadas con las variables en diferentes contextos han dado un valor teórico para la realización de este estudio.

De la misma manera, existen algunos factores que predisponen al trabajador a enfrentarse a situaciones que alteran el desarrollo de la satisfacción laboral en una organización, Guillen (2003) citado por Feris & Castro (2006) afirma que “Hay múltiples factores que inciden en la relación del hombre con su trabajo, y que pueden influir en una situación de armonía o bien llevar a un desajuste entre el trabajador y sus tareas”. (Pág.78)

Con lo anterior, se puede apreciar que, probablemente no solo estos factores influyen de manera directa del empleado en la organización, es decir, psicológicamente puede impactar de manera positiva o negativa su comportamiento fuera de la organización.

Feris & Castro (2006) afirman, Lograr que dentro de las organizaciones se mantenga un ambiente saludable y productivo para los colaboradores y para la organización en general se ha convertido en uno de los objetivos principales para la gestión humana, encaminado a mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la organización a través de la satisfacción de las necesidades que se generan dentro de los entornos laborales, ya que se reconoce al ser humano como un ser social que vive en continua interacción, tanto fuera como dentro de su entorno laboral y que puede llegar a propiciar experiencias tanto positivas como negativas que pueden alterar su desarrollo dentro de la organización (Pág.7)

Del mismo modo, según Cardona (2016) refiere, “Sostener un clima organizacional agradable y adecuado es una necesidad apremiante la cual atañe a los distintos sectores de la sociedad que promueven el bienestar dentro de las organizaciones ya sean públicas o privadas”. Por tal motivo mantener una organización con un clima organizacional no solo representa el bienestar de las personas sino también, un alto rendimiento en la organización.

Según Arias, Arias, Arias, Ortiz & Garza (2018), refieren que las instituciones educativas a lo largo del siglo XX fueron centralistas y la educación fue tradicionalista, el eje central era el docente, el cual era un transmisor de conocimientos y el alumno era un sujeto pasivo dentro del aula. Sin embargo, tanto la UNESCO como la OCDE se involucraron con la finalidad de traer la educación al nuevo siglo, para satisfacer las necesidades de la sociedad moderna.

Del mismo modo, con la llegada de la nueva era de la globalización, las instituciones educativas se vieron en la necesidad de adecuar su actuar, su currículo, modernizar el rol del docente y el actuar del estudiante. Así mismo las personas profesionales de la educación, que asumen la función docente, son sujetos sociales activos y dinámicos, que tienen como encargo social el proceso formativo de las nuevas generaciones, por lo tanto, las instancias de formación de profesionales deben procurar realizar acciones dirigidas a alcanzar una formación de calidad.

Para finalizar, los profesores tienen diferentes clasificaciones, las cuales son docentes de planta, docentes ocasionales y la hora catedra, según su asignación ellos tienen diferentes asignaciones en su trabajo, en las horas que tiene que laborar y las funciones a cargo. Los docentes ocasionales son profesionales con destacados méritos académicos, valorados por la Rectoría Seccional, que no hace parte del personal de carrera docente a quien se lo vincula para realizar labores transitorias de docencia en pregrado por no más de un período académico, en el caso de programas anualizados, y no más de dos, en caso de los semestralizados, los profesores ocasionales deberán cumplir como mínimo con los requisitos para Profesor Catedrático (Universidad de Pamplona, 2019).



## **Formulación del problema**

¿Cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral, en docentes de la Universidad de Pamplona, pertenecientes a la Facultad de Salud del Programa de Psicología, por medio de una investigación de tipo cualitativa, que facilite la formulación de estrategias para el abordaje del fenómeno de estudio?

## JUSTIFICACIÓN

En la actualidad la Universidad de Pamplona está cursando por un arduo proceso de acreditación de alta calidad, para el mejoramiento de las diferentes carreras profesionales que tiene al servicio de la comunidad en general, este proceso puede ameritar un gran esfuerzo por parte de la institución educativa y de las personas que laboran en ella, la carga académica que algunos docentes tienen que manejar es extenuante y puede implicar en algunos malestares, generando un mal clima organizacional y una mala satisfacción laboral. La Universidad de Pamplona con el fin de mantener sus registros calificados brinda acompañamiento y asesoría a los docentes y administrativos, bien sea en la modificación del plan de estudios, requisitos, correquisitos o actualización de currículos (Universidad de Pamplona, 2019)

Teniendo en cuenta que las culturas organizacionales fuertes, que se adaptan, trabajan estratégicamente y cuenta con un personal altamente motivado tienen un alto desempeño laboral, por este motivo la satisfacción laboral y la cultura organizacional son aspectos fundamentales que se basan en tener en cuenta las particularidades de los docentes que trabajan en la institución de educación superior, sus actitudes, creencias, valores y motivaciones. También es importante tener en cuenta los agentes educativos que están en constante convivencia y que presentan un cierto grado de influencia sobre la dinámica universitaria (Serrato, 2011)

Por tal motivo, con el presente estudio, se pretende encontrar la relación entre el clima organizacional con la satisfacción laboral el personal docente de Universidad de Pamplona, el objetivo del estudio es reunir la información necesaria para identificar los elementos del clima organizacional que inciden en la satisfacción laboral, detectando cuáles son los factores que incrementan el desempeño de los docentes participantes del estudio, para así reconocer sus debilidades y buscar alternativas para mejorarlas o por el contrario reforzar los aspectos favorables (Mejía & Duque, 2013).

Este estudio para la psicología es de suma importancia, debido a que aporta teoría al área de la psicología organizacional, permitiendo encontrar si el clima organizacional influye directamente con la satisfacción laboral, es así que nace la inquietud para realizar esta investigación, este estudio permitirá, desarrollar e implementar estrategias para el mejoramiento de estas dos categorías, de ser necesarias, logrando un equilibrio entre el clima y la satisfacción laboral, dando a los docentes del programa de psicología una clima más armonioso y con buenas relaciones entre el personal docente (Mendoza & Varas, 2018).

Para La Universidad de Pamplona esta investigación implica crear conciencia sobre la importancia de los estudios sobre el clima Organizacional y la satisfacción laboral, si los mismos sirven de base para mantener un personal altamente motivado y que tenga un alto rendimiento de sus funciones dentro de la Institución, para que se puedan cumplir las metas organizacionales e individuales propuestas por la universidad a cargo del rector. El estudio también constituye una referencia teórica para futuras investigaciones en el área de la psicología organizacional y manejo de los recursos humanos, en instituciones de educación superior.

La investigación que se realizará ayudará a dicha institución para mejorar sus actividades ya que daremos sugerencias positivas, acordes a las necesidades de los trabajadores para su pronta mejoría con respecto al clima laboral en dicha institución. Una vez identificados todos estos factores se tomarán en cuenta para su pronta mejoría, por ende, todos los empleados tendrán un buen clima y satisfacción laboral tanto en lo individual como en lo colectivo (Ferragud, 2019).

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Conocer la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral, en docentes de la Universidad de Pamplona, pertenecientes a la Facultad de Salud del Programa de Psicología, por medio de una investigación de tipo cualitativa, que facilite la formulación de estrategias para el abordaje del fenómeno de estudio.

### **Objetivos Específicos**

Describir los factores de clima organizacional y de satisfacción laboral en los docentes de la Universidad de Pamplona, pertenecientes a la Facultad de Salud del Programa de Psicología

Determinar los factores influyentes del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad de Pamplona, pertenecientes a la Facultad de Salud del Programa de Psicología, por medio de un estudio de corte cualitativo.

Analizar los componentes de clima y satisfacción laboral a través de una triangulación poblacional, determinando así, las restricciones motivacionales y temporales de los docentes de planta, por contrato y ocasionales de la Universidad de Pamplona, de la Facultad de Salud.

Proponer un plan de acción como aporte al fortalecimiento del clima y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad de Pamplona, pertenecientes a la Facultad de Salud del Programa de Psicología, por medio de estrategias psicoeducativas

## **ESTADO DEL ARTE**

En este contenido se encontrarán investigaciones internacionales, nacionales, regionales y/o locales, que aportarán información relacionada con el clima organizacional y satisfacción laboral, estos estudios son recolectados de revistas indexadas y plataformas con artículos que tengan una validez científica y puedan respaldar esta investigación de forma teórica, teniendo estos estudios como bases teóricas puedan aportar a la construcción y análisis del presente estudio

### **Investigaciones Internacionales**

*Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete. Edgar Rider Nonones Alcalá. Tesis para obtener título Mg. Universidad César Vallejo, Perú 2018*

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación de las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincial de Cañete, 2017.

La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional con dos variables, en una muestra por conveniencia de 77 docentes entre nombrados y contratados de ambos sexos. Se utilizó la encuesta como técnica para recabar información de las variables condiciones del trabajo y satisfacción laboral; se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables. Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,803 para el cuestionario de condición de trabajo y 0,800 para el cuestionario de satisfacción laboral, indicándonos una muy alta confiabilidad.

Los resultados de la investigación indicaron que: Existe relación entre la condición de trabajo y la satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017 ( $r = 0,422$  y  $\text{Sig.} = 0,000$ ). Estos datos aportan a

investigaciones encaminadas a indagar la satisfacción de los docentes según sus condiciones de vida laboral.

***Los Factores Determinantes de la Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo y Operativo de una Empresa que se Dedicar a la venta de Seguros Diversos en Guatemala. José Pablo Lacayo fuentes. Tesis de Grado. Universidad Rafael Landívar, Guatemala 2017***

La presente investigación estuvo dirigida a determinar el nivel de los factores de satisfacción laboral e higiene y seguridad en el trabajo; si estos han sido cubiertos o llenan las expectativas de los trabajadores en el personal administrativo y operativo en una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en la ciudad de Guatemala.

Por otra parte, se trabajó bajo el enfoque de tipo descriptivo, se elaboró un cuestionario para calificar factores de higiene y motivación, se aplicó por medio de elección de una muestra a través de un sorteo que se realizara con la totalidad de los empleados de una entidad aseguradora.

Por lo tanto, se determinó que los niveles de satisfacción laboral se pueden medir por la calidad de la implementación de medidas o factores de higiene, los resultados demuestran que los trabajadores tanto, operativos como en el área administrativa de la compañía de seguros objeto de estudio, se encuentra de acuerdo en cuanto a las medidas tomadas por la organización sobre dichos factores, más en el área operativa que la mayoría está totalmente de acuerdo, mientras que el área administrativa hay un resultado homogéneo en totalmente de acuerdo y algo de acuerdo.

***Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. Pujol Cols, L.J. Revista de Docencia Universitaria. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET, Argentina, 2016***

Este artículo de investigación tiene por objetivos principales, Construir un cuestionario específicamente diseñado para relevar la satisfacción laboral del cuerpo académico de una institución universitaria, que se encuentre dotado de elevados niveles de confiabilidad y validez, relevar el nivel de satisfacción laboral (tanto cognitivo como afectivo) de los docentes de una institución universitaria, identificar los atributos del trabajo para los que se observan menores niveles de satisfacción, analizar la influencia de la edad, el género, el nivel educativo, la jerarquía del cargo, la dedicación y la condición de contratación en la satisfacción laboral del académico. Se le propone al lector un recorrido compuesto por cuatro grandes acápites.

De la misma manera, el primero corresponde al marco conceptual que ha sido tenido en cuenta tanto para la construcción del cuestionario de relevamiento como para la interpretación de los resultados obtenidos. El segundo, constituye una descripción de la metodología utilizada en el curso de la investigación (diseño, muestra, instrumento, procedimiento y análisis de datos). El tercero corresponde a una exposición de los principales resultados obtenidos.

Esta investigación, es de tipo cuantitativa, descriptiva-correlacional y de corte trasversal. Tiene por objeto relevar el nivel de satisfacción laboral de una muestra de académicos con desempeño en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCEyS) de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP)<sup>1</sup>, Argentina, identificando las facetas para las cuales se registran puntajes promedio menores e indagando en las principales fuentes de diferencias entre grupos. Como paso previo, se construyó un cuestionario *ad hoc* y se instrumentaron pruebas orientadas a probar su confiabilidad y validez.

En forma previa al relevamiento definitivo, se administró una prueba piloto a 30 participantes seleccionados de manera aleatoria, con el propósito de estudiar la variabilidad en las respuestas y así determinar el tamaño mínimo muestral requerido. Aplicando la fórmula (1), para una varianza de 1.70, un error de estimación de 0.12, una población finita compuesta por 414 docentes y un nivel de confianza del 95%, la muestra probabilística definitiva se estimó en 60 participantes.

Para concluir, los resultados más significativos fueron, En relación a la edad, se observó que la satisfacción laboral de los docentes pareciera disminuir gradualmente hasta alcanzar su punto mínimo alrededor de los 46 años para, luego de este punto, retomar una tendencia ascendente. Estos resultados brindan apoyo a los de Clark et al. (1996), si bien en su muestra el nivel mínimo pareciera alcanzarse alrededor de los 36-40 años (dependiendo de la cantidad de controles considerados).

Ahora, los resultados asociados al segundo set de variables: las condiciones del trabajo. La existencia de profundas diferencias en las condiciones de empleo, al interior de cada Universidad, contribuye a que los docentes exhiban 286 Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes REDU. Revista de Docencia Universitaria, 2016, 14(2), 261-292 de diferencias de percepción entre subgrupos sociales, este artículo, se puntualizó que los Profesores parecieran registrar niveles superiores de satisfacción en relación a los Ayudantes.

De manera contraria a lo esperado, no se encontró evidencia de diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción laboral de acuerdo con la dedicación y condición de contratación del docente.



***Elementos que Influyen en el Clima Organizacional del Personal de un Hospital Privado Ubicado en la Cabecera Departamental de Zacapa. Rosa del Carmen Gálvez Estrada. Universidad Rafael Landívar. Zacapa, Guatemala, 2015***

La siguiente investigación fue de tipo descriptiva, la cual tuvo como objetivo analizar qué elementos influyen en el clima organizacional de los colaboradores del Hospital Privado ubicado en la cabecera departamental de Zacapa.

Se pudo recopilar la información por medio de un cuestionario dirigido para el nivel administrativo y operativo, el instrumento constaba de 20 preguntas de selección múltiple, con opción de respuesta de tipo Likert, además se trabajó como indicadores de medición la satisfacción laboral, motivación, comunicación e incentivos.

Se identificaron los sujetos de estudio, los cuales se comprendieron gerencia administrativa 1 y 29 personal operativo para un total de 30 colaboradores, los cuales se encuentran entre los 18 y 50 años.

Los resultados finales se reflejaron por medio de tablas y gráficas de escala Likert donde se estableció que elementos influyen en el clima organizacional de los colaboradores.

Se concluyó que el clima organizacional de los colaboradores del hospital es favorable por los resultados obtenidos, ya que lo ponderaron entre consultivo y participativo.

Para un clima organizacional adecuado dentro del Hospital Privado se recomienda mejorar los elementos que influyen con el fin, de motivar y satisfacer a los colaboradores a seguir contribuyendo para la empresa y al mismo tiempo favorecerlo ya que es un pilar importante para el fortalecimiento del clima organizacional.

## **Investigaciones Nacionales**

Se tienen en cuenta tres investigaciones a nivel nacional, de las cuales se dará a conocer el contenido de cada una de ellas relacionadas al tema de investigación. Con el propósito de describir por medio de estos estudios de una forma más amplia la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, y como está afecta a la población en general, en diferentes ámbitos de una región en específico.

*Factores internos que influyen en el clima organizacional como potencializador de desempeño laboral. Carolina Castro Piña. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá D.C. abril 2017*

La presente investigación, tiene como objetivo describir los factores que influyen en el clima organizacional, por el cual se establece que es el medio ambiente social y físico de la organización que rodea la calidad laboral y el cual es un factor importante para la productividad del personal que labora en la compañía. Lo anterior se refiere al comportamiento social de todos los miembros de la empresa, así como a las condiciones que los rodean tanto físicas como de seguridad e higiene.

A manera de conclusión, se puede decir que el clima organizacional o clima laboral, son todas aquellas percepciones, o sensaciones que tiene el componente humano frente a los procesos, la organización, la estructura y que se suscitan en el entorno laboral. El ambiente interno en la organización lo integran los trabajadores que la conforman, y a esto se denomina clima organizacional.

*La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales. Karen Alexis Cardona Narváez. Universidad de Manizales. Manizales, Octubre de 2016*

Mediante el presente estudio se pretende realizar una descripción del clima organizacional y de la satisfacción laboral, de los colaboradores del Centro de Desarrollo Infantil (CDI) del barrio San José de la ciudad de Manizales, con cuyos resultados se busca entender que circunstancias están afectando el clima organizacional de este entorno y derivado de ello, la satisfacción laboral que éstos denotan; con cuyo panorama se pretende estructurar una propuesta de intervención que conjure los factores de insatisfacción.

Del mismo modo, la presente investigación se realiza enfoque es descriptivo, se precisa profundizar en el ambiente interno del CDI Hogar Infantil San José (clima organizacional) y en el nivel de satisfacción laboral de los treinta y un (31) empleados del CDI, a partir de una contrastación teórica y práctica hasta llegar a una propuesta con base en el trabajo de campo, las estrategias y las conclusiones para el mejoramiento.

La población objeto de estudio se constituye en los 31 empleados de planta del CDI Hogar Infantil San José, los cuales están distribuidos tal como se observa en la siguiente tabla, la cual refleja la estructura organizacional:

Con respecto a los resultados se encontró en el clima organizacional que la variable capacidad profesional, que contó con un 97,08% de favorabilidad, se puntuó como la característica de mayor relevancia; por su parte la variable orientación organizacional puntuó con el 92,21% de favorabilidad (54,44% totalmente de acuerdo y 37,77% de acuerdo), y el 7,77% adverso (6,66% en desacuerdo y 1,11% totalmente en desacuerdo); la variable administración del talento humano obtuvo el 90,55% la ven como beneficiosa (49,44% totalmente de acuerdo y 41,11% de acuerdo), y el 9,44% desfavorablemente (8,33% en desacuerdo y 1,11% totalmente en desacuerdo); subsiguientemente la variable estilo de dirección, el 92,99% de satisfacción (60,66% totalmente de acuerdo y 32,33% de acuerdo), y el 7% lo perciben negativamente (6% en desacuerdo y 1% totalmente en desacuerdo); en lo atinente a la variable comunicación e integración, el 90,55% lo evidencian favorablemente (47,22% totalmente de acuerdo y 43,33% de acuerdo), mientras que el 9,44% lo perciben negativamente (7,22% en desacuerdo y 2,22% totalmente en desacuerdo); la variable trabajo en grupo, encontró el 93,33% de percepción positiva (58% totalmente de acuerdo y 35,33%

de acuerdo), y el 6,66% negativamente (5,33% en desacuerdo y 1,33% totalmente en desacuerdo); y finalmente en la variable medio ambiente

físico se encontró que el 90,95% lo valoran como positivo (58,57% totalmente de acuerdo y 32,38% de acuerdo), y el 9,04% lo perciben desfavorablemente (8,09% en desacuerdo y 0,95% totalmente en desacuerdo).

***Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral y Determinan la Permanencia en el Empleo de Anclas de Carrera y Desarrollo Profesional de los Servidores del Nivel Técnico y Asistencial del Ministerio de Educación Nacional de Colombia. David Eduardo Vargas Jiménez. Universidad Externada de Colombia. Trabajo de grado presentado para optar al título de Magister en Gestión Social Empresarial. Bogotá D.C 2015.***

La presente investigación trata sobre los factores de las condiciones de trabajo que inciden en que un alto porcentaje de los servidores del Ministerio de Educación Nacional permanezcan en la entidad una vez culminan sus estudios universitarios y de postgrado, a pesar de no tener posibilidades de avanzar profesionalmente. El estudio busca establecer si algunos factores de las condiciones de trabajo llevan a que los funcionarios perciban que la organización es congruente con sus valores, se sientan bien con su trabajo y carrera, encuentren coherencia con sus expectativas e intereses profesionales, o por el contrario, les lleva a que sobrepongan la estabilidad al alcance de sus aspiraciones y deseos de crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional. El trabajo está estructurado de la siguiente manera: Inicialmente se presenta el contexto institucional, el problema, la justificación y los objetivos de la investigación. Posteriormente se incluyen algunos antecedentes de la investigación, los referentes teóricos y el marco metodológico, en el que se establece el tipo de estudio, la población, la muestra, las categorías de análisis y los instrumentos que se utilizarán para la recolección de información. Finalmente se presentan los resultados del estudio, las conclusiones y el plan de intervención.

La Investigación fue de tipo descriptivo, ya que buscó estudiar y analizar las causas de satisfacción laboral de una población definida, en la cual no existe evidencia sobre la realización anterior de investigaciones similares, y a su vez, buscó detallar una situación a partir de sus características propias.

De otro lado se trató de un estudio mixto: cualitativo porque buscó describir la medida en que los trabajadores valoran sus condiciones de trabajo desde su perspectiva, y la manera como experimentan e interpretan el mundo laboral, mediante entrevista a profundidad, y cuantitativo porque permitió examinar los datos de forma numérica, con ayuda de herramientas del campo de la estadística, y la recolección de los datos se hizo a través del cuestionario sobre anclas de carrera.

La población para la investigación, correspondió a los servidores de Carrera Administrativa del Ministerio de Educación Nacional de los niveles técnico y asistencial

Para finalizar, en los resultados se Considera que su mayor satisfacción la obtienen por el trabajo bien hecho y por el auto-reconocimiento sobre su desempeño, al igual que por trabajar en un ambiente de compañerismo y respeto entre iguales.

### **Regionales y/o Locales**

Cada día es más común encontrar estudios, que hablen sobre la cultura organizacional y la satisfacción laboral y otras problemáticas relacionadas con este tema, los estudios que se encontraran en este apartado se enfocan a investigaciones realizadas de forma más común en la región de Norte de Santander, Colombia., especialmente en la ciudad de Pamplona.

**Propuesta de Mejoramiento del Clima Organizacional en la Empresa Centrales Eléctricas de Norte de Santander “CENS” S.A. E.S.P -regional Ocaña. Laura Vanessa**

**Portillo López, Lice Irlandiny Trillos Castro. Tesis de Grado. Universidad Francisco De Paula Santander. Ocaña 2018**

Este trabajo de Investigación trató sobre la percepción de los trabajadores en su entorno laboral, es decir sus percepciones, es el factor fundamental para determinar el clima organizacional. El objetivo de este estudio fue plantear una propuesta de mejoramiento del clima organizacional de la empresa Centrales Eléctricas de Norte de Santander “CENS” regional Ocaña, actividad realizada a través de la aplicación del instrumento IMCOC y la escala Likert, desarrollando las variables de Objetivos, Cooperación, Liderazgo, Toma de Decisiones, Relaciones Interpersonales, Motivación y Control; con un total de 43 preguntas; con varias alternativas de respuesta. La población a la cual estuvo dirigido este cuestionario fue a los 40 funcionarios que laboran en la empresa “CENS” regional Ocaña.

La modalidad utilizada para este estudio fue de tipo no experimental y transversal, los datos se recolectan en un solo momento, se midió las condiciones del clima laboral y describió sus niveles de presentación. Los resultados finales obtenidos dan cuenta de varias debilidades en las variables fortalezas: objetivos, liderazgo, toma de decisiones y control. Los funcionarios perciben que la empresa debe mejorar en los aspectos de cooperación, relaciones interpersonales y motivación. Los resultados del estudio facilitan, además, la gestión para el cambio, encaminada a la mejoría en el ambiente laboral con vista a un acercamiento a la elevación de la eficiencia y la satisfacción de los trabajadores, traducido en calidad de vida.

***El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa COOMULTRUP LTDA. Rojas Pamplona, 2016***

El siguiente trabajo de grado lleva por título El liderazgo y la motivación laboral en la Cooperativa COOMULTRUP LTDA., ubicada en Pamplona, Norte de Santander, este estudio fue realizado por Rojas (2016), el objetivo de esta investigación es Establecer el grado de influencia del liderazgo de la Cooperativa Coomultrup Ltda., frente a la motivación de los

empleados en el municipio de Pamplona, Norte de Santander. Se utiliza un tipo de estudio descriptivo - correlacional con enfoque cuantitativo, que permita identificar y caracterizar los rasgos más importantes del liderazgo de los directivos y la percepción de la motivación hacia el trabajo de los colaboradores, por medio de los instrumentos de recolección de datos. En este estudio se concluyó que La Cooperativa Coomultrup Ltda. desarrolla una práctica libre del liderazgo, motivo por el cual los resultados muestran que no existe una tendencia marcada hacia el liderazgo transaccional o hacia el transformacional.

Esta investigación a nivel local, se denomina Influencia del estrés en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores del Instituto Superior de Educación Rural ISER y tiene como objetivo principal analizar la relación existente entre estrés laboral en los colaboradores del área administrativa y docentes profesionales del instituto superior de educación rural ISER, apuntando al mejoramiento de la permanencia en el trabajo, con diseño cuantitativo no experimental., se aplicaron dos cuestionarios estandarizados por el ministerio de protección social y un formato de condiciones socio demográficas, para posteriormente ser analizadas en el paquete estadístico SPSS, donde se encontró un índice significativo de relación entre las dos variables, que varía de acuerdo al trabajador. (Arenas y Camargo, 2018)

## MARCO CONCEPTUAL

Dentro de esta investigación, es de gran importancia abordar los siguientes conceptos que se expondrán a continuación, de modo que se trabajaran en el transcurso de esta, que son definidos por autores, los cuales han sido investigados e indagados por los mismos.

*Clima Organizacional:* se establece como el ambiente en donde se desenvuelve el empleado dentro de una empresa u organización, el cual puede variar de acuerdo a varios factores. Según Méndez (2006) citado por Portillo & Trillos (2018) afirma que “El clima organizacional se orienta hacia la identificación y el análisis de aspectos internos de carácter formal e informal que afectan el comportamiento de los empleados a partir de las percepciones y actitudes que tienen sobre el clima de la organización y que influyen en su motivación laboral.

*Satisfacción Laboral:* Chiavenato (1993) Citado por manifiesta que la satisfacción puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud esta basada en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

*Condiciones de Trabajo:* Nonones (2018), explicó que la condición de trabajo es la estimación del que hacer en función de los elementos normativos existentes y posibles que miden la función laboral. (pág.31)

*Psicología Organizacional:* Cascio (2015), refiere que es el estudio del comportamiento de hombres y mujeres en entornos laborales. Así mismo, los psicólogos buscan comprender y optimizar la efectividad, la salud y el bienestar tanto de las personas como de las organizaciones



*Liderazgo:* El autor Brownen: Sánchez, Vázquez, J.F en “Liderazgo: Teorías y aplicaciones (2010) citado por López (2013), lo define como: “aquella influencia que es positiva para todo el grupo, es decir, que ayuda al grupo a llevar a término su propósito, a conseguir objetivos, a mantener un buen funcionamiento, y a adaptarse a su entorno”. (pág.4)

*La comunicación:* se refiere a la forma de expresar las ideas y sentimientos hacia los demás. Para este trabajo se tomó en cuenta la comunicación con jefes, compañeros y subordinados en el caso de que se tuvieran.

## MARCO TEORICO

### Capítulo I. Psicología Organizacional

Este capítulo se inicia haciendo apertura con los aportes de Zeepeda (1999), donde este manifiesta que la Psicología Organizacional, lejos de centrarse en el estudio de la organización como tal, esta busca orientar a los individuos como integrantes de la misma. Ahora bien, es a partir de la década de 1980, y gracias al avance de las teorías orientadas a la calidad total y a la reingeniería de procesos, que ha quedado claro que es preferible considerar como parte de la empresa o institución no solamente a quienes prestan sus servicios en ella, sino además, a quienes son los beneficiarios de sus productos o servicios (clientes, consumidores, usuarios, población objetivo o beneficiarios) y a quienes actúan como sus proveedores (de recursos materiales, económicos, humanos o intelectuales) (pág.4).

En esta misma perspectiva, la psicología organizacional se ha enriquecido con aportaciones de la mercadotecnia y con técnicas derivadas de la búsqueda de la calidad. Un par de casos de este tipo son los estudios de investigación de mercados y la creación de clubs de consumidores o usuarios que ayudan a conocer los factores que facilitan la retención de marcas y productos en la mente de los consumidores, así como fidelidad de los mismos (pág.4).

En un sentido diferente, Palací (2005), sustenta que muchas veces se ha tratado de explicar el comportamiento organizacional aislado del individuo o reducido a mero epifenómeno de lo social. Sin embargo, las organizaciones están formadas por individuos, donde la razón básica es que la organización es un sistema social, que está hecho de componentes flexibles por momentos (pág.24). Pero he aquí donde llega el momento del Psicólogo Organizacional,

realizando su intervención en pro de compactar este ambiente en los mejores términos la organización.

Otra de las teorías es la de Cascio (2015), donde refiere que psicología organizacional es el estudio del comportamiento de hombres y mujeres en entornos laborales. Así mismo, los psicólogos buscan comprender y optimizar la efectividad, la salud y el bienestar tanto de las personas como de las organizaciones (pág.6). Pues bien, desde esta perspectiva es como se puede afianzar que el papel de este profesional dentro de este campo de acción vendría siendo primordial, debido a que le suministra parte de la dinámica laboral de los funcionarios que la componen.

### *Antecedentes de la Psicología Organizacional*

Ya después de lo nombrado, también es importante resaltar un poco los antecedentes en lo que se refiere la Psicología Organizacional. Pues bien, Riggio (2003), habla de que la psicología industrial y organizacional (y/o) es el estudio científico y la aplicación de la psicología al lugar de trabajo. Así mismo, los psicólogos y/o examinan todos los aspectos del trabajador, la organización y el trabajo en sí mismo. Un reto que enfrentan los psicólogos y/o en la actualidad es el vertiginoso cambio que se da en el lugar de trabajo, incluyendo una fuerza de trabajo más diversa, los efectos de las nuevas tecnologías y la globalización (pág.689).

Otra de las concepciones, es la Offermann & Gowing (1990), los cuales refiere que en Estados Unidos cada vez más minorías, mujeres y personas con discapacidades se están incorporando a la fuerza laboral. En el futuro, los empleadores se enfrentarán a una “brecha de destrezas”, pues no habrá aspirantes suficientemente calificados para ocupar los puestos que requerirán de destrezas de alto nivel. Es más, la violencia en el lugar de trabajo, que afecta a más de dos millones de residentes estadounidenses por año, ha generado preocupación por identificar a los empleados proclives a la violencia y por calmar los incidentes violentos (pág.45).

Desde esa perspectiva, Harley (2002), describe que la violencia en el lugar de trabajo tiene como consecuencia la muerte de varios cientos de empleados al año; también aumenta los niveles de estrés de los trabajadores y tiene altos costos legales asociados. Los psicólogos y/o enfrentan una tarea desalentadora: incrementar la compatibilidad entre empleados y puestos de trabajo en un momento en el que la composición de la fuerza laboral y los centros de trabajo están cambiando rápidamente en el marco de un mercado competitivo y global.

Por ello, también el ya citado resalta, que al igual que otros psicólogos, de los cuales usted ha leído previamente, los psicólogos I/O realizan investigación empleando muchos de los métodos que ya hemos analizado. Sin embargo, como a menudo realizan la investigación en el lugar de trabajo, utilizan métodos diferentes (pág.111).

### ***Psicología Organizacional en Colombia***

Acosta (1999) sustenta que la Psicología Organizacional en Colombia (POC) nació y ha venido creciendo de acuerdo con los altibajos del desarrollo económico y social, y en los varios estratos que ofrece el panorama del sector productivo colombiano: empresas desarrolladas, empresas en crecimiento, proyectos en despegue y empresas en permanente estado de sobrevivencia. Las cuales, bien pueden ser paralelas al nivel de uso de la POC: empresas donde es posible el despliegue de ciencia y tecnología en Psicología Organizacional, empresas donde aun con restricciones se puede poner en práctica, empresas donde apenas se utilizan los procesos básicos y aquellas donde hasta el psicólogo fue liquidado o nunca ha existido (pág.94).

Desde esa perspectiva, este autor manifiesta que se hace alusión a este último caso porque con la actual crisis económica, este es el estado de muchas empresas en el país. La POC nació como resultado del desarrollo cultural pero no ha avanzado suficientemente porque el desarrollo tecnológico (y productivo) del país no ha sido paralelo; no encuentra un campo propicio que la acoja. La POC está ligada al factor productivo nacional y, si a las empresas les va bien, la POC tiene perspectivas, de lo contrario no podemos esperar grandes avances (pág.94).

Entre los factores económicos que destacan los resultados de la encuesta para el avance de la POC, Acosta (1999) destaca la globalización de la economía y la crisis económica por la que estamos atravesando. La primera es el resultado de las medidas que tomaron muchos, gobiernos alrededor del mundo, aquellos que se vieron obligados a abandonar las políticas proteccionistas ya que les estaban resultando más perjudiciales que beneficiosas a sus economías internas, habida cuenta del debilitamiento de su comercio internacional por la baja cantidad, baja calidad y poca diversidad de sus productos (pág.94).

Este referente, también adiciona que luego de las normas que dieron vida a la apertura en Colombia, las empresas se dieron cuenta de la necesidad que tenían, de tecnificar sus procesos (productivos, administrativos y de mercadeo) pues el fundamento de la competitividad globalizada, quedó demostrado, era, y es, la efectividad (eficiencia más eficacia) en los procesos como premisa para sobrevivir por precio: en la medida en que se redujeran los costos de producción podían sus productos salir al mercado a unos precios similares a los de los productos importados y así ofrecerse como buena opción, descubrieron que para el consumidor, a la hora de comprar, poco cuentan los valores de la nacionalidad si el producto extranjero ofrece calidad y bajo precio (pág.94-95).

Desde esta concepción, este referente también propone que el problema de ser competentes para enfrentar el ataque de la globalización, se ubicó en el interior de las empresas, en la efectividad de su personal para el cumplimiento de la misión, lo cual se podría lograr mediante el manejo adecuado de dos factores internos: el desarrollo de su personal y la reconversión industrial. En lo que tiene que ver con las personas, quedó patente la importancia que tenía la función de personal en las empresas, y el consiguiente manejo distinto que la ciencia respectiva debería entrar a darle (pág.94-95).

Pues bien, eh allí, donde comenzó a ser llamada la Psicología Organizacional para que ejecutara la función del ingreso, la permanencia y el retiro del personal, dentro de las condiciones que permitieran fortalecer a las empresas en su nueva condición. Por eso se

abrieron las puertas a la POC y hoy se avanza para que sus propuestas sean parte de las estrategias que empujan la consolidación del aparato productivo nacional (pág.95).

### ***¿Qué se Entiende Por Psicología Organizacional?***

Acosta (1999), aclara que el análisis se enfoca en el concepto de Psicología Organizacional, es decir, en el conjunto de conceptos, herramientas y actividades provenientes de la Psicología, que tienen por función apoyar los procesos de ingreso, permanencia y retiro de las personas que trabajan para una organización. En donde se incluyen (pág.93):

*Los conceptos que explican la conducta de las personas dentro de las organizaciones*

*Las herramientas o instrumentos estandarizados (test, formularios, inventarios, técnicas de lápiz y papel, laminas, etc.), utilizadas para detectar rasgos de personalidad, motivación e intereses ocupacionales, niveles de desempeño aptitudinal, etc. Se encuentran también, los aparatos que permiten medir el desempeño físico (de las habilidades y destrezas)*

*Las actividades que, desde la Psicología, se proponen para aumentar la efectividad de la entrevista y sus variantes (juegos de roles, psicodramas) y las actividades de grupo que conducen a mejorar el desempeño y la adaptación al medio (formación de equipos, grupos T, etc.)*

En términos generales, el ya citado refiere que la Psicología Organizacional está en la frontera de varias disciplinas, y aunque no es requisito, la formación interdisciplinaria para ejercerla, si es importante para el profesional conocer las otras aristas desde las cuales se influye su objeto de trabajo. Sin embargo, esta rama de la Psicología no se define por su hibridez, sino por su capacidad y autonomía para intervenir en aquellos procesos que tienen que ver con las personas como contribuyentes al funcionamiento de una organización, o como cohabitantes de ese espacio real o virtual en que confluyen los demás trabajadores (pág.93).

Así mismo, también describe que el Psicólogo Organizacional no es administrador de Personal ni Gerencia de Recursos Humanos, es un área de aplicación de la Psicología que estudia un objeto, el comportamiento humano dentro de las organizaciones humanas, y contribuye investigando tal objeto y elaborando instrumentos, para el adecuado funcionamiento de esas mismas organizaciones; tanto como a ese propósito contribuyen también la Administración, la Economía y la Ingeniería (pág.93-94).

Con lo anterior, el autor describe las funciones del psicólogo organizacional, resaltando como objeto de estudio el comportamiento humano en las organizaciones el cual en muchas ocasiones se ve afectado por diferentes factores que influyen directamente en el estado emocional de trabajador.

Por consiguiente, Gamboa (2010) cita a los siguientes autores (Locke, 1976 en Mason y Griffin, 2002; Hancer y George, 2003; Wright y Davis, 2003; Lapierre y Hackett, 2007; Moynihan y Pandey, 2007). Los cuales afirman que en psicología organizacional, el estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, se denomina satisfacción laboral.

Es por esto que, Castañeda, Betancourt, Salazar & Mora (2017), afirman que “El trabajo en el ambiente laboral se constituye en una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que el uno depende del otro. Un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad y la calidad de vida de los empleados.

Desde esa perspectiva, Acosta (1999), adiciona que la Psicología tiene tres vertientes de contribución a las organizaciones: la del funcionario, la de los agentes externos (proveedores y consumidores) y la del inversionista. Así, el primer tipo de comportamiento lo estudia la Psicología Organizacional, del segundo se ocupa la Psicología del Consumidor y el tercero corresponde a la Psicología Económica (pág.94).

### ***Rol del Psicólogo Organizacional***

Riggio (2003) citado por Palladino (2008), suscita que la psicología industrial y organizacional (I/O) es el estudio científico y la aplicación de la psicología al lugar de trabajo. Los psicólogos I/O examinan todos los aspectos del trabajador, la organización y el trabajo en sí mismo. Un reto que enfrentan los psicólogos I/O en la actualidad es el vertiginoso cambio que se da en el lugar de trabajo, incluyendo una fuerza de trabajo más diversa, los efectos de las nuevas tecnologías y la globalización (pág.689).

En términos generales, el ya citado autor, también indica que, dentro de los quehaceres del Psicólogo Organizacional, se encuentran los siguientes (pág.692):

-Observa detalles de trabajo y entrevista a trabajadores y supervisores para establecer requerimientos de trabajo físicos, mentales y educativos.

-Desarrolla técnicas de entrevista, escalas de evaluación y pruebas psicológicas para evaluar destrezas, habilidades, aptitudes e intereses como ayuda para la selección, colocación y promoción.

-Organiza programas de capacitación, aplica los principios de aprendizaje y las diferencias individuales, y evalúa y mide la efectividad de los métodos de capacitación a través de análisis estadísticos de las tasas de producción, reducción de accidentes, ausentismo y rotación de personal.

-Asesora a los empleados para mejorar su desempeño y su ajuste personal. Realiza estudios de investigación de estructura organizacional, sistemas de comunicación, interacciones de grupo y sistemas de motivación; recomienda cambios para mejorar la eficacia y efectividad de los individuos, los límites organizacionales y la organización. Investiga problemas relacionados con el ambiente físico del trabajo, como iluminación, ruido, temperatura y ventilación, y recomienda cambios para incrementar la eficiencia y disminuir el índice de accidentes. Realiza encuestas y estudios de investigación para indagar la naturaleza de la supervisión efectiva y el liderazgo, así como para analizar factores que afecten la moral y la



motivación... También hace recomendaciones para adaptar la maquinaria, el equipo, el espacio de trabajo y el ambiente para el uso humano...

Otra de las definiciones que destacan el trabajo del Psicólogo Organizacional, es la de Acosta (1999), refiriendo que las tareas reportadas como las que focalizan la actividad de este profesional, son las siguientes, las cuales, aunque no son una novedad, definen el rol productivo de la profesión (pág.98):

- La selección de personal
- La capacitación
- El trabajo staff
- La especificación de tareas
- La productividad
- El mejoramiento del clima organizacional
- La salud ocupacional

Seguidamente, el ya citado, también suscita que Psicología Organizacional se ha orientado en sus tareas hacia la integración de modelos y experiencias. Tratando de encontrar las expectativas que los psicólogos tienen sobre su propia profesión, se encontró que, ante todo, se sienten bien con lo que su profesión ha logrado. A partir de ello, piensan que hay dos cosas prioritarias por hacer al mirar hacia el futuro: fortalecerse en el sitio de credibilidad alcanzado y ampliar el campo de acción. Se destaca aquello de fortalecer el propósito de avanzar en el desarrollo integral del trabajador, especial mente, mediante la mejora de su calidad de vida y del entorno laboral (pág.98).

Finalmente, para dar cierre a este capítulo, vale la pena resaltar que la intervención del psicólogo organizacional es generar intervenciones en pro de la organización, suministrándole equilibrio y bienestar a sus mismos componentes, creando así, una buena imagen corporativa hacia el ambiente interno y externo.

## Capítulo II. Clima Organizacional

El presente capítulo se abordará lo que a lo largo de la historia se ha venido definiendo como clima organizacional, entendiéndola principalmente como una gran influencia en la productividad, en el desarrollo del talento humano y en la vida laboral de cada trabajador dentro de una empresa. Siguiendo con esto, definiré a continuación el clima organizacional desde diferentes autores.

Cuando se habla de clima organizacional, se refiere al ambiente laboral en el cual interactúan varias personas dentro de una organización. Según Hall (1972) citado por Ramos, (2012) definió “clima como el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados. Y es a su vez una fuerza que influye en la conducta del empleado”. (Pág.16)

De la misma manera, Noboa (2007) refiere que, “llamamos clima organizacional a la percepción de los miembros de lo que ocurre en una organización. El clima organizacional al igual que el atmosférico se respira, se siente, vienen a ser aquellas actitudes y conductas que hacen a la convivencia social en la organización”. (Pág.3)

Complementando el párrafo anterior, se podría decir, que el clima organizacional es variable y depende de muchos factores, como el estado de emocional, el tipo de exigencias, carga laboral, tipo de liderazgo, el papel que desempeñe dentro de la organización, entre otros.

En ese orden de ideas, Brunet (2011) citado por Ramos (2012), argumenta que “finalmente, la medida perceptiva de los atributos organizacionales considera el clima como un conjunto de características que son percibidas de una organización y/o de sus departamentos que pueden ser deducidas según la forma en la que la organización y/o sus departamentos actúan (consciente o inconscientemente) con sus empleados. Así, “las

variables propias de la organización, como la estructura y el proceso organizacional, interactúan con la personalidad del individuo para producir las percepciones” (pág. 19)

Otra definición la establece, García (2007) citado por Celis (2014) Se puede expresar de manera general, como el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización. Del mismo modo, afirma que “Si se acepta la premisa de que las características de las personas son relativamente permanentes en el tiempo, que son diferentes de una persona a otra (...) el grupo ejerce influencia en las personas, es conveniente tener en cuenta aspectos como la motivación, las necesidades, la percepción, el sistema de valores personal, la cultura, el locus de control, y muchas otras teorías que soportan el comportamiento organizacional. (pág.161)

Por otra parte, al hablar del ambiente educativo según Brunet (1999) citado por García et al.(2015) afirman que el clima comprende el ambiente interno, el contexto, comportamiento y el enfoque estructural de la institución. A esta apreciación se agrega Brunet (1999), el cual une el estudio de tres variables:

- a) variables del medio, como son: el tamaño, la estructura de la organización y la administración de los recursos humanos;
- b) variables personales, referidas a la aptitud, actitudes y motivaciones del sujeto; y
- c) variables resultantes, en las cuales se consideran la satisfacción y la productividad, que están influenciadas por las variables del medio y las personales. (Pág., 21)

De acuerdo con lo anterior, se puede decir que en parte el clima organizacional es el ambiente en el que nos encontramos dentro de una organización, además este ambiente se encuentra influenciado por diferentes factores que de una u otra manera favorecen o afectan psicológicamente el estado de las personas que pertenecen a una empresa y a su vez la

organización. En ese orden de ideas, para que se de un buen clima organizacional se mencionan algunos factores que influyen directamente en el mismo.

Según Copeme (2009), sustenta que existen estudios acerca de la problemática del comportamiento organizacional, es así que en él influyen varios factores como la globalización, la diversidad laboral, mayores niveles de calidad y productividad, también, de acuerdo a sus valores, ética y sentido de la responsabilidad social.

De otro lado, los individuos tienen sentadas las bases de su conducta a través de: sus características biográficas, es decir: edad, género, estado civil y antigüedad en el puesto, sus habilidades, tanto intelectuales como físicas entre otros. La combinación de todos estos factores generan una percepción de su comportamiento organizacional. La percepción es un proceso en el que los individuos organizan e interpretan las impresiones sensoriales con el fin de darle un sentido al entorno. (pág. 2)

En ese orden de ideas, otros aspectos que influyen directamente en el clima laboral es el tipo de liderazgo que se ejerce dentro de la organización, la motivación que tienen las diferentes personas que socializan dentro de la misma. A continuación se hace mención lo relacionado con liderazgo.

### ***Importancia del Liderazgo en una Organización***

Es de vital importancia el tipo de liderazgo que se emplea en las organizaciones; de él depende la motivación, el desempeño, la productividad, la salud mental y otros factores que giran en torno a una organización., por esta razón, Guadalupe & Gómez (2008), afirma “Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes y esto es válido para las que tienen fines de lucro y las que no. Ya que las organizaciones dependen del líder” (pág.26)

Por otra parte, según Gonzalez (2014) refiere que, “ Las empresas pueden tener, grandes productos, la lealtad de sus clientes y empleados comprometidos con la visión de la organización, pero todas estas cualidades deben ir de la mano de un proceso de liderazgo que sea optimo, pues liderar no es fácil, muchos gerentes confunden la autoridad con el liderazgo y son dos cosas totalmente diferentes. (Etc...), El liderazgo se basa en la capacidad de influir positivamente en los demás para que se esfuercen en lograr una o más metas, existen varias clases de liderazgo por esta razón los lideres actúan de manera diferente dependiendo la situación o las personas”. (pág.8)

Con el parrafo anterior, se podria exponer que si un grupo de personas se encuentran influenciadas de manera positiva, se van a sentir motivadas para realizar sus labores, además, podria de cierta manera hacer que su clima organizacional sea el idoneo, de lo contrario, se tornaria en un ambiente hostil para trabajar.

En ese sentido, Sánchez & Vázquez (2010) citado por López (2013), mencionan los estilos de liderazgo de la teoria de campo social, que establecen unos estilos de liderazgo:

**AUTORITARIO:** El líder determina todas las normas. Las fases de actividad aisladas, así como las técnicas a utilizar se determinan por el líder a corto plazo: los procedimientos ulteriores no se aclaran en absoluto.

**DEMOCRÁTICO:** Todas las normas se discuten y se determinan en el grupo, el líder da orientaciones y apoyo. El líder juzga “objetivamente” los trabajos individuales, intenta valer como miembro regular del grupo, sin realizar personalmente demasiadas tareas.

**LAISSEZ-FAIRE O LIBERAL:** Los miembros del grupo toman decisiones libres sin la participación del líder. El líder reúne todas las informaciones necesarias y las mantiene

disponibles por si se necesitan, sin embargo, no influye en absoluto en la discusión propiamente dicha. El líder no interviene en la formación de grupos ni en la división de tareas.

En ese orden de ideas, se podría manifestar que el estilo ideal para la mayoría de organizaciones sería el estilo del líder democrático, teniendo en cuenta, que en otras organizaciones las necesidades son diferentes y en ocasiones se debe implementar otro tipo de liderazgo. Para la docencia un estilo asertivo sería el democrático.

De la misma manera, se puede decir, que la importancia de un buen líder con estilo democrático dentro de la organización es fundamental para que las personas que se encuentran dentro de ella, puedan llegar a sentirse motivadas. Según Shriberg & Lloyd (2004), citado por García (2017), refiere, “*La efectividad de un líder se da principalmente por su habilidad para movilizar a sus subordinados, dirigirlos como grupo a fin de lograr que ellos se esfuercen en la consecución de una meta común*”. (Pág.138)

De esta forma, el líder influye en el clima laboral de una organización. Según García (2017), afirma que a través de su capacidad para motivar, de generar bienestar general en el trabajador y satisfacción por el trabajo, en pocas palabras es quien logra la percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional. (Pág. 142).

Para finalizar, en un buen clima laboral hay que tener en cuenta otros aspectos como la estructura y las condiciones higiénicas, físicas, el tipo de liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos. Según Celis (2014), afirma que el liderazgo es considerado uno de los factores de gran importancia a la hora de evaluar el clima organizacional debido a que se requiere un guía que le impregne la energía necesaria a los demás individuos para que estos a su vez le den funcionamiento a la cadena de actividades estructuradas y así generan los resultados requeridos (pág.8)

### ***Comunicación Asertiva en el Ambiente Laboral***

Ahora bien, se estableciera el concepto de la comunicación como factor determinante en el clima organizacional de una empresa. Según Perilla (2016) citado por Avarado (2016), afirma “La comunicación asertiva en las organizaciones sin duda alguna establece las relaciones interpersonales entre los grupos de trabajo dentro de la formación de una organización”. (pág.9)

Con lo anterior, se puede decir, que la comunicación asertiva ejerce un efecto positivo y contribuye a un buen clima laboral en las personas (empleador y empleados) que componen una organización. Ya que de ella parte la interacción social.

Del mismo modo, Gómez, Angulo, & González (2017), afirma que “En el caso de las instituciones educativas, las cuales tienen objetivos profesionales prefijados, que están en marcados en la misión organizacional, respondiendo a una visión que en definitiva se convierte en la brújula que orienta, canaliza y promueve todas las acciones; referirse a los procesos comunicacionales asertivos, implica entender la comunicación como una oportunidad de encuentro con el otro, (etc...), porque es allí donde tiene razón de ser el intercambio humano, ya que es a través de esta que las personas logran el entendimiento, coordinación, cooperación, potenciando el crecimiento y desarrollo de la institución.

En ese orden de ideas, Avarado (2016), afirma que “La comunicación asertiva como ventaja competitiva a tomado un rol muy importante dentro de las organizaciones, la comunicación sin duda alguna influye en el rendimiento y sostenibilidad de la empresa, el capital humano es tan determinante para el éxito de los objetivos ya que con una excelente comunicación se puede transmitir un mensaje, de forma eficaz sin miedo a generar un clima laboral no adecuado”. (Pág.16)

Para finalizar, se establece que lo dicho anteriormente, la comunicación asertiva es la base fundamental entre otros aspectos para un buen clima organizacional a su vez ayuda al fortalecimiento de una empresa u organización. Según Oyola (2018), afirma que “La conducta y la comunicación asertivas son habilidades sociales que pueden desarrollarse para mejorar la calidad de las relaciones tanto humanas como laborales”. (Pág.2)



### Capítulo III. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral ha sido tenida en cuenta por los líderes y empresarios como una consecuencia de la capacidad de los mismos, por generar un contexto adecuado de trabajo para sus empleados que a su vez genera satisfacción para la misma organización. por esta razón muchos autores han definido el concepto de la satisfacción laboral de diferentes maneras que se mencionaran a continuación.

Para Boada & Tous (1993) citado por Perez (2011) afirma, “La Satisfacción laboral es entendida, por algunos autores, como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo y se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización”. (Pág.5)

Hegney, Plank y Parker (2006) citado por Abrajan Contreras & Montoya (2009) refieren que “la satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente”.

Por otra parte, también cita a Blum (1990), quien refiere que “la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo”. (Pág.107)

Con el párrafo anterior, la satisfacción laboral es hoy en día unos de los temas que interesan a las organizaciones especialmente porque las actitudes que de una u otra manera afecta o beneficia el entorno de los trabajadores y por consiguiente la organización como tal.

Según Hellriegel et al. (2004) citado por García (2008), podría decirse que la satisfacción laboral está determinada por diferentes factores que inciden en el clima organizacional de la empresa, tales como: trabajo mentalmente desafiante, recompensas justas, condiciones favorables del trabajo, colegas que brinden apoyo, y la compatibilidad entre la persona y el puesto, determinarían el grado de satisfacción laboral del trabajador y su puesto de trabajo. (pág.57)

Por otra parte, Hannoun (2011), refiere que hay una serie de factores que afectan negativamente a los trabajadores y que pueden llegar a producir una profunda insatisfacción laboral como el bajo salario, mala relación con los compañeros o jefes, escasa o nulas posibilidades de promoción, personas inseguras, dificultad para adaptarse al ambiente laboral, malas condiciones laborales y circunstancias personales y laborales. (pág. 24-25)

Para finalizar, La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión; no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad. Así, en el caso de la muestra, la variable de satisfacción laboral reviste singular importancia desde el ámbito de la calidad de la gestión de los grupos de trabajo que ellos forman al interior de su institución.

### ***Condiciones de Trabajo***

El siguiente apartado se describiera lo relacionado con el concepto de condiciones de trabajo y como este de alguna manera influye en la satisfacción laboral. Según Palma (2005) citado por Nonones (2018), *explicó que la condición de trabajo es la estimación del que hacer en función de los elementos normativos existentes y posibles que miden la función laboral.* (pág.31)

Del mismo modo, *Castillo y Villena (1998) citado por Monones(2018) definieron la condición de trabajo como el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador*(p. 111). Se podría decir, que dependiendo de las condiciones de trabajo que tienen las personas dentro de una organización esta directamente relacionado con los comportamientos dentro de la misma que pueden llegar a afectar la satisfacción laboral.

En ese orden de ideas, *Bestratén, Nogareda y otros (2005) citado por Nonones (2018)* sostuvieron que: existe condiciones laborales que puede generar efectos negativos en el trabajador. Las describe de la siguiente manera:

*Dimensión 1: Seguridad Sabemos que, un accidente de trabajo no se debe a la mala suerte, al azar o al destino, siempre hay una causa o más de una, que lo genera.*

*Dimensión 2: Carga de trabajo, La carga de trabajo se refiere a las posturas, sobreesfuerzos, y movimientos repetitivos, que realiza el trabajador en relación a sus actividades diarias.*

*Dimensión 3: Organización del trabajo, las herramientas, Podemos decir que la organización de trabajo, es una de las actividades muy relevante de la administración, cuya finalidad es asistir al empleado a laborar unidos y con eficacia.*

*Dimensión 4: Carga medioambiental, todos los elementos reales que inciden directa o indirectamente en la salud de los trabajadores.*

Para finalizar, otros autores, *Castañeda, Betancourt, Salazar & Mora (2017)*, afirman que “El trabajo en el ambiente laboral se constituye en una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que el uno depende del otro. Un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad y la calidad de vida de los empleados.

### ***Motivación en el Ambito Laboral***

Hannoun (2011), afirma “Es necesario aclarar que las causas que motivan la conducta difieren de un trabajador a otro, por lo tanto, el mejor programa de motivación del personal (utilización de los distintos tipos de incentivos), será aquél que contemple el conocimiento del personal, de tal modo de darle a cada uno lo que pueda dejarlo satisfecho”. (pág.18)

En ese orden de ideas, Albesa (2000), refiere que hay algunas causas que motivan la conducta de un trabajador a otro, de tal modo de darle a cada uno lo que pueda dejarlo satisfecho. Los incentivos son lo que satisface las necesidades, y pueden clasificarse en:

*Reales y sustitutos*: son aquellos que realmente satisfacen la necesidad, es decir que son a los cuales se dirige la conducta

*Positivos y negativos*: aquellos a los que la persona se dirige cuando no puede alcanzar el incentivo real y para evitar la frustración

*Económicos y no económicos*: el dinero por sí mismo no constituye un incentivo, sino por ser un medio de intercambio para conseguir objetos que sí son incentivos reales o sustitutivos. no económicos el conocimiento de resultados, conocimiento de progreso, la sana competencia, entre otros.

Parafinalizar, con lo anterior se han citado algunos aspectos que determinan la satisfacción laboral en las personas que pertenecen a una organización, es por lo anterior que se resalta la importancia que desde el area de la psicología organizacional se promuevan estos factores, para mantener un clima organizacional positivo de la misma manera contribuya con la satisfaccion de las personan que laboran en la misma.

## **METODOLOGÍA**

### **Tipo de Investigación**

La presente investigación se realizará a partir del enfoque el cual según Hernández Fernández & Baptista (2014), afirman que el enfoque cualitativo puede concebirse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo “visible”, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Es naturalista (porque estudia los fenómenos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales y en su cotidianidad) e interpretativo (pues intenta encontrar sentido a los fenómenos en función de los significados que las personas les otorguen). (pág.9)

### **Diseño de la Investigación**

El tipo de diseño de la presente investigación sobre sobre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Docentes del Programa de Psicología de la Universidad de Pamplona (Norte De Santander-Colombia), es Transversal, con alcance descriptivo, transversal debido a que la recolección de datos se permite en un único momento. En la investigación no se busca experimentar variables para sus efectos, o para la obtención de los resultados.

Con lo anterior, según, Hernández Sampieri (2010), Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede, (etc...), los estudios descriptivos, buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (pág. 91-92).

### ***Población***

En esta investigación se trabajará con Docentes de la Universidad de Pamplona de la Facultad de salud del programa de Psicología Los individuos a tener en cuenta, serán residentes de la ciudad de Pamplona que pertenezcan a uno de los tipos de contratos de la Universidad de Pamplona (Docentes de Planta, Docentes Ocasionales y Docentes Hora Catedra).

### ***Muestra***

La población requerida para este estudio cuenta con tres muestras: En la muestra Uno: tres Docentes de planta pertenecientes al programa de psicología de la Universidad de pamplona. En la muestra dos: tres Docentes ocasionales del programa de Psicología de la Universidad de Pamplona y la muestra tres: tres Docentes hora Catedra del programa de Psicología de la Universidad de Pamplona.

Del mismo modo, según López ( 2004), afirma que la “Muestra. Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población”. (Pág.69)

En ese sentido, en algún momento de la inmersión inicial o después, se define la muestra “tentativa”, sujeta a la evolución del proceso inductivo. Como explican Flick (2013), Creswell (2013), Savin-Baden y Major (2013) y Miles y Huberman (1994b) citado por Sampieri (2014), el muestreo cualitativo es propositivo. estos casos, la elección de los participantes depende de circunstancias muy variadas. (pág. 384)

Con lo anterior, de esa forma es como se abordará la muestra dentro de la investigación. Partiendo una muestra intencional y voluntaria, para así obtener información fluida y natural, sin cohibición alguna, con el objetivo que nos suministren los participantes la información necesaria para el presente estudio.

### **Categorías**

***Clima Organizacional:*** Chiavenato (2011) citado por Rodríguez (2016) “El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización”.

***Satisfacción Laboral:*** Se define satisfacción laboral, Para Boada & Tous (1993) citado por Perez (2011) afirma, “La Satisfacción laboral es entendida, por algunos autores, como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo y se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización”. (Pág.5)

### **Técnicas para la recolección de la Información**

Ahora bien, para obtener información acerca del estudio, se utiliza la siguiente técnica, Entrevista Semiestructurada la cual es pertinente, para así obtener información veraz y confiable.

#### ***Entrevista Semi-Estructurada***

Perpiña (2012) expone que las preguntas tienen algún tipo de estructuración: el guion está formado por áreas concretas, dentro las cuales el entrevistador puede hacer las preguntas que le parezcan oportunas, siguiendo algún tipo de orientación algo detallada. En esta técnica, como dice el autor nombrado anteriormente, se utilizan preguntas abiertas, generando así un

cauce para encontrar y recabar otro tipo de información adicional, suministrando y nutriendo de forma más concreta y valida, las teorías envueltas de forma subjetiva, dentro de estos entes religiosos.

***Técnica uno: Entrevista Semi-Estructurada dirigida a Docentes Hora Cátedra de la Universidad de Pamplona Programa de Psicología.***

Fue la primera que se elaboró, teniendo en cuenta las categorías de abordaje en este proyecto investigativo. El total de preguntas es de 10 Ítems; distribuyéndose de la siguiente manera, la categoría uno Clima organizacional, consta de cinco preguntas y la categoría dos satisfacciones laborales de cinco preguntas.

El abordaje fue individual, en el espacio y tiempo con que cuente el entrevistado, para que así brinde una disposición óptima y sin presión alguna. La idea es que la información que nos suministre el sujeto, sea de forma fluida y natural de cómo percibe el docente; según su tipo de contrato el clima organizacional y de la misma manera, la satisfacción laboral del mismo.

El tiempo de duración aproximadamente es de una hora para responder los ítems expuestos en la entrevista semiestructurada, debido a que los temas cualitativos se prestan para extenderse en sus respuestas ya que cada participante dedica el tiempo que crea conveniente para dar la información que considere es más relevante desde su punto de vista. Información desde luego sería nutrir y fundamentar más estas teorías.



***Técnica dos: Entrevista Semi-Estructurada Dirigida a Docentes Ocasionales de la Universidad de Pamplona del Programa de Psicología.***

Fue la segunda que se elaboró, Fue la primera que se elaboró, teniendo en cuenta las categorías de abordaje en este proyecto investigativo. El total de preguntas es de 10 Ítems; distribuyéndose de la siguiente manera, la categoría uno Clima organizacional, consta de cinco preguntas y la categoría dos satisfacciones laborales de cinco preguntas.

El abordaje fue individual, en el espacio y tiempo con que cuente el entrevistado, para que así brinde una disposición óptima y sin presión alguna. La idea es que la información que nos suministre el sujeto, sea de forma fluida y natural de cómo percibe el docente; según su tipo de contrato el clima organizacional y de la misma manera, la satisfacción laboral del mismo.

El tiempo de duración aproximadamente es de una hora para responder los ítems expuestos en la entrevista semiestructurada, debido a que los temas cualitativos se prestan para extenderse en sus respuestas ya que cada participante dedica el tiempo que crea conveniente para dar la información que considere es más relevante desde su punto de vista. Información desde luego sería nutrir y fundamentar más estas teorías.

***Técnica tres: Entrevista Semi-Estructurada dirigida a Docentes de Planta de la Universidad de Pamplona del Programa de Psicología.***

Fue la tercera que se elaboró, Fue la primera que se elaboró, teniendo en cuenta las categorías de abordaje en este proyecto investigativo. El total de preguntas es de 10 Ítems; distribuyéndose de la siguiente manera, la categoría uno Clima organizacional, consta de cinco preguntas y la categoría dos satisfacciones laborales de cinco preguntas.

El abordaje fue individual, en el espacio y tiempo con que cuente el entrevistado, para que así brinde una disposición óptima y sin presión alguna. La idea es que la información que nos suministre el sujeto, sea de forma fluida y natural de cómo percibe el docente; según su tipo de contrato el clima organizacional y de la misma manera, la satisfacción laboral del mismo.

El tiempo de duración aproximadamente es de una hora para responder los ítems expuestos en la entrevista semiestructurada, debido a que los temas cualitativos se prestan para extenderse en sus respuestas ya que cada participante dedica el tiempo que crea conveniente para dar la información que considere es más relevante desde su punto de vista. Información desde luego sería nutrir y fundamentar más estas teorías.

### **Validez y confiabilidad**

En esta investigación, la validez y confiabilidad del instrumento se realizó por medio de Juicio de Expertos, donde estos evalúan si son pertinentes o no cada ítem redactado dentro de cada categoría, buscando así una mejor obtención de resultados a la hora de aplicar esta técnica de recolección de datos y la triangulación poblacional.

### **Triangulación Poblacional**

En primera instancia se aplican las técnicas de recolección, como ya se nombró anteriormente, la entrevista semiestructurada. A tres poblaciones diferentes, de aquí se parte para proseguir con el procedimiento de la investigación, que es realizar la triangulación de la información obtenida por cada sujeto (Docentes hora catedra, Docentes Ocasionales y Docentes de Panta), presentada con análisis de contenido axial.

### **Juicio de Expertos**

En esta parte, se busca una evaluación para la técnica que se utilizara para la recopilación de datos, que es la entrevista semiestructurada, donde se les pide voluntariamente a expertos en el tema, evaluar si es o no pertinente los ítems que conforman cada categoría. Los expertos son: el docente Blanca Isabel Rozo Santafé de la Facultad de Salud (Ps. Psicología del Consumidor); la docente Mónica Piedad Fajardo López de la Facultad de Salud (Ps. Pedagogía Universitaria); y el docente Augusto Edgar Suarez Arenas de la Facultad de Salud (Psicólogo Esp. Seguridad y Salud en el Trabajo). Con ellos se busca la aprobación de la técnica que evaluara la postura de los sujetos a entrevistar en dicho tema.

### **Consentimiento Informado**

En este documento reposa la confidencialidad y el anonimato que se tendrá en cuenta con cada sujeto que se aplique las técnicas de recolección de datos (Entrevista semiestructurada), con el fin de salvaguardar su identidad en el estudio. Sin embargo, cabe resaltar, que todo lo que se manipule dentro del proyecto es netamente educativo, sin fines ni objetivos ajenos a lo que se busca en la investigación.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los datos sociodemográficos que dan cuenta del perfil de los mismos.

<b>PARTICIPANTES</b>	<b>EDAD</b>	<b>SEXO</b>	<b>ESTRATO</b>	<b>Ocupación</b>	<b>Profesión</b>
<b>1</b>	24 Años	Masculino	3	Docente Hora Catedra	
<b>2</b>	28 Años	Masculino	2	Docente Hora Catedra	
<b>3</b>	28 Años	Masculino	3	Docente Hora Catedra	
<b>4</b>	35 Años	Masculino	2	Docente Ocasional	
<b>5</b>	34 Años	Femenino	3	Docente Ocasional	
<b>6</b>	44 Años	Femenino	3	Docente Ocasional	
<b>7</b>	50 Años	Femenino	3	Docente Tiempo Completo	
<b>8</b>	54 Años	Femenino	3	Docente Tiempo Completo	
<b>9</b>	47 Años	Femenino	5	Docente Tiempo Completo	

Con base, a la investigación “*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Docentes del Programa de Psicología de la Universidad De Pamplona (Norte De Santander-Colombia)*”, realizada en Pamplona (Norte de Santander) para el año 2019, en la cual, se tuvo contacto con la muestra en la aplicación de los instrumentos para la recolección de información, con tres docentes hora cátedra, tres docentes ocasionales y tres docentes de planta de la Universidad de Pamplona del programa de psicología, se lograron obtener resultados gratificantes, ya que se hace un contraste, en cuanto a las respuestas dadas por ellos, en las entrevistas que se llevaron a cabo, de la mano con las teorías que se pudieron recabar en el transcurso de la misma.

En primera instancia, se aborda a los tres Docentes hora cátedra (tres participantes) a los Docentes ocasionales (tres participantes) y los Docentes de planta (tres participantes), donde todos los participantes comparten los mismos escenarios donde trabajan, de la misma manera, se relacionan y comparten experiencias de la labor realizada como docentes de la Universidad de Pamplona (norte de Santander).

La docencia universitaria como cualquier labor que se realice en una organización, también compete a la Psicología en el área organizacional en donde una de las funciones es mantener un ambiente agradable para las personas que laboran en los diferentes cargos de una empresa en este caso la Universidad de Pamplona, por tal motivo, la presente investigación tiene como objeto describir la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes es decir, que tan satisfechos están con la labor que desempeñan.

Con lo anterior, la psicología organizacional en las organizaciones es la encargada de mantener o implementar estrategias para mitigar el malestar de los trabajadores y contribuya con la motivación entre otros para contribuir en la satisfacción de los trabajadores en cuanto a la labor realizada. es como el autor, Gamboa (2010) cita a los siguientes autores (Locke, 1976 en Mason y Griffin, 2002; Hancer y George, 2003; Wright y Davis, 2003; Lapierre y Hackett, 2007; Moynihan y Pandey, 2007). Los cuales afirman que en psicología organizacional, el estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, se denomina satisfacción laboral.

Noboa (2007) refiere que, “llamamos clima organizacional a la percepción de los miembros de lo que ocurre en una organización. El clima organizacional al igual que el atmosférico se respira, se siente, vienen a ser aquellas actitudes y conductas que hacen a la convivencia social en la organización”. (Pág.3), con lo anterior, el autor, hace referencia a el ambiente que se vivencia en las organizaciones; las cuales motivo de investigación, en

la primera categoría, los participantes docentes de la Universidad de Pamplona, programa de Psicología expresan mediante sus respuestas.

De esta manera, ya centrando un poco las categorías, en la primera (Clima organizacional), en la pregunta uno y dos la mayoría de los participantes optaron por responder que las sedes de la universidad de pamplona (Pamplona Norte de Santander) no cuentan con las medidas de seguridad. Uno de los aportes importantes a lo ya mencionado, es los autores Bestratén et al.,(2005) citado por Nonones (2018) sostuvieron que: existe condiciones laborales que puede generar efectos negativos en el trabajador. Las describe de la siguiente manera:

*Dimensión 1: Seguridad Sabemos que, un accidente de trabajo no se debe a la mala suerte, al azar o al destino, siempre hay una causa o más de una, que lo genera.*

*Dimensión 4: Carga medioambiental, todos los elementos reales que inciden directa o indirectamente en la salud de los trabajadores.*

Entonces, de esta manera se puede argumentar que de acuerdo con el el autor en las dimensiones anteriores, seguridad, los docentes persiben en la mayoría que no existen las condiciones necesarias, sim embargo otros apuntaron aparte de la falta de seguridad a lo relacionado con el autor referente a la dimension de la carga medioambiental como lo expresan “Algunos salones se escucha mucho ruido y la falta de ventilación”, lo que puede influir y generar factores negativos en el trabajador. En la pregunta nuemero dos de la primera categoria, como lo manifestaba anteriormente los paricipante se desplazan caminando la mayoría de las veces por considerar que las distancias son cortas, otros, dos participantes, refieren tener automovil. Los que refieren dezplazarse caminando no lo expresaron como una incomodidad a pesar de que en ese traslado podria suceder algo que atentara con la seguridad.

Por otra parte, también cita a Blum (1990), quien refiere que “la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la

constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo”. (Pág.107).

Con lo anterior, aquí el autor se refiere a la satisfacción en el trabajo y señala las actitudes del trabajador; en un sentido diferente, Noboa (2007) refiere que, el clima organizacional al igual que el atmosférico se respira, se siente, vienen a ser aquellas actitudes y conductas que hacen a la convivencia social en la organización. Cabe resaltar, que, aunque los dos autores determinan que las actitudes del trabajador, tienen relación la una con clima y la otra con satisfacción se enfocan en dos categorías diferentes ya que una hace mención al clima que puede variar en una organización y la satisfacción en el trabajo, es como se sienten realizando la labor que desempeñan, en esa perspectiva se puede decir que las dos impactan en las actitudes de las personas de la organización.

En ese orden de ideas, Blum (1990), afirma que hay factores específicos que de cierta manera ayudan o interfieren en el estado emocional de las personas que trabajan en una organización, la pregunta número tres refiere las recompensas financieras y tipo de contrato; cómo influyen en el rendimiento laboral. de acuerdo con el autor, la información recabada, cinco participantes expresan la importancia de las recompensas para rendir mejor, entre sus respuestas esta la importancia para la economía, sin embargo, de acuerdo con el autor si se evidencia cierto malestar con respecto a las recompensas financieras, es determinante para los docentes ya que un participante fue más explícito que manifestar la importancia de las recompensas financieras, pero aclara que esas recompensas solo son para los docentes de planta de Universidad.

Entonces, según las respuestas dadas por los docentes en cuanto a las funciones desempeñadas, la jornada laboral, no se evidencio en sus respuestas malestar, al contrario, acorde y adecuada, por otra parte, los docentes hora cátedra manifestaron no ser tenidos en cuenta a la hora de la toma de decisiones. Factores que de acuerdo con el autor pueden afectar la satisfacción y el clima organizacional de los docentes.

Ya pasando a otro contexto, García (2007) citado por Celis (2014) Se puede expresar de manera general, como el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización. Del mismo modo, afirma que “Si se acepta la premisa de que las características de las personas son relativa-mente permanentes en el tiempo, que son diferentes de una persona a otra (...). (pág.161)

Sin embargo, frente al aporte de García (2017), quien afirma, que el líder a través de su capacidad para motivar, de generar bienestar general en el trabajador y satisfacción por el trabajo, es quien en pocas palabras logra la percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional. (Pág. 142). De acuerdo con el autor, la totalidad de los participantes expresaron sentirse muy a gusto con si jefe inmediato, los Participantes (1,2) “Siempre brinda apoyo y soluciones al equipo de trabajo”, P. (4) “genera cambios profesionales y personales”, P. (6) “totalmente es una persona muy justa, colaboradora y respetuoso con sus docentes”. De la misma manera, un buen líder ayuda a mantener un clima organizacional saludable, pero, en conjunto con otros factores positivos para los trabajadores.

Por otra parte, García (2007) citado por Celis (2014) Se puede expresar de manera general, como el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización. Del mismo modo, afirma que “Si se acepta la premisa de que las características de las personas son relativa-mente permanentes en el tiempo, que son diferentes de una persona a otra (...), (pág.161). en ese sentido se evidencia en la pregunta realizada a los participantes sobre como considera qué es la relación de Trabajo con sus compañeros, en donde algunos contestaron “al Parecer hay distanciamientos y diferencias entre muchos. P. (3,4,5)”, y mayoría manifestaban tener una relación agradable con los compañeros, sin embargo, uno de los participantes refirió compartir información.

Desde esa perspectiva, como lo menciona el autor ya citado, hay características que difieren de persona a persona, aunque algunos manifiestan no presentarse inconvenientes,



para otros participantes si hay algunas diferencias, se podría decir, que va de acuerdo a muchos factores entre esos la percepción que cada docente tiene sobre la relación con los compañeros o como se siente con ellos.

Finalmente, ya con los resultados expuestos, Según Hellriegel et al. (2004) citado por García (2008), podría decirse que la satisfacción laboral está determinada por diferentes factores que inciden en el clima organizacional de la empresa, tales como: trabajo mentalmente desafiante, recompensas justas, condiciones favorables del trabajo, colegas que brinden apoyo, y la compatibilidad entre la persona y el puesto, determinarían el grado de satisfacción laboral del trabajador y su puesto de trabajo. (pág.57)

En un sentido diferente, citado en el párrafo anterior, además de aquellos factores también, otro factor determinante de la Satisfacción laboral es la motivación por realizar la labor que le gusta a las personas de una organización, como se evidencia en la recolección de información de la presente investigación, los participantes en su totalidad refirieron que la motivación por la labor realizada va más allá de los incentivos financieros que, aunque son necesarios; sus discursos se inclinaban por el compromiso y la vocación de ser docente, de la misma manera, algunos participantes afirmaron el aporte de su labor docente al crecimiento personal y profesional. De la misma manera, se podría decir, que las categorías clima laboral y satisfacción laboral las dos inciden de manera directa y de manera bidireccional en las personas que laboran en una organización.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

Entrevista Semi-Estructurada a las Tres Muestras (3 Docentes de planta, 3 Docentes ocasionales y 3 Docentes hora Cátedra)

A continuación, se realizó un análisis de contenido que consiste en llevar a cabo un conjunto de procedimientos para realizar un texto analítico, según, Marradi, Archenti, & Piovani (2007) citado por Diaz (2018) el análisis de contenido es “*una técnica de interpretación de textos [...] que se basan en procedimientos de descomposición y clasificación de éstos (Losito 1993) [...] los textos de interés pueden ser diversos: transcripciones de entrevistas, protocolos de observación, notas de campos, fotografías, publicidades televisivas, artículos de diarios y revistas, discursos políticos, etcétera*”. (Pág.125)

1. Transcripción de las entrevistas clasificadas por categorías y preguntas pertenecientes a las mismas, teniendo en cuenta los nueve participantes (3 Docentes de planta, 3 Docentes ocasionales y 3 Docentes de hora cátedra).
2. Se realiza una lectura de todas las respuestas transcritas utilizando la mirada de un investigador (psicólogo en formación) bajo la supervisión de la directora Diana Velandia, donde se realizaron palabras claves como preámbulo de cosas en común entre los participantes que permite llegar a las unidades de análisis.
3. Elaboración de las unidades de análisis para cada pregunta las cuales contienen los participantes que fueron ubicados en dicha unidad
4. Análisis de contenido con descripciones investigativas que dan cuenta de las interpretaciones que llevan a cumplir el propósito investigativo

## ANÁLISIS GENERAL POR CATEGORÍA

### Categoría Uno/Clima Organizacional:

	Pregunta	Participante	Transcripción	Palabras Claves	Unidad de Análisis
Docentes Hora Cátedra	1. ¿Considera que su lugar de trabajo cuenta con las medidas necesarias de seguridad?	1.Participante (1), Docente hora Cátedra	“sí, pero las sedes externas a la universidad no las cumplen”	“las sedes no cumplen las medidas de seguridad”	<u>En lugar de trabajo donde desempeñan la labor los docentes de la Universidad de pamplona,</u>
		2.Participante (2), Docente hora cátedra	“No en su totalidad, se observa en las diferentes sedes que se ha venido trabajando para condicionar los diferentes espacios, zonas azules, para evitar riesgos por	“No cuenta con las normas de seguridad”.	<u>Facultad de Salud, Programa de Psicología cuentan con las medidas de seguridad; son clasificadas en las</u>

		caídas, para que se eviten accidentes”		<u>siguientes unidades de análisis:</u>
Docentes Ocasionales	3.Participante (3), Docente hora cátedra	“Si, cuenta con las medidas de seguridad”	“Si cuenta con las medidas de seguridad”.	<u>Unidad Uno:</u> Las sedes no cuentan con las medidas de
	4.Participante (4), Docente Ocasional	“no, mi trabajo es servicio con terceros lo cual implica moverme constantemente y los sitios que se visitan no cuentan con todas las normas y sistemas de seguridad adecuadas al contexto”	“No cuenta con las normas y sistemas de seguridad adecuadas al contexto”. “Debo desplazarme a otras sedes”.	seguridad. P. (1, 2,4,6,7,8,9) <u>Unidad Dos:</u> Si cuenta con las medidas de seguridad. P. (3,5) <u>Unidad Tres. Otros</u> :_Algunos salones
	5.Participante (5), Docente Ocasional	“sí, la institución, aunque publica presenta y brinda seguridad se preocupan por mejorar esto”	“Si, se ha preocupado por mejorar”.	se escucha mucho ruido y la falta de ventilación. P (8)

			los laboratorios de Psicología no cumplen con la seguridad. P. (9)
Docentes de Planta	6.Participante (6), Docente Ocasional	“Mi trabajo requiere de movilización constante por tanto no cuenta con las medidas de seguridad”	“No cuenta con las medidas de seguridad”.
	7.Participante (7), Docente Ocasional	“No en ocasiones por desplazamiento a otras sedes”	“No cuenta con las medidas de seguridad”.
	8.Participante (8), Docente Ocasional	“de acuerdo a mi labor como docente si me encuentro a segura, sin embargo, hay algunos salones por el ruido y la	“No cuenta con las medidas de seguridad”. “Me veo afectada por el ruido y la falta de ventilación

falta de ventilación debo de algunos  
permanecer mucho tiempo salones”.  
de pie ”.

---

9.Participante (9),  
Docente Ocasional

“depende, los laboratorios “Los laboratorios  
de psicología no; sin de Psicología no  
embargo, los salones si son cuentan con las  
apropiados”. medidas de  
seguridad”.

“Los salones si son  
apropiados”.

---

Pregunta (2)	Participante	Transcripción	Palabras Claves	Unidad de Análisis
2. ¿Para realizar su labor tiene que desplazarse por largas distancias? ¿En que se Transporta?	1.Participante (1), Docente hora Cátedra	“no me debo desplazar por largas distancias, me desplazo a pie”.	“No las distancias son cortas”.	<u>Para realizar la labor de docencia en la universidad de Pamplona los Docentes refieren que se transportan en diferentes medios y las distancias que deben recorrer, son clasificadas en las siguientes unidades de análisis:</u>  <u>Unidad Uno: Las distancias son</u>

Docente Hora Cátedra

cortas. P.  
(1,2,3,4,5,6,8)

Unidad Dos: por lo general me desplazo caminando. P.  
(1,2,3,4,8)

Unidad Tres: me desplazo en ocasiones autom3vil propio o p3blico. P.  
(6,7,8,9)

---

2.Participante (2), Docente hora c3tedra	<p>“actualmente vivo cerca de las sedes donde trabajo cada vez que debo desplazarme a la universidad o al ISER lo</p> <p>“actualmente vivo cerca de donde trabajo”</p>
---	--

---



		hago a pie, me eh organizado en la distribución del tiempo”.	
	3.Participante (3), Docente hora cátedra	“No, cortas distancias tengo que recorrer en el trabajo, me transporto a pie o en servicio público cuando es necesario”	“Las distancias son cortas”  “Me transporto a pie o si es necesario servicio público”
Docente Ocasional	4.Participante (4), Docente Ocasional	“sí, debo desplazarme constantemente, aunque no son largos trayectos debo realizarlos durante toda la semana y por lo general no utilizo ningún mecanismo	“no son lagos los trayectos”  “por lo general no utilizo ningún medio de transporte”

de transporte lo hago a pie”.

	5.Participante (5), Docente Ocasional	“el municipio en el que me ubico es pequeño por lo mismo las distancias son cortas, aunque esto ocurra las rutas siempre son las mismas, y el tiempo de desplazamiento no puede variar”.	“las distancias son Cortas”
	6.Participante (6), Docente Ocasional	“me transporto con vehículo propio y no son largas las distancias”	“no son largas las distancias”
Docente de Planta	7.Participante (7), Docente Ocasional	“sí en mi carro” actualmente cuento con mi propio medio de transporte	“sí son largas” “en mi carro”

8.Participante (8), “no, promedio 20 minutos “no son largas”  
 Docente Ocasional en taxi o transporte “a pie o transporte  
 público, y o, a pie” público”

9.Participante (9), “taxi, pero tengo horarios “servicio público”  
 Docente Ocasional en bloque los cuales  
 solicito para poder tener  
 mayor rendimiento del  
 tiempo”

	Pregunta (3)	Participante	Transcripción	Palabras Claves	Unidad de Análisis
Docentes hora Cátedra	3. ¿Cómo considera usted que las recompensas financieras o el tipo de contrato influyen en su rendimiento laboral?	1.Participante (1), Docente hora Cátedra	“en la motivación por realizar la labor, si hubiera más recompensas habría mayor motivación”.	“En Motivación”.	la <u>Las recompensas financieras, el tipo de contrato influyen en el rendimiento laboral de Los</u>

Docentes Ocasionales	2.Participante (2), Docente hora cátedra	“de acuerdo al salario así en la entrega a la hora de realizar labores, teniendo en cuenta que apenas en este rol docente la recompensa financiera se logra ajustar a las necesidades personales”	“de acuerdo al salario es la entrega”	<u>Docentes de la Universidad, según lo anterior, es clasificada en las siguientes unidades de análisis:</u>  <u>Unidad Uno:</u> Importante para rendir mejor. P. (2,3,7,8,9)
	3.Participante (3), Docente hora cátedra	“Claro que influye el dinero es importante para rendir mejor”	“importante para rendir mejor”.	<u>Unidad dos Otros:</u> Lo financiero es un premio a la labor ejecutada. P (4). Solo hay recompensas para los docentes de planta P. (5). Determinante para
	4.Participante (4), Docente Ocasional	“Mucho, lo financiero es un proceso o premio a la labor ejecutada, aunque algunas veces estas, no son tan indispensables como	“lo financiero es un premio”	

los reconocimientos personales de los jefes o instituciones por su desempeño”

la economía. P. (6).  
Mi motivación es intrínseca. P. (9)

**Nota:** Varios de los participantes fueron clasificados en diferentes unidades de análisis, ya que sus respuestas fueron divididas de la misma manera al encontrarse diferentes percepciones hacia la pregunta.

---

5.Participante (5), “para los docentes de “no hay  
Docente Ocasional contrato tiempo completo recompensas”.  
hora catedra, ocasional no

---

		hay recompensas “solo los de planta” financieras solo para los de planta por lo mismo es una motivación”
	6.Participante (6), Docente Ocasional	“es determinante, puesto que ganamos alrededor de 8 o 9 sueldos al año, esto es complicado ya que no se pueden adquirir compromisos económicos” “Determinante para la economía”
	7.Participante (7), Docente Ocasional	“bastante” influyen de manera positiva “Bastante”
Docentes de Planta	8.Participante (8), Docente Ocasional	“sí y puede mejorar de acuerdo a mi producción” “sí hay recompensas”.
	9.Participante (9), Docente Ocasional	“mucho me siento muy remunerada, pero mi motivación es intrínseca, mi sentido de pertenencia “mucho me siento bien remunerada”

es más grande en el programa”  
Mi motivación es intrínseca”

Pregunta (4)	Participante	Transcripción	Palabras Claves	Unidad de Análisis
4. ¿Cómo considera usted que es su jornada laboral y las funciones que desempeña durante la misma?	1.Participante (1), Docente hora Cátedra	“mis jornadas de trabajo son agradables, gracias a mis estudiantes y eventualmente a algunos compañeros, a pesar que en mis facultades no se encuentran las asesorías o trabajos de grado, las asumo por apoyo a los estudiantes y su formación”	“son agradables gracias a mis estudiantes y compañeros”	<u>La Jornada Laboral y las funciones desempeñadas por los docentes del Programa de Psicología son consideradas según la siguiente unidad de análisis:</u>
	2.Participante (2), Docente hora cátedra	“la jornada laboral es permanente y las funciones como docente son de la	jornada y la función es pertinente”	<u>Unidad Uno: Es adecuada en torno</u>

Docentes hora Cátedra

		<p>misma forma como si fuese un contrato como OPS. Todo va en el docente, en la vocación con la que se desempeña”</p>	<p>a las funciones. P (2,3,4,5,6,7,9)</p> <p><u>Unidad</u>      <u>Dos.</u></p> <p><u>Otros:</u>      Son agradables. P. (1).</p>
	3.Participante (3), Docente hora cátedra	<p>“considero que es la adecuada en torno a las funciones, el ser docente de hora cátedra te permite administrar e invertir el tiempo en otras actividades”</p>	<p>“ es adecuada en torno a las funciones”.</p> <p>Deberían eliminar ciertas condiciones que hacen perder tiempo. P. (4). Paso gran parte con los estudiantes y llego a casa a calificar. (8).</p>
Docentes Ocasionales	4.Participante (4), Docente Ocasional	<p>“es una jornada que se ajusta a las normativas, aunque deberían eliminar ciertas condiciones que ocasionan perder tiempo para el proceso y en cuanto a las funciones deberían ser</p>	<p>“se ajusta a las normativas”.</p> <p>“Deberían eliminar ciertas condiciones que hacen perder tiempo”</p> <p><b>Nota:</b> Varios de los participantes fueron clasificados en diferentes unidades de análisis, ya que sus</p>



		distribuidas desde el inicio”	respuestas fueron divididas de la misma manera al
	5.Participante (5), Docente Ocasional	“las actividades corresponden con el cargo desempeñado, aunque generalmente realizamos otras actividades que ayudan al desarrollo de las actividades del programa”	“las actividades son acorde con el cargo desempeñado” encontrarse diferentes percepciones hacia la pregunta.
	6.Participante (6), Docente Ocasional	“Sí, me parece justa de acuerdo a mis necesidades no hay sobrecarga y me siento con lo que realizo”	“justa, acorde con mis necesidades”.
Docentes de Planta	7.Participante (7), Docente Ocasional	“adecuada”	“adecuada”
	8.Participante (8), Docente Ocasional	“me parece bien en cuanto a la educación presencial,	“paso gran parte del día con los estudiantes y en la

sin embargo, llevo a mi casa a calificar  
 noche llego a calificar”

9.Participante (9),  
 Docente Ocasional

“excelente con dedicación  
 soy investigadora y tengo  
 descansos publico me dan  
 la oportunidad de ... soy  
 maestra y me gusta”

Pregunta	Participante	Transcripción	Palabras Claves	Unidad de Análisis
5. ¿Usted es tenido en cuenta en la toma de decisiones que se toman en el programa?	1.Participante (1), Docente hora Cátedra	“desde mi contrato catedra no se toman en cuenta debido a que no se piden”	“no se toman en cuenta”	<u>Se tiene en cuenta en la toma de decisiones del programa es clasificadas en las siguientes</u>
	2.Participante (2), Docente hora cátedra	“en este momento no eh tenido la oportunidad en una reunión para dar a	“no se toman en cuenta”	

	conocer mi postura y así esta sea tomada en cuenta”		<u>unidades de análisis:</u>
3.Participante (3), Docente hora cátedra	“No”	“no se toman en cuenta”	<u>Unidad Uno:</u> No son tomadas en cuenta. P. (1,2,3).
4.Participante (4), Docente Ocasional	“sí, pero debería decirse en la mayor proporción ya que se nos es escuchado, pero en algunas no son tenidas en cuenta”	“en ocasiones”	<u>Unidad Dos:</u> Si son tomadas en cuenta. P. (7,8,9) <u>Unidad Tres:</u> En ocasiones. (4,5,6).
5.Participante (5), Docente Ocasional	“en algunas ocasiones si es tomada en cuenta, aunque a veces las decisiones se toman en los comités que son donde se toman decisiones.	“en ocasiones”	<b>Nota:</b> Varios de los participantes fueron clasificados en diferentes unidades de análisis, ya que sus respuestas fueron divididas de la misma manera al
6.Participante (6), Docente Ocasional	“Sí, en la gran mayoría de veces las decisiones	“muchas veces”	

	importantes se toman en grupo”	encontrarse diferentes percepciones hacia
7.Participante Docente Ocasional (7),	“sí”	“Si son tomadas en cuenta”
8.Participante Docente Ocasional (8),	“sí, por pertenencia en oportunidades al omitir de programa y por el docente tiempo completo estamos comprometidos y participando en el proceso”	“si son tomadas en cuenta”
9.Participante Docente Ocasional (9),	“sí, soy directora, pero parezco”	“si son tomadas en cuenta”

## ÁNALISIS GENERAL POR CATEGORÍA

### Categoría Uno: Clima Organizacional

La primera categoría corresponde a clima organizacional, la cual se define, Chiavenato (2011) citado por Rodríguez (2016) “El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización”.

Por otra parte, al hablar del ambiente educativo según Brunet (1999) citado por García et al.(2015) afirman que el clima comprende el ambiente interno, el contexto, comportamiento y el enfoque estructural de la institución.

La primera pregunta de esta categoría, considera que su lugar de trabajo cuenta con las medidas de seguridad necesarias, para los Docentes hora Cátedra, Docentes Ocasionales y Docentes de Planta, refieren que no cuentan con las medidas de seguridad en las sedes. P. (1, 2,4,6,7,8,9)

Ejemplos, P. (1) “...las sedes externas no cuentan con medidas de seguridad...”, P. (2) “...no en las diferentes sedes...”, P. (4) “...no cuentan con las normas de seguridad...”, P. (6) “...no tenemos la seguridad que se requiere...”, P.(7) “...no cuenta con medidas de seguridad...”, en la segunda unidad de análisis a excepción de los participantes (3,5). Ejemplos, P(5) “...Sí, la institución, aunque publica presenta y brinda seguridad, se preocupa por mejorar esto...”. En la tercera y última unidad de análisis para esta pregunta a diferencia de las otras unidades, tiene la particularidad de agrupar algunas la seguridad de manera más explícita, donde solo uno o dos miembros de los participantes fueron clasificados, como, por ejemplo:

P. (8) “me veo afectada por el ruido y la falta de ventilación de algunos salones...”, P. (9) “...los laboratorios no cuentan con las medidas de seguridad...”,

Para finalizar la pregunta número uno con lo anterior, se puede decir, la universidad de Pamplona no cuenta con las medidas de seguridad necesarias, donde los discursos de varios participantes coinciden. Por otra parte, cabe resaltar que el participante 3 y 5 expresan que la universidad se preocupa por mejorar, otros refieren mejorar algunas medidas en las sedes,

algunos salones para mitigar el ruido, mejorar la ventilación e implementar las medidas necesarias de seguridad en los laboratorios de psicología.

En la pregunta 2, la cual pretende que los participantes nos refieran como se desplazan a su lugar de trabajo y si las distancias para el mismo son cortas, para los Docentes de hora cátedra, los Docentes Ocasionales y los Docentes de Planta, en la unidad de análisis Uno, refieren que las distancias son cortas P. (1,2,3,4,5,6,8), Ejemplos: P. (1,2,5,6,8) “No las distancias son cortas”. P. (2), “...actualmente vivo cerca de donde trabajo...” P. (4). “...no son largos los trayectos...” en la unidad dos, se clasifica como se transportan los docentes para su sitio de trabajo, por lo general me desplazo caminando. P. (1,2,3,4,8), Ejemplos: P. (2). “...actualmente vivo cerca de donde trabajo...”, P. (3). “...Me transporto a pie o si es necesario servicio público...”, P. (4). “...por lo general no utilizo ningún medio de transporte...” en la Unidad Tres: me desplazo en ocasiones automóvil propio o público. P. (6,7,8,9).

Con lo anterior se puede decir, que para la mayoría de los participantes las distancias de desplazamiento a su lugar de trabajo Universidad de Pamplona (Pamplona, Norte de Santander) son distancias cortas que por lo general las realizan caminando y en ocasiones según los horarios de trabajo lo hacen utilizando automóvil propio para los participantes (6,7) o servicio público para el resto de los participantes. En ese sentido, los participantes se mostraron que la distancia o el tipo de transporte no es inconveniente para cumplir sus funciones de docentes.

En la pregunta 3, la cual pretende que los participantes expresen cómo consideran las recompensas financieras o si el tipo de contrato influyen en el rendimiento laboral, para los Docentes de hora cátedra, los Docentes Ocasionales y los Docentes de Planta, en la unidad de análisis Uno, importante para rendir mejor. P. (2,3,7,8,9), Ejemplos: P. (2). “...de acuerdo al salario es la entrega...”, P. (3). “importante para rendir mejor”.

En la Unidad Dos de análisis para esta pregunta a diferencia de las otras unidades, tiene la particularidad de agrupar algunas, lo financiero de manera más explícita, donde solo uno o dos miembros de los participantes fueron clasificados, como, por ejemplo: Lo financiero es un premio a la labor ejecutada. P (4). Solo hay recompensas para los docentes de planta P. (5). Determinante para la economía. P. (6). Mi motivación es intrínseca. P. (9).

Con lo anterior, se puede decir, que lo importante y se ve reflejado en el rendimiento laboral, que ayuda para la motivación como lo expresa el Participante (1) “...en la Motivación...”, por otra parte se evidencia que para los docentes de hora cátedra y algunos docentes Ocasionales las respuestas estuvieron encaminadas a la importancia para su rendimiento y de la misma manera, se expresa que los beneficios financieros los obtienen los docentes de planta de la Universidad de Pamplona, como lo refiere el participante (5), de lo contrario, los docentes de planta respondieron sentirse bien remunerados; el participante (9) además de referir que se siente bien remunerada, afirma que su motivación es intrínseca.

Por otra parte, en la pregunta número cuatro de la categoría clima organizacional, se enfatiza en como consideran la jornada laboral y las funciones que, desempeñadas como docentes, para Docentes de hora cátedra, Docentes Ocasionales y Docentes de Planta de la Universidad de Pamplona del programa de Psicología, en la Unidad de análisis uno; la mayoría de los participantes coinciden, en que consideran la jornada laboral como adecuada en torno a las funciones. P (2,3,4,5,6,7,9), sin embargo, en la unidad dos. Otros: esta pregunta a diferencia de las otras unidades, tiene la particularidad de agrupar algunas respuestas sobre la jornada laboral y las funciones a desempeñar, de manera más explícita, donde solo uno o dos miembros de los participantes fueron clasificados, como, “Son agradables...”. P. (1). “...Deberían eliminar ciertas condiciones que hacen perder tiempo”. P. (4). “Paso gran parte con los estudiantes y llego a casa a calificar”. (8).

Teniendo en cuenta, las respuestas de los participantes en la pregunta anterior, se puede decir que la mayoría de los participantes están de acuerdo con la jornada que desempeñan y

las funciones que tienen a cargo, lo cual puede ser un motivo para la satisfacción laboral de los participantes, de lo contrario, los participantes (4,8) expresan de manera un poco indirecta algunas inconformidades propias de la labor desempeñada.

Para finalizar, la pregunta cinco pretende indagar si los participantes son tenidos en cuenta, sobre la toma de decisiones del programa de psicología de la Universidad de Pamplona; para los Docente hora cátedra, Docentes Ocasionales y Docentes de Planta de la Universidad de Pamplona del programa de Psicología, en la Unidad de análisis uno; la totalidad de los Docentes hora cátedra respondieron “No son tomadas en cuenta”. P. (1,2,3). Ejemplos: P. (1) “desde mi contrato catedra no se toman en cuenta debido a que no se piden” Para la unidad Dos, “Si son tomadas en cuenta”. P. (7,8,9) seguidamente en la unidad tres, los participantes P. (4,5,6) Ejemplo: P. (5) “en algunas ocasiones si es tenida en cuenta, aunque a veces las decisiones se toman en los comités que son donde se toman decisiones.

Con el párrafo anterior, en la recopilación de las respuestas se puede evidenciar que de acuerdo al tipo de contrato es la participación que le dan a los Docentes del programa de Psicología en la toma de decisiones, en donde los Docentes de hora cátedra no participan en las decisiones del programa o así lo perciben.



Categoría Uno/Clima Organizacional:

	Pregunta	Participante	Transcripción	Palabras Claves	Unidad de Análisis
Docentes Hora Cátedra	3. ¿Considera que su lugar de trabajo cuenta con las medidas necesarias de seguridad?	1.Participante (1), Docente hora Cátedra	“sí, pero las sedes externas a la universidad no las cumplen”	“las sedes no cumplen las medidas de seguridad”	<u>En lugar de trabajo donde desempeñan la labor los docentes de la Universidad de pamplona,</u>
		2.Participante (2), Docente hora cátedra	“No en su totalidad, se observa en las diferentes sedes que se ha venido trabajando para condicionar los diferentes espacios, zonas azules, para evitar riesgos por caídas, para que se eviten accidentes”	“No cuenta con las normas de seguridad”.	<u>Facultad de Salud, Programa de Psicología cuentan con las medidas de seguridad; son clasificadas en las siguientes</u>

Docentes Ocasionales	3.Participante (3), Docente hora cátedra	“Si, cuenta con las medidas de seguridad”	“Si cuenta con las medidas de seguridad”.	<u>unidades de análisis:</u> <u>Unidad Uno:</u>  Las sedes no
	4.Participante (4), Docente Ocasional	“no, mi trabajo es servicio con terceros lo cual implica moverme constantemente y los sitios que se visitan no cuentan con todas las normas y sistemas de seguridad adecuadas al contexto”	“No cuenta con las normas y sistemas de seguridad adecuadas al contexto”. “Debo desplazarme a otras sedes”.	cuentan con las medidas de seguridad. P. (1, 2,4,6,7,8,9) <u>Unidad Dos: Si</u> cuenta con las medidas de seguridad. P. (3,5)
	5.Participante (5), Docente Ocasional	“sí, la institución, aunque publica presenta y brinda seguridad se preocupan por mejorar esto”	“Si, se ha preocupado por mejorar”.	<u>Unidad Tres. Otros</u> : Algunos salones se escucha mucho

Docentes de Planta	6.Participante (6), Docente Ocasional	“Mi trabajo requiere de movilización constante por tanto no cuenta con las medidas de seguridad”	“No cuenta con las medidas de seguridad”. los laboratorios de Psicología no cumplen con la seguridad. P. (9)
	7.Participante (7), Docente Ocasional	“No en ocasiones por desplazamiento a otras sedes”	“No cuenta con las medidas de seguridad”.
	8.Participante (8), Docente Ocasional	“de acuerdo a mi labor como docente si me encuentro a segura, sin embargo, hay algunos salones por el ruido y la falta de ventilación debo permanecer mucho tiempo de pie ”.	“No cuenta con las medidas de seguridad”. “Me veo afectada por el ruido y la falta de ventilación de algunos salones”.

---

9.Participante (9), Docente Ocasional	“depende, los laboratorios de psicología no; sin embargo, los salones si son apropiados”.	“Los laboratorios de Psicología no cuentan con las medidas de seguridad”.
		“Los salones si son apropiados”.

---

Pregunta (2)

Participante

Transcripción

Palabras Claves

Unidad de  
Análisis

Docente Hora Cátedra

---

<p>4. ¿Para realizar su labor tiene que desplazarse por largas distancias? ¿En que se Transporta?</p>	<p>1.Participante (1), Docente hora Cátedra</p>	<p>“no me debo desplazar por largas distancias, me desplazo a pie”.</p>	<p>“No las distancias son cortas”.</p> <p><u>Para realizar la labor de docencia en la universidad de Pamplona los Docentes refieren que se transportan en diferentes medios y las distancias que deben recorrer, son clasificadas en las siguientes unidades de análisis:</u></p> <p><u>Unidad Uno:</u> Las distancias son cortas. P. (1,2,3,4,5,6,8)</p> <p><u>Unidad Dos:</u> por lo general me</p>
---	---	---	---

---

---

desplazo  
caminando. P.  
(1,2,3,4,8)

Unidad Tres: me  
desplazo en  
ocasiones  
automóvil propio o  
público. P.  
(6,7,8,9)

---

2.Participante (2),  
Docente hora cátedra

“actualmente vivo cerca de las sedes donde trabajo cada vez que debo desplazarme a la universidad o al ISER lo hago a pie, me eh organizado en la distribución del tiempo”

“actualmente vivo cerca de donde trabajo”

---

	<p>3.Participante (3), Docente hora cátedra</p>	<p>“No, cortas distancias tengo que recorrer en el trabajo, me transporto a pie o en servicio público cuando es necesario”</p> <p>“Las distancias son cortas”</p> <p>“Me transporto a pie o si es necesario servicio público”</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Docente Ocasional</p>	<p>4.Participante (4), Docente Ocasional</p>	<p>“sí, debo desplazarme constantemente, aunque no son largos trayectos debo realizarlos durante toda la semana y por lo general no utilizo ningún mecanismo de transporte lo hago a pie”.</p> <p>“no son lagos los trayectos”</p> <p>“por lo general no utilizo ningún medio de transporte”</p>
	<p>5.Participante (5), Docente Ocasional</p>	<p>“el municipio en el que me ubico es pequeño por lo mismo las distancias son cortas”</p> <p>“las distancias son Cortas”</p>

		cortas, aunque esto ocurra las rutas siempre son las mismas, y el tiempo de desplazamiento no puede variar”.	
	6.Participante (6), Docente Ocasional	“me transporto con vehículo propio y no son largas las distancias”	“no son largas las distancias”
	7.Participante (7), Docente Ocasional	“sí en mi carro” actualmente cuento con mi propio medio de transporte	“sí son largas” “en mi carro”
	8.Participante (8), Docente Ocasional	“no, promedio 20 minutos en taxi o transporte público, y o, a pie”	“no son largas” “a pie o transporte público”
	9.Participante (9), Docente Ocasional	“taxi, pero tengo horarios en bloque los cuales solicito para poder tener	“servicio público”

Docente de Planta



mayor rendimiento del tiempo”

Pregunta (3)	Participante	Transcripción	Palabras Claves	Unidad de Análisis
3. ¿Cómo considera usted que las recompensas financieras o el tipo de contrato influyen en su rendimiento laboral?	1.Participante (1), Docente hora Cátedra	“en la motivación por realizar la labor, si hubiera más recompensas habría mayor motivación”.	“En la Motivación”.	<u>Las recompensas financieras, el tipo de contrato influyen en el rendimiento laboral de Los Docentes de la</u>
	2.Participante (2), Docente hora cátedra	“de acuerdo al salario así en la entrega a la hora de realizar labores, teniendo en cuenta que apenas en este rol docente la recompensa financiera se logra ajustar a las necesidades personales”	“de acuerdo al salario es la entrega”	<u>Universidad, según lo anterior, es clasificada en las siguientes unidades de análisis:</u>

Docentes hora Cátedra

			<u>Unidad Uno:</u> Importante para rendir mejor. P. (2,3,7,8,9)
	3.Participante (3), Docente hora cátedra	“Claro que influye el dinero es importante para rendir mejor”	<u>Unidad dos Otros:</u> Lo financiero es un premio a la labor ejecutada. P (4).
Docentes Ocasionales	4.Participante (4), Docente Ocasional	“Mucho, lo financiero es un proceso o premio a la labor ejecutada, aunque algunas veces estas, no son tan indispensables como los reconocimientos personales de los jefes o instituciones por su desempeño”	Solo hay recompensas para los docentes de planta P. (5). Determinante para la economía. P. (6). Mi motivación es intrínseca. P. (9)
			<b><u>Nota:</u></b> Varios de los participantes

---

fueron clasificados en diferentes unidades de análisis, ya que sus respuestas fueron divididas de la misma manera al encontrarse diferentes percepciones hacia la pregunta.

---

5.Participante (5), “para los docentes de “no hay  
 Docente Ocasional contrato tiempo completo recompensas”.  
 hora catedra, ocasional no “solo los de planta”  
 hay recompensas  
 financieras solo para los de  
 planta por lo mismo es una  
 motivación”

---

Docentes de Planta	6.Participante (6), Docente Ocasional	“es determinante, puesto que ganamos alrededor de 8 o 9 sueldos al año, esto es complicado ya que no se pueden adquirir compromisos económicos”	“Determinante para la economía”
	7.Participante (7), Docente Ocasional	“bastante” influyen de manera positiva	“Bastante”
	8.Participante (8), Docente Ocasional	“sí y puede mejorar de acuerdo a mi producción”	“sí hay recompensas”.
	9.Participante (9), Docente Ocasional	“mucho me siento muy remunerada, pero mi motivación es intrínseca, mi sentido de pertenencia es más grande en el programa”	“mucho me siento bien remunerada” Mi motivación es intrínseca”

Pregunta (4)	Participante	Transcripción	Palabras Claves	Unidad de Análisis
4. ¿Cómo considera usted que es su jornada laboral y las funciones que desempeña durante la misma?	1.Participante (1), Docente hora Cátedra	“mis jornadas de trabajo son agradables, gracias a mis estudiantes y eventualmente a algunos compañeros, a pesar que en mis facultades no se encuentran las asesorías o trabajos de grado, las asumo por apoyo a los estudiantes y su formación”	“son agradables gracias a mis estudiantes y compañeros”	<u>La Jornada Laboral y las funciones desempeñadas por los docentes del Programa de Psicología son consideradas según la siguiente unidad de análisis:</u>
	2.Participante (2), Docente hora cátedra	“la jornada laboral es permanente y las funciones como docente son de la misma forma como si fuese un contrato como OPS. Todo va en el docente, en la	“la jornada y la función es pertinente”	<u>Unidad Uno:</u> Es adecuada en torno a las funciones. P (2,3,4,5,6,7,9) <u>Unidad Dos:</u> <u>Otros:</u> Son

Docentes hora Cátedra

		vocación con la que se desempeña”	agradables. P. (1). Deberían eliminar ciertas condiciones
	3.Participante (3), Docente hora cátedra	“considero que es la adecuada en torno a las funciones, el ser docente de hora cátedra te permite administrar e invertir el tiempo en otras actividades”	“ es adecuada en torno a las funciones”. que hacen perder tiempo. P. (4). Paso gran parte con los estudiantes y llego a casa a calificar. (8).
Docentes Ocasionales	4.Participante (4), Docente Ocasional	“es una jornada que se ajusta a las normativas, aunque deberían eliminar ciertas condiciones que ocasionan perder tiempo para el proceso y en cuanto a las funciones deberían ser distribuidas desde el inicio”	<b>Nota:</b> Varios de los participantes fueron clasificados en diferentes unidades de análisis, ya que sus respuestas fueron divididas de la misma manera al encontrarse

Docentes de Planta	5.Participante (5), Docente Ocasional	“las actividades corresponden con el desempeño, aunque generalmente realizamos otras actividades que ayudan al desarrollo de las actividades del programa”	“las actividades son acorde con el cargo desempeñado”	diferentes percepciones hacia la pregunta.
	6.Participante (6), Docente Ocasional	“Sí, me parece justa de acuerdo a mis necesidades no hay sobrecarga y me siento con lo que realizo”	“justa, acorde con mis necesidades”.	
	7.Participante (7), Docente Ocasional	“adecuada”	“adecuada”	
	8.Participante (8), Docente Ocasional	“me parece bien en cuanto a la educación presencial, sin embargo, llevo a mi casa a calificar	“paso gran parte del día con los estudiantes y en la noche llevo a calificar”	

---

9.Participante (9), Docente Ocasional	“excelente con dedicación soy investigadora y tengo descansos publico me dan la oportunidad de ... soy maestra y me gusta”	“excelente”
--	--	-------------

---

Pregunta	Participante	Transcripción	Palabras Claves	Unidad de Análisis
----------	--------------	---------------	-----------------	--------------------

---

6. ¿Usted es tenido en cuenta en la toma de decisiones que se toman en el programa	1.Participante (1), Docente hora Cátedra	“desde mi contrato catedra no se toman en cuenta debido a que no se piden”	“no se toman en cuenta”	<u>Se tiene en cuenta en la toma de decisiones del programa es clasificadas en las siguientes unidades de análisis:</u>
	2.Participante (2), Docente hora cátedra	“en este momento no eh tenido la oportunidad en una reunión para dar a conocer mi postura y así esta sea tenida en cuenta”	“no se toman en cuenta”	

---



3.Participante Docente hora cátedra	(3), “No”	“no se toman en cuenta”	<u>Unidad Uno:</u> No son tomadas en cuenta. P. (1,2,3).
4.Participante Docente Ocasional	(4),	“sí, pero debería decirse en la mayor proporción ya que se nos es escuchado, pero en algunas no son tenidas en cuenta”	“en ocasiones”
5.Participante Docente Ocasional	(5),	“en algunas ocasiones si es tenida en cuenta, aunque a veces las decisiones se toman en los comités que son donde se toman decisiones.	“en ocasiones”
6.Participante Docente Ocasional	(6),	“Sí, en la gran mayoría de veces las decisiones importantes se toman en grupo”	“muchas veces”

Unidad Dos: Si  
son tomadas en  
cuenta. P. (7,8,9)  
Unidad Tres: En  
ocasiones. (4,5,6).

**Nota:** Varios de  
los participantes  
fueron clasificados  
en diferentes  
unidades de  
análisis, ya que sus  
respuestas fueron  
divididas de la  
misma manera al  
encontrarse

7.Participante Docente Ocasional	(7), “sí”	“Si son tomadas en cuenta”	diferentes percepciones hacia la pregunta.
8.Participante Docente Ocasional	(8), “sí, por pertenencia en oportunidades al omitir de programa y por el docente tiempo completo estamos comprometidos y participando en el proceso”	“si son tomadas en cuenta”	
9.Participante Docente Ocasional	“sí, soy directora, pero parezco”	“si son tomadas en cuenta”	

### **Categoría Dos: Satisfacción Laboral**

La segunda categoría corresponde a la satisfacción laboral, la cual consta de 5 preguntas que van desde la pregunta seis a la pregunta diez. Se define satisfacción laboral, Para Boada & Tous (1993) citado por Perez (2011) afirma, “La Satisfacción laboral es entendida, por algunos autores, como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo y se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización”. (Pág.5)

La segunda categoría corresponde a Satisfacción Laboral, corresponde a la pregunta seis de esta categoría, trata de abordar cómo considera qué es la relación de Trabajo con sus compañeros en el lugar de trabajo para los Docentes de hora cátedra, Docentes Ocasionales y los Docentes de planta, en la unidad uno: la mayoría de los participantes respondieron que la relación con los compañeros es agradable. P. (1,3,4,5,6,7,8,9), en la Unidad Dos. Otros: para esta pregunta a diferencia de las otras unidades, tiene la particularidad de agrupar algunas de las respuestas con respecto a la relación con los compañeros de trabajo, donde solo uno o dos miembros de los participantes fueron clasificados, He compartido información con varios. P. (2). Al Parecer hay distanciamientos y diferencias entre muchos. P. (3,4,5). En el párrafo anterior, se pudo concluir, que para la mayoría de los participantes la relación con los compañeros es agradable, sin embargo, existen algunas diferencias entre ellos.

Pregunta número siete, pretende indagar sobre si los participantes se preocupan por el bienestar laboral, y personal de sus compañeros de trabajo y Cómo lo hacen; para los Docentes hora cátedra, Docentes Ocasionales y Docentes de Planta del programa de Psicología de la Universidad de Pamplona, en la Unidad Uno: Me preocupo por facilitar apoyo al docente. P. (1,5,7), ejemplos: P. (1). “...me preocupo por facilitar espacios para el apoyo docente...”, P. (5). “ayudo, no dejo solo a los compañeros con los cargos y aligerar cargas. P. (7). “sí, teniendo en cuenta sus dificultades”. De acuerdo con lo planteado

anteriormente, una forma de ayudar al bienestar laboral y personal de sus compañeros es siendo apoyo en la carga laboral.

Ahora bien, en la unidad dos: Si me preocupo por convocar reuniones de integración, “Siempre me preocupo por integrar a los docentes”, P. (2,6). Dos de los participantes se preocupan y tratan de convocar reuniones de integración. Por último, en la Unidad Tres para esta pregunta a diferencia de las otras unidades, tiene la particularidad de agrupar algunas de las respuestas, donde solo uno o dos miembros de los participantes fueron clasificados; Otros: “Si, pero la distancia con los compañeros no permite...”. P. (3). “El bienestar laboral y de los compañeros es fundamental para cualquier proceso”. P. (4). “Con mi sentido del humor”. P. (9).

Por consiguiente, se podría decir que en la unidad tres, el participante refiere que es importante el bienestar para cualquier proceso sin embargo no expresa que hace para ayudar con el mismo, teniendo en cuenta que el participante es un Docente se podría interpretar que no le da importancia a la pregunta.

Pregunta número ocho, pretende indagar sobre si los participantes se preocupan por el bienestar laboral, y personal de sus compañeros de trabajo y Cómo lo hacen; para los Docentes hora cátedra, Docentes Ocasionales y Docentes de Planta del programa de Psicología de la Universidad de Pamplona, está dirigida a recopilar la información sobre el desempeño del jefe inmediato.

En la unidad uno: la totalidad de los participantes afirman estar muy satisfechos, persona objetiva, propositivo. P. (1,2,3,4,5,6,7,8,9) Ejemplo: P. (1). “sí, siempre brinda soluciones”, P. (2). “Siempre brinda apoyo al equipo de trabajo”, P. (3). “Asertivo al dar indicaciones”, “Propositivo”, P. (4) “genera cambios profesionales y personales”, P. (5). “sí, Persona objetiva” “Buen manejo de las relaciones personales y profesionales”, P. (6). “Persona justa, respetuosa”, P. (7). “Persona objetiva, con buen manejo de las relaciones personales”, “responsable”, P. (8). “Sí satisfecha”, P. (9). “Sí, es un buen jefe”. Se puede interpretar que

todos se sienten a gusto con su jefe, lo que podría generar un buen clima organizacional y a su vez una satisfacción laboral por las cualidades que representa quien los lidera.

Pregunta número nueve, tiene una relación con la satisfacción laboral en la cual se pregunta si se siente motivado con la labor de docente de la misma manera, si le gusta el trabajo que realiza actualmente, para los Docentes hora cátedra, Docentes Ocasionales y Docentes de Planta del programa de Psicología de la Universidad de Pamplona, respondieron: unidad uno: la totalidad de los participantes expresaron me siento motivado y satisfecho de ser docente. P. (1,2,3,4,5,6,7,8,9), sin embargo, en la unidad dos, el participante (7) refiere que le gusta y está satisfecho, pero, que hay momentos de difíciles.

Con lo anterior, se puede decir, que independientemente del tipo de contrato y otros factores ser docentes los motiva y se sienten a gusto de ejercer su profesión.

Para finalizar, la pregunta numero diez de la categoría Satisfacción laboral recaba información sobre si en su trabajo ha tenido la oportunidad de aprender y crecer en el último año, para los Docentes hora cátedra, Docentes Ocasionales y Docentes de Planta del programa de Psicología de la Universidad de Pamplona, respondieron: Unidad Uno: Sí, he crecido profesionalmente. P. (1,2,3,4,5,6,7,8,9) en esta pregunta la totalidad de los participantes expresaron que han crecido en su profesión. Unidad dos: Unidad Dos: Sí, personalmente. P. (1,4,6). Ejemplos: P. (1). “sí, a nivel personal y profesional”, P. (4). “proceso enriquecedor que genera no solo satisfacción personal sino profesional”, Unidad Tres. Otros: en la motivación. P. (8).

Con lo anterior, se puede concluir que de una u otra manera en el último año que los docentes del programa de Psicología han tenido la oportunidad de enriquecer su conocimiento personal y profesional, de la misma manera esto ha ayudado a la motivación de algunos.

## CONCLUSIONES

La información de la siguiente investigación se recabo por medio de la entrevista Semiestructurada, aplicada a tres Docentes hora cátedra, tres Docentes Ocasionales y tres Docentes de planta de la Universidad de Pamplona, sede Pamplona (Norte de Santander) de la facultad de salud del programa de Psicología, participantes que parecieron pertinentes a la hora de abordar esta investigación, dado que son las personas viables para la misma.

Por otra parte, se resalta la importancia del trabajo del investigador y la percepción del mismo, es decir, la ejecución de lo que ellos refieren, analizando la información para dar resultados objetivos de acuerdo a las respuestas de los participantes.

Como resultado de la investigación cualitativa, “Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Docentes Del Programa De Psicología De La Universidad De Pamplona (Norte De Santander-Colombia)”, se puede concluir que en la categoría uno (Clima Organizacional) y la Categoría dos (Satisfacción Laboral), la influencia del clima organizacional sobre la Satisfacción laboral influye de manera bidireccional.

Por otra parte, aunque las dos categorías influyen bidireccionalmente la una de la otra, el clima organizacional no es determinante en su totalidad para la satisfacción laboral, teniendo en cuenta que hay otros factores en la persona que ayudan a que la misma se sienta satisfecha en la labor que realiza, como lo manifiestan la mayoría de los docentes en las diferentes respuestas dadas.

Dando respuesta a el segundo objetivo, algunos de los factores determinantes que inciden en el clima organizacional son: las medidas de seguridad, para que los docentes a la hora de ejecutar sus actividades se sientan cómodos generando en ellos un mejor bienestar de lo contrario, puede afectar la salud de los docentes e influir en el clima laboral, de la misma manera en la satisfacción del docente.

Otro factor determinante, son los incentivos financieros, el reconocimiento a la labor realizada, la toma de decisiones y el tipo de contrato por el personal docente del programa de Psicología de la Universidad de Pamplona, como lo manifestaban los docentes, al parecer de acuerdo al tipo de contrato, son los beneficios, la participación en la toma de decisiones y las expectativas que presentan tanto para la universidad como para el docente.

Del mismo modo, para la categoría satisfacción laboral otros factores que inciden en la misma, al parecer una parte está dada por lo mencionado anteriormente y es compartida con los compañeros de trabajo y otros, otra parte determinante de la satisfacción laboral está dada por la motivación intrínseca y otros factores de la persona a nivel individual.

Por otra parte, a través de la triangulación poblacional se determinan algunas restricciones motivacionales, de acuerdo al tipo de contrato en los docentes de hora cátedra y ocasionales una de las situaciones que desmotivan son la poca participación en la toma de decisiones, en los incentivos financieros que para la mayoría son determinantes para su economía. Para otros inciden en el desempeño de su labor. Lo contrario a los docentes de planta, que refieren estar bien remunerados económicamente, la participante (9) refiere, además sentirse motivada intrínsecamente.

Una restricción temporal, estaría relacionada con las condiciones de seguridad de algunas sedes en las cuales algunos salones tienen poca ventilación, además son encerrados y el ruido es bastante. Como lo expresan algunos participantes (Docentes de la Universidad).

Ahora veamos el último objetivo, el cual se le da cumplimiento a esta consigna, proponer un plan de acción como aporte al fortalecimiento del clima y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad de Pamplona, pertenecientes a la Facultad de Salud del Programa de Psicología, por medio de estrategias psicoeducativas.

## RECOMENDACIONES

Con base a la investigación realizada, se generan una serie de recomendaciones, a considerarse pertinentes para el abordaje de la temática “Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Docentes Del Programa De Psicología De La Universidad De Pamplona (Norte De Santander-Colombia)”, en la cual se plantean recomendaciones mejorar el clima organizacional e incidir en la Satisfacción laboral de los docentes de la Universidad de Pamplona del programa de Psicología.

Inicialmente se sugiere, más que psicoeducar a la comunidad docente del programa de psicología, teniendo en cuenta su profesión como psicólogos; es implementar un plan de mejoramiento para fortalecer el clima organizacional, como generar más espacios en diferentes contextos, encuentros docentes para tratar esta temática y contribuir con un clima organizacional saludable, de la misma manera con la satisfacción laboral.

Por otra parte, sería recomendable que la persona que liderara ese plan de mejoramiento lo ejecutara un psicólogo organizacional por su valioso aporte y las competencias para abordar la temática en el área de la psicología organizacional.

Otra recomendación, está orientada a dar más participación a los docentes de hora cátedra, que por motivos de tipo de contratos o falta de oportunidad a para pertenecer a otro que le brinde mejores condiciones, sea tenido en cuenta las opiniones o aportes que pueda dar en el programa de Psicología.

Para futuras investigaciones, la idea es que se aborde directamente la categoría de satisfacción personal y los factores que inciden directamente en la misma, teniendo en cuenta los factores como la motivación intrínseca y personales.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan, M. G., Contreras, J. M., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(01), 105-118. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Acosta. (1990). *La Psicología Organizacional en Colombia*. Universidad Nacional de Colombia . Recuperado el 19 de Octubre de 2019, de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/32147/32189>
- Albesa, B. M. (2000). *La motivación y el trabajo*. Argentina.
- Añez, S. (2006). *CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS*. Universidad Rafael Belloso Chacín, Venezuela. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:90B2JItqivUJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218348.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co&client=firefox-b-d>
- Arias, M., Arias, E., Arias, J., Ortiz, M., & Garza, M. (2018). Perfil y competencias del docente universitario recomendados por la UNESCO y la OCDE. *Revista Atlante*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/06/competencias-docente-universitario.html>
- Avarado, H. (2016). *COMUNICACIÓN ASERTIVA COMO DETERMINANTE EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA CONSECUCIÓN DE OBJETIVOS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PÚBLICO*. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, Bogotá.
- Cardona, K. (2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales*. Universidad de Manizales, Manizales. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/3033/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SATISFACCION%20LABORAL%20EN%20EL%20CDI%20SAN%20JOS%20C3%89.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Psiconex*, 9(14). Obtenido de <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/viewFile/328547/20785360>
- Celis, C. (2014). *IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL*. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, MEDELLIN.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- COPEME. (2009). *Medición del Clima Laboral para IMF'S. Programa Misión*. Obtenido de [https://sptf.info/images/medicion\\_del\\_clima\\_laboral.pdf](https://sptf.info/images/medicion_del_clima_laboral.pdf)
- Díaz, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. *Revista General de Información y Documentación*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.5209/RGID.60813>
- Díez, A. (2011). *La importancia de la música en la educación*.
- Esmuki. (2014). *El poder de la música en el desarrollo emocional y cognitivo del niño. Esmuki Desarrollo del Pensamiento Creativo S.L.*
- Ferragud, C. E. (2019). *Propuestas para mejorar el clima laboral y resolución de situaciones conflictivas* (Bachelor's thesis).
- Feris, T., & Castro, M. (2006). *La Importancia de La Satisfacción Laboral y del Clima Organización para un buen Desempeño en la Organización*. Universidad de la Sabana, Chía.
- Galvez, M. d. (2015). *ELEMENTOS QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE UN HOSPITAL PRIVADO UBICADO EN LA CABECERA DEPARTAMENTAL DE ZACAPA*. Tesis de Grado, UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, Zapaca.
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicológica Científica.com*. Obtenido de <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- García, C. (2017). *INFLUENCIA DEL LIDERAZGO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR*. Universidad de Toronto, Canadá.
- García, C., Mercado, S., Sotelo, M., Vales, J., Esparza, I., & Ochoa, E. (2015). Evaluación del Clima Organizacional en Profesores Universitarios de Ciencias Económico-Administrativas. *Revistas Electronicas CULCYT*, 8(42).
- GARCÍA, G. (2007). *Clima Organizacional:Hacia un Nuevo Modelo*. Colombia. Obtenido de [http://www.unicauca.edu.co/porik\\_an/imagenes\\_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf](http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf)
- García, S. M. (Diciembre de 2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*(42), 43-61.
- Gómez, M., Angulo, E., & González, L. (2017). Comunicación asertiva en el clima laboral de escuelas bolivarianas. *Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa*. Obtenido de <https://www.ensj.edu.mx/wp->

content/uploads/2018/02/Comunicaci%3%b3n-assertiva-en-el-clima-laboral-de-escuelas-bolivarianas.pdf

- Gonzalez, C. (2014). *EL LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES*. Tesis de grado, UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, Bogotá.
- Guadalupe, M., & Gómez, N. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de Ciencia y Tecnología*, 12(36), 25-29. Obtenido de [http://www.utm.mx/edi\\_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf](http://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf)
- Hannoun. (2011). *Satisfacción Laboral*. Universidad Nacional de Cuyo, Argentina.
- Harley. (2002). Violence in work settings: Understanding risk and developing solutions. *Journal of Rehabilitation Administration*,. *Redalyc*, 111–122.
- Hernández Sampieri, R. F. (2010). *Metodología de la investigación (Quinta edición)*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (S. Edición, Ed.) Bogotá: MCc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Jacques, V., & Boisier, G. (2018). La calidad en las instituciones de educación superior. Una mirada crítica desde el. *Revista Educación*, 43(1). Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/331812423\\_La\\_calidad\\_en\\_las\\_instituciones\\_de\\_educacion\\_superior\\_Una\\_mirada\\_critica\\_desde\\_el\\_institucionalismo](https://www.researchgate.net/publication/331812423_La_calidad_en_las_instituciones_de_educacion_superior_Una_mirada_critica_desde_el_institucionalismo)
- Lacayo, J. (2017). *LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DE UNA EMPRESA QUE SE DEDICA A LA VENTA DE SEGUROS DIVERSOS EN GUATEMALA*. Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- López, E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. UAB, Barcelona.
- López, P. (2004). Población, Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 09, 69-74. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&nrm=iso)
- Macavilca, E. (2018). *Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casinos y Máquinas Tragamonedas, Lima - 2018*. Tesis, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23368?show=full>
- Manosalva, C., Manosalva, L., & Nieves, J. (2015). *El Clima organizacional y La Satisfacción laboral un Analisis Cuantitativo Riguroso de su Relación*. Medellín, Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>

- Mendoza, Y, R. S., & Varas, M. L. (2018). La necesidad de autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral (Bachelor's thesis).
- Molina, T. G. (2014). La Importancia de la Música para el Desarrollo Integral en la Etapa de Infantil.
- Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2013). El CRM como herramienta para el servicio al cliente en la organización. *Visión de futuro*, 17(1), 0-0.
- Morán, P. (2004). La docencia como recreación y construcción del conocimiento Sentido pedagógico de la investigación en el aula. *vol.26(105)*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982004000100003&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982004000100003&script=sci_abstract)
- Moreno, S. (2009). Can Music Influence Language and. *Contemporary Music Review*.
- Noboa, A. (2007). *Especificidades del Clima Organizacional en las Instituciones de Salud*. Universidad de la Republica de Uruguay, Macau, Uruguay. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000252&pid=S0123-5923201500010000300062&lng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000252&pid=S0123-5923201500010000300062&lng=es)
- Nonones, E. (2018). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete*. Perú. Recuperado el 31 de 10 de 2019, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14182/Nonones\\_AER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14182/Nonones_AER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ortega, E., Esteban, L., Estévez, Á., & Alonso, D. (2009). Aplicaciones de la musicoterapia en educación especial y en los hospitales. *European Journal of Education and Psychology*.
- Oyola, J. (2018). *La comunicación asertiva y suefcto positivo para el área de operaciones de la empresa COVY S.A.S*. Tesis de Grado, PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, BOGOTÁ .
- Palací. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Educación, S.A. Recuperado el 18 de Octubre de 2019
- Palladino. (2008). *Psicología*. Mexico: Copyright (a) 2007.
- Pérez, N., & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana*. Peru. Obtenido de <http://repositorio.unapikitos.edu.pe/handle/UNAP/3810>
- Perez, P. S. (2011). *Una Revisión Actual de la Aplicación del Concepto de Satisfacción Laboral y su Evaluación- Hacia un Modelo Integrador*. Tesis Maestria , Universidad Abierta Interamericana, Argentina. Obtenido de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>

- Perpiña, C. (2012). *Manual de Entrevista Psicológica*. España: Ediciones Pirámide.
- Piergiorgio, C. (2007). *METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION SOCIAL*. S.A. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE ESPAÑA. Recuperado el 29 de Agosto de 2018, de [http://www.perio.unlp.edu.ar/catedras/system/files/t.3\\_corbetta\\_metodologia\\_y\\_tecnicas\\_3ra\\_parte\\_cap.10.pdf](http://www.perio.unlp.edu.ar/catedras/system/files/t.3_corbetta_metodologia_y_tecnicas_3ra_parte_cap.10.pdf)
- Portillo, L. L., & Trillos, C. L. (2018). *PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA CENTRALES ELÉCTRICAS DE NORTE DE SANTANDER "CENS" S.A. E.S.P - REGIONAL OCAÑA*. Tesis de Grado, Universidad Francisco de Paula Santander, Ocaña.
- Pujol Cols, L.J. (Diciembre de 2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *REDU*, 14(2).
- Ramos, C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y A Distancia, Fusagasugá. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Riggio. (2003). *Introduction to industrial/organizational psychology*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. Recuperado el 20 de Octubre de 2019
- Rios, D. (2018). *Clima organizacional y Satisfacción laboral en personal Administrativo del Poder Judicial de Lima Norte*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/24025>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores.*, 1(25). Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Ruiz, C., & Pinchi, W. (2017). Impacto de la Cultura Organizacional en la Gestion Educativa Local de Ascope- 2014. *Revista Ciencia Y Tecnología*, 12(1), 85-99.
- Sampieri, R. H. (2014). *Edición, Metodología de la Investigación 6ta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Serrato, M. (2011). *estrategias para Mejorar*. UNIVERSIDAD DE LA SALLE, Bogotá. Obtenido de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/2837/T11.11%20S68e.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vargas, D. (2015). *Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral y Determinan la Permanencia en el Empleo de Anclas de Carrera y Desarrollo Profesional de los Servidores del Nivel Técnico y Asistencial del Ministerio de Educación Nacional de*

*Colombia*. Universidad Externado de Colombia, Bogotá. Obtenido de  
<https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/728>

Zepeda. (s.f.). *Psicología Organizacional*. Juárez, México : Pearson Eddison Wesley.  
Recuperado el 18 de Octubre de 2019

**ANEXOS**

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES OCASIONALES DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA							
DATOS PERSONALES							
Categoría	Subcategoría	Categorías de tercera generación	Definición	Interrogantes	Pertinente	No pertinente	Pertinente con las siguientes observaciones
<b>CATEGORIA 1</b> Clima Organizacional			Clima Organizacional: Cuando se habla de clima organizacional, se refiere al ambiente laboral en el cual interactúan varias personas dentro de una organización. Según Hall (1972) citado por (Ramos, 2012) definió "clima como el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados. Y es a su vez una fuerza que influye en la				

			conducta del empleado". (Pág.16)				
	Condiciones de Trabajo		Las Condiciones de trabajo pueden definirse como el conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando de la salud de los trabajadores en función de tres variables García, (2010).				
		Condiciones Medioambientales	Las condiciones del medio, ambientales están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Existe	1. ¿Considera que su lugar de trabajo cuenta con las medidas necesarias de seguridad? 2. ¿Usted desarrolla sus actividades laborales, dentro de un espacio en específico?			

			entonces una relación estrecha entre el proceso de trabajo y la salud, y esto es lo que vuelve fundamental la actividad de prevención para aislar a los trabajadores del riesgo y evitar que estos repercutan también en las ventajas competitivas del sistema productivo Díaz, (2016).	3. ¿Para realizar su labor tiene que desplazarse por largas distancias? ¿En que se transporta?		
		<b>Condiciones de Ejecución de Tareas</b>	Son las diferentes actividades que conforman y diferencian un puesto de trabajo como la carga del trabajo, la carga física, Teniendo en cuenta que el trabajo que se desarrolló genera algún impacto en la organización, dando la oportunidad al trabajador de	4. ¿Su labor le amerita múltiples cargas en el trabajo que realiza? ¿Cuáles? 5. Desde su postura como docente tiempo completo, ¿Cuáles considera usted que son las principales características hacia una oportunidad de asenso?		Mejorar formulación de la pregunta

			desarrollar sus conocimientos y capacidades Nicolaci, (2008).	6. ¿Las condiciones de trabajo, repercuten en su rendimiento de las funciones de su trabajo? ¿Cómo?		Mejorar formulación de la pregunta
		<b>Condiciones de la Organización de la Empresa</b>	En la organización del trabajo juegan un papel importante, la fisiología del trabajo entendida como la disciplina que estudia al hombre en el trabajo (su actividad física, muscular, mental, el impacto medioambiental) y la ergonomía, como conjunto de conocimientos aplicados para que el trabajo, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y	7. ¿Cómo considera usted que las recompensas financieras o el tipo de contrato influyen en su rendimiento laboral? 8. ¿Cómo Considera usted que es su jornada laboral y las funciones que desempeña durante la misma? 9. ¿Usted es tenido en cuenta en la toma de decisiones que se toman en el programa? 10. ¿Con que tipo de contrato usted está vinculado a la		



			mentales de la persona. Rivas, (2011).	Universidad de Pamplona?			
	<b>Relaciones Interpersonales</b>		Estas se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento y en base a la efectividad, productividad, utilidad, y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés, acoso laboral (mobbing) y otros inconvenientes de este estilo Moncayo, Andino, & Medina, (2015).	11. Tiene contacto y relación con sus compañeros de trabajo? 12. Se siente satisfecho con sus compañeros de trabajo? 13. ¿Considera que la relación entre sus compañeros de trabajo es buena? ¿Por qué? 14. Se preocupa por el bienestar laboral, y personal de sus compañeros de trabajo? ¿Cómo lo hace?	/	/	
		<b>Comunicación Asertiva</b>	La comunicación juega un papel importante en hacer que nuestro lugar de trabajo	15. Puede dar sus opiniones a sus compañeros sin sentirse juzgado?	/		Cómo considero que es la relación de trabajo... porque?

			no sólo sea efectivo, sino también un lugar agradable para laborar. Ser un buen comunicador puede ayudarnos a crear confianza, a resolver diferencias y a crear un ambiente de respeto que promueva la resolución de problemas y construya relaciones. En otras palabras, es importante que se comuniquen de manera clara nuestras necesidades y deseos, al mismo tiempo que debemos tener en cuenta los derechos y necesidades de los demás Sanz De la Tajada, (2013).	16. Cuando se presenta una dificultad con otro compañero le habla inmediatamente para solucionarlo? ¿Cómo? 17. Tiene la facilidad de comunicarse con los demás? ¿Cómo lo sabe?	/	/	
		<b>Cooperación</b>	Cooperar implica la orientación para trabajar con otros de forma	18. ¿Puede trabajar en grupo sin que se presenten			

			interdependiente, no de forma separada o compitiendo. Es trabajar compartiendo responsabilidades y recompensas por los logros conseguidos. Significa saber trabajar en equipo colaborando activamente con otras personas y grupos. Significa valorar las diferencias personales y culturales López, (2016).	diferencias y estas se conviertan en problemas? 19. Cuando realiza su trabajo en conjunto con otros compañeros, se siente satisfecho? 20. Cree que es mejor trabajar de forma individual, que grupal para conseguir los objetivos comunes? ¿Por qué?	✓		
		<b>Comprensión y Respeto</b>	Uno de los factores a cuidar para fomentar un buen clima laboral es, como indicábamos, el respeto en el trabajo. La tolerancia entre todos los miembros de la oficina resulta imprescindible. Tiene que	21. Trata de entender las situaciones de sus compañeros la mayor parte del tiempo? 22. Si no tiene una buena relación con un compañero de trabajo,	✓		
			existir un respeto en el trabajo claro y palpable entre los equipos. El trato de igual a igual y el sentido común son beneficiosos para todos y ayudan a mantener un clima agradable Bravo & Mercedes, (2018).	que reacción toma frente a él, o ella? 23. ¿Su trato se da por igual con todos sus compañeros de trabajo? ¿Cómo lo hace?	✓		Como se da el trato con los compañeros...
<b>CATEGORIA 2</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Satisfacción Extrínseca</b>	Gallego y Cáceres (2014) definen la satisfacción extrínseca como los factores que tienen que ver con cuestiones fuera de la persona, como el reconocimiento de los demás, el salario, los beneficios sociales, las condiciones de trabajo, y el sentimiento de auto superación, o el aprecio por la actividad realizada no	24. Usted cree que su unidad de trabajo se encuentra bien organizada? ¿Por qué? 25. Las funciones y responsabilidades están bien repartidas dentro de su puesto de trabajo? 26. Tiene la posibilidad de desarrollar sus habilidades dentro trabajo? ¿Como?	✓		

			<p>tienen influencia en el mismo.</p>	<p>27. Recibe información acerca de cómo es su desempeño en el trabajo?</p> <p>28. Se siente satisfecho con el desempeño de su jefe inmediato?</p> <p>29. Le gusta el horario en el que realiza su jornada laboral? ¿Por qué?</p> <p>30. Tiene conocimiento de las tareas que realizan sus compañeros de otras áreas?</p> <p>31. Se siente participe en los éxitos y fracasos que se presentan dentro de su trabajo?</p> <p>32. Hay alguien en su puesto de trabajo que se interese por su bienestar?</p>			
--	--	--	---------------------------------------	---	--	--	--

	<p><b>Satisfacción Intrínseca</b></p>		<p>Gallego y Cáceres (2014) se refieren a la satisfacción intrínseca como aquella que se nutre de un sentimiento de auto realización, del disfrute y de la vocación. Se compone de entusiasmo, pasión, imaginación, ambición, las aspiraciones, intereses, las motivaciones, y dependen netamente de los objetivos que se plantea la persona.</p>	<p>33. Se siente motivado y le gusta el trabajo en el que se está desempeñando actualmente?</p> <p>34. Le resulta fácil expresar sus opiniones o pensamientos con sus compañeros de trabajo?</p> <p>35. Está satisfecho con las responsabilidades que tiene asignadas?</p> <p>36. Tiene la libertad de elegir y aplicar su propio método de trabajo?</p> <p>37. Se le facilita reconocer los logros que obtiene por usted mismo? ¿Cómo?</p>			

				38. ¿Ha tenido la oportunidad de aprender y crecer en su trabajo en el último año?	✓		
				39. ¿Siente que su compañía y trabajo es importante para la organización?	✓		
				40. Se siente motivado para realizar su trabajo?	✓		

Datos Sociodemográficos	
Edad	
Sexo	
Ocupación	
Estado civil	
Cuánto tiempo lleva trabajando en la Universidad de Pamplona	
Tipo de contrato laboral	
Tiene algún trabajo adicional	

Firma del Experto: Isabel Razo Sanja

Fecha: 12-NOV-2019

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES OCASIONALES DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA							
DATOS PERSONALES							
Categoría	Subcategoría	Categorías de tercera generación	Definición	Interrogantes	Pertinente	No pertinente	Pertinente con las siguientes observaciones
<b>CATEGORIA 1</b> <b>Clima Organizacional</b>			Clima Organizacional: Cuando se habla de clima organizacional, se refiere al ambiente laboral en el cual interactúan varias personas dentro de una organización.				

			Según Hall (1972) citado por (Ramos, 2012) definió “clima como el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados. Y es a su vez una fuerza que influye en la conducta del empleado”. (Pág.16)				
	<b>Condiciones de Trabajo</b>		Las Condiciones de trabajo pueden definirse como el conjunto				

			de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando de la salud de los trabajadores en función de tres variables García, (2010).				
		<b>Condiciones Medioambientales</b>	Las condiciones del medio, ambientales están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el	<p>1. ¿Considera que su lugar de trabajo cuenta con las medidas necesarias de seguridad?</p> <p>2. ¿Usted desarrolla sus actividades laborales, dentro</p>	Pregunta 2. Pertinente.	Pregunta 3. Pertinente.	Pregunta 1. No se considera pertinente la siguiente pregunta, por motivo a que se habla sobre medidas de seguridad, algo muy poco relacionado a clima organizacional , sino a riesgos laborales

			<p>establecimiento y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Existe entonces una relación estrecha entre el proceso de trabajo y la salud, y esto es lo que vuelve fundamental la actividad de prevención para aislar a los trabajadores del riesgo y evitar que estos repercutan también en las ventajas competitivas del</p>	<p>de un espacio en específico?</p> <p>3. ¿Para realizar su labor tiene que desplazarse por largas distancias? ¿En que se transporta?</p>			
--	--	--	--	---	--	--	--



			sistema productivo Díaz, (2016) .				
		<b>Condiciones de Ejecución de Tareas</b>	Son las diferentes actividades que conforman y diferencian un puesto de trabajo como la carga del trabajo, la carga física, Teniendo en cuenta que el trabajo que se desarrolló genera algún impacto en la organización, dando la oportunidad al trabajador de desarrollar sus conocimientos y	<p>4. ¿Su labor le amerita múltiples cargas en el trabajo que realiza? ¿Cuáles?</p> <p>5. Desde su postura como docente tiempo completo, ¿Cuáles considera usted que son las principales características hacia una oportunidad de asenso?</p> <p>6. ¿Las condiciones de trabajo,</p>	Pregunta 4. Pertinente.		<p>Pregunta 5. Es pertinente, pero son “docente tiempo completo ocasional”.</p> <p>Pregunta 6. Es pertinente pero formular la pregunta de</p>

			capacidades Nicolaci, (2008) .	repercuten en su rendimiento de las funciones de su <b>trabajo</b> ? ¿Cómo?			otra forma: Ejemplo: ¿Las condiciones laborales, afectan el rendimiento de sus funciones específicas?
		<b>Condiciones de la Organización de la Empresa</b>	En la organización del trabajo juegan un papel importante, la fisiología del trabajo entendida como la disciplina que estudia al hombre en el trabajo (su actividad física, muscular, mental,	7. ¿Cómo considera usted que las recompensas financieras o el tipo de contrato influyen en su rendimiento laboral? 8. ¿Cómo Considera usted que es su jornada laboral y las	Pregunta 7. Pertinente.	Pregunta 8. Mejorar redacción de la pregunta. Ejemplo: ¿Considera que su jornada laboral y fusiones son satisfactorias? ¿Por qué?	Pregunta 9. Podría ser pertinente, formular mejor la pregunta. Ejemplo: ¿Considera que sus opiniones son tenidas en cuenta dentro

			<p>el impacto medioambiental) y la ergonomía, como conjunto de conocimientos aplicados para que el trabajo, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona. Rivas, (2011).</p>	<p>funciones que desempeña durante la misma?</p> <p>9. ¿Usted es tenido en cuenta en la toma de decisiones que se toman en el programa?</p> <p>10. ¿Con que tipo de contrato usted está vinculado a la Universidad de Pamplona?</p>			<p>del programa de psicología?</p> <p>Pregunta 10. Pertinente, pero mejorar la formulación de la pregunta. Ejemplo: ¿Cuál es el tipo de contratación, que define su vinculación con la Universidad de Pamplona?</p>
--	--	--	--	---	--	--	---

	<p><b>Relaciones Interpersonales</b></p>		<p>Estas se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento y en base a la efectividad, productividad, utilidad, y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés, acoso laboral (mobbing) y otros inconvenientes</p>	<p>11. ¿Tiene <b>contacto y relación</b> con sus compañeros de trabajo?</p> <p>12. ¿Se <b>siente satisfecho con sus compañeros de trabajo?</b></p> <p>13. ¿<b>Considera que la relación entre sus compañeros de trabajo es buena?</b> ¿Por qué?</p> <p>14. ¿Se preocupa por el <b>bienestar laboral, y personal de sus compañeros de trabajo?</b> ¿Cómo lo hace?</p>	<p>Pregunta 12. Pertinente.</p> <p>Pregunta 13. Pertinente.</p> <p>Pregunta 14. Pertinente.</p>	<p>Pregunta 11. Pertinente, pero mejorar la redacción. Ejemplo: ¿Considera que tiene una buena relación con todos sus compañeros de trabajo?</p>
--	--	--	--	--	---	--

			de este estilo Moncayo, Andino, & Medina, (2015).				
		<b>Comunicación Asertiva</b>	La comunicación juega un papel importante en hacer que nuestro lugar de trabajo no sólo sea efectivo, sino también un lugar agradable para laborar. Ser un buen comunicador puede ayudarnos a crear confianza, a resolver diferencias y a crear un	15. ¿Puede dar sus opiniones a sus compañeros sin sentirse juzgado? 16. ¿Cuándo se presenta una dificultad con otro compañero le habla inmediatamente para solucionarlo? ¿Cómo? 17. ¿Tiene la facilidad de comunicarse con	Pregunta 15. Pertinente.  Pregunta 16. Pertinente.  Pregunta 17. Pertinente.		

			<p>ambiente de respeto que promueva la resolución de problemas y construya relaciones. En otras palabras, es importante que se comuniquen de manera clara nuestras necesidades y deseos, al mismo tiempo que debemos tener en cuenta los derechos y necesidades de los demás Sanz De la Tajada, (2013).</p>	<p>los demás? ¿Cómo lo sabe?</p>			
--	--	--	---	--------------------------------------	--	--	--

		<b>Cooperación</b>	<p>Cooperar implica la orientación para trabajar con otros de forma interdependiente, no de forma separada o compitiendo. Es trabajar compartiendo responsabilidades y recompensas por los logros conseguidos. Significa saber trabajar en equipo colaborando activamente con otras personas y grupos. Significa</p>	<p>18. ¿Puede trabajar en grupo sin que se presenten diferencias y estas se conviertan en problemas?</p> <p>19. ¿Cuándo realiza su trabajo en conjunto con otros compañeros, se siente satisfecho?</p> <p>20. ¿Cree que es mejor trabajar de forma individual, que grupal para conseguir los objetivos comunes? ¿Por qué?</p>	<p>Pregunta 18. Pertinente.</p> <p>Pregunta 19. Pertinente.</p> <p>Pregunta 20. Pertinente.</p>		
--	--	--------------------	--	---	---	--	--

			valorar las diferencias personales y culturales López, (2016).			
		<b>Comprensión y Respeto</b>	Uno de los factores a cuidar para fomentar un buen clima laboral es, como indicábamos, el respeto en el trabajo. La tolerancia entre todos los miembros de la oficina resulta imprescindible. Tiene que existir un respeto en el trabajo claro y	<p>21. ¿Trata de entender las situaciones de sus compañeros la mayor parte del tiempo?</p> <p>22. ¿Si no tiene una buena relación con un compañero de trabajo, que reacción toma frente a él, o ella?</p> <p>23. ¿Su trato se da por igual con todos sus</p>	<p>Pregunta 21. Pertinente.</p> <p>Pregunta 22. Pertinente.</p> <p>Pregunta 23. Pertinente.</p>	<p>Pregunta 21. Pertinente, pero mejorar la formulación de dicha pregunta. Ejemplo: ¿A tratado en varias ocasiones, en comprender las situaciones adversas por las que pasan, sus compañeros ?</p>



			palpable entre los equipos. El trato de igual a igual y el sentido común son beneficiosos para todos y ayudan a mantener un clima agradable Bravo & Mercedes, (2018).	compañeros de trabajo? ¿Cómo lo hace?			
<b>CATEGORIA 2</b> <b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Satisfacción Extrínseca</b>		Gallego y Cáceres (2014) definen la satisfacción extrínseca como los factores que tienen que ver con cuestiones fuera de la persona, como el reconocimiento	24. ¿Usted cree que su unidad de trabajo se encuentra bien organizada? ¿Por qué? 25. ¿Las funciones y responsabilidades están bien repartidas dentro	Pregunta 24. Pertinente. Pregunta 25. Pertinente.		

			de los demás, el salario, los beneficios sociales, las condiciones de trabajo, y el sentimiento de auto superación, o el aprecio por la actividad realizada no tienen influencia en el mismo.	<p>de su puesto de trabajo?</p> <p>26. ¿Tiene la posibilidad de desarrollar sus habilidades dentro trabajo? ¿Como?</p> <p>27. ¿Recibe información acerca de cómo es su desempeño en el trabajo?</p> <p>28. ¿Se siente satisfecho con el desempeño de su jefe inmediato?</p> <p>29. ¿Le gusta el horario en el que realiza su jornada</p>	<p>Pregunta 26. Pertinente.</p> <p>Pregunta 27. Pertinente.</p> <p>Pregunta 28. Pertinente.</p> <p>Pregunta 29. Pertinente.</p>		
--	--	--	---	--	---	--	--

				<p>laboral? ¿Por qué?</p> <p>30. ¿Tiene conocimiento de las tareas que realizan sus compañeros de otras áreas?</p> <p>31. ¿Se siente participe en los éxitos y fracasos que se presentan dentro de su trabajo?</p> <p>32. ¿Hay alguien en su puesto de trabajo que se interese por su bienestar?</p>	<p>Pregunta 30. Pertinente.</p> <p>Pregunta 31. Pertinente.</p> <p>Pregunta 32. Pertinente.</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--

	<p><b>Satisfacción Intrínseca</b></p>		<p>Gallego y Cáceres (2014) se refieren a la satisfacción intrínseca como aquella que se nutre de un sentimiento de auto realización, del disfrute y de la vocación. Se compone de entusiasmo, pasión, imaginación, ambición, las aspiraciones, los intereses, las motivaciones, y dependen netamente de los objetivos que se</p>	<p>33. ¿Se siente motivado y le gusta el trabajo en el que se está desempeñando actualmente?</p> <p>34. ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones o pensamientos con sus compañeros de trabajo?</p> <p>35. ¿Está satisfecho con las responsabilidades que tiene asignadas?</p> <p>36. ¿Tiene la libertad de elegir y aplicar su propio método de trabajo?</p>	<p>Pregunta 33. Pertinente.</p> <p>Pregunta 34. Pertinente.</p> <p>Pregunta 35. Pertinente.</p> <p>Pregunta 36. Pertinente.</p> <p>Pregunta 37. Pertinente.</p>		
--	---------------------------------------	--	---	--	---	--	--

			plantea la persona.	<p>37. ¿Se le facilita reconocer los logros que obtiene por usted mismo? ¿Cómo?</p> <p>38. ¿Ha tenido la oportunidad de aprender y crecer en su trabajo en el último año?</p> <p>39. ¿Siente que su compañía y trabajo es importante para la organización?</p> <p>40. ¿Se siente motivado para realizar su trabajo?</p>	<p>Pregunta 38. Pertinente.</p> <p>Pregunta 39. Pertinente.</p> <p>Pregunta 40. Pertinente.</p>		
--	--	--	---------------------	---	---	--	--

Datos Sociodemográficos	
Edad	Pertinente
Sexo	Pertinente
Ocupación	Pertinente
Estado civil	Pertinente
Cuánto tiempo lleva trabajando en la Universidad de Pamplona	Pertinente
Tipo de contrato laboral	Pertinente
Tiene algún trabajo adicional	Pertinente

*Edgar Augusto Suarez*

Fecha: 15 DE NOVIEMBRE DEL 2019

Firma del Experto:

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES OCASIONALES DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA							
DATOS PERSONALES							
Categoría	Subcategoría	Categorías de tercera generación	Definición	Interrogantes	Pertinente	No pertinente	Pertinente con las siguientes observaciones
<b>CATEGORIA 1</b> <b>Clima Organizacional</b>			<p>Clima Organizacional:</p> <p>Cuando se habla de clima organizacional, se refiere al ambiente laboral en el cual interactúan varias personas dentro de una organización. Según Hall (1972) citado por (Ramos, 2012) definió "clima como el conjunto de propiedades del</p>				

			ambiente laboral, percibido directa o indirectamente por los empleados. Y es a su vez una fuerza que influye en la conducta del empleado". (Pág.16)				
	<b>Condiciones de Trabajo</b>		Las Condiciones de trabajo pueden definirse como el conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando de la salud de los trabajadores en función de tres				





			vuelve fundamental la actividad de prevención para aislar a los trabajadores del riesgo y evitar que estos repercutan también en las ventajas competitivas del sistema productivo Díaz, (2016) .				
		<b>Condiciones de Ejecución de Tareas</b>	Son las diferentes actividades que conforman y diferencian un puesto de trabajo como la carga del trabajo, la carga física, Teniendo en cuenta que el	¿Su labor le amerita múltiples cargas en el trabajo que realiza? ¿Cuáles? Desde su postura como docente tiempo completo, ¿Cuáles considera	X		REVISAR REDACCIÓN, la pregunta es redundante  REVISAR REDACCIÓN, formular mejor la pregunta, es necesario hacer claridad entre el tipo de vinculación (TC,

			trabajo que se desarrolló genera algún impacto en la organización, dando la oportunidad al trabajador de desarrollar sus conocimientos y capacidades Nicolaci, (2008) .	usted que son las principales características hacia una oportunidad de asenso? ¿Las condiciones de trabajo, repercuten en su rendimiento de las funciones de su trabajo? ¿Cómo?	X		TCO, HC) puesto que la pregunta no aplicaría para todos
		<b>Condiciones de la Organización de la Empresa</b>	En la organización del trabajo juegan un papel importante, la fisiología del trabajo entendida como la disciplina que estudia al hombre en el trabajo (su	¿Cómo considera usted que las recompensas financieras o el tipo de contrato influyen en su rendimiento laboral?	X	X	

		actividad física, muscular, mental, el impacto medioambiental) y la ergonomía, como conjunto de conocimientos aplicados para que el trabajo, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona. Rivas, (2011).	¿Cómo Considera usted que es su jornada laboral y las funciones que desempeña durante la misma? ¿Usted es tenido en cuenta en la toma de decisiones que se toman en el programa? ¿Con que tipo de contrato usted está vinculado a la Universidad de Pamplona?	X	X	9. REDACCIÓN  10. ESTA PUEDEN DEJARLA EN DATOS SOCIODEMOGRAFICOS. Como tipo de vinculación
	<b>Relaciones Interpersonales</b>	Estas se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo	¿Tiene contacto y relación con sus compañeros de trabajo?	X	X	Es dicotómica, revisen que sea abierta y permita una respuesta

			<p>nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento y en base a la efectividad, productividad, utilidad, y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés, acoso laboral (mobbing) y otros inconvenientes de este estilo Moncayo, Andino, &amp; Medina, (2015).</p>	<p>¿Se siente satisfecho con sus compañeros de trabajo?</p> <p>¿Considera que la relación entre sus compañeros de trabajo es buena?</p> <p>¿Por qué?</p> <p>¿Se preocupa por el bienestar laboral, y personal de sus compañeros de trabajo? ¿Cómo lo hace?</p>	X		<p>que les brinde información.</p> <p>12. SI_NO_PORQUE?</p> <p>13. IGUAL QUE LA 11, pueden eliminar las 11 y dejar esta que está mejor estructurada</p>
		<p><b>Comunicación</b></p> <p><b>Asertiva</b></p>	<p>La comunicación juega un papel importante en hacer que nuestro</p>	<p>¿Puede dar sus opiniones a sus compañeros sin sentirse juzgado?</p>	X		

			<p>lugar de trabajo no sólo sea efectivo, sino también un lugar agradable para laborar. Ser un buen comunicador puede ayudarnos a crear confianza, a resolver diferencias y a crear un ambiente de respeto que promueva la resolución de problemas y construya relaciones. En otras palabras, es importante que se comuniquen de manera clara</p>	<p>¿Cuándo se presenta una dificultad con otro compañero le habla inmediatamente para solucionarlo? ¿Cómo? ¿Tiene la facilidad de comunicarse con los demás? ¿Cómo lo sabe?</p>	X					X
--	--	--	---	---	---	--	--	--	--	---







			<p>todos los miembros de la oficina resulta imprescindible.</p> <p>Tiene que existir un respeto en el trabajo claro y palpable entre los equipos. El trato de igual a igual y el sentido común son beneficiosos para todos y ayudan a mantener un clima agradable Bravo &amp; Mercedes, (2018).</p>	<p>trabajo, que reacción toma frente a él, o ella?</p> <p>¿Su trato se da por igual con todos sus compañeros de trabajo? ¿Cómo lo hace?</p>	X		
<u>CATEGORIA 2</u> <b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Satisfacción Extrínseca</b>		<p>Gallego y Cáceres (2014) definen la satisfacción extrínseca como los factores que tienen que ver con</p>	<p>¿Usted cree que su unidad de trabajo se encuentra bien organizada? ¿Por qué?</p>	X		

			<p>cuestiones fuera de la persona, como el reconocimiento de los demás, el salario, los beneficios sociales, las condiciones de trabajo, y el sentimiento de auto superación, o el aprecio por la actividad realizada no tienen influencia en el mismo.</p>	<p>¿Las funciones y responsabilidades están bien repartidas dentro de su puesto de trabajo?</p> <p>¿Tiene la posibilidad de desarrollar sus habilidades dentro trabajo? ¿Como?</p> <p>¿Recibe información acerca de cómo es su desempeño en el trabajo?</p> <p>¿Se siente satisfecho con el desempeño de su jefe inmediato?</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>		
--	--	--	---	---	---	--	--

			<p>¿Le gusta el horario en el que realiza su jornada laboral? ¿Por qué?</p> <p>¿Tiene conocimiento de las tareas que realizan sus compañeros de otras áreas?</p> <p>¿Se siente participe en los éxitos y fracasos que se presentan dentro de su trabajo?</p> <p>¿Hay alguien en su puesto de trabajo que se interese por su bienestar?</p>	<p>X</p> <p>X</p>		
--	--	--	--	-------------------	--	--

	<b>Satisfacción Intrínseca</b>		Gallego y Cáceres (2014) se refieren a la satisfacción intrínseca como aquella que se nutre de un sentimiento de auto realización, del disfrute y de la vocación. Se compone de entusiasmo, pasión, imaginación, ambición, las aspiraciones, las intereses, las motivaciones, y dependen netamente de los	¿Se siente motivado y le gusta el trabajo en el que se está desempeñando actualmente? ¿Le resulta fácil expresar sus opiniones o pensamientos con sus compañeros de trabajo? ¿Está satisfecho con las responsabilidades que tiene asignadas?	X  X  X  X		

			objetivos que se plantea la persona.	<p>¿Tiene la libertad de elegir y aplicar su propio método de trabajo?</p> <p>¿Se le facilita reconocer los logros que obtiene por usted mismo?</p> <p>¿Cómo?</p> <p>¿Ha tenido la oportunidad de aprender y crecer en su trabajo en el último año?</p> <p>¿Siente que su compañía y trabajo es importante para la organización?</p> <p>Se siente motivado para</p>	X		
					X		
					X		

				realizar su trabajo?			
--	--	--	--	-------------------------	--	--	--

Datos Sociodemográficos	
Edad	
Sexo	
Ocupación	
Estado civil	

Cuánto tiempo lleva trabajando en la Universidad de Pamplona	
Tipo de contrato laboral	
Tiene algún trabajo adicional	



Firma del Experto: \_\_\_\_\_

Fecha: 20 NOVIEMBRE 2019

## APÉNDICES

*Apéndice A:* Entrevista semiestructurada para medir Clima y Satisfacción Laboral en docentes tiempo completo

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**  
**FACULTAD DE SALUD**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**

**2019-II**

Ciudad \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
 Edad \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_  
 Organización \_\_\_\_\_  
 Nivel de escolaridad: Básico \_\_\_ Medio \_\_\_ Superior \_\_\_\_\_  
 Estrato Socioeconómico: 1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_  
 Cargo: \_\_\_\_\_  
 Cuánto Tiempo Lleva Trabajando en la Universidad de Pamplona: \_\_\_\_\_  
 Tipo de Contrato Laboral: \_\_\_\_\_  
 Tiene Algún Trabajo Adicional: \_\_\_\_\_

Instrucciones: A continuación, usted está participando de forma voluntaria en una entrevista semi-estructurada que tiene como propósito específico recolectar información de los distintos factores que influyen en la satisfacción laboral de los docentes hora catedra, ocasionales y tiempo completo del programa de psicología de la facultad de salud. La información que se va a recolectar aquí es de tipo confidencial y en el momento que usted quiera retirarla del proyecto puede hacerlo, soy consciente y agradezco a usted por su participación desde la sinceridad.

Usted como Docente Tiempo Completo ha sido seleccionado, quiero que me dé sus opiniones y su percepción acerca de su satisfacción laboral de forma objetiva. La idea con este proyecto es indagar y generar teoría acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Se realizan las preguntas y usted puede contestarlas de forma abierta en la forma que a usted le parezca



41. ¿Considera que su lugar de trabajo cuenta con las medidas necesarias de seguridad?

---

---

---

---

42. ¿Para realizar su labor tiene que desplazarse por largas distancias? ¿En que se transporta?

---

---

---

---

43. ¿Cómo considera usted que las recompensas financieras o el tipo de contrato influyen en su rendimiento laboral?

---

---

---

---

44. ¿Cómo Considera usted que es su jornada laboral y las funciones que desempeña durante la misma?

---

---

---

---

45. ¿Usted es tenido en cuenta en la toma de decisiones que se toman en el programa?

---

---

---

---

46. ¿Cómo considera que es la relación de trabajo con sus compañeros?

---

---

---

---

47. ¿Se preocupa por el bienestar laboral, y personal de sus compañeros de trabajo?  
¿Cómo lo hace?

---

---

---

---

48. ¿Se siente satisfecho con el desempeño de su jefe inmediato?

---

---

---

---

49. ¿Se siente motivado y le gusta el trabajo en el que se está desempeñando  
actualmente?

---

---

---

---

50. ¿Ha tenido la oportunidad de aprender y crecer en su trabajo en el último año?

---

---

---

---

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**  
**FACULTAD DE SALUD**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA**  
**2019-II**

Ciudad \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
 Edad \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_  
 Organización \_\_\_\_\_  
 Nivel de escolaridad: Básico \_\_\_ Medio \_\_\_ Superior \_\_\_\_\_  
 Estrato Socioeconómico: 1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_  
 Cargo: \_\_\_\_\_  
 Cuánto Tiempo Lleva Trabajando en la Universidad de Pamplona: \_\_\_\_\_  
 Tipo de Contrato Laboral: \_\_\_\_\_  
 Tiene Algún Trabajo Adicional: \_\_\_\_\_

Instrucciones: A continuación, usted está participando de forma voluntaria en una entrevista semi-estructurada que tiene como propósito específico recolectar información de los distintos factores que influyen en la satisfacción laboral de los docentes hora cátedra, ocasionales y tiempo completo del programa de psicología de la facultad de salud. La información que se va a recolectar aquí es de tipo confidencial y en el momento que usted quiera retirarla del proyecto puede hacerlo, soy consciente y agradezco a usted por su participación desde la sinceridad.

Usted como Docente Ocasional ha sido seleccionado, quiero que me dé sus opiniones y su percepción acerca de su satisfacción laboral de forma objetiva. La idea con este proyecto es indagar y generar teoría acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Se realizan las preguntas y usted puede contestarlas de forma abierta en la forma que a usted le parezca

1. ¿Considera que su lugar de trabajo cuenta con las medidas necesarias de seguridad?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

---

2. ¿Para realizar su labor tiene que desplazarse por largas distancias? ¿En que se transporta?

---

---

---

---

3. ¿Cómo considera usted que las recompensas financieras o el tipo de contrato influyen en su rendimiento laboral?

---

---

---

---

4. ¿Cómo Considera usted que es su jornada laboral y las funciones que desempeña durante la misma?

---

---

---

---

5. ¿Usted es tenido en cuenta en la toma de decisiones que se toman en el programa?

---

---

---

---

6. ¿Cómo considera que es la relación de trabajo con sus compañeros?

---

---

---

---

7. ¿Se preocupa por el bienestar laboral, y personal de sus compañeros de trabajo?  
¿Cómo lo hace?

---

---

---

---

8. ¿Se siente satisfecho con el desempeño de su jefe inmediato?

---

---

---

---

9. ¿Se siente motivado y le gusta el trabajo en el que se está desempeñando actualmente?

---

---

---

---

10. ¿Ha tenido la oportunidad de aprender y crecer en su trabajo en el último año?

---

---

---

---

*Apéndice C:* Entrevista semiestructurada para medir Clima y Satisfacción Laboral en docentes hora catedra

**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA**  
**FACULTAD DE SALUD**

**PROGRAMA DE PSICOLOGÍA****2019-II**

Ciudad \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_

Organización \_\_\_\_\_

Nivel de escolaridad: Básico \_\_\_ Medio \_\_\_ Superior \_\_\_\_\_

Estrato Socioeconómico: 1 \_\_\_ 2 \_\_\_ 3 \_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Cuánto Tiempo Lleva Trabajando en la Universidad de Pamplona: \_\_\_\_\_

Tipo de Contrato Laboral: \_\_\_\_\_

Tiene Algún Trabajo Adicional: \_\_\_\_\_

Instrucciones: A continuación, usted está participando de forma voluntaria en una entrevista semi-estructurada que tiene como propósito específico recolectar información de los distintos factores que influyen en la satisfacción laboral de los docentes hora catedra, ocasionales y tiempo completo del programa de psicología de la facultad de salud. La información que se va a recolectar aquí es de tipo confidencial y en el momento que usted quiera retirarla del proyecto puede hacerlo, soy consciente y agradezco a usted por su participación desde la sinceridad.

Usted como Docente Hora Catedra ha sido seleccionado, quiero que me dé sus opiniones y su percepción acerca de su satisfacción laboral de forma objetiva. La idea con este proyecto es indagar y generar teoría acerca del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Se realizan las preguntas y usted puede contestarlas de forma abierta en la forma que a usted le parezca

1. ¿Considera que su lugar de trabajo cuenta con las medidas necesarias de seguridad?

---



---



---



---

2. ¿Para realizar su labor tiene que desplazarse por largas distancias? ¿En que se transporta?

---

---

---

---

3. ¿Cómo considera usted que las recompensas financieras o el tipo de contrato influyen en su rendimiento laboral?

---

---

---

---

4. ¿Cómo Considera usted que es su jornada laboral y las funciones que desempeña durante la misma?

---

---

---

---

5. ¿Usted es tenido en cuenta en la toma de decisiones que se toman en el programa?

---

---

---

---

6. ¿Cómo considera que es la relación de trabajo con sus compañeros?

---

---

---

---

7. ¿Se preocupa por el bienestar laboral, y personal de sus compañeros de trabajo?  
¿Cómo lo hace?

---

---

---

---

8. ¿Se siente satisfecho con el desempeño de su jefe inmediato?

---

---

---

---

9. ¿Se siente motivado y le gusta el trabajo en el que se está desempeñando actualmente?

---

---

---

---

10. ¿Ha tenido la oportunidad de aprender y crecer en su trabajo en el último año?

---

---

---

---