



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE
DOCTORA EN PSICOLOGIA

*El Clima Organizacional en tiempos de Evaluación del Desempeño:
efectos psicológicos en empleados universitarios ecuatorianos*

SONNIA A. HEREDIA GÁLVEZ

La Plata

2018

DIRECTORA

MARÍA MARGARITA CHIANG VEGA

Doctora en Recursos Humanos

Grado otorgado por la Universidad Pontificia Comillas de Madrid

Docente Investigadora de la Universidad Bio-Bio

Chile

CODIRECTORA

NORMA BEATRIZ MAGLIO

Doctora en Psicología

Docente Investigadora de la Universidad Nacional de La Plata

Argentina

Dedicatoria

En el umbral de vida en el que me encuentro y sintiendo una profunda satisfacción por culminar un proceso que no ha sido sólo de fortalecimiento académico sino de una transformación de vida, debo recordar a aquellos que me acompañaron en este duro pero satisfactorio camino.

Como las personas somos seres integrales y las vivencias de nuestra niñez marcan el rumbo de nuestro caminar, expreso mi cariño a mis abuelitos Adolfo y Sonia, quienes me inculcaron el amor por los libros y me inundaron de conocimientos e ideales con el corazón repleto de amor, enseñanzas que quedaron plasmadas en mi alma.

Mi padre mi ejemplo de perseverancia y de ideales de justicia, que ha apoyado mis locos sueños incondicionalmente y que cuando empecé este camino me hizo sentir como si ya lo hubiera logrado.

Mi madre un ser invaluable en mi vida, llena de sacrificios en búsqueda de mi bienestar, con un amor desprendido y de sacrificio total, mirando la vida únicamente por mis ojos, mi imagen de mujer independiente, fuerte y luchadora; quien con sus brazos acurruca mi vida.

A mi compañero de vida Walter por su forma de amar llena de desprendimiento, por mostrarme la verdadera esencia del amor y su apoyo incondicional en momentos de flaqueza, pero sobre todo por comprender la importancia de este sueño en mi vida y tener siempre su mano extendida para ayudarme a conseguirlo.

A mis hijas Ariana y Deneb quienes me han permitido sacrificar el tiempo de madre y estar prestas a brindarme sus dulces sonrisas en tiempos de crisis y ser el empuje en momentos de abandono; pero sobre todo por ser mi mundo, parte fundamental de mi esencia y de mi vida.

A mi dulce Maty quien con su dolorosa partida me llevó a levar anclas en búsqueda de sueños olvidados.

Agradecimiento

Cuando los sueños parecen imposibles es necesario salir a buscarlos para que se conviertan en realidad y aunque el trajinar sea muy pedregoso hay que persistir; sin embargo el viaje se aliviana cuando encuentras personas y lugares que te reconfortan en medio de la soledad, por eso quiero expresar mi agradecimiento:

A mi amada Argentina, un país que siento mi segunda patria, país al que amo y siempre necesito regresar por ser el lugar en el que viví momentos imborrables que se han convertido en experiencias de vida para fortalecerme y cambiar mi esencia.

A la Facultad de Psicología de la UNLP, templo del saber, por abrirme las puertas en búsqueda del camino que llevó a que mi sueño se conviertan en realidad.

Agradezco a mi Directora, la Doctora Margarita Chiang, por su confianza y todos los conocimientos que me ha compartido, brindándome su guía y asesoramiento en el desarrollo de esta investigación.

A mi Co-Directora, la Doctora Norma Maglio, por su apoyo y orientación permanente, su amistad incondicional y su compartir de conocimientos de forma generosa y paciente.

A mis amigas Lucía, Celeste, Adriana, Lady, Deidi, Angélica y María Alejandra, que me acogieron en su vida; en momentos en los que me encontraba muy sola, me brindaron su amistad incondicional, haciéndome sentir segura y, con el intercambio de experiencias, cambiaron mi perspectiva de vida. Amistades que dejan huellas en el alma y se conservan toda la vida

A todos los trabajadores universitarios ecuatorianos que me permitieron entrar en su realidad, comprendiendo que siempre existen caminos para mitigar la precariedad laboral desde el mundo académico, por lo cual decidieron participar activa y voluntariamente en esta investigación.

INDICE GENERAL

<i>Dedicatoria</i>	3
<i>Agradecimiento</i>	4
INDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	14
CAPÍTULO I.....	16
Introducción	16
CAPÍTULO II.....	22
Clima Organizacional.....	22
CLIMA ORGANIZACIONAL	22
Una aproximación a la definición de Clima Organizacional	22
Tipos de Clima Organizacional	27
MODELOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL	34
Variables interpretativas del Clima Organizacional	41
Antecedentes.....	41
Variables interpretativas del Clima Organizacional	42
Diagnóstico del Clima Organizacional.....	46
Métodos de Medición del Clima organizacional	48
CAPÍTULO III.....	53
Evaluación del Desempeño	53
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	53
Desempeño: Una aproximación a la conceptualización	53
Competencias Laborales	56
Las Competencias cambiantes (Competencias Líquidas).....	59
Sistemas de cualificación y cuantificación de competencias líquidas.....	60
Identidades requeridas	63
Enfoques teóricos del Desempeño Ocupacional.....	65
Teoría de las expectativas	66
Teoría de Metas.....	68
Teoría de la Equidad.....	69
Teoría de la Evaluación Cognitiva.....	71
Evaluación del Desempeño	72
Evolución Histórica de la Evaluación del Desempeño.....	72
Aproximaciones conceptuales del término Evaluación del Desempeño	76

3.3. Métodos de Evaluación del Desempeño	79
CAPÍTULO IV	88
Efectos del trabajo	88
Efectos del Trabajo	88
Una mirada a la relación persona trabajo.....	88
El mundo del trabajo desde la perspectiva del trabajo como empleo	91
EFFECTOS DEL TRABAJO.....	96
Efectos Negativos del Trabajo	101
Fatiga	104
Estrés	105
Monotonía.....	108
Hastío Psíquico.....	109
CAPÍTULO V	110
Diseño de la Investigación	111
Apartado Metodológico I	111
Fase I	111
Fase II	111
Apartado Metodológico II	112
Fase I	112
Fase II	112
Apartado Metodológico III	112
Fase I	112
Fase II	112
Fase III	113
Fase IV	113
CAPÍTULO VI	115
Apartado Metodológico I	115
Fase I	115
Grupo Focal A (Trabajadores universitarios).....	115
Población.....	116
Análisis del grupo focal	118
Dimensiones de la Evaluación del Desempeño	119
Aproximación conceptual de la Evaluación del Desempeño	122
Parámetros de la Evaluación del desempeño	125

Proceso de la Evaluación	132
Normativa legal, socialización y reacciones ante la Evaluación	139
RED SEMANTICA GENERAL GRUPO FOCAL EMPLEADOS	146
Grupo Focal B (Trabajadores universitarios del área de Recursos Humanos)	148
Población.....	148
Análisis del grupo focal	149
Socialización.....	150
Proceso de Evaluación	153
Parámetros de la Evaluación	158
Normativa Legal.....	160
Resultados de la Evaluación.....	163
Reacciones a la Evaluación.....	166
RED SEMANTICA GENERAL GRUPO FOCAL TRABAJADORES .DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS.....	169
Fase II	171
Entrevistas.....	171
CAPÍTULO VII	181
Apartado Metodológico II	181
7.1. FASE I	181
Objetivo	181
7.2. FASE II	184
Objetivo	184
7.2.1. Población.....	185
7.2.2. Método.....	185
7.2.2.1. Instrumento.....	185
7.2.2.2 Proceso.....	185
7.2.3. Resultados.....	186
CAPÍTULO VIII	287
Apartado Metodológico III	287
EFFECTOS EN LOS TRABAJADORES	287
8.1 Fase I. Backtraslation	287
8.2. Fase II. Validación de Jueces Expertos.	287
PARTE A	290
PARTE B	291
Resultados de los validadores	293

Resultados de las variables	296
INSTRUMENTO PARTE B	301
8.3 Fase III. Prueba Piloto	305
8.4 Fase IV. Aplicación del Instrumento.....	306
Objetivo	306
8.4.1. Población	306
8.4.2. Método.....	307
8.4.2.1. Instrumento.....	307
8.4.2.2 Proceso.....	307
8.4.3. Resultados.....	308
CAPITULO IX	408
RELACIONES Y CORRELACIONES.....	408
CAPITULO X	420
DISCUSIÓN.....	420
CLIMA ORGANIZACIONAL	421
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	433
Resumiendo	448
Referencias	450
ANEXOS.....	462

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Elementos frecuentes en la conceptualización del CO.....	25
Tabla 2: Tipologías de Clima Organizacional.....	27
Tabla 3. Autores y elementos de la tipología del CO.....	32
Tabla 4. Variables Interpretativas del Clima Organizacional.	43
Tabla 5. Instrumentos para diagnosticar CO	50
Tabla 6. Tipos de Competencias.....	59
Tabla 7. Evolución de la Evaluación del Desempeño.....	75
Tabla 8. Definiciones de Evaluación el Desempeño.....	78
Tabla 9. Métodos de Evaluación del Desempeño.	84
Tabla 10. Validación cuestionario Clima Organizacional.....	181
Tabla 11. Índice de fiabilidad del Instrumento Clima.	182
Tabla 12. Correlación de Spearman de Clima Organizacional.	184
Tabla 13. Universidades por Dimensiones de Clima Organizacional.	188
Tabla 14. Distribución de población por Universidad.....	192
Tabla 15. Dimensiones por género.	199
Tabla 16 : Autonomía por Género.....	200

Tabla 17: Cohesión por Género.....	201
Tabla 18: Confianza por Género.....	202
Tabla 19: Presión por Género.....	202
Tabla 20: Apoyo por Género.....	203
Tabla 21: Reconocimiento por Género.....	203
Tabla 22: Equidad por Género.....	204
Tabla 23: Innovación por Género.....	205
Tabla 24. Autonomía por Universidad/Edad.....	206
Tabla 25. Cohesión por Universidad/Edad.....	207
Tabla 26. Confianza por Universidad/Edad.....	208
Tabla 27. Presión por Universidades /Edad.....	209
Tabla 28. Apoyo por Universidad/Edad.....	210
Tabla 29. Reconocimiento por Universidad/Edad.....	211
Tabla 30. Equidad por Universidad/Edad.....	212
Tabla 31. Innovación por Universidad/Edad.....	213
Tabla 32. Distribución de población por Autonomía.....	214
Tabla 33. Distribución de población por Cohesión.....	215
Tabla 34. . Distribución de la Población por Confianza.....	216
Tabla 35. Distribución de Población por Dimensión Presión.....	217
Tabla 36. Distribución de Población por Dimensión Apoyo.....	218
Tabla 37. Distribución de la Población por Dimensión Reconocimiento.....	219
Tabla 38. Distribución Población por Dimensión Equidad.....	220
Tabla 39. Distribución de Población por Dimensión Innovación.....	221
Tabla 40. Autonomía por Universidades.....	223
Tabla 41. Cohesión por Universidades.....	224
Tabla 42. Confianza por Universidades.....	225
Tabla 43. Presión por Universidades.....	226
Tabla 44. Apoyo por Universidades.....	227
Tabla 45. Reconocimiento por Universidades.....	228
Tabla 46. Equidad por Universidades.....	229
Tabla 47. Innovación por Universidades.....	230
Tabla 48. Distribución de Población por Universidades/Autonomía.....	231
Tabla 49. Distribución de la Población por Universidades/Cohesión.....	232
Tabla 50. Distribución de la Población por Universidades/Confianza.....	233
Tabla 51. Distribución de la Población por Universidades/Presión.....	234
Tabla 52. Distribución de la Población por Universidades/ Apoyo.....	235
Tabla 53. Distribución de la Población en las Universidades/Reconocimiento.....	236
Tabla 54. Distribución de la Población por Universidades/Equidad.....	237
Tabla 55. Distribución de la Población por Universidades/Innovación.....	238
Tabla 56. Universidades por Dimensiones de Clima Organizacional.....	239
Tabla 57. Porcentajes de Población por Universidad.....	242
Tabla 58. Dimensiones por Género.....	248
Tabla 59. Autonomía por Género.....	249
Tabla 60. Cohesión por Género.....	249
Tabla 61. Confianza por Género.....	250
Tabla 62. Presión por Género.....	251

Tabla 63. Apoyo por Género.....	251
Tabla 64. Reconocimiento por Género.....	252
Tabla 65. Equidad por Género.....	252
Tabla 66. Innovación por Género.....	253
Tabla 67. Autonomía por Edad.....	254
Tabla 68. Cohesión por Edad.....	255
Tabla 69. Confianza por Edad.....	256
Tabla 70. Presión por Edad.....	257
Tabla 71. Apoyo por Edad.....	258
Tabla 72. Reconocimiento por Edad.....	259
Tabla 73. Equidad por Edad.....	260
Tabla 74. Innovación por Edad.....	261
Tabla 75. Distribución Población Autonomía por Edad.....	262
Tabla 76. Distribución de Población Cohesión por Edad.....	263
Tabla 77. Distribución de Población Cohesión por Edad.....	264
Tabla 78. Distribución por población Presión por Edad.....	265
Tabla 79. Distribución de Población Apoyo por Edad.....	266
Tabla 80. Distribución población Reconocimiento por Edad.....	267
Tabla 81. Distribución población Reconocimiento por Edad.....	268
Tabla 82. Distribución población Innovación por Edad.....	269
Tabla 83. Autonomía por Relación Laboral.....	270
Tabla 84: Cohesión por Relación Laboral.....	271
Tabla 85: Confianza por Relación Laboral.....	273
Tabla 86: Presión por Relación Laboral.....	274
Tabla 87: Apoyo por Relación Laboral.....	275
Tabla 88: Reconocimiento por Relación Laboral.....	276
Tabla 89: Equidad por Relación Laboral.....	277
Tabla 90: Innovación por Relación Laboral.....	278
Tabla 91: Distribución de Población Autonomía por Relación Laboral.....	279
Tabla 92: Distribución Población Cohesión por Relación Laboral.....	280
Tabla 93: Distribución Población Confianza por Relación Laboral.....	281
Tabla 94: Distribución de Población Presión por Relación Laboral.....	282
Tabla 95: Distribución de Población Apoyo por Relación Laboral.....	282
Tabla 96: Distribución de Población Reconocimiento por Relación Laboral.....	283
Tabla 97: Distribución de Población Equidad por Relación Laboral.....	284
Tabla 98: Distribución por Población Innovación por Relación Laboral.....	285
Tabla 99: Porcentajes por traductores.....	288
Tabla 100: Porcentajes por traductor en relación con variables.....	289
Tabla 101: Resultados U de Mann-Whitney.....	290
Tabla 102: Rangos por traductor.....	291
Tabla 103. Resultados U de Mann Whitney.....	291
Tabla 104: Rangos por traductor.....	292
Tabla 105: Prueba de muestras independientes.....	293
Tabla 106: Test Kruskal Wallis.....	293
Tabla 107: Prueba de Kendall.....	294
Tabla 108: Factor Estrés.....	295

Tabla 109: Factor Hastío	295
Tabla 110: Factor Monotonía	295
Tabla 111: Factor Fatiga	296
Tabla 112: Correlación del Factor Estrés	297
Tabla 113: Alfa de Cronbach Factor Estrés	297
Tabla 114. Correlación Factor Hastío	298
Tabla 115: Alfa de Cronbach Factor Hastío	298
Tabla 116: Correlación Factor Monotonía	299
Tabla 117: Alfa de Cronbach Factor Monotonía	299
Tabla 118: Correlación Spearman Factor Fatiga.....	300
Tabla 119: Alfa de Cronbach Factor Fatiga.....	300
Tabla 120: Correlación Factor Estrés.....	301
Tabla 121: Alfa de Cronbach Factor Estrés	302
Tabla 122: Correlaciones Factor Hastío	302
Tabla 123: Alfa de Cronbach Factor Hastío	303
Tabla 124. Correlaciones.....	303
Tabla 125: Alfa de Cronbach Factor Monotonía.....	304
Tabla 126 : Correlaciones Factor Fatiga	304
Tabla 127: Alfa de Cronbach Factor Fatiga.....	305
Tabla 128: Alpha de Cronbach por factores.....	305
Tabla 129: Alpha de Cronbach por factores.....	306
Tabla 130. Factores por Universidades	310
Tabla 131: Distribución de población por Universidades.....	312
Tabla 132: Efectos por Género	314
Tabla 133: Distribución de Población Estrés por Género.....	315
Tabla 134: Distribución por Población Fatiga por Género.....	315
Tabla 135: Distribución por Población Hastío por Género.....	316
Tabla 136: Distribución de Población Monotonía por Género.....	316
Tabla 137: Estrés por Edad.....	318
Tabla 138: Fatiga por Edad.....	319
Tabla 139: Hastío por Edad.....	320
Tabla 140: Monotonía por Edad.....	321
Tabla 141: Distribución de Población Estrés por Edad.....	322
Tabla 142: Distribución por población Fatiga por Edad.....	323
Tabla 143: Distribución por Población Hastío por Edad.....	324
Tabla 144: Distribución por Población Monotonía por Edad.....	325
Tabla 145: Estrés por Relación Laboral.....	326
Tabla 146: Fatiga por Relación Laboral.....	327
Tabla 147: Hastío por Relación Laboral.....	328
Tabla 148: Monotonía por Relación Laboral.....	329
Tabla 149: Distribución de población Estrés por Relación Laboral.....	330
Tabla 150: Distribución por Población Fatiga por Relación Laboral.....	331
Tabla 151: Distribución por Población Hastío por Relación Laboral.....	332
Tabla 152: Distribución por Población Monotonía por Relación Laboral.....	333
Tabla 153. Factores por Universidad	334
Tabla 154. Factores por percentiles.....	337

Tabla 155: Efectos por Género parte B.....	339
Tabla 156: Distribución de Población Estrés por Género	339
Tabla 157: Distribución por Población Fatiga por Género.....	340
Tabla 158: Distribución por Población Hastío por Género.....	340
Tabla 159: Distribución por Población Monotonía por Género.....	341
Tabla 160: Estrés por Edad.....	342
Tabla 161: Fatiga por Edad parte B.....	343
Tabla 162: Hastío por Edad.....	344
Tabla 163: Monotonía por Edad.....	345
Tabla 164: Distribución de Población Estrés por Edad.....	346
Tabla 165: Distribución por población Fatiga por Edad.....	347
Tabla 166: Distribución por Población Hastío por Edad.....	348
Tabla 167: Distribución por Población Monotonía por Edad.....	349
Tabla 168: Estrés por Relación Laboral, parte B.....	351
Tabla 169: Fatiga por Relación Laboral, parte B.....	352
Tabla 170: Hastío por Relación Laboral, parte B.....	353
Tabla 171: Monotonía por Relación Laboral, parte B.....	354
Tabla 172: Distribución de población Estrés por Relación Laboral.....	355
Tabla 173: Distribución por Población Fatiga por Relación laboral.....	356
Tabla 174: Distribución por Población Hastío por Relación Laboral.....	357
Tabla 175: Distribución por Población Hastío por Relación Laboral.....	358
Tabla 176. Factores por Universidades.....	359
Tabla 177. Distribución de la población por Universidades	361
Tabla 178: Estrés por Género.....	363
Tabla 179: Distribución de Población Estrés por Género.....	364
Tabla 180: Distribución por Población Fatiga por Género.....	364
Tabla 181: Distribución por Población Hastío por Género.....	365
Tabla 182: Distribución por Población Monotonía por Género.....	365
Tabla 183: Estrés por Edad.....	367
Tabla 184: Fatiga por Edad.....	368
Tabla 185: Hastío por Edad.....	369
Tabla 186: Monotonía por Edad.....	370
Tabla 187: Distribución de Población Estrés por Edad.....	371
Tabla 188: Distribución por población Fatiga por Edad.....	372
Tabla 189: Distribución por Población Hastío por Edad.....	373
Tabla 190: Distribución por Población Monotonía por Edad.....	374
Tabla 191: Estrés por Relación Laboral.....	375
Tabla 192: Fatiga por Relación Laboral.....	376
Tabla 193: Hastío por Relación Laboral.....	377
Tabla 194: Monotonía por Relación Laboral.....	378
Tabla 195: Distribución de Población Estrés por Relación Laboral.....	379
Tabla 196: Distribución de Población Fatiga por Relación Laboral.....	380
Tabla 197: Distribución de la Población Hastío por Relación Laboral.....	381
Tabla 198: Distribución de la Población Monotonía por Relación Laboral.....	382
Tabla 199. Factores por Universidades.....	384
Tabla 200. Distribución de la población por universidades.....	385

Tabla 201: Factores por Género.....	387
Tabla 202: Distribución por Población Estrés por Género.....	388
Tabla 203: Distribución por Población Fatiga por Género.....	388
Tabla 204: Distribución por Población Hastío por Género.....	389
Tabla 205: Distribución por Población Monotonía por Género.....	389
Tabla 206: Estrés por Edad.....	391
Tabla 207: Fatiga por Edad.....	392
Tabla 208: Hastío por Edad.....	393
Tabla 209: Monotonía por Edad.....	394
Tabla 210: Distribución de Población Estrés por Edad.....	395
Tabla 211: Distribución por población Fatiga por Edad.....	396
Tabla 212: Distribución por Población Hastío por Edad.....	397
Tabla 213: Distribución por Población Monotonía por Edad.....	398
Tabla 214: Estrés por Relación Laboral.....	399
Tabla 215: Fatiga por Relación Laboral.....	400
Tabla 216: Hastío por Relación Laboral.....	401
Tabla 217: Monotonía por Relación Laboral, parte B.....	402
Tabla 218: Distribución por Población Estrés por Relación Laboral.....	403
Tabla 219: Distribución por Población Fatiga por Relación laboral.....	404
Tabla 220: Distribución por Población Hastío por Relación Laboral.....	405
Tabla 221: Distribución por Población Hastío por Relación Laboral.....	406
Tabla 222: Relación entre toma 1 y Toma 2.....	408
Tabla 223: Relación entre toma 1 y toma 2.....	409
Tabla 224: Relación entre toma 1 y Toma 2.....	409
Tabla 225: Relación entre toma 1 y Toma 2.....	410
Tabla 226: Relación entre toma 1 y Toma 2.....	410
Tabla 227: Relación entre toma 1 y toma 2.....	411
Tabla 228: Relación entre toma 1 y Toma 2.....	411
Tabla 229: Relación entre toma 1 y Toma 2.....	412
Tabla 230: Correlación Universidad 1 parte A.....	412
Tabla 231: Correlación Universidad 1 parte B.....	413
Tabla 232: Correlaciones Universidad 2 parte A.....	414
Tabla 233: Correlación Universidad 2 parte B.....	415
Tabla 234: Correlación Universidad 3 parte A.....	416
Tabla 235: Correlaciones Universidad 3 parte B.....	416
Tabla 236: Correlaciones Universidad 4 parte A.....	417
Tabla 237: Correlaciones Universidad 4 parte B.....	418

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Modelo de Evan.....	35
Ilustración 2. Dimensiones de la Evaluación del Desempeño.....	119
Ilustración 3. Conceptualizaciones de Evaluación del Desempeño.....	122
Ilustración 4. Parámetros de Evaluación.....	131
Ilustración 5. Proceso de Evaluación.....	138
Ilustración 6: Normativa legal, Socialización, resultados y reacciones de la evaluación del desempeño.....	140
Ilustración 7. Red Semántica Grupo Focal Empleados.....	146
Ilustración 8. Dimensiones de la Evaluación del Desempeño.....	150
Ilustración 9: Proceso de socialización.....	151
Ilustración 10: Proceso de evaluación.....	153
Ilustración 11: Parámetros de la evaluación.....	158
Ilustración 12: Normativa legal.....	161
Ilustración 13. Resultado de la Evaluación.....	163
Ilustración 14: Reacciones a la evaluación.....	168
Ilustración 15. Red Semántica grupo focal trabajadores Departamentos de Recursos Humanos.....	169
Ilustración 16: Red Semántica Entrevistas.....	179

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

Introducción

Los análisis sobre las particularidades del trabajo en la sociedad actual (Antunes, 2000; Spink, 2011) visibilizan las diferentes consecuencias -sociales, económicas- que se han generado en base a las nuevas demandas en el mundo del trabajo, “el nuevo entorno laboral flexible afecta a la productividad laboral, a la competitividad organizacional, a la calidad de bienes y servicios, a la calidad de vida laboral y al bienestar social y psicológico” (Blanch, 2008).

La mayoría de las investigaciones relacionadas con el análisis de los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores se han desarrollado en países europeos, sin embargo existe también una corriente latinoamericana que ha logrado mostrar resultados empíricos que han permitido tipificar estos factores dentro de la legislación laboral de los países en los cuales se han desarrollado estos estudios como son Colombia, Argentina, Chile y Uruguay.

Por otra parte, las diversas investigaciones realizadas en el contexto latinoamericano han mostrado el impacto que tienen los factores de riesgo psicosocial en la salud psíquica, mental, social e incluso física cuando son somatizados. (Neffa, 2015; Moreno & Báez, 2010; Garrido, Uribe, Blanch, 2010; Shaufeli & Salanova, 2002).

En Ecuador no se ha considerado la importancia que tienen los factores de riesgo psicosociales dentro de la salud ocupacional de los trabajadores, quizá porque existen muy pocos estudios empíricos que visibilicen la afectación psicológica del trabajador.

Dentro de la legislación laboral ecuatoriana, los factores de riesgo psicosocial no han sido tipificados, aun cuando existe aprobado desde 1986 mediante Decreto Ejecutivo, el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores, el cual no ha sido modificado desde su fecha de aprobación, seguramente por eso no se han considerado a los factores de riesgos psicosociales dentro de esta legislación.

En Ecuador a partir del 2008, el gobierno aplicó políticas orientadas al mejoramiento de la calidad educativa de las instituciones de educación superior, entre ellas la aprobación de la Ley de Educación Superior y la Ley Orgánica del Servicio público, en las cuales se aplican políticas para el manejo del Talento Humano de la Universidades y Escuelas Politécnicas del país.

Por tanto, el estudio del clima organizacional de este tipo de instituciones se torna apremiante, considerando que para algunos investigadores el clima organizacional es un elemento clave en el análisis de los factores que afectan a la calidad de la educación en las instituciones de educación superior, vinculado como factor de logro de objetivos educativos, institucionales e incluso sociales. (Ascencio Muñoz & Fernández Díaz, 1991).

Esta investigación nace de la realidad universitaria ecuatoriana por la aplicación de un proceso de evaluación del desempeño del personal no académico, proceso que si bien constaba como prescrito en la legislación ecuatoriana, nunca se aplicó.

A partir de la expedición de la Ley Orgánica de Educación Superior y la Ley Orgánica del Servicio Público, se genera en las instituciones públicas incluyendo las Universidades, la obligatoriedad por la aplicación de la evaluación del desempeño al personal no docente. Esta realidad tiene un gran impacto en las instituciones de educación superior, considerando que hasta el 2008, amparados en su autonomía, no se acogieron a la aplicación de procesos establecidos por la SENRES¹.

La obligatoriedad de aplicación, planteada para las Universidades y Escuelas Politécnicas ecuatorianas, generó una serie de reacciones gremiales, como la resistencia y oposición de los gremios a la aplicación de la normativa, lo cual llevó a que sea aplicada parcialmente dos años después (2010).

Este estudio fue planteado inicialmente para el análisis de la realidad de dos universidades ecuatoriana: una pública y una privada. Sin embargo, el análisis de la realidad universitaria desde 2014 hasta el 2016, llevó a que la investigación se oriente al análisis de cuatro universidades públicas.

Ante el hecho de que la obligatoriedad de la normativa no contempla a las universidades privadas, la gran mayoría de instituciones no aplican el proceso de evaluación del desempeño al personal no docente, por lo cual este tipo de universidades no se ajustaban dentro de los parámetros de inclusión- exclusión investigativos de este trabajo.

¹ Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, organismo que tuvo vigencia hasta el 24 de agosto del 2009, fecha en la cual fue fusionada al Ministerio de Trabajo y empleo, eliminando su autonomía.

Por tanto, se consideró a cuatro universidades referentes del país como sujetos de análisis, las cuales se ubican en la región norte, distribuyéndose la muestra de 250 personas en forma equitativa en las cuatro universidades objeto de estudio.

En cuanto a los efectos psicológicos (fatiga, monotonía, estrés y hastío psicológico) que se pueden presentar o no en los trabajadores como causa de la aplicación de un proceso de evaluación que modifique o no el clima organizacional, se encuentra directamente relacionados con las perspectivas de investigación de los factores de riesgo psicosociales del trabajo.

Por lo cual se espera que los resultados que se muestran en esta investigación, contribuyan a la tipificación de los factores de riesgo psicosociales a los que son expuestos los trabajadores ecuatorianos y como tales sean incluidos en la legislación ecuatoriana, otorgándoles la importancia que tienen dentro de la salud de los trabajadores.

Por otra parte, se pretende además que los resultados encontrados muestren la realidad organizacional, cuando se aplican procesos administrativos que no se encuentran estructurados claramente y que no se adaptan a las diversas realidades institucionales. Se pretende que constituyan la base para la reforma de una legislación que ha llevado únicamente al cumplimiento de las instituciones y no a un verdadero fortalecimiento de los procesos en pro de un mejoramiento continuo y que no ha contribuido al mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Para ello la presente investigación tuvo los siguientes objetivos:

Objetivo General

Analizar los efectos del clima organizacional sobre las características psicológicas de los trabajadores antes y después de un proceso de evaluación del desempeño.

Objetivos Específicos

- Caracterizar los objetivos del proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores en universidades ecuatorianas.

- Describir las dimensiones² del clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) existente en las universidades objeto de estudio, antes y después del proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores.
- Identificar los efectos psicológicos (fatiga, monotonía, estrés y hastío psicológico) en los trabajadores antes y después del proceso de evaluación del desempeño.
- Comparar y correlacionar los cambios que se producen en el clima organizacional y sus efectos en las características psicológicas de los trabajadores, antes y después del proceso de evaluación del desempeño.

Hipótesis

H¹. El clima laboral se modifica negativamente por la aplicación de un proceso de evaluación no orientado a fortalecer los aspectos críticos detectados en el desempeño de los trabajadores.

H². El clima laboral se modifica positivamente por la aplicación de un proceso de evaluación orientado a fortalecer los aspectos críticos detectados en el desempeño de los trabajadores.

H³. Las modificaciones negativas en el clima laboral determinan la aparición de efectos psicológicos negativos en los trabajadores.

H⁴ Las modificaciones positivas en el clima laboral determinan la aparición de efectos psicológicos positivos en los trabajadores.

Estructura del Estudio

En el capítulo I, se presentan los antecedentes investigativos, los objetivos y las hipótesis que guiaron la investigación. Los capítulos del II al IV abarcan la revisión bibliográfica existente al respecto de los temas investigados. El capítulo II muestra una revisión de la estructuración del constructo clima organizacional, partiendo desde una aproximación conceptual, los tipos de clima, los modelos de clima organizacional, las variables interpretativas que los diferentes autores han considerado y los métodos de medición del clima organizacional. En el capítulo III se analiza los aspectos relacionados a la evaluación del desempeño, partiendo de una revisión previa del término desempeño, las competencias laborales y los enfoques teóricos del

² “Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos” (Sandoval, 2004)

desempeño ocupacional, teorías para una posterior revisión de la evolución histórica de la evaluación del desempeño, las aproximaciones conceptuales del término evaluación del desempeño, los métodos de evaluación del desempeño. El capítulo IV habla sobre los efectos del trabajo en las personas, realizando una previa mirada a la relación persona-trabajo y el mundo del trabajo desde la perspectiva del trabajo como empleo, para adentrarse en los efectos negativos del trabajo: fatiga, estrés, monotonía y hastío psíquico. El capítulo V describe las aproximaciones metodológicas que se aplicaron en la investigación. Los capítulos VI, VII y VIII abarcan el desarrollo de las tres aproximaciones metodológicas utilizadas en el estudio. El capítulo VI, se refiere al apartado metodológico I correspondiente a la fase cualitativa, con la finalidad de caracterizar los procesos de evaluación del desempeño de los trabajadores en las universidades ecuatorianas. El capítulo VII, muestra el desarrollo del apartado metodológico II, correspondiente a la fase cuantitativa; este apartado estuvo orientado al diagnóstico de las dimensiones del clima organizacional antes y después del proceso de evaluación del desempeño en las universidades objeto de estudio. El capítulo VIII, expone el desarrollo del tercer apartado metodológico, correspondiente a la fase cuantitativa, orientada a determinar la existencia/ausencia de efectos en los trabajadores antes y después del proceso de evaluación del desempeño. El capítulo IX, muestra las relaciones y correlaciones existentes entre las variables clima organizacional y efectos del trabajo antes y después de la evaluación del desempeño. El capítulo X, abarca la discusión de los resultados de la investigación y contiene las referencias revisadas a lo largo de la investigación. En los anexos se incluyen la estructura de la entrevista semi-estructurada, la estructura de los grupos focales, el instrumento para evaluar el Clima Organizacional y el instrumento BMS II, así como el instrumento utilizado por las universidades para la evaluación del desempeño.

CAPÍTULO II
CLIMA ORGANIZACIONAL

CAPÍTULO II

Clima Organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL

Una aproximación a la definición de Clima Organizacional

El mundo organizacional ha sufrido transformaciones constantes. Las vías de generación de conocimientos, producción de bienes y prestación de servicios, han sido reinventadas. Dentro de este marco, las organizaciones deben reconfigurar la relación que establecen con su entorno y con las personas que son parte de ellas. (Rentería, 2007).

Desde esta perspectiva, el entorno en el que se desarrolla la relación persona-trabajo-organización, toma importancia, considerando que las condiciones organizacionales y la percepción de éstas, tienen implicaciones que se reflejan en sus actividades y comportamientos dentro de la empresa (Cárdenas, Arciniegas & Barrera, 2009).

Por otra parte, cuando se genera un conjunto de emociones positivas en el entorno laboral entre los individuos y las tareas que realizan, se consigue un estado de bienestar que constituye un factor protector ante el estrés (Vázquez, 2006; Vera, (2006). Al decir de Chiang, Martín & Núñez (2010), el descubrimiento que la organización es un entorno psicológicamente significativo para los trabajadores, es lo que conduce a la formulación de concepciones aproximadas al clima organizacional.

Además, estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles (Koys y De Cotiis, 1991). Sin embargo, y considerando la importancia de los ambientes organizacionales, como potenciales psicológicamente influyentes, ha sido imposible para muchos investigadores el convenir en una conceptualización de *clima organizacional*. Esto podría deberse a las diferentes ópticas desde las cuales ha sido dimensionado.

En el afán de analizar el clima organizacional en el que se desenvuelven los trabajadores y su comportamiento, así como los diferentes factores organizacionales, desde la época industrial, varios autores investigaron las organizaciones y el papel del

hombre en ellas. En este contexto el estudio del clima ha tomado en el transcurso del tiempo varias conceptualizaciones, considerándose un constructo confuso para algunos investigadores en el tema.

Sin embargo, existen numerosos estudios que intentan definir este constructo. Las investigaciones se remontan a la década del 60 en que Forehand y Gilmer (1964) afirman que el clima organizacional es un conjunto de características de una organización que diferencian unas de otras, que influyen en el comportamiento de los individuos, dando prioridad desde su perspectiva a la interrelación entre los factores organizacionales y el comportamiento del trabajador.

Durante esta década Likert (1967), Taiguiri (1968), Litwin & Stringer (1968), Friedlander & Margulies (1969), definen el clima organizacional considerándolo como una cualidad o propiedad del ambiente relacionada con la conducta de los miembros de la organización y las características organizacionales.

En los años 70 la definición del clima organizacional estaba supeditada a la relación entre los atributos específicos de la organización, la fuerza de los valores prevalentes, las normas, las actitudes y las percepciones de los individuos de su relación con la organización.

Así, Joyce y Slocum (1979) conceptualizan al clima organizacional como las percepciones que los individuos tienen del ambiente, relacionadas con los hechos cuasi-físicos, cuasi-sociales, cuasi-conceptuales y su relación con la intersubjetividad. Además afirman que la intersubjetividad es la que influye en las percepciones de los individuos.

En la década de los 80, las variables a través de las cuales es definido el clima organizacional, establecen una relación entre las percepciones de las prácticas y procedimientos organizacionales en su interacción con los individuos y la efectividad organizacional (James y Sells (1981), Ekval (1983), De Witte y De, Cock (1986) y Rosseu (1988).

El clima organizacional a partir de la década de los 90, fue analizado considerando varios elementos de la organización que sin duda determinan las condiciones de trabajo y de componentes organizacionales como estructura, niveles de comunicación, división de trabajo.

Otros autores como Koys & De Cottis (1991), Álvarez (1992), Glendon, Stanton & Harrison (1994), consideran variables como presión, comunicación, estilos de dirección y relaciones del equipo de trabajo. Sin embargo a partir del 2000, el constructo empieza a ser direccionado desde otra perspectiva, dando prioridad a las percepciones³ de los trabajadores y sus experiencias vivenciales dentro de la organización. En efecto, se considera que el comportamiento del trabajador no está relacionado únicamente con los factores de la estructura organizativa sino que además, es el resultado de las percepciones que el individuo tenga sobre estos factores organizacionales (Caligiore & Díaz, 2006).

Por otra parte, se considera que las características de los individuos tales como aptitudes, actitudes, conocimientos y valores, son las que determinan el tipo de percepciones que se puede generar de las circunstancias con las que conviven.

Estas características individuales se fusionan con los diferentes componentes de las organizaciones. “El clima organizacional, es el resultado de la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones”. (Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia, 2009. p.69). Una de las definiciones más recientes es la expresada por Rosero-Burbano (2012):

El clima organizacional son las interpretaciones o percepciones relativamente permanentes en el tiempo sobre el medio interno organizacional que influye en la conducta de los trabajadores y que diferencian a una organización de otra. Se puede determinar que constituye de gran importancia cada uno de los factores que rodean al trabajador en la organización. (p. 269).

Lo expresado por Rosero-Burbano, afianza la perspectiva que da prioridad a las percepciones que los individuos tienen de su entorno laboral y las relaciona con su comportamiento y el logro de los objetivos organizacionales. Además, se define al clima organizacional como un constructo de grupo de trabajo, es decir de un grupo de personas que trabajan juntas y por ello pueden compartir percepciones (Chiang, 2011). Esta premisa es apoyada por la conceptualización que Guillén del Campo (2013) le da al clima organizacional al referirse a él, como las características del medio ambiente de trabajo y la manera en que los trabajadores las perciben, afirmando que repercuten en el comportamiento laboral y el comportamiento individual.

³ “Las percepciones son sensaciones o realizaciones experimentadas por un individuo” (Chiang, 2011)

El clima organizacional es definido como “el conjunto de percepciones que los trabajadores construyen respecto a las estructuras y procesos que se producen en un medio laboral”, comprendiendo aquellas particularidades que distinguen a su organización de otras y constituyéndose así en un importante factor para la consecución de los objetivos organizacionales al modular las actitudes y conductas de los trabajadores (Chiang, Salazar & Núñez, 2007).

Como se puede observar existen muchas definiciones y conceptos sobre el Clima organizacional (CO) sin llegar a una definición exclusiva para este constructo. Sin embargo, las diferentes investigaciones señalan aspectos comunes para conceptualizarlo, los cuales permiten caracterizarlo y que se visualizan en la tabla 1.

Tabla 1: Elementos frecuentes en la conceptualización del CO

Elemento	Características Organizacionales	Propiedades del Ambiente Organizacional	Conducta de los miembros de la Organización	Percepción del trabajador del ambiente	Características Individuales del trabajador
AUTOR/AÑO	Forehand y Gilmer (1964)	Likert (1967),	Likert (1967),	Schneider y Hall (1972)	Payne (1971)
		Taiguiri (1968),	Taiguiri (1968),	James & Jones (1974)	Payne, Fineman y Wall (1976)
	Koys & De Cottis (1991)	Litwin & Stringer (1968),	Litwin & Stringer (1968),	Joyce y Slocum (1979)	
				Schneider & Reichers (1983)	
				De Witte & De Cock (1986)	
	Álvarez (1992),	Friedlander & Margulies (1969)	Friedlander & Margulies (1969)	Koys & De Cottis (1991),	
	Glendon, Stanton & Harrison (1994)	Porter, Lawler & Hackman (1975)		Caligliore & Díaz (2006)	Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia (2009)
				Chiang (2011)	
	Rosero-Burbano (2012):		Rosero-Burbano (2012)		

Fuente: Elaboración Propia

Forehand y Gilmer (1964), definen como el elemento principal del clima organizacional a las características organizacionales, otorgándole importancia a la estructura jerárquica, liderazgo, comunicación, etc. Koys & de Cottis (1991), relacionan

las características organizacionales con el nivel de percepción que el individuo tiene de su entorno laboral, definiendo el clima organizacional desde una perspectiva psicológica.

Likert (1967), Taiguiri (1968), Litwin & Stringer (1968), Friedlander & Margulies (1969), Porter, Lawler & Hackman (1975), Porter, Lawler & Hackman (1975), Rosero-Burbano (2012), definen el clima organizacional partiendo del análisis de las propiedades del ambiente organizacional, enfocándose en el análisis de aspectos internos y externos que conforman el ambiente organizacional: legales, sociales, económicos, políticos.

La corriente que fusionó el análisis de las propiedades del ambiente organizacional con la conducta y las características de las personas, Likert (1967), Taiguiri (1968), Litwin & Stringer (1968), Friedlander & Margulies (1969), tomó mucha fuerza en la década del 60, llegando a determinarse como elementos constitutivos dentro de las investigaciones posteriores sobre clima organizacional.

Posteriormente, la corriente que plantea a las percepciones que los trabajadores tienen de su entorno laboral, interacciones y experiencias del individuo al ejecutar sus actividades, como base de la definición del clima organizacional, ha tenido mucho auge desde la década del 70, incluso estudios recientes demuestran el interés de los investigadores en el nivel de percepción de los trabajadores Schneider y Hall (1972), James & Jones (1974), Joyce y Slocum (1979), Schneider & Reichers (1983), De Witte & De Cock (1986), Koys & De Cottis (1991), Caligiore & Díaz (2006), Chiang (2011), Rosero-Burbano (2012).

Payne (1971), Payne, Fineman y Wall (1976), Salazar Estrada, Guerrero Pupo, Machado Rodríguez, & Cañedo Andalia (2009), consideraron las características personales de los trabajadores (conocimientos, capacidades, aptitudes, actitudes y experiencia laboral) como fundamentales en el estudio del clima organizacional, definiendo así al CO como un constructo formado por varios componentes que se interrelacionan entre sí.

A pesar que la percepción que el trabajador tienen de su entorno laboral ha sido uno de los elementos más estudiados por los investigadores, los distintos enfoques sobre la conceptualización del CO basados en la estructura organizativa, las características del trabajador, las propiedades del ambiente organizacional, la

conductas de los trabajadores, han permitido que se alcance una visión más profunda que permita definir al Clima organizacional.

Del análisis anterior, y considerando que no existe una definición establecida para el CO, para la presente investigación se definirá al Clima Organizacional como un constructo determinado por la interrelación del trabajador con los diferentes factores de la organización (como los niveles de comunicación, toma de decisiones, reconocimiento, autoridad, liderazgo, comunicación, autonomía, cohesión, políticas de productividad, procesos de mejoramiento continuo, planes de compensación y manejo del recurso humano) y la percepción de éstos, determinada por las diferentes experiencias vivenciales del trabajador dentro de su entorno laboral.

Tipos de Clima Organizacional

Como se puede observar en el apartado anterior existen varios autores que han realizado diversas investigaciones, las cuales han permitido establecer una aproximación a la definición de CO, a través de variados aportes. De igual manera estos estudios han focalizado su atención en los diversos climas organizacionales que se pueden encontrar.

Para poder obtener una visión clara de la tipología utilizada por los autores, se incluye el análisis realizado por Chiang, Martín, & Núñez (2010). En la tabla 2, se visualiza el planteamiento de los autores citados sobre la tipología del CO, desde la óptica de diferentes investigadores, relacionándolas con diversos constructos del campo de la psicología organizacional.

Tabla 2: Tipologías de Clima Organizacional.

AÑO	AUTOR	TIPOLOGÍA	COMENTARIO
1939	Lewin, Lippit y White	Clima democrático Clima autocrático Clima Laissez faire	Los tres tipos de clima social corresponde a tres estilos de liderazgo y las relaciones que los líderes establecen con los miembros del grupo
1961	Gibb	Clima de apoyo: descriptivos, orientados a los problemas, espontáneos, empáticos y provisionales en el tiempo. Climas defensivos: evaluativos, controladores, estratégicos, neutrales, superiores y ciertos.	Las mismas características reúne la clasificación de Deutsch (1973) referida igualmente a los climas de comunicación y a la conducta de negocios.
1963	Halpin & Croft	Clima abierto Clima autónomo Clima controlado Clima familiar Clima paternal	Basándose en las percepciones del director y los profesores de los patrones interactivos de la conducta de ambas partes, cada tipo de clima es visto como tipo ideal, puro, que después en la

		Clima cerrado	realidad revestirá características distintivas de cada organización. La tipología va en un continuo desde abierto a cerrado
1967	Likert	Clima autoritario: Tipo 1. Autoritarismo Explorador Tipo 2. Autoritarismo Paternalista Clima Participativo: Tipo 3. Consultivo Tipo 4. Participación en grupo.	Según Likert (1967), hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, causales, intermedias y finales. La combinación de las tres variables determina dos grandes de tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Los climas así obtenidos se sitúan sobre un continuo que parte de un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo
1968	Litwin y Stringer	Clima de afiliación Clima de poder Clima de logro	Se simulan tres organizaciones con tres estilos distintos de liderazgo: una con un presidente democrático –amistoso que estimularía el sentimiento de afiliación, otra con uno autocrático que estimularía la necesidad de poder y una tercera orientada al logro que estimularía la alta productividad y la necesidad de logro. Cada una genera un tipo de clima.
1970	Sinclair	Climas prácticos Climas comunitarios Clima de consciencia y conocimiento Clima de propiedad (lo que debe ser, las buenas maneras) Clima de erudición	Se clasifica el clima de las escuelas, mediante las percepciones que los alumnos tienen de sus profesores y de los valores y actitudes de sus miembros compañeros, en cinco tipos.
1973	Deutsch	Clima de apoyo Climas defensivos	Clasificación referida los climas de comunicación y a la conducta de negociación, con iguales características que Gibb (1961)
1974	Hellriegel y Slocum	Clima ideal: sentimientos de satisfacción y motivación para realizar una ejecución elevada. Clima de injusticia: sensación de que no reciben el salario justo y equitativo que se merecen Clima de apatía: el trabajo se vive como repetitivo, el aprendizaje se hace con prisas, y se percibe poca promoción en los puestos Clima explosivo: existe una alta estructuración de las tareas y los individuos no tiene ningún tipo de control sobre las mismas	Una instrumentalización de la teoría de Herzberg sobre la motivación es llevada a cabo por Hellriegel y Slocum para definir cuatro tipos de climas motivacionales que son el producto de la mezcla de la satisfacción y la insatisfacción.
1975	Willover y Licata	Climas robustos: alto control de la ideología y de la conducta, una disciplina estricta y claros requerimientos estructurales que producen tensión entre los estudiantes. Climas no robustos: organizaciones más abiertas, caracterizadas por estructuras	Distinguen dos tipos de clima en su estudio de los elementos ambientales de la escuela, considerando esta clasificación como una manera de diferencias los entornos escolares.

		menos rígidas que reducen el contenido dramático, con sistemas de disciplina más abiertos y humanistas	
1976	Johnston	Clima orgánico-adaptativo de apoyo, no burocrático y que permite ser creativos Clima burocrático no permite a los individuos desarrollar sus capacidades innovadoras	Así es clasificado el clima que se produce a partir de una situación en que en una empresa, al producirse un progreso continuado, se hace necesario introducir nuevos empleados
1980 - 1981	Wynne	Climas Coherentes Claridad Propósitos y objetivos (programación) Buena comunicación Consenso Consistencia Climas no coherentes	El continuo de coherencia versus no coherencia se obtiene mediante un sistema a través del cual se definen los puntos particulares de cada clima en el continuo.
1986	De Witte y De Cock	Poco control, poco dinamismo Poco control, mucho dinamismo. Mucho control, poco dinamismo Mucho control, mucho dinamismo	Distinguen cuatro tipos de clima, a los cuales no aplican un nombre específico para evitar malas interpretaciones y por la dificultad de aplicar nombres neutrales. Están basados en las dos dimensiones que consideran fundamentales: control y dinamismo organizacional.
1987	Brunet	Clima autoritario explotador Clima autoritario paternalista Clima participativo consultivo Clima participativo de grupo	Los climas participativos dan más lugar a que la motivación inicial se traduzca en un mayor rendimiento tanto individual como organizacional, pues convergen las aspiraciones y expectativas de los trabajadores con las empresas.
1990	Víctor y Cullen	Profesionalismo: la gente espera que se cumpla con la ley y con los estándares profesionales Cuidado: la principal consideración es qué es mejor para todos en la organización Reglas: se espera que todos adhieran a las reglas y procedimientos organizacionales. Instrumental: en esta organización, la gente protege su propio interés antes que todo Eficiencia: la manera más eficiente es la manera correcta en esta organización	El clima ético de una organización es definido por la opinión compartida de cómo los temas éticos deben ser tratados y de cuál es el comportamiento ético correcto
1996	Sparrow y Gastón	Administración y sistemas de organización de escasa comunicación; prácticas de trabajo ineficientes Baja nivel de investigación y del análisis de las actividades propias; bajas atención al mundo empresarial Trabajo poco exigente: bajo hincapié en la calidad de los procesos y resultados. Investigación y desarrollo; gran	Los autores desarrollaron un mapa de ocho tipos de clima dentro de la industria británica.

orientación científica y técnica
Flexibilidad de acción y de
pensamientos;; altos niveles de
esfuerzo y actividad laboral;
rápida toma de decisiones,
autonomía en el trabajo
El futuro es calidad, pero hazlo a
tu modo
Clima indefinido y difícil de
caracterizar
Baja orientación de equipo y
énfasis en el trabajo individual.

Fuente: Chiang, M., Martín, M.J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Dentro de la corriente que tipifica al clima organizacional desde la perspectiva del Liderazgo se encuentran Lewin, Lippit y White (1939); Likert (1967), quienes clasifican al clima organizacional en: democrático, autocrático Laissez faire, autoritario y participativo, consecuentemente se le otorga al líder un papel fundamental en el tipo de CO que se genera, así como las relaciones entre los miembros en las organizaciones y características de las organizaciones, que permiten establecer la organización del trabajo dentro de cada una.

Por otra parte Litwin y Stringer (1968), consideran los estilos de liderazgo para determinar los tipos de CO que existen en una organización (afiliación, poder y logro) relacionándolos con el grado de compromiso, poder o logro que es percibido por el trabajador.

Desde el ámbito del manejo de las percepciones de los trabajadores, Halpin & Croft (1963), basados en sus estudios en climas educativos, toman como punto de partida las percepciones tanto de directores como profesores, para establecer patrones de conducta que permitan tipificar el clima organizacional y otorguen características distintivas a cada organización. La tipología va en continuo: abierta, autónoma, controlado, familiar, paternal y cerrado.

Sinclair (1970) analiza los climas encontrados en un estudio en escuelas, y plantea cinco tipos de clima organizacional: práctico, comunitario, consciencia, conocimiento, propiedad y de erudición, fundamentado en las percepciones de alumnos en relación a sus maestros y a sus compañeros.

Los elementos del ambiente interno y externo que existen en las escuelas, son los que permiten a que Wilover & Licata (1975), visualicen dos tipos de climas

organizacionales: robustos y no robustos; atribuyéndoles características diferenciadoras de entornos escolares.

El manejo de las organizaciones en el ámbito de la mediación empresarial, es el punto de partida para la clasificación planteada por Gibb (1961) quien divide al CO en dos tipos: de apoyo y defensivos, considerando los niveles de comunicación y mediación organizacional aplicados para la resolución de conflictos y el manejo de la conducta dentro de las organizaciones. .

También Deutsch (1973), plantea una clasificación del CO, similar a la propuesta por Gibb (1961), tomando como base la comunicación y las estrategias de mediación y negociación empresarial, dividiendo al clima organizacional en: de apoyo y defensivo.

La motivación, es un factor que incide en la tipificación del clima organizacional propuesto por Hellriegel y Slocum (1974), quienes realizan un estudio teniendo en cuenta como punto de partida la teoría de motivación planteada por Herzberg sobre los factores higiénicos y motivacionales; consecuentemente tipifican al clima organizacional en cuatro tipos: ideal, de injusticia, de apatía y explosivo.

Brunet (1987), tipifica el CO, en cuatro categorías: autoritario explotador, autoritario paternalista, participativo consultivo y participativo de grupo, planteando que los climas participativos permiten mayor interacción entre los trabajadores y los objetivos de la organización.

Considerando como base los requerimientos empresariales, en lo referente a ética, personal, flexibilidad de acción, etc., Johnston (1976), Víctor y Cullen (1990), Sparrow y Gastón (1996), tipifican el CO en: orgánico-adaptativo y burocrático; profesionalismo, cuidado, reglas, instrumental, eficiencia. Tipología que permite la activación del nivel productivo de una empresa y el mejoramiento de prácticas de trabajo deficiente.

Dentro de la tipología propuesta por Chiang, Martín, & Núñez (2010), se pueden observar algunos elementos que son utilizados por los diferentes autores. Estos se resumen en la Tabla 3.

Tabla 3. Autores y elementos de la tipología del CO.

ELEMENTO	AUTORES				COMENTARIO	
LIDERAZGO	Lewin, Lippit y White (1939)	Halpin & Croft (1963)	Likert (1967)	Litwin y Stringer (1968)	Brunet (1987)	Estos autores centran su clasificación en los tipos de Liderazgo clásicos de la Administración.
COMUNICACIÓN Y MEDIACIÓN EMPRESARIAL	Gibb (1961)	Deutsch (1973)				Tipificación del CO basado en la comunicación interpersonal como generadora de ambientes favorables
MOTIVACIÓN	Hellriegel y Slocum (1974)	Brunet (1987)				Se plantea el CO desde la óptica de la relación del ambiente externo con la motivación
REQUERIMIENTOS EMPRESARIALES	Johnston (1976)	Víctor y Cullen (1990)	Sparrow y Gastón (1996),			Clasificación Con base en los requerimientos de las organizaciones

Fuente: Elaboración Propia

Analizando los elementos con los cuales se tipifica el CO, se podría observar que: En cuanto al factor liderazgo presente en la tipología del CO, es evidente que se han utilizado como referencia los estilos de liderazgo clásico señalados en la Tabla 3. Al analizar este factor se podría establecer que estos autores proponen que el clima organizacional dependería del tipo de conducta de los líderes de la organización que generan influencia y por tanto, influyen en la conducta de los trabajadores.

Estos enfoques posiblemente mantienen el continuo planteado por las investigaciones publicadas en la Universidad de Ohio⁴ y en la Universidad de Michigan⁵, las cuales plantean dos tipologías con nomenclaturas diferentes al decir de Ayoub (2011).

Desde estos enfoques se considera dos orientaciones: conducta orientada hacia la tarea=iniaci3n de estructura y conducta orientada hacia las relaciones=de consideraci3n, siempre partiendo de la premisa que el trabajador es un ente que

⁴ Durante los 50s la Universidad de Ohio identific3 dos dimensiones de liderazgo: Iniciaci3n de estructura y de consideraci3n.

⁵ Como producto de la revoluci3n conductista de los 50s la Universidad de Michigan, a trav3s de Likert (1961) plantea dos tipos de conductas del l3der, orientadas hacia la tarea y orientadas hacia las relaciones.

permite el cumplimiento de los objetivos y que la preocupación por su bienestar genera grupos de trabajo efectivos y eficientes.

Posiblemente desde esta óptica se podría entender la relación de la clasificación del CO con los estilos de liderazgo. Peiró, González Romá y Ramos (1991) y González-Romá (1995), afirman que las conductas de los líderes tienen una relación directa con las percepciones de apoyo y la orientación a las reglas que tienen los individuos de las organizaciones en las que se desarrollan.

Después de analizar las investigaciones anteriormente mencionadas se puede establecer que el factor liderazgo no sólo justifica su presencia en la tipificación del CO, sino que además está directamente relacionado con la percepción que el trabajador tiene de su organización respecto al factor comunicación y mediación utilizado por los autores Gibb (1961) y Deutsch (1973) quienes clasifican al CO como de apoyo y defensivo.

Por otra parte, Peiró (1999) se refiere al clima de apoyo, como las relaciones interpersonales entre los miembros de una organización y estas se desarrollan dentro del marco de la colaboración, amistad y ayuda mutua cuando tienen que enfrentar la resolución de problemas.

Es importante mencionar que la tipificación planteada por Gibb (1961), tiene como base la generación de un clima de confianza apoyado en la comunicación interpersonal; partiendo de esta premisa, define al clima de apoyo como un clima favorable en el cual la comunicación es mutua, lo cual resulta en confianza, sinceridad y colaboración de los trabajadores que se desenvuelven en este medio.

En cuanto al clima defensivo, lo plantea desde una comunicación con base en la evaluación y el control, generando un ambiente en el cual predomina la competencia entre los miembros de la organización impidiendo que exista la confianza mutua.

Según Borisoff & Victor (1991), Gibb basa su modelo en las técnicas de comunicación interpersonal que generan un clima favorable a la comunicación desde un punto de vista integrador y de colaboración.

La motivación es otro de los elementos que utilizan los autores para establecer la tipología del Clima Organizacional. Algunos autores fundamentan sus estudios en la teoría de los factores de Herzberg, quien basó su teoría en el ambiente externo y estableció que la motivación es el resultado de dos factores, los higiénicos y los

motivacionales, los cuales son referentes para Hellriegel y Slocum (1974) y dan pie a su tipología, al combinar los dos factores y fusionarlos en una clasificación.

Dentro del factor motivacional establecido por Herzberg, se encuentra el Clima Ideal, planteado por Hellriegel y Slocum, al determinar que este clima abarca sentimientos de satisfacción y motivación, basados en la teoría de factores, considerando que los factores motivacionales “producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productiva muy superior” (Herzberg, 1959, citado en Chiavenato, 2007, p. 53).

Para los climas: apatía, injusticia, explosivo, los autores los relacionan con los factores higiénicos de la Teoría de Factores, considerando que estos se refieren a las condiciones en las cuales las personas deben desarrollar su trabajo y que pueden ser óptimos y precarios, pero únicamente son preventores de condiciones de insatisfacción.

MODELOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Existen diferentes factores e interrelaciones que han permitido que los diversos estudiosos del clima organizacional los consideren al realizar estudios del clima organizacional. Los distintos estudios realizados sobre el clima organizacional plantean diferentes modelos de CO, considerando un sinnúmero de factores: organización como sistema abierto, influencias del medio exterior en las organizaciones, las condiciones laborales, los efectos causados por el clima en las organizaciones, niveles de análisis (individual, grupal, organizacional), las variables de análisis, etc.

A continuación se presenta los modelos de clima organizacional más representativos:

Peiró (1992), considera un único modelo de clima organizacional, desde la visión de la empresa como sistema abierto, modelo planteado por Evan en 1976, que sostiene que la influencia de factores externos a la organización, repercute sobre el clima que en ella se crea, pero que además el clima organizacional es el resultado de procesos internos de la organización.

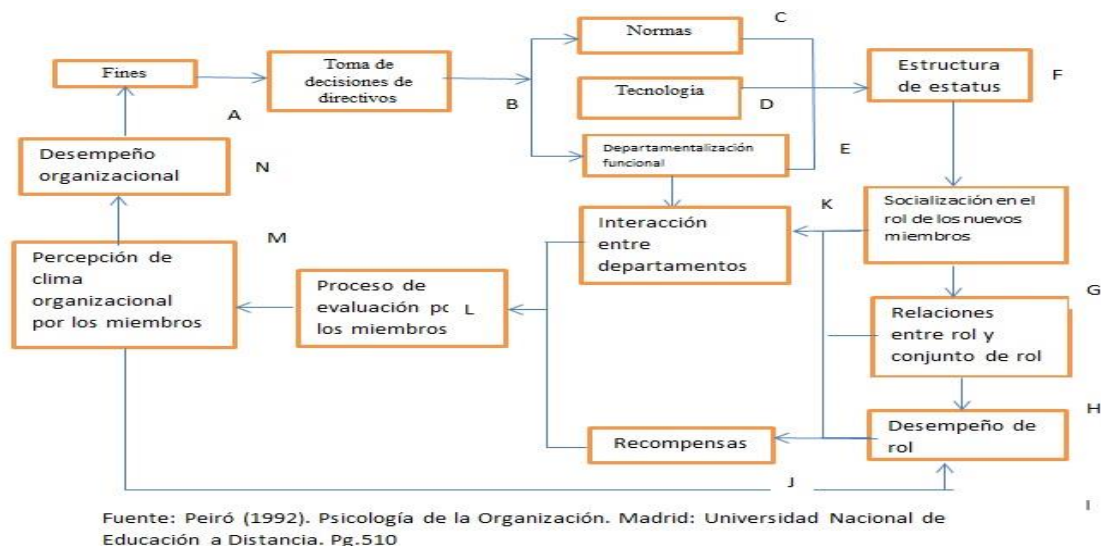
En la ilustración 1 se presenta una síntesis del modelo de Evan (1976). Como se observa en ese gráfico, el punto de partida del modelo de Evan son los fines de la organización, los cuales determinan el proceso de toma de decisiones de los

directivos, quienes establecen: normas, tecnología, la conformación de las unidades y las funciones de cada una.

Cada uno de estos procesos funcionales son los que permiten establecer el rango jerárquico, que determina los roles y la forma de socialización de los miembros de la organización, a partir del status que tienen en la organización.

El rol que las personas desempeñan dentro de la organización, según Evan, influye directamente en su desempeño, lo cual está directamente relacionado con el sistema de recompensas establecido por la organización.

Ilustración 1. Modelo de Evan.



De igual manera las formas de socialización entre roles, las relaciones que establecen y el nivel de desempeño que tienen, se relaciona con el tipo de interacción departamental.

Todas estas relaciones influyen en el proceso de evaluación de los miembros y es el determinante de la percepción del clima organizacional que tienen los integrantes de la organización, el cual finalmente se relaciona con el desempeño organizacional.

Por otra parte Chan (1998), citado en Chiang, Martín, Núñez (2010); establece tres clases de modelos de clima organizacional: aditivos, mediadores e interactivos.

Modelos Aditivos: en este modelo se establece que las variables influyen tanto separadamente como de forma directa en los resultados alcanzados. La limitación del modelo radica en que imposibilita determinar las relaciones multinivel y de nivel cruzado, al tratar de modo independiente lo que realmente se relaciona.

Modelos Mediadores: en estos modelos se determina que los resultados son el producto de la influencia de variables contextuales sobre variables directamente relacionadas con el CO. En este modelo el clima es considerado como un catalizador, debido a que influye en las condiciones de posibilidad de las variables que se relacionan directamente con los comportamientos organizacionales.

Modelos Interactivos: en este modelo se considera que el clima no sólo influye, sino que es el resultado de la influencia directa de las variables en medio de un proceso variado y de simultaneidad de efectos.

Dentro del establecimiento de modelos del clima organizacional, se toma como referencia la revisión de los modelos esbozados desde la década de los 70, planteada por Chiang, Martin & Núñez (2010), muchos de los cuales son utilizados en la actualidad.

Modelo de Eficacia directiva: planteado por Campbel, Dunnette, Lawler & Weick (1970). Este modelo se enfocó en la sustentación de la eficacia directiva, en el cual el clima organizacional tiene un papel fundamental para el desarrollo de la conducta organizacional directiva.

Se establecen cuatro variables directamente relacionadas con la eficacia directiva: los bagajes (conocimientos, aptitudes y experiencias) previos que tiene el directivo antes de ocupar el puesto, los métodos de entrenamiento, los sistemas de motivación y los determinantes ambientales y situacionales de la organización.

Este modelo le otorga mayor importancia a los efectos situacionales de la organización, entre las que se señalan como importantes: las propiedades estructurales, el clima psicológico, las características de la organización y las características del rol.

Modelo de Clima Organizacional como variable moderadora, propuesto por James & Jones (1974); este modelo ha sido considerado como integrador y posiblemente el más completo, debido a que las variables del clima actúan e influyen directamente en las actitudes y la conducta individual de los miembros de la organización en relación con su trabajo.

Este modelo abarca variables como la situación organizacional, las variables climáticas, las características y la conducta individual, así como los criterios de resultados; además explica las interacciones entre cada una de ellas, las cuales

señala como factores fundamentales dentro del proceso de determinación del contexto y estructura y cultura organizacional.

La importancia de este modelo radica en la “distinción entre el clima de la organización y el clima psicológico, percibido en conexión con las actitudes, las motivaciones y otros” (Chiang, Martin & Núñez; 2010), lo cual lo hace un modelo que contribuye a la determinación de la relación entre la estructura organizacional, las actitudes y la conducta de los miembros de la organización.

Modelos de clima organizacional como variable que modera la relación entre el ambiente organizacional y las variables de resultado. Este modelo planteado por Lawler, Hall y Oldham (1974), tiene como objetivo principal establecer las relaciones existentes entre clima, estructura, procesos y ejecución dentro de la organización.

El sustento de su planteamiento, radica en su afirmación de que “el clima es una percepción generalizada de la organización que la persona forma, como resultado de sus experiencias en la misma” (Lawler, Hall y Oldman, 1974).

Este modelo plantea dos objetivos fundamentales:

1- Analizar las relaciones entre las variables de la estructura y los procesos organizacionales. Como planteamiento de este objetivo, los autores afirman que la percepción que tienen los individuos del clima organizacional depende de cómo perciben y se relacionan con la estructura y los procesos desarrollados dentro de la organización.

2- El segundo objetivo fundamental en este modelo, sostiene que la satisfacción laboral y el desempeño de los miembros de la organización dependen de la percepción de los individuos del clima organizacional en el cual desarrolla sus actividades.

Por ello, la importancia del modelo radica en que el “clima cumple las funciones de una variable interviniente entre la estructura y los procesos, por una parte, y la satisfacción por otra” (Chiang, Martin & Núñez; 2010).

Modelo de clima Organizacional como una manifestación objetiva de la estructura organizacional; este modelo fue propuesto por Payne y Puhg (1976), tiene un enfoque sistémico, debido a que analiza el clima de la organización, considerándola a esta como un sistema.

Considera fundamental a las variables estructurales (descentralización y tamaños) y que las correlaciones entre estas son las que determinan el tipo de clima organizacional.

Una consideración importante del modelo es que “el clima se forma porque los miembros están expuestos a las características estructurales comunes de una organización y como resultado de esta exposición tienen percepciones similares” (Chiang, Martin & Núñez; 2010).

El modelo plantea cuatro aspectos fundamentales dentro de las variables en torno cultural y económico de la organización:

1- económico (contexto organizacional, tamaño, recursos, tecnología, independencia y propiedad).

2- político ideológico (estructura organizacional, estructuración de las actividades del rol, sistema de autoridad, sistema de estatus, configuración de los roles en la estructura).

3- social (clima organizacional, progresividad y desarrollo, asunción de riesgo, comprensión, apoyo y control).

4- urbano/rural (el individuo, personalidad, necesidades, habilidades, satisfacción y metas).

Modelo de clima organizacional a tres niveles, modelo planteado por Naylor, Pritchard e Ilgen (1980), sostiene que las percepciones de los individuos influyen sobre las situaciones y comportamientos, basándose en un enfoque esencialmente cognitivista.

Parte de la importancia de dos premisas fundamentales, los atributos de la organización como objetivos fundamentales de la misma, y la forma en que estos atributos son percibidos por los miembros de la organización, dándole una naturalización humanística al clima organizacional desde la percepción del individuo.

Establece tres distinciones importantes: las características ambientales reales, las percepciones individuales de los atributos ambientales y los juicios de los atributos percibidos del medio ambiente.

Otorga categorías a los tres niveles, relacionando al CO en el primer nivel con métodos objetivos que no consideran la percepción de los trabajadores; por el contrario en el segundo nivel, lo relacionan con las percepciones individuales de los

trabajadores, diagnosticado a través de métodos subjetivos que deben ser contrastados con la medición de los atributos organizacionales, de manera que se evite la desviación de medir el clima únicamente por percepciones que pueden formar parte de la personalidad de los individuos.

Finalmente en el tercer nivel, considera el clima organizacional como un conjunto de criterios representativos psicológicos que considera el individuo sobre la organización, su medición se la realiza mediante la descripción de cada uno de los factores que forman parte de la organización.

Modelo del clima psicológico al clima organizacional, modelo propuesto por Field y Alverson (1982), cuyo principal postulado nace del perfeccionamiento del modelo tradicional.

Para los autores el modelo tradicional considera tres variables que influyen sobre el clima organizacional: las influencias del entorno físico y sociocultural, las variables organizacionales y la influencia que ejercen los individuos sobre otros dentro de la organización; todas estas variables reguladas por las acciones de los individuos que pueden ejercer comportamientos distintos en el resto de individuos que conforman la organización.

Este modelo concuerda con las afirmaciones de Campbell, Dunnette, Lawler & Weick (1970), en el modelo de eficacia directiva, en cuanto a la influencia que ejercen las personas sobre el CO, al considerar factores organizacionales como: autonomía, liderazgo, comunicación, recompensas, etc.

Partiendo de este modelo clásico los autores consideran que las expectativas e instrumentalidades que los individuos perciben son las que originan actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas de los individuos, determinantes del nivel de desempeño y la satisfacción con el trabajo y la organización.

La diferencia que establecen los autores entre clima psicológico y clima organizacional, radica en que el primero es un conjunto de percepciones individuales del clima de la organización, mientras el segundo es el consenso de las percepciones del clima de todos los miembros de la organización.

Modelo de clima organizacional como variable mediadora, propuesto por Anderson (1982), es un modelo orientado a los climas escolares y a la medición del

clima organizacional en base a las variables individuales y su influencia en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Es un modelo basado en cuatro pilares fundamentales:

- a) La cultura, relacionada con los valores, creencias, normas, expectativas y metas del cuerpo docente.
- b) El medio, relacionado con las características del cuerpo docente así como de los estudiantes.
- c) La ecología. La constituye los aspectos físicos de las instalaciones de las instituciones educativas
- d) El sistema social. Dimensión referida a los niveles de comunicación y formas de relacionarse del cuerpo docente con los alumnos y los padres de familia.

El papel que este modelo le otorga al clima organizacional es el de variable mediadora con las diferentes variables mencionadas y la relación directa que estas ejercen en los resultados de aprendizaje de los individuos (Chiang, Martin & Núñez; 2010).

Modelo de efectividad organizacional, modelo planteado por De Witte y De Cock (1986), basado en la búsqueda de la efectividad organizacional, cuyo postulado fundamental es que el clima es una variable interviniente que se relaciona con un conjunto de variables causales y con las variables de resultados.

Dentro de las variables causales considera: al liderazgo, los objetivos, y el nivel de satisfacción de los individuos mientras que las variables de resultados son aquellas que están relacionadas con el nivel de satisfacción y desempeño dentro de las organizaciones.

Relacionan al modelo con los métodos de dirección organizacional, considerando a la dirección por objetivos como base fundamental del modelo, así como la facilidad con la que permite la adaptación de los individuos a los cambios organizacionales que frecuentemente se producen en el desarrollo de las actividades organizacionales.

Variables interpretativas del Clima Organizacional

Antecedentes

En el afán de analizar el comportamiento del hombre, el clima organizacional en el que se desenvuelve y los diferentes factores organizacionales, desde la época industrial, varios autores investigaron las organizaciones y sus diferentes componentes.

“En el transcurso del siglo XX, las organizaciones pasaron por tres etapas distintas: la era de la industrialización clásica, la era de la industrialización neoclásica y la era de la información.”(Chiavenato, 2009).

En estas etapas aparecieron autores representativos y fueron evolucionando los avances, Taylor y Fayol (1930), quienes establecieron lineamientos que dieron la pauta para el mejoramiento continuo, la búsqueda de la calidad, la mejora de la productividad, el establecimiento y reducción de tiempos y movimientos y políticas que permitieron desarrollar estructuras organizativas adecuadas, para la época industrial.

Hasta la década de los 30 la preocupación por las personas se limitaba únicamente a aspectos de contratación y ubicación en los puestos de trabajo que las empresas requerían. Sin embargo, es en esta década que se realizan estudios que marcan el camino de las nuevas tendencias de la psicología organizacional. “En 1927 cuando los hallazgos de los famosos estudios Hawthorne, dirigidos por Elton Mayo, fueron publicados, los psicólogos se involucraron más en la calidad del ambiente de trabajo, así como en las actitudes de los empleados”(Aamodt, 2010).

Además Kurt Lewin,(1936) inicia las investigaciones en los entornos sociales en los cuales se desarrollan los seres humanos y cómo influyen estos en su conducta. La teoría del campo propuesta por Lewin, referente a la conducta individual en función de la persona y el ambiente, marca el inicio del interés en la relación persona-ambiente de trabajo.

Estas investigaciones fueron guiadas por su preocupación por los problemas sociales existentes en su época tales como el prejuicio, la productividad en el trabajo, el nivel de violencia y las prácticas alimentarias. Estos parámetros le llevaron a iniciar su investigación en los grupos sociales.

Posterior a Lewin aparecen varios estudios realizados en contextos educativos, los cuales son considerados como punto de partida en lo referente al análisis del clima

organizacional, como “el estudio de Halpan y Croft (1963) efectuado acerca del clima en organizaciones escolares” (Varela, Puhl, Izcurdia, 2001).

Empero el estudio del clima laboral constituye un área difícil, partiendo desde la negativa de los empresarios a dar apertura en sus organizaciones a este tipo de investigaciones, por considerarlas con poco aporte para la productividad y por ende a sus réditos económicos.

Estableciendo la pauta para que se dé importancia a un componente de la organización que hasta esa fecha había sido subvalorado: el hombre y la correlación existente entre el ambiente en el cual se desarrolla y su comportamiento.

Variables interpretativas del Clima Organizacional

Las diferentes investigaciones que se han realizado alrededor del constructo clima organizacional, han establecido un sin número de dimensiones a través de las cuales se ha pretendido caracterizarlo.

La diversidad de variables organizacionales e interpersonales que confluyen en el ámbito laboral, asociándose a las valoraciones subjetivas que los sujetos pudieran realizar sobre las características de su entorno de trabajo, así como de su implicación y desempeño laboral, hacen necesaria una indagación respecto a la influencia de dichas construcciones en el bienestar subjetivo de los trabajadores, que guíen el desarrollo de nuevas estrategias organizacionales orientadas al logro de una mayor implicación laboral y al surgimiento de una calidad de vida laboral positiva (Gil-Monte, Carretero & Roldán, 2005; Ortiz & Arias, 2009; Salanova & Llorens, 2009).

Las dimensiones establecidas han sido producto del análisis de los diferentes investigadores basados en la literatura existente partiendo de esta para determinar un conjunto de características que se han plasmado en cuestionarios, los cuales han sido aplicados en diferentes poblaciones y cuyos resultados se han analizado a la luz de análisis factorial, aquellas dimensiones que mejor daban cuenta de las interrelaciones entre los ítems (Chiang, Martín, & Núñez, 2010).

El clima organizacional ha sido analizado desde distintas perspectivas y se han considerado diferentes componentes organizacionales para su diagnóstico, en la tabla 4, se presenta una síntesis de las dimensiones interpretativas utilizadas por diferentes autores para el diagnóstico del Clima Organizacional.

Tabla 4. Variables Interpretativas del Clima Organizacional.

AÑO	AUTOR	DIMENSIONES	COMENTARIO
1963	HALPIN, A.W. y CROFTS, D.B.	Cohesión entre el cuerpo docente Grado de compromiso del cuerpo docente Moral del grupo Apertura de espíritu Consideración Nivel afectivo de relaciones con la dirección Importancia de la producción	Analizan el clima organizacional desde un enfoque subjetivo, priorizando el criterio del empleado con relación a los factores organizacionales, y el nivel de satisfacción que alcanza el trabajador; diagnostican al clima organizacional valorando aspectos como organizacionales y se da mucha importancia al nivel afectivo de las relaciones con la dirección, incluyéndose además a factores de la producción
1964	FOREHAND, F. y GILMER, B.	Tamaño de la organización Estructura organizacional Complejidad sistemática de la organización Estilo de liderazgo Orientación de fines	Diagnostican el clima organizacional desde una perspectiva objetiva y fundamentada en cinco variables direccionadas a valorar la estructura organizacional, analizando aspectos que son determinados como constantes dentro de una organización.
1967	LIKERT, R.	Métodos de mando Naturaleza de las fuerzas de motivación Naturaleza de los procesos de comunicación Naturaleza de procesos de influencia e interacción Toma de decisiones. Fijación de los objetivos o de las directrices. Procesos de control Objetivos de resultados y perfeccionamiento	Considera que el clima organizacional se puede diagnosticar desde una combinación completa de elementos que interactúan ente sí. Considerando factores estructurales y organizativos como fundamentales, incluye también a los factores de comunicación, en este estudio también toman importancia los factores de control, además se consideran a los factores de motivación.
1968	MEYER, H.H.	Conformidad Responsabilidad Normas Recompensa Claridad organizacional Espíritu de trabajo	Centra su estudio basado en las teorías ya aplicadas hasta ese momento, dando importancia a los factores organizativos y de administración, incluyendo como primordial al factor recompensas, resumiendo su estudio a 6 factores a analizar.
1968	SCHENEIDE R, B. y BARTLETT C.J.	Apoyo proveniente de la dirección Intereses por los nuevos empleados Conflictos Independencia de los agentes Satisfacción Estructura organizacional	Además de coincidir con los investigadores de su época en algunos factores, incluyen en su análisis del clima organizacional a aspectos dirigidos a las percepciones de bienestar de los trabajadores, el manejo del conflicto en las organizaciones y su relación con los inmediatos superiores.
1968	LITWIN, G., y STRINGER, R.	Estructura organizacional Recompensa Riesgo Apoyo Normas Conflicto	“Para ellos el clima organizacional comprende los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización” (García, 2009), establecen el diagnóstico del clima fusionando los enfoques subjetivo y objetivo y lo esquematizan analizando factores estructurales y aspectos de percepción del trabajadores.
1969	FREILANDE R, F. y MARGULIES, N.	Empeño Obstáculos o trabas Espíritu de trabajo Actitud Acento puesto sobre la producción Confianza Consideración	Diagnosticaron el clima organizacional desde la perspectiva de la “viabilidad de la predicción de satisfacciones del empleado (1) a partir de un conocimiento del clima organizacional en el que trabaja el empleado, y (2) a partir de un conocimiento de los valores individuales que el empleado tiene vigente en cuanto a su trabajo”(Freilander, 1969), dando prioridad a la satisfacción que generan los trabajadores en relación a los factores que describen la organización, sosteniendo que el clima organizacional es un predictor del nivel de satisfacción de los trabajadores respecto a la

		organización, considerando importantes cuatro factores que describen el comportamiento del trabajador: el empeño en el cumplimiento de su trabajo, la manera como supera los obstáculos o trabas, el espíritu de trabajo, la actitud, y cuatro factores que determinan el comportamiento del nivel de supervisión y su influencia en el rendimiento del trabajador.
1973	Autonomía Conflicto vs. cooperación Relaciones sociales Estructura organizacional Recompensa PRITCHARD, R.P. y KARASICK, B.W. Relación entre rendimiento y remuneración Niveles de ambición en la empresa Estatus Flexibilidad e innovación Centralización Apoyo	“Tras varios ensayos, formalizan su modelo buscando una visión armonizadora de elementos aparentemente disociados en la explicación del clima laboral, apostando por otro conjunto de variables” (Olaz, 2013), enfocan sus estudios del clima laboral a un diagnóstico basado en 10 dimensiones de análisis, considerando tres tipos de factores a ser evaluados: organizacionales, sociales, nivel de autonomía y de estatus/ satisfacción. Los factores organizacionales, dirigidos a valorar el nivel administrativo y su proyección, los factores sociales, dirigidos a valorar el tipo de relaciones que mantiene el trabajador dentro de la organización, tanto individual como grupal, los factores de resolución de problemas y la libertad que le brinda la empresa para tomar decisiones en el ámbito laboral.
1974	Competencia / Eficacia Responsabilidad Nivel práctico / Concreto Riesgo Impulsividad LAWLER, E.E., HALL, D.T., y OLDHAM, D.R.	Basados en un estudio que analiza a 21 organizaciones, diagnostican el clima organizacional desde la perspectiva individual, valorando factores de percepción del individuo en relación al rendimiento productivo en la organización, “evaluando la estructura de la organización y los procesos y cómo están relacionados con el clima organizacional que a su vez se relaciona con rendimiento de la organización y la satisfacción laboral de los empleados” (Lawler, 1974). Iniciando la visión de los estudios de clima desde la perspectiva del trabajador en relación a las exigencias productivas de la organización demostrando la estrecha relación existente entre el clima organizacional, el nivel de desempeño de la organización y los índices de satisfacción laboral.
1975	Estructura organizacional Obstáculos Recompensa Espíritu de trabajo Confianza y consideración de los administradores Riesgos y desafíos GAVIN, J.F.	“Combina nuevamente en su explicación los obstáculos frente a las recompensas, sin olvidar el espíritu y las bondades del trabajo en equipo, la confianza en el equipo directivo, junto a los riesgos y desafíos a los que debe enfrentarse la organización” (Olaz, 2013), establece la valoración del clima laboral desde varias perspectivas; analizando factores organizacionales, orientados a valorar el proceso administrativo, los objetivos organizacionales y la planificación de la organización.
1976	Estructura organizacional Refuerzo Centralización del poder Posibilidad de cumplimiento Formación y desarrollo STEERS, R.M. Seguridad contra riesgo Apertura contra rigidez Estatus y moral Reconocimiento y retroalimentación Competencia y flexibilidad	Conserva la tendencia de la época y otorga mayor importancia a los factores organizacionales, pero introduce en su investigación el análisis de factores de formación así como factores relacionados con reconocimiento.
1989	Implicación Cohesión	Establecieron el análisis del clima organizacional en función de tres dimensiones, que valoran el

	MOOS, MOOS y TRICKET	Apoyo Autonomía Organización Presión Claridad Control Innovación Comodidad.	grado de importancia de las relaciones de los trabajadores, autorrealización y estructura del trabajo: relaciones, autorrealización, estabilidad/campo divididas en 10 sub escalas; este estudio abarca aspectos referentes al nivel de satisfacción de los trabajadores con los factores organizacionales, evaluando el ambiente existente en diversos tipos de organizaciones.
1991	KOYS, D.J., y DECOTTIS, T.A	Autonomía Cohesión Confianza Presión Apoyo Reconocimiento Equidad Innovación	Se interesan y priorizan los factores psicológicos de los trabajadores y el nivel de satisfacción que generan los aspectos organizativos así como el contexto laboral, siendo los primeros en establecer la importancia de darle un enfoque distinto a medir solo variables organizacionales productivas y de rendimiento, priorizando la visión que el trabajador percibe de la organización y como este influye en su comportamiento, este estudio abarca 8 categorías, variables tanto estructurales como organizativas, analizadas desde la perspectiva del trabajador.
1992	ÁLVAREZ, G.	Valores colectivos Posibilidades de superación y desarrollo Recursos materiales y ambiente físico Retribución material y moral Estilos de dirección Sentimiento de pertenencia Motivación y compromiso Resolución de quejas y conflictos Relaciones humanas Relaciones jefes-subalternos Control y regulaciones Estructura organizativa y diseño del trabajo	Caracterizan al clima laboral desde el análisis del ambiente, su relación con los niveles de sentido de pertenencia y bienestar laboral.
1994	GLENDON, A.L.,STANT ON,N.A, y HARRISON, D	Presión del trabajo Investigación de incidentes y desarrollo de procedimientos Adecuación de los procedimientos Comunicación y entrenamiento Relaciones Equipo protector personal Política de seguridad y procedimientos	Analizan el clima organizacional desde aspectos centrados en la posibilidad que generan las organizaciones para que el trabajador se desarrolle profesionalmente, haciendo énfasis en el estudio de factores de comunicación y aspectos de reconocimiento.
2007	BJORNBERG , A., y NICHOLSON , N.	Apertura comunicativa Adaptabilidad Autoridad intergeneracional Atención intergeneracional Necesidades Cohesión emocional Cohesión cognitiva	Profundizan su estudio en el análisis de factores basados en la comunicación de doble vía, en la integración de los trabajadores como grupo y el nivel de identificación con el mismo.

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que han sido muchas las investigaciones sobre el clima organizacional que lo han caracterizado mediante la medición de diversas variables organizacionales, individuales, de comunicación, de percepción, de control, de procesos, etc. y que son estos estudios los que han permitido que se generen concepciones de clima organizacional variadas. Por lo tanto, se quiere realizar un diagnóstico del mismo.

Se deben considerar aspectos como el entorno en el cual se realiza el trabajo diariamente, las relaciones existentes entre los diferentes niveles jerárquicos, el tipo de comunicación que existe en la organización y las relaciones entre pares.

Diagnóstico del Clima Organizacional

Considerando que el factor humano constituye un eje fundamental de las organizaciones, y las percepciones que tenga del contexto en el que se desarrolla así como las condiciones de trabajo existentes en su entorno, son primordiales para generar ambientes saludables y mantener el principio de bienestar y calidad de vida para las personas en el trabajo (Rentería & Aguilar, 2009).

Y por otra parte el individuo, su comportamiento, sus aspiraciones, anhelos y necesidades se relacionan directamente con todos los factores que lo rodean dentro de su contexto diario, debido a que “la conducta y el desarrollo deben ser entendidas a partir del contexto que les brinda la totalidad dinámica denominada espacio vital o campo psicológico, configurado por todo aquello que afecta a la persona en un momento dado”(Schlemenson, 2002).

Diagnosticar el clima organizacional resulta imprescindible; “evaluar el ambiente de trabajo es de gran importancia, ya que permite establecer el tipo de clima laboral presente”(Rosero-Burbano, 2012), de tal manera que se pueda determinar los factores negativos y positivos existentes; esta acción puede resultar muy valorada ya que permite aplicar procesos de intervención y fortalecimiento que transformen el clima organizacional.

Considerando lo dicho por Guillén del Campo:

La evaluación del clima organizacional persigue el propósito de lograr un acercamiento a la realidad cotidiana de la empresa, para identificar con mayor exactitud las áreas que están generando conflictos y reduciendo eficacia en el desenvolvimiento habitual del centro de trabajo, lo cual puede traer como consecuencia costos inesperados en un futuro (2013, p. 248).

Dado que el clima organizacional son factores organizativos vistos desde las perspectivas de los trabajadores, y que “los aspectos del clima son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus propias experiencias dentro de una organización” (Koys,

& Decottis, 1991), se determina la importancia que tienen las percepciones de los trabajadores sobre el clima en el cual desarrollan sus funciones.

Ante esta importancia, se considera que “estas percepciones sirven como mapa cognitivo del individuo sobre cómo funciona la organización y por tanto, ayudan a determinar cuál es el comportamiento adecuado ante una situación dada” (Chiang, M., Salazar, M., Martín, M.J., & Núñez, A, 2011), contribuyendo a la determinación del grado de conocimiento que el trabajador tiene de la organización en la cual labora, así como al establecimiento de los factores organizacionales que necesitan ser fortalecidos para que el clima organizacional sea adecuado.

Dentro de los factores importantes al realizar el diagnóstico se debe considerar que el “liderazgo auténtico tiene una influencia directa y positiva en las percepciones de los seguidores del clima” (Hystad, Bartone, & Eid, 2014), es decir que las personas que se encargan de la administración de las organizaciones tienen un papel fundamental en el clima organizativo y en el grado de percepción que el trabajador tiene.

Es importante determinar que las actitudes que manejen los líderes de la organización contribuirán a la determinación del clima existente, partiendo de lo afirmado por Cuadra Peralta:

El modo en que los directivos y los responsables organizacionales creaban el clima en el que los subordinados llevaban a cabo sus tareas, la manera en que lo hacían, el grado en que resultaban competentes en su ejecución y su capacidad para que las acciones que llevaban a cabo ejerciesen una influencia positiva y ascendente en el contexto organizacional (2007, p. 44).

Si debemos dar cuenta de los beneficios que genera el diagnóstico del clima a las organizaciones, diremos que todos los procesos organizacionales deben ser sometidos a una evaluación, que permita detectar las falencias existentes y adoptar procesos de mejoramiento.

Desde esta perspectiva, la importancia del diagnóstico del clima organizacional “se debe a la estrecha relación con diferentes procesos tales como la productividad, eficiencia, eficacia y calidad, criterios que posibilitan un óptimo desarrollo organizacional” (Toro, 2003).

Una vez realizado el diagnóstico del clima se podrá determinar si éste es adecuado para el logro de los objetivos organizacionales y cuáles son sus incidencias en el comportamiento de los individuos que trabajan en la organización.

Asimismo “Es importante que los miembros de las organizaciones se beneficien del aprendizaje mutuo surgido de posibles errores y de las alternativas desarrolladas” (Díaz Cabrera, 2008), considerándose por tanto el diagnóstico del clima un proceso enriquecedor tanto para el individuo como para la organización.

La identificación de los factores que no contribuyen al logro de los objetivos organizacionales, existentes en el clima laboral, mediante un estudio diagnóstico, facilita el establecimiento de procesos de retroalimentación y el establecimiento de planes de mejoramiento de las condiciones de trabajo en una organización.

Posteriormente al proceso de diagnóstico se deberá aplicar un proceso de retroalimentación el cual únicamente será posible si existe el compromiso bidireccional organización-trabajador, desde la responsabilidad de los directivos de la empresa con el establecimiento de una cultura corporativa que guie a la organización y en contraparte con el aporte de los trabajadores direccionando sus actitudes y aptitudes al beneficio organizacional.

Métodos de Medición del Clima organizacional

Al ser el clima organizacional un constructo ampliamente estudiado, desde la década de 1960 con Halpin y Crofts (1963), se han propuesto diversas formas de analizar el CO en las organizaciones. Al respecto Chiang et al (2010) manifiesta que debido a la pluralidad de las organizaciones, el CO ha sido medido desde varios niveles, partiendo desde la óptica del individuo, el grupo o la organización.

Algunos investigadores han centrado su atención en la generación de cuestionarios que permitan medir el CO, mientras que otros estudios se han dedicado a establecer la conceptualización y las consecuencias del clima organizacional.

Los cuestionarios desarrollados se han basado en estudios psicométricos aplicados en muestras de poblaciones que permitan establecer medidas de fiabilidad y validez. Además estas herramientas en múltiples ocasiones han sido sometidas a procesos de estandarización y han sido aplicados en varias poblaciones, incluso muchos han atravesado procesos de backtranslation para generalizar los cuestionarios a distintas poblaciones.

Estas herramientas han sido utilizadas en combinación con otros cuestionarios para establecer correlaciones entre el clima organizacional, desempeño, satisfacción, compromiso de los trabajadores, estructura organizacional, personalidad, comunicación, liderazgo, etc.

La otra corriente de análisis del CO, contempla aproximaciones a la conceptualización, revisiones bibliográficas de la evolución del estudio de este constructo, análisis de las posibles dimensiones, proposición de estrategias de mejoramiento y el estudio del impacto del CO dentro de la organización.

Dentro de este apartado también debe considerarse los diferentes métodos de recolección de datos que se han utilizado en el caso de los cuestionarios orientados a la medición de CO, así se puede observar que los investigadores en esta área han utilizado desde métodos tradicionales como la recolección y tabulación personal y manual, lo cual podría ser una opción a considerar dependiendo del tiempo para la investigación.

Otra forma de recolección de datos es el envío por web del cuestionario a la población objeto de estudio, lo cual tiene como obstáculo en muchos casos la baja tasa de respuesta. Sin embargo en un mundo en el que la tecnología ha dado pasos agigantados, esta es una opción viable, si se organiza un proceso adecuado de motivación que oriente el interés de la población en el cuestionario.

A continuación la Tabla 5, presenta algunos ejemplos de los métodos utilizados para el estudio del clima organizacional. Como se puede observar, el CO ha sido analizado generalmente en base de cuestionarios que tienen de 2 a 10 dimensiones, cada una compuesta por 4 factores o más.

Tabla 5. Instrumentos para diagnosticar CO

Años	Autores	Comentario
(1963)	Halpin & Croft	Instrumento con 64 ítems, aplicado en el medio escolar, cuya base de creación parte del constructo de liderazgo. Establece correlación con el desempeño docente
(1966)	Hoy & Clover	Instrumento con 42 ítems, dirigido al ámbito escolar, validado mediante análisis factorial, con altos índices de fiabilidad y validez
(1971)	Payne y Pheysey	Instrumento con 192 ítems aplicado al ámbito empresarial. Análisis factorial cuyas correlaciones muestran puntajes altos únicamente en dos de los cinco factores. Este instrumento es una revisión del OCI de Stern y Steinhoff (1970), y sobre esta base Payne & Mansfield (1978), realizan la versión definitiva del BOCI.
(1986)	Prakasam	Instrumento con 10 dimensiones con índices de fiabilidad establecen la validez de constructo.
(1986)	De Witte & De Cock	Instrumento con 39 ítems, presenta índices de fiabilidad que oscilan entre 0,86 y 0,9, obteniendo únicamente un índice bajo en la dimensión respeto por las reglas.
(1991)	Koys & DeCottis	Instrumento con 40 ítems, cuyos coeficientes Alpha y sus correlaciones determinan la validez y fiabilidad del instrumento. Este instrumento es validado para el medio Latinoamericano por Chiang (2011) con el ajuste en la dimensión presión incrementando 2 ítems.
(1993)	Equipo FOCUS	Instrumento que tiene 40 ítems y sobre la base del cual se genera la versión de 13 ítems, los porcentajes de validez y fiabilidad demuestran la estabilidad del instrumento para las dos versiones.
(1999)	Toro	Instrumento que analiza 10 dimensiones, validez y fiabilidad establecida en base a análisis factorial.
(2004)	Sandoval Caraveo	Investigación que profundiza sobre la conceptualización y las dimensiones del CO, basada en la revisión teórica del estado del arte existente en relación al CO
(2004)	Gómez Rada	Instrumento de 40 ítems, que evalúa el CO a través de 6 dimensiones. Los resultados fueron analizados mediante el modelo de RASCH, que muestran nivel de ajuste de la media y de los extremos de 1,01, con un índice de confiabilidad de 0,94.
(2005)	Patterson, West, Shackleton, Dawson, Lawthom, Maitlis, Robinson & Wallace	Investigación de revisión bibliográfica basada en el análisis de 95 artículos enfocados en cada una de las dimensiones propuestas por los autores para la conceptualización del CO.
(2006)	Caligiore Corrales & Díaz Sosa	Instrumento 32 ítems, validado por expertos y con un porcentaje de Alfa de Cronbach de 0,896.
(2006)	Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar & Giraldo	Realizan una revisión de los estudios de CO, analizando 168 documentos para la identificación de las definiciones, autores, factores e instrumentos
(2007)	García Villamizar	Instrumento que busca la intervención directa de las personas en la definición de los factores que consideran relevantes del CO, desde su percepción. Estudio que profundiza en la conceptualización, dimensiones y factores CO
(2013)	Olaz	Realiza una revisión bibliográfica descriptiva para el establecimiento de un modelo de medición multivariable del CO

Fuente: Elaboración Propia

En la mayoría de los casos se han aplicado métodos de análisis factorial, los cuales han alcanzado niveles adecuados de validez y confiabilidad. Lo cual muestra que al ser el constructo Clima organizacional complejo es estudiado y dimensionado desde la perspectiva en la cual el investigador se posiciona; como resultante se tienen múltiples escalas de medición las cuales han sido modificadas, estandarizadas y validadas en diferentes poblaciones.

Por otra parte, se puede observar también la existencia de estudios que se han focalizado en la profundización del conocimiento teórico del constructo, analizando las variadas conceptualizaciones, tipificaciones, dimensiones y factores que caracterizan al CO. Dichos estudios constituyen un aporte significativo al fortalecimiento del constructo como fenómeno de estudio.

CAPÍTULO III
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Desempeño: Una aproximación a la conceptualización

Los análisis sobre las particularidades del trabajo en la sociedad actual (Antunes, 2000; Spink, 2011) visibilizan las diferentes consecuencias-sociales, económicas- que se han generado en base a las nuevas demandas en el mundo del trabajo, “el nuevo entorno laboral flexible afecta a la productividad laboral, a la competitividad organizacional, a la calidad de bienes y servicios, a la calidad de vida laboral y al bienestar social y psicológico” (Blanch, 2008).

Considerando que el mundo del trabajo ha sufrido cambios rotundos, y que las organizaciones han pasado desde una época de industrialización Taylorista a una época de automatización tecnológica, además de las exigencias que se presentan en el mercado y que al decir de Topa & Palaci (2004, citado en Rentería, García, Restrepo, & Riascos, 2007), influyen en la forma como se establece la relación organización-persona-trabajo.

La nueva interrogante a plantear es ¿Están calificadas y cualificadas las personas para integrarse a esas exigencias laborales?, ¿Acaso todas estas exigencias han restado accesibilidad al mundo del trabajo y han generado implicaciones en los contextos organizacionales y sociales?, exigiendo del trabajador nuevos parámetros de desempeño que le permitan desarrollarse en un mundo del trabajo en constante cambio y perfeccionamiento.

Entonces el desempeño del trabajador es el aporte más importante que determinará la consecución de los objetivos organizacionales, por lo cual se torna apremiante el analizar el desempeño de los trabajadores y los factores que influyen en

él, desde la óptica del bienestar del trabajador y su articulación con las nuevas exigencias del mundo del trabajo.

Se requiere retomar el cuestionamiento sobre si en realidad las formas de manejar el mundo del trabajo han permitido alcanzar el bienestar del trabajador y combinarlo con las exigencias de eficiencia y ganancia, como una relación que disminuya su nivel de tensión y dentro de un proyecto de disfrute del trabajo que corresponde y se enmarca en los principios de la sociedad liberal (Pulido-Martínez, 2011).

O por el contrario estas nuevas exigencias y los parámetros requeridos han generado en el trabajador niveles de insatisfacción e incertidumbre, lo cual va en desmedro de su aporte dentro de la organización, incumpliendo las exigencias de competitividad requeridas por las nuevas lógicas del mercado que exigen al individuo en mayor medida, elementos que los evidencien como trabajadores competentes, flexibles, polivalentes (Malvezzi, 1999).

Las nuevas exigencias del mundo del trabajo desde la óptica de las organizaciones, coloca al sujeto en la carrera de adquirir y desarrollar repertorios (conocimientos, capacidades, actitudes y aptitudes) que le permitan enfrentar las nuevas realidades del mundo del trabajo. Estos repertorios son el resultado de aprendizajes adquiridos en su camino a posicionarse en la sociedad del trabajo.

La búsqueda de estos repertorios estará sin duda dirigida por el significado que adquiere el trabajo en la vida del hombre. El bagaje de conocimientos que trae consigo al ingresar al mundo del trabajo, puede determinar su desempeño y permanencia en el, entonces “el trabajador tiene que dar cuenta de lo que hace y esto está vinculado con ese “excedente” que debe estar en capacidad de aportar a la organización más allá de lo que se pide”(Pulido-Martínez & Carvajal-Marín, 2011, p. 600).

Además es importante considerar que las conductas reales que tiene un trabajador para realizar de manera efectiva las tareas y obligaciones de un puesto, se denomina desempeño, y que estas conductas constituyen lo que el trabajador efectivamente hace dentro de la organización (Salas Perea, Hatim & Rey, 1997).

El denominado “hacer del trabajador” y su aporte dentro de las organizaciones, estaría enmarcado en lo que Toro (1992) denomina desempeño ocupacional, conceptualizado como “las actuaciones laborales que realiza una persona para dar cumplimiento a las especificaciones de cada una de las tareas que conforman un puesto de trabajo” (Toro, 1992, p.31).

La productividad personal o desempeño ocupacional permite que el individuo alcance dominio en las tareas que desarrolla dentro de su contexto laboral , como así también el desarrollo de destrezas, las cuales pueden determinar su capacidad de incorporarse al mercado laboral mejorando su bienestar personal y su nivel de vida.

Por otra parte, el desempeño de un trabajador está directamente relacionado con todas las acciones que el trabajador realiza y que contribuyen a la consecución de las metas organizacionales. Por tanto, no sólo incluye las tareas que debe cumplir dentro de un puesto de trabajo sino las acciones particulares de cada trabajador, no observables, pero que sin duda inciden en el logro de los objetivos del puesto y por ende de la organización.

Además Peiró y Prieto (2007) definen al desempeño como una conducta, pero no todo tipo de conductas, sino aquellas que están directamente relacionadas con las metas organizacionales y que no tienen que ver con los resultados de la acción sino que constituyen la acción misma.

Considerando mirar el desempeño únicamente desde los resultados alcanzados por el trabajador, sería desconocer que existen factores en el contexto que influyen en la productividad individual y de la organización (Sanin & Salanova, 2012). El desempeño ocupacional, al ser una conducta del trabajador, según Toro (2010), abarca tanto las conductas inherentes al cumplimiento de las tareas y funciones de su cargo (a lo que se denomina desempeño intra-rol) como el cumplimiento de actividades que son extras y que constituyen el valor agregado que el trabajador aporta a la organización (desempeño extra-rol). Sin embargo, a pesar de que parece muy clara la diferenciación entre las conductas intra-rol y conductas extra-rol, es necesario preguntarse si la delimitación entre unas y otras no está determinada desde el papel que cada miembro tiene en la organización.

En relación con lo antes mencionado se puede establecer por ejemplo que cuando se ha solicitado a una unidad una información de carácter urgente y se le concede un tiempo determinado, el quedarse fuera del horario de trabajo, para cumplir con lo solicitado, desde el punto de vista del trabajador puede ser analizado como una conducta *extra-rol*; por el contrario, desde el punto de vista del jefe de la unidad, puede ser una conducta implícita y necesaria del trabajador, una conducta *intra-rol*.

Otro caso claro, se observa cuando un vendedor capta un cliente y logra la venta efectiva ya sea de un servicio o producto, brinda el asesoramiento necesario dejando cubiertas todas las acciones del puesto, pero días después y fuera de su horario de trabajo, recibe la llamada del cliente para solicitar algún tipo de asesoramiento; el que el vendedor resuelva de manera inmediata las dudas, puede ser considerado por el vendedor como una conducta *extra-rol*, pero para el supervisor de ventas, es una conducta lógica y por tanto propia del puesto (*intra-rol*).

Por tanto, el tema de la diferenciación entre conducta *intra-rol* y *extra-roles* es importante, sobre todo considerando (Peiró, Prieto, 2007) que tiene implicaciones en el desarrollo de una organización al determinar el grado de compromiso del trabajador con una conducta que puede ser considerarla como propia del rol o extra a él.

.Ese aporte -desempeño o productividad personal- del individuo dentro de las organizaciones desde la perspectiva de Malvezzi (2012), se desestructuran en base a tres cambios:

- Que el mundo del trabajo exige hoy *competencias diferentes y cambiantes*, que permanentemente las organizaciones varían las directrices de conocimientos, capacidades, actitudes y aptitudes, requeridos para un puesto.
- Si las competencias cambian, naturalmente *cambiarán las normas de cualificar y cuantificar estas competencias*. Es decir, los sistemas de evaluación del desempeño tendrán que modificarse permanentemente.
- La exigencia a la cual es sometido el individuo al tener que adaptarse a las exigencias del mercado y ajustar su identidad a la *identidad requerida*.

Competencias Laborales

En lo referente a la significación asignada a las competencias varios autores (Boyatzis, 1982; Mitrani, 1992; Bunk, 1994; Le Boterf, 2001) las han definido como características

subyacentes de las personas que son producto de la fusión de conocimientos, cualidades, aptitudes, relaciones, experiencias y otros que permiten un desempeño óptimo en una actividad.

Las competencias también han sido relacionadas directamente con la efectividad y el rendimiento de un trabajador al ser consideradas “una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o con una performance superior en un trabajo o situación” (Spencer & Spencer, 1993).

Entonces es necesario tener presente que considerar competencias laborales no significa únicamente detalle de rasgos psicológicos y conocimientos sino que también abarca comportamientos observables y experiencias laborales en el desempeño de un puesto de trabajo.

Por tanto, “las competencias consistirían en motivos, rasgos de carácter, concepto de uno mismo, actitudes o valores, conocimientos, capacidades cognoscitivas o de conducta que pueden ser asociadas al desempeño excelente en un puesto de trabajo” (Gil Flores , 2007, p. 83).

En concordancia con lo mencionado, si bien el manejar competencias laborales presenta una serie de beneficios, desde la óptica de la organización, permiten mejorar niveles de productividad y por tanto la consecución de los objetivos. Para ello las organizaciones deben concentrar, su interés en aquellas características que hagan eficaces a las personas dentro de la organización (Alles, 2013).

Empero también las competencias son consideradas como un compromiso que adquiere un trabajador dentro de una organización para cumplir con su trabajo, es decir, una “actitud social” (Novick, Bartolomé, Buceta, Miravalles, Senén, 1998), misma que debe sumarse a los conocimientos técnicos y las habilidades que el individuo posee y que lo califican para un puesto.

Así también, las competencias son consideradas comportamientos que los individuos desarrollan (Ruiz de Vargas, Jaraba, Romero, 2005), que las diferencian en

rendimiento unas de otras y que las transforman en eficaces para cumplir con funciones determinadas, lo cual se evidencia en el cumplimiento de su trabajo.

Desde la perspectiva del individuo, contribuyen a generar bienestar y satisfacción laboral y la construcción de nuevos sentidos como individuo dentro del mundo del trabajo. Además, se quiere alcanzar la eficacia mediante la fusión de las necesidades organizacionales y las necesidades del individuo, en procura de la formación de trabajadores competentes en torno a la calidad y productividad, pero principalmente a la identificación con la organización en la que trabajan.

Las competencias abarcan también la construcción de un individuo diferente, con actitud crítica y constructiva frente a su trabajo (Novick et al., 1998), que se posiciona con una visión externa, abstracta, flexible, adaptativa y asume procesos de mejoramiento continuo propios. Por tanto, “una persona es aquella que sabe afrontar situaciones complejas o resolver problemas utilizando sus conocimientos y su capacidad de saber cómo” (Rodríguez, 2006).

Sin embargo, son las organizaciones las que mediante la organización interna del trabajo, regulan el grado de autonomía que el individuo puede alcanzar dentro de la organización. Las competencias han sido clasificadas de diversas maneras. Se realiza una síntesis en la tabla 6.

Tabla 6. Tipos de Competencias

AÑO	AUTOR	Tipos de Competencias
1982	Boyatzis	Esenciales Diferenciadoras
1993	Spencer & Spencer	Logro y acción Ayuda y servicio Influencia Gerenciales Cognoscitivas De Eficacia Personal
1992	Levy-Leboyer	Intelectuales Interpersonales Adaptabilidad Orientación a resultados
1992	Hooghiemstra	Para Ejecutivos <ul style="list-style-type: none"> • Razonamiento estratégico • Liderazgo al cambio • Gestión de las relaciones Para Directores <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad. • Introducción del cambio. • Sensibilidad interpersonal. • Delegación de responsabilidades. • Trabajo en equipo. • Transferibilidad a diferentes entornos geográficos Para Empleados <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad. • Motivación para buscar información y capacidad de aprender. • Orientación hacia el logro. • Motivación para el trabajo bajo presión del tiempo. • Colaboración en grupos multidisciplinarios. • Orientación hacia el cliente
1997	Cariola & Quiroz	En el puesto de trabajo Ocupacionales
2002	Echeverría	Técnicas Metodológicas Personales Participativas

Elaboración: Propia

Las Competencias cambiantes (Competencias Líquidas)

El mundo del trabajo ha sido regulado por los cambios económicos que han exigido de las empresas cambios rotundos en las concepciones y prácticas con las que se desarrollan en el mercado, lo cual ha vuelto necesario replantear los modelos de los procesos productivos ((Ruiz de Vargas, Jaraba, Romero, 2005).

El primer cambio se refiere a las competencias que el mundo laboral exige hoy de los individuos que se postulan para un cargo. Si bien se manejan descripciones de puestos que enmarcan las características y conocimientos que debe tener el aspirante

para cumplir con las funciones con aspiraciones de éxito, en la actualidad, ante el constante cambio, estas quedarían definidas únicamente de manera prescriptiva.

Las nuevas exigencias de la sociedad moderna, que ha pasado de ser sólida a un estado líquido Bauman (2004), han generado unas *competencias líquidas*, que no conservan su forma o descripción por mucho tiempo y son propensas a cambiar de manera constante.

Considerando las exigencias de *competencias líquidas*, se puede suponer que el individuo debe adaptar constantemente sus procesos cognoscitivos, actualizándolos acorde a las exigencias de sus actividades y convirtiéndose en un ser en continuo proceso de aprendizaje; debe cambiar sus actitudes modificando permanentemente posicionamientos ante las circunstancias de su contexto y experiencias, tomando la esencia significancia de sus vivencias, estableciendo procesos que le permitan redefinir desde su subjetividad las relaciones personales y de trabajo.

Entonces se pueden plantear nuevos interrogantes: ¿qué implica para el individuo, el desenvolverse en contextos laborales cambiantes y que de acuerdo a las condiciones en las que se producen pueden ser líquidos, generando condiciones de fluidez y licuefacción permanentes a las que hace alusión Bauman (2004)? ¿producen en el individuo incertidumbre e inestabilidad, tornándolo vulnerable a las mismas situaciones cambiantes y por tanto reduciendo los beneficios que generan el manejo del desempeño como competencias?

Por otra parte, la rapidez con la que se producen los cambios, podría tornar confuso para el individuo su propia identidad como ente productivo, como producto de una redefinición constante y desmesurada, si no ha desarrollado la capacidad de adaptabilidad. Esto podría transformar al sujeto trabajador en una de las “categorías zombis” de Bauman (2004), un ser bimodal -existente e inexistente- sin rumbo, ni valores, sin directrices, ni esquemas permanentes a largo plazo, sino únicamente con componentes momentáneos efímeros.

Sistemas de cualificación y cuantificación de competencias líquidas

A partir de lo mencionado por Malvezzi (2012), referente al cambio de las normas de cualificación y cuantificación de las competencias laborales derivadas de

las nuevas exigencias laborales en el mundo del trabajo que requieren competencias diferentes y cambiantes y que modifican los sistemas de evaluación y regulación del desempeño, es conveniente analizar la pertinencia de los procesos valorativos del desempeño.

Si en la nueva realidad del mundo del trabajo el desempeño se sujeta a *competencias líquidas*, ¿cómo podrían establecerse procesos que permitan evaluarlo? Si las competencias líquidas se transforman con rapidez, ¿qué manual podría cualificarlas y cuantificarlas en función de los objetivos también cambiantes de las organizaciones de la modernidad líquida (Bauman, 2004)?

Asimismo el proceso de evaluación del desempeño no encontraría fundamento considerando que se aplica en base al manual de funciones y, al estar éste en constante cambio, se torna inexistente y se reduce a ser una categoría prescriptiva, sin aplicación en las organizaciones. Sobre qué base se aplicarían entonces los procesos de evaluación, si no existen bases estructurales que los regulen, o que existen pero no pueden ser modificadas al ritmo de la cambiante realidad organizacional actual. Por tanto estarían expuestos a la desaparición.

Ante la realidad líquida descrita, es emergente señalar que los procesos de evaluación del desempeño han sido prioritarios en las organizaciones, que históricamente han estado presentes en la relación persona - trabajo- organización, considerando que la evaluación existe desde que el hombre trabaja y que éste ha sido evaluado tanto de manera formal y normativa como de manera informal.

Si bien es cierto que la evaluación del desempeño está relacionada con la forma en que el trabajador realiza sus funciones, también es necesario recordar que en muchas organizaciones estas evaluaciones han tenido objetivos variados y sus resultados han sido utilizados para fines ajenos al proceso, lo cual ha generado la pérdida de credibilidad y confianza.

Sin embargo es necesario cuestionar que si bien los procesos de evaluación en las organizaciones cumplen con las características de los sólidos (Bauman, 2004), al permanecer rígidos, estables y resistentes, frente a un mundo con nuevas exigencias, el someterlos a un proceso de licuefacción, fusionándolos y transformándolos en

procesos con mayor flexibilidad, van tornándose en líquidos para poder adaptarse a las nuevas competencias líquidas.

Siendo así, cabe reflexionar sobre las implicaciones en un mundo del trabajo continuamente en cambio que por sus condiciones efímeras constantes requiere de retroalimentación permanente; la evaluación del desempeño se vuelve un proceso indefectible que genera estrategias de fortalecimiento continuo ante deficiencias detectadas que no permitirían avanzar en un continuo.

Cabe recordar que los sólidos transformados a líquidos, fueron aquellos que pertenecían al grupo de estructuras que impedían los movimientos y desarrollos de la iniciativa del individuo.

Partiendo de esta premisa, es necesario afirmar que la evaluación como proceso, no contempla, la afectación del individuo, ni en su aspecto personal y menos aún en su aspecto productivo, por el contrario genera procesos de fortalecimiento de capacidades y conocimientos que le permitan contribuir al logro de los objetivos individuales y de la organización.

Por otra parte, “las organizaciones que logran altos niveles de calidad del desempeño de sus empleados pueden esperar niveles adecuados de rendimiento y productividad, contando naturalmente con la presencia de los recursos indispensables” (Toro, 1992, p.26), al ser las organizaciones fuentes de empleo en la sociedad, entonces el estudio y la búsqueda del perfeccionamiento del desempeño del trabajador adquiere un papel protagónico.

Entonces el proceso de licuefacción per se no es aplicable a la evaluación del desempeño toda vez que sus resultados no han sido restrictivos, sino por el contrario ha sido un proceso organizacional con tendencia al mejoramiento continuo de las organizaciones y al perfeccionamiento permanente del individuo.

Acaso el hecho de que en algunos contextos organizacionales, durante mucho tiempo no se aplicó de manera formal y normativa el proceso, sino con sesgos que deformaron el papel que debe cumplir la Evaluación de Desempeño (ED), o como lo proponen Gowler & Legge (2001) simplemente la utiliza como un mecanismo que

oferta a los trabajadores una mejora progresiva en su salario en pro de alcanzar mayor eficiencia en el desempeño de sus funciones para beneficio único de la organización, podría acercarlo a definirlo como un proceso sólido.

También el proceso de evaluación sufrió modificaciones que orientaron sus resultados a fortalecer el papel del hombre en las organizaciones, no sólo en beneficio de la productividad sino también relacionado con el bienestar y satisfacción del individuo. Por tanto, es necesarios considerar que los resultados reflejados en el proceso de evaluación del desempeño, determinan las estrategias de capacitación de los trabajadores, con la finalidad de fortalecer las debilidades detectadas, siguiendo lo planteado por Sastre y Aguilar (2003), quienes definieron a la evaluación del desempeño como el “proceso sistemático y estructurado, de seguimiento de la labor profesional del empleado, para valorar su actuación y los resultados logrados en el desempeño de su cargo” (p. 321).

De igual manera, en base a los resultados, se aplican planes de compensación que contemplan entre otros aspectos ascensos e incentivos económicos, partiendo de la premisa afirmada por Alles (2013), quien considera que la evaluación del desempeño es una herramienta que permite a las organizaciones realizar feedback, además de ser un proceso generador de estrategias que permiten conservar el entorno laboral.

Por otra parte, debe considerarse que la evaluación del desempeño es un proceso que forma parte de la gestión de recursos humanos y como tal Legge (2005), estos procesos buscan alcanzar la satisfacción de los individuos y para que den lo mejor en el trabajo y al hacerlo permiten que la organización alcance sus objetivos. Además es pertinente reflexionar que la evaluación del desempeño debe apoyarse con los demás procesos organizacionales orientados a la productividad individual (Toro, 1992), para alcanzar la eficiencia y eficacia del proceso como tal.

Identidades requeridas

Existen cambios que desestructuran el desempeño (Malvezzi, 2012), los cuales generan nuevas *identidades requeridas*, un aspecto que según Pulido-Martínez (2012), ha sido estudiado por la Psicología convencional con un marcado sesgo gerencial, preocupándose por la satisfacción individual pero en función de la mejora de

la productividad organizacional y dejando de lado el trabajo y las condiciones laborales en las que se desarrolla el individuo.

Si la identidad de las personas va formándose alrededor de su participación en los contextos que lo rodean, es decir, como parte de un grupo, como parte de una familia, entonces también el formar parte de una organización, tiene un papel esencial en los individuos dentro de la formación de su identidad y desde ese punto de vista se concibe a “la identidad como resultado de un proceso de interacciones sociales en diversos contextos y en particulares condiciones objetivas de trabajo” (Pulido-Martínez, 2012,p.79).

Es importante entender el bienestar del trabajador en función de la identidad, que es una serie de procesos que dan cuenta de lo que la persona es, cómo se concibe a sí misma y cómo se posiciona frente a los otros, por lo cual el empleo y las múltiples formas de trabajo le permite definir ciertos rasgos o afianzarlos.

Considerando que si el individuo se somete a las condiciones mencionadas en los apartados anteriores que generan en él inestabilidad, entonces podría transformarse en “trabajadores sentimentales” (Dávila Ladrón de Guevara, 2001; Gillespie, 1993; Hollway, 1991; Rose, 1999; van Krieken, 1996; citados en Pulido-Martínez, 2012), susceptibles de ser influenciado, en la búsqueda permanente de satisfacción personal y en su ámbito de trabajo.

Ello sin duda es lo contrario a los sujetos requeridos por el moderno mundo del trabajo, que busca individuos con competencias líquidas, altos desempeños y con posibilidades de adaptación continua al cambio paradójicamente constante.

Desde la perspectiva analizada, las identidades requeridas, irían de la mano de la afirmación que, “la identidad ha dejado de ser sólo un proceso de adaptación para convertirse en un proceso continuo de construcción” (Ribeiro & Coropos, 2011, p. 56). ¿Esta continua construcción, respondería a las competencias líquidas que exige el mundo actual del trabajo? , según lo plantea Ribeiro & Coropos (2011), al analizar las propuestas de Castells (1997) y Touraine (1998), quienes afirman que ante las situaciones cambiantes de la modernidad en el trabajo, el individuo puede tener 3 posiciones para enfrentarlo:

- Puede retomar o intentar volver a las condiciones del mundo del trabajo, previas a los cambios, pero estableciendo regulaciones que le permitan corregir falencias o circunstancias que invalidaron esos procesos.
- Adaptarse a las condiciones cambiantes y tratar de transitar en ese contexto, intentando seguir pistas que le guíen en el camino.
- O convertirse en referente de cambio, generando organizaciones temporales – personales.

Sin embargo, a pesar de las alternativas que tiene el individuo ante las circunstancias cambiantes, estas mismas circunstancias, lo tornarían a ser impredecible, flexible e inestable, complejo y heterogéneo. Un individuo con una identidad versátil, un humano que no es humano y sin embargo debe permanecer inmerso en las nuevas estructuras y que en un mundo líquido no encontraría la forma de trascender ante la inestabilidad.

Es importante considerar que el individuo es una construcción “relativamente consistente” que se actualiza en cuanto la realidad concreta de la (s) identidad (es) asumida (s) o atribuida (s) a través del tiempo” (Bazilli, Rentería, Duarte, Simões, Andrade, & Rala, 1998, p. 217).

Ante estas circunstancias el individuo, transformado por las nuevas situaciones y estructuras del mundo del trabajo, ¿también tendría que ser un ser líquido o un ser versátil?, o bien ¿debería seguir siendo el mismo ante las diferentes circunstancias, para que se reafirme la existencia de su propia identidad?

Enfoques teóricos del Desempeño Ocupacional

El desempeño ocupacional ha sido analizado desde tres ópticas básicas en el mundo del trabajo que abarcan todos los componentes de orden propio del trabajador así como muchos factores externos que influyen en su desempeño dentro de un puesto y que cualifican su rendimiento.

Se han dividido los enfoques del desempeño basándose en tres aspectos básicos:

1) el primero contempla los motivos que llevan a un trabajador a desarrollar determinadas conductas, es decir, relacionan el desempeño con las teorías motivacionales.

2) el segundo abarca todos aquellos bagajes de conocimientos que el trabajador construye en su vida tanto teóricos como prácticos (competencias) y que lo determinan como apto para desenvolverse en un puesto.

3) el tercero analiza todas aquellas características del ambiente de trabajo en el cual se desarrolla el trabajador y que influyen en su comportamiento y en su nivel de desempeño.

Además el desempeño ocupacional, ha sido analizado en base a la determinación de variables predictoras, mediante las cuales se pretende pronosticar un desempeño óptimo de los trabajadores; en este aspecto se han realizado estudios sobre casos concretos que han permitido generalizar el establecimiento de variables específicas a ser estudiadas.

La mayoría de estudiosos del desempeño han enfatizado las teorías motivacionales, mediante las cuales han pretendido explicar el comportamiento de un individuo dentro de una organización. Destacan tres conceptos claves que se relacionan directamente con el esfuerzo que realiza el trabajador cuando cumple con una tarea como parte de su puesto de trabajo: intensidad, dirección y persistencia.

Para Ramírez, Abreu, & Badii (2008), la intensidad constituye la energía de una persona, la dirección se vincula con la contribución que ese esfuerzo hace al logro de los objetivos y la persistencia está directamente relacionada con el tiempo en el cual se conserva ese esfuerzo.

A continuación se realiza una revisión síntesis de las principales teorías que han regulado el proceso de investigación del comportamiento del individuo dentro de las organizaciones y la explicación de su desempeño:

Teoría de las expectativas

Esta teoría fue propuesta por Victor Vroom (1964), basada en la motivación que el trabajador tiene para escoger determinado camino de acción, la intensidad que determina el mantenimiento en esa acción y la decisión de detenerla.

Los postulados de esta teoría sostienen que la intensidad de interés o la expectativa que genera un resultado y sus consecuentes compensaciones, son las

que determinan la motivación que el trabajador pone en las conductas que adopta para desempeñarse en puesto.

Asimismo, la teoría de las expectativas afirma que un trabajador realizará mayor esfuerzo si percibe que hay una relación directa entre su esfuerzo y su desempeño (Robbins, 2005), que su desempeño alcanzará una recompensa, y además que esa recompensa es la que le genera la satisfacción deseada.

Tres conceptos básicos son claves en esta teoría: expectativa, instrumentalidad y valencia.

- *Expectativa.* Constituye la posibilidad de que un grado de esfuerzo determinado genere un nivel de desempeño. Según Peiró y Prieto (2007) es importante que los estándares de rendimiento estén claramente establecidos de manera que sean alcanzables, para que la relación esfuerzo- nivel de desempeño sea corroborada.
- *Instrumentalidad.* Se entiende como la relación existente entre el desempeño y el resultado que este alcanza (Peiró, Prieto, 2007), es decir, el interés que permanece mientras el trabajador realiza una conducta y la intensidad con la que la realiza es lo que determina el nivel de desempeño.

La instrumentalidad también es representada dentro de esta teoría como la probabilidad de que un grado de intensidad de desempeño conducirá a un resultado (Hitt, Black, Porter, 2006).

Asimismo, según Molina (2000), cuando las relaciones entre los trabajadores y sus supervisores son buenas, permiten tener mayores niveles de motivación porque reciben más ánimo y recompensas, lo cual debe aumentar las percepciones de expectativa e instrumentalidad.

- *Valencia.* Es definida como el valor que la persona le da a una determinada acción y cómo esta le permite llegar a una meta. Las compensaciones que se otorgan en las organizaciones, según esta teoría, serán valiosas para el

trabajador en función del valor que éste le conceda, por tanto el nivel de su desempeño dependerá de la contribución al logro de la recompensa.

De esta forma, “cuanto mayor sea la valencia otorgada por la persona a un determinado resultado, mayor será su tendencia a dirigir sus esfuerzos hacia el objetivo” (Palomo, 2010. p.104).

Muchas condiciones deben cumplirse para que esta teoría sea aplicable al desempeño. Deben existir estándares alcanzables y claramente establecidos, procesos de conocimiento de los resultados a los cuales los trabajadores les conceden valor y vincularlos con los resultados de la organización.

Por otra parte, Hitt, Black, & Porter (2006) piensan que un aspecto que debe considerarse relativo a la teoría de las expectativas es que su uso podría recibir influencia del contexto en el cual se desarrolla el trabajador, considerando que el contexto, la cultura, la ideología marcan diferencias notables entre los estímulos o el valor que le concede un trabajador a determinadas compensaciones.

Teoría de Metas

La teoría de las metas u objetivos fue planteada por el psicólogo estadounidense Edwin Locke (1968), otorgando papel motivador a las metas personales que se plantea cada individuo al realizar una tarea. Esta teoría sustenta su aporte en la premisa que el individuo empleará determinado nivel de esfuerzo a la ejecución de una tarea si existe relación directa entre la tarea y los objetivos individuales que persiga.

Por tanto, considerando que los individuos son totalmente diferentes, existen situaciones que motivan a cada uno y esta motivación influye de manera distinta en el comportamiento individual. Es decir, los esfuerzos que realizarán cada individuo en el cumplimiento de una actividad dependerán de sus aspiraciones personales y de su percepción de beneficio propio con el cumplimiento de cada actividad.

Por su parte, Arrieta & Navarro (2008), consideran que la importancia de la teoría del establecimiento de las metas, radica en la visualización del futuro que se genera en el trabajador cuando se plantea metas, lo cual permite que mantenga una dirección, persistencia e intensidad en los esfuerzos que realiza para alcanzarla.

Entonces las metas constituyen un aliciente para los individuos y son éstas las que determinan su nivel de esfuerzo. Sin embargo, este esfuerzo podría estar limitado por las restricciones situacionales⁶ que limitan el comportamiento del trabajador, disminuyendo el desarrollo de sus habilidades y el nivel de su desempeño.

Según Molina (2000), el establecimiento de metas y su incidencia en la motivación y el desempeño de un individuo, están regulados por aspectos contextuales tales como las restricciones situacionales y la relación con los supervisores o líderes del equipo de trabajo.

Con respecto al primer aspecto menciona que hay varias situaciones a las cuales debe enfrentar un trabajador que podrían contribuir a una disminución de su motivación para alcanzar una meta, entre ellas la falta de tiempo, de materiales, información. Tal cual lo afirma Molina, los individuos están rodeados en las organizaciones de limitantes que obstaculizan su desempeño y que con el tiempo y al ser frecuentes, disminuyen no sólo su motivación e intensidad en el esfuerzo sino que incluso podrían llegar a ser factores determinantes en procesos de desapego organizacional.

El segundo factor es todavía más complejo considerando la gran incidencia que existe entre el líder de equipo y los trabajadores. Para Molina (2000), el intercambio líder-miembro (ILM), está determinado por la calidad de la relación. Los empleados con relaciones ILM óptimas, se sienten más comprometidos con el éxito de sus unidades que aquellos que sostienen relaciones ILM de menor grado, y los primeros están dispuestos a dedicar más tiempo y energía que los últimos.

Para Peiró & Prieto (2007), la teoría del establecimiento de metas debería ser apoyada por un proceso de planeación y feedback organizacional adecuado que contemple entrenamientos, prácticas, recursos y tiempos que faciliten y garanticen el desempeño adecuado del trabajador, encaminando el esfuerzo y los logros de los objetivos.

Teoría de la Equidad

La teoría de la equidad fue planteada por John Stacey Adams (1963), cuyos fundamentos se basan en la comparación social entre los individuos de una

⁶ Aspectos del entorno laboral que actúan como obstáculos para el desempeño. (Molina, 2000).

organización y mantiene relación entre la percepción de justicia e imparcialidad que tiene el trabajador con respecto a los beneficios que recibe por la contribución que hace a la organización a través de su trabajo y la que reciben otros trabajadores en iguales condiciones.

Los postulados fundamentales de esta teoría se sustentan en Leopold, Correa & Lens (2015), un modelo que busca explicar la insatisfacción laboral a través de la evaluación que realiza el trabajador de las recompensas que recibe y las compara con las que son otorgadas a otros, estableciendo comparaciones sociales que derivan en tres posibles estados: equidad, excesiva recompensa y recompensa deficiente.

Según Mackenzie, Buitrago, Giraldo & Parra (2014), la motivación que tiene un trabajador en base a la comparación social que percibe, está relacionada directamente con el esfuerzo, los resultados y las compensaciones recibidas por los individuos y que se compara por los resultados de los otros trabajadores y las compensaciones que estos reciben.

La comparación planteada por Adams, Mladinic & Isla (2002), es reflejada mediante una ecuación que relaciona los resultados percibidos del trabajo y la percepción de los aportes de ese trabajo. El resultado es comparado con la ecuación de los demás trabajadores en circunstancias similares. Los resultados de esta comparación son interpretados desde dos ópticas: si los resultados son iguales se percibe equidad y por tanto el trabajador estará satisfecho pero si los resultados difieren, los trabajadores perciben inequidad.

Asimismo si la inequidad es a favor del trabajador que está realizando la comparación, esta genera sentimientos de culpa y provoca un mayor esfuerzo en su desempeño; por el contrario, si la inequidad es favorable a otro trabajador, entonces reducirá su esfuerzo por sentirse sub-recompensado. Es importante considerar que para Adams, Mladinic & Isla (2002), en esta teoría, la inequidad es mayoritariamente percibida frente a la desigualdad en las compensaciones generalmente de índole monetario.

Teoría de la Evaluación Cognitiva

La evaluación cognitiva es una sub-teoría de la teoría de la Autodeterminación plantada por Deci & Ryan (1985), que explica el desempeño de las personas partiendo de la motivación intrínseca y extrínseca.

Esta teoría plantea que si se proporciona una motivación extrínseca como recompensa o compensación cuando ya ha sido previamente satisfecha una motivación intrínseca, el grado de motivación disminuye.

Dentro de la teoría se maneja que probablemente “no haya otro fenómeno que refleje tanto el potencial positivo de la naturaleza humana como la motivación intrínseca, la tendencia inherente a buscar la novedad y el desafío, a extender y ejercitar las propias capacidades, a explorar y a aprender”(Ryan & Deci, 2000, p.3).

Dentro de los motivos intrínsecos se consideran: el logro, la responsabilidad, la competencia, factores que producen en el individuo placer por si solos al realizar una acción. Y los motivos extrínsecos son: aumento de salarios, ascensos, compensaciones, tipo de recompensas externas que se reciben por una acción realizada.

La teoría plantea que cuando una persona realiza una acción que le gusta ya ha recibido una compensación intrínseca y que si se le otorga algún tipo de motivación adicional como por ejemplo premiar su desempeño con algún tipo de compensación, ya sea de reconocimiento o económico, disminuye la autodeterminación y la motivación del trabajador.

Se explica esa disminución en el desempeño, debido a que el individuo experimenta una pérdida de control en las acciones que realiza y percibe que es controlado por las personas u organizaciones que otorgan la compensación.

La teoría pretende explicar, Ryan & Deci (2000), los condicionantes que facilitan el desarrollo de la motivación intrínseca, como un camino para entender las fuentes de la alienación como de la liberación de los aspectos positivos de la naturaleza humana.

Evaluación del Desempeño

Evolución Histórica de la Evaluación del Desempeño

El camino del establecimiento de los procesos de evaluación del desempeño que hoy son aplicados por las organizaciones se inicia en 1806 con las políticas establecidas por Robert Owen en sus fábricas de New Lanark, quien plantea el primer sistema de medición del desempeño productivo de sus trabajadores con el método del cubo, al cual llamó el vigilante silencio. Esta política consistía en la calificación por parte del responsable de la unidad de trabajo, al final de la jornada laboral, mediante un cubo de cuatro colores (azul, negro, blanco y amarillo), esta calificación se registraba en el libro de vida laboral del trabajador. Igual procedimiento aplicaba Owen a los jefes de unidad.

El trabajador que estuviera desconforme con su calificación podía argumentar su descontento con Owen o con el director de la fábrica. Los aportes de Owen fueron los primeros pasos de lo que hoy se conoce como organización del trabajo y que según Collantes, Mondelo & Ibañez (2011) precedieron con un siglo a los teóricos de la gestión de recursos humanos que partieron desde Taylor.

A pesar de las múltiples contribuciones de Owen, no sólo en el campo de la evaluación del desempeño sino también en la organización del trabajo, con sus políticas revolucionarias para su época (reducción de las horas de trabajo, preocupación por las condiciones de vida y de educación de los trabajadores), su papel es poco reconocido y nombrado dentro de la teoría de las organizaciones, aun cuando sus aportes son significativos y deberían considerarse como la base de los posteriores estudios en materia de calidad de vida de los trabajadores.

En 1885 Henry Metcalfe aplica un método de registro escrito de las actividades de los jefes sobre la vigilancia del desempeño productivo de los trabajadores y obtiene un detalle de los costos de operación, el acceso al trabajo y los materiales utilizados; mediante este registro se calculaba el salario de los trabajadores a través de la multiplicación de parámetros de remuneración por hora y las horas efectivas cumplidas por el trabajador.

Si bien Metcalfe pretendió mejorar las políticas salariales existentes en su época planteadas desde 1815, la ausencia de políticas de compensación a la

productividad y de cálculo del rendimiento efectivo, hicieron que este método perdiera aceptación generalizada en su época.

La obra “La Eficiencia como base de las operaciones y los salarios” escrita por Harrington Emerson en 1908, es una de las contribuciones al estudio de la evaluación del desempeño, sobre todo por los supuestos de que el desempeño de los trabajadores puede ser mejorado con métodos de capacitación en relación a la tarea o a los fines establecidos Collantes et al. (2011) y su planteamiento de que los trabajadores sobrecargados de trabajo y aquellos que reciben salarios que no están acordes con su trabajo, no puede alcanzar altos índices de eficiencia.

Emerson dedicó su vida al estudio de la eficiencia de los trabajadores, lo cual se hace evidente en sus planteamientos, en los cuales afirma que la eficiencia del trabajador está directamente relacionada con el establecimiento de objetivos claramente planteados por la dirección y el conocimiento de los mismos por parte del trabajador.

Los planteos de Emerson constituyen la base de todo proceso de evaluación del desempeño, el planteamiento de objetivos para cada puesto, los salarios adecuados, la cantidad de trabajo óptima y la capacitación para el lugar de trabajo.

Otro de los grandes aportes en la búsqueda de políticas que mejoren el rendimiento, lo constituye el de Frederick Taylor (1911), quien además de muchas propuestas, las cuales le dan la designación del fundador de la organización científica del trabajo, propuso su estudio llamado tiempos y movimientos, proceso que sirvió de base para el establecimiento de estándares de mejoramiento de la productividad.

Taylor analizó y contabilizó el tiempo que los trabajadores siderúrgicos utilizaban en cada tarea que se les asignaba, lo que le permitió separar cada tarea en diferentes componentes, diseñando posteriormente métodos que permitieron al trabajador realizar con mayor rapidez su trabajo. Además, Taylor en el planteamiento de los principios básicos del trabajo, genera la base para la evaluación de desempeño (ED) con sus principios *control* y *ejecución*, en los que incluye temas de supervisión y distribución equitativa del trabajo.

Si bien no se pueden desconocer los aportes de Taylor al mundo del trabajo, es importante resaltar que su visión mecanicista de la realidad laboral y su búsqueda permanente por una producción más rápida, generó problemas posteriores en la relación hombre- trabajo- organización, a través de la creación de la desconfianza de los trabajadores al ser reemplazados por no cumplir con los tiempos estimados para el cumplimiento de sus tareas, los que fueron modificándose continuamente y reduciéndose de manera notable.

Henry Gantt (1913), partidario de las ideas de Taylor, planteó el sistema de incentivos por bonos, basado en el pago de una cantidad monetaria a aquellos trabajadores que cumplían con la tarea diaria asignada. Esta motivación económica se aplicaba también a los supervisores quienes recibían una cantidad por el cumplimiento de cada trabajador y un bono extra si todos los trabajadores de su área alcanzaban la meta diaria. Este sistema no contempla castigos a los trabajadores que no cumplían con la meta y registraba de manera pública el desempeño de cada trabajador en un sistema gráfico del cual es autor.

El sistema de bonos planteado por Gantt, es utilizado actualmente en muchas organizaciones para premiar el rendimiento de los trabajadores de manera individual y global; estos incentivos no contemplan únicamente reconocimientos monetarios sino que incluyen bonificaciones en capacitación en el exterior, vacaciones familiares, incluso ascensos; constituye un aporte significativo a los procesos organizacionales dentro de sus planes de compensación que se aplican posterior al proceso de ED.

Frank Gilbreth y Lilian Gilbreth (1917) contribuyeron de manera notable al estudio del rendimiento de los trabajadores con su investigación *therbling*, la cual analiza los movimientos de los trabajadores y establecen 17 movimientos básicos que todo trabajador debe desempeñar en el cumplimiento de una tarea, analizados a través de un análisis gráfico que permitía un registro permanente de la trayectoria de los movimientos para alcanzar un posterior proceso de mejora y reducción.

En 1988 Taichi Ohno plantea su método "Just in Time", como un proceso que procura reducir los desperdicios en los sistemas de producción fundamentando su accionar en el respeto de las personas y su accionar en las organizaciones, a través de la capacitación de los empleados para producir lo que se necesita, en el momento

que se necesita y únicamente las cantidades necesarias. Este método enfocó su accionar en disminuir los despilfarros, presentes en el mundo organizacional hasta ese momento, que incluían sobreproducción, tiempos de espera, modalidades de transporte, movimientos excesivos e incluso los productos con defectos. El método “Just in time” es utilizado en el medio organizacional para el control del desempeño de los trabajadores y sobre la base de sus postulaciones se han establecido muchos métodos de compensación dirigidos a valorar la experiencia del personal.

Frederick Herzberg en 1990 plantea su concepto de enriquecimiento de tarea, el cual nace como un proceso de alargamiento de las tareas que se presentan ineficaces y que generan sentimientos de monotonía en el trabajador, por lo cual su desempeño decrece. Este psicólogo considera la necesidad de motivar al trabajador con métodos que le permitan aplicar sus capacidades para realizar el trabajo, otorgándole autonomía en la toma de decisiones y la resolución de problemas en el desarrollo de su tarea.

Los planteamientos de Herzberg introducen conceptos revolucionarios en lo referente a la conducción del talento humano en las organizaciones, enfocando su preocupación en los factores de satisfacción e insatisfacción de los trabajadores y sus implicaciones en su desempeño. En la tabla 7 se presenta una descripción cronológica de autores y métodos planteados en lo referente al proceso de evaluación del desempeño.

Tabla 7. Evolución de la Evaluación del Desempeño.

AÑO	AUTOR	MÉTODO
1806	Robert Owen	Vigilante Silencio: metodología de calificación del desempeño de los trabajadores en base a los colores (negro, blanco ,azul y amarillo) de un cubo
1885	Henry Metcalfe	Método de registros escritos de la producción por medio del cual se calculaban los salarios
1908	Harrington Emerson	Planteamientos de mejora del desempeño propuestos en su obra “La Eficiencia como base de las operaciones y los salarios”
1910	Henry Gantt	Sistema de incentivos por bonos
1911	Frederick Taylor	Tiempos y movimientos
1917	Frank Gilbreth y Lilian Gilbreth	Método therbling, basado en 17 movimientos básicos de los trabajadores
1988	Taichi Ohno	Método Just in time, que busca la eliminación de despilfarros en la producción basado en el respeto por el desempeño de las personas
1990	Frederick Herzberg	Enriquecimiento de tareas, basado en la corrección de las tareas realizadas de manera ineficaz

Fuente: Elaboración propia

Aproximaciones conceptuales del término Evaluación del Desempeño

Las organizaciones han estado sometidas a través del tiempo a procesos de cambio continuo, estos procesos han exigido reformas en los procesos organizacionales. Uno de los procesos que ha sufrido modificaciones es la *Evaluación del desempeño*, sobre todo considerando que de manera tradicional ha sido utilizada como herramienta para la asignación, aumento de salarios o para “justificar” una reducción de nómina en la organización (Camejo, 2008).

Por lo anteriormente expuesto y considerando que la ED tiene implicaciones en la relación persona-trabajo-organización, varios investigadores han profundizado en su definición y significancia dentro del mundo organizacional, de manera que se modifique la visión que tradicionalmente se le otorgó a la ED.

Se ha considerado que el punto de partida del proceso de la ED, son los objetivos y metas organizacionales. Harris (1986) señala que a partir de estos se determina los niveles de desempeño requeridos del trabajador dentro de la organización; desde esta visión el desempeño del trabajador se mide en base a los parámetros establecidos por las metas, las cuales son las cuantificadoras del rendimiento del trabajador y de la valía de su aporte para la consecución de los objetivos de la organización.

También se ha conceptualizado a la ED desde la óptica de la evaluación del rendimiento del trabajador en relación con el trabajo y las características personales de este. Es importante resaltar la importancia de la aplicación de procesos de evaluación en la salud mental en el trabajo, relacionado directamente con la metamorfosis de los procesos de organización del trabajo y particularmente con la aplicación de procesos entre los que se encuentra la evaluación individual de los rendimientos (Dejours, 2015).

La evaluación individualizada de las performances, a la que se refiere Dejours, constituye un proceso que fue instaurado como parte de la reformulación de la organización del trabajo en las organizaciones, y que al decir del autor, puede tener una doble afectación. Una es positiva y se fundamenta en la determinación del hacer del trabajador, visto desde su aporte y su calidad; la otra se enfoca en el grado de competencia que puede percibir el trabajador de este proceso al sentirse amenazado

por el nivel del rendimiento de su par y cómo puede afectar ello en su estabilidad laboral.

Considerando las distintas visiones con las cuales la Evaluación del Desempeño ha sido estudiada, a continuación se presenta una recopilación histórica de las diferentes definiciones de la ED.

Están aquellos cuyo análisis se fundamenta en los objetivos y las metas organizacionales como base para la aplicación del proceso de evaluación del desempeño y que consideran al trabajador como un factor importante en la consecución de estos, por lo cual miden su rendimiento con cuantificables de logro, (Harris, 1986; Werther & Davis, 1995; Gil, Ruiz & Ruiz, 1997).

Otra corriente claramente definida es aquella de quienes miden el rendimiento del trabajador basado en el perfil del puesto. En este caso el rendimiento del trabajador estará determinado por el grado de cumplimiento de las funciones asignadas y no será verificable en base a la consecución de los objetivos globales sino en base a objetivos individuales alcanzados (Chiavenato, 1999; Sastre & Aguilar, 2003).

En la Tabla 8 se muestra una breve visión de las conceptualizaciones de la ED de forma cronológica. Desde el punto de vista de diferentes autores, se pueden visualizar las distintas ópticas con las que la evaluación del desempeño ha sido concebida por los investigadores y partiendo de este análisis se identifican varias tendencias (ver pág. 78).

Tabla 8. Definiciones de Evaluación el Desempeño.

AÑO	AUTOR	Definición
1986	Harris	Los procedimientos de evaluación se establecen a partir de los objetivos y metas predeterminados por la empresa.
1993	Hartle	La Evaluación del Desempeño se debe concebir como un proceso o conjunto de procesos que buscan establecer un conocimiento compartido acerca de lo que se debe conseguir y de cómo se va a conseguir con la participación de la dirección de personal que incremente las posibilidades de que se pueda lograr
1994	Villegas	Procedimiento que tiene como objetivo determinar el logro de resultados por parte de los trabajadores, así como orientar a la Dirección en la formulación de políticas y procedimientos para el adiestramiento y desarrollo del personal
1994	McGregor	Las Evaluaciones del Desempeño son aquellas que ofrecen información con base en la cual pueden tomarse decisiones de promoción y remuneraciones, ofreciendo una oportunidad a que el supervisor y el trabajador se reúnan a revisar el comportamiento que esté relacionado con el trabajo.
1995	Robbins	La evaluación del desempeño tiene como meta principal determinar con precisión la contribución del desempeño individual como base para tomar decisiones para asignación de recompensas.
1995	Werther & Davis	Proceso por el cual se estima el rendimientos global del empleado
1997	Gil, Ruiz & Ruiz	Es una técnica para apreciar sistemáticamente, dentro de la mayor objetividad posible, la actuación de una persona durante un determinado tiempo, en relación con su trabajo actual y sus características personales, así como su contribución a objetivos previstos.
1999	Chiavenato	Apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.
2003	Sastre & Aguilar	Proceso sistemático y estructurado de seguimiento de la labor profesional del empleado, para valorar su actuación y los resultados logrados en el desempeño de su cargo.
2007	Dolan, Valle, Jackson & Shuler	Procedimiento estructural y sistemático para medir , evaluar e influir sobre los atributos , comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y si podrá mejorar su rendimiento futuro.
2008	Sánchez & Bustamante	Es un proceso que permite conocer cómo los empleados están desempeñando sus labores, por medio del cual se asignan calificaciones a los empleados para discriminar entre empleados efectivos e inefectivos.
2011	Salgado	Valora de forma sistemática y objetiva el rendimiento o desempeño de los empleados en la organización

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, existe una corriente que va mucho más allá de la consecución de objetivos individuales o globales y la conforman aquellos autores que miran la evaluación del desempeño como un proceso que pretende generar conocimientos comunes, que marque el camino para conseguir logros, en base a los cuales se establecen procesos de reconocimiento y motivación dirigidos a dinamizar la labor del trabajador.

Esta corriente fundamenta sus planteamientos considerando que el reconocimiento tiene un papel protagónico en la vida de los individuos. Al vivir en

sociedad pretenden ser aceptados y valorados por sus pares, lo cual afianza su identidad dentro de un grupo. Además tiene un impacto considerable sobre la salud y es gracias al reconocimiento, que el sufrimiento se transforma en placer en el trabajo (Dejours, 2015), al permitir que el individuo afiance su ser y lo refleje en su hacer.

Sin embargo se puede observar que a pesar de los diferentes puntos de partida desde los cuales se analiza la evaluación del desempeño, los autores convienen en que la evaluación del desempeño es un proceso sistemático y estructurado que permite de manera cuantitativa medir el nivel de contribución del empleado, mediante su aporte individual, a la consecución de las metas y objetivos organizacionales.

3.3. Métodos de Evaluación del Desempeño

Partiendo de la premisa que la evaluación del desempeño es un camino para determinar el desempeño de un trabajador y considerando que cada organización tiene sus particulares necesidades, existen diversos métodos de evaluación del desempeño que sirven de base para que cada organización realice sus adaptaciones acorde a los objetivos que pretende alcanzar y a las características de sus trabajadores.

Los llamados métodos clásicos han marcado el camino de las organizaciones en el proceso de evaluar el desempeño de sus trabajadores, sin embargo es necesario mencionar que la adaptación que cada organización realiza determina la eficacia con la que la herramienta utilizada refleja los resultados que permitan iniciar el camino del fortalecimiento del desempeño del trabajador en la organización.

A continuación se describirá algunos de los métodos más utilizados en las organizaciones:

3.3.1 Método de Escalas Gráficas

Se basa en la aplicación de un cuestionario en el cual se encuentran previamente definidos factores sobre los cuales se evaluará el desempeño del trabajador; la asignación de la evaluación está determinada generalmente en base a una escala de Likert con descripciones particulares para cada factor.

Para que sea de fácil aplicación se describe cada factor del modo más sencillo posible, de manera que cada uno es dimensionado a efecto de que se retrate desde

un desempeño débil o insatisfactorio hasta un óptimo o excelente (Chiavenato, 2010). Es importante que cada factor sea claramente descrito con frases precisas que permitan al evaluador entender claramente el factor.

En este método, “se enumeran las características (como calidad y confiabilidad) y se establecen un rango de valores para el desempeño (desde insuficiente hasta sobresaliente) de cada característica” (Dessler, 2001), en este proceso el papel del supervisor es fundamental, debido a que es el que selecciona mediante una marca o círculo la calificación que describe el desempeño del trabajador.

En las variaciones que se da a este método, se encuentran la asignación numérica a cada factor con la finalidad de obtener una descripción cuantitativa del desempeño del trabajador. Sin embargo es necesario considerar que la base del método radica en la valoración analítica de las características de las personas y el nivel de desarrollo alcanzado por el trabajador en la ejecución de su trabajo en términos de calidad y cantidad (Martínez, 2013).

Este método a pesar de ser el más utilizado por la facilidad con la que se puede describir el desempeño del trabajador por medio de factores, ha recibido muchos cuestionamientos, sobre todo en los casos en los que resume el desempeño a cantidades numéricas.

3.3.2 Método de Elección forzosa

El método de elección forzosa, es uno de los métodos más aplicados, conocido también con el nombre de checklist (Ruiz, Gago, García & López, 2013). Aplica frases que describen el comportamiento de un trabajador en circunstancias determinadas, las frases son escogidas acorde a las necesidades de la organización y el puesto que ocupa el trabajador objeto de la evaluación.

La escala de calificación está representada por un signo + o un - , cada bloque de evaluación tiene cuatro frases dos de las cuales describen comportamientos positivos y dos comportamientos negativos. El evaluador debe seleccionar una frase positiva, que será la que más describa el comportamiento del trabajador (+) y una frase negativa que será la que menos se aplica al trabajador (-). Estas frases a

menudo se presentan por pares y de manera que parezcan igualmente favorables y desfavorables (Alles, 2005).

El proceso de selección de las frases colocadas en el instrumento de evaluación responde a un procedimiento estadístico y a su capacidad de discriminación, establecido por dos índices: aplicabilidad y discriminación, que se basan en la identificación de la frase con el desempeño y la identificación del mismo (Chiavenato, 2010).

Este método aunque resulta objetivo por la complejidad de su elaboración, presenta como desventaja principal, la imposibilidad de que el evaluador proporcione información sobre el potencial o las limitaciones del evaluado, por tanto en procesos de compensación que abarquen ascensos y promociones, este método resulta inadecuado.

3.3.3 Método de evaluación por competencias

El sistema de evaluación por competencias se lo aplica cuando la organización trabaja bajo el sistema de competencias; partiendo de este sistema organizacional se establecen competencias generales para la organización, así como para cada área y luego para cada puesto.

Estas competencias definidas para los puestos son las que guían el proceso de evaluación del desempeño, las cuales deben estar claramente divididas en grados o niveles. Es importante señalar que la evaluación por competencias se realiza únicamente cuando la organización cuenta con un manual de perfiles por competencias previamente establecido, además de un diccionario de competencias y un diccionario de comportamientos, en los cuales se define claramente tanto competencias como comportamientos.

Este método permite objetivizar los procedimientos, evaluando el grado de cumplimiento de los objetivos y el nivel de desarrollo de las competencias (Alles, 2013). Los resultados de la evaluación son valorados mediante escalas Likert establecidas previamente que describen detalladamente cada uno de los niveles que pueden ser alcanzados. La calificación final es expresada numéricamente y describe

detalladamente el porcentaje de cumplimiento y desarrollo del trabajador, lo cual permite establecer planes de desarrollo individuales.

3.3.4 Método 180°

La evaluación del desempeño mediante el método 180 °, es considerado uno de los métodos más completos toda vez que considera: autoevaluación, jefe inmediato, pares y los clientes y/o proveedores.

Se considera que constituye una evolución de los métodos tradicionales puesto que tiene en cuenta la evaluación del jefe inmediato con los criterios de evaluación de los miembros del equipo de trabajo del individuo y con los clientes y/o proveedores que se relacionan con el trabajador.

Este método valora las competencias que el trabajador posee y desarrolla un esquema de 9 planillas o evaluaciones por persona que contemplan: autoevaluación, jefe del jefe, jefe directo o supervisor, tres pares, y tres clientes (externos o internos) (Alles, 2005).

Se consideran variaciones en cuanto a las plantillas, presentándose opciones significativas que varían en el número de pares o clientes considerados. Por otra parte, existen organizaciones que prefieren omitir el papel que juegan los clientes en este proceso con la finalidad de evitar que la información y el manejo sea interno (Alles, 2005).

Los resultados de la evaluación 180°, es un comparativo entre los resultados alcanzados por el trabajador en su autoevaluación y los resultados obtenidos por la evaluación de los otros integrantes del proceso de evaluación: jefes, supervisores, pares y/o clientes; expresa el porcentaje en el que el trabajador desarrolló cada una de las competencias objeto de evaluación.

3.3.5 Método 360°

Para este modelo de evaluación las fuentes de información sobre el desempeño del empleado lo constituyen el supervisor, los pares, los subordinados, los clientes y la autoevaluación.

En este método no se concede únicamente importancia al criterio de evaluación del supervisor, como en otros métodos, porque se considera que su visión

total del rendimiento del trabajador no abarca completamente el comportamiento del subordinado. Es por ello que además se complementa la evaluación con los criterios de calificación de otros evaluadores. La organización es la que asigna porcentajes de importancia al criterio de cada evaluador, los cuales en la mayoría de los casos son distribuidos de forma equitativa.

Este proceso de evaluación es dirigido por las competencias organizacionales previamente establecidas. La herramienta de valoración está orientada bajo dos apreciaciones: la valoración del nivel desarrollado de las competencias por el evaluado en condiciones normales de trabajo y la valoración del evaluado sobre las mismas competencias pero en condiciones de estrés, plazos cortos, complejidad, frecuencia, etc. (Alles, 2005).

El papel que juega cada evaluador dentro de este proceso es fundamental, toda vez que permiten valorar el desempeño del trabajador en diferentes facetas de comportamiento. Por otra parte es necesario considerar que lo significativo de este método radica en la participación de las personas que se relacionan con el desempeño del trabajador y que el compartir la responsabilidad de evaluación entre varias personas reduce y/o elimina los sesgos de la calificación (Wayne & Noe, 2005)

A continuación se presenta la tabla 9, que explica aspectos tales como factores de evaluación, sistema de calificación y evaluadores de cada método. Además se puede observar la evolución que ha atravesado la evaluación del desempeño, en lo referente a factores que se consideran dentro de la evaluación, pero también en la/as persona (as) que cumplirán el papel de evaluador del desempeño del trabajador.

Tabla 9. Métodos de Evaluación del Desempeño.

MÉTODO	FACTORES DE EVALUACIÓN	SISTEMA DE CALIFICACIÓN	EVALUADOR
Método de Escalas gráficas	Descriptores del desempeño en la función (productividad, eficiencia, conocimientos necesarios para el puesto, etc.) Cualidades personales del trabajador (creatividad, capacidad de percepción, capacidad de concretar ideas, etc.)	Cuestionario Escala de Likert que describe cada factor Asignación numérica a cada factor Descripción cuantitativa del desempeño	Jefe inmediato (supervisor)
Método de Elección forzosa	Comportamientos y conductas (capacidad de comunicación, toma de decisiones, puntualidad y responsabilidad, etc.)	Cuestionario Frases que describen comportamientos Selección obligatoria de frases positivas y negativas + o - Verificación de índices de aplicabilidad y discriminación	Jefe inmediato (supervisor)
Método de Evaluación por competencias	Competencias Comportamientos	Cuestionario Descripción de competencias Descripción de comportamientos Escala de Likert que describe los niveles de competencias	Jefe inmediato (supervisor) Autoevaluación
Método 180°	Competencias Comportamientos	Planillas de evaluación	Autoevaluación Jefe Supervisor (Jefe inmediato) Pares Clientes y/o proveedores
Método 360°	Competencias Comportamientos	Planillas de evaluación	Autoevaluación Supervisor Pares Subordinados Clientes

Fuente: Elaboración Propia

Tradicionalmente el supervisor o jefe inmediato era el único evaluador del desempeño del trabajador. La importancia que se ha otorgado al criterio de evaluación del supervisor ha sido justificada por su conexión con el trabajador mientras cumple con su trabajo, y a pesar que muchos criterios sostienen que su capacidad de visibilizar el rendimiento del trabajador no es completa, la importancia del papel del supervisor radica en que es el observador del resultado final del trabajo desempeñado y quien asume la responsabilidad del desempeño de sus subordinados y de su evaluación (Chiavenato, 2010). Por otra parte, su criterio tiene importancia, pero no constituye la única visión del desempeño de un trabajador.

Otro de los evaluadores dentro de los procesos de evaluación lo constituyen los pares. Su papel resulta importante debido a que muestran otra visión del desempeño del trabajador. Sin embargo este criterio puede estar sesgado por factores como la minimización y/o maximización del desempeño del otro, por malas relaciones personales, o relaciones de apego.

El criterio de los subordinados también se considera dentro de este método de evaluación. Ello permite conocer el desempeño del trabajador desde la óptica del subalterno. Sin embargo este criterio adquiere poca objetividad por el grado de autoridad del evaluado sobre el evaluador. Por tanto para tratar de minimizar este sesgo debe garantizarse el anonimato del evaluador y aplicarse únicamente cuando existen más de dos subordinados.

Los clientes de una organización son un factor importante de la evaluación del desempeño del trabajador pero muy pocas organizaciones manejan procesos formales para este tipo de evaluación y captan el criterio del cliente con encuestas pequeñas o breves preguntas sobre el tipo de servicio recibido, en el caso de las organizaciones de servicios, y sobre la calidad del producto que adquieren, en el caso de las organizaciones de fabricación de productos.

En cuanto a la autoevaluación como factor dentro del proceso de la ED, tiene un papel importante y es utilizada con frecuencia en muchas organizaciones. En este tipo de proceso el evaluado es quien evalúa su nivel de cumplimiento en el puesto asignado en base a los parámetros establecidos previamente para este efecto. Para que los resultados sean reales y óptimos el trabajador debe comprender el sistema de evaluación y tener la seguridad de un registro objetivo de desempeño con el cual el supervisor pueda comparar la autoevaluación (Aamodt, 2010).

En la actualidad las organizaciones gestionan y aplican diferentes procesos para evaluar el desempeño de sus trabajadores y los investigadores se cuestionan cuál es el método más objetivo. Aunque algunas de las críticas centran su atención en la forma autoritaria y poco objetiva de evaluación por parte de los jefes inmediatos, muchos factores han influido para que la ED alcance ante los ojos del trabajador una visión punitiva y de poco aporte a su desarrollo.

La socialización de los objetivos que se pretende con el desempeño individual ayudará significativamente a que el trabajador eleve su desempeño e incluso naturalice al proceso de la ED.

Uno de los aspectos relevantes que debe considerarse para evitar los sesgos de un proceso de evaluación es la objetividad con la cual se desarrollará el proceso. Al establecer parámetros claramente definidos y debidamente socializados ante el trabajador, se podrá visualizar una disminución del porcentaje de resistencia ante la aplicación de la ED.

Por otra parte, se debe garantizar en las organizaciones, el papel de diagnóstico que cumple la evaluación del desempeño como medio para alcanzar el desarrollo personal y organizacional.

CAPÍTULO IV
EFFECTOS DEL TRABAJO

CAPÍTULO IV

Efectos del trabajo

Efectos del Trabajo

Una mirada a la relación persona trabajo

Entendiendo que el ser humano es integral, y que cuando se desenvuelve en el mundo del trabajo, lo fusiona con su vida personal, es necesario analizar el sentido que tiene el trabajo en la vida del individuo y cómo este puede alterarla y/o transformarla, desde la óptica que el trabajo es piedra angular del orden y la integración social y también como factor determinante de la salud, la calidad de vida y el bienestar (Blanch, 2014).

Considerando que el trabajo ocupa un lugar fundamental en la vida de las personas de manera individual, así como parte de la sociedad, analizar las condiciones laborales actuales y buscar estrategias de intervención y mejoramiento de las prácticas aplicadas en el mundo del trabajo, es una tarea necesaria como pilar de la lucha contra las condiciones de precariedad laboral existentes.

Asimismo, el trabajo ha tenido un papel preponderante en la vida del hombre, formando parte de su evolución psicológica como especie y ente de la sociedad, a través de la diversificación del trabajo y el perfeccionamiento de generación en generación, lo que le permitió plantearse y alcanzar diferentes objetivos (Engels & Marx, 2004).

Por otra parte, el papel que el trabajo tiene en la vida de los individuos, le permite enmendar y desarrollar su identidad cuando tiene vínculos satisfactorios con su trabajo, considerando que el vínculo con el trabajo es una segunda oportunidad, para construir la identidad, para realizarse personalmente y corregir defectos de la infancia y adolescencia (Dejours, 2015).

Sin embargo el concepto de trabajo ha evolucionado y ha sido definido en base a aproximaciones teóricas y empíricas desde diversas perspectivas y consideraciones basadas en relaciones entre actores, valor de cambio, valor de aportación a la

sociedad, transformación de productos o servicios, compensación económica, compensación social, generación de estatus, medios de producción, enfoques de regularización etc.

El término trabajo ha sido conceptualizado con diferentes matices, evolucionando en el tiempo acorde a las necesidades de la sociedad y sus avances, pasando desde la época de la mecanización del trabajo con Taylor, la producción en serie con Ford, el Toyotismo y la búsqueda de la calidad total con la tecnología cero errores y asignándole diferentes significaciones al trabajo y al papel que tiene en la vida de las personas.

Así considerando el trabajo desde una perspectiva básica, “puede entenderse como la transformación de un objeto a partir de la actividad humana, utilizando determinados medios de producción para generar un producto con valor de uso y en ciertas condiciones con valor de cambio” (De la Garza Toledo, 2009).

Por otra parte, también se considera el trabajo como actividad que puede ser retribuida desde el punto de vista material pero además mediante compensaciones psicológicas y/o sociales, Peiró (1989):

El conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permiten obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad la persona aporta energía, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.” (p. 163).

Es importante considerar que el trabajo puede ser analizado como una noción “con una dimensión sociocultural, en tanto práctica simbólica y cultural a la cual los sujetos dotan de diferentes sentidos; el significado del trabajo es, por lo tanto, una construcción social” (Rentería, 2009. p. 59-61).

El trabajo es un término subjetivo que permite que las personas le otorguen significaciones que varían de acuerdo a su contexto, educación, etnia, profesión, nivel de percepción, combinados con sus vivencias; por lo cual, quien define el significado

de trabajo es el propio individuo que ejecuta la actividad (Salanova, Gracia & Peiró, 1996).

Además se debe considerar que el trabajo, tiene la connotación de natural así como la vida misma, por lo cual su significación es tan variada como lo es la subjetividad de las personas (Blanch, 2003). En efecto el significado que el hombre le asigna al trabajo le otorga su esencia, “como hombre mismo, su modo específico de ser hombre o de hacerse hombre” (Marx, 2006), y contribuye a la formación de identidad como persona como ente activo de la sociedad.

Entonces el papel protagónico que el trabajo tiene en la vida del individuo y el significado que este le asigna, partiendo de la concepción de que “el trabajo es uno de los fundadores y referencias ontológicas de la humanidad, siendo una dimensión fundamental de los proyectos de construcción de identidad, subjetivos y de vida en el trabajo” (Antunes, 1999; Lukács, 1980; citados en Ribeiro & Coropos, 2011), no sólo da significado a la vida del hombre sino que es una necesidad innata de este, como actividad, para poder relacionarse y desarrollarse individual y socialmente .

Además el medio ambiente de trabajo y los agentes de entorno social, contribuyen de manera progresiva a los procesos de identificación del individuo como tal o incluso en situaciones de difícil adaptación a la alienación y despersonalización del trabajador (Peiró, Prieto & Roe, 2007).

Por otra parte, lo que determina la percepción que el individuo tiene del trabajo y los efectos en su vida, dependen sin duda de varios aspectos determinantes en el ámbito laboral, como: medio ambiente, políticas organizativas, condiciones de empleo, condiciones de organización del trabajo, etc., que combinados constituyen los factores psicosociales.

Consecuentemente es prioritario que se profundice en la humanización del trabajo mediante la búsqueda de la calidad de vida, en condiciones de trabajo más seguras y saludables (Segurado & Agulló, 2002). Considerando que las condiciones adecuadas de trabajo, permiten que el individuo desarrolle capacidades de innovación y adaptación, sobre todo cuando se maneja en ambientes dotados de autonomía, condiciones que le permiten descubrir sus capacidades y potencialidades, movilizar

sus conocimientos, experiencias y es un instrumento para la construcción de sentido e identidad. (Neffa, 2015).

Lo anteriormente expuesto puede constituir una panacea; sin embargo la existencia de organizaciones que otorguen mayor nivel de autonomía al trabajador, permitiendo una participación activa, con condiciones de desarrollo individual, puede contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, así como el nivel de competitividad de las organizaciones y asegurar su permanencia en el mercado.

La noción de trabajo, se aplica a diferentes condiciones contractuales explícitas e implícitas, por lo cual no puede ser analizado únicamente en condiciones de empleo. Sin embargo el análisis y repertorio en este trabajo, abarcará esta perspectiva, por considerar de suma importancia el estudio de este constructo dentro de esta tendencia para el mundo de las organizaciones como gestoras de cambio social y por las condiciones particulares de esta investigación.

El mundo del trabajo desde la perspectiva del trabajo como empleo

A pesar de las diferentes modalidades en las que ha evolucionado el mundo del trabajo, hablese de desempleo, empleo flexible, empleo reducido o limitado, teletrabajo, empleo fraccionado, subempleo, y las diferentes precariedades que estas distintas modalidades han generado en el mundo del trabajo, el trabajo como empleo sigue siendo considerado por los individuos como la modalidad que genera mayor grado de realización personal, estabilidad económica, posicionamiento social y configuración de la propia identidad (Peiró, Prieto & Roe, 1996).

Por otra parte, el cambio ha sido una constante que ha dirigido el accionar de las organizaciones, factores como la globalización, la tecnificación, las nuevas exigencias del mercado, la evolución del conocimiento y el manejo de las aldeas globales, han modificado las nuevas formas de administrar el trabajo en las organizaciones, por consiguiente se ha modificado la realidad laboral y ocupacional (Peiró, Prieto & Roe, 2007).

Consecuentemente estas transformaciones han incidido en las modificaciones de la estructura de los mercados ocupacionales, en los cambios estructurales de las organizaciones, las políticas y procesos utilizados para la realización del trabajo, así

como en los procesos de requerimiento de personal, los cuales debieron acoplarse a las nuevas exigencias de competencias laborales.

Estas modificaciones en el sentido del trabajo, han sido esenciales para que las organizaciones se adapten a las nuevas realidades. Sin embargo, estas condiciones no han permitido alcanzar transformaciones en el mundo del trabajo en el sentido de accesibilidad, estabilidad y bienestar.

Tampoco han permitido fusionar al hombre con su trabajo y cambiar la visión de una perspectiva de trabajo=castigo o trabajo=sufrimiento a una nueva realidad trabajo= placer, es decir, los cambios en la sociedad han generado transformaciones en la centralidad del trabajo, que en lugar de mejorar el mundo laboral han contribuido al deterioro de la salud mental en el trabajo como consecuencia de la llamada organización del trabajo (Dejours, 2015).

La nueva realidad en las organizaciones, responde a la presencia de antivalores como la deslealtad, el individualismo, la competitividad sesgada desde el egoísmo, los cuales han reemplazado al trabajo en equipo, la solidaridad y la confianza; todo esto como resultado de la evolución en los procesos de organización del trabajo (Dejours, 2015).

Además se han incrementado los procesos que exigen que el hombre debe aprender a vivir en condiciones que fueron creadas por el mismo hombre, como situaciones de “aberración, explotación del hombre por el hombre, degradación de la persona, alienación, etc.” (Peiró, Prieto & Roe, 2007).

En cuanto a la accesibilidad diremos que hoy las organizaciones buscan incorporar a sus filas empleados polivalentes (Gowler & Legge, 2001), aquellos que cumplan sus funciones con eficiencia y eficacia, pero que a la vez estén capacitados para ser movilizados a otros puestos, desempeñando otras funciones y que desarrollen características de permeabilidad que les permita solucionar problemas de la organización de manera óptima.

La metamorfosis en el universo del trabajo (Antunes, 2000), ha generado una transformación, disminuyendo los puestos de trabajo por causa de la virtualización organizacional (Rentería, 2008), esta lógica del mercado sin duda ha marginalizado

(Malvezzi, 2012) a aquellas personas que no han logrado manejar las tecnologías sofisticadas de la información en el mundo actual.

Es decir las personas que no logran dominar el sofisticado mundo de la computación, robotización y el internet, realidades virtuales de nuestra época, están en desventaja respecto de la generación que nació en la época virtual y por tanto naturaliza esos procesos.

Sin embargo y aun estando de acuerdo en que la virtualización ha limitado el acceso al mundo del trabajo, es necesario considerar que esta limitación no es general; si bien los procesos se han digitalizado, en el mundo de las organizaciones todavía se valora el bagaje de conocimientos que las personas aportan a las organizaciones y el nivel de experiencia que garantizan experticia en tareas determinadas. El ser humano jamás podrá ser desplazado de manera definitiva del mundo del trabajo, sin embargo deberá someterse a la virtualización propia de los avances de la época, evolucionando a un individuo líquido que se transforme permanentemente.

Entonces, es necesario reflexionar, ante la falta de dominio de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, factor que ha llevado a catalogar de manera errónea como trabajadores de desempeño bajo a aquellos que no dominan los procesos tecnológicos.

Conlleva a una transformación en el mundo de la capacitación, enfocándolo no sólo a una instrucción del individuo en el manejo de tecnologías que minuto a minuto se vuelven caducas, sino a la naturalización que el individuo debe darle a la presencia de la tecnología en su vida personal y laboral, considerando que estas exigencias de carácter tecnológico, exigen un nuevo tipo de trabajador con una formación cualitativamente (Almirall, 2000).

Los cambios constantes en los avances virtuales dentro del mundo del trabajo , establecen el marco de la inestabilidad a la que debe someterse el individuo cuando es contratado; en este mundo el sujeto debe cumplir con un proceso de metamorfosis permanente que le permita evolucionar al mismo tiempo que los requerimiento virtualmente organizacionales convirtiéndose en un nómada estático (Malvezzi, 2012),

seres que deben transitar permanentemente ante las cambiantes condiciones de su entorno pero a la vez deben permanecer en su mismo sitio de trabajo, transformándose en un ser abierto y flexible, ante un mundo cambiante.

Además han contribuido las variadas formas de contratación (flexibilidad, outsourcing, servicios profesionales, trabajo fragmentado), al establecimiento de sistemas de precariedad laboral que sin duda alguna tienen implicaciones sociales y psicológicas, considerando que “la salud del cuerpo está esencialmente ligada a las condiciones de trabajo..., la salud mental en sí misma depende de la organización del trabajo” (Dejours, 2015).

Consecuentemente “lo que implica el mundo del trabajo para las personas son las relaciones y vínculos que ellas establecen en los contextos en los que están inmersas” (Malvezzi, 2012). Y que son estas relaciones a partir de las cuales las personas forman su identidad, el trabajo adquiere la categoría de importancia en la vida del individuo.

Entonces las condiciones de precariedad, explotación, sobrevaloración, alienación, conjugadas con factores sociodemográficos, en las cuales se desarrolla el trabajador influyen en la conformación de uno o más sujetos laborales (De la Garza Toledo, 2009); es decir estos factores, se fusionan con la subjetividad⁷, para influir en el proceso de formación de su identidad como personas inmersas en el mundo del trabajo.

Considerando que “la identidad se forma y se concretiza en y por las nuevas relaciones sociales en que el sujeto se va enredando” (Ciampa, 1987, p.109), se debe considerar que el ser humano conforma su identidad, relacionando los significados que otorga a las circunstancias de su entorno laboral y las vincula con condiciones de interacción, procesos culturales, cognitivos, sociales e incluso colectivos, determinantes en su proceso de identificación como individuo frente a otros.

Ante las diferentes situaciones de metamorfosis que ha experimentado el trabajo, pensar en trabajo = placer, no es sólo un idealismo que no puede ser

⁷ Proceso que permite a los individuos otorgar sentido fusionando circunstancias con códigos culturales preexistentes, mediante configuraciones de sentido para situaciones concretas. (De la Garza Toledo, 2009)

sostenido en una sociedad en constante transformación y con permanentes requerimientos, a pesar de haber sido la bandera de batalla de la psicología en sus inicios, presentado como un “proyecto de felicidad que se propone liberar al hombre de las consecuencias que se desprenden del énfasis puesto por la sociedad capitalista sobre la eficiencia” (Pulido-Martínez, 2011).

Entonces fusionar las nuevas formas de administrar el trabajo en las organizaciones con la satisfacción y el bienestar del individuo, ha constituido un camino pedregoso para las organizaciones, sobre todo desde la perspectiva de eficiencia, calidad, utilidad.

Sin embargo, la inestabilidad, el sentido de incertidumbre, las exigencias de competitividad de las nuevas lógicas del mercado, así como el “hecho de que ese entorno externo - competencia global, los avances tecnológicos, múltiple en todo el mundo e interactuar los sistemas financieros - está en constante cambio” (Porter, 2008), exigen al individuo en mayor medida, elementos que los evidencien como trabajadores competentes, flexibles, polivalentes (Malvezzi, 1999).

Esta transformación en el mundo del trabajo, las limitaciones del pleno empleo, la disminución de ofertas de trabajo con sistemas de relación de asalariados, la fragmentación y flexibilización del trabajo, el incremento de trabajos informales, originaron nuevas formas de precariedad, exclusión e inseguridad en el trabajo (De la Garza Toledo, 2009).

Por tanto, es necesario considerar que las transformaciones, han modificado incluso la carga de trabajo⁸ que debe manejar un trabajador y, en consecuencia, se genera una sobre carga global, que se intensifica sobre todo en sus demandas psíquicas y mentales, teniendo un impacto directo sobre la salud biológica, psíquica, mental y social del trabajador. (Neffa, 2015).

Las condiciones cambiantes que se han mencionado, han originado circunstancias de precariedad laboral, visibilizados generalmente en índices de afectación física y psicológica de los trabajadores. Consecuentemente, es necesario

⁸ “la exigencia a que está sometido el trabajador tanto en la evaluación de la actividad laboral o incluso en el ámbito de la experimentación fisiológica y psicológica” (Almirall, 2000).

incrementar los indicadores de salud y la calidad de vida de los trabajadores, a partir de la disminución de los efectos negativos del trabajo (Almirall, Franco, Hernández, Portuondo, Hurtado & Hernández, 2010).

EFFECTOS DEL TRABAJO

El trabajo ha sido percibido desde distintos aspectos, en algunos casos como la fuente de realización y desarrollo y en otros, como causante de enfermedad y alienación. Algunos estudios lo han enfocado como generador de afectaciones físicas y otros lo han analizado desde su influencia en la salud física y psíquica de las personas.

Además el trabajo ha sido analizado como generador de realización personal, crecimiento social, identidad en las personas y como factor determinante en el camino de mejora de la calidad de vida de los individuos. En efecto, el trabajo y su nivel prioritario en la vida de los individuos, así como las características positivas que se le otorga, se deben a las diversas funciones que el trabajo tiene sobre todo en el orden psicosocial (Salanova, Gracia & Peiró, 1996).

Entonces desde la perspectiva de Salanova, Gracia & Peiró (1996), el trabajo cumple con varias funciones psicosociales que aportan al desarrollo del individuo. A saber:

- *Identidad personal:* el trabajo da sentido a la vida y contribuye a la identidad de las personas cuando desarrolla capacidades de creatividad e integración, que forman parte del proceso de ejecución del trabajo.
- *Estatus y Prestigio social:* este nivel aparece a medida que el individuo alcanza reconocimiento por la calidad de ejecución de sus tareas y se siente satisfecho con ellas, mejorando su vida dentro y fuera de su lugar de trabajo e influyendo en su entorno familiar y social (Fernández & Paravic, 2003).
- *Interacción:* relacionada con la oportunidad de interactuar con personas que no forman parte del contexto familiar. Estas relaciones de interacción enriquecen la vida personal del trabajador en el aspecto emocional.
- *Transmitir normas, creencias y expectativas sociales:* Las personas tienen un bagaje de creencias y valores que son fruto de su trayecto personal; sin embargo, las relaciones que se establecen en el trabajo con los pares, superiores o clientes, generan en el individuo creencias, valores y

expectativas que modifican su vida personal y social dentro y fuera de su lugar de trabajo.

Consecuentemente, debido a la centralidad que tiene el trabajo en la vida del hombre y sus implicaciones económicas y psicosociales, los efectos positivos o negativos que éste ejerza en su vida dependerán de sus experiencias y adaptación, considerando que en el proceso de adaptación al trabajo intervienen varios agentes como son la familia, el nivel de educación, los valores, las creencias, las condiciones laborales, etc.

Por tanto, un eje fundamental de los efectos que el trabajo tiene en la vida del hombre lo constituyen los factores psicosociales que son considerados como la interacción del trabajo con condiciones a las que es expuesto el trabajador como medio ambiente, satisfacción, condiciones de la organización y aspectos del empleado como capacidades, necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, visto desde las percepciones y experiencias, las cuales influyen en el rendimiento del trabajador así como en su salud. (OIT, 1984).

Varias investigaciones muestran la relación directa entre los factores psicosociales y la percepción de sobrecarga y demandas psicológicas (Karasek, 1979), con el desempeño (Chiang, Gómez & Sigoña, 2013), con la salud física y psicológica de los trabajadores (Almirall, 1993; Rodríguez, 2001; Juárez - García, 2007). También se han analizado fenómenos como el estrés, el burnout, el mobbing, el acoso laboral, etc., fortaleciendo el trabajo desde la psicodinámica del trabajo, clínica del trabajo, psicología cognitiva y comportamental.

Las condiciones de inestabilidad, precariedad, falta de autonomía, carga excesiva de trabajo, políticas retributivas deficientes, así como el medio ambiente, relaciones sociales conflictivas, modificaciones en la organización del trabajo y el marco de vida, redundan en la acción de factores psicosociales negativos que consecuentemente afectan la salud tanto física como psíquica de los trabajadores (OIT, 1984).

A estas condiciones las conocemos como riesgos psicosociales en el trabajo, que constituyen problemas para la salud mental, física y social de los trabajadores y que se encuentran relacionados directamente con las condiciones de empleo y los factores de organización del trabajo (Gollac, 2013; Coutrot, 2013).

Sin embargo, muchas de las investigaciones citadas han demostrado en varios casos que los factores psicosociales no tienen únicamente una incidencia negativa, sino que en condiciones positivas de organización del trabajo, los factores psicosociales permiten a la persona trabajadora crear sentimientos de confianza en sí mismo, aumentar la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y, por lo tanto, mejorar su salud (Chiang, Gómez & Sigoña, 2013).

Los factores psicosociales han sido identificados como positivos, cuando son motivantes para el trabajador y cuando son percibidos por el trabajador como negativos se vuelven en un riesgo para la salud, tomando el nombre de factores de riesgo psicosocial. (Ceballos, Valenzuela, Paravic, 2014).

La evolución de la actividad del trabajo, del ámbito físico al ámbito intelectual, y los constantes cambios en aspectos cognitivos, la exigencia de procesos creativos y aportativos que la sociedad del trabajo requiere en la actualidad de sus trabajadores, ha variado la presencia de riesgo físicos a riesgos de carácter psíquico (Garrido, Uribe, Blanch, 2011).

Los factores psicosociales se convierten en factores de riesgo dependiendo de diferentes circunstancias como el tiempo y la duración de exposición, la intensidad y la frecuencia de repetición de la situación considerada como riesgosa para el trabajador (Villalobos, 2004).

Por otra parte, en el caso en el que los factores psicosociales se conjugan con situaciones de riesgo como las anteriormente mencionadas, existen investigaciones que han demostrado que si el individuo no ha sido expuesto por largos períodos y logra salir de esas condiciones de riesgo, su estado de salud mejora rápidamente. (Coutrot, 2013).

Asimismo, los riesgos psicosociales en el trabajo están directamente relacionados con las condiciones ambientales, la organización del trabajo, las condiciones de empleo, empleabilidad, los conflictos en el trabajo y las relaciones sociales del trabajador. Por lo cual los estudios sobre las condiciones de prevención o mejoramiento de situaciones que impliquen riesgo para el trabajador, ha constituido una corriente a nivel mundial con carácter apremiante.

A continuación se citan algunos instrumentos que han sido propuestos por varios investigadores con el afán de detectar las situaciones de riesgo desde distintas ópticas:

a- Modelo Karasek, Theorell, Johnson en 1979, conocido como modelo demanda-control-autonomía, pretende explicar el estrés desde dos aspectos básicos:

1- las demandas organizacionales en contraposición con las demandas emocionales o psicológicas del trabajo.

2- el control que el individuo tiene así como el grado de autonomía del cual puede disponer al realizar su trabajo (Neffa, 2015).

El modelo contempla la demanda en relación a comportamientos sociales que generan emociones al realizar las tareas, la capacidad de control visto desde las oportunidades a las que puede acceder el trabajador para hacer carrera en la organización y el grado de autonomía que tienen el individuo para poder utilizar sus competencias y capacidades en la ejecución de la tarea.

b- El modelo planteado por Siegrist en 1996, basado en los efectos en la salud mental y psíquica, causados por el desequilibrio entre el esfuerzo realizado en el trabajo y los sistemas de recompensa que el trabajador recibe en condiciones estresantes de alto costo/baja ganancia (Siegrist,1996). El instrumento analiza seis aspectos: afrontamiento (control), necesidad de aprobación, competitividad y hostilidad latente, impaciencia e irritabilidad, incapacidad personal para retirarse de las obligaciones laborales, esfuerzo (sentimientos de ira, desesperanza, trastornos de sueño). Posteriormente se introduce la dimensión sobreinversión en el trabajo; las categorías se clasifican en 5 posiciones de la escala de Likert (Neffa, 2015).

c- El VBBA "Questionnaire on the Experience and Assessment of Work", propuesto por Van Veldhoven, Meijman, Broersen y Fortuin, 1997, compuestos por cuatro partes, las cuales pretenden medir los riesgos psicosociales partiendo de aspectos tales como: características del trabajo (sobrecarga mental y física), organización del trabajo- relaciones sociales (ambigüedad del rol), términos de empleo (paga, seguridad laboral futura) y consecuencias del estrés laboral (compromiso organizacional, fatiga); este instrumento ha sido sometido a pruebas de verificación psicométrica que le ha otorgado validez (Schaufeli & Salanova, 2002).

d- El CAT21 que tiene su origen en la metodología CoPsoQ Copenhagen Psychological Questionnaire, propuesta por el Instituto de Salud Laboral de Dinamarca en el año 2000 y adaptado al entorno europeo por el Instituto Sindical Trabajo, Ambiente y Salud en el 2003. Es una metodología que busca la evaluación y acción preventiva de los riesgos psicosociales en el trabajo, cuya base conceptual se sitúa en la propuesta de demanda control de Karasek, Theorell y Johnson, esfuerzo recompensa de Siegrist y exigencias de trabajo productivo de Hall (AMI, 2000). Identifica cinco grupos de riesgos psicosociales: exigencias psicológicas (cualitativas, cognitivas, emocionales, sensoriales), trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, posibilidades de desarrollo control en el tiempo de trabajo, sentido de la tarea, integración en la empresa), relaciones sociales con la empresa y liderazgo (previsibilidad, claridad del rol, conflicto, liderazgo, refuerzo, apoyo, sentimiento de grupo), compensaciones (inseguridad, estima) y doble presencia (doble presencia). Este instrumento fue revisado por varios institutos del trabajo en España en conjunto con las organizaciones sindicales y actualmente es conocido como ISTAS 21.

e- Metodología WONT, propuesta por el equipo de investigación WONT (work and organizational network) de la Universidad de Jaume I de Castellón, España. El instrumento pretende identificar los factores de riesgo psicosocial. Su respaldo teórico se basa en los modelos de demanda-control- apoyo social (Karasek 1979; Kasasek y Theorell, 1990), modelo demandas-recursos (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001), modelo Proceso Dual de la psicología positiva a la prevención de riesgos (Salanova, Bresó, y Schaufeli, 2005; Schaufeli y Bakker, 2004); el instrumento RED (resources, emotions and demands), comprende la aplicación de diferentes técnicas, como entrevista, cuestionarios y grupos de discusión (Moreno & León, 2010). Está formado por 150 ítems distribuidos dentro de 6 escalas: demandas (sobrecarga: cuantitativa, emocional, mental, ambigüedad del rol, rutina y mobbing), recursos laborales (autonomía, feedback, calidad y formación organizacional, liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo), recursos personales (autoeficacia, eficiencia grupal, competencias: profesionales, emocionales y mentales), daños psicosociales (síntomas psicósomáticos, aburrimiento, ansiedad, burnout, adicción al trabajo, tecnoestrés), bienestar psicosocial (satisfacción y placer, relajación, emociones positivas, engagement, flow), daños organizacionales (absentismo, ineficacia, falta de compromiso, intención de abandono de la organización).

Efectos Negativos del Trabajo

De acuerdo a lo mencionado en el apartado anterior, existen varios factores psicosociales (organización del trabajo y características de la organización) que pueden ser agravados por circunstancias de salud particulares del individuo, las cuales puede padecer anteriormente o ser secuelas de trabajos anteriores (Neffa, 2015).

Estas circunstancias impactan en los individuos de manera negativa, generando efectos negativos de tipo psicológico, que se manifiestan durante y después de una jornada de trabajo y que afectan principalmente en el comportamiento psicofísico, estado de ánimo así como en el nivel de eficiencia del trabajador (Juárez, Ramírez, Rodríguez & Almirall, 2002).

Por otra parte, los efectos negativos del trabajo son considerados como todos aquellos malestares que son consecuencia del trabajo que realiza un individuo (Rodríguez, Frías, Barroso & Ramírez, 2001), y que sin duda alguna afecta su comportamiento físico y psicológico, tanto a nivel de la empresa como en su vida personal.

El trabajo y sus efectos en la salud física y psicológica de los individuos han sido estudiados desde diferentes perspectivas y con diferentes modelos, por lo cual a continuación se presenta una síntesis de los principales modelos de análisis del trabajo y sus condiciones planteada por Almirall (2000):

El italiano Oddone en 1976, propone un sistema de identificación de riesgos laborales que afectan a la salud de los trabajadores, enfocado en la salud física; se fundamenta en la experiencia de los trabajadores y el conocimiento de las actividades que realizan (Martínez, 2007). De este modelo se desprende la utilización del mapa de riesgos que se diagnostican en las organizaciones, el cual permite identificar los riesgos, exigencias y exposiciones a los cuales son sometidos los trabajadores. A través de este método se identificó factores nocivos como:

- La identificación de los factores ambientales: iluminación, ruido, temperatura.
- Sustancias tóxicas: gases, sustancias químicas, humos.
- La vinculación entre el trabajo físico y la fatiga como consecuencia del esfuerzo psicofísico.

En 1976, el francés Jaques Leplat, realiza estudios sobre los determinantes de la carga de trabajo, cuyo objetivo fue determinar los índices vinculados con la sensación de carga mental y su relación directa con los índices de ajuste y evaluación de la conducta, basado en los requerimientos de la tarea y los factores físico-ambientales que producen en el individuo excesiva demanda psicológica.

Karasek & Gandell en 1979, plantean un método denominado Tensión en el trabajo, que relaciona el apoyo social, las demandas de la tarea, la toma de decisiones, el contenido del trabajo, la tensión, el carácter de la actividad y el nivel de activación. Este modelo ha servido de base para muchos estudios modernos sobre las condiciones de trabajo.

En 1980, Kulka, mediante un sistema de análisis del trabajo plantea la relación existente entre las condiciones de trabajo, los estándares de rendimiento, las exigencias laborales y los efectos de éstas. Aparecen efectos positivos como el aprendizaje, la adaptación y la habituación del hombre a sus condiciones de trabajo así como también efectos negativos tales como fatiga, monotonía, burnout, estrés.

Posteriormente, en 1984 los alemanes Ritchen & Plantch, proponen un modelo que permite diagnosticar la conformación de las condiciones de trabajo, estableciendo los efectos negativos que estas ejercen en los trabajadores. El modelo plantea la relación directa entre el incremento de aspectos como actividad, adaptación estabilidad, aprendizaje y alteraciones fisiológicas como estrés, hastío psíquico, fatiga, monotonía.

Por su parte, Almirall (1990), plantea el sistema de diagnóstico de los efectos del trabajo a corto plazo. Este método establece que existen efectos negativos del trabajo a corto plazo, instantáneos y a largo plazo, debiendo considerarse que el nivel de activación y las exigencias de la tarea determinan el nivel de satisfacción y la movilidad.

Los diferentes estudios sobre los efectos del trabajo, han permitido establecer la existencia de factores negativos del trabajo que implican consecuencias físicas y psicológicas en la vida de los individuos y que se presentan cuando se ha sobrepasado los límites de tolerancia y reactividad del trabajador; manifestándose en disminuciones temporales del rendimiento (Blanco, Luna & Quezada, 2006).

Por tanto, afectan la relación hombre-trabajo, su calidad de vida y satisfacción, presentando expresiones de afectación fisiológica y psicológica, además de manifestar como un déficit en el estado funcional y en la percepción individual de la reactividad psicofísica (Almirall, 2000).

Estos efectos representan riesgos tanto para la salud como para el desempeño de los trabajadores, lo cual sin duda tendrá implicaciones en la calidad de vida laboral y personal de los individuos. Estas circunstancias generan inestabilidad, cuya consecuencia es la inadaptabilidad del individuo al trabajo, rompiendo de esta manera la relación hombre-trabajo-ambiente laboral.

Las diferentes investigaciones que se han realizado en cuanto al análisis del trabajo y sus efectos negativos en la vida de los individuos, Heacock, Koehoorn & Tan (1997), Almirall, Hernández & Carral (2003), Belleteni (2004), Almirall (1987, 1991, 2010), han concluido que los efectos negativos, generalmente se engloban bajo los términos de fatiga, monotonía, estrés, hastío psíquico, burnout o desgaste profesional (Hacker & Ritcher, 1980; Almirall, 2000; Blanco, Luna & Quezada, 2006).

Almirall (2000), afirma que existen tres tipos de expresión de los efectos negativos del trabajo relacionados con las condiciones de trabajo⁹, las cuales se manifiestan en tres niveles:

- Efecto inmediato = el cual se manifiesta a nivel fisiológico en el organismo del individuo, como por ejemplo las afectaciones que sufre un individuo cuando se produce un accidente de trabajo, sordera, pérdida de un miembro, golpes fuertes, daños en su sistema óseo, etc.
- Efecto físico inmediato = es un nivel en el que se produce una mediación psíquica que modifica el estado de salud físico del trabajador.
- Efecto Mediado = en este nivel el efecto del trabajo es a nivel puramente psíquico.

Además, los efectos negativos están estrechamente relacionados con la personalidad, la percepción del mundo, las capacidades y las habilidades del trabajador (Juárez, Ramírez, Rodríguez & Almirall, 2002), las cuales se ponen de manifiesto a lo largo del tiempo de desarrollo de las actividades laborales

⁹ "Totalidad de los factores exteriores o interiores del proceso laboral, que influyen en la actividad y en el resultado del trabajo" (Almirall, 2000).

Entonces las condiciones de trabajo y los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo, generan efectos directos o indirectos, que se manifiestan de manera inmediata o mediata, los cuales afectan la salud física, síquica y mental de los individuos (Neffa, 1986).

Fatiga

Se ha reseñado como una amenaza a la calidad de vida de los trabajadores cuando sobrepasa unos umbrales excesivos y es un problema que si bien se originó en los países industrializados por el ritmo de trabajo aplicado, en Latinoamérica ha crecido como un factor psicosocial en vías de investigación.

Dentro de los efectos negativos del trabajo se encuentra la fatiga tipificada como un efecto que reduce la capacidad psíquica y corporal de los individuos, así como su desempeño, cuando ejecuta una actividad laboral de forma permanente (Almirall, 2000).

La fatiga es considerada como “el cambio en el mecanismo del control psicológico que regula el comportamiento de una tarea, que es el resultado de los estados mentales preliminares y/o de los esfuerzos físicos” (Boada-Grau, Merino-Tejedor, Gill-Ripoll, Segarra-Pérez, Vigil-Colet, 2014). Lleva a que la persona no sea capaz de reaccionar de manera adecuada a los requerimientos mentales planteados para el desarrollo de su trabajo.

Este factor psicosocial ha sido investigado desde los años 30, considerándose que emerge como expectativa del trabajo o como resultado de él y que se encuentra directamente relacionado con el descontento, el desinterés en la actividad que desarrolla el trabajador, la monotonía y la incertidumbre en el contexto laboral. (Castaño González, 2017).

Es importante señalar que cuando la carga de trabajo excede la capacidad de resistencia y adaptación del individuo, siendo sometido a exigencias físicas, mentales y psíquicas que generan fatiga, entonces el trabajo puede convertirse en fuente de dolor, sufrimiento y predisponer a contraer enfermedades. (Neffa, J.C., 2015).

Varias investigadores, Hacker (1979), Hacker & Ritcher (1985), Almirall (1994), Juárez, Ramírez, Rodríguez & Almirall (2002), Blanco, Luna & Quezada (2006), Neffa(2015), han establecido que la fatiga se produce cuando se desarrollan las siguientes condiciones:

- La actividad laboral excede la carga corporal y física del individuo.
- La actividad laboral se desarrolla durante tiempos prolongados, sin que exista descanso.

Cumplidas estas condiciones, las consecuencias en el individuo se manifiestan como: disminución de la capacidad de concentración, de análisis y de estado de ánimo, aumento de la irritabilidad y el nivel de cansancio, disminución de la fuerza, precisión y velocidad de los movimientos (Almirall, 2000; Cruz Robazzi, Chaves Mauro, Barcellos Dalri, Almeida da Silva, De Oliveira Secco & Pedrao, 2010).

Además la fatiga laboral está inducida por los aspectos laborales como la carga de trabajo, la duración del trabajo y la turnicidad (Roach, Fletcher, & Dawson, 2004).

Las consecuencias de la fatiga también se manifiestan por un decrecimiento de la motivación, el rendimiento, la salud, el bienestar y la seguridad laboral (Grech, Neal, & Yeo, 2009).

Por otra parte se ha relacionado directamente al exceso de trabajo como un riesgo que se vincula con la fatiga, atribuyéndole síntomas como la disminución de la capacidad de concentración, la somnolencia (a corto plazo) y lapsos de memoria, confusión, depresión, ansiedad, problemas cardíacos (a largo plazo); síntomas que se sobreponen al trabajador, acometiéndolo física y mentalmente (Cruz Robazzi et. al., 2010).

Estrés

El estrés en el trabajo ha sido definido como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, la organización o el entorno del trabajo (Chiang, Gómez & Sigoña, 2013).

Además de considerarse como un factor negativo de alta influencia en “el conjunto de esfuerzos cognitivos y comportamentales destinados a controlar, reducir o tolerar las exigencias internas o externas que amenazan o superan los recursos de un individuo” Lazar & Folcan, 1986), proceso interactivo en el que influyen los aspectos de la situación (demanda) y las características del sujeto (recursos). (Mamani, Obando, Uribe, Vivanco, 2014).

Según Martínez (2001) el estrés produce efectos en la salud de los individuos de dos formas: los estados afectivos negativos, ansiedad y depresión, los cuales se

evidencia mediante los procesos biológicos hormonales o conductas de riesgo y, las formas de afrontamiento (coping) al estrés que tiene cada individuo mediante su adaptación a las circunstancias estresantes.

La exposición de las personas a variados factores de riesgo dentro de su ambiente de trabajo como aquellos que provienen del ambiente físico, trastornos de las funciones biológicas, el contenido y organización del trabajo, generan lo que se conoce como estrés laboral. (Castillo Ávila, Torres Llanos, Ahumada Gómez, Cárdenas Tapia, Licon Castro, 2014).

El estrés que se presenta en el ámbito laboral produce una disminución significativa de la salud de los trabajadores y de su nivel de bienestar en el trabajo, producto de la interacción del trabajador con las condiciones laborales ya sean físicas, ambientales o relacionales, teniendo impacto incluso en el sistema biológico de las personas.

Las diversas investigaciones han permitido establecer una amplia gama de de trastornos que han sido asociados al estrés laboral que pueden ir desde una esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión y trastornos psicosomáticos) hasta una esfera biológica a largo plazo (infarto agudo, úlceras de estómago o dolor de espalda). (Vieco Gómez, Aballo Llanos, 2014).

Sin embargo, el estrés es el resultado de las percepciones que tienen los trabajadores de las demandas excesivas en el desempeño de su actividad y el nivel de control que pueden tener de ellas, las cuales son el resultado de la interpretación subjetiva de sus experiencias laborales (Peiró, 2008).

Es necesario considerar que dentro del mundo del trabajo el estrés va más allá de una “ reacción fisiológica a la exposición de una situación estresante, sino también una interacción entre las demandas percibidas (evaluación cognitiva) en la situación, los recursos que el trabajador tiene para amortiguar el estresor y las características individuales del mismo” (Hermosa & Perilla, 2015).

Por otra parte, el estrés laboral se ha considerado como un proceso influenciado por diferentes factores categorizados como estresores¹⁰, por demandas laborales, demandas psicosociales, así como los recursos personales y laborales con

¹⁰ “Presiones internas y externas que combinados provocan sentimientos de amenaza al individuo” (Ritcher & Hacker, 2012).

los que cuenta el trabajador y que constituyen un determinante en el tipo de consecuencias que este factor causa en los individuos (Schaufeti & Salanova, 2002).

Ritcher & Hacker (2012), clasifican las circunstancias que provocan estrés y trastornos de regulación psicofisiológica en los trabajadores, de acuerdo a los siguientes aspectos:

- Impacto de la esencia del trabajo. Abarca aspectos referentes a los requerimientos cualitativos y cuantitativos que exige cada puesto de trabajo, a la falta de idoneidad y experiencia de los trabajadores ante el desempeño de determinadas actividades; considera como estresor a la sobrecarga de información y a la contradicción en las instrucciones de trabajo que se emiten.
- Impacto de la función del trabajador. Considera como circunstancias estresantes al nivel de responsabilidad, a las circunstancias de competitividad entre trabajadores que se presentan en las organizaciones, a la falta de reconocimiento por el trabajo realizado o a los logros alcanzados por el trabajador. Dentro de esta categoría juega un papel fundamental la presencia de conflictos entre trabajador-compañeros de trabajo, trabajador-jefe.
- Impacto del entorno físico. Se otorga importancia a las influencias del ambiente de trabajo, considerándose fundamentales categorías como ruido, ventilación, iluminación, sustancias tóxicas, etc.
- Impacto del entorno social. Dentro de esta categoría se consideran fundamentalmente estresantes al clima organizacional, los cambios estructurales dentro de la organización y la falta de información ante las disposiciones emitidas.
- Impacto del sistema de cargas personales. Dentro de esta categoría se encuentran los miedos del trabajador a la censura, a las sanciones, a las expectativas de nuevas tareas, la rotación de puestos y se incluyen además los conflictos familiares.

La clasificación anterior, responde al enfoque que los autores le asignan al estrés desde la perspectiva tensión-carga- estrés, y que pretende establecer parámetros de modificación de la organización del trabajo dentro de las organizaciones, considerando que el estrés se presenta generalmente en empleados con un rendimiento eficiente, que pretende hacer frente a las exigencias de los puestos y condiciones de trabajo en las cuales se desarrollan (Ritcher & Hacker, 2012).

Por otra parte, el estrés ha sido considerado como un motor que determina el comportamiento de los individuos, que le permiten adaptarse, actuar y responder a las diferentes exigencias de su contexto, sin embargo, depende de la intensidad y su duración para la afectación en la salud y la calidad de vida de las personas (Neffa, 2015).

Ante la presencia del estrés, las personas desarrollan distintas reacciones, conocidas como estrategias de afrontamiento, cuyo objetivo fundamental es la disminución de las consecuencias tanto en la salud física como psicológica de los trabajadores, las cuales se relacionan directamente con factores personales, exigencias situacionales y recursos disponibles. (Texeira, Gherardi-Donato, Pereira, Caardoso & Reisdorfer, 2016).

Los estudios actuales del estrés laboral lo relacionan con el burnout y el mobbing, sobre todo en su vinculación directa con efectos como el agotamiento emocional, la despersonalización de las relaciones o conocido también como cinismo y disminución de la ejecución personal; han sido consideradas como efectos o repercusiones emocionales del estrés. (Merino Tejedor & Lucas Mangas, 2016).

Monotonía

Cuando las actividades de trabajo tienen un ritmo mantenido que no permite variaciones, son percibidas por el trabajador como situaciones aburridas, uniformes que se mantienen durante tiempo prolongado (Juárez, Ramírez, Rodríguez & Almirall, 2002).

Una de las consecuencias de la monotonía es la desactivación de la actividad que se produce en el trabajador como resultado específico de una atención constante requerida para el desarrollo de la tarea (Ritcher & Hacker, 2012).

Situaciones de monotonía afectan a los trabajadores modificando su clima psicológico, al disminuir la actividad y reactividad del individuo, disminuyendo el rendimiento en el ámbito laboral y personal, perjudicando gravemente el desarrollo de la personalidad (Almirall, 2000).

Aspectos como atención reducida, decremento del rendimiento laboral, la reactividad, somnolencia, letargo, aburrimiento, desmotivación en el cumplimiento de las tareas, disminución de la actividad circulatoria, reducción de la presión arterial, tono muscular, consumo de oxígeno, estado de reposo vegetativo, son atribuidos a la

monotonía laboral (Almirall, 2000; Juárez, Ramírez, Rodríguez & Almirall, 2002; Ritcher & Hacker, 2012).

Hastío Psíquico

El hastío psíquico es definido como un estado de alertamiento cuya característica principal es la presencia de sentimientos de enfado y desgano que generan un aumento en la actividad psicofisiológica condicionada afectivamente (Almirall, 2000).

Una de las causas de la presencia de hastío psíquico en los trabajadores es atribuida a la falta de conocimiento y preparación de una persona para desempeñarse en un cargo, lo cual provoca en el individuo sentimientos de falta de experiencia en la preparación para la ejecución de la tarea (Ritcher & Hacker, 2012).

Los síntomas como cansancio emocional, sentimientos de impotencia, despersonalización con el contexto laboral y bajo sentimientos de logro, son los más frecuentes en personas que muestran índices de hastío psíquico (Almirall, 2000).

Los profesionales que son más vulnerables a este efecto son aquellos que en su desempeño deben mantener un alto contacto humano como médicos, docentes, empleados públicos y privados con atención directa al público, existiendo estudios que demuestran que millones de personas alrededor del mundo han sido afectados por el hastío psíquico, lo cual la ha convertido en una variable psicosocial del trabajo de suma importancia (Juárez, Ramírez, Rodríguez & Almirall, 2002).

CAPÍTULO V
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO V

Diseño de la Investigación

Con el objetivo de analizar los efectos del clima organizacional sobre las características psicológicas de los trabajadores, antes y después de un proceso de evaluación del desempeño, se utilizó un diseño longitudinal correlacional en panel, para identificar los cambios que se producen en las variables seleccionadas y sus relaciones a lo largo del tiempo, antes y después del proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores en las universidades seleccionadas (Hernández Sampieri, Baptista Lucio y Fernández Collado, 2010).

Este estudio enmarca tres apartados metodológicos que forman parte de un estudio de cohorte mixto.

Apartado Metodológico I

El primer apartado metodológico, abarcó la fase cualitativa, con la finalidad de caracterizar los procesos de evaluación del desempeño de los trabajadores en las universidades ecuatorianas.

Para alcanzar este objetivo se dividió esta etapa en dos fases:

Fase I

Dos tipos de grupos focales. El primero se centró en la perspectiva de los trabajadores universitarios, sobre el proceso de evaluación del desempeño aplicado en las instituciones en las cuales trabajaban.

El segundo grupo focal reunió a trabajadores del área de recursos humanos de las universidades objeto de estudio, para establecer los procesos de evaluación del desempeño aplicados en las instituciones en las que trabajaban.

Posterior a la recolección de datos se procesó los mismos en el software para análisis de datos cualitativos Atlas ti.

Fase II

Entrevistas semiestructuradas a 10 miembros, representantes de la gestión universitaria, enfocadas en la perspectiva individual del trabajador frente al proceso de evaluación del desempeño del que es sujeto.

El procesamiento de los datos se lo realizó con el software Atlas.ti, herramienta para análisis de datos cualitativos.

Apartado Metodológico II

El segundo apartado metodológico tuvo por objetivo diagnosticar las dimensiones del clima organizacional existente en las universidades del país antes y después del proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores. Para alcanzar este objetivo se dividió esta etapa en dos fases:

Fase I

Prueba Piloto, para la validación del instrumento ocho escalas de Clima Organizacional de Koys & Decottis 1991), traducido y adaptado al español (Chiang, 2005, Chiang, Salazar, Huerta & Núñez, 2008 y Chiang, Salazar, Huerta & Núñez, 2011). Aplicada a 35 integrantes de la comunidad universitaria.

Los datos obtenidos se procesaron mediante el software SPSS 21, para el cálculo de estadísticos descriptivos e inferenciales.

Fase II

Aplicación del instrumento validado a 280 trabajadores de las Universidades objeto de estudio.

Los datos obtenidos se procesaron mediante el software SPSS 21, para el cálculo de los estadísticos descriptivos e inferenciales.

Apartado Metodológico III

El tercer apartado metodológico, se planteó para determinar la existencia/ausencia de efectos en los trabajadores antes y después del proceso de evaluación del desempeño, para lo cual se cumplió con las siguientes fases:

Fase I

Proceso de traducción del instrumento BMS II de su idioma original alemán al español mediante el proceso de Backtranslation.

Fase II

Se aplicó el proceso de validación del instrumento por expertos y se procesó los datos obtenidos mediante el software estadístico SPSS 21.

Fase III

Se administró la prueba piloto a 35 integrantes de la comunidad universitaria, para la validación del instrumento BMS II de Ritchen y Plath (1984).

Fase IV

Se aplicó el instrumento validado a 280 trabajadores de las Universidades objeto de estudio, procesando los datos obtenidos mediante estadísticos descriptivos e inferenciales.

CAPÍTULO VI
APARTADO METODOLÓGICO I

CAPÍTULO VI

Apartado Metodológico I

El primer apartado metodológico abarcó la fase cualitativa con la finalidad de caracterizar los procesos de evaluación del desempeño de los trabajadores en las universidades ecuatorianas.

A partir del año 2010, la legislación ecuatoriana establecida para los servidores públicos del país, plantea la aplicación de forma obligatoria del proceso de evaluación del desempeño en las Instituciones de Educación Superior Públicas. Cabe aclarar que antes de la expedición de esta normativa legal, los trabajadores universitarios de las universidades públicas no eran sometidos a procesos de evaluación del desempeño, y que durante la operacionalización de este proceso existieron muestras de resistencia por parte de los trabajadores universitarios que impidieron la aplicación de la misma hasta el año 2013 y que incluso hasta el momento no ha sido aplicado en su totalidad. Entonces resulta importante analizar el porqué de la resistencia de los trabajadores universitarios al proceso de evaluación del desempeño, mediante la caracterización de los mismos. Para alcanzar este objetivo se dividió esta etapa en dos fases:

Fase I

Dos tipos de grupos focales. El Grupo Focal A reunió a los empleados universitarios que trabajaban en las Instituciones de Educación Superior en las cuales se aplicaron los procesos de evaluación del desempeño. El Grupo Focal B, conformado por los servidores universitarios que trabajaban en las Unidades de Talento Humano de las Instituciones de Educación Superior objetos del proceso de evaluación del desempeño.

Grupo Focal A (Trabajadores universitarios)

El primer grupo se centró en la perspectiva de los trabajadores universitarios, sobre el proceso de evaluación del desempeño aplicado en las instituciones en las cuales trabajaban.

Se aplica el grupo focal, considerando que es una técnica de recolección de información con metodología de investigación cualitativa que permite, a través de una

discusión cuidadosa, obtener las percepciones de un grupo de personas, basado en su experiencia, en torno a un tema propuesto (Krueger, 1991; Mella, 2000).

Se debe aclarar que si bien es cierto que esta técnica recomienda la participación de integrantes que no se conozcan, existen procesos de investigación que constituyen una excepción, especialmente cuando uno desea escuchar opiniones de trabajadores de un mismo lugar o institución, como es el caso de este estudio.

Además, a veces es deseable que los participantes se conozcan, como cuando se trata de recrear parte del contexto que uno está tratando de entender (Mella, 2000). Siendo esta investigación un proceso en el que se requiere conocer opiniones y realidades de los integrantes de dos instituciones se aplica el proceso respaldado en la afirmación anterior.

Población

El grupo estuvo conformado por seis trabajadores universitarios, un dirigente y un ex dirigente de la asociación de trabajadores, cuatro mujeres y cuatro hombres, existiendo paridad por sexo; el promedio de edad de los trabajadores fue de 45 años; la sesión del grupo focal se llevó a cabo en febrero del 2016 y se buscó que los trabajadores cumplieran los siguientes criterios de inclusión- exclusión:

- Tener un mínimo de 6 años de antigüedad. Se coloca el criterio de antigüedad considerando que el proceso de evaluación del desempeño fue aprobado como proceso obligatorio en la LOSEP en el año 2010; sin embargo es aplicado en las universidades objeto de estudio a partir del 2012.
- Pertenecer a las instituciones al menos dos años antes, con el objetivo de establecer la diferencia entre la aplicación y no aplicación de procesos de evaluación.
- Los ex dirigentes de trabajadores debieron haber ejercido su representación ante los organismos de cogobierno universitarios (Asamblea Universitaria, Consejo Universitario).
- Los dirigentes de trabajadores se encontraban ejerciendo su representación ante los organismos de cogobierno universitario (Asamblea Universitaria, Consejo Universitario).

En cuanto al proceso de protocolo previo a la realización del grupo focal, se envió cartas de invitación para formar parte de la reunión a los trabajadores

seleccionados; las mismas fueron entregadas por la investigadora de manera personal, con el objetivo de confirmar la asistencia.

Se solicitó el espacio de sesiones de la Asociación de Empleados de una de las Universidades, lugar en el que se realizó el grupo focal; se eligió este lugar para el desarrollo de los grupos focales considerando que es un ambiente en el cual los trabajadores universitarios se reúnen permanentemente y genera familiaridad. Además contó con las condiciones óptimas de iluminación y ventilación, requeridas para este tipo de técnica de investigación.

En cuanto a la temática que se abordó en el grupo focal, se elaboró una guía semiestructurada de discusión basada en la revisión previa de la literatura existente. En ella se plantean preguntas que abarcan la temática objeto del grupo focal, partiendo de preguntas generales para llegar a preguntas específicas (Morgan, 1997).

Este contenido estuvo enfocado a conocer las percepciones de los participantes en relación a la evaluación del desempeño antes y después de la aprobación de las reformas de la LOSEP. Contempló preguntas relacionadas con el proceso de evaluación del desempeño: parámetros de evaluación, conocimiento de las funciones, conocimiento de la normativa legal, el instrumento utilizado en la evaluación, procesos de compensación, percepción ante el proceso, descripción del proceso de evaluación aplicado, reacciones ante el proceso de evaluación, beneficios de la evaluación, resultados de la evaluación.

La sesión se inició con un preámbulo en el cual se dio la bienvenida a los participantes, se dieron a conocer los objetivos de la investigación, se clarificó el manejo posterior de la información, se entregó y firmó la carta de consentimiento, se explicó a los participantes que no estaban obligados a responder todas las preguntas. Además, se aclaró que si alguno se sentía incómodo por alguna pregunta podría expresarlo libremente; se agradeció la participación voluntaria en el estudio y se solicitó autorización para iniciar la sesión.

La sesión del grupo focal tuvo una duración de dos horas con veinte minutos y fue grabada en video con la respectiva autorización de los participantes.

Todos los participantes se identificaron expresando datos básicos como el nombre y apellido, edad, cargo que ocupaban y antigüedad de trabajo en la institución.

Para efectos de garantizar el anonimato de los trabajadores se asignó el código de participación P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7 y P8, con el cual son citados en el análisis de los resultados.

Posteriormente se solicitó a los trabajadores que desde su perspectiva definan el término evaluación del desempeño, como una actividad para adentrarse en el tema; a medida que avanzó el proceso se pidió a los trabajadores que comentaran desde cuando se aplicó los procesos de evaluación del desempeño, y expresasen su posicionamiento frente a la primera experiencia de aplicación del proceso; se pidió que recordasen las sensaciones, pensamientos y reacciones que produjo en ellos la primera aplicación del proceso de evaluación en la institución.

La mayor parte de los participantes indicó su molestia, inseguridad, temor y resistencia a la aplicación del proceso de evaluación, debido a la incertidumbre que generaba el proceso y los sentimientos de temor, ansiedad, preocupación y desmotivación, que les generó no sólo en la primera aplicación, sino incluso en las posteriores.

Se estableció que el manual de funciones, instrumento base para la aplicación de un proceso de evaluación del desempeño, no era acorde a la realidad de los puestos que ocupaban e incluso la mayoría señaló el desconocimiento de la existencia de dicho documento en sus instituciones, así como su resistencia a la aplicación del mismo.

Estos criterios sirvieron de base para profundizar en el análisis del proceso de evaluación del desempeño empleado en la institución, el cual describieron como poco objetivo, además de expresar el desconocimiento de la normativa legal que regulaba este proceso a nivel de las instituciones públicas.

Análisis del grupo focal

A partir del grupo focal y mediante el empleo del software para procesamiento de datos cualitativos Atlas ti, se establecieron redes conceptuales que visibilizaban los distintos ejes temáticos que rodean a la evaluación del desempeño desde el punto de vista de los trabajadores

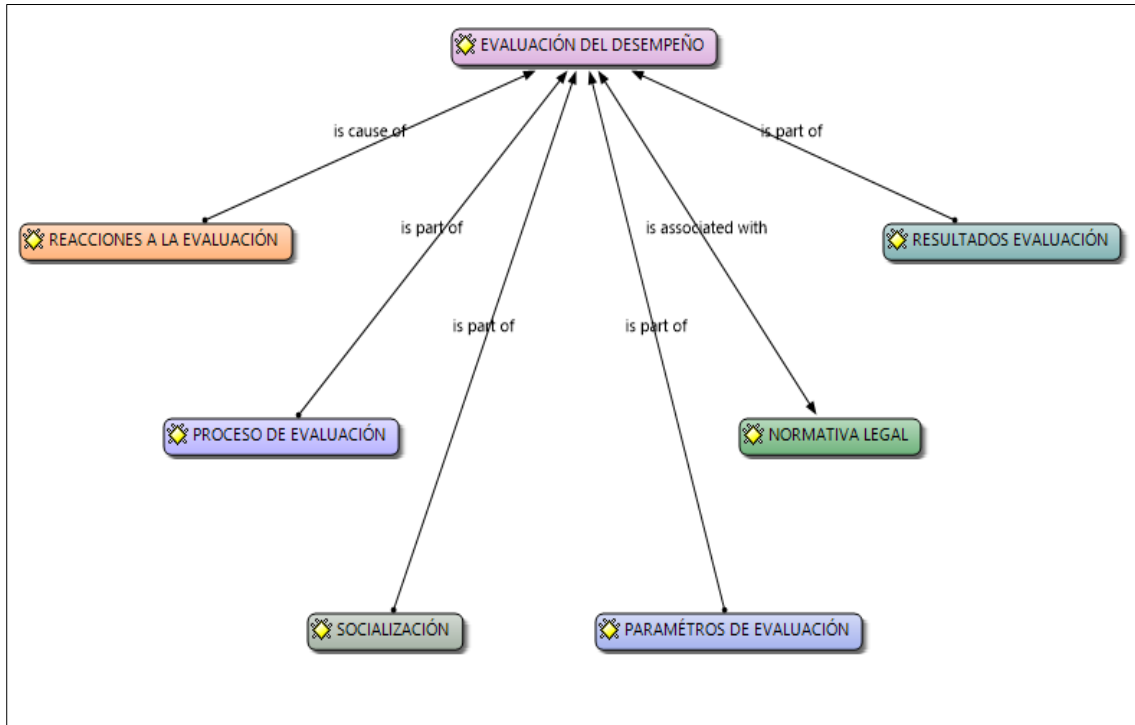
Al grupo focal asistieron ocho trabajadores universitarios a los cuales para efectos de anonimato se les asignó un código desde P1 hasta P8, como se mencionó en el apartado anterior.

A continuación se desarrolla cada eje temático.

Dimensiones de la Evaluación del Desempeño

En cuanto a la evaluación del desempeño se establecen las principales dimensiones, que se visibilizan a partir de la perspectiva del trabajador en base a los procesos de evaluación de los cuales han sido objeto. Estas dimensiones se observan en la ilustración 2.

Ilustración 2. Dimensiones de la Evaluación del Desempeño.



La Ilustración 2 nos permite visibilizar las categorías principales con las cuales el trabajador identifica al proceso de evaluación del desempeño y las relaciona con el desarrollo del proceso dentro de las universidades del país, aportando a este estudio para el conocimiento de la realidad universitaria en torno al tema de investigación.

Se observa que mediante el análisis de la discusión de los trabajadores en base a la evaluación del desempeño, la aplicación de este proceso está vinculado con las siguientes dimensiones básicas: los parámetros de evaluación, el proceso de evaluación, la normativa legal vigente, el proceso de socialización, los resultados de la evaluación y las reacciones ante el proceso de evaluación.

Los parámetros señalados fueron mencionados por los participantes con diferentes términos que se agruparon por categorías. A continuación se ejemplariza la

agrupación de las intervenciones para la determinación de las dimensiones normativa legal y parámetros de evaluación.

Al referirse a la normativa legal vigente, la mayoría de nuestros entrevistados mencionaron el término *parámetros legales*, como cuando P6 afirma:

P6: “La evaluación del desempeño que hace la Universidad **está dentro de los parámetros legales y depende de qué condiciones o qué metas se planteó** el funcionario para ese período académico el cual va a ser evaluado al final para poder llegar a obtener los resultados.”

Incluso cuando en un momento determinado el grupo se refiere a su exigencia por la correcta aplicación de la normativa legal, que fue plasmada en la Ley de Servicio Público desde el 2010.

P5: “El pedido nuestro justamente era que la evaluación del rendimiento del servidor universitario se dé primero dentro del **marco de la ley** con la aplicación de las **normas técnicas**”.

Por otra parte la dimensión parámetros de la evaluación, es el resultado de las diversas intervenciones en las que se mencionan las metas, las funciones, las actividades, los objetivos, el manual de funciones.

P3: “Para mí la evaluación del desempeño **debe partir de un manual de funciones institucional** donde vayan determinadas las funciones que uno vaya a desempeñar”.

Si bien existe entre los trabajadores la confusión si les evalúan en base a actividades que se encuentran realizando en el momento de la evaluación o si son actividades que por distintas situaciones se dejó de realizar, llamadas por ellos caducas. Sin embargo, el término actividades fue mencionado de manera repetitiva como un parámetro de evaluación.

P1: “Entonces si me evalúan ya este año, me estarían evaluando sobre **actividades** que ya he dejado de realizar, que están caducas y no me están evaluando sobre actividades que estoy desarrollando”.

O como P6 que considera importante que el trabajador priorice sus actividades al inicio de cada período.

P6: “Por eso es necesario que al inicio de que cada período, cada funcionario presente sus **actividades** que va a realizar durante ese período”.

Los trabajadores plantean la necesidad de que cada funcionario al inicio del año presente sus actividades, cuando lo operativo y lo prescrito señala que las actividades que el empleado desarrolla son aquellas que deben cumplirse para la ejecución de sus funciones, las cuales están establecidas en el manual de funciones.

Dentro de este parámetro, es importante señalar que se evidencia la molestia de los trabajadores al pensar que están siendo evaluados en base a actividades que ellos consideran subjetivas e imposibles de medición.

O peor aún, a actividades que si bien desarrollaron en algún momento, han dejado de hacerlo por los mismos cambios en la organización del trabajo de la institución.

P7: “Si yo justo iba a acotar algo. Lo que dijo Lorena es muy cierto, cuando a nosotros nos pidieron las actividades nosotros enviamos las actividades que hacíamos en ese momento; en mi caso cuando yo entre a la Facultad de Sistemas, yo tenía las funciones definidas según lo que dijeron, pero ahora es totalmente diferente todo lo que hago”.

Y por otra parte consideran que las actividades caducas sobre las que son evaluados, son las que generan subjetividad al proceso.

P4: “Pero sin embargo existen otras **actividades** que cumplimos que no son posibles de medición, son más subjetivas y tiene la autoridad en muchos casos que analizar eso por si se siente en algún momento perjudicado el empleado cuando no se consideran esos factores”.

Lo cual nos lleva a reflexionar que en el caso de la evaluación que se aplica a los trabajadores universitarios, se considera las actividades que realizan pero los mismos trabajadores desconocen si estas actividades se encuentran plasmadas en el manual de funciones, al cual nunca han tenido acceso.

El desconocimiento de las actividades que se encuentran detalladas en el manual de funciones, e incluso la seguridad que ese manual no refleja la realidad de las instituciones en las que trabajan, generaron en los trabajadores molestia y resistencia al inicio de la aplicación del proceso.

En el caso de algunas Instituciones de Educación Superior, contaban con el manual de funciones, pero esos documentos que fueron tratados en otra realidad universitaria diferente a la existente.

En algunos casos el manual de funciones original fue modificado e incluso aprobado por las instancias universitarias superiores, pero nunca fue operacionalizado ni socializado a los trabajadores.

Lo dicho se refleja en el siguiente extracto de intervención:

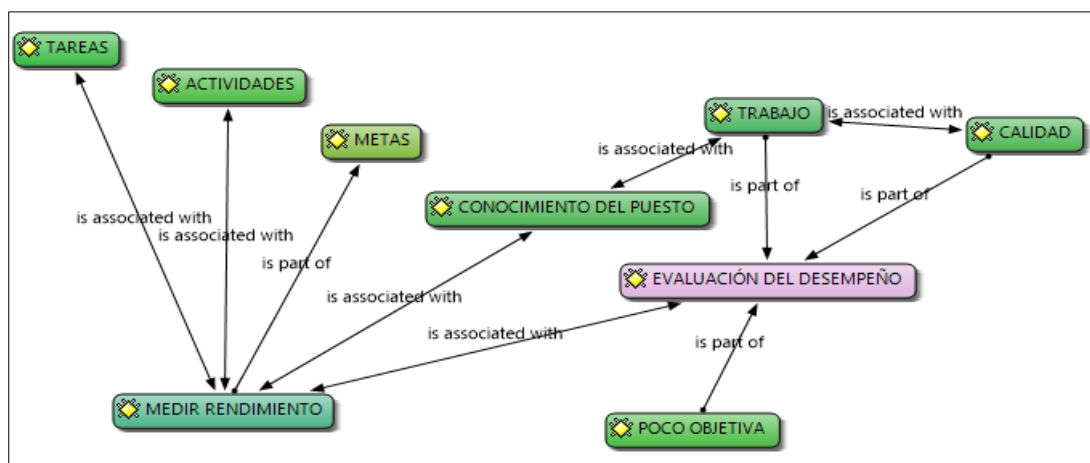
P3: “lo que siempre se ha luchado y mejor dicho se ha exigido era que se elaboren el Manual de Funciones, no sé si actualmente ya exista un manual de funciones definido porque siempre han sido los manuales de funciones de otras instituciones que han querido acoplar a la nuestra”.

Esta intervención refleja el desconocimiento de los trabajadores sobre la existencia de un manual de funciones en su institución y que si se lleva a cabo un proceso de actualización, únicamente se concreta la adaptación de un instrumento de otras instituciones y no al levantamiento de datos que reflejen la realidad de cada institución.

Aproximación conceptual de la Evaluación del Desempeño

Por otra parte, en base a la ilustración 3, se visibilizan los criterios de los trabajadores al conceptualizar el proceso de evaluación del desempeño y se establece una aproximación conceptual desde el punto de vista del trabajador, fundamental para entender la perspectiva que el trabajador tiene del proceso.

Ilustración 3. Conceptualizaciones de Evaluación del Desempeño.



Se puede considerar que el proceso de evaluación del desempeño es un proceso poco objetivo que pretende medir el rendimiento del trabajador en base a las tareas, actividades, metas y conocimiento del puesto para alcanzar calidad en el trabajo, pero que pierde su objetividad al estar sujeto únicamente al criterio del jefe inmediato.

A manera de ejemplo se transcribe extractos del grupo focal.

Moderador: *¿cómo ustedes conceptualizan la evaluación del desempeño? ¿Qué es para ustedes una evaluación del desempeño?*

P6: “Bueno la evaluación del desempeño es llegar a conocer cuáles competencias se han cumplido dentro de las funciones asignadas al personal administrativo, a cualquier tipo de personal, entonces nosotros vamos ahí a detectar si realmente se están cumpliendo o no los objetivos planteados al inicio de cada período ...”

Los trabajadores muestran sus diferencias de criterios sobre lo que significa la evaluación del desempeño y la tipifican desde diversas perspectivas:

P5: “Yo creo en cambio que la evaluación del rendimiento en el sector público, es un acto administrativo que necesariamente tiene que cumplirse para determinar, en realidad el cumplimiento o no de metas que deben estar centradas en el ámbito del POA institucional; si dejamos que individualmente cada uno de los servidores haga una planificación, hay lugares, instituciones sitios en los que se puede cuantificar y en otros que no se puede cuantificar y la cuantificación subjetiva más bien daría la posibilidad de que el sujeto a la evaluación cometa errores y se perjudique en términos de evaluación...”

Asimismo se establece la necesidad del conocimiento de las funciones que un trabajador debe tener de su puesto como base para el desarrollo de la aplicación del proceso de evaluación, sin embargo también se enfatiza en el carácter efímero de las actividades que desarrollan, lo cual le da el grado de subjetividad al proceso.

P1: “Para mí la evaluación del desempeño tiene que partir de un punto central que sería el conocimiento profundo del puesto que se va a desempeñar, a partir de ese conocimiento se debe definir todas las actividades, todas las habilidades, las destrezas que se va a poner como esencia para cumplir metas y objetivos que se van a trazar en ese puesto de trabajo. Que en muchas ocasiones esas metas que se propone o se pretende alcanzar a lo largo de un período de tiempo suelen ser en mi trabajo, yo diría efímeras, inalcanzables porque no depende del servidor universitario en este caso”.

Además de conceptualizar el proceso, se puede observar que los trabajadores mantienen clara la idea de que deberían tener un conocimiento de las funciones que se realizan en el puesto en el que se desempeñan y que ello llevaría al desarrollo de las actividades, habilidades y destrezas que deben tener para alcanzar los objetivos del puesto.

Es importante señalar que incluso al inicio de la conversación y en pretensión de una conceptualización del proceso, los participantes visibilizan en sus intervenciones la preocupación por un proceso subjetivo que deja en manos del jefe la decisión de calificación.

Por lo cual a pesar de ser importante para ellos la medición de su rendimiento, la inclusión dentro de ese proceso de actividades que a su criterio no se pueden medir son claves para el grado de subjetividad del proceso y para los sentimientos de angustia, preocupación e inestabilidad que puede provocar en los trabajadores.

P4: "Para mí la evaluación del desempeño sería en forma general *medir el rendimiento* de cada uno de los funcionarios, tomando en cuenta que muchas de las veces esa evaluación puede ser subjetiva, porque hay actividades que cumplimos que no se pueden medir...Pero sin embargo existen otras actividades que cumplimos que no son posibles de medición, son más subjetivas y tiene la autoridad en muchos casos analizar eso porque si se siente en algún momento perjudicado el empleado cuando no se consideran esos factores".

Dentro de la conceptualización del proceso de evaluación del desempeño, es importante el grado que los trabajadores le otorgan a la consecución de los objetivos institucionales, incluso sobreponiéndolo a los objetivos personales.

Pero también se hace visible la preocupación por la aplicación de un proceso que consideran subjetivo y dentro del cual incluso no se incluyen actividades que los trabajadores ejecutan y que consideran que son imposibles de medir.

Por otra parte, el trabajador concede al cumplimiento adecuado de las funciones un deber moral que se relaciona con la dignificación del hombre a través del trabajo y la humanización del trabajo por parte del hombre al sentirse útil y eficiente.

P3: "...Claro está que aparte vienen otras funciones que uno debe cumplir para alcanzar, lo que debemos alcanzar todos, el objetivo institucional más que personal.

Lo personal va en el momento en que cumplimos las funciones a cabalidad enmarcados en lo que está determinado en el manual de funciones donde lo tienen desde luego”.

Por tanto, al darle un carácter humanizante a las funciones que desempeñan, la evaluación del desempeño deja de ser un proceso para medir únicamente el rendimiento y entonces permite evaluar la característica de calidad moral enmarcada en el cumplimiento de una responsabilidad que el trabajador personaliza y asume.

Ilustración 2. Conceptualización de Evaluación del Desempeño desde la perspectiva de los empleados

La ilustración 3 nos muestra el criterio que tiene el trabajador al conceptualizar al proceso de evaluación del desempeño, permitiendo que se conozca cómo el trabajador universitario caracteriza el proceso de EV como un proceso que si bien mide su rendimiento, también debe valorizar sus competencias en relación con las metas y actividades del puesto que desempeña y con los objetivos institucionales, pero a la vez lo conecta con la calidad de su trabajo y su compromiso moral con el trabajo y su realización personal a través de él.

Parámetros de la Evaluación del desempeño

En cuanto a los parámetros de evaluación, el término manual de funciones se menciona frecuentemente, otorgándole un grado de importancia primordial al considerarlo como punto de partida de la evaluación del desempeño.

P3: “Para mí la evaluación del desempeño debe partir de un manual de funciones institucional donde vayan determinadas las funciones que uno vaya a desempeñar”.

Y considerando que el manual de funciones constituye la descripción detallada de las funciones, tareas y actividades que debe realizar una persona dentro de un puesto para alcanzar los objetivos de su unidad y organización (Arriagada, 2002), los empleados no se encuentran alejados de la realidad al referirse al manual de funciones como punto de partida del proceso de evaluación.

No obstante, los trabajadores señalan que el manual de funciones no está acorde a la realidad de los puestos existentes en las instituciones en las que trabajan y que por tanto las funciones que realizan no se encuentran prescriptas en la descripción de funciones de cada puesto, manifestando su oposición a la aplicación del mismo.

P3: “Lo que siempre se ha luchado y mejor dicho se ha exigido era que se elaboren el Manual de Funciones, no sé si actualmente ya exista un manual de funciones definido porque siempre han sido los manuales de funciones de otras instituciones que han querido acoplar a la nuestra”.

La expresión “siempre se ha luchado”, nos lleva a la preguntar por qué los trabajadores deben “luchar” por el establecimiento de un manual de funciones en una institución. A caso sea porque nunca conocieron su existencia como ellos afirman o tal vez porque simplemente nunca fue socializado con los trabajadores ni de forma individual, peor aún colectiva.

Sin embargo, es inentendible que un trabajador se desempeñe en una institución sin saber cuáles son las funciones que debe desarrollar; las funciones no deben quedar implícitas sino que deben ser entregadas y socializadas al trabajador desde el inicio de su desempeño en un determinado puesto de trabajo; con ello se logra que el trabajador realice lo que debe hacer y no desperdicie su tiempo y energía en cumplir con actividades que no debe realizar, incluso podría disminuir tiempos muertos.

P5: “Bajo esas circunstancias necesariamente había que **pelear** por la aplicación de un manual de funciones, por la aprobación de un manual de funciones y en esas circunstancias se logró que por lo menos que la Universidad trate de establecer un manual que tiene toda la razón Luis, fue adaptado de otras instituciones hacia la nuestra”.

No puede ignorarse la expresión “pelear por la aplicación de un manual de funciones”, denota las fricciones que existieron al inicio de la aplicación del proceso, además enfatiza la carencia de instrumentos básicos y que regulan el proceso; pero sobre todo la resistencia de los trabajadores ante un proceso que consideran totalmente subjetivo.

Las expresiones de los trabajadores muestran que se inició un proceso de evaluación del desempeño, aun cuando no existía un manual de funciones establecido y que al inicio del proceso se presentaron desacuerdos y luchas para la creación del mismo.

Aun cuando la misma norma técnica en la que se basaron las instituciones para la aplicación del proceso contempla que “para evaluar el rendimiento de los

funcionarios y servidores se lo realizará sobre la base del manual de clasificación de puestos institucional” (Norma Técnica, 2008).

Debe resaltarse que en aras de solucionar las divergencias con los trabajadores, algunas de las instituciones, dos de las cuatro Universidades objeto de estudio, aplicaron procesos que permiten la generación de una herramienta que si bien a criterio de los trabajadores no reflejó la realidad institucional, constituyó el primer paso del proceso, aunque no solucionó el problema en su esencia.

No obstante las normas prescriptas dentro del manejo del talento humano, señalan que el trabajador debe conocer sus funciones al inicio de su gestión en determinado puesto, de tal manera que en base a ese conocimiento pueda desempeñarse de manera efectiva y eficiente; estas funciones se encuentran descritas en el manual de funciones.

Por otra parte, cuando las instituciones se ven abocadas a cumplir con procesos que no han sido desarrollados anteriormente, o cuando no cuentan con personal adecuado para desarrollar determinados procesos, necesariamente necesitan tomar referentes de otras instituciones en situaciones similares.

Pero lo importante es que al tomar herramientas de otras realidades sean adaptadas a la cotidianidad de la institución de manera que refleje y evalúe su realidad, de lo contrario sólo conducirá al caos y resistencia, como se evidencia en la siguiente intervención.

P5: “Porque el manual de funciones que nosotros no admitimos en primera instancia presentado por una empresa, tenía falencias como: Secretaria de Viceministro y la Secretaria general de la Facultad tenía menos responsabilidad que los secretarios de carrera que son subalternos del Secretario General, tenía menos poder directivo a nivel de Secretaria de Decano de Subdecano, cuando el Secretario General de la Universidad es el Administrador de la Facultad y que allá debería direccionarse absolutamente todo, por esas situaciones nosotros no permitimos la aplicación de ese manual”.

Se visibiliza la resistencia de los trabajadores al proceso de evaluación, por basarse en un instrumento que no se ajustaba a la realidad institucional. Y además que su resistencia provocó la paralización del proceso mientras este no sea el adecuado.

Por otra parte si bien la resistencia al proceso fue más evidente al inicio de la aplicación del mismo, en la actualidad los trabajadores no muestran satisfacción con el proceso al considerar que el instrumento utilizado para la evaluación del desempeño es poco objetivo.

Cabe recalcar que el instrumento aplicado a los trabajadores de todas las Universidades objetos de estudio, corresponde al establecido por la Ley dentro de la norma técnica que deben manejar las instituciones públicas.

P4: “En nuestro caso se nos aplica el formulario del Ministerio de Relaciones Laborales, es el mismo formulario que nos aplican cada vez. Ya tienen incluso con parámetros”.

A pesar que el instrumento está normado y que la Ley establece los parámetros que deben seguirse en el momento de la aplicación de la evaluación del desempeño, el instrumento podría reflejar objetividad cuando se detallan las funciones que el trabajador realiza en su puesto de trabajo, las cuales deben coincidir con las detalladas en el manual de funciones.

Dentro de lo expresado por los trabajadores, la primera parte del instrumento que corresponde a los indicadores de gestión del puesto, correspondiente al 60% de la calificación del desempeño del empleado, en su gran mayoría es cargado por los mismos trabajadores y el 40 % restante está distribuido en los ítems de conocimientos, competencias técnicas, competencias universales, trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo.

La percepción que los trabajadores tienen de poca objetividad en el proceso está centrado en el alto valor que se otorga al jefe inmediato al calificar ítems que representan el 40% del total de la evaluación.

P3: “En el año he hecho 500 ingresos en mi caso y yo pongo las 10, 15, 12 actividades que haga y al final de la evaluación hay los 4 ó 5 puntos que pone el jefe de función que son por ejemplo yo pongo los 500 que he hecho en el año y pongo una clasificación, pero los 4 últimos puntos son los que definen la calificación y eso si es ya lo que en base al jefe inmediato ponga, yo digo ó sea eso no es nada imparcial. Pero que si dijera a ver, a este señor le he visto que llega puntual, le he visto que labora, que está en su puesto de trabajo. Porque en el formulario dice ha cumplido a

cabalidad las funciones encomendadas al funcionario. Él pone 20, 30, 40, 50 ó 0 que eso influye en la calificación final, al total influye eso”.

La percepción que el trabajador tiene sobre los factores que se colocan en los ítems señalados, es que son subjetivos y que otorgan poder al jefe inmediato para calificar a un trabajador de manera errada, sesgando los resultados de la evaluación, perjudicándolo sobre todo en una evaluación vinculante como la que se aplica.

P2: “...y el documento con que se evalúa se presta para eso. En una de las preguntas que yo me estaba acordando, por ejemplo si le evaluaran a Adolfo, debería decir ahí. ¿Conoce del manejo de máquinas? Y es el que evalúa el que le pregunta sabes no sabes, no sabes poquito y le arruina la calificación, así de fácil, **demasiado poder** para evaluar a un trabajador”.

Por otra parte existe un porcentaje de empleados que no participan en la asignación de porcentajes en el instrumento aplicado para su evaluación. En estos casos, el temor del trabajador aumenta notablemente, considerando que el 100% de la calificación está en manos del jefe inmediato.

El temor a la evaluación aumenta en un trabajador cuando este proceso se encuentra relacionado directamente con el tipo de relación que se mantiene entre el jefe inmediato y el trabajador, sobre todo cuando se señala que la evaluación del desempeño está implícitamente ligada al nivel de empatía que puede existir entre los dos.

P3: “Me da la razón Jorge al sentir la preocupación habiendo una buena relación con la autoridad imagínese lo que puede pasar con los compañeros que no tienen buena relación y ¿yo ahora que entro que me dirá?, ¿cómo me irá a calificar? Yo he constatado que a una compañera le pusieron 5 de evaluación siendo una persona eficiente en su trabajo y es porque no calificó su trabajo si no el **que me cae bien o me cae mal**”.

Incluso los trabajadores mencionan su preocupación al ser evaluados por jefes con los cuales no han mantenido relaciones empáticas y ejemplifican un caso que hace evidente que la calificación asignada por el jefe inmediato, en muchos casos, no es objetiva, sino más bien responde al tipo de relación social entre el jefe y el trabajador

P2: “Hay una cosita más, **lo que pasa es que parece que el proceso de evaluación en sí no está bien evaluado**. Porque no debería ser tú y la autoridad, yo he pasado

situaciones, yo comentaba cuando empezó esto si algún día a mí me tocará que me evaluara el Ing. César German, que aún está en la Facultad, ese señor me bota mañana y es simplemente porque no le caigo y haga o no haga mi trabajo a esa persona no le sirve. **Entonces la evaluación, el proceso como tal, no está bien hecha.** Porque uno debería tener otra forma de decir, o sea me puedo llevar mal con la autoridad pero mi trabajo está aquí y eso es lo que se está evaluando, o la realización de las actividades o por lo que me pagan el sueldo la universidad está realizado. No si me llevo bien o no con la persona que está sentada ahí”.

En cuanto al parámetro funciones, que fue mencionado repetitivamente por los trabajadores, los participantes señalan que al inicio del proceso de evaluación del desempeño, en el año 2012, se les pidió establecer las actividades que realizan de manera que en base a ellas fueran evaluados.

P2: “En mi institución, si no me equivoco las evaluaciones están hechas en base a las actividades que nos pidieron alguna vez que realizamos cada uno, específicamente independiente del puesto sin embargo considerando que las normativas y las herramientas de trabajo que manejan en la actualidad, han dejado caducas a las funciones establecidas con anterioridad”.

Fue notoria en las intervenciones que el proceso de evaluación del desempeño se aplica en base a las actividades establecidas por el trabajador al inicio de la aplicación del proceso, esto es en el año 2012, en todas las instituciones. Pero además fueron enfáticos que aquellas actividades realizadas y descritas por los trabajadores en el formato solicitado por el Departamento de Talento Humano, en la actualidad se han modificado e incluso muchas han dejado de ejecutarlas.

P1: “Pero si es que son cuatro han sido tres años en que al menos en el puesto en el que me desempeño ha habido cambios; muchas de las actividades han desaparecido y se han incrementado otras: **entonces si me evalúan ya este año, me estarían evaluando sobre actividades que ya he dejado de realizar y no me están evaluando sobre actividades que estoy desarrollando** y eso no es considerado en mi institución, sino que se evalúa en base a unas funciones dadas por mi hace mucho tiempo”.

Se menciona frecuentemente que las actividades establecidas al inicio del proceso y que se mantienen en el instrumento de evaluación, no son las actividades

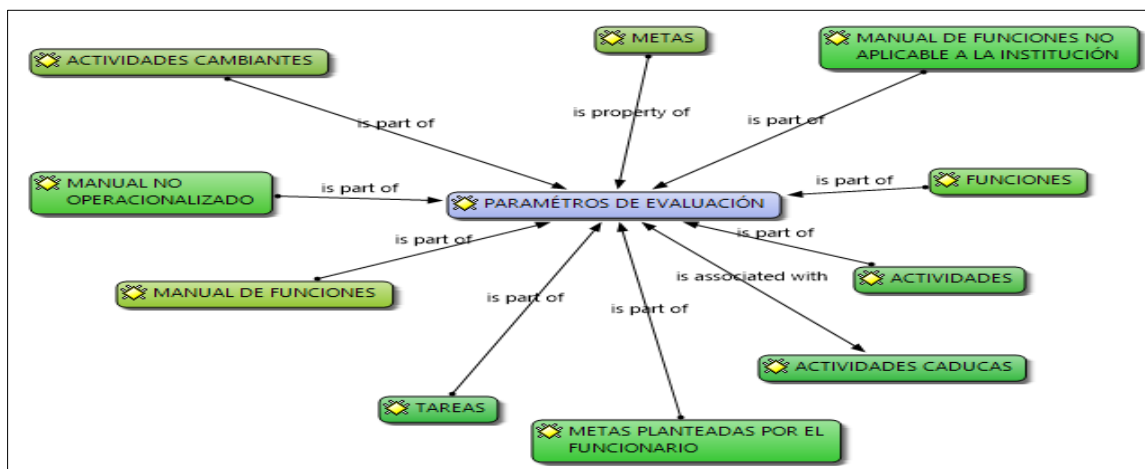
que los trabajadores realizan en la actualidad, es decir se les evalúa en base a una realidad inexistente.

P7: “Sí, yo justo iba a acotar algo. Lo que dijo Lorena es muy cierto, cuando a nosotros nos pidieron las actividades nosotros enviamos las actividades que hacíamos en ese momento. En mi caso cuando yo entré a la Facultad de Sistemas, yo tenía las funciones definidas según lo que me dijeron, pero ahora es totalmente diferente, todo lo que hago y a mí me siguen evaluando con actividades que no realizo”.

Este constituye uno de los factores primordiales al que los trabajadores muestran oposición y resistencia, por considerarse evaluados en un proceso que no tiene sustento y que no se apega a su realidad. Lo anteriormente mencionado se visibiliza en la red conceptual de la ilustración 4, que resume los sentimientos de resistencia del trabajador a la aplicación de un proceso de evaluación poco normado, resaltando la importancia de la existencia de un manual de funciones acorde a la realidad de las instituciones.

Se debe considerar primordial el socializar el manual de funciones, de manera que cada empleado tenga el conocimiento de las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo y no considerarlo y guardarlo sigilosamente como si fuera un documento que debería estar oculto. Además muestra que la EV está siendo aplicada en base a una realidad no existente, es decir a actividades que dejaron de realizarse en la mayoría de los casos y que por los trabajadores son calificadas como cambiantes o en el peor de los casos caducas.

Ilustración 4. Parámetros de Evaluación.



Por otra parte, la evaluación del desempeño se desarrolla en base a metas planteadas por el mismo funcionario dentro de su puesto de trabajo y no responden a una planificación institucional que guie cada proceso y el desenvolvimiento de los trabajadores esté orientado a metas institucionales y no particulares.

Proceso de la Evaluación

Si bien los trabajadores están de acuerdo en que el proceso de evaluación del desempeño permite medir el nivel de rendimiento, el proceso aplicado es el que causa preocupación, temor e inconformidad, generando en los trabajadores el sentimiento de resistencia al proceso.

Además el hecho de que no sea aplicado a todos los trabajadores en condiciones similares, genera inconformidad e incluso sentimientos de ser objeto de discriminación, surgiendo preguntas como. ¿Por qué los demás compañeros han sido evaluados y yo no?

P6: “Lo primero que yo pregunté es bueno quien me va a evaluar y me dijeron que desconocían, por lo tanto yo no estoy evaluado, las evaluaron a todas las secretarias pero a mí no me evaluaron. Entonces bueno, hay que saber bueno, quien evalúa a quién”.

Moderador: ¿Y cómo se siente con respecto a eso, al no estar evaluado y los demás sí?

P6: “Bueno hay una discriminación”.

Asimismo se genera incertidumbre en el trabajador, cuando sabe que todos los demás estamentos de su institución han aplicado el proceso de evaluación del desempeño y en su unidad no se ha aplicado, o si lo han hecho, no han recibido ningún tipo de notificación. Esta situación genera en el trabajador el sentimiento de ser relegado y de incertidumbre al mismo tiempo.

En cambio en otras instituciones la evaluación se aplica sin conocimiento del empleado, como se observa en las siguientes expresiones de los trabajadores.

P2: “En mi institución a nosotros nos han evaluado tres años de los dos primeros creo que me pidieron información. De ahí me dicen que han evaluado yo ni he sabido, ni me han pedido proyección”.

Moderador: O sea, a usted no le han evaluado.

P2: "Yo en teoría no he sabido, o me evaluaron y no me han avisado".

P1: "A mí tampoco pero dicen que ya han evaluado. Yo tengo esa duda".

P5: "En mi institución ya pasó la evaluación, era hasta febrero 25".

El hecho señalado por los trabajadores en cuanto al desconocimiento de la aplicación en su institución y los resultados asignados a su desempeño, profundiza aún más el descontento de los trabajadores, incluso incumple la misma normativa legal vigente, la cual señala que el trabajador debe conocer sus resultados y en el caso de no estar de acuerdo con ellos se plantea procesos de apelación.

Considerando que la evaluación del desempeño es un proceso al cual los trabajadores han presentado resistencia y aun cuando en la mayoría de los casos los porcentajes de calificación han sido altos, el desconocimiento de la aplicación de este proceso y la no aplicación igualitaria a todos los trabajadores, incrementan la percepción del trabajador de estar sometido a un proceso poco objetivo con fines punitivos.

P1: "Es lo que yo decía al principio, que aquí en mi Universidad las evaluaciones no son reales porque no solo depende de la cantidad de trabajo que has generado sino la percepción o la aceptación que tengas también de la autoridad".

Expresiones que ratifican el temor del trabajador, al considerar que el proceso de evaluación del desempeño mezcla el tipo de relación que tienen con el jefe inmediato y su rendimiento como empleado.

Por otra parte el proceso no es reconocido como una evaluación, sino como una autoevaluación por parte de los trabajadores.

P5: "Me van a dispensar pero lo que hacen las Universidades no es una evaluación".

Moderador: ¿Por qué?

P5: "Es una autoevaluación, porque cada uno de nosotros pone las tareas cumplidas y el porcentaje de cumplimiento. Y se me ocurre yo en el año anterior imprimí 240 mil hojas, no puedo compararla con el 2014, porque en el año 2014 imprimí 210 mil, he superado la expectativa, pero si en el año 2015 en vez de imprimir 215 mil imprimí 190 mil he bajado mi rendimiento y ahí la evaluación no va a ser realmente técnica, va a ser específicamente subjetiva y lo que es más es irreal".

Y es entendido por los trabajadores que al ser ellos los que colocan en el instrumento de evaluación las actividades y los porcentajes de cumplimiento del período, el proceso se convierte en una autoevaluación.

Moderador: Describan el proceso de evaluación. ¿Por qué el compañero decía es una autoevaluación?

P8: "Casi, casi así estamos".

Moderador: Todo hacen ustedes.

P8: "Sí, nosotros ponemos las actividades y las calificaciones en una parte".

Moderador: Ponen las actividades, ponen la calificación.

P8: "Ponemos la calificación y ellos revisan".

P2: "Unos cuatro valores ponen ellos. Nosotros ponemos las actividades que realizamos".

En este punto es necesario enfatizar que el instrumento utilizado para la evaluación de los trabajadores en esta ocasión, está compuesto por cinco partes: evaluación de las actividades del puesto 60%, conocimientos 8%, competencias técnicas del puesto 8%, competencias universales 8%, trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo 16%. (Anexo 9)

Por tanto, en los casos en los que los trabajadores son los que asignan porcentajes de cumplimiento, se refieren a la primera parte del instrumento.

P3: "...Esa es la preocupación también de uno en base a qué nos irán a evaluar, si no hay las funciones debidas, si yo voy y pongo yo hago esto, esto y esto y va a preguntarme usted hará esto".

Moderador: Cuando usted dice yo voy y pongo eso ¿quiere decir que a usted le entregan el formulario y usted coloca sus actividades y los porcentajes de cumplimiento?

P3: "Exactamente. Así es y en base a eso el jefe de función evalúa el resto".

Este proceso de asignación de las actividades que hace cada trabajador en el instrumento, desde su perspectiva individual y acorde a lo que cada uno realiza en su

puesto de trabajo, al no estar estandarizado para los puestos comunes, permite un sinnúmero de criterios y diferenciaciones que lejos de ayudar a que la institución alcance un proceso objetivo, dificultan el procesamiento de los resultados.

P6: "...Las funciones hasta cierto punto nosotros las hemos propuesto, no en base al manual de funciones sino a ver, en el departamento de prácticas necesitamos hacer proyectos, hacer convenios, controlar a los estudiantes y hemos ido anotando todas esas actividades que vamos realizando y al final le presentamos al Decano, estas son mis funciones, pero no ha venido de parte de recursos humanos a decir, a ver usted es coordinador de Prácticas y estas son sus funciones. Eso no ha llegado nunca".

Al preguntar a los participantes cómo se sienten con el proceso de evaluación, la primera relación que establecen es la que existe entre el trabajador y el jefe inmediato.

Y nuevamente se visibiliza, que aun cuando no sean ellos los que físicamente registran el porcentaje de cumplimiento de las actividades, es el jefe inmediato el que pregunta y son los trabajadores los que asignan el porcentaje al logro de las actividades, pero a pesar de que la asignación debería ser expresamente numérica también mencionan el tipo de relación con el jefe inmediato.

P4: "**Bueno, en mi caso no tengo problemas con mi Decano.** Él nos pidió primero que le llenemos la hojita de las actividades, el formulario ese del Ministerio de Relaciones Laborales ese nos pidió y en base a ese me llamó y me dijo: A ver, ha habido 45 resoluciones de Consejo Directivo, ¿cuántas actas se han hecho? ¿Cuántas certificaciones? Y nada más e iba anotándoles y luego preguntó otras cosas pero sólo en números y hay cosas que en realidad se hace y no constan ahí".

Si bien en algunos casos se marca claramente la buena relación existente entre trabajador y jefe inmediato, la mayoría de los participantes muestran su tribulación ante la dependencia entre la calificación a su rendimiento y la relación con su jefe.

P2: "...Entonces la evaluación, el proceso como tal, no está bien hecho. Porque uno debería tener otra forma de decir, o sea, me puedo llevar mal con la autoridad pero mi trabajo está aquí y eso es lo que se está evaluando, o la realización de las actividades, o por lo que me pagan el sueldo la universidad, está realizado. No si me llevo bien o no con la persona que está sentada ahí".

P7: “Es que eso debería ser, o sea, eso sería una buena evaluación sin importar la persona sino las funciones y el trabajo que estás realizando y los resultados de ese trabajo. Eso sería una buena evaluación”.

Este sesgo en el proceso de evaluación del desempeño, sin duda marca el descontento del trabajador e incluso genera fricciones en la relación entre compañeros, marcándose de manera enfática la influencia de los comentarios entre compañeros y entre trabajador – jefe inmediato, en contra o a favor de otro compañero de trabajo. Este aspecto es determinado por los trabajadores como parámetro fundamental para la calificación que asigna el jefe inmediato al rendimiento de un trabajador.

Esto permite al trabajador descalificar el proceso de evaluación, al considerarlo poco objetivo, por el grado de subjetividad que se le otorga al criterio de calificación del jefe inmediato.

P5: “...Vieron a lo que llegamos, a lo que hablé yo en el año 2012, cuando dije yo no quiero que la evaluación sea política como es en la Universidad. Aquí subjetivamente yo le caigo mal al Decano y él me califica bajo y yo fuera de la universidad. Aquí la evaluación tiene que ser técnica y para que la evaluación sea técnica debe empezar por la notificación de Recursos Humanos tal cual dice la Norma técnica”.

Esta expresión del participante 5 en cuanto a su afirmación de que la evaluación es política, reside en la realidad universitaria en la cual se elige a través de una votación universal a las autoridades máximas de las instituciones, Rector y Vicerrectores y a su vez es el Rector quien designa a los Decanos y Subdecanos de las Facultades, quienes dentro del proceso de evaluación tienen el papel de evaluadores.

También existen casos como el del participante 3, quien es enfático en señalar que sus vivencias en relación a la evaluación fueron negativas y que fue removido de un puesto al que fue asignado por mucho tiempo y en el cual cumplió de forma eficiente, únicamente por los comentarios de los compañeros asumida por su jefe inmediato como reales.

Asimismo, fue reemplazado por personas más jóvenes, sin medir el nivel de conocimientos ni el nivel de cumplimiento, sino tomándose como parámetro la edad, lo

cual se enmarca dentro de procesos de discriminación generacional y la posible permisividad del jefe inmediato a este tipo de situaciones en el ambiente del trabajo.

P3: “Escuchando a los compañeros vuelvo al inicio; la evaluación debería hacer una persona especializada en recursos humano que debe ir también la evaluación del jefe de función, de acuerdo, pero él va a evaluar nuestro desempeño como persona que sirve a la Facultad, mas no el trabajo que hemos elaborado, porque aquí también un caso que sucede en todo lado. Yo digo por experiencia propia, bastó que una persona vaya y le diga a la autoridad. El señor no hace bien las cosas. El señor ya está medio viejito. Aquí le presento a un joven para que le reemplace, se fue. Nunca evaluaron el trabajo que hice, sin ningún aumento de remuneración durante doce años, cumpliendo una labor que no era mi cargo sino por el encargo de la autoridad de ese tiempo, bastó solamente un comentario para que digan bueno ha sido, malo ha sido. Pero si hubiesen visto los resultados, las auditorias que pasamos, cuantas amonestaciones tuvimos, o si hubo alguna sanción, eso debería evaluarse. Más no porque digan sabe que la compañerita no para en el trabajo y quién sabe si la compañera se pasa hasta fuera de horas de trabajo, viniendo en los momentos que tiene más chance de trabajar en la oficina con tal de cumplir a cabalidad sus funciones. A mí me constan compañeros que han venido sábado por estar al día en sus funciones. Por ejemplo tiene reuniones de la Facultad, tiene reuniones de muchas cosas, pero ella sabrá como entrega los trabajos, las actas, etc. Eso no nos evalúan. Sí, no nos evalúan el criterio personal del jefe inmediato o los comentarios de las personas que le rodean a él y listo. Ojala no me boten al oír esto no más”.

Es notorio, en la última frase del participante, el temor que siente ante la posibilidad que su criterio sobre las circunstancias vividas y presenciadas por él, lleguen a ser escuchadas por las autoridades.

Al expresar “Ojala no me boten”, el trabajador se refiere a un posible despido o algún tipo de represalia. Lo cual visibiliza la posibilidad de la no existencia de libertad de expresión sin que exista coerción dentro de su trabajo. Incluso los participantes expresaron su temor como miedo a la evaluación y a la calificación asignada.

P1: “Yo creo que oír la palabra evaluación significa te voy a calificar. Yo pienso que hay una gran diferencia entre lo que es evaluar y calificar, sin embargo al menos la percepción, al menos en el círculo en el que yo me muevo es calificación y como definitivamente estamos de acuerdo que el nivel de amistad que se tiene con la

autoridad incide en esa calificación o en esa evaluación **en mi Facultad creo que hasta temblamos**, porque sabemos que como autoridad no es una persona a la que se le pueda llegar de ninguna manera. Entonces en general es el MIEDO no hay otra palabra, oír la palabra EVALUACIÓN es sentir MIEDO y aurita en este momento que están”.

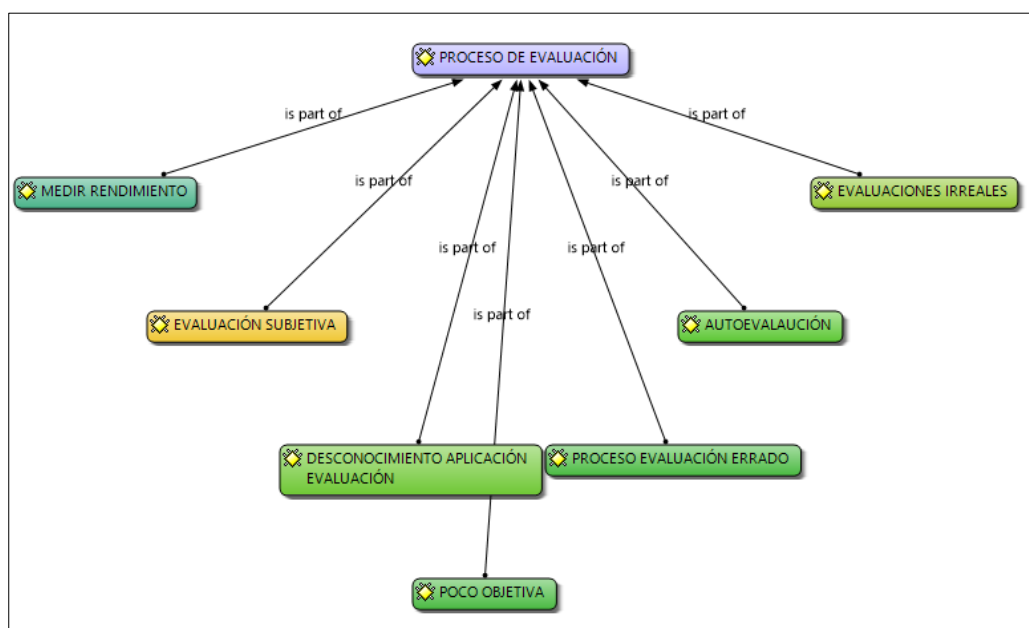
Moderador: ¿miedo a qué?

P1: “Miedo a lo que nos va a poner pues”.

Además esas expresiones nos permiten visibilizar conflictos que se han presentado con respecto a situaciones de calificación de los jefes inmediatos, con los que los trabajadores no están de acuerdo.

P5: “...A qué quiero llegar, al hecho de que nosotros no podemos permitir ese tipo de **calificación subjetiva**. Probablemente sigan pensando en que ando con la espada afilando para machetear a todos los que nos quieren atropellar. Pero es que es la única forma de parar esta forma de maltrato. Aparentemente no es un maltrato, pero es un maltrato, si es que ustedes se ponen a analizar muy fríamente, van a encontrar el hecho de que nos están tratando como decías tú, de acuerdo al genio con el que ha venido hoy y eso no puede darse, que exigimos nosotros que se aplique la norma técnica en base a lo que se aplica la ley”.

Ilustración 5. Proceso de Evaluación.



La ilustración 5 resume lo señalado por los participantes en cuanto al tipo de proceso de EV aplicado en la institución, mostrando su inconformidad por un proceso que ellos califican de autoevaluación al que consideran poco objetivo y sesgado en las perspectivas subjetivas del jefe inmediato.

Además enfatizan en el desconocimiento de los momentos de aplicación del proceso e incluso en la discriminación al no aplicarse la evaluación a todos los trabajadores.

Normativa legal, socialización y reacciones ante la Evaluación

Para el análisis se ha decidido fusionar los tres aspectos: normativa legal, socialización y reacciones ante la evaluación por considerarlos como directamente relacionados e interdependientes, según lo afirmado por los participantes y como se puede observar en la ilustración 6.

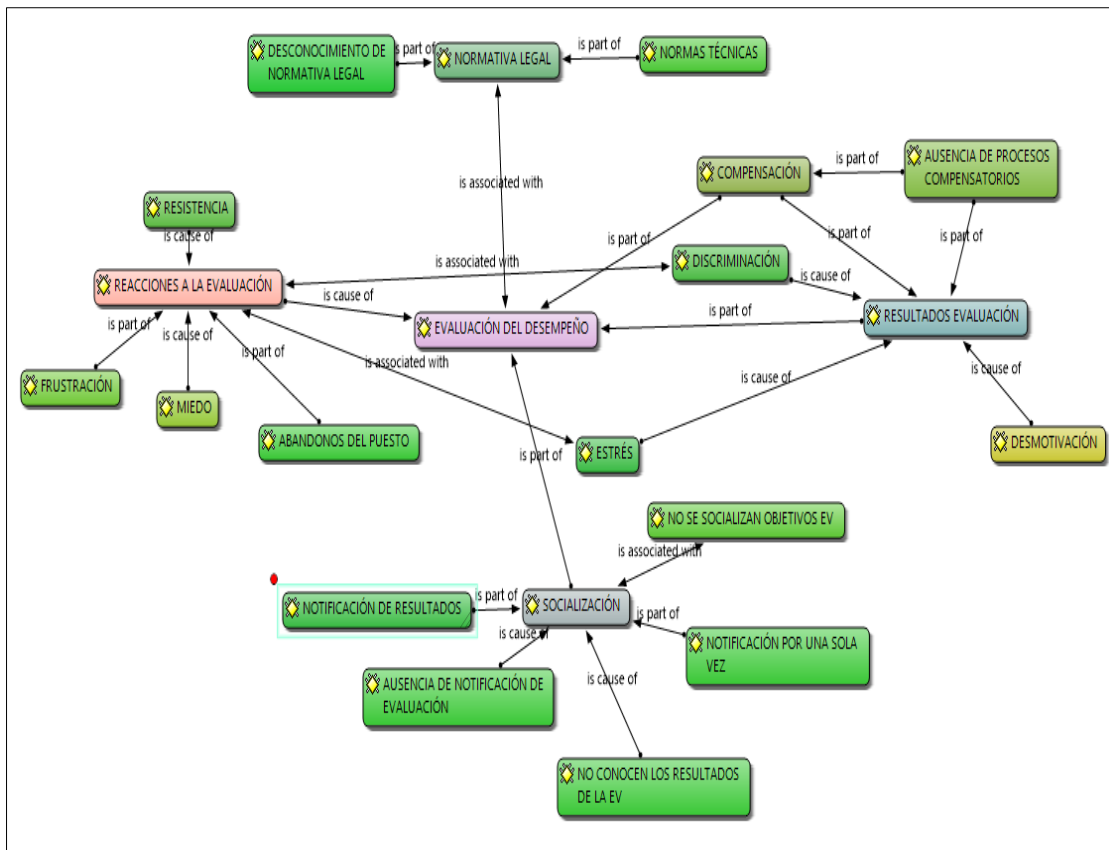
Se hace evidente los criterios de resistencia, frustración, estrés y miedo, tanto a la aplicación del proceso de EV como a los resultados que se obtienen de las evaluaciones individuales.

Además, el deficiente cuidado que han tenido las instituciones en socializar el proceso de evaluación del desempeño a los trabajadores, constituye un factor fundamental que ha regulado la resistencia al proceso, debido al desconocimiento de los empleados sobre la esencia del proceso.

Si bien es cierto que las instituciones al pertenecer al sector público deben regir sus procesos por una normativa legal predeterminada, entonces depende de cada institución que esa normativa sea entendida por sus trabajadores, en beneficio de la aplicación correcta de los procesos y que sus resultados sirvan para el fortalecimiento de la institución.

Por otra parte, se evidencia que el desconocimiento de la normativa legal bajo la cual está siendo aplicado el proceso de EV, dificulta la aceptación y colaboración de los trabajadores en el proceso, así como las expectativas que tienen ante los resultados y las medidas compensatorias a las cuales tienen derecho.

Ilustración 6: Normativa legal, Socialización, resultados y reacciones de la evaluación del desempeño



Las instituciones públicas, están sujetas a parámetros legales que deben cumplir. En el año 2010, se modificó la LOSEP¹¹, la cual entre otros aspectos regula la forma de administrar el talento humano en las instituciones públicas, procesos dentro de los cuales se establece la evaluación del desempeño.

Como complemento a la ley se aprobó el Reglamento General a la LOSEP, y se mantuvo vigente la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, expedida el 2008, por no oponerse a lo establecido en la LOSEP, la cual se utiliza para la aplicación del proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores de las instituciones públicas.

Por tanto y constituyéndose el marco legal de referencia para la aplicación de este proceso, esta normativa debe ser conocida por los trabajadores; sin embargo los participantes ante la interrogativa de si conocen la reglamentación, fueron enfáticos en emitir una respuesta negativa.

¹¹ Ley Orgánica de Servicio Público.

Moderador: Vamos viendo que el compañero va citando artículos de la ley. ¿Todos tienen conocimiento de la ley, en lo referente a la evaluación? Ustedes nombraron que había una norma técnica que se aplica para evaluarles, ¿se les ha socializado esa norma técnica?, ¿la conocen?

P1: "No".

P6: "Al inicio de la evaluación se pasó por cada una de las facultades socializando la forma cómo vamos a ser evaluados. Una sola vez al inicio. Una sola vez una explicación al inicio".

A la socialización que hacen mención los participantes se refiere a que cuando la LOSEP se publicó en el registro oficial y las instituciones en las que trabajaban decidieron aplicar el proceso de evaluación del desempeño, se realizó un proceso de socialización en algunas de las instituciones (dos), en el cual únicamente se explicó que debido a la normativa establecida por el gobierno se aplicaría el proceso en la institución.

Sin embargo, este proceso inicial aplicado no abarcó una explicación en profundidad de la normativa técnica establecida para el efecto del proceso de evaluación del desempeño, por lo cual los trabajadores afirman no conocer dicha normativa legal.

Este desconocimiento de la normativa legal que regula el proceso de evaluación del desempeño, resta efectividad al aplicar el proceso y seguramente es uno de los atenuantes para que exista resistencia. De ahí los pedidos justificados de los trabajadores por conocer la normativa legal que regula el proceso.

La incertidumbre provocada por el desconocimiento de los parámetros legales sobre los cuales se le evalúa y las implicaciones directas o indirectas de los resultados en el nivel de estabilidad que tienen en su trabajo, obviamente genera en el trabajador situaciones de estrés e incluso disminuye el grado de identificación con la institución en la cual trabajan.

P6: "2011 fue la autoevaluación, iniciamos el 2012, pero antes de la evaluación se nos dio un plazo para poder evaluar y **nosotros exigimos** que primero se nos capacite y se nos informe cómo vamos a ser evaluados; ahora el problema más grave es que no se cumple los objetivos de la evaluación".

Todos los problemas relacionados con el desconocimiento de la normativa legal vigente, podrían ser solucionados con la aplicación de un proceso adecuado de socialización que comprenda la difusión de aspectos como: los objetivos que pretende alcanzar la institución con la EV, la normativa legal, los detalles de aplicación del proceso de evaluación, la descripción del instrumento a utilizarse. Proceso que hasta el momento no ha aplicado en las instituciones.

P5: "...Aquí la evaluación tiene que ser técnica y para que la evaluación sea técnica debe empezar por la notificación de Recursos Humanos tal cual dice la Norma técnica".

Moderador: No son nunca notificados...

P1: "No, nunca".

De igual manera deben socializarse los resultados alcanzados y las políticas de afrontamiento por las cuales optará la institución para el proceso de retroalimentación y fortalecimiento del talento humano.

Moderador: Ahora que estamos retomando los resultados. ¿Cómo ustedes conocen el resultado de su evaluación? ¿Cuánto tiempo después de que les evalúan?

P8: "Al año creo que viene la evaluación, o ¿cuánto tiempo después viene?"

P1: "Una sola vez vino con oficio y nos informaron en sobre cerrado incluso, indicando que usted ha sido evaluada y tal ha sido su porcentaje".

Moderador: ¿Y el resto de los años que han sido evaluados?

P1: "El resto no".

Además de los problemas generados por el desconocimiento de la normativa legal, se suma que los resultados alcanzados en la evaluación no han sido manejados en base a la misma normativa establecida, que sostiene que una vez aplicada la evaluación del desempeño el trabajador debe firmar el instrumento de evaluación antes de ser remitido a la Unidad de talento Humano, momento en el cual el trabajador conoce los resultados y acepta o rechaza los mismos, sin embargo este proceso no se aplica en las instituciones.

En cuanto al proceso que le asignan las instituciones a los resultados de la evaluación, los participantes 6 y 8, explican el proceso que se ha ejecutado.

P6: “Dentro de la explicación esa que nos daban, era que quienes obtengan puntajes elevados, serán motivados para ascensos, para cambios, para todo eso y para remuneración económica”.

P8: “¿Remuneración económica? A mí me han cambiado y a mí no me han aumentado la remuneración”.

P6: “Por eso digo no se está cumpliendo con los objetivos de la evaluación, solamente se pasa por un requisito más, que les exigen al departamento de recursos humanos que se cumpla lo que dice la LOSEP. Entonces ellos evalúan de esa manera, no para incentivar ni para motivar al funcionario, sino más bien para dar cumplimiento a lo que a ellos lo solicitan”.

La percepción que tienen los trabajadores del manejo de los resultados de la evaluación y que estos no han sido tratados en base a lo que recomienda la normativa legal, aumenta el nivel de oposición al proceso.

Es necesario señalar que todo proceso de evaluación, tiene un proceso adecuado para los resultados y que el Reglamento General de la LOSEP es claro en el manejo de los resultados alcanzados por los trabajadores, tanto cuando existen resultados de excelencia, como para el caso que existan resultados deficientes.

Moderador: Entonces al hablar de los resultados ¿ustedes saben de algún compañero que haya obtenido una calificación de deficiente y que haya sido aplicado el proceso de sumario administrativo que se menciona?

P1: “No, no, no, pero a forzado a que abandonen la universidad”.

P3: “O que pidan cambios”.

P1: “En el caso de mi facultad a María Fernanda le pusieron sino me equivoco 50 ó 52 era y a ella sale de la universidad pues, ha regresado si pero salió”.

Moderador: Al referirnos a sale de la universidad a que nos referimos ¿qué le aplicaron proceso de sumario administrativo o a qué?

P1: “No, ella pidió comisión de servicios. Pero fue justo a raíz del problema”.

P5: “Para evitarse problemas”.

P1: “Para evitar porque se supone iban a seguir las misma autoridades”.

Estos casos vivenciados por todos los trabajadores en base a experiencias de compañeros, han generado un temor fundamentado en los trabajadores. Este temor responde a perder la estabilidad de su empleo e incluso a ser estigmatizados por sus compañeros frente a resultados deficientes en su evaluación.

Por otra parte, no ha existido la contraparte de vivenciar beneficios que se marcan en el reglamento cuando un trabajador ha alcanzado un puntaje de excelencia en su evaluación.

Moderador: y ahora vamos al otro extremo. ¿Han sabido de algún compañero que ha obtenido una calificación de excelente y reciba lo que dice la norma técnica?

P3: "Que dice, ¿incentivos, ascensos? No".

Ante lo descrito por los trabajadores en cuanto al tratamiento de los resultados de la evaluación se hacen evidentes las reacciones de desmotivación, resistencia, estrés y miedo que experimentan los trabajadores cuando se enfrentan a la aplicación del proceso de evaluación.

P5: Hoy todo es desmotivación, como entramos a la evaluación, con esa desmotivación. Si aparte de los conflictos que se ha vuelto cada uno de los cargos, tiene uno que estar sujeto al que diríamos al medio desprecio de la parte legal para por sobre ello no hacer valer los derechos del servidor.

Su negatividad se manifiesta cuando expresan como se sienten frente al proceso.

P3: "Yo me siento frustrado, porque las personas que han hecho las evaluaciones no han sido nada imparciales, siempre han dicho, a ver, este me cae bien o me cae mal según eso le califico".

O cuando expresan el temor que les produce alcanzar calificaciones que no oscilen dentro de los rangos de excelencia, por circunstancias ajenas a su desempeño.

P7: "Sí, te da miedo a salir mal, aunque sabes que te estás desempeñando bien y que estás dentro de los parámetros buenos para desempeñarte como funcionario que vengan y te califiquen, o sea vengan y te pongan una nota mala".

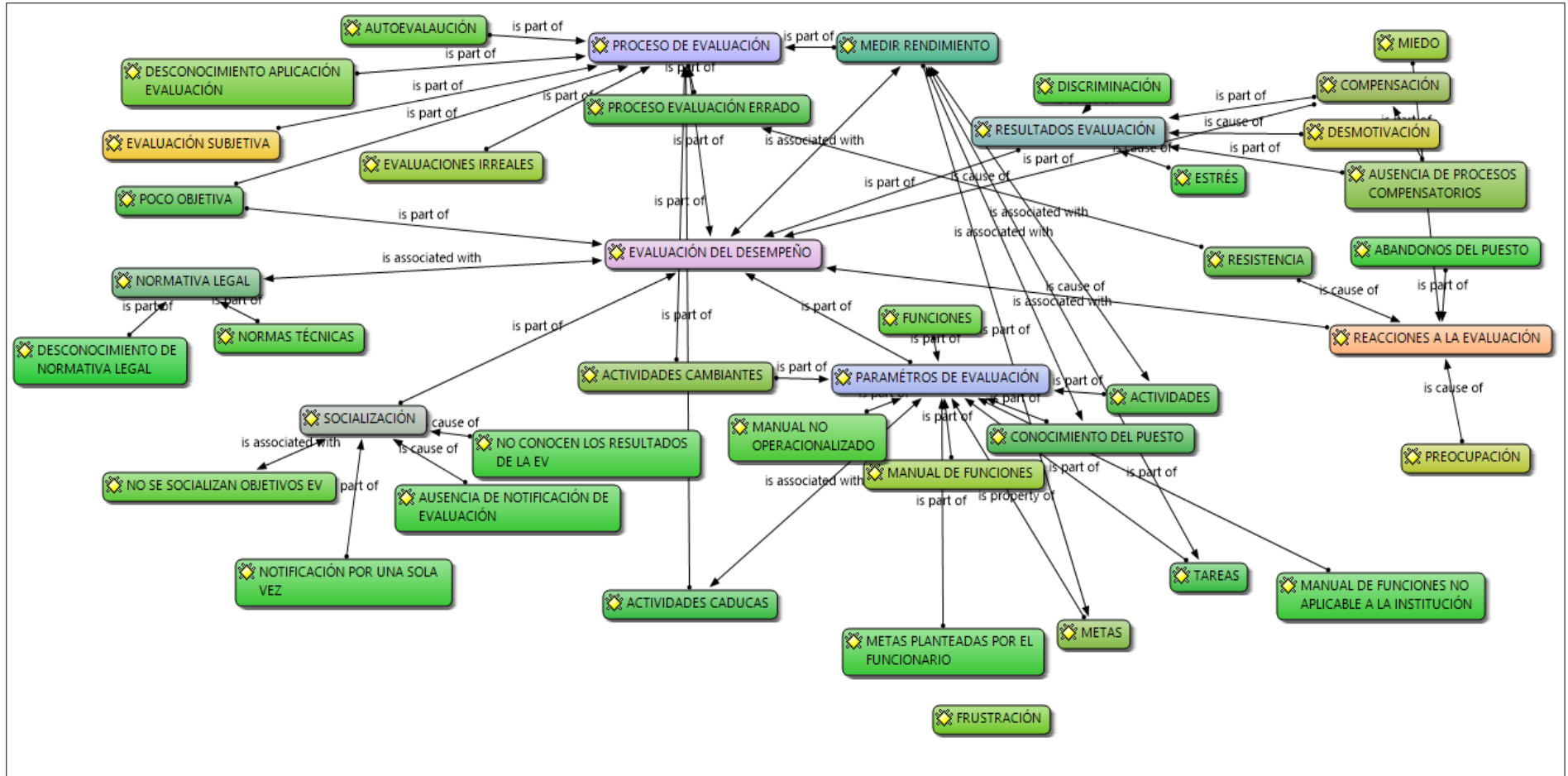
Por otra parte existe una percepción de que el Departamento de Recursos Humanos, no aplica la normativa legal de manera adecuada, en tal forma que se fomente los procesos de desarrollo y superación del Talento Humano.

P5: "...Y hasta donde yo percibo mi concepto personal, Recursos Humanos no tiene una aplicación lógica de toda la normativa legal para incentivar inclusive el proceso de superación de los servidores universitarios".

La percepción que los trabajadores tienen sobre los motivos que impulsaron a la institución a la aplicación del proceso de evaluación del desempeño, es que únicamente radican en un mero cumplimiento de lo prescrito en una Ley, a la cual tuvieron que sujetarse como institución y no en el verdadero interés de detectar falencias en los rendimientos de los trabajadores para fortalecer los procesos y fortalecerse como institución.

RED SEMANTICA GENERAL GRUPO FOCAL EMPLEADOS

Ilustración 7. Red Semántica Grupo Focal Empleados.



Como se puede observar en la ilustración 7, existen relaciones que se han analizado en los apartados anteriores, sin embargo también se presentan interrelaciones que se visualizan entre categorías y subcategorías.

Es evidente en la ilustración 7 que los trabajadores objetivizan el proceso de evaluación a través de diferentes parámetros considerados por ellos como importantes, lo cual permitió establecer las categorías de análisis desde la perspectiva del trabajador.

Enfocando el estudio de esta parte de la investigación en las categorías: parámetros, proceso, normativa legal, socialización, reacciones y resultados de la evaluación del desempeño, los cuales fueron analizados de manera individual y en base a los criterios de los participantes en los apartados anteriores.

Además de las relaciones establecidas alrededor de la evaluación del desempeño por los trabajadores, existen relaciones importantes establecidas por los trabajadores, que se enfatizan y que son importantes para esta investigación.

Entre las relaciones que se pueden observar, tenemos la existente entre el proceso de evaluación considerado por los trabajadores como errado y la categoría resistencia, que nos permite visualizar que los trabajadores están dispuestos a ser evaluados; sin embargo, el proceso que está aplicándose no les proporciona las garantías necesarias, lo cual genera su resistencia.

El conocimiento de las actividades, conocimiento del puesto y las tareas están según la perspectiva de los trabajadores directamente relacionados con el proceso de medir su rendimiento y son la base del proceso de evaluación.

Por otra parte consideran que el proceso de evaluación es poco objetivo y al asignarle esa categoría, le otorgan significancia de poca credibilidad al proceso de evaluación aplicado en su institución como tal, aspecto vinculado con la veracidad que tienen los resultados del proceso para los trabajadores.

Sin embargo, como concepto de evaluación del desempeño los trabajadores, consideran que el proceso es fortalecedor y que está relacionado con compensaciones tanto individuales como personales.

Grupo Focal B (Trabajadores universitarios del área de Recursos Humanos)

El segundo grupo se centró en la perspectiva de los trabajadores universitarios del área de Recursos Humanos, sobre el proceso de evaluación del desempeño aplicado en las instituciones en las cuales trabajan.

Población

El grupo estuvo conformado por seis servidores universitarios que trabajan en el Departamento de Talento Humano, cuatro ocupan el cargo de Analista de Talento Humano y dos Especialistas de Talento Humano; la sesión del grupo focal se llevó a cabo en febrero del 2016; se buscó que los trabajadores cumplieran los siguientes criterios de inclusión exclusión:

- Tener por lo menos dos años de antigüedad en la institución; se estableció este parámetro considerando que el proceso de evaluación del desempeño se debe aplicar en las instituciones públicas anualmente. Por lo cual la antigüedad propuesta se considera la adecuada para haber participado en por lo menos una aplicación del proceso de evaluación.
- Haber participado en el proceso de aplicación de la evaluación del desempeño, así como en los procesos de fortalecimiento de los resultados; entiéndase como proceso de fortalecimiento a los procesos de capacitación y compensación, productos del proceso.

El proceso de protocolo aplicado previo a la realización del grupo focal, consistió en el envío de cartas de invitación para formar parte de la reunión, a los trabajadores de los Departamentos de Talento Humano, las cuales fueron entregadas por la investigadora de manera personal, con el objetivo de confirmar la asistencia.

El grupo focal se llevó a cabo en la sala de sesiones de la Asociación de Empleados de una de las Universidades, lugar en el cual se trabajó el otro grupo focal.

La temática que se abordó en el grupo focal, estuvo orientada a la normatividad legal reguladora, así como en al proceso de evaluación del desempeño aplicado en las instituciones, para lo cual se elaboró una guía semi - estructurada de discusión basada en la revisión previa de la literatura existente. En ella se plantean preguntas que abarcan la temática objeto del grupo focal, partiendo de preguntas generales para llegar a preguntas específicas (Morgan, 1997).

El contenido de las preguntas estuvo enfocado a conocer la aplicación de los procesos de evaluación antes del 2012, los procesos de evaluación posteriores al

2012, la normativa legal y los procedimientos de evaluación, así como la aplicación de procesos de compensación y capacitación.

La sesión se inició con el preámbulo protocolario de objetivos de la investigación, normativas para la participación en el grupo focal y la participación voluntaria en el mismo, así como la libertad de expresión y la confidencialidad de los temas tratados. La sesión del grupo focal tuvo una duración de una hora con cuarenta y cinco minutos y fue grabada en video con la respectiva autorización de los participantes.

Todos los participantes se identificaron expresando datos básicos como el nombre y apellido, edad, cargo que ocupan y antigüedad de trabajo en la institución. Para garantizar el anonimato de los trabajadores se asignó un código de participación R1, R2, R3, R4, R5, R6, con el cual son citados en el análisis de los resultados.

Análisis del grupo focal

A partir del grupo focal y mediante el empleo del software para procesamiento de datos cualitativos Atlas ti, se establecieron redes conceptuales que visibilizan los distintos ejes temáticos que rodean a la evaluación del desempeño desde el punto de vista de los trabajadores de Talento Humano.

Dimensiones de la Evaluación del Desempeño

El grupo focal con los empleados de los departamentos de recursos humanos referente a la evaluación del desempeño, giró alrededor de aspectos relacionados con la normativa legal que regula el proceso en el medio ecuatoriano, el sistema de socialización de la evaluación del desempeño, los parámetros utilizados para la aplicación del proceso de evaluación, el proceso mismo de evaluación aplicado en la institución y los procesos de compensación aplicados.

En cuanto a la normativa legal los participantes del grupo explicaron que la entidad reguladora es el Ministerio de Trabajo, el cual ha establecido los procesos de evaluación del desempeño que deben ser aplicadas en las universidades públicas, normativa que se encuentra regulada en la LOSEP.

En el grupo focal se señala que los procesos de socialización, aplicación y resultados de la evaluación del desempeño están regulados por la entidad señalada y que este proceso es aplicado en la institución desde hace cuatro años.

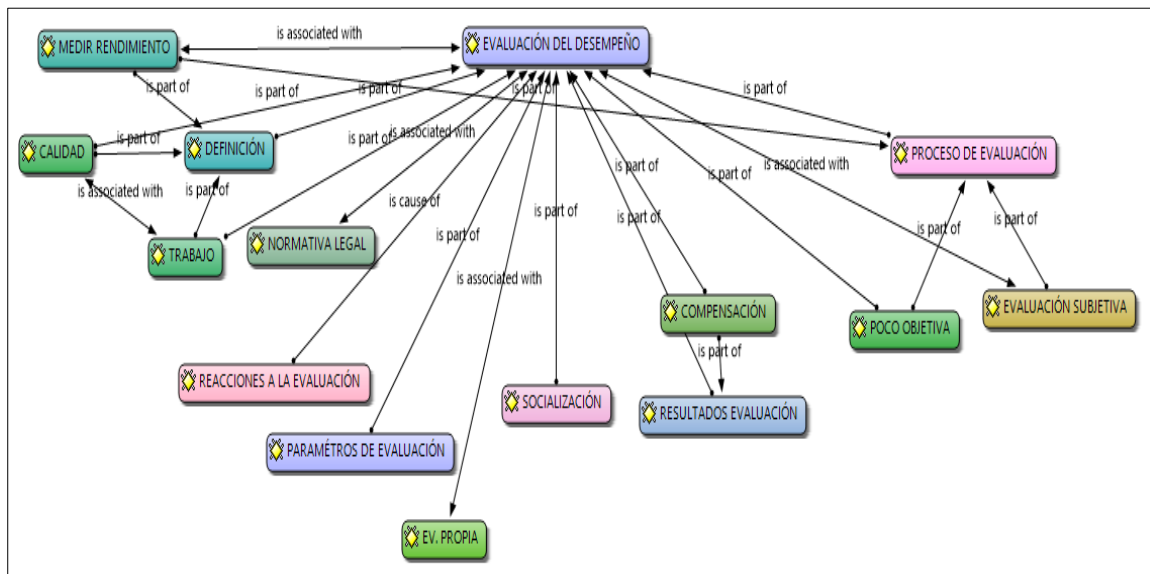
R4: “En la institución aproximadamente hace unos 4 años recién empezamos a aplicar lo que es la evaluación del desempeño”.

Los tópicos fundamentales del grupo focal se visualizan en la ilustración 7 en la cual se observa que los puntos considerados de importancia por los funcionarios de Recursos Humanos, relacionados con el proceso de evaluación, son la normativa legal existente, el proceso de socialización y el proceso de aplicación.

También discutieron sobre aspectos como los parámetros de evaluación, los cuales consideran ambiguos, además de expresar que aun cuando se encuentran aprobados dentro de la institución, no son aplicables para todos los trabajadores.

Otro tema crítico fue el proceso de compensación, considerando que sólo se encuentra establecido el plan de capacitación y no existe ningún otro sistema de compensación en la institución. La ilustración 8 presenta las dimensiones consideradas por lo empleados de los departamentos de Recursos Humanos.

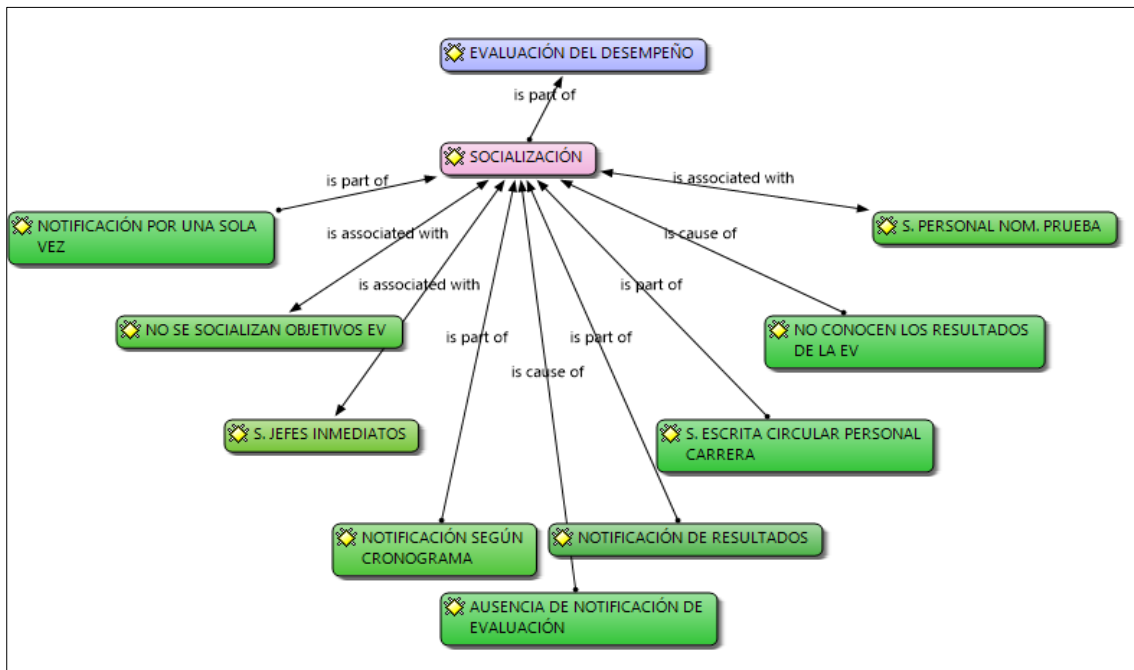
Ilustración 8. Dimensiones de la Evaluación del Desempeño.



Socialización

El sistema de socialización del proceso de evaluación del desempeño, según los trabajadores del área de talento humano, ha consistido en unas charlas dadas a los trabajadores, así como la socialización a los jefes inmediatos del proceso, considerando que ellos son los que evalúan a los trabajadores (Ver ilustración 8).

Ilustración 9: Proceso de socialización



R4: “Sabes que para la evaluación del personal ha habido ya unas charlas previas con los compañeros administrativos. Nuestro director ha socializado al personal que se encuentra a cargo de la evaluación conjuntamente con los jefes de función; le indica que van a recibir una evaluación, son quienes evalúan”.

Sin embargo en este punto encontramos la primera divergencia entre los trabajadores y los funcionarios de talento humano, considerando que en el grupo focal de los trabajadores, señalaron que si bien recibieron una charla al inicio del proceso de evaluación en el año 2012, nunca más se les ha comunicado ni el inicio ni el final del proceso, a pesar de haber sido evaluados anualmente.

P6: “Al inicio de la evaluación se pasó por cada una de la facultades socializando la forma cómo vamos a ser evaluados. Una sola vez al inicio. Una sola vez una explicación al inicio”.

Además se expresa en el grupo focal de los funcionarios de talento humano que al inicio de cada proceso se les envía una notificación a los trabajadores indicando el inicio del proceso.

R4: “En esta vez que lo hemos hecho, socializamos, conversamos y le indicamos al jefe inmediato cuál es la forma en la que tiene que evaluar, en qué consiste la evaluación y los parámetros que debe tener el evaluador. Al personal administrativo como bien es de conocimiento a través de una circular, indicándoles que van a ser evaluados como dispone la norma técnica”.

Monitor: ¿Por ejemplo cuando se realiza la evaluación, en este caso a ellos, se les explica sobre qué se les va a evaluar, por qué se les va a evaluar y con qué objetivo se les va a evaluar?

R1: “El tema cuando se les socializa este proceso es decirle que la evaluación es para mejorar, no para tal vez castigar, entonces ellos tienen conocimiento”.

Monitor: ¿si tienen conocimiento?

R1: “Sí, tienen conocimiento”.

Afirmación que como se puede observar en el apartado anterior, es negada por los trabajadores. Esta divergencia de criterios sobre el proceso, indica que si bien para los funcionarios de Recursos Humanos, la socialización se cumplió con una charla al inicio de aplicación del proceso en la institución (2012), no es percibido de esa forma por los trabajadores, los cuales afirman que no se encuentran informados del proceso que se va a realizar y en muchos de los casos se sienten excluidos del mismo.

Otro punto crítico en el proceso de socialización se detecta en el procedimiento aplicado al personal que ingresa a la institución con un nombramiento a prueba, considerando que asumen que la información que se les proporciona sobre la evaluación, en el momento de la firma del nombramiento provisional, debe ser asumida por los trabajadores como una comunicación de que a los tres meses serán evaluados.

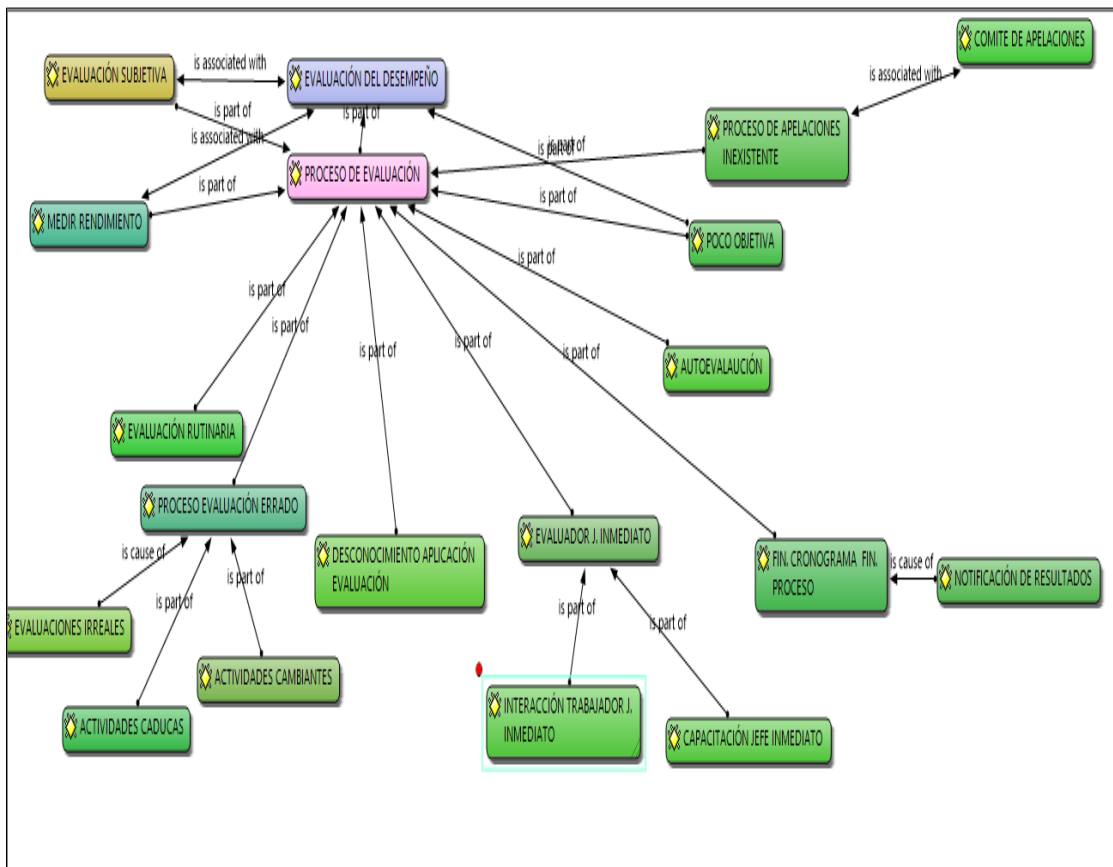
Esto se realiza sin considerar que cuando el trabajador ingresa a una institución, se siente en un estado de inestabilidad por estar en un lugar desconocido para él y al cual debe adaptarse. Sumado a esto, está el hecho de que será sometido a una evaluación vinculante, de la cual dependerá su estabilidad laboral, la misma que será aplicada a los tres meses de ingreso a un lugar en el cual todo le resulta nuevo.

R4: “Para los compañeros que entran a prueba se les comunica al momento que firman, inclusive el mismo nombramiento te dice nombramiento a prueba, sujeto a una evaluación de tres meses, entonces están informados” .

La incertidumbre sobre cualquier situación en la vida de las personas, naturalmente causa reacciones en su comportamiento, más aún cuando esa incertidumbre está relacionada con un aspecto fundamental en la vida del ser humano, como es el trabajo. Por tanto, el que el trabajador no tenga claro que el proceso de evaluación del desempeño será aplicado y cómo funcionará, genera que naturalmente reaccione con resistencia a algo que para él es desconocido.

Proceso de Evaluación

Ilustración 10: Proceso de evaluación



En la ilustración 10 se presenta el proceso de evaluación del desempeño aplicado desde la perspectiva de los empleados de los departamentos de talento Humano.

Los participantes señalan enfáticamente que el proceso de evaluación del desempeño se realiza apegado estrictamente a la normativa establecida por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, ente regulador en materia laboral.

Además en el campo de las Universidades objeto de estudio, por ser Universidades públicas, se encuentran dentro de la competencia de la LOSEP, Ley Orgánica del Servicio Público que se promulgó y entró en vigencia el 6 de octubre del año 2010.

Para regular la aplicabilidad de la LOSEP, se publica en el registro oficial el reglamento a la ley, el 1 de abril del 2011. Este reglamento establece la generación de la Norma técnica que es la que los funcionarios del Departamento de Talento Humano mencionan en este grupo focal, como reguladora de todo el proceso de evaluación del desempeño que se aplica en la institución.

R4: “En la institución aproximadamente hace unos 4 años recién empezamos a aplicar lo que es la evaluación del desempeño; al ser nosotros una institución pública debemos regirnos exclusivamente a la norma técnica del Ministerio de Trabajo por ser la institución rectora en todo lo que es la Administración del Talento Humano”.

Sin embargo y a pesar de que se apegan de forma estricta a los procedimientos establecidos en la mencionada normativa legal, existen sesgos que dificultan la correcta aplicación de los procesos.

Entre los sesgos se detecta lo señalado por los participantes acerca que el Manual de funciones fue aprobado por Consejo Universitario, pero que no fue socializado a los trabajadores, señalándose que es un documento público al cual tienen acceso los trabajadores cuando lo deseen.

Moderador: Los empleados de carrera tienen conocimiento de su manual de funciones; cada uno sabe las funciones que debe desempeñar en su puesto.

R1: “El manual no fue difundido cuando fue aprobado realmente, pero es un documento que está al acceso de todo el personal, si bien es cierto, cuando las personas vienen a recursos humanos y solicitan una copia de las actividades que deben cumplir para tal vez postularse a ese puesto, pero difundido no, socializado no. Pero tenían conocimiento de la actualización tanto trabajadores como servidores”.

En cuanto a la esencia el proceso de evaluación se señala que una vez iniciado el proceso es el Jefe inmediato el que recibe y aplica el formulario Eval. 1.

Monitor: ¿Cómo se realiza el proceso de evaluación del desempeño? ¿Alguien lo puede describir?

R4: “Primero como dice la norma técnica hay que elaborar un cronograma de lo que es la evaluación del desempeño, entonces empezamos a difundir. Primero elaboramos los formularios, bueno no elaboramos porque ya vienen dados los formularios por parte del Ministerio de Trabajo, le insertas el nombre de la persona, el cargo, tienes que transcribir las funciones o actividades que realiza de acuerdo a las

que se encuentran en el manual. Específicamente lo que evalúas es la parte de metas e indicadores, la parte de conocimientos, habilidades y destrezas, competencias conductuales y competencias técnicas se evalúa en ese formulario. En esta vez que lo hemos hecho, socializamos, conversamos y le indicamos al jefe inmediato cuál es la forma en la que tiene que evaluar, en qué consiste la evaluación, y los parámetros que debe tener el evaluador. Al personal administrativo como bien es conocimiento a través de una circular indicándoles que van a ser evaluados como dispone la norma técnica”.

Claramente se especifica por parte de los participantes que el proceso es llevado a cabo por el jefe inmediato, que es el que asigna las calificaciones en porcentajes a las actividades del puesto y una calificación cualitativa a los conocimientos, competencias, habilidades y destrezas. Este proceso se cumple una vez que desde Talento Humano se envía los formularios al jefe inmediato, colocando las actividades de cada persona en el puesto que ocupa.

Sin embargo en el grupo focal de los trabajadores se expresó que ellos consideraban al proceso de evaluación como una autoevaluación, porque son ellos los que colocan en el formulario las actividades que realizan, sin saber si esas actividades se encuentran en el manual de funciones, y que además son ellos los que asignan los porcentajes de cumplimiento, dejando para que el jefe inmediato revise el formulario antes de ser remitido a Recursos Humanos.

P5: “Me van a dispensar pero lo que hace la Universidad no es una evaluación”.

Moderador: ¿Por qué?

P5: “Es una autoevaluación, porque cada uno de nosotros pone las tareas cumplidas y el porcentaje de cumplimiento”.

Por tanto si bien el proceso se está llevando a cabo bajo los parámetros establecidos por la normativa laboral ecuatoriana, tiene sesgos que lo hacen subjetivo y sus resultados no son reales.

Monitor: ¿Quién evalúa el desempeño?

R4: “La norma técnica te dice que el jefe inmediato”.

Monitor: Y eso es lo que está pasando. ¿Evalúa el jefe inmediato?

R4: “Nosotros enviamos los formularios con el nombre el jefe inmediato”.

Monitor: ¿Y sólo el jefe inmediato tiene acceso a ese formulario? ¿Y él como tú dices en conversación con el trabajador lo va llenando, o lo llena el trabajador y firma el jefe inmediato?

R4: “No, no, no. Tiene que ser específicamente llenado por el jefe inmediato ese formulario. La norma técnica indica que debe tener tres copias, el original y tres copias, el original reposa en talento humano en la carpeta del trabajador, la otra copia se le envía al jefe inmediato y la tercera copia se le hace llegar al trabajador o a la persona que es evaluada”.

La pregunta realizada en el grupo focal, realmente evalúa el jefe inmediato, nace de la afirmación de los trabajadores, en el sentido en el que son ellos los que completan el formulario con las actividades y les asignan porcentajes de cumplimiento, afirmación señalada en párrafos anteriores.

Por otra parte, sería irreal cuestionar al departamento de talento humano, por no conocer que los que llenan el formulario son en realidad los trabajadores y no el jefe inmediato, toda vez que a su unidad llegan los formularios firmados por los jefes inmediatos y se asume que fueron ellos los que lo aplicaron.

Monitor: ¿Entonces como unidad de talento humano, tienen la seguridad de que el que llena el formulario es el jefe inmediato?

P4: “Así es porque viene con la firma de responsabilidad, entonces nosotros creemos ¿qué si tú no lo haces, entonces como es que pones tú firma?”.

En cuanto a la continuación del proceso, dentro del cronograma de planificación del proceso, los participantes afirman que existe un tiempo considerado para el proceso de apelaciones, sin embargo no se han presentado casos de este tipo.

Monitor: Y ¿Dentro de ese cronograma hay un tiempo considerado para apelaciones?, si es que así fuera el caso.

R4: “Para el personal de carrera sí, todo lo que contempla la norma técnica”.

Monitor: ¿Ha habido casos de apelaciones?

R4: “Sabes que no, nosotros aurita en la evaluación que se hizo al personal de carrera, nosotros no hemos reportado evaluaciones con calificación de insuficiente”.

Por otra parte el proceso de apelaciones para el personal que ingresa con nombramiento a prueba no existe, en el grupo focal se afirma que, el proceso para este tipo de personal no contempla instancias de apelaciones.

R4: “Sabes que no, nosotros aurita en la evaluación que se hizo al personal de carrera, nosotros no hemos reportado evaluaciones con calificación de insuficiente. En el caso de nombramientos de prueba, si hubo. En el caso de ellos no tienen, cuando tienes un nombramiento a prueba y te hacen la evaluación no tienes instancia de apelación, entonces si es que el jefe inmediato te envía con una evaluación con un porcentaje de insuficiente, inmediatamente el funcionario queda fuera de la institución, entonces esos casos si los hemos tenido realmente”.

Este tipo de evaluación vinculante, que implica la separación de los trabajadores de la institución, genera temor y ansiedad, por su característica de definitiva.

Asimismo, al tener esta característica la evaluación en el caso de los trabajadores con nombramiento provisional, implica que se debe garantizar un proceso equitativo y objetivo, que garantice al trabajador que su calificación estará acorde a su desempeño.

Requiere de un tratamiento específico por parte del departamento de talento humano considerando que existieron casos de trabajadores separados de la institución por la calificación otorgada en su evaluación.

Como parte de la finalización del cronograma se señala que existe el proceso de notificación de los resultados de la evaluación

Monitor: Una vez que se ha llevado a cabo la evaluación del desempeño ¿el empleado sabe qué calificación obtuvo? ¿Recibe una notificación por escrito? ¿Reciben una copia de su evaluación? Y ¿en cuánto tiempo después de qué se realiza el proceso de evaluación la reciben?

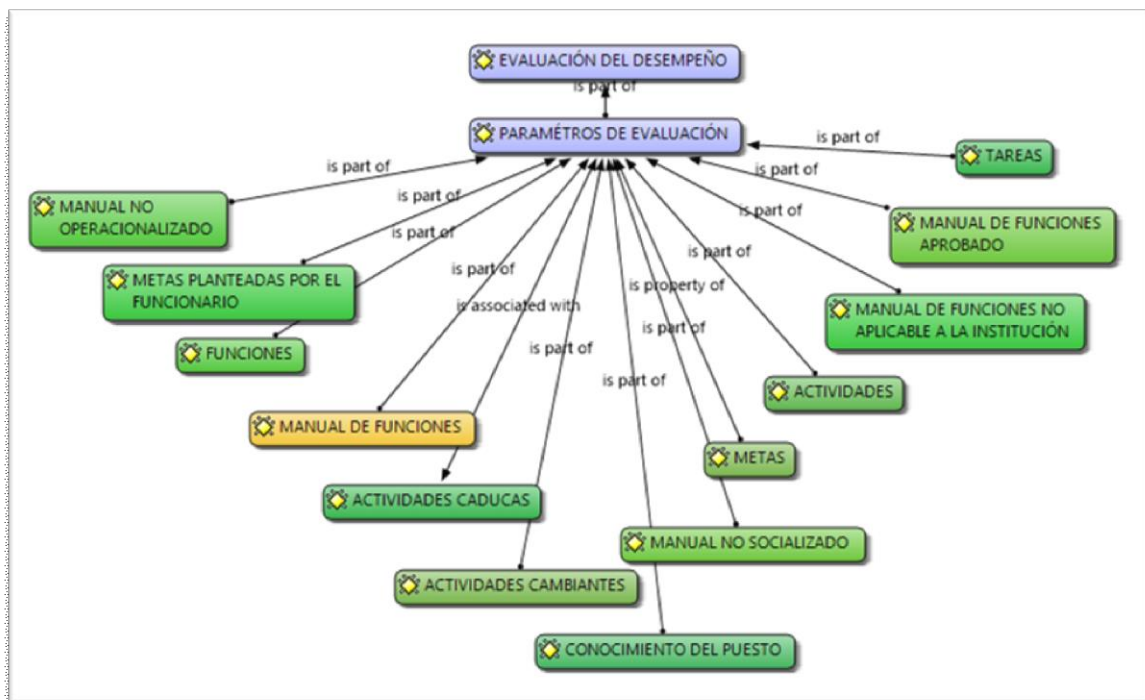
P4: “Como al inicio te comentaba, nosotros tenemos un cronograma; entonces durante ese cronograma, nosotros establecemos el tiempo en el cual tenemos que ajustarnos, si nos dice que tenemos 30 días entonces la etapa final tiene que realizarse la entrega de documentos, todo depende del cronograma que como talento humano tenemos hayamos realizado”.

Sin embargo, a pesar de señalarse que se proceden acorde al cronograma establecido al inicio del proceso, no existe la afirmación sobre la entrega de los resultados a los trabajadores.

Al respecto es necesario retomar que los trabajadores en el grupo focal afirmaron que únicamente una vez recibieron la notificación por escrito de la calificación alcanzada en el proceso de evaluación.

Parámetros de la Evaluación

Ilustración 11: Parámetros de la evaluación



En la ilustración 11 se presentan los parámetros de la evaluación desde el punto de vista de los trabajadores de los departamentos de Talento humano. En cuanto a los parámetros de evaluación se consideran el punto de partida del proceso de evaluación los objetivos del cargo, los cuales son vinculados por los funcionarios del departamento de talento humano con las actividades que realizan los trabajadores

Moderador: ¿sobre qué base se realiza la evaluación?

R2: “Sobre los objetivos del cargo, o sea, en base a las actividades”.

También se explica que manejan el manual de descripción y valoración de puesto, el cual se afirma que está establecido y aprobado. Sin embargo en la intervención se señala que se *debería aplicar*, inmediatamente de esta afirmación se explica que esa persona no maneja el subsistema, pero que está convencida que el manual es el punto de partida

R1: “En el tema administrativos manejamos el manual de descripción y valoración de puestos, se debería cumplir las actividades que en este manual está establecido y está aprobado. Realmente no estoy al tanto de la evaluación porque esas evaluaciones las realiza mi compañera, pero del conocimiento que yo tengo se debería llevar en base al manual porque se deberían cumplir con las actividades que en el manual están”.

El manual de funciones es la base de un proceso de evaluación, por estar en él plasmado la descripción de puestos y en cada uno de ellos detallado las actividades e indicadores, se indagó en el proceso de actualización y aprobación del mismo. Estableciéndose que existía un manual previo que se actualizó mediante una reforma realizada por una consultoría, con el propósito de actualizar los puestos que existen en la institución.

Moderador: ¿El manual a qué fecha esta actualizado?

R1: “En el 2014”.

Moderador: ¿O sea es una reforma?

R1: “Se hizo una actualización en el manual de puestos”.

Moderador: ok. ¿Cómo fue la organización de ese proceso?

R1: “Se hizo un contrato con una persona de afuera. Existía ya un manual lo que se hizo fue actualizar funciones y actividades que están en él. Ver los puestos que estaban activos en realidad y se incluyeron unos puestos, duró al menos unos 6 meses para el levantamiento de esta actividad, se ingresó a Consejo y fue aprobado en octubre del 2014”.

Sin embargo la aprobación del manual de puestos no implicó que este sea conocido por todos los trabajadores, algo contradictorio, considerando que el manual de funciones de una institución no es un documento que deba mantenerse en secreto, sino más bien debe ser difundido e incluso socializado con cada trabajador,

considerando que en este instrumento se describen las funciones y actividades que debe realizar un trabajador en su puesto de trabajo.

Moderador: ¿Los empleados de carrera tienen conocimiento del manual de funciones?, ¿cada uno sabe las funciones que debe desempeñar en su puesto?

R1: “El manual no fue difundido cuando fue aprobado realmente, pero es un documento que está al acceso de todo el personal, si bien es cierto cuando las personas vienen a recursos humanos y solicitan una copia de las actividades que deben cumplir para tal vez postularse a ese puesto , pero difundido no, socializado no. Pero tenían conocimiento de la actualización tanto trabajadores como servidores”.

Moderador: ¿Eso quiere decir que los trabajadores no saben sobre la base que se los evalúa? , ¿ó sí?

R4: “No hemos podido difundir ni socializar el manual de puestos por que también estamos paralizados ahí, en que todavía no está aplicado que las compañeras que no pertenecen a las escalas remunerativas de 20 grados , pasen a formar parte de las escalas remunerativas de 20 grados, entonces todo esto es una etapa de transición, para los compañeros nuevos, que somos nuestro caso, que ya tenemos una ficha de descripción de puesto con la misma denominación en el nombramiento, sabemos las actividades, inclusive cuando se aprobó el manual se difundió para todas las direcciones”.

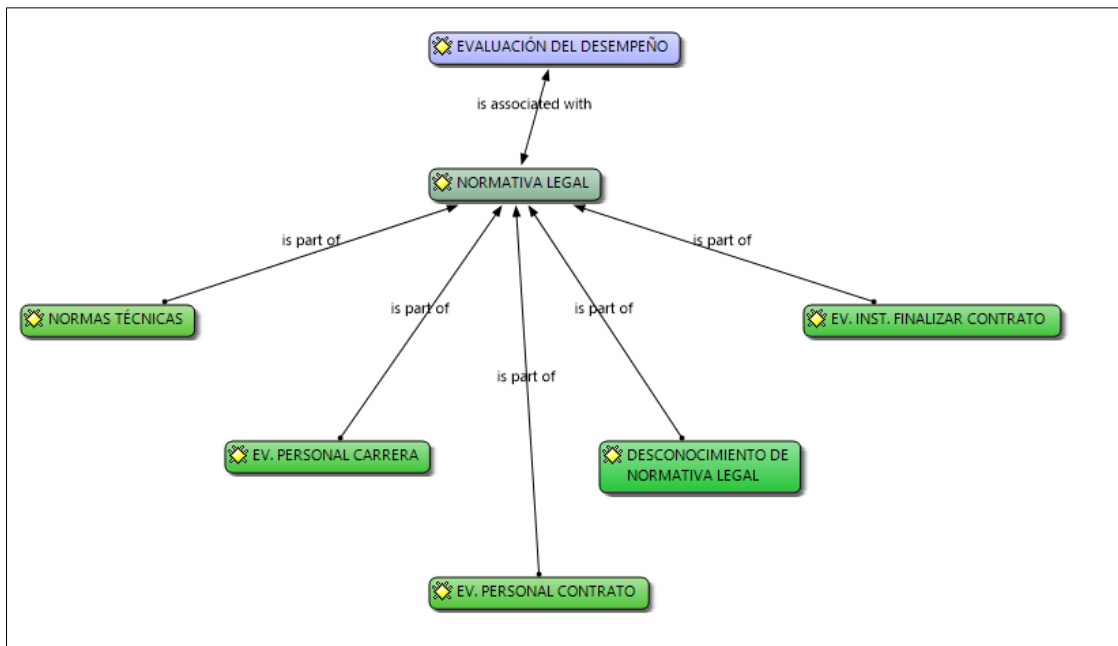
Si bien el manual y las funciones son considerados por los funcionarios del departamento de talento humano como el punto de partida para un proceso de evaluación, esto solo se mantiene como una directriz prescrita y teórica.

El manual de la institución a pesar de existir no es el real, ni es aplicado. No se considera la realidad institucional, los puestos de trabajo, las funciones y las actividades que se desarrollan; todo esto torna a la evaluación como un proceso subjetivo, aplicado únicamente como un proceso de cumplimiento de la normativa legal, pero que no busca fortalecer los procesos ni el desempeño de los trabajadores.

Normativa Legal

La normativa que rige el proceso de evaluación del desempeño de los empleados públicos ecuatorianos, se enmarca dentro de la Ley Orgánica de Servicio Público y su reglamento, expedida y publicada el 6 de octubre del 2010.

Ilustración 12: Normativa legal



Dentro de la normativa legal, el 1 de abril del 2011, se publicó el reglamento a la LOSEP y la norma técnica de evaluación. La ilustración 12 sintetiza los aspectos relacionados con la normativa legal vigente.

R4: En la institución aproximadamente hace unos 4 años recién empezamos a aplicar lo que es la evaluación del desempeño, al ser nosotros una institución pública debemos regirnos exclusivamente a la norma técnica del Ministerio de Trabajo por ser la institución rectora en todo lo que es la Administración del Talento Humano

El reglamento de la LOSEP en el capítulo VII, establece las directrices para la aplicación del proceso de evaluación del desempeño, conjuntamente con la norma técnica. Dentro de la norma técnica se encuentra establecido el formulario para evaluación EVAL 1 donde se deben ingresar las funciones de los trabajadores para que se cumpla con evaluación.

R4: Nosotros aplicamos específicamente y solamente el formulario de evaluación Eval 1 que nos indica el Ministerio de Trabajo.

Como se visibiliza en el fragmento anterior, las unidades de talento humano de las instituciones públicas, únicamente pueden utilizar el formulario señalado para el proceso.

El formulario es sólo un esquema general que debe ser utilizado a nivel nacional y da la posibilidad de estandarizar los procesos; sin embargo, el papel que

juegan las unidades de talento humano en medio del proceso de evaluación del desempeño es fundamental y se dificulta porque no se cuenta con las herramientas como es el manual de funciones.

Por otra parte, la normativa legal establece claramente el proceso de aplicación y establece procesos básicos como socialización, ejecución y manejo de resultados. Las instituciones están únicamente aplicando los procesos de manera parcial y por un mero cumplimiento.

Un ejemplo de lo mencionado se puede observar en el siguiente fragmento:

Moderador: ¿Quién evalúa el desempeño?

R3: La norma técnica te dice que el jefe inmediato.

Moderador: ¿Y eso es lo que está pasando? ¿Evalúa el jefe inmediato?

R4: Nosotros enviamos los formularios con el nombre al jefe inmediato.

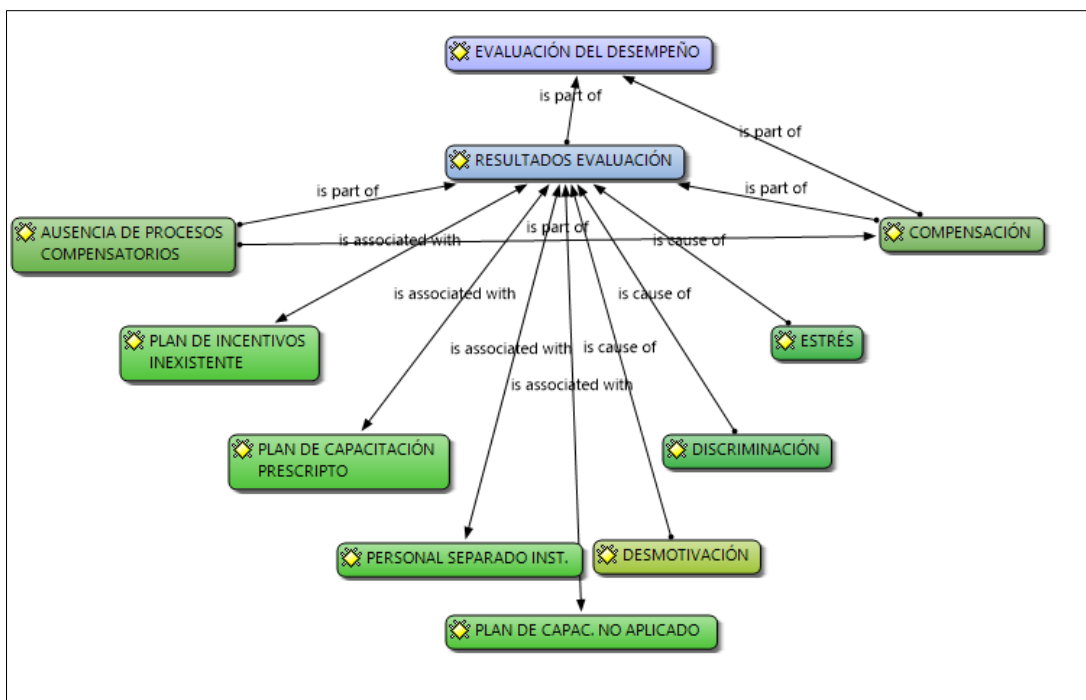
Esto contradice lo que sostienen los trabajadores, quienes afirman que son ellos los que colocan las actividades que cumplen y que no se encuentran plasmadas en el manual, colocando además el porcentaje de cumplimiento; una vez completado el formulario, le entregan al jefe inmediato para que el firme.

Afirmaciones que fueron plasmadas en el apartado proceso de evaluación tanto del grupo focal de trabajadores como del grupo focal de funcionarios de Talento Humano.

Desde esta perspectiva, la afirmación de que los procesos establecidos por la normativa son aplicados de forma parcial, toma fuerza debido a que se visibiliza que si bien se aplican los procesos, estos no han sido organizados ni controlados de manera que se cumplan adecuadamente, dando firmeza al proceso de evaluación, elevando su nivel de objetividad.

Resultados de la Evaluación

Ilustración 13. Resultado de la Evaluación.



La Ilustración 13 muestra los resultados generados por la aplicación del proceso de evaluación en las universidades objeto de estudio. Si bien el proceso de evaluación del desempeño está concebido como un proceso de retroalimentación y fortalecimiento del talento humano, es necesario considerar que los procesos deben ser aplicados adecuadamente para que no se produzcan sesgos.

Una vez que ha culminado el proceso de aplicación de la evaluación, los resultados obtenidos reflejan falencias o fortalezas del desempeño de los trabajadores, los cuales deben ser atacados o retribuidos, según el caso, con procesos de fortalecimiento y compensación.

Sin embargo, de nada sirve que se apliquen procesos de evaluación cuyos resultados quedan únicamente en letra muerta y que no buscan la mejora continua. Cabe agregar que la misma norma técnica citada por los funcionarios, en el art. 4 literal c, plantea el establecimiento de un plan de capacitación y desarrollo de competencias de todos los funcionarios.

Por otra parte la existencia prescriptiva de un plan de capacitación y su no aplicación en forma adecuada, permite que los procesos no mejoren y además que las falencias en el desempeño se incrementen.

Si bien se mantiene un plan de capacitación basado en las brechas entre el desempeño real y el esperado, al no ser aplicado en su totalidad, impide que la retroalimentación a los trabajadores sea completa y se cumpla de acuerdo a los requerimientos encontrados en el proceso de evaluación del desempeño.

Moderador: ¿Entonces eso quiere decir que posterior a la evaluación del desempeño se verificó brechas y se estableció los objetivos para el proceso de capacitación?

R4: "Tiene razón en lo que dice Mercedes, justamente para hacer el plan de capacitación se verifica cuáles son los conocimientos que tiene el servidor bajos, para de ahí poder partir con el plan de capacitación".

Moderador: Entonces se hizo el plan de capacitación. ¿Se aplicó ese plan de capacitación?

R1: "En su totalidad no, porque existió el tema de recesión económica en el que estamos. Entonces no se aplicó en su mayoría, pero por lo menos la parte del primero y segundo trimestre sí".

Como lo señalan los participantes, la norma técnica que rige su accionar, regula que culminado el proceso, las personas que han alcanzado puntajes de excelencia formen parte del plan de incentivos.

En las instituciones objeto de estudio no se aplica ninguno o, en el peor de los casos, se considera como plan de incentivos a las capacitaciones que las instituciones aplican a sus trabajadores, como se puede observar en los siguientes fragmentos:

Moderador: Bueno. Si es que hay calificación excelente, ¿qué proceso se aplica?, ¿qué pasa con los compañeros que tienen calificación excelente?

R4: "La norma técnica te indica que las personas que tengan calificación excelente podrán acceder a un plan de incentivos".

Moderador: ¿Se ha aplicado el plan de incentivos?

R4: "Nosotros lo que tenemos es que aplicamos parte del plan de incentivos, que dice que podrán acceder a una capacitación. Hasta ahora hemos estado trabajando, como te dijo Mercedes capacitando a la gente, pero no tenemos otro plan de incentivos".

Moderador: la norma técnica contempla que la persona calificación excelente, ¿tiene la misma capacitación que los demás o accede a capacitaciones diferentes?

R4: “Es muy amplia la norma técnica y te dice que existe un plan de incentivos y que todo depende de los recursos y la gestión de la institución. Entonces prácticamente esa parte, por la misma situación del país, no la hemos estado aplicando. Decirte que talento humano tiene un plan de incentivos, no lo tiene. Decirte que talento humano tenemos un plan de capacitación para todo el personal, para poder fortalecer falencias, si lo tenemos”.

El plan de incentivos que persigue la norma técnica pretende establecer y apoyar ascensos y promociones, trasposos, traslados, cambios, administrativos, estímulos y menciones honoríficas licencias para estudios, becas, cursos de capacitación y entrenamiento, cesación de funciones, destituciones y otros.

La falta de este plan como parte final del proceso de evaluación forja en los trabajadores que fusionan su energía, conocimientos, compromiso y responsabilidad para cumplir con su trabajo, la ausencia de la satisfacción de ser reconocidos y que su percepción de que su esfuerzo no es compensado.

Pasando desapercibido para su jefe inmediato como para sus compañeros, generando como resultado un sufrimiento muy peligroso para la salud mental, así como una desestabilización de las referencias en las que apoya su identidad. (Dejours, 2009)

Por otra parte, si bien el caso de los trabajadores con nombramiento a prueba es un caso particular que se encuentra tipificado en el reglamento de la LOSEP ARTÍCULO 227, señalando que en el caso de que el funcionario obtuviere la calificación de regular o insuficiente, se procedería a la cesación inmediata de las funciones, influye en la percepción que tienen todos los trabajadores de la institución, de sus condiciones de trabajo y del criterio de subjetividad e inequidad asignado al proceso de evaluación.

No obstante esta particularidad de la ley y la dureza de juzgamiento a las actividades de un trabajador a prueba contemplada en el artículo 277, debe ser revisada, considerando que la ley debe ser equitativa para todas las personas, y que por estar en etapa de prueba no puede someterse al trabajador a una segunda instancia de evaluación.

Se debe considerar que las personas que llegan a la fase de prueba son aquellas que han superado un proceso riguroso de reclutamiento y selección y que son escogidos como ganadores de un puesto con nombramiento sólo los que alcanzaron los mejores resultados.

Estos resultados ¿acaso no garantizan su idoneidad para ocupar el puesto vacante?, ¿esa idoneidad no les concede derecho a una segunda evaluación en caso de alcanzar una evaluación deficiente?, ¿o no deberían tener las mismas opciones de apelación que los demás funcionarios públicos?

Asimismo, el hecho de saber que tienen un nombramiento provisional sujeto a una evaluación, que a criterio de los compañeros más antiguos en las organizaciones es demasiado subjetiva, coloca en el nuevo trabajador un sentimiento de estrés y tensión, acompañado del temor de fracasar en el puesto para el que ha sido seleccionado.

Reacciones a la Evaluación

Como todo proceso aplicado a las personas dentro de las organizaciones, la evaluación del desempeño genera reacciones de temor, de resistencia, de incertidumbre, incluso de resignación. Este tipo de efectos se visibilizaron en el análisis del grupo focal de los trabajadores, en el apartado Normativa legal, socialización y reacciones ante la evaluación.

En este grupo focal de funcionarios de talento humano, se solicitó a los participantes que por un momento se desprendan de su papel de ejecutores de la normativa técnica, en lo referente al proceso de evaluación del desempeño, y que expliquen cómo se sienten cuando son evaluados por su jefe inmediato.

Ante este interrogante los participantes visibilizaron su temor, miedo, tensión, nervios, ante la aplicación de un proceso que es en esencia subjetivo y que es percibido por los trabajadores como la aplicación subjetiva del criterio del jefe inmediato, quien puede estar alejado de la objetividad para calificar un desempeño que el empleado considera óptimo.

Moderador: ¿Cómo se sienten como empleados cuando saben que se les va a aplicar un proceso de evaluación del desempeño? ¿Qué sienten como empleados?

R2: "Bueno, primero nervios, porque así uno haga bien su trabajo, siempre va a haber cosas que al resto no le agrada o que a un superior no le agrada. Entonces si es parte como incómoda. Más no. O sea, a mí me parece una evaluación como algo

bueno porque no somos perfectos y cometemos errores y de igual manera nos pueden retroalimentar nuestros superiores o nuestros pares, pero si es como algo tenso, pero cuando tú sabes que hiciste bien tu trabajo, no creo que existe ningún temor a más de la opinión de tu jefe”.

A pesar de coincidir en que el proceso de evaluación del desempeño no es un proceso que emite una calificación únicamente, sino que basado en esa calificación la institución puede aplicar procesos orientados a fomentar la eficacia y eficiencia de los trabajadores, el temor se deriva del criterio del jefe inmediato como único evaluador.

Moderador: Y ¿cómo te sientes, si te dicen ahora, te comunican que te van a evaluar?

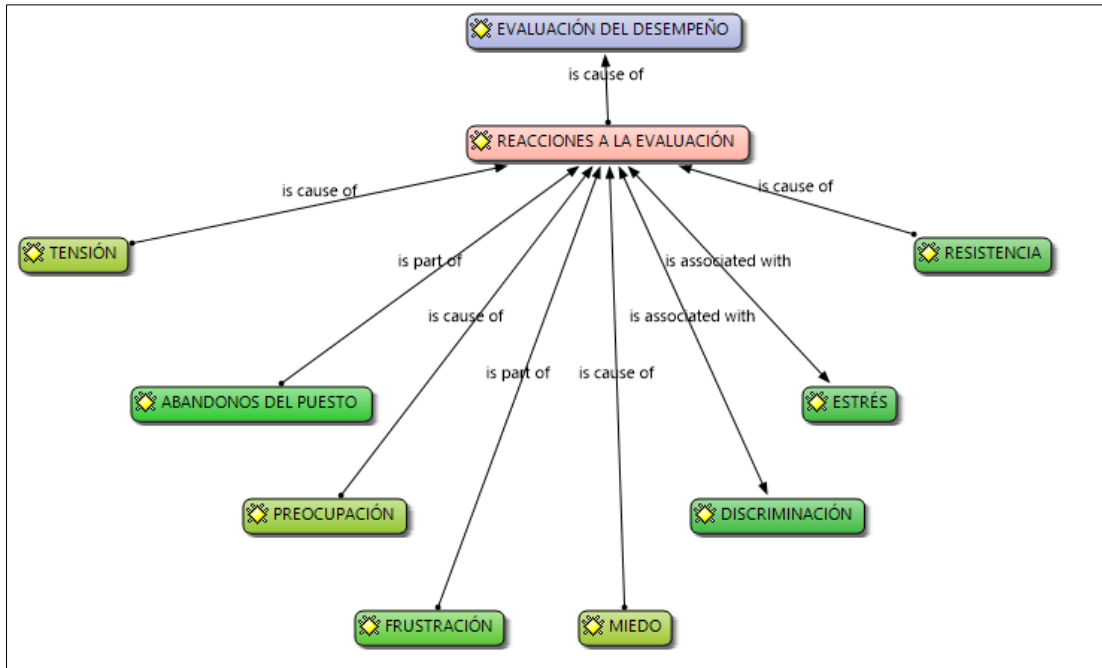
P3: “Pienso en general que para todos es un poquito de temor, porque uno puede dar lo mejor, porque quizás puede haber una falla o algo con lo que no convencimos a nuestro superior, entonces uno quizás no sepa ni en que falló. Entonces sí es temor”.

R5: “Bueno más que temor o algo es un poco incómodo saber que la otra persona no ve como yo veo las cosas, entonces sí es un poquito subjetivo la evaluación con las cosas que hacemos porque no todos pensamos igual. Y causa molestias, pero si hacemos bien las cosas vamos a tener una buena evaluación”.

R6: “Yo comparto para todas las personas el saber que nos van a evaluar siempre existen los nervios, la preocupación; entonces yo creo que es una preocupación innata del ser humano del ambiente porque a nadie nos gusta que nos evalúen, a lo mejor nosotros sentimos que hacemos el trabajo perfecto, pero como todo ser humano tenemos falencias, y estamos en el mismo hecho de que sabemos que hacemos nuestro trabajo bien, pero también se nos viene la parte consciente de que pueden haber falencias”.

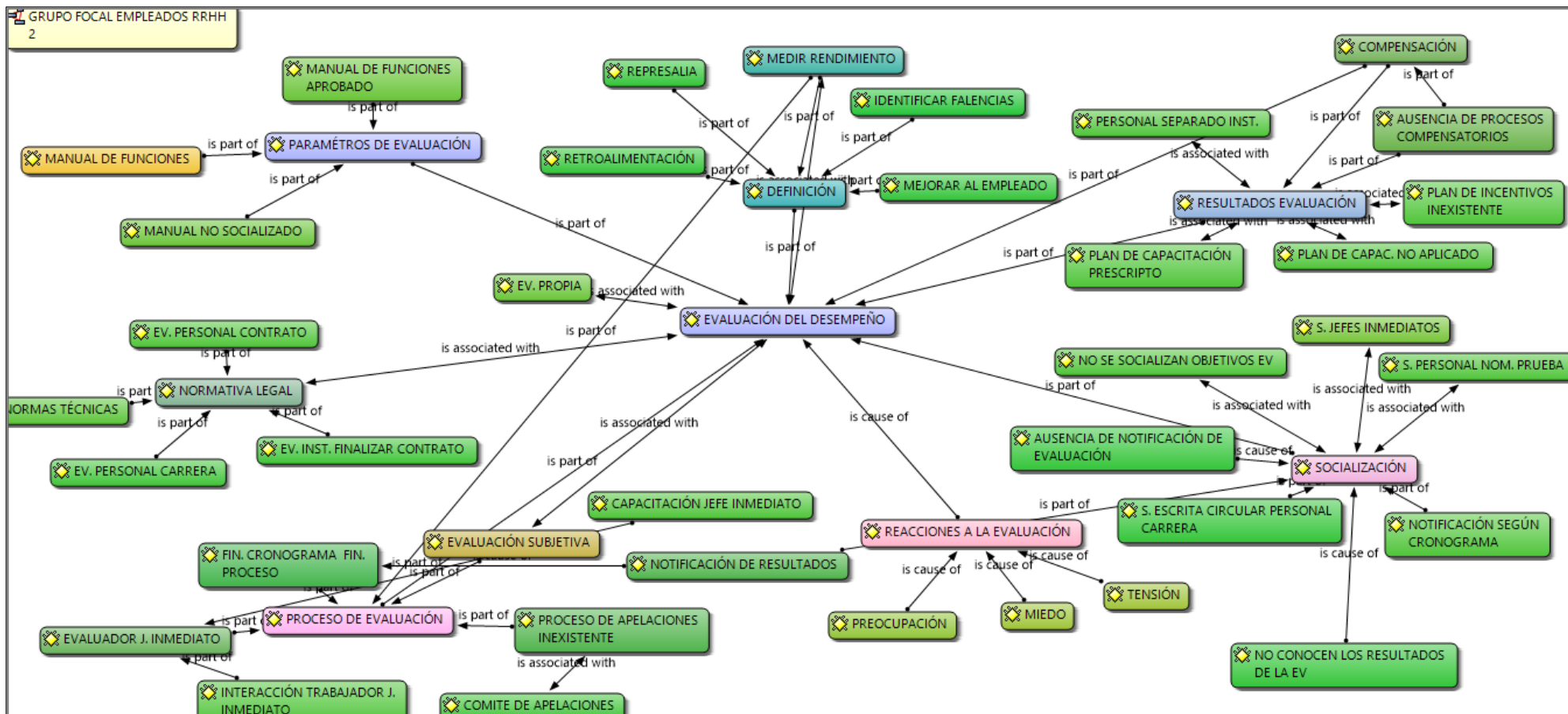
La ilustración 14 presenta las reacciones que tienen los trabajadores ante la aplicación del proceso de evaluación del desempeño en sus instituciones.

Ilustración 14: Reacciones a la evaluación



RED SEMANTICA GENERAL GRUPO FOCAL TRABAJADORES .DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS

Ilustración 15. Red Semántica grupo focal trabajadores Departamentos de Recursos Humanos



Las relaciones que se observan en la ilustración 15, fueron analizadas en el presente capítulo, identificando claramente los procesos tipificados en la normativa legal ecuatoriana y las directrices establecidas para la aplicación de la evaluación del desempeño.

Este análisis al ser contrastado con los resultados alcanzados en el grupo focal de los trabajadores de las universidades, visibilizó las diferencias abismales entre los procesos prescritos y los procesos aplicados, además del porqué de la no ejecución de los mismos.

Por lo cual:

- La brecha existente entre lo oficial y lo descrito, es decir, la descripción oficial del proceso de evaluación del desempeño, dista mucho de la descripción subjetiva¹² relatada por los trabajadores sujetos de evaluación.
- La aplicación parcial de los procesos obedece a un simple cumplimiento a nivel de instituciones de la normativa legal, sin implicar el verdadero interés y compromiso institucional, por el análisis y detección de las falencias en el desempeño, menos aún con la aplicación de procesos de fortalecimiento o compensación.
- Es importante recalcar que uno de los factores que han impedido la aplicación de los procesos en su totalidad, especialmente los de capacitación y compensación, radican en los pocos recursos económicos que son asignados a las instituciones de educación superior que son destinados a los procesos antes mencionados.
- La falta de actualización de las herramientas base para los procesos (manual de funciones), que se ajusten a la realidad de las instituciones, es un factor determinante en los sesgos detectados en la aplicación del proceso.
- La autoevaluación definida así por los trabajadores al proceso de evaluación, sesga al proceso planteado en la normativa, considerando que las actividades objeto de evaluación son plasmadas por los trabajadores en el instrumento de evaluación, al igual que la asignación de los porcentajes de cumplimiento.

¹² Descripción subjetiva, no quiere decir errada o supuesta, sino más bien es la creada por los trabajadores como resultado de sus experiencias en su entorno laboral (Dejours, 2009).

- En el caso de los conocimientos, competencias técnicas, competencias universales, trabajo en equipo, iniciativa y liderazgo que forman parte del instrumento de evaluación, los porcentajes asignados los coloca el jefe inmediato. El temor de los trabajadores radica en la subjetividad con la que se ha respondido a estos ítems.
- El hecho de que la evaluación sea vinculante, es decir, que el porcentaje de desempeño del trabajador esté relacionado con la estabilidad dentro de la institución, otorga mayor peso al proceso y justifica el temor, miedo e incluso la resistencia de los trabajadores frente a la evaluación del desempeño.

Fase II

Entrevistas

Se procedió a realizar entrevistas semiestructuradas a diez miembros representantes de la gestión universitaria enfocadas en la perspectiva individual del trabajador frente al proceso de evaluación del desempeño del que es sujeto.

El formato semiestructurado se presenta en el Anexo 4.

Las entrevistas fueron semi-estructuradas, las mismas que al decir de Carvajal (2008), contaron con un guion previo, pero que fue una camisa de fuerza, dando la posibilidad de nuevas preguntas. Se seleccionó esta técnica considerando que en el proceso de entrevista pueden surgir aspectos que requieran profundizarse para la mayor comprensión en esta fase de la investigación. Se procesaron los datos en el software Atlas.ti, herramienta para análisis de datos cualitativos.

En referencia a la pregunta de qué significado tiene el término evaluación del desempeño para cada entrevistado, los criterios de los trabajadores se sintetizaron en un proceso que mide la calidad del trabajo con que el trabajador desempeña sus funciones:

E5: “Bueno la evaluación del desempeño para mí vendría a ser la evaluación de la calidad del trabajo que uno va entregando, yo creo que debería ser así”.

E8: “El proceso de evaluación es calificar el nivel de rendimiento de un trabajador respecto de su trabajo”.

E10: “La evaluación del desempeño pienso que es la calificación a cada una de las acciones y funciones que cumple un servidor público, si estas las cumple con

eficiencia con eficacia dentro de los tiempos establecidos que la institución requiere para lograr mejores resultados, mejor servicio y prontitud a los trámites”.

En cuanto a la percepción del trabajador sobre si cree que se debe aplicar el proceso de evaluación del desempeño, los trabajadores respondieron afirmativamente, lo que muestra la predisposición de los trabajadores a ser evaluados y el criterio de necesidad de medir los procesos y el rendimiento:

E3: “Pienso que en todas las instituciones públicas y privadas debe aplicarse la EV, es un parámetro que debe cumplirse porque mejora el accionar de toda institución”.

E7: “Sí. Porque si es necesario ver los parámetros de calidad que uno entrega y ver las deficiencias para en caso de reforzarlo, tener una idea de cómo va las evaluaciones, a través de una evaluación se puede detectar eso, sin eso yo creo que seguiría el trabajo normalmente”.

Si bien el inicio de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño causó algunas reacciones en el nivel gremial, los trabajadores particularmente expresaron los sentimientos de preocupación en la incertidumbre que los invade cuando se inicia un proceso de evaluación.

E1: “ Lógicamente causa preocupación porque uno no se ha tenido la cultura de evaluación, nunca estuvo acostumbrado a que le evalúen el trabajo que usted cumple si lo hace bien , lo hace en los tiempos o lo hace con eficiencia, entonces hay preocupación”.

E2: “Bueno preocupación, porque iniciamos siendo objetos de la aplicación de una herramienta que no se sabe qué es lo que quieren medir ni qué objetivos persiguen al aplicar esa herramienta”.

E6: “Bueno, preocupación, porque no se estaba preparado en cómo, en qué parámetros a uno le iban a evaluar, nunca fue capacitada en ese punto. Entonces era un ir y venir de las noticias, un ir y venir de los corrillos, y uno a la final no se sabía qué mismo le iban a evaluar”.

En cuanto a la percepción del trabajador sobre si la institución cambió en algún sentido después de aplicar el proceso de evaluación, los trabajadores dijeron que no se modificaron en nada los procesos administrativos en la institución y que incluso no recibieron ningún tipo de incentivo después de la evaluación:

E3: “No creo. Porque una vez que pasamos ya de la evaluación, la evaluación tenía que hacernos el jefe inmediato. Y realmente yo no le veo que cambió en nada porque se vienen aplicando las mismas preguntas hasta la actualidad. Y no cambia, al contrario, más bien es un poco molesto porque no dan la realidad que vivimos. No están enfocados en lo que realmente debería ser. Las mismas preguntas y comparadas con el semestre anterior que no viene al caso por cuanto va cambiando tanto el número de estudiantes o cantidad de oficios que se hagan, o va cambiando inclusive las políticas de trabajo que nos van imponiendo en la actualidad a nivel de gobierno”.

E7: “Bueno, sí hubo un poco más de cuidado para tener recopilada la información respecto a lo que cada uno tenía que cumplir. Más cuidado sí, o sea mayor preocupación. Pero muchas de esas cosas, de esos parámetros dependen del empleado, o sea ya no de la exigencia de la ley, sino del propio actuar del empleado, del sentir del empleado de saber cumplir las responsabilidades del empleado, en eso se basa, en querer mejorar. Y también depende de cómo las instituciones cuiden de la motivación de sus trabajadores, cosa que no sucede en las universidades. Yo siempre tuve calificaciones altas en la evaluación del desempeño y nunca recibí ni una notificación de felicitación mucho menos un incentivo”.

E8: “En lo que se refiere a incentivos o motivación, eso si no ha habido, más es el incentivo personal a la consecución de objetivos dentro del puesto que uno desarrolla sus funciones, que es donde yo puedo contribuirle a la institución y puedo hacerle crecer. De hecho hasta hace algún tiempo nosotros teníamos un escalafón en el cual podíamos recibir calificaciones por nuestros méritos y ascender económicamente, pero hasta eso nos quitaron”.

Al preguntarle a los trabajadores sobre cuáles eran las bases sobre las cuales se los evaluaba, respondieron que desconocían los parámetros de evaluación, lo que conlleva a afirmar que no conocían el proceso de calificación al cual fueron sometidos.

E6: “No para nada. Los criterios que tomaron en cuenta para la evaluación más bien son superficiales diría yo y depende de lo que el jefe quiera que pongamos sobre nuestras funciones. Porque por ejemplo nos preguntan, entre las cosas que me acuerdo, nos preguntan ¿qué número de oficios usted realiza?, ¿a cuántos alumnos usted atiende? ¿Cuántos certificados usted hace? ¿Cuántas notas o calificaciones usted registra?, o sea, y todo eso ya va cambiando por cuanto ya tenemos

implementación informática. Entonces ya no es que se hace manualmente, sino es que ha venido cambiando de acuerdo a todos los años que van transcurriendo”.

E9: “Bueno nos evaluaron de acuerdo a la ley, no respecto al ser de la persona, al talento mismo, no. Bueno las funciones que tenía que cumplir estaban clasificadas de acuerdo al puesto, por ejemplo: ¿cuántos oficios hace?, ¿cuántas llamadas telefónicas hace? Porque no tenía de paso mucha calidad la evaluación. Porque tenía que hacer más adentro, más de fondo, y no decir ¿cuántos oficios hace?, Y esas preguntas dependían del jefe”.

E10: “Nunca me dijeron mis funciones y nunca me dijeron que me iban a evaluar”.

E2: “Cuando yo entré me dijeron funciones específicas del cargo, simplemente me dijeron que yo iba a ser la Asistente Administrativa, eso fue lo que me dijeron, supongo que en base a esas funciones me evalúan”.

E4: “Nunca tuve un documento en el que me dijeran qué funciones debo cumplir; yo en mi puesto hago lo que debo hacer sin que sepa si eso está en el manual de funciones, no sé si sobre eso me evalúan”.

En referencia a quién realiza la evaluación del desempeño, los entrevistados mostraron variedad de respuestas. Algunos afirmaron que el jefe inmediato había completado toda la evaluación mientras que otros dijeron que el trabajador asigna las funciones y el jefe inmediato las competencias conductuales.

E2: “Mi jefe llenó el formulario; yo me enteré cuando me entregó el formulario para que sea enviado a la Dirección de Talento Humano”.

E4: “Mi jefe inmediato siempre me pide que yo asigne en el formulario de evaluación las funciones y el porcentaje de cumplimiento y él llena las competencias conductuales”.

E6: “Yo siempre he colocado las funciones que realizó en el formulario y mi jefe firma la evaluación”.

E7: “En ese proceso siempre hemos llenado los trabajadores las funciones y los jefes ponen la calificación de los comportamientos”.

Cuando se preguntó a los trabajadores sobre si recibieron algún comunicado sobre el período de evaluación en el cual iban a ser evaluados, afirmaron que nunca recibieron notificación.

E2: “Nadie me comunicó, ni me dijeron nada sobre el proceso de evaluación, incluso ni correos enviaron. Me enteré que había sido objeto de evaluación cuando mi jefe me entregó el formulario para que yo asigne las funciones que cumplía”.

E8: “Nunca nos han avisado desde Talento Humano que ya nos van a evaluar, nosotros nos enteramos cuando el jefe inmediato nos pide que coloquemos nuestras funciones en el formulario”.

En cuanto a los resultados de la evaluación y a su manera de comunicarlos, los entrevistados dijeron no haber sido notificados de la nota final de manera oficial y tampoco haber recibido algún tipo de compensación o capacitación por la calificación obtenida.

E2: “Nunca recibí una notificación escrita ni de mi jefe ni de talento humano”.

E3: “Aquí uno se entera de qué resultado alcanzó en la evaluación por los comentarios de los compañeros. Porque los resultados son tratados como si fueran un secreto”.

E8: “Nunca nos comunicaron cuánto de porcentaje había alcanzado, porque el formato estaba diseñado para que la calificación y el porcentaje que seguía obteniendo de acuerdo a lo que llenaba, pero nunca nos dicen el resultado final”.

E9: “Una sola vez me han dado los resultados de la evaluación pero fue cuando ya había pasado bastante tiempo. De las otras veces que me han evaluado no me han dicho la calificación que alcancé”.

Respecto a cómo se sienten los trabajadores durante el proceso de evaluación del desempeño, y si este afecta o no al nivel de interés que ponen en su trabajo, expresaron que la incertidumbre les afecta en su nivel de rendimiento.

E3: “No creo que me afecte, más bien lo que hago es trabajar más esos días porque sé que el jefe me observa para evaluarme. Pero es preocupante que si el jefe no se ha dado cuenta que hago bien las cosas me ponga una calificación baja”.

E7: “Bueno, la verdad es que esos días hasta no saber que nota tuve en la evaluación, no me preocupó mucho de las demás cosas pero cuando ya me enteré y la nota es buena entonces trabajé normalmente”.

E10: “No sé si me afecta a mi rendimiento, aunque trato de hacer todas las cosas bien; pero lo que sí siento es preocupación por la calificación que me ponga el jefe y eso no me deja trabajar”.

Asimismo se preguntó a los trabajadores si creían que el proceso de evaluación era objetivo; las respuestas coincidieron que la evaluación es un proceso que las instituciones aplican sólo para cumplir con una parte de la ley pero que no se enfoca en lo que realmente debe evaluar y que incluso sólo contempla la parte de la ley del proceso de evaluación pero no se aplica lo referente al proceso de compensación que es producto de la evaluación.

E2: “La evaluación es subjetiva, sólo pregunta el número de trámites que hago y no cómo cumplo con los procesos”.

E4. “El formato de evaluación sólo contempla actividades generales y no profundiza en todas las demás actividades que cumplo en mi puesto. Es una evaluación para cumplir con la ley y no un proceso para fortalecer nuestro desempeño”.

E5: “Esa evaluación que me aplican no abarca todo lo que yo hago, e incluso hay algunas actividades que por el cambio de procesos he dejado de hacer y ya no se realizan. Por lo tanto es una evaluación caduca. Además no creo que nadie en mi institución haya recibido ni compensación por las calificaciones excelentes ni tampoco sanción si hubiera una calificación deficiente”.

E6: “Yo nunca he recibido ni la calificación, peor aún una compensación o sanción por el porcentaje que alcancé en la evaluación. Además sólo preguntan y califican ciertas actividades y no todas.”

Por otra parte se realizaron entrevistas a dos personas que como consecuencia de las calificaciones insuficientes que obtuvieron en la evaluación del desempeño fueron separadas de las instituciones.

En una de las entrevistadas fue notorio la tristeza y la angustia. Se le cortaba la voz cuando recordaba lo que le contestó su jefe inmediato cuando ella acudió a solicitar explicación por la calificación asignada en la evaluación y exclama:

E11: “Cuando accedí a la sugerencia del Director de Talento Humano de que hable con mi jefe inmediato para que modifique la calificación, mi jefe inmediato actuó de una manera que a mí me asustó...Él se reía de mí, se reía, me dijo que yo no había tomado bien la decisión, o sea, yo decía es tan difícil que una persona pueda decirte, o sea ni siquiera decirte sabes que tú te equivocaste en esto, tu no hacías bien esto, no, no cierto, pero en ese sentido no; él sólo se reía y decía que yo nunca llené las expectativas, que no sabía cómo yo estaba ahí y que era obvio que me regalaron el puesto, que yo me conseguí las pruebas para el concurso y que por eso estaba ahí”.

El segundo caso explica que prefirió no acercarse a pedir explicación de la calificación porque sabía que eso no cambiaría los resultados.

E12: “Para qué le iba a pedir explicación de porqué me puso esa calificación, si desde el principio sentí que yo no era de su agrado y aunque nunca me dijo, él esperó a que tuviera que evaluarme para por ese medio sacarme de mi puesto”.

En cuanto a los sentimientos que generaron los resultados explicaron:

E11: “Nunca sentí que esa calificación fuera mía, me parecía una fantasía y me desperté cuando tuve la comunicación de Talento Humano que me decía que soy separada de la institución porque tengo una evaluación deficiente. No he podido superar esa experiencia”.

E12: “Yo trabajé bien como siempre hasta el último día, sin embargo hasta ahora me produce angustia y tristeza el recordar la calificación de mi evaluación. Incluso sentía vergüenza de que las demás personas se enteren la calificación”.

Respecto a la reacción de los compañeros de trabajo en referencia a la calificación deficiente de un compañero, se manifestó que ninguno mostró apoyo, sino más bien desde el momento en que se enteraron se alejaron, mientras que otras personas solo mostraron desinterés.

E11: “Nunca mostraron ni siquiera un grado de preocupación, cada uno siguió trabajando como si nada pasara y desde el momento en que mi nota se hizo pública por los comentarios, dejaron que yo esté sola. Nadie hizo nada por ayudarme.”

E12: “Me sentí solo, ninguno de mis compañeros me dio su respaldo, más bien sentí que desde el momento que supieron de la calificación se alejaron y no volvieron a frecuentarme”.

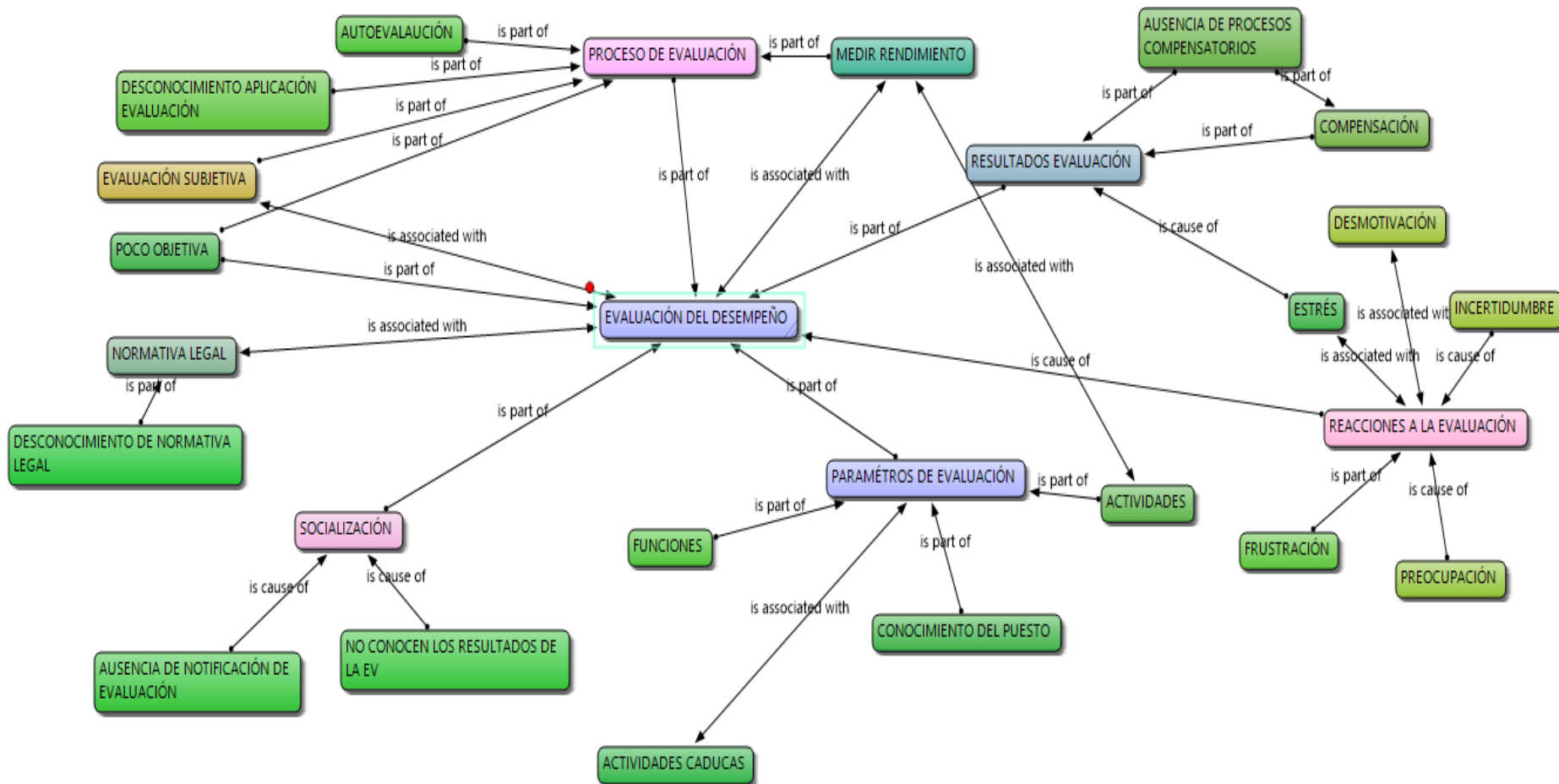
Se les preguntó si han logrado incorporarse al mundo laboral nuevamente y los trabajadores afirmaron que les resultó difícil después de una experiencia tan impactante:

E11: “No he logrado conseguir trabajo después de eso porque colocaron en mi hoja de vida pública esa calificación y es difícil explicar que esa calificación fue porque mi jefe no quería que yo estuviera allí. En el sector público no creo que pueda volver a trabajar”.

E12: “He logrado conseguir trabajo, pero en el sector privado. Aunque fue difícil estoy tratando de salir de esa experiencia y borrarla de mi mente.”

RED SEMANTICA ENTREVISTAS

Ilustración 16: Red Semántica Entrevistas



CAPÍTULO VII
APARTADO METODOLÓGICO II

CAPÍTULO VII

Apartado Metodológico II

El segundo apartado metodológico, abarca la fase cuantitativa, con la finalidad de diagnosticar las dimensiones del clima organizacional existente en las universidades objeto de estudio antes y después del proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores. Para alcanzarlo se divide esta etapa en dos fases:

7.1. FASE I

Objetivo

Adaptar y validar el instrumento de las 8 escalas de clima organizacional en el contexto ecuatoriano.

7.1.1. Instrumento

El instrumento utilizado para el diagnóstico del clima organizacional existente en las Universidades ecuatorianas fue el Cuestionario de 8 Escalas del Clima Organizacional de Koys & Decottis (1991), traducido y adaptado al español por (Chiang, Salazar, Huerta & Núñez, 2008 y Chiang, Salazar, Huerta & Núñez, 2011), cuyos resultados de fiabilidad se muestran en la tabla 10.

Tabla 10. Validación cuestionario Clima Organizacional.

	Factor de clima organizacional	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach			
			Koys & Decottis (1991)	Chiang, Salazar, Huerta & Núñez (2008)	Actuales resultados	
					Hospital A	Hospitales B1 y B2
I	Autonomía	5	0,83 - 0,76	0,803	0,821	0,810
II	Cohesión	5	0,87 - 0,82	0,841	0,847	0,901
III	Confianza	5	0,88 - 0,87	0,802	0,741	0,821
IV	Presión	5	0,81 - 0,57	0,338	0,795*	0,636*
V	Apoyo	5	0,89 - 0,90	0,821	0,820	0,866
VI	Reconocimiento	5	0,83 - 0,84	0,700	0,814	0,700
VII	Equidad	5	0,82 - 0,82	0,639	0,725	0,666
VIII	Innovación	5	0,80 - 0,87	0,861	0,835	0,886
	Cuestionario completo	40		0,929	0,955**	0,930**

* Nueva escala de la dimensión presión con 7 ítems.

** Con la escala modificada de la dimensión presión el total de la escala es de 42 ítems.

Fuente: Chiang, Salazar, Martín & Núñez (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*, 19 (1), 5-16.

El instrumento consta de ocho dimensiones: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación y con un total de 40 ítems; el instrumento fue validado para Chile por Chiang, Salazar, Martín, Huerta & Núñez (2008; 2011), validación que reflejó un ajuste en la escala presión con lo cual el instrumento aumentó a 42 ítems, con una escala Likert 5 puntos que varía de Muy de acuerdo=5 a Totalmente en desacuerdo=1.

La verificación de los porcentajes de fiabilidad del test alcanzados por Chiang et al (2011), sirve de base para la aplicación del proceso de validación para el contexto ecuatoriano, para lo cual se aplica el método propuesto por Herdman, Fox-Rushby & Badía (1998) popularizado por Hasselmann & Reichenheim (2003), cuyos pasos se detallan a continuación:

a- Equivalencia conceptual. Se aplicó una revisión de la bibliografía existente en relación a la conceptualización del constructo clima organizacional, revisión que ratificó las dimensiones utilizadas en el instrumento.

b- Equivalencia operacional. Los resultados muestran la validez de la escala aplicada, que permitió aplicar el instrumento en la siguiente fase que corresponde a la equivalencia de medición, la cual mediante comprobación de confiabilidad y validez mostró la factibilidad que tiene el instrumento para ser aplicado en el contexto ecuatoriano.

Tabla 11. Índice de fiabilidad del Instrumento Clima.

FACTOR	Nº DE ITEMS	ALPHA
AUTONOMÍA	5	0,628
COHESIÓN	5	0,789
CONFIANZA	5	0,779
PRESIÓN	7	0,578
APOYO	5	0,855
RECONOCIMIENTO	5	0,663
EQUIDAD	5	0,573
INNOVACIÓN	5	0,771
CUESTIONARIO COMPLETO	42	0,920

Fuente: Datos propios

Los porcentajes de Alpha de Cronbach, que se presentan en la tabla 11 son los alcanzados por las dimensiones cohesión, confianza, apoyo, innovación, son superiores a 0.7, que resulta suficiente para considerar la fiabilidad de las dimensiones, sin la eliminación de ítems.

Las dimensiones autonomía, presión, reconocimiento y equidad presentan porcentajes de Alpha de Cronbach superiores a 0.5, lo cual es considerado como un porcentaje aceptable para la fiabilidad de las escalas y no modificar y/o suprimir ningún ítem.

El porcentaje de 0.92 de Alpha de Cronbach alcanzado en todo el cuestionario permite determinar que la fiabilidad del instrumento es alta y puede ser aplicado en el contexto ecuatoriano objeto de estudio.

c- Equivalencia semántica. Considerando que el instrumento se encuentra en español, no se requirió aplicar el proceso de traducción-retraducción. Se procedió al criterio de dos expertos lingüísticos para la adaptación semántica y sintáctica del instrumento al contexto ecuatoriano y considerando sus criterios se procedió a la aplicación del instrumento a una muestra no probabilística por disponibilidad de 66 empleados de la comunidad universitaria. El 41% eran varones y el 59% mujeres, la edad promedio fue de 36.5 años, el tiempo promedio de antigüedad correspondió a 12.3 años. Los sujetos respondieron a tres preguntas, a saber:

- 1) las preguntas del cuestionario son relevantes para la situación en la cual viven.
- 2) las preguntas son claras y consistentes.
- 3) la escala Likert aplicada fue clara.

Los resultados reflejaron que el 75% de los participantes consideraron que las preguntas del instrumento eran las adecuadas para su realidad, el 96% consideró que las preguntas estuvieron claras y las comprendieron, y el 92% consideró que la escala Likert fue clara.

d- Equivalencia de medición. Por otra parte, se calcularon las correlaciones entre factores para determinar el nivel de relación entre los ítems mediante el coeficiente de Spearman, los resultados se presentan en la tabla 12.

Tabla 12. Correlación de Spearman de Clima Organizacional.

		Autonomía	Cohesión	Confianza	Presión	Apoyo	Reconocimiento	Equidad	Innovación
Autonomía	R _s	1.000							
	p-value								
Cohesión	R _s	,463**	1.000						
	p-value	.000							
Confianza	R _s	,544**	,447**	1.000					
	p-value	.000	.000						
Presión	R _s	.137	.060	,230**	1.000				
	p-value	.053	.401	.001					
Apoyo	R _s	,652**	,507**	,934**	.088	1.000			
	p-value	.000	.000	.000	.216				
Reconocimiento	R _s	,501**	,437**	,851**	,181*	,896**	1.000		
	p-value	.000	.000	.000	.010	.000			
Equidad	R _s	,437**	,617**	,710**	.040	,721**	,658**	1.000	
	p-value	.000	.000	.000	.572	.000	.000		
Innovación	R _s	,437**	,403**	,861**	.059	,888**	,886**	,743**	1.000
	p-value	.000	.000	.000	.403	.000	.000	.000	

R_s = Coeficiente de Correlación de Spearman

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Los datos reflejan que las correlaciones entre las variables son positivas y fuertes, aun cuando existen correlaciones bajas como las que se presentan entre las variables apoyo-presión (.088), equidad-presión (.044), o innovación-presión (.059). Al estar relacionadas positivamente y cercanas a 1 se considera la existencia de una correlación adecuada entre los ítems del instrumento.

Por ello y ante los porcentajes de confiabilidad adecuados y las correlaciones positivas se procedió a utilizar el instrumento, con unas mínimas modificaciones lingüísticas que de ningún modo alteraron su sentido original.

7.2. FASE II

Objetivo

Describir las dimensiones del clima organizacional (autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación) existente en las universidades objeto de estudio antes y después del proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores.

7.2.1. Población

Se seleccionaron empleados no docentes de 4 universidades del país, en una muestra por disponibilidad de 282 empleados universitarios. El 31.9% fueron hombres y el 68.08% mujeres. El promedio de edad fue de 40.7 años, el promedio de antigüedad laboral fue de 15.8 años. En lo referente al nivel de educación estuvo dividido 14.63% tenía nivel de bachillerato, el 62.05% tuvo nivel superior y el 33.68% correspondió a nivel de posgrado. En cuanto al tipo de relación laboral el 75.88% correspondieron a nombramientos, 2.84% a nombramiento provisional, 5.67% tenían contrato indefinido y 15.60% tenían contrato a tiempo definido. En relación al área de trabajo el 94.32% correspondían a empleados administrativos y el 5.67% a empleados auxiliares de servicios.

7.2.2. Método

7.2.2.1. Instrumento

Los participantes respondieron al cuestionario adaptado de 8 escalas Chiang, Salazar, Martín, Huerta & Núñez (2008; 2011), con 42 ítems, en una escala Likert 5 puntos que varía de Muy de acuerdo=5 a Totalmente en desacuerdo=1

El instrumento contó con 8 dimensiones: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación, cada una con 5 ítems a excepción de la dimensión presión la cual según versión Chiang et. al. (2011), consta de 7 ítems.

En el instrumento se incluyó un apartado para datos demográficos que incluyeron: género, edad, nivel de educación, antigüedad, tipo de relación laboral, área de trabajo.

7.2.2.2 Proceso

Para la aplicación del instrumento se aplicó como protocolo de toma de datos, el seleccionar cuatro universidades del país ubicada en la zona centro y zona norte, considerando este parámetro de inclusión en razón que el 40% de las universidades ecuatorianas se encuentran ubicadas en la zona centro y zona norte de la sierra; se consideró únicamente instituciones públicas toda vez que la aplicación de la normativa de evaluación del desempeño contempla únicamente este tipo de instituciones de nivel superior.

Esta fase abarca dos aplicaciones del instrumento con el objeto de diagnosticar el clima organizacional antes y después de la aplicación de la evaluación del

desempeño en las instituciones objeto de estudio; las dos fases fueron aplicadas con una diferencia de 8 meses.

La primera toma de datos se realizó un mes antes de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño del personal no docente en las instituciones objeto de estudio.

Y la segunda toma de datos se realizó 6 meses después de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño.

Para el proceso de toma de datos se dividió a la población en grupos de 25 personas. Se determinó este número de trabajadores por la facilidad de trabajo en la aplicación del instrumento; se utilizaron lugares itinerantes en cada universidad, con el espacio físico adecuado, los cuales contaron con las condiciones de iluminación y ventilación óptimas, así como con los muebles y enseres apropiados (mesa y silla). Se inició cada encuentro con los grupos socializando la investigación. La participación fue voluntaria, se garantizó el anonimato y la confidencialidad de los datos, además los participantes firmaron el consentimiento informado.

7.2.3. Resultados

Para la interpretación de los resultados alcanzados se aplicó el programa estadístico SPSS 21, mediante el cual se obtuvo estadísticos descriptivos (medias, desvíos estándar, percentiles). Los resultados se diagnosticaron en base al promedio de las puntuaciones obtenidas por los miembros de las instituciones y fueron calificados en base a la escala establecida por los investigadores Chiang & Núñez (2011).

7.2.3.1 PRIMERA TOMA DE DATOS

Se analizaron los datos de acuerdo a la escala establecida por los validadores Chiang et al. (2011), considerando cada una de las 8 dimensiones:

Autonomía. Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades, 5 ítems.

Cohesión. Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización, la existencia de una atmósfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las tareas, 5 ítems.

Confianza. La percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros, 5 ítems.

Presión. La percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea, 7 ítems.

Apoyo. La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución; esto incluye el aprendizaje de los errores, por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo, 5 ítems.

Reconocimiento. La percepción que tienen los miembros de la organización, con respecto a la recompensa que reciben, por su contribución a la empresa, 5 ítems.

Equidad. La percepción que los empleados tienen acerca de si existen políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución, 5 ítems.

Innovación. La percepción que se tiene acerca del ánimo que se tiene para asumir riesgos, ser creativo y asumir nuevas áreas de trabajo, en dónde tenga poco o nada de experiencia, 5 ítems.

Las valoraciones de las escalas se obtienen mediante la suma total de los valores de los cinco elementos de cada escala, dentro de una escala Likert de 5 puntos que osciló entre nivel muy bajo, nivel bajo, nivel medio, nivel alto, nivel muy alto.

7.2.3.2. Resultados de dimensiones del clima organizacional en relación a variables demográficas

Se procedió a realizar un análisis de cada factor de las ocho dimensiones en relación a variables demográficas: universidad, género, edad, relación laboral.

Por Universidades

Para el análisis por universidades, la muestra estuvo conformada *universidad 1* el 33.33%, *universidad 2* el 19.86%, *universidad 3* el 16.31% y la *universidad 4* el 30.50%. Los resultados se presentan en la tabla 13, en la cual se visibilizan las dimensiones del clima en cada universidad.

La dimensión *autonomía* en la universidad 3 (2.57) se mantiene en un nivel bajo, indicando el bajo nivel que tiene el empleado universitario en la toma de decisiones respecto de los problemas o decisiones en su trabajo; en la universidad 1 (3.12) y 4 (3.13) el nivel de toma de decisiones se mantiene en el nivel medio mientras

que en la universidad 2 (3.59) el nivel de participación en la toma de decisiones respecto de su trabajo tiene una tendencia mínima a ser alto, los resultados se presentan en la tabla 13.

Tabla 13. Universidades por Dimensiones de Clima Organizacional.

DIMENSIÓN	ESTADÍSTICOS	UNIVERSIDA	UNIVERSIDA	UNIVERSIDA	UNIVERSIDA	
		D 1	D 2	D 3	D 4	
AUTONOMÍA	MEDIA	3,12	3,59	2,57	3,13	
	Error típ	0,08	0,11	0,16	0,09	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,96	3,37	2,24	2,95
		Límite superior	3,28	3,80	2,89	3,32
	MEDIANA	3,20	3,40	2,80	3,20	
COHESIÓN	MEDIA	2,95	3,44	2,77	3,25	
	Error típ	0,09	0,09	0,12	0,07	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,78	3,26	2,53	3,11
		Límite superior	3,13	3,61	3,00	3,39
	MEDIANA	3,20	3,30	3,00	3,20	
CONFIANZA	MEDIA	3,23	3,76	3,10	3,34	
	Error típ	0,10	0,09	0,12	0,08	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,04	3,58	2,87	3,18
		Límite superior	3,43	3,95	3,34	3,50
	MEDIANA	3,20	3,40	3,20	3,20	
PRESIÓN	MEDIA	2,94	2,86	3,12	2,84	
	Error típ	0,04	0,07	0,08	0,09	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,86	2,72	2,96	2,78
		Límite superior	3,03	2,99	3,29	3,15
	MEDIANA	2,90	2,90	3,00	2,90	
APOYO	MEDIA	3,29	3,29	2,68	2,88	
	Error típ	0,10	0,10	0,11	0,08	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,08	3,08	2,45	2,72
		Límite superior	3,50	3,50	2,90	3,04
	MEDIANA	3,30	3,30	2,80	2,80	
RECONOCIMIENTO	MEDIA	2,76	3,02	2,75	2,92	
	Error típ	0,07	0,08	0,09	0,06	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,63	2,86	2,57	2,80
		Límite superior	2,90	3,19	2,92	3,03
	MEDIANA	2,80	3,00	2,80	2,80	
EQUIDAD	MEDIA	2,84	3,21	2,91	3,02	
	Error típ	0,08	0,07	0,08	0,08	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,69	3,06	2,74	2,87
		Límite superior	2,99	3,35	3,08	3,18
	MEDIANA	2,80	3,00	3,00	3,00	
INNOVACIÓN	MEDIA	2,78	3,33	2,73	3,14	
	Error típ	0,10	0,11	0,09	0,09	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,59	3,10	2,55	2,96
		Límite superior	2,98	3,56	2,92	3,33
	MEDIANA	2,80	3,20	2,80	3,00	

Fuente: Datos propios primera toma

Por otra parte, se puede visualizar que el nivel de autonomía en las universidades objeto de estudio se mantuvo entre el nivel bajo y el nivel medio; el valor mínimo fue de 2.24 y el valor máximo de 3.80, sin superar en ningún caso ninguna de las dos categorías. Además se puede observar que el valor alrededor del cual se concentraron las calificaciones estuvo entre 2.80 y 3.40 es decir, se mantienen los niveles bajo y medio.

La dimensión *cohesión* conserva los niveles bajo y medio, sin mostrar tendencia a disminuir o aumentar al siguiente nivel, lo cual indica que la percepción que tienen los trabajadores de su atmósfera de trabajo y de la forma en la que ésta contribuye a la realización de su tarea diaria es baja; asimismo muestra que las relaciones entre los empleados se mantienen en un tipo de relación promedio sin existir un alto grado de afinidad.

También se observa que los valores de cohesión en las universidades se concentran entre 3 y 3.30, lo cual muestra la relación media de afinidad entre trabajadores y el tipo de atmósfera que se genera por este tipo de relación.

En cuanto a la dimensión *confianza*, las universidades 1 (3.23), 3 (3.10) y 4 (3.34) afirman su posición en el nivel medio mientras que la universidad 2 (3.76) muestra una ligera tendencia a variar del nivel medio al nivel alto; estos puntajes muestran que el nivel de confianza que tienen los empleados para comunicarse con sus jefes inmediatos sobre temas del trabajo o personales no es un nivel alto, además de reflejar que la confianza en la confidencialidad de la comunicación no implica un nivel elevado.

Los valores límites de la mediana que varían desde 2.87 hasta 3.58 reflejan la posibilidad que ante diversas circunstancias el nivel de confianza podría descender al nivel bajo; mientras que por otra parte, los límites superiores revelan que podría existir la posibilidad de ascender al nivel alto considerando que los valores oscilan entre 3.34 y 3.95.

Asimismo se observa que los valores se concentran entre 3.20 y 3.40, lo cual implica que podría mantenerse el nivel medio de confianza.

La dimensión *presión*, muestra valores 2.94, 2.86 y 2.84 correspondientes a las universidades 1, 2, y 4 respectivamente, lo cual las ubican en el nivel bajo de presión, indicando que los trabajadores perciben que existe un nivel bajo de respecto a la realización de sus funciones.

Los valores de límites inferiores se mantienen entre 2.72 y 2.96, mostrando una tendencia al incremento, lo cual implicaría el ascenso al nivel medio de presión, confirmándose con los valores alcanzados en el límite superior que son los que se mantienen entre 2.99 y 3.29. A pesar de los valores límites, la mediana se concentra entre los valores 2.90 por lo cual si bien existe una tendencia a ascender al próximo nivel, todavía se mantiene el nivel bajo.

La dimensión *apoyo*, que muestra la percepción que tienen los trabajadores acerca del respaldo y tolerancia de su comportamiento dentro de la institución, refleja valores divididos entre el nivel bajo y el nivel medio: las universidades 1 (3.29) y 2 (3.29) se mantienen en el nivel medio, mientras que las universidades 3 (2.68) y 4 (2.88) se mantienen en el nivel bajo.

Los valores límites que muestra la media, en cuanto al valor inferior se mantienen entre 2.45 y 3.08, mostrando que varían entre el nivel bajo y el nivel medio; mientras que los valores límites superiores se mantienen en 2.90 y 3.50, conservando los niveles bajo y medio.

El valor de la mediana se concentra para las universidades 1 y 2 en 3.30 y para las universidades 3 y 4 en 2.80 es decir, se conserva el nivel bajo y medio para la dimensión *apoyo*.

La dimensión *reconocimiento* que analiza la percepción que tienen los trabajadores respecto a la recompensa que reciben con respecto a su trabajo, los valores que se reflejan en los resultados muestran el predominio del nivel bajo en tres de las cuatro universidades: universidad 1 (2.76), universidad 3 (2.75) y universidad 4 (2.92) y únicamente la universidad 2 (3.02) muestra un nivel medio en esta dimensión.

Los valores límites de la media muestran que el límite inferior oscila entre 2.57 y 2.86 mientras que los límites superiores se mantienen entre 2.90 y 3.19 confirmando los niveles bajo y medio de la dimensión.

La mediana se concentra en 2.80 en tres de las cuatro universidades y a pesar que la universidad 2 mantiene el nivel medio la diferencia de valores es pequeña por lo cual se mantiene la prevalencia del nivel bajo en esta dimensión.

La dimensión *equidad*, refleja la percepción del trabajador con respecto a la aplicación de políticas y reglamentos equitativos que permiten un trato igualitario; en esta dimensión las universidades 1 (2.84) y 3 (2.91) reflejan un nivel bajo, pero con

calificaciones que tienden al nivel superior, mientras que las universidades 2 (3.21) y 4 (3.02) mantienen un nivel medio.

Los límites de la media reflejan que el límite inferior oscila entre 2.69 y 3.06 mientras que el límite superior no supera el límite medio manteniendo valores entre 2.99 y 3.35.

La mediana se concentra en 3.00 en tres de las cuatro universidades, es decir nivel medio, mientras que la universidad 1 mantiene un valor de 2.8 correspondiente al nivel bajo.

La dimensión *innovación* refleja la percepción del trabajador acerca de la apertura de la institución para que este tenga la libertad de asumir riesgos, pueda ser creativo y asuma nuevas áreas de trabajo con poca o nada de experiencias; en esta dimensión los niveles se dividen entre nivel bajo las universidades 1 (2.78) y 3 (2.73) y el nivel medio las universidades 2 (3.33) y 4 (3.14).

El límite inferior de la mediana se mantiene en el nivel bajo, con los valores que oscilan entre 2.55 y 2.96 mientras que el límite superior se divide entre el nivel bajo y medio con valores que varían de 2.92 hasta 3.56.

Al igual que los límites inferior y superior, la mediana se divide en el nivel bajo y medio con valores que oscilan entre 2.80 y 3.30.

Los porcentajes de ubicación de los trabajadores dentro de la dimensión *autonomía* determinan que:

El 5% de los trabajadores de la *universidad 1* se ubican en el nivel muy bajo (1.50), el 35% en el nivel bajo (2.70), 50% en el nivel medio y el 20% en el nivel alto. La *universidad 2* muestra que el 5% se ubica en el nivel muy bajo, 5% en el nivel bajo, 40% en el nivel medio, 45% en el nivel alto.

En la *universidad 3*, el 25% de trabajadores se ubican en el nivel muy bajo, el 25% en el nivel bajo, el 25% en el nivel medio y el 20% en el nivel alto.

En cuanto a la *universidad 4* el 10% se ubica en el nivel muy bajo, el 15% en el nivel bajo, el 50% en el nivel medio y el 20% en el nivel alto.

Los resultados que se presentan en la tabla 14 visibilizan que la mayoría de los trabajadores universitarios perciben que el nivel de *autonomía* que tienen en el desarrollo de sus funciones es mediano, ubicándose un porcentaje elevado de trabajadores de todas las universidades en este nivel.

Tabla 14. Distribución de población por Universidad.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	Percentiles						
		5	10	25	50	75	90	95
AUTONOMÍA	UNIVERSIDAD 1	1,50	2,40	2,80	3,20	3,40	4,20	4,45
	UNIVERSIDAD 2	1,94	2,60	3,20	3,40	4,20	4,80	5,00
	UNIVERSIDAD 3	1,07	1,20	1,40	2,80	3,40	4,20	4,33
	UNIVERSIDAD 4	1,47	1,94	2,80	3,20	3,40	4,32	4,80
COHESIÓN	UNIVERSIDAD 1	1,20	1,60	2,40	3,20	3,40	4,20	4,20
	UNIVERSIDAD 2	2,68	2,80	3,00	3,30	3,90	4,40	4,83
	UNIVERSIDAD 3	1,14	1,40	2,20	3,00	3,20	3,60	4,12
	UNIVERSIDAD 4	2,00	2,34	3,00	3,20	3,40	4,06	4,59
CONFIANZA	UNIVERSIDAD 1	1,40	2,20	2,40	3,20	3,80	4,40	4,85
	UNIVERSIDAD 2	3,00	3,00	3,20	3,40	4,40	5,00	5,00
	UNIVERSIDAD 3	1,67	1,80	2,80	3,20	3,60	4,26	4,66
	UNIVERSIDAD 4	1,87	2,28	3,00	3,20	3,80	4,26	4,93
PRESIÓN	UNIVERSIDAD 1	2,38	2,40	2,60	2,90	3,10	3,60	3,75
	UNIVERSIDAD 2	2,09	2,10	2,40	2,90	3,25	3,70	3,75
	UNIVERSIDAD 3	2,21	2,40	2,60	3,00	3,70	3,90	4,07
	UNIVERSIDAD 4	2,04	2,30	2,40	2,90	3,03	3,60	3,90
APOYO	UNIVERSIDAD 1	1,55	2,00	2,40	2,90	3,40	4,40	4,45
	UNIVERSIDAD 2	2,00	2,34	2,60	3,30	3,95	4,40	4,40
	UNIVERSIDAD 3	1,27	1,60	2,20	2,80	3,00	3,66	4,19
	UNIVERSIDAD 4	1,67	2,00	2,40	2,80	3,40	4,20	4,20
RECONOCIMIENTO	UNIVERSIDAD 1	1,50	2,20	2,40	2,80	3,20	3,80	3,85
	UNIVERSIDAD 2	1,97	2,40	2,60	3,00	3,35	3,80	4,09
	UNIVERSIDAD 3	1,48	2,00	2,40	2,80	3,00	3,46	3,99
	UNIVERSIDAD 4	2,00	2,34	2,60	2,80	3,20	3,80	3,93
EQUIDAD	UNIVERSIDAD 1	1,40	2,00	2,40	2,80	3,20	4,00	4,05
	UNIVERSIDAD 2	2,20	2,60	2,80	3,00	3,80	4,00	4,03
	UNIVERSIDAD 3	1,74	2,00	2,60	3,00	3,40	3,66	3,93
	UNIVERSIDAD 4	1,74	2,20	2,60	3,00	3,40	4,20	4,40
INNOVACIÓN	UNIVERSIDAD 1	1,15	1,60	2,20	2,80	3,20	4,20	4,85
	UNIVERSIDAD 2	2,17	2,40	2,80	3,20	3,80	5,00	5,00
	UNIVERSIDAD 3	1,40	1,40	2,60	2,80	3,20	3,26	3,66
	UNIVERSIDAD 4	1,80	2,00	2,60	3,00	3,40	4,80	5,00

Fuente: Datos propios

En la dimensión *cohesión* los resultados determinan que de los trabajadores de la *universidad 1* el 10% se ubican en el nivel muy bajo (1.60), el 25% en el nivel bajo (2.40), 50% en el nivel medio (3.40) y el 20% en el nivel alto (4.20).

La *universidad 2* muestra que el 10% se ubica en el nivel bajo, 70% en el nivel medio, 15% en el nivel alto.

En la *universidad 3*, el 25% de trabajadores se ubican en el nivel muy bajo, el 25% en el nivel bajo, el 40% en el nivel medio y el 5% en el nivel alto. En cuanto a la *universidad 4* el 25% se ubica en el nivel bajo, el 50% en el nivel medio, el 20% en el nivel alto.

Los resultados de la dimensión *cohesión* se ubican mayoritariamente en un nivel medio, sin embargo existe una tendencia a subir de nivel presentándose un porcentaje elevado de trabajadores que se ubican en el nivel alto

La dimensión *confianza*, los resultados determinan que:

El 10% de los trabajadores de la *universidad 1* se ubican en el nivel muy bajo (1.40), el 25% en el nivel bajo (2.40), 50% en el nivel medio (3.80) y el 20% en el nivel alto (4.85).

La *universidad 2* muestra que el 50% se ubica en el nivel medio (3.40), 25% en el nivel alto y 20% en el nivel muy alto.

En la *universidad 3*, el 10% de trabajadores se ubican en el nivel muy bajo (1.80), el 15% en el nivel bajo (2.80), el 50% en el nivel medio y el 20% en el nivel alto. En cuanto a la *universidad 4* el 5% se ubica en el nivel muy bajo, el 5% en el nivel bajo, el 65% en el nivel medio y el 20% en el nivel alto.

Los resultados de la dimensión *confianza* en las universidades 1, 3 y 4 son similares, mostrándose una tendencia a existir porcentajes significativos de trabajadores que consideran que no existe un nivel de confianza adecuado, mientras que el caso de la universidad 2 es diferente: en esta institución son altos los porcentajes de trabajadores que perciben que el nivel de confianza es alto.

En la dimensión *presión*:

En la *universidad 1* el 50% se ubican en el nivel bajo (2.90) y el 45% se ubican en el nivel medio (3.75).

En la *universidad 2* el 50% se ubican en el nivel bajo (2.90) y el 45% se ubican en el nivel medio (3.75).

En la *universidad 3*, el 25% de trabajadores se ubican en el nivel bajo (2.60), el 65% en el nivel medio (3.90) y el 5% en el nivel alto.

En cuanto a la *universidad 4*, el 50% se ubica en el nivel bajo y el 45% en el nivel medio.

Los resultados de esta dimensión son similares para todas las escalas manteniéndose la tendencia a permanecer en un nivel bajo con propensión al nivel medio, lo cual

indica que el nivel de presión percibido por los trabajadores respecto a su desempeño no es elevado.

La dimensión *apoyo*, presenta los siguientes resultados:

En *universidad 1* el 5% nivel muy bajo (1.55), 45% nivel bajo (2.90), 25% nivel medio (3.30) y 20% nivel alto.

La *universidad 2* el 25% nivel bajo (2.60) y 50% nivel medio (3.95), 20% nivel alto. En la *universidad 3*, el 5% de trabajadores se ubican en el nivel muy bajo (1.60), el 40% en el nivel bajo (2.80), el 40% en el nivel medio (3.66) y el 5% nivel alto.

En cuanto a la *universidad 4* el 5% se ubica en el nivel bajo (1.67), 40% nivel bajo, 25% nivel medio y el 20% en el nivel alto.

En esta dimensión los resultados mantienen la tendencia sostenida del incremento del nivel muy bajo y se estabilizan en el nivel alto con porcentajes elevados de trabajadores que perciben que el grado de apoyo que reciben en sus instituciones es elevado. La tendencia se mantiene en todas las universidades objeto de estudio.

En la dimensión *reconocimiento*, se distribuyen los resultados de la siguiente manera:

Universidad 1, el 5% nivel muy bajo (1.50), 45% nivel bajo (2.80), 45% nivel medio (3.85).

La *universidad 2*, el 5% nivel muy bajo (1.97), 20% nivel bajo (2.80), 65% nivel medio y 5% nivel alto (4.09).

En la *universidad 3*, el 5% de trabajadores se ubican en el nivel muy bajo (1.48), el 40% en el nivel bajo (2.80), el 45% en el nivel medio (3.99).

En cuanto a la *universidad 4*, el 50% se ubica en el nivel bajo (2.80), y 45% nivel medio.

En esta dimensión se observa que la tendencia en el nivel medio se mantiene para las universidades 1, 3, y 4, mientras que la universidad 2 presenta una tendencia a ubicarse en el nivel alto, sin embargo los porcentajes permiten establecer el bajo nivel de reconocimiento que existe en las instituciones universitarias.

En cuanto a la dimensión *equidad*, en lo referente a:

La universidad 1 el 5% nivel muy bajo (1.40), 40% nivel bajo (2.80), 25% nivel medio (3.20) y 20% en el nivel alto.

La universidad 2 el 25% nivel bajo (2.80), 50% nivel medio (3.80), 20% nivel alto (4.03).

En la universidad 3, el 5% de trabajadores se ubican en el nivel muy bajo (1.73), el 40% en el nivel bajo (2.80), el 50% en el nivel medio (3.93).

En cuanto a la universidad 4 el 5% se ubica en el nivel muy bajo (1.74), 40% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio (3.40), 25% nivel alto.

La dimensión muestra porcentajes considerables de trabajadores ubicados en un nivel muy bajo y bajo de percepción de equidad; además es predominante en todas las universidades la tendencia a permanecer en el nivel medio y por otra parte existe un porcentaje mínimo de trabajadores que ubican su percepción en el nivel alto excepto en la *universidad 3*, en la cual ni se presenta este caso.

En la dimensión *innovación*:

La universidad 1, el 10% nivel muy bajo (1.60), 40% nivel bajo (2.80), 25% nivel medio (3.20), 25% nivel alto (4.85).

La universidad 2, el 25% nivel bajo (2.80), 50% nivel medio (3.80), 20% nivel muy alto (5.00).

En la universidad 3, el 10% de trabajadores se ubican en el nivel muy bajo (1.40), el 40% en el nivel bajo (2.80), el 45% en el nivel medio (3.66).

En cuanto a la universidad 4, el 5% se ubica en el nivel muy bajo (1.80), 40% en el nivel bajo (2.60), 25% en el nivel medio (3.40), 15% nivel alto y 5% en el nivel muy alto.

Los resultados muestran que la dimensión innovación si bien presenta la tendencia a permanecer en el nivel bajo y muy bajo, muestra que un considerable porcentaje de trabajadores perciben que tienen posibilidad alta de implementar procesos innovadores en el desempeño de sus funciones.

Por Género

Para el análisis de la variable sociodemográfica género, cabe aclarar que se consideraron las categorías hombre y mujer habida cuenta que en Ecuador, a pesar de la lucha por la libertad de elección de género, las comunidades LGBT aun prefieren mantenerse identificadas públicamente dentro de las categorías mencionadas (hombre- mujer) por las cuestiones de discriminación que todavía se mantienen en una sociedad tradicionalista.

Las dimensiones del clima organizacional fueron analizadas para el total de la muestra, en cada universidad:

Universidad 1 con 70.02% mujeres y 29.98% hombres;

Universidad 2 un 59.87% mujeres y un 40.13% hombres;

Universidad 3 con 65.32% mujeres y 34.68% hombres y en la

Universidad 4 un 67.40% mujeres y 32.60% hombres.

La dimensión *autonomía* no muestra diferencia representativa entre hombres y mujeres:

En la *universidad 1*, la media ubica a la dimensión para los dos géneros en un nivel medio, hombres (3.15) y mujeres (3.11), sin existir una diferencia significativa; la mediana concentra los datos para los dos géneros en 3.20.

La *universidad 2*, se ubica en el nivel medio: hombres (3.48) y mujeres (3.21) mientras la mediana presenta una diferencia no representativa: hombres (3.25) y mujeres (3.20).

Universidad 3, se ubica en el nivel bajo: hombres (2.51) y mujeres (2.44); a pesar de la diferencia de puntajes, los dos géneros permanecen en el mismo nivel; la mediana ratifica la ubicación de la dimensión en el nivel bajo con valores entre 2.50 y 2.70.

Universidad 4, hombres (3.12) y mujeres (3.05), ubicándose en el nivel medio y la mediana ratifica la posición de la dimensión en cuanto al nivel con valores hombres (3.15) y mujeres (3.20).

La dimensión *cohesión*, divide su ubicación entre los niveles bajo y medio:
Universidad 1, hombres (2.99), ubicándose en el nivel bajo y mujeres (3.05) nivel medio; la mediana sin embargo concentra los datos en el nivel medio para los dos géneros, hombres (3.15) y mujeres (3.20).

Universidad 2, se ubica en el nivel medio, hombres (3.25) y mujeres (3.38), la mediana presenta una diferencia sin ser representativa: hombres (3.20), mujeres (3.30).

Universidad 3, se ubica en el nivel bajo: hombres (2.53) y mujeres (2.68), los dos géneros se ubican en el mismo nivel y la mediana ratifica la ubicación de la dimensión con el mismo valor para los dos géneros (3.00).

Universidad 4: hombres (3.17) y mujeres (3.25), ubicándose en el nivel medio; la mediana ratifica la posición de la dimensión en cuanto al nivel con valores hombres (3.15) y mujeres (3.20).

En la dimensión *confianza* en su totalidad se ubican en el nivel medio:

Universidad 1, hombres (3.05) y mujeres (3.25), la mediana sin embargo concentra los datos en el nivel medio para los dos géneros, hombres (3.00) y mujeres (3.20).

Universidad 2, se ubica en el nivel medio: hombres (3.45) y mujeres (3.69), la mediana presenta una diferencia sin ser representativa: hombres (3.20) y mujeres (3.40).

Universidad 3, se ubica en el nivel medio, hombres (3.00) y mujeres (3.10), la mediana ratifica la ubicación de la dimensión: hombres (3.15) y mujeres (3.20).

Universidad 4, hombres (3.25) y mujeres (3.30), ubicándose en el nivel medio, la mediana ratifica la posición de la dimensión en cuanto al nivel con el mismo valor para los dos géneros (3.20).

La dimensión *presión*, divide su ubicación entre el nivel bajo y medio:

Universidad 1, hombres (2.90) y mujeres (2.83), la mediana concentra los datos en el nivel bajo con el mismo valor (2.90).

Universidad 2, se ubica en el nivel bajo, hombres (2.85) y mujeres (2.79), la mediana es similar para los dos géneros, concentrando los datos en el nivel bajo (2.90).

Universidad 3, se ubica en el nivel medio, hombres (3.15) y mujeres (3.00), la mediana ratifica la ubicación de la dimensión: hombres (3.05) y mujeres (3.00).

Universidad 4, hombres (2.88) y mujeres (2.75), ubicándose en el nivel bajo; la mediana ratifica la posición de la dimensión en cuanto al nivel con el mismo valor para los dos géneros (2.90), mostrando la tendencia a ascender al siguiente nivel.

En la dimensión *apoyo* divide su ubicación entre el nivel bajo y medio:

Universidad 1, se ubica en el nivel medio: hombres (3.10) y mujeres (3.27), la mediana concentra los datos en el nivel medio: en hombres (3.20) y mujeres (3.30).

Universidad 2, se ubica en el nivel medio: hombres (3.09) y mujeres (3.25), la mediana ratifica la concentración de datos en el nivel medio: hombres (3.25) y mujeres (3.30).

Universidad 3, se ubica en el nivel bajo: hombres (2.50) y mujeres (2.65), la mediana ratifica la ubicación de la dimensión concentrando los datos en 2.80 para los dos géneros.

Universidad 4, se ubica en el nivel bajo: hombres (2.65) y mujeres (2.78), la mediana ratifica la posición de la dimensión en cuanto al nivel con el mismo valor para los dos géneros (2.80).

La dimensión *reconocimiento* divide su ubicación entre el nivel bajo y medio:

Universidad 1, se ubica en el nivel medio tanto para los hombres (3.20) como para las mujeres (3.10), la mediana concentra los datos en el nivel medio: hombres (3.25) y mujeres (3.20).

Universidad 2, se ubica en el nivel medio, hombres (3.30) y mujeres (3.20), la mediana ratifica la concentración de datos en el nivel medio: hombres (3.30) y mujeres (3.15).

Universidad 3, se ubica en el nivel bajo tanto los hombres (2.70) como las mujeres (2.55), la mediana ratifica la ubicación de la dimensión concentrando los datos en hombres (2.88) y mujeres (2.80).

Universidad 4, se ubica en el nivel bajo con una clara tendencia a ascender al siguiente nivel: hombres (2.90) y mujeres (2.88), la mediana ratifica la posición con valores similares para los dos géneros, hombres (2.78) y mujeres (2.75).

En cuanto a la dimensión *equidad*, la percepción por género mantiene diferencia de niveles:

Universidad 1, se ubica en el nivel bajo: hombres (2.80) y mujeres (2.90), la mediana concentra los datos en el nivel bajo, hombres (2.85) y mujeres (2.80).

Universidad 2, se ubica en el nivel medio: hombres (3.05) y mujeres (3.10), la mediana ratifica la concentración de datos en el nivel medio, con un mismo valor para los dos géneros (3.00).

Universidad 3, se ubica en el nivel bajo: hombres (2.60) y mujeres (2.80), la mediana divide la concentración de datos entre los niveles bajo y medio, hombres (2.75) nivel bajo y mujeres (3.05) nivel medio.

Universidad 4, presenta una ubicación dividida entre el nivel bajo y medio, hombres (2.84) y mujeres (3.00), la mediana ratifica la posición dividida en los dos niveles bajo y medio, hombres (2.80) y mujeres (3.00).

La dimensión *innovación* divide su ubicación entre el nivel bajo y medio, *Universidad 1*, se ubica en el nivel bajo, hombres (2.65) y mujeres (2.82), la mediana concentra los datos en el nivel bajo para los dos géneros, hombres (2.66) y mujeres (2.80).

Universidad 2, se ubica en el nivel medio, hombres (3.01) y mujeres (3.28), la mediana se ubica en el nivel medio para los dos géneros, hombres (3.00) y mujeres (3.20).

Universidad 3, se ubica en el nivel bajo, hombres (2.50) y mujeres (2.80), la mediana ratifica la ubicación de la dimensión en el nivel bajo concentrando los datos en hombres (2.68) y mujeres (2.80).

Universidad 4, divide su ubicación entre el nivel bajo y medio, hombres (2.90) nivel bajo y mujeres (3.20) nivel medio, la mediana ratifica la división de ubicación, hombres (2.70) nivel bajo y mujeres (3.00) nivel medio.

En resumen, los resultados hacen visible la tendencia del género masculino a tener valores superiores a los alcanzados por el género femenino, especialmente en lo referente a las dimensiones autonomía, presión y reconocimiento. En cuanto a las dimensiones cohesión, confianza, apoyo, equidad e innovación, el género femenino muestra mayores valores en su percepción; incluso se ubica en varios de los casos en niveles diferentes al género masculino.

A continuación, en la Tabla 15, se presentan los valores de las diferentes dimensiones en relación a la variable sociodemográfica género, analizado por cada universidad.

Tabla 15. Dimensiones por género.

		GÉNERO								
DIMEN- SIÓN	ESTADISTICOS	UNIVERSIDAD 1		UNIVERSIDAD 2		UNIVERSIDAD 3		UNIVERSIDAD 4		
		MASCU LINO	FEME NINO	MASCU LINO	FEME NINO	MASCU LINO	FEME NINO	MASCU LINO	FEME NINO	
AUTONO- MÍA	MEDIA	3,15	3,11	3,48	3,21	2,51	2,44	3,12	3,05	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,93	3,00	3,03	2,90	2,12	2,00	2,85	2,85
		Límite superior	3,37	3,23	3,64	3,42	3,28	3,41	3,41	3,35
	MEDIANA	3,20	3,20	3,25	3,20	2,70	2,50	3,15	3,20	
COHESIÓN	MEDIA	2,99	3,05	3,25	3,38	2,53	2,68	3,17	3,25	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,71	2,98	2,51	2,90	2,21	2,21	2,87	2,80
		Límite superior	3,31	3,35	3,22	3,25	3,36	3,41	3,40	3,45
	MEDIANA	3,15	3,20	3,20	3,30	3,00	3,00	3,15	3,20	
CONFIANZA A	MEDIA	3,05	3,25	3,45	3,69	3,00	3,10	3,25	3,30	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,80	2,85	3,00	3,10	2,75	2,80	3,00	3,10
		Límite superior	3,31	3,40	3,70	3,85	3,20	3,53	3,34	3,65
	MEDIANA	3,00	3,20	3,20	3,40	3,15	3,20	3,20	3,20	
PRESIÓN	MEDIA	2,90	2,83	2,85	2,79	3,15	3,00	2,88	2,75	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,83	2,75	2,67	2,60	2,80	2,80	2,73	2,70
		Límite superior	3,05	3,00	2,99	2,99	3,30	3,27	3,18	3,05
	MEDIANA	2,90	2,90	2,90	2,90	3,05	3,00	2,90	2,90	
APOYO	MEDIA	3,10	3,27	3,09	3,25	2,50	2,65	2,65	2,78	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,00	2,90	2,88	2,90	2,35	2,40	2,60	2,60
		Límite superior	3,45	3,61	3,30	3,50	2,90	2,99	3,10	3,10
	MEDIANA	3,20	3,30	3,25	3,30	2,80	2,80	2,80	2,80	
RECONOCI MIENTO	MEDIA	3,20	3,10	3,30	3,20	2,70	2,55	2,90	2,88	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,77	2,75	3,10	3,00	2,30	2,27	2,60	2,55
		Límite superior	3,40	3,15	3,40	3,30	2,99	2,87	3,20	2,99
	MEDIANA	3,25	3,20	3,30	3,15	2,88	2,80	2,78	2,75	
EQUIDAD	MEDIA	2,80	2,90	3,05	3,10	2,60	2,80	2,84	3,00	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,55	2,62	2,72	2,77	2,40	2,45	2,50	2,66
		Límite superior	2,99	2,99	3,20	3,25	2,90	2,90	3,00	3,05
	MEDIANA	2,85	2,80	3,00	3,00	2,75	3,05	2,80	3,00	
INNOVA- CIÓN	MEDIA	2,65	2,82	3,01	3,28	2,50	2,80	2,90	3,20	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,23	2,40	2,90	3,00	2,38	2,40	2,60	2,75
		Límite superior	2,99	2,99	3,43	3,59	2,97	2,99	3,10	3,49
	MEDIANA	2,66	2,80	3,00	3,20	2,68	2,80	2,70	3,00	

Fuente: datos propios

Por otra parte, se analizaron los resultados por porcentajes de población y su ubicación en el nivel de clima para determinar la distribución de la población dentro de los distintos niveles alcanzados en las diferentes dimensiones de cada universidad.

Los datos muestran que la dimensión *autonomía* se distribuye poblacionalmente de la siguiente manera:

Universidad 1, el género masculino el 10% en el nivel muy bajo, 15% en el nivel medio, el 25% en el nivel medio, el 40% en el nivel alto y el 5% en el nivel muy alto; el género femenino, el 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio, 20% en el nivel alto.

Universidad 2, el género masculino el 10% en el nivel muy bajo, 15% en el nivel bajo, el 25% en el nivel medio, el 40% en el nivel alto y el 5% en el nivel muy alto; el género femenino, 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio, 20% en el nivel alto.

Universidad 3, género masculino, 10% en el nivel muy bajo, 15% en el nivel bajo, 25% en el nivel moderado, 40% en el nivel alto y 5 % en el nivel muy alto; género femenino, 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio, 20% en el nivel alto.

Universidad 4, género masculino, 10% en el nivel muy bajo, 15% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio, 40% en el nivel alto y 5 % en el nivel muy alto; género femenino, 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio, 20% en el nivel alto, los resultados se presentan a continuación en la tabla 16.

Tabla 16 : Autonomía por Género

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
AUTONOMÍA	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	1,10	1,60	2,40	3,20	4,15	4,15	5,00
		FEMENINO	1,25	2,320	2,70	3,20	3,56	4,43	4,80
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	1,00	1,34	2,43	3,25	4,10	4,23	5,00
		FEMENINO	1,40	2,10	2,91	3,20	3,50	4,23	4,71
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	1,00	1,10	2,70	2,70	4,09	4,38	5,00
		FEMENINO	1,05	2,45	2,45	2,50	3,35	4,09	4,35
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	1,05	1,45	2,85	3,15	4,20	4,20	5,00
		FEMENINO	1,10	2,65	2,92	3,20	3,20	4,00	4,40

Fuente: datos propios.

Respecto a la dimensión *cohesión*, los resultados muestran:

Universidad 1, el género masculino el 10% en el nivel muy bajo, 15% en el nivel medio, el 25% en el nivel medio, el 40% en el nivel alto y el 5% en el nivel muy alto; el género femenino, el 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio, 20% en el nivel alto.

Universidad 2, el género masculino el 10% en el nivel muy bajo, 15% en el nivel bajo, el 25% en el nivel medio, el 40% en el nivel alto y el 5% en el nivel muy alto; el género femenino, 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio, 20% en el nivel alto.

Universidad 3, género masculino, 10% en el nivel muy bajo, 15% en el nivel bajo, 25% en el nivel moderado, 40% en el nivel alto y 5 % en el nivel muy alto; género femenino, 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio, 20% en el nivel alto.

Universidad 4, género masculino, 10% en el nivel muy bajo, 15% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio, 40% en el nivel alto y 5 % en el nivel muy alto; género femenino, 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio, 20% en el nivel alto, los resultados se presentan en la tabla 17.

Tabla 17: Cohesión por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
COHESIÓN	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	1,00	2,10	2,35	3,15	3,45	4,00	4,00
		FEMENINO	1,05	2,05	3,10	3,20	3,38	4,20	4,20
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	1,05	2,10	2,74	3,20	3,33	4,00	4,35
		FEMENINO	1,00	2,25	3,00	3,30	3,60	4,10	4,10
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	1,20	2,20	2,65	3,00	3,00	4,00	4,00
		FEMENINO	1,60	2,20	3,00	3,00	3,40	4,00	4,20
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	1,20	2,00	2,00	3,15	3,15	4,45	4,45
		FEMENINO	1,43	2,50	3,11	3,20	3,20	4,10	4,20

Fuente: Datos propios.

Los resultados de la dimensión *confianza* muestran la siguiente distribución: *Universidad 1*, el género masculino el 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, el 50% en el nivel medio, el 20% en el nivel alto; el género femenino, el 10% en el nivel bajo, 65% en el nivel medio, 15% en el nivel alto, 5% en el nivel muy alto.

Universidad 2, el género masculino el 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, el 50% en el nivel medio, el 20% en el nivel alto; el género femenino, 10% en el nivel bajo, 65% en el nivel medio, 20% en el nivel alto.

Universidad 3, género masculino, 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio, 20% en el nivel alto; género femenino, 10% en el nivel bajo, 65% en el nivel medio, 15% en el nivel alto, 5% en el nivel muy alto.

Universidad 4, género masculino, 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio, 20% en el nivel alto; género femenino, 10% en el nivel bajo, 65% en el nivel medio, 20% en el nivel alto.

En la tabla 18 se presentan los resultados alcanzados por la dimensión *confianza*.

Tabla 18: Confianza por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
CONFIANZA	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	1,80	2,20	2,20	3,00	3,78	4,76	4,91
		FEMENINO	2,05	2,45	3,12	3,20	3,94	4,32	5,00
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	1,00	2,12	2,25	3,20	3,35	4,58	4,58
		FEMENINO	2,21	2,87	3,05	3,40	3,40	4,32	5,00
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	1,00	2,20	2,38	3,15	3,15	4,32	4,32
		FEMENINO	2,05	2,43	3,20	3,20	3,20	4,18	5,00
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	1,50	2,25	2,25	3,20	3,25	4,37	4,59
		FEMENINO	2,00	2,54	3,17	3,20	3,58	4,80	5,00
		FEMENINO	1,33	2,15	2,35	2,80	3,58	4,78	4,78
		FEMENINO	1,33	2,15	2,35	2,80	3,58	4,78	4,78

Fuente: Datos propios.

En la dimensión *presión* se observa que:

Universidad 1, el género masculino el 50% en el nivel bajo, 40% en el nivel medio, el 5% en el nivel alto; el género femenino, el 50% en el nivel bajo, 45% en el nivel medio.

Universidad 2, el género masculino el 50% en el nivel bajo, 40% en el nivel medio, el 5% en el nivel alto; el género femenino, 50% en el nivel bajo, 45% en el nivel medio.

Universidad 3, género masculino, 25% en el nivel bajo, 65% en el nivel medio, 5% en el nivel alto; género femenino, 25% en el nivel bajo, 70% en el nivel medio.

Universidad 4, género masculino, 50% en el nivel bajo, 40% en el nivel medio, 5% en el nivel alto; género femenino, 50% en el nivel bajo, 45% en el nivel medio. En la tabla 19 se presentan los resultados alcanzados por la dimensión presión.

Tabla 19: Presión por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
PRESIÓN	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	2,00	2,45	2,85	2,90	3,05	3,78	4,51
		FEMENINO	2,00	2,12	2,67	2,90	3,10	3,25	3,76
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	2,10	2,35	2,83	2,90	3,35	3,58	4,43
		FEMENINO	2,35	2,35	2,87	2,90	3,21	3,21	3,21
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	2,00	2,38	2,38	3,05	3,67	3,67	4,14
		FEMENINO	2,06	2,28	2,68	3,00	3,00	3,45	3,88
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	2,00	2,28	2,76	2,90	3,38	3,38	4,54
		FEMENINO	2,23	2,43	2,90	2,90	3,23	3,67	3,67

Fuente: Datos propios.

La dimensión *apoyo*, presenta los siguientes resultados:

Universidad 1, el género masculino el 10% en el nivel muy bajo, 15% en el nivel bajo, el 50% en el nivel medio, 20% en el nivel alto; el género femenino, el 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio, 20% en el nivel alto.

Universidad 2, el género masculino el 10% en el nivel muy bajo, 15% en el nivel bajo, el 50% en el nivel medio, 20% en el nivel alto; el género femenino, 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio, 20 en el nivel alto.

Universidad 3, género masculino, 10% en el nivel muy bajo, 40% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio, 20% en el nivel alto; género femenino, 5% en el nivel muy bajo, 40% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio, 20% en el nivel alto.

Universidad 4, género masculino, 10% en el nivel muy bajo, 40% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio y 20% en el nivel alto; género femenino, 5 en el nivel muy bajo, 40% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio, 25% en el nivel alto. En la tabla 20 se presentan los resultados alcanzados por la dimensión apoyo.

Tabla 20: Apoyo por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
APOYO	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	1,01	1,76	2,45	3,20	3,56	4,75	4,75
		FEMENINO	1,33	2,10	2,67	3,30	3,58	4,78	4,78
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	1,66	1,89	2,34	3,25	3,55	4,82	4,82
		FEMENINO	1,33	2,06	2,79	3,30	3,65	4,83	4,94
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	1,23	1,95	2,45	2,80	3,53	4,58	4,58
		FEMENINO	1,33	2,15	2,35	2,80	3,58	4,44	4,44
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	1,72	1,96	2,48	2,80	3,67	4,32	4,32
		FEMENINO	1,03	2,00	2,55	2,80	3,77	4,56	4,56

Fuente: Datos propios.

La dimensión *reconocimiento*, distribuye su población así:

Universidad 1, el género masculino el 25% en el nivel bajo, 65% en el nivel medio, 5% en el nivel alto; el género femenino, el 25% en el nivel bajo, 65% en el nivel medio, 5% en el nivel alto.

Universidad 2, el género masculino el 25% en el nivel bajo, 65% en el nivel medio, 5% en el nivel alto; el género femenino, el 25% en el nivel bajo, 65% en el nivel medio, 5% en el nivel alto.

Universidad 3, género masculino, 50% en el nivel bajo, 40% en el nivel medio, 5% en el nivel alto; género femenino, 5% en el nivel muy bajo, 45% en el nivel bajo, 40% en el nivel medio, 5% en el nivel alto.

Universidad 4, género masculino, 50% en el nivel bajo, 40% en el nivel medio, 5% en el nivel alto; género femenino, 50% en el nivel bajo, 40% en el nivel medio, 5% en el nivel alto. Estos datos se exponen en la Tabla 21.

Tabla 21: Reconocimiento por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
RECONOCIMIEN TO	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	2,00	2,24	2,85	3,25	3,25	3,76	4,35
		FEMENINO	2,00	2,18	2,95	3,20	3,20	3,78	4,44
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	2,08	2,40	2,40	3,30	3,30	3,86	4,77
		FEMENINO	2,00	2,15	2,38	3,15	3,15	3,65	4,43
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	2,10	2,10	2,80	2,88	3,28	3,47	4,92
		FEMENINO	1,32	2,41	2,56	2,95	3,00	3,76	4,90
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	2,34	2,34	2,47	2,78	3,56	3,56	4,00
		FEMENINO	1,34	2,45	2,45	2,75	3,00	3,00	4,44

La dimensión *equidad*, distribuye los resultados de la siguiente manera: *Universidad 1*, el género masculino el 5% en el nivel muy bajo, 45% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio, 20% en el nivel alto; el género femenino, el 50% en el nivel bajo, 40% en el nivel medio, 5% en el nivel alto.

Universidad 2, el género masculino el 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio; 20% en el nivel alto; el género femenino, el 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio; 20% en el nivel alto.

Universidad 3, género masculino, 5% en el nivel muy bajo, 45% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio, 20% en el nivel alto; género femenino, 5% en el nivel muy bajo, 45% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio, 20% en el nivel alto.

Universidad 4, género masculino, 5% en el nivel muy bajo, 45% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio, 20% en el nivel alto; género femenino, 5% en el nivel muy bajo, 45% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio, 20% en el nivel alto.

Tabla 22: Equidad por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
Promedio ponderado (definición 1)	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	1,03	2,00	2,00	2,85	3,76	4,44	4,44
		FEMENINO	2,00	2,18	2,77	2,80	3,47	3,47	4,29
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	1,33	2,10	2,88	3,00	3,00	4,35	4,35
		FEMENINO	1,40	2,28	2,71	3,00	3,00	4,11	4,11
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	1,22	2,46	2,46	2,75	3,57	4,05	4,32
		FEMENINO	1,10	2,38	2,44	3,05	3,44	4,19	4,19
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	1,02	2,34	2,80	2,80	3,55	4,61	4,61
		FEMENINO	1,00	2,29	2,91	3,00	3,12	4,22	4,22

Fuente: Datos propios.

Los resultados de la dimensión *innovación*, muestra los siguientes resultados:

Universidad 1, el género masculino el 5% en el nivel muy bajo, 45% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio, 20% en el nivel alto; el género femenino, el 50% en el nivel bajo, 40% en el nivel medio, 5% en el nivel alto.

Universidad 2, el género masculino el 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio; 20% en el nivel alto; el género femenino, el 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 50% en el nivel medio; 20% en el nivel alto.

Universidad 3, género masculino, 5% en el nivel muy bajo, 45% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio, 20% en el nivel alto; género femenino, 5% en el nivel muy bajo, 45% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio, 20% en el nivel alto.

Universidad 4, género masculino, 5% en el nivel muy bajo, 45% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio, 20% en el nivel alto; género femenino, 5% en el nivel muy bajo, 45% en el nivel bajo, 25% en el nivel medio, 20% en el nivel alto.

Tabla 23: Innovación por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
Promedio ponderado(d INNOVACIÓN efinición 1)	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	1,01	1,76	2,45	2,66	3,35	3,58	4,43
		FEMENINO	1,33	2,15	2,35	2,80	3,58	4,78	4,78
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	1,72	1,96	2,48	3,00	3,25	3,76	4,35
		FEMENINO	1,01	1,95	2,45	3,20	3,40	4,23	4,25
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	1,82	2,00	2,45	2,68	3,40	4,00	4,18
		FEMENINO	1,00	2,56	2,60	2,80	3,76	4,09	4,09
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	1,82	2,00	2,32	2,70	3,40	4,50	4,88
		FEMENINO	1,60	2,20	2,44	3,00	3,58	4,44	4,44

Fuente: Datos propios.

Por Edad

Se analizó la variable sociodemográfica *edad* en cada una de las universidades.

El promedio de edad de los trabajadores universitarios que participaron en el estudio:

En la *universidad 1* es de 40 años 7 meses (lo que los ubica en la edad productiva que oscila entre 25 y 60 años), distribuidos de la siguiente manera: el 17.02% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 38.29% a la escala entre 31 y 40 años, el 23.75% a la escala entre 41 y 50 años y el 20.92% en la escala más de 50 años.

En la *universidad 2*, el promedio 35 años 2 meses lo que los ubica también en la edad productiva, de los cuales el 15.50% tenían edades entre 25 y 30 años, el 41.12% entre 31 y 40 años, el 21,13% entre 41 y 50 años y el 22.25% con más de 50 años.

La *universidad 3* tuvo como promedio de edad 31 años 4 meses, ubicándose entre los rango de la edad productiva en Ecuador, de los cuales el 20.72% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 48.22% a la escala entre 31 y 40 años, el 20.01% a la escala entre 41 y 50 años y el 11.05% en la escala más de 50 años.

La *universidad 4* tuvo como promedio de edad 30 años 6 meses, ubicándose también en la edad productiva en Ecuador, de los cuales el 25.83% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 46.54% a la escala entre 31 y 40 años, el 21.32% a la escala entre 41 y 50 años y el 6.31% en la escala más de 50 años.

Considerando las dimensiones:

La dimensión *autonomía* ubica su posición entre los niveles medio y bajo. *Universidad 1*, la media ubica a la dimensión entre el nivel bajo y medio: escala entre 25 y 30 años (3.24) nivel medio; entre 31 y 40 años (2.99) nivel bajo con un valor que se acerca al siguiente nivel; entre 40 y 50 años (2.99) nivel bajo con un valor alto para el nivel; más de 50 años (2.92) nivel bajo.

Universidad 2, la dimensión se mantiene mayoritariamente en el nivel bajo. Entre 25 y 30 años (3.12); nivel medio, entre 31 y 40 años (2.87); nivel bajo con un valor que se acerca al siguiente nivel, entre 40 y 50 años (2.95) nivel bajo con un valor alto para el nivel, escala de 50 años (2.89) nivel bajo.

Universidad 3, la dimensión divide su ubicación entre el nivel bajo y medio. Entre 25 y 30 años (3.41) nivel medio; entre 31 y 40 años (3.00) nivel medio con valores en el límite bajo del nivel; entre 40 y 50 años (2.85) nivel bajo con un valor alto para el nivel; más de 50 años (2.47) nivel bajo.

Universidad 4, la dimensión se mantiene en el nivel bajo en su mayoría. Entre 25 y 30 años (3.26) nivel medio; entre 31 y 40 años (2.95) nivel bajo con un valor que se acerca al siguiente nivel; entre 40 y 50 años (2.83) nivel bajo con un valor alto para el nivel; más de 50 años (2.64) nivel bajo.

Estos datos se encuentran expuestos en la tabla 24.

Tabla 24. Autonomía por Universidad/Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
AUTONOMIA	MEDIA		3,24	2,99	2,99	2,92	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,07	2,80	2,80	2,69
			Límite superior	3,41	3,18	3,18	3,15
			MEDIANA	3,20	3,20	3,20	3,00
	MEDIA		3,12	2,87	2,95	2,89	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,00	2,61	2,80	2,62
			Límite superior	3,45	3,35	3,56	3,23
			MEDIANA	3,00	3,00	3,12	3,10
	MEDIA		3,41	3,00	2,85	2,47	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,00	2,65	2,68	2,17
			Límite superior	3,55	3,24	3,33	3,27
			MEDIANA	3,10	3,15	3,10	3,05
MEDIA		3,26	2,95	2,83	2,64		
UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,01	2,82	2,76	2,42	
		Límite superior	3,54	3,25	3,05	3,05	
		MEDIANA	3,10	3,10	3,00	3,00	

Fuente: Datos propios.

La dimensión *cohesión* ubica su posición entre los niveles medio y bajo. *Universidad 1*, la media ubica a la dimensión entre el nivel bajo y medio, escala entre 25 y 30 años (3.35) nivel medio; entre 31 y 40 años (2.96) nivel bajo con un valor que se acerca al siguiente nivel; entre 40 y 50 años (2.99) nivel bajo con un valor alto para el nivel; más de 50 años (3.31) nivel medio.

Universidad 2, la dimensión se mantiene en el nivel bajo en su mayoría. Entre 25 y 30 años (3.14) nivel medio; entre 31 y 40 años (2.88) nivel bajo con un valor que se acerca al siguiente nivel; entre 40 y 50 años (2.90) nivel bajo con un valor alto para el nivel; más de 50 años (3,23) nivel medio.

Universidad 3, la dimensión divide su ubicación entre el nivel bajo y medio. Entre 25 y 30 años (3.20) nivel medio; entre 31 y 40 años (2.95) nivel bajo con valores en el límite bajo del nivel; entre 40 y 50 años (2.91) nivel medio con un valor alto para el nivel; más de 50 años (3.31) nivel medio.

Universidad 4, la dimensión se mantiene mayoritariamente en el nivel bajo. Entre 25 y 30 años (3.23) nivel medio; entre 31 y 40 años (3.00) nivel bajo con un valor que se acerca al siguiente nivel; entre 40 y 50 años (2.95) nivel bajo con un valor alto para el nivel; más de 50 años (3.40) nivel medio. Los datos se presentan en la tabla 25

Tabla 25. Cohesión por Universidad/Edad

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
COHESIÓN	MEDIA		3,35	2,96	2,99	3,31	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,15	2,80	2,83	3,10
			Límite superior	3,54	3,12	3,15	3,52
			MEDIANA	3,40	3,20	3,00	3,20
	MEDIA		3,14	2,88	2,90	3,23	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,00	2,43	2,56	3,00
			Límite superior	3,43	3,38	3,22	3,32
			MEDIANA	3,33	3,15	3,20	3,15
	MEDIA		3,20	2,95	2,91	3,31	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,02	2,63	2,12	3,00
			Límite superior	3,48	3,21	3,20	3,40
			MEDIANA	3,30	3,18	2,95	3,10
MEDIA		3,23	3,00	2,95	3,40		
UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,00	2,95	2,75	3,00	
		Límite superior	3,60	3,33	3,20	3,65	
		MEDIANA	3,35	3,25	3,10	3,32	

Fuente: Datos propios.

La dimensión *confianza* ubica su posición en el nivel medio.

Universidad 1, la media ubica a la dimensión en todas las edades en el nivel medio. Entre 25 y 30 años (3.88) nivel medio; entre 31 y 41 años (3.23) nivel medio; entre 40 y 50 años (3.04) nivel medio; más de 50 años (3.50) nivel medio.

Universidad 2, la dimensión se mantiene en el nivel medio en su totalidad, entre 25 y 30 años (3.53) nivel medio, entre 31 y 40 años (3.05) nivel medio, entre 40 y 50 años (3.15) nivel medio, escala más de 50 años (3,65) nivel medio.

Universidad 3, la dimensión se ubica en el nivel medio, entre 25 y 30 años (3.71) nivel medio, entre 31 y 40 años (3.12) nivel medio, entre 40 y 50 años (3.00) nivel medio, escala más de 50 años (3.30) nivel medio.

Universidad 4, la dimensión se mantiene en el nivel medio, entre 25 y 30 años (3.60) nivel medio, entre 31 y 40 años (3.20) nivel medio, entre 40 y 50 años (3.00) nivel medio, escala más de 50 años (3.42) nivel medio.

La mediana ratifica la posición de la dimensión para todas las universidades en el nivel medio con valores que oscilan entre 3.00 y 3.80. Los datos se pueden observar en la tabla 26.

Tabla 26. Confianza por Universidad/Edad.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	EDAD			
			E/ 25 Y 30 AÑOS	E/ 31 Y 40 AÑOS	E/ 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50
UNIVERSIDAD 1	MEDIA		3,88	3,23	3,04	3,50
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,66	3,07	2,85	3,31
		Límite superior	4,10	3,39	3,22	3,69
	MEDIANA		3,80	3,20	3,00	3,20
UNIVERSIDAD 2	MEDIA		3,53	3,05	3,15	3,65
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,20	2,90	2,68	3,01
		Límite superior	4,00	3,45	3,57	3,75
	MEDIANA		3,45	3,20	2,90	3,25
UNIVERSIDAD 3	MEDIA		3,71	3,12	3,00	3,30
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,20	3,00	2,90	3,10
		Límite superior	3,90	3,65	3,48	3,50
	MEDIANA		3,35	3,10	3,10	3,25
UNIVERSIDAD 4	MEDIA		3,60	3,20	3,00	3,42
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,40	3,01	2,70	3,11
		Límite superior	3,70	3,93	3,54	3,76
	MEDIANA		3,60	3,20	3,20	3,20

Fuente: Datos propios.

La dimensión *presión* ubica su posición en el nivel bajo:

Universidad 1, la dimensión se mantienen en el nivel bajo: escala entre 25 y 30 años (2.77) nivel bajo, entre 31 y 41 años (2.98) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.90) nivel bajo, más de 50 años (2.97) nivel bajo.

Universidad 2, la dimensión se mantiene en el nivel bajo, entre 25 y 30 años (2.80) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.85) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.85) nivel bajo, más de 50 años (2.90) nivel bajo.

Universidad 3, la dimensión se ubica en el nivel bajo, entre 25 y 30 años (2.68) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.82) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.90) nivel bajo, más de 50 años (2.77) nivel bajo.

Universidad 4, la dimensión se mantiene en el nivel bajo, entre 25 y 30 años (2.39) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.78) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.36) nivel bajo; más de 50 años (2.80) nivel bajo. Los datos se presentan en la tabla 27.

Tabla 27. Presión por Universidades /Edad

PRESIÓN	DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	E/ 25	E/ 31	E/ 41	MAS
				Y 30 AÑOS	Y 40 AÑOS	Y 50 AÑOS	DE 50
	UNIVERSIDAD 1	MEDIA		2,77	2,98	2,90	2,97
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,63	2,89	2,77	2,83
			Límite superior	2,91	3,08	3,02	3,10
		MEDIANA		2,80	2,90	2,90	2,90
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA		2,80	2,80	2,85	2,90
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,42	2,51	2,68	2,45
			Límite superior	3,00	3,20	3,15	3,20
		MEDIANA		2,90	2,90	2,70	2,70
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA		2,68	2,82	2,90	2,77
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,22	2,35	2,45	2,48
			Límite superior	2,99	3,10	3,20	3,10
		MEDIANA		2,75	2,80	2,90	2,88
UNIVERSIDAD 4	MEDIA		2,39	2,78	2,36	2,80	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,35	2,68	2,29	2,40	
		Límite superior	2,99	3,10	3,10	3,20	
	MEDIANA		2,80	2,95	2,80	2,75	

Fuente: Datos propios.

La dimensión *apoyo* ubica su posición en dos niveles: bajo y medio. *Universidad 1*, escala entre 25 y 30 años (3.49) nivel medio, entre 31 y 41 años (2.86) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.74) nivel bajo, más de 50 años (2.95) nivel bajo.

Universidad 2, la dimensión se mantiene en el nivel bajo en forma mayoritaria, entre 25 y 30 años (3.30) nivel medio, entre 31 y 40 años (2.90) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.65) nivel bajo, más de 50 años (2.99) nivel bajo.

Universidad 3, la dimensión se ubica en el nivel bajo de forma mayoritaria: entre 25 y 30 años (3.45) nivel medio, entre 31 y 40 años (2.95) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.48) nivel bajo, más de 50 años (2.90) nivel bajo.

Universidad 4, la dimensión se mantiene en el nivel bajo, entre 25 y 30 años (3.35) nivel medio, entre 31 y 40 años (2.68) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.51) nivel bajo, más de 50 años (2.90) nivel bajo.

La mediana de la dimensión muestra que la escala entre 25 y 30 años se ubica en el nivel medio para todas las universidades, mientras que las otras edades se ubican en el nivel bajo. Los resultados se muestran en la Tabla 28.

Tabla 28. Apoyo por Universidad/Edad.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	E/25 Y	E/ 31	E/ 41	MAS	
			30 AÑOS	Y 40 AÑOS	Y 50 AÑOS	DE 50	
APOYO	MEDIA		3,49	2,86	2,74	2,95	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,29	2,70	2,55	2,75
			Límite superior	3,69	3,02	2,93	3,15
			MEDIANA	3,40	2,80	2,60	2,80
	MEDIA		3,30	2,90	2,65	2,99	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,00	2,71	2,48	2,63
			Límite superior	3,70	3,45	2,99	3,25
			MEDIANA	3,20	2,70	2,55	2,70
	MEDIA		3,45	2,95	2,48	2,90	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,10	2,65	2,40	2,70
			Límite superior	3,75	3,10	3,00	3,20
			MEDIANA	3,30	2,85	2,70	2,90
MEDIA		3,35	2,68	2,51	2,99		
UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,19	2,50	2,45	2,50	
		Límite superior	3,75	3,20	3,00	3,15	
		MEDIANA	3,45	2,95	2,50	2,60	

Fuente: Datos propios.

La dimensión *reconocimiento* ubica su posición en dos niveles: bajo y medio: *Universidad 1*, la dimensión se mantiene en el nivel bajo salvo en las edades entre 25 y 30 años (3.23) nivel medio, entre 31 y 41 años (2.78) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.67) nivel bajo; más de 50 años (2.92) nivel bajo.

Universidad 2, la dimensión se mantiene en el nivel bajo en forma mayoritaria: entre 25 y 30 años (3.20) nivel medio; entre 31 y 40 años (2.80) nivel bajo; entre 40 y 50 años (2.70) nivel bajo; más de 50 años (2.99) nivel bajo.

Universidad 3, la dimensión se ubica en el nivel bajo excepto entre 25 y 30 años (3.30) que alcanza el nivel medio; entre 31 y 40 años (2.87) nivel bajo; entre 40 y 50 años (2.55) nivel bajo, más de 50 años (2.98) nivel bajo.

Universidad 4, la dimensión se mantiene en el nivel bajo, pero no entre 25 y 30 años (3.42) nivel medio, entre 31 y 40 años (2.95) nivel bajo; entre 40 y 50 años (2.51) nivel bajo; más de 50 años (2.68) nivel bajo.

La mediana de la dimensión muestra que la escala entre 25 y 30 años se ubica en el nivel medio para todas las universidades, mientras que las otras escalas se ubican en el nivel bajo, los resultados se presentan en la tabla 29.

Tabla 29. Reconocimiento por Universidad/Edad

RECONOCI- MIENTO	DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	E/ 25	E/31 Y	E/ 41	MAS
				Y 30 AÑOS	40 AÑOS	Y 50 AÑOS	DE 50
		MEDIA		3,23	2,78	2,67	2,92
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,10	2,65	2,53	2,76
			Límite superior	3,35	2,90	2,81	3,07
			MEDIANA	3,00	2,80	2,80	2,80
		MEDIA		3,20	2,80	2,70	2,99
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,00	2,40	2,32	2,35
			Límite superior	3,50	3,00	3,00	3,10
			MEDIANA	3,10	3,00	2,90	2,90
		MEDIA		3,30	2,87	2,55	2,98
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,05	2,41	2,38	2,64
			Límite superior	3,43	2,99	2,90	3,15
			MEDIANA	3,15	2,90	2,80	2,90
		MEDIA		3,42	2,95	2,51	2,68
	UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,90	2,74	2,20	2,30
			Límite superior	3,68	3,40	2,91	2,99
			MEDIANA	3,25	2,70	2,70	2,90

Fuente: Datos propios.

La dimensión *equidad* ubica su posición en dos niveles: bajo y medio, *Universidad 1*, escala entre 25 y 30 años (3.30) nivel medio; entre 31 y 41 años (2.96) nivel bajo; entre 40 y 50 años (2.78) nivel bajo; más de 50 años (2.99) nivel bajo.

Universidad 2, entre 25 y 30 años (3.25) nivel medio; entre 31 y 40 años (2.99) nivel bajo; entre 40 y 50 años (2.80) nivel bajo; más de 50 años (3.00) nivel bajo.

Universidad 3, entre 25 y 30 años (3.20) nivel medio; entre 31 y 40 años (2.65) nivel bajo; entre 40 y 50 años (2.84) nivel bajo, más de 50 años (2.90) nivel bajo.

Universidad 4, la dimensión se mantiene en el nivel bajo excepto entre 25 y 30 años (3.10) nivel medio; entre 31 y 40 años (2.66) nivel bajo; entre 40 y 50 años (2.84) nivel bajo; más de 50 años (2,90) nivel bajo.

La mediana de esta dimensión muestra que las escala entre 25 y 30 años y más de 50 años se ubican en el nivel medio de su percepción de equidad para todas

las universidades, mientras que las otras edades se ubican en el nivel bajo. Los resultados se observan en la Tabla 30.

Tabla 30. Equidad por Universidad/Edad.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	De 25	De 31	De 41	MAS	
			a 30	a 40	a 50	DE 50	
EQUIDAD	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	3,30	2,96	2,78	2,99	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,11	2,83	2,61	2,84
			Límite superior	3,49	3,09	2,95	3,15
	MEDIANA	3,20	3,00	2,60	3,00		
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	3,25	2,99	2,80	3,00	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,00	2,70	2,59	2,59
			Límite superior	3,50	3,20	2,99	3,25
	MEDIANA	3,15	3,00	2,75	3,10		
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	3,20	2,65	2,84	2,90	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,99	2,58	2,45	2,40
			Límite superior	3,35	3,20	2,99	3,20
	MEDIANA	3,00	3,00	2,90	3,00		
UNIVERSIDAD 4	MEDIA	3,10	2,66	2,84	2,90		
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,95	2,51	2,48	2,55	
		Límite superior	3,60	3,45	2,99	3,25	
MEDIANA	3,00	3,00	2,80	3,00			

Fuente: Datos Propios.

La dimensión *innovación* ubica su posición en dos niveles: bajo y medio: *Universidad 1*, escala entre 25 y 30 años (3.20) nivel medio, entre 31 y 41 años (2.75) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.75) nivel bajo, más de 50 años (2.84) nivel bajo. *Universidad 2*, entre 25 y 30 años (3.10) nivel medio; entre 31 y 40 años (2.68) nivel bajo; entre 40 y 50 años (2.74) nivel bajo, más de 50 años (3,00) nivel bajo. *Universidad 3*, entre 25 y 30 años (3.00) nivel medio; entre 31 y 40 años (2.70) nivel bajo; entre 40 y 50 años (2.80) nivel bajo; más de 50 años (3.05) nivel bajo. *Universidad 4*, la dimensión se mantiene en el nivel bajo excepto entre 25 y 30 años (3.40) nivel medio; entre 31 y 40 años (2.96) nivel bajo; entre 40 y 50 años (2.85) nivel bajo; más de 50 años (3.00) nivel bajo.

La mediana de la dimensión muestra que la escala entre 25 y 30 años y más de 50 años se ubica en el nivel medio de su percepción de innovación para las universidades 2, 3 y 4; para la universidad 1 únicamente la escala entre 25 y 30 años se ubica en el nivel medio. Respecto a las otras escalas, todas se ubican en el nivel bajo para todas las universidades. Los resultados se presentan en la Tabla 31.

Tabla 31. Innovación por Universidad/Edad.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	E/25 Y	E /31	E/ 41	MAS	
			30 AÑOS	Y 40 AÑOS	Y 50 AÑOS	DE 50	
INNOVACIÓN	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	3,20	2,75	2,75	2,84	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,86	2,58	2,50	2,84
			Límite superior	3,55	3,10	3,00	3,25
	MEDIANA	3,10	3,00	2,80	2,80		
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	3,10	2,68	2,74	3,00	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,84	2,33	2,40	2,67
			Límite superior	3,33	3,20	2,99	3,45
	MEDIANA	3,15	3,00	2,80	2,90		
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	3,00	2,70	2,80	3,05	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,11	2,30	2,65	2,75
			Límite superior	3,25	3,10	2,99	3,10
	MEDIANA	3,20	3,00	2,60	3,00		
UNIVERSIDAD 4	MEDIA	3,40	2,96	2,85	3,00		
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,00	2,60	2,48	2,44	
		Límite superior	3,60	3,20	3,00	3,30	
MEDIANA	3,10	3,00	2,50	3,10			

A continuación se presenta la distribución de la población por dimensiones en cada universidad mediante el cálculo de percentiles.

La dimensión *autonomía* se distribuye poblacionalmente de la siguiente manera:

Universidad 1: escala entre 25 y 30 años el 25% en el nivel bajo, 70% en el nivel medio; escala entre 31 y 40 años el 10% en el nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 70% nivel medio; escala entre 41 y 50 años, 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio; más de 50 años, 5% nivel muy bajo, 5% nivel bajo, 85% nivel medio.

Universidad 2: escala entre 25 y 30 años el 25% en el nivel bajo, 70% en el nivel medio; escala entre 31 y 40 años el 10% en el nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 70% nivel medio; escala entre 41 y 50 años, el 10% en el nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 70% nivel medio; más de 50 años, 5% nivel muy bajo, 5% nivel bajo, 85% nivel medio.

Universidad 3: escala entre 25 y 30 años el 25% en el nivel bajo, 70% en el nivel medio; escala entre 31 y 40 años el 10% en el nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 70% nivel medio; escala entre 41 y 50 años, el 5% en el nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio; más de 50 años, 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo y 70% en el nivel medio.

Universidad 4: escala entre 25 y 30 años el 25% en el nivel bajo, 70% en el nivel medio; escala entre 31 y 40 años el 10% en el nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 70%

nivel medio; escala entre 41 y 50 años, el 5% en el nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio; más de 50 años, 5% nivel muy bajo, 5% nivel bajo y 85% en el nivel medio.

Los resultados se presentan a continuación en la tabla 32.

Tabla 32. Distribución de población por Autonomía

		Percentiles						
AUTONOMÍA	EDAD	Percentiles						
		5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,10	2,30	2,95	3,20	3,40	3,40	3,41
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,15	1,80	2,90	3,20	3,10	3,12	3,28
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,10	2,40	2,40	3,20	3,12	3,12	3,28
	MAS DE 50 AÑOS	1,90	2,20	3,00	3,00	3,10	3,10	3,15
UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,20	2,40	2,90	3,00	3,00	3,20	3,42
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,20	1,38	2,60	3,00	3,10	3,10	3,15
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,20	1,40	2,40	3,10	3,10	3,10	3,10
	MAS DE 50 AÑOS	1,80	2,60	3,20	3,10	3,10	3,10	3,10
UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,20	2,40	2,90	3,10	3,40	3,40	3,54
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,10	1,28	2,80	3,15	3,20	3,20	3,24
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,10	2,40	2,90	3,10	3,20	3,30	3,33
	MAS DE 50 AÑOS	1,50	2,80	2,80	3,05	3,10	3,20	3,27
UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,15	2,38	2,98	3,10	3,40	3,40	3,54
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,80	1,80	2,99	3,10	3,20	3,20	3,25
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,10	1,30	2,90	3,00	3,00	3,00	3,05
	MAS DE 50 AÑOS	1,20	2,75	3,00	3,00	3,00	3,00	3,05

Fuente: Datos propios.

En la dimensión *cohesión* la población se distribuye:

Universidad 1: escala entre 25 y 30 años el 10% en el nivel bajo, 85% en el nivel medio; escala entre 31 y 40 años el 5% en el nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio; escala entre 41 y 50 años, 25% nivel bajo, 70% nivel medio; más de 50 años, 10% nivel bajo, 85% nivel medio.

Universidad 2: escala entre 25 y 30 años el 5% en el nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% en el nivel medio; escala entre 31 y 40 años el 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio; escala entre 41 y 50 años, el 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio; escala más de 50 años, 10% nivel bajo, 85% nivel medio.

Universidad 3: escala entre 25 y 30 años el 10% en el nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 70% en el nivel medio; escala entre 31 y 40 años, el 10% en el nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 70% en el nivel medio; escala entre 41 y 50 años, el 5% en el nivel muy bajo, 45% nivel bajo, 40% nivel medio; más de 50 años, 10% nivel bajo y 85% en el nivel medio.

Universidad 4: escala entre 25 y 30 años el 10% en el nivel muy bajo, 15% en el nivel bajo, 70% en el nivel medio; escala entre 31 y 40 el 10% en el nivel muy bajo, 15% en el nivel bajo, 70% en el nivel medio; escala entre 41 y 50 años, el 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio; más de 50 años, 5% nivel bajo y 90% en el nivel medio; los resultados se presentan en la tabla 33.

Tabla 33. Distribución de población por Cohesión.

		Percentiles						
		Percentiles						
EDAD		5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,54	2,90	3,00	3,00	3,40	3,40	3,54
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,90	2,50	2,90	3,20	3,20	3,20	3,12
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,00	2,80	2,90	3,00	3,00	3,00	3,15
	MAS DE 50 AÑOS	2,00	2,60	3,20	3,20	3,20	3,30	3,32
UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,90	2,50	2,90	3,33	3,40	3,40	3,43
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	2,00	2,80	2,90	3,15	3,20	3,30	3,33
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,00	2,60	2,60	3,20	3,20	3,20	3,20
	MAS DE 50 AÑOS	2,54	2,60	3,00	3,15	3,20	3,25	3,30
UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,20	1,60	2,80	3,30	3,75	4,22	3,48
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,00	1,80	2,90	3,18	3,20	3,20	3,20
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,00	2,00	2,60	2,95	3,00	3,10	3,20
	MAS DE 50 AÑOS	2,00	2,00	3,00	3,10	3,10	3,35	3,40
UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,00	1,60	2,90	3,35	3,35	3,40	3,60
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,60	1,80	2,90	3,25	3,30	3,30	3,33
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,00	2,10	2,80	3,10	3,20	3,20	3,20
	MAS DE 50 AÑOS	2,00	3,00	3,00	3,32	3,60	3,60	3,60

Fuente: Datos Propios

La dimensión *confianza*, permite visualizar los siguientes resultados:

Universidad 1: escala entre 25 y 30 años el 10% en el nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 75% en el nivel medio; escala entre 31 y 40 años el 10% en el nivel muy bajo, 85% nivel medio; escala entre 41 y 50 años, 25% nivel bajo, 70% nivel medio; más de 50 años, 10% nivel bajo, 85% nivel medio.

Universidad 2: escala entre 25 y 30 años el 5% en el nivel muy bajo, 5% nivel bajo, 85% en el nivel medio; escala entre 31 y 40 años el 10% en el nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 70% en el nivel medio; escala entre 41 y 50 años, el 5% en el nivel muy bajo, 45% nivel bajo, 45% nivel medio; más de 50 años, 5% nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 75% nivel medio.

Universidad 3: escala entre 25 y 30 años el 5% en el nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 70% en el nivel medio; escala entre 31 y 40 años, el 10% en el nivel muy bajo, 15%

nivel bajo, 70% en el nivel medio; entre 41 y 50 años, el 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio; más de 50 años, 5% nivel muy bajo, 5% en el nivel bajo, 85% en el nivel medio.

Universidad 4: escala entre 25 y 30 años el 5% en el nivel muy bajo, 5% en el nivel bajo, 85% en el nivel medio; entre 31 y 40 el 5% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel bajo, 70% en el nivel medio; entre 41 y 50 años, el 10% en el nivel bajo, 85% nivel medio; más de 50 años, 10% nivel bajo y 85% en el nivel medio; los resultados se presentan en la tabla 34.

Tabla 34. . Distribución de la Población por Confianza

		Percentiles						
		Percentiles						
EDAD		5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,20	1,40	2,80	3,80	3,80	4,00	4,10
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,40	1,60	3,00	3,20	3,20	3,30	3,39
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,00	2,40	2,60	3,00	3,10	3,20	3,22
	MAS DE 50 AÑOS	2,00	2,80	3,00	3,20	3,20	3,40	3,69
UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,45	2,80	3,00	3,45	3,45	4,00	4,00
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,60	1,80	2,90	3,20	3,20	3,40	3,45
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,90	2,20	2,50	2,90	3,00	3,20	3,57
	MAS DE 50 AÑOS	1,68	2,90	3,20	3,25	3,20	3,40	3,75
UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,20	2,80	3,10	3,35	3,40	3,60	3,90
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,40	1,80	2,50	3,10	3,10	3,40	3,65
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,20	2,20	2,40	3,10	3,20	3,20	3,48
	MAS DE 50 AÑOS	1,90	2,70	3,00	3,25	3,25	3,30	3,50
UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,40	2,80	3,00	3,60	3,60	3,70	3,70
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,40	2,00	2,90	3,20	3,60	3,60	3,93
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,00	2,60	3,20	3,20	3,40	3,30	3,54
	MAS DE 50 AÑOS	2,20	2,70	3,20	3,20	3,20	3,60	3,76

Fuente: Datos propios.

La dimensión *presión*, permite visualizar que:

Universidad 1: escala entre 25 y 30 años el 5% en el nivel muy bajo, 45% nivel bajo, 45% en el nivel medio; entre 31 y 40 años el 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio; entre 41 y 50 años, el 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio; más de 50 años, el 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio.

Universidad 2: entre 25 y 30 años el 75% en el nivel bajo, 20% nivel medio; entre 31 y 40 años el 5% en el nivel muy bajo, 45% nivel bajo y 45 % en el nivel medio; escala entre 41 y 50 años, el 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio; más de 50 años, el 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio.

Universidad 3: entre 25 y 30 años el 5% en el nivel muy bajo, 45% nivel bajo y 45 % en el nivel medio; entre 31 y 40 años, el 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio; entre 41 y 50 años, el 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio; más de 50 años, 5 el 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio.

Universidad 4: escala entre 25 y 30 años el 5% en el nivel muy bajo, 90% en el nivel bajo; escala entre 31 y 40 el 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio; escala entre 41 y 50 años, el 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio; escala más de 50 años, el 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio. Los resultados se presentan en la tabla 35.

Tabla 35. Distribución de Población por Dimensión Presión.

		Percentiles						
		EDAD						
		5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,88	2,28	2,40	2,80	3,08	3,60	3,91
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	2,10	2,30	2,63	2,90	3,00	3,00	3,08
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,30	2,38	2,60	2,90	3,00	3,00	3,02
	MAS DE 50 AÑOS	2,30	2,40	2,70	2,90	3,00	3,00	3,10
UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,00	2,20	2,20	2,90	2,90	3,00	3,00
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,60	2,90	2,90	2,90	3,10	3,20	3,20
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,20	2,50	2,60	2,70	3,00	3,00	3,16
	MAS DE 50 AÑOS	2,00	2,60	2,60	2,70	3,00	3,20	3,20
PRESIÓN UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,90	2,00	2,50	2,75	3,08	2,90	2,99
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	2,10	2,10	2,70	2,80	3,00	3,10	3,10
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,00	2,80	2,80	2,90	3,10	3,10	3,20
	MAS DE 50 AÑOS	2,50	2,50	2,80	2,88	3,00	3,10	3,10
UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,90	2,00	2,50	2,80	2,80	2,90	2,99
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	2,10	2,50	2,90	2,95	3,00	3,10	3,10
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,10	2,80	2,80	2,80	3,10	3,10	3,10
	MAS DE 50 AÑOS	2,00	2,50	2,70	2,75	3,10	3,20	3,20

Fuente: Datos propios.

Los resultados de la dimensión *apoyo* reflejan la distribución de la población por universidades:

Universidad 1, escala entre 25 y 30 años el 10% en el nivel bajo, 85% nivel medio; escala entre 31 y 40 años el 10% en el nivel muy bajo, 40% nivel bajo, 45% en el nivel medio; escala entre 41 y 50 años, el 10% en el nivel bajo, 65% nivel bajo y 20% en el nivel medio; escala más de 50 años, el 75% en el nivel bajo, 20% nivel medio.

Universidad 2, entre 25 y 30 años el 10% en el nivel bajo, 85% nivel medio; entre 31 y 40 años el 10% en el nivel muy bajo, 40% nivel bajo y 45 % en el nivel medio; entre

41 y 50 años, el 10% en el nivel muy bajo, 60% nivel bajo y 25% en el nivel medio; más de 50 años, el 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio.

Universidad 3, entre 25 y 30 años el 10% en el nivel bajo, 85% nivel medio; entre 31 y 40 años, el 10% en el nivel muy bajo, 40% nivel bajo y 45% en el nivel medio; entre 41 y 50 años, el 10% en el nivel muy bajo, 40% nivel bajo y 45% en el nivel medio; más de 50 años, 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio.

Universidad 4, entre 25 y 30 años el 10% en el nivel bajo, 90% en el nivel medio; entre 31 y 40 el 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio; entre 41 y 50 años, el 95% en el nivel bajo, 5% nivel medio; más de 50 años, el 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio.

Los resultados de la dimensión *apoyo* se pueden ver también en la Tabla 36:

Tabla 36. Distribución de Población por Dimensión Apoyo

	EDAD	Percentiles						
		5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,18	2,78	3,00	3,40	3,20	3,40	3,69
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,40	1,78	2,40	2,80	3,00	3,00	3,02
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,60	1,80	2,20	2,60	2,80	2,88	2,93
	MAS DE 50 AÑOS	2,00	2,00	2,40	2,80	2,80	3,00	3,15
UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,00	2,88	3,10	3,20	3,20	3,40	3,70
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,00	1,50	2,70	2,70	3,00	3,40	3,45
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,50	1,50	2,50	2,55	2,70	2,70	2,99
	MAS DE 50 AÑOS	2,50	2,50	2,50	2,70	3,00	3,00	3,25
APOYO UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,10	2,80	3,00	3,30	3,40	3,40	3,75
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,50	1,50	2,00	2,85	3,00	3,00	3,10
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,50	1,90	2,50	2,70	3,00	3,00	3,00
	MAS DE 50 AÑOS	2,00	2,50	2,50	2,90	3,00	3,00	3,20
UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,20	2,90	3,20	3,45	3,50	3,50	3,75
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	2,00	2,40	2,60	2,95	3,20	3,20	3,20
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,00	2,00	2,20	2,50	2,75	2,90	3,00
	MAS DE 50 AÑOS	2,40	2,60	2,60	2,60	3,00	3,00	3,15

Fuente: Datos propios.

Respecto a la dimensión *reconocimiento*:

Universidad 1, escala entre 25 y 30 años el 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio; escala entre 31 y 40 años el 5% en el nivel muy bajo, 90% nivel bajo; escala entre 41 y 50 años, el 5% en el nivel muy bajo, 90% nivel bajo; escala más de 50 años, el 75% en el nivel bajo, 20% nivel medio.

Universidad 2, entre 25 y 30 años el 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio; entre 31 y 40 años el 5% en el nivel muy bajo, 5% nivel bajo y 85 % en el nivel medio; entre 41 y

50 años, el 5% en el nivel muy bajo, 45% nivel bajo y 45% en el nivel medio; más de 50 años, el 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio.

Universidad 3, entre 25 y 30 años el 10% en el nivel bajo, 85% nivel medio; entre 31 y 40 años, el 90% en el nivel medio; entre 41 y 50 años, el 90% en el nivel medio más de 50 años, 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio.

Universidad 4, entre 25 y 30 años el 10% en el nivel bajo, 90% en el nivel medio; entre 31 y 40 el 5% en el nivel muy bajo, 45% nivel bajo, 45% nivel medio; entre 41 y 50 años, 5% en el nivel muy bajo, 45% nivel bajo, 45% nivel medio; más de 50 años, el 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio. Los datos se presentan en la tabla 37.

Tabla 37. Distribución de la Población por Dimensión Reconocimiento.

		Percentiles							
		EDAD	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
RECONOCIMIENTO	UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,60	2,78	2,85	3,00	3,00	3,30	3,35
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,60	2,18	2,40	2,80	2,80	2,90	2,90
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,80	2,00	2,40	2,80	2,80	2,90	2,90
		MAS DE 50 AÑOS	2,00	2,00	2,60	2,80	2,80	3,00	3,07
	UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,00	2,80	2,80	3,10	3,10	3,30	3,50
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,90	2,00	2,40	2,40	3,00	3,00	3,00
		MAS DE 50 AÑOS	2,10	2,60	2,60	2,90	3,00	3,00	3,10
	UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,40	2,60	3,00	3,15	3,15	3,40	3,43
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	2,60	2,60	2,70	2,90	2,90	2,90	2,99
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,00	2,00	2,80	2,80	2,80	2,80	2,90
		MAS DE 50 AÑOS	2,20	2,20	2,40	2,90	3,00	3,00	3,15
UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,00	2,60	3,00	3,25	3,60	3,80	3,68	
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,60	2,18	2,40	2,70	3,00	3,80	3,40	
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,80	2,00	2,40	2,70	3,00	3,20	2,91	
	MAS DE 50 AÑOS	2,00	2,00	2,60	2,90	3,20	3,80	2,99	

Fuente: Datos propios.

Respecto a la dimensión *equidad* los resultados puede verse:

Universidad 1, escala entre 25 y 30 años el 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio; entre 31 y 40 años el 5% en el nivel muy bajo, 20% nivel bajo y 70% en el nivel medio; entre 41 y 50 años, el 5% en el nivel muy bajo, 45% en el nivel bajo y 45 en el nivel medio; más de 50 años, el 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio.

Universidad 2, escala entre 25 y 30 años el 10% en el nivel muy bajo, 15% en el nivel muy bajo, 70% nivel medio; entre 31 y 40 años el 5% en el nivel muy bajo, 20% nivel

bajo y 70 % en el nivel medio; entre 41 y 50 años, el 10% en el nivel muy bajo, 85% nivel bajo; más de 50 años, el 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio.

Universidad 3, entre 25 y 30 años el 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio; entre 31 y 40 años, el 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio; más de 50 años, 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio.

Universidad 4, entre 25 y 30 años el 25% en el nivel bajo, 70% en el nivel medio ; entre 31 y 40 el 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio; entre 41 y 50 años, 5% en el nivel muy bajo, 45% nivel bajo, 45% nivel medio; más de 50 años, el 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio; los resultados se presentan en la tabla 38.

Tabla 38. Distribución Población por Dimensión Equidad.

		Percentiles							
		Percentiles							
EQUIDAD	EDAD	5	10	25	50	75	90	95	
		UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,09	2,56	2,85	3,20	3,20	3,40
ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,40		2,18	2,80	3,00	3,00	3,10	3,10	
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,60		2,16	2,40	2,60	3,00	3,00	3,00	
MAS DE 50 AÑOS	2,00		2,20	2,60	3,00	3,00	3,10	3,10	
UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,40	1,60	2,70	3,15	3,20	3,20	3,50	
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,80	2,00	2,90	3,00	3,00	3,20	3,20	
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,60	1,80	2,00	2,75	2,80	2,80	2,99	
	MAS DE 50 AÑOS	2,10	2,70	2,90	3,10	3,10	3,10	3,25	
UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,00	2,70	2,90	3,00	3,00	3,30	3,35	
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,10	2,00	2,70	3,00	3,20	3,20	3,20	
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,00	2,60	2,60	2,90	2,90	2,90	2,99	
	MAS DE 50 AÑOS	2,20	2,40	2,60	3,00	3,10	3,10	3,20	
UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,10	2,30	2,90	3,00	3,00	3,40	3,60	
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	2,10	2,50	2,80	3,00	3,00	3,40	3,45	
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,80	2,00	2,60	2,80	3,00	3,00	3,00	
	MAS DE 50 AÑOS	2,10	2,20	2,90	3,00	3,10	3,10	3,25	

Fuente: Datos propios.

En cuanto a la dimensión *innovación*:

Universidad 1: escala entre 25 y 30 años el 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio; entre 31 y 40 años el 10% en el nivel muy bajo, 20% nivel bajo y 75% en el nivel medio; entre 41 y 50 años, el 5% en el nivel muy bajo, 45% en el nivel bajo y 45 en el nivel medio; más de 50 años, el 5% en el nivel muy bajo, 45% en el nivel bajo y 45 en el nivel medio.

Universidad 2: entre 25 y 30 años el 25% en el nivel bajo, 70% en el nivel medio; entre 31 y 40 años el 10% en el nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 70 % en el nivel

medio; entre 41 y 50 años, el 10% en el nivel muy bajo, 85% nivel bajo; más de 50 años, el 5% en el nivel muy bajo, 40% nivel bajo y 50% en el nivel medio.

Universidad 3: entre 25 y 30 años el 5% en el nivel muy bajo, 20% nivel bajo y 70% nivel medio; entre 31 y 40 años, el 5% en el nivel muy bajo, 45% nivel bajo, 45% nivel medio; más de 50 años, 5% en el nivel muy bajo, 20% nivel bajo y 70% en el nivel medio.

Universidad 4: entre 25 y 30 años el 25% en el nivel bajo, 70% en el nivel medio ; entre 31 y 40 el 10% en el nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 70% en el nivel medio; entre 41 y 50 años, 5% en el nivel muy bajo, 45% nivel bajo, 45% nivel medio; más de 50 años, el 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio. Ver Tabla 39.

Tabla 39. Distribución de Población por Dimensión Innovación..

		Percentiles								
		EDAD	Percentiles							
			5	10	25	50	75	90	95	
UNIVERSIDAD 1		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,07	2,58	2,85	3,10	3,10	3,40	3,55	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,20	1,40	2,60	3,00	3,00	3,10	3,10	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,80	2,00	2,20	2,80	3,00	3,00	3,00	
		MAS DE 50 AÑOS	1,80	2,00	2,80	2,80	3,10	3,20	3,25	
UNIVERSIDAD 2		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,00	2,60	2,85	3,15	3,15	3,30	3,33	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,20	1,40	2,60	3,00	3,00	3,20	3,20	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,60	2,20	2,60	2,80	2,80	2,99	2,99	
		MAS DE 50 AÑOS	1,90	2,50	2,70	2,90	3,00	3,40	3,45	
UNIVERSIDAD 3		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,90	2,35	2,90	3,20	3,20	3,20	3,25	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,00	2,60	2,60	2,80	3,00	3,10	3,10	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,40	2,00	2,20	2,80	2,80	2,80	2,99	
		MAS DE 50 AÑOS	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,10	
UNIVERSIDAD 4		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,00	2,70	2,80	3,10	3,10	3,10	3,60	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,20	1,40	2,60	3,00	3,20	3,20	3,20	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,90	2,00	2,00	2,50	3,00	3,00	3,00	
		MAS DE 50 AÑOS	2,00	2,00	2,70	3,10	3,10	3,20	3,30	

Por relación laboral

En las instituciones de nivel superior existen cuatro tipos de relación laboral, nombramiento (plaza fija), nombramiento provisional (plaza fija a prueba), contrato indefinido, contrato a tiempo fijo, en la muestra objeto de estudio la población de cada universidad estuvo dividida de la siguiente manera:

Universidad 1: 75.88% corresponde a trabajadores a nombramiento, 2.83% en la escala nombramiento provisional, 5.67% corresponden a contrato indefinido, 15.60% a contrato a tiempo fijo.

Universidad 2: 68.80% corresponde a trabajadores a nombramiento, 16.02% en la escala nombramiento provisional, 12.44% corresponden a contrato indefinido, 2.74% a contrato a tiempo fijo.

Universidad 3: corresponde a 71.25% trabajadores a nombramiento, 12.10% en la escala nombramiento provisional, 10.54% corresponden a contrato indefinido, 6.11% a contrato a tiempo fijo.

Universidad 4: tuvo una distribución de población de 69.45% trabajadores a nombramiento, 15.20% en la escala nombramiento provisional, 11.41% corresponden a contrato indefinido, 3.94% a contrato a tiempo fijo.

En cuanto a la posición que alcanzó cada dimensión en relación con la variable sociodemográfica *relación laboral*, los resultados se detallan individualmente por dimensión:

La dimensión *autonomía*, posiciona a las universidades de la siguiente manera:

Universidad 1: en los niveles bajo y medio, nombramiento (3.14) nivel medio, nombramiento provisional (2.25) nivel bajo, contrato indefinido (2.98) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (3.27) nivel medio.

Universidad 2: nombramiento (3.00) nivel medio, nombramiento provisional (2.68) nivel bajo, contrato indefinido (3.00) nivel medio, contrato a tiempo fijo (3.15) nivel medio.

Universidad 3: nombramiento (3.00) nivel medio, nombramiento provisional (2.54) nivel bajo, contrato indefinido (2.90) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (3.15) nivel medio.

Universidad 4: nombramiento (3.40) nivel medio, nombramiento provisional (2.75) nivel bajo, contrato indefinido (2.88) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (3.00) nivel medio.

La mediana ubica a la dimensión en el nivel medio mayoritariamente para todas las universidades en todas las categorías, exceptuando la categoría nombramiento provisional la cual se ubica en el nivel bajo para todas las universidades excepto para la universidad 4. Los resultados se muestran en la Tabla 40.

Tabla 40. Autonomía por Universidades.

RELACIÓN LABORAL							
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
AUTONOMÍA	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	3,14	2,25	2,98	3,27	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,01	1,71	2,51	3,09
		Límite superior	3,27	2,79	3,44	3,46	
		MEDIANA	3,20	2,30	3,10	3,20	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	3,00	2,68	3,00	3,15	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,72	1,90	2,70	2,90
		Límite superior	3,30	2,99	3,50	3,70	
		MEDIANA	3,20	2,50	3,10	3,20	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	3,00	2,54	2,90	3,15	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,85	2,00	2,25	2,95
		Límite superior	3,58	3,47	3,50	3,64	
		MEDIANA	3,20	3,00	3,10	3,00	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	3,40	2,75	2,88	3,00	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,00	2,20	2,12	2,75
		Límite superior	3,30	3,30	3,60	3,75	
		MEDIANA	3,20	2,90	3,40	3,10	

Los resultados de la dimensión *cohesión*, muestran su ubicación en el nivel medio en su totalidad:

Universidad 1: nombramiento (3.06) nivel medio, nombramiento provisional (3.25) nivel medio, contrato indefinido (3.20) nivel medio, contrato a tiempo fijo (3.29) nivel medio.

Universidad 2: nombramiento (3.14) nivel medio, nombramiento provisional (3.25) nivel medio, contrato indefinido (3.40) nivel medio, contrato a tiempo fijo (3.00) nivel medio.

Universidad 3: nombramiento (3.30) nivel medio, nombramiento provisional (3.47) nivel medio, contrato indefinido (3.00) nivel medio, contrato a tiempo fijo (3.35) nivel medio.

Universidad 4: nombramiento (3.20) nivel medio, nombramiento provisional (3.50) nivel medio, contrato indefinido (3.30) nivel medio, contrato a tiempo fijo (3.10) nivel medio.

La mediana ratifica la ubicación de la dimensión en el nivel medio para todas las categorías de todas las universidades. Los resultados se muestran en la Tabla 41.

Tabla 41. Cohesión por Universidades.

RELACIÓN LABORAL							
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
COHESIÓN	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	3,06	3,25	3,20	3,29	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	2,95	2,86	2,79	3,08	
		Límite inferior	3,57	3,64	3,61	3,50	
		Límite superior					
	MEDIANA	3,20	3,30	3,30	3,30		
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	3,14	3,25	3,40	3,00	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	3,01	3,15	3,00	2,75	
		Límite inferior	3,27	3,36	3,30	3,75	
		Límite superior					
	MEDIANA	3,20	3,20	3,20	3,10		
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	3,30	3,47	3,00	3,35	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	2,75	2,00	2,85	3,00	
		Límite inferior	3,75	3,47	3,58	3,80	
		Límite superior					
	MEDIANA	3,10	3,00	3,20	3,10		
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	3,20	3,50	3,30	3,10	
Intervalo de confianza para la media al 95%		2,90	2,60	2,28	2,80		
Límite inferior		3,45	3,90	3,60	3,57		
Límite superior							
MEDIANA	3,10	3,40	3,30	3,20			

Los resultados de la Tabla 42 muestran en la ubicación de la dimensión *confianza* en el nivel medio en su totalidad:

Universidad 1: nombramiento (3.25) nivel medio, nombramiento provisional (3.35) nivel medio, contrato indefinido (3.48) nivel medio, contrato a tiempo fijo (3.77) nivel medio.

Universidad 2: nombramiento (3.10) nivel medio, nombramiento provisional (3.30) nivel medio, contrato indefinido (3.50) nivel medio, contrato a tiempo fijo (3.40) nivel medio.

Universidad 3: nombramiento (3.25) nivel medio, nombramiento provisional (3.20) nivel medio, contrato indefinido (3.50) nivel medio, contrato a tiempo fijo (3.50) nivel medio.

Universidad 4: nombramiento (3.30) nivel medio, nombramiento provisional (3.45) nivel medio, contrato indefinido (3.10) nivel medio, contrato a tiempo fijo (3.20) nivel medio.

La mediana visibilizada en todas las universidades en las diferentes categorías ratifica la ubicación de la dimensión en el nivel medio, con valores altos para el rango.

Tabla 42. Confianza por Universidades.

RELACIÓN LABORAL							
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
CONFIANZA	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	3,25	3,35	3,48	3,77	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,15	2,94	3,02	3,50
		Límite superior	3,36	3,76	3,93	4,04	
		MEDIANA	3,20	3,40	3,70	3,60	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	3,10	3,30	3,50	3,40	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,80	2,75	2,60	2,85
		Límite superior	3,57	3,75	3,90	3,58	
		MEDIANA	3,20	3,10	3,40	3,30	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	3,25	3,20	3,50	3,50	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,86	2,60	2,99	3,00
		Límite superior	3,64	3,70	3,72	3,72	
		MEDIANA	3,30	3,30	3,10	3,20	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	3,30	3,45	3,10	3,20	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,00	2,70	2,80	2,65
		Límite superior	3,64	3,75	3,72	3,48	
		MEDIANA	3,25	3,30	3,20	3,10	

Fuente: Datos propios.

La dimensión *presión*, se ubica en forma dividida en el nivel bajo y medio, *Universidad 1*: nombramiento (2.94) nivel bajo, nombramiento provisional (3.03) nivel medio, contrato indefinido (3.04) nivel medio, contrato a tiempo fijo (2.76) nivel bajo. *Universidad 2*: nombramiento (2.80) nivel bajo, nombramiento provisional (3.00) nivel medio, contrato indefinido (3.10) nivel medio, contrato a tiempo fijo (2.20) nivel bajo. *Universidad 3*: nombramiento (2.70) nivel bajo, nombramiento provisional (2.80) nivel bajo, contrato indefinido (3.00) nivel medio, contrato a tiempo fijo (2.60) nivel bajo. *Universidad 4*: nombramiento (2.60) nivel bajo, nombramiento provisional (2.50) nivel bajo, contrato indefinido (3.10) nivel medio, contrato a tiempo fijo (2.90) nivel medio, los resultados se presentan en la tabla 43.

La mediana ratifica la ubicación dividida de la población en los niveles bajo y medio para todas las categorías de la dimensión en cada una de las universidades.

Tabla 43. Presión por Universidades.

RELACIÓN LABORAL						
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO
PRESIÓN	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	2,94	3,04	3,09	2,76
		Intervalo de confianza para la media al 95%	2,87	2,56	2,91	2,60
		Límite inferior	3,01	3,52	3,28	2,93
		Límite superior				
	MEDIANA	2,90	2,90	3,10	2,70	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	2,80	3,00	3,10	2,80
		Intervalo de confianza para la media al 95%	2,10	2,75	2,60	2,50
		Límite inferior	3,20	3,75	3,40	3,40
		Límite superior				
	MEDIANA	2,60	2,85	3,00	3,00	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	2,70	2,80	3,00	2,60
		Intervalo de confianza para la media al 95%	2,35	2,20	2,70	2,50
		Límite inferior	3,60	3,50	3,70	3,40
		Límite superior				
	MEDIANA	2,40	2,50	3,10	3,00	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	2,60	2,50	3,10	2,90
Intervalo de confianza para la media al 95%		2,00	2,10	2,60	2,60	
Límite inferior		3,55	3,35	3,58	3,40	
Límite superior						
MEDIANA	2,50	2,70	3,20	2,80		

Fuente: Datos propios.

En lo referente a la dimensión *apoyo* existe una división de criterios dos categorías:

Universidad 1: nombramiento (2.83) nivel bajo, nombramiento provisional (2.85) nivel bajo, contrato indefinido (3.18) nivel medio, contrato a tiempo fijo (3.51) nivel medio.

Universidad 2: nombramiento (2.60) nivel bajo, nombramiento provisional (2.25) nivel bajo, contrato indefinido (3.10) nivel medio, contrato a tiempo fijo (3.35) nivel medio.

Universidad 3: nombramiento (2.78) nivel bajo, nombramiento provisional (2.60) nivel bajo, contrato indefinido (3.20) nivel medio, contrato a tiempo fijo (3.00) nivel medio.

Universidad 4: nombramiento (2.50) nivel bajo, nombramiento provisional (2.82) nivel bajo, contrato indefinido (3.00) nivel medio, contrato a tiempo fijo (3.10) nivel medio.

Los resultados de la mediana visualizan la dualidad de niveles (bajo y medio) en el que se ubica la dimensión *apoyo* dentro de las distintas categorías de la variable sociodemográfica relación laboral para todas las universidades. Los resultados se presentan en la Tabla 44.

Tabla 44. Apoyo por Universidades.

RELACIÓN LABORAL						
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO
APOYO	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	2,83	2,85	3,18	3,51
		Intervalo de confianza para la media al 95%	2,72	2,52	2,68	3,28
		Límite inferior	2,94	3,18	3,67	3,74
		Límite superior				
	MEDIANA	2,80	2,90	3,10	3,40	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	2,60	2,25	3,10	3,35
		Intervalo de confianza para la media al 95%	2,50	1,71	2,60	2,94
		Límite inferior	3,40	2,79	3,58	3,76
		Límite superior				
	MEDIANA	2,40	2,30	3,20	3,40	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	2,78	2,60	3,20	3,00
		Intervalo de confianza para la media al 95%	2,51	2,00	2,60	2,60
		Límite inferior	3,44	3,55	3,50	3,40
		Límite superior				
	MEDIANA	2,70	2,50	3,10	3,10	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	2,50	2,82	3,00	3,10
Intervalo de confianza para la media al 95%		2,10	2,74	2,40	2,40	
Límite inferior		3,55	2,90	3,40	3,60	
Límite superior						
MEDIANA	2,50	2,80	3,00	3,20		

Fuente: Datos propios.

Los resultados alcanzados por la dimensión *reconocimiento* para cada universidad en relación a variable socio demográfica relación laboral son:

Universidad 1: nombramiento (2.82) nivel bajo, nombramiento provisional (2.75) nivel bajo, contrato indefinido (2.80) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (3.07) nivel medio.

Universidad 2: nombramiento (2.86) nivel bajo, nombramiento provisional (2.60) nivel bajo, contrato indefinido (2.70) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (3.00) nivel medio.

Universidad 3: nombramiento (2.80) nivel bajo, nombramiento provisional (2.50) nivel bajo, contrato indefinido (3.00) nivel medio, contrato a tiempo fijo (3.10) nivel medio.

Universidad 4: nombramiento (2.80) nivel bajo, nombramiento provisional (2.70) nivel bajo, contrato indefinido (2.60) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (3.00) nivel medio.

La mediana ubica la posición mayoritaria de la dimensión en el nivel medio para todas las universidades en cada una de las categorías, excepto para la categoría contrato a tiempo fijo que se ubica en el nivel medio en todas las universidades.

La Tabla 45 presenta los resultados alcanzados por la dimensión *reconocimiento*.

Tabla 45. Reconocimiento por Universidades.

RELACIÓN LABORAL							
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
RECONOCI- MIENTO	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	2,82	2,75	2,80	3,07	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,74	2,56	2,41	2,86
		Límite superior	2,90	2,94	3,19	3,28	
		MEDIANA	2,80	2,80	2,90	3,00	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	2,86	2,60	2,70	3,00	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,10	2,00	2,51	2,60
		Límite superior	3,50	2,90	3,60	3,30	
		MEDIANA	2,50	2,40	3,00	3,10	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	2,80	2,50	3,00	3,10	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,51	2,00	2,60	2,60
		Límite superior	3,44	3,55	3,50	3,40	
		MEDIANA	2,70	2,50	3,10	3,10	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	2,80	2,70	2,60	3,00	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,00	2,25	2,10	2,35
		Límite superior	3,70	3,00	3,50	3,25	
		MEDIANA	2,60	2,40	2,90	3,00	

Fuente: datos propios.

La dimensión equidad, se ubica en el nivel bajo para todas las universidades en las distintas categorías:

Universidad 1: nombramiento (2.95) nivel bajo, nombramiento provisional (2.70) nivel bajo, contrato indefinido (2.93) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.25) nivel bajo.

Universidad 2: nombramiento (2.60) nivel bajo, nombramiento provisional (2.40) nivel bajo, contrato indefinido (2.78) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.65) nivel bajo.

Universidad 3: nombramiento (2.40) nivel bajo, nombramiento provisional (2.37) nivel bajo, contrato indefinido (2.90) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.95) nivel bajo.

Universidad 4: nombramiento (2.50) nivel bajo, nombramiento provisional (2.60) nivel bajo, contrato indefinido (2.70) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.55) nivel bajo.

Los resultados se presentan en la Tabla 46.

La mediana ratifica la posición de la dimensión en el nivel bajo para todas las universidades y en todas las categorías.

Tabla 46. Equidad por Universidades..

RELACIÓN LABORAL						
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO
EQUIDAD	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	2,95	2,70	2,93	2,25
		Intervalo de confianza para la media al 95%	2,86	2,33	2,56	3,00
		Límite inferior	3,04	3,07	3,29	3,42
		Límite superior				
	MEDIANA	2,80	2,70	2,95	2,50	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	2,60	2,40	2,78	2,65
		Intervalo de confianza para la media al 95%	2,10	2,00	2,30	2,40
		Límite inferior	3,50	2,90	3,00	3,30
		Límite superior				
	MEDIANA	2,40	2,30	2,80	2,50	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	2,40	2,37	2,90	2,95
		Intervalo de confianza para la media al 95%	2,22	2,10	2,10	2,20
		Límite inferior	3,00	2,90	3,25	3,00
		Límite superior				
	MEDIANA	2,70	2,50	3,10	2,70	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	2,50	2,60	2,70	2,55
Intervalo de confianza para la media al 95%		2,10	2,00	2,20	2,00	
Límite inferior		3,10	3,00	3,00	3,10	
Límite superior						
MEDIANA	2,60	2,70	2,80	2,65		

Fuente: datos propios.

Respecto a la dimensión *innovación*:

Universidad 1: nombramiento (2.94) nivel bajo, nombramiento provisional (2.65) nivel bajo, contrato indefinido (2.83) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (3.38) nivel medio.

Universidad 2: nombramiento (2.50) nivel bajo, nombramiento provisional (2.25) nivel bajo, contrato indefinido (2.76) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.50) nivel bajo.

Universidad 3: nombramiento (2.20) nivel bajo, nombramiento provisional (2.50) nivel bajo, contrato indefinido (2.60) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.60) nivel bajo.

Universidad 4: nombramiento (2.70) nivel bajo, nombramiento provisional (2.70) nivel bajo, contrato indefinido (2.60) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.60) nivel bajo.

La mediana de la dimensión señala su ubicación en el nivel bajo para todas las categorías de la variable en cada una de las universidades.

Los resultados se muestran en la Tabla 47.

Tabla 47. Innovación por Universidades.

RELACIÓN LABORAL							
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
INNOVA- CIÓN	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	2,94	2,65	2,83	3,38	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,82	2,50	2,47	3,07
			Límite superior	3,05	2,80	3,18	3,69
		MEDIANA	2,80	2,70	3,00	3,20	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	2,50	2,25	2,76	2,50	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,10	1,71	2,60	2,00
			Límite superior	3,10	2,79	2,93	3,00
		MEDIANA	2,60	2,30	2,70	2,70	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	2,20	2,50	2,60	2,60	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,00	2,00	2,10	2,00
			Límite superior	3,10	3,00	3,00	3,10
		MEDIANA	2,50	2,60	2,70	2,70	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	2,70	2,70	2,60	2,60	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,00	2,00	2,10	2,00
			Límite superior	3,10	3,00	3,10	3,00
		MEDIANA	2,40	2,60	2,60	2,60	

Fuente: datos propios

Por otra parte se analiza la distribución de la población en cada Universidad para cada una de las categorías de la variable.

Para la dimensión *autonomía*, la distribución de la población es la siguiente:

Universidad 1: nombramiento 10% en el nivel muy bajo, 15% en el nivel bajo, 70% en el nivel medio; nombramiento provisional, 25% en el nivel muy bajo, 70% nivel bajo; contrato indefinido 10% nivel bajo, 15% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 25% nivel bajo, 70% nivel medio;

Universidad 2: nombramiento, 25% nivel bajo, 70% nivel medio; nombramiento provisional, 5% en el nivel muy bajo, 90% nivel bajo; contrato indefinido 5% nivel muy bajo, 5% nivel bajo, 85% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio;

Universidad 3: nombramiento, 5% nivel muy bajo, 20% nivel medio y 75% nivel alto, nombramiento provisional, 5% nivel muy bajo, 20% nivel medio y 75% nivel alto; contrato indefinido, 5% nivel muy bajo, 20% nivel medio y 75% nivel alto ; contrato a tiempo fijo 5% nivel muy bajo, 20% nivel medio y 75% nivel alto.

Universidad 4: nombramiento 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio, nombramiento provisional, 10% en el nivel muy bajo, 40% nivel bajo, 45% nivel medio; contrato indefinido 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 25% nivel bajo, 70% nivel medio. Se presentan los datos en la tabla 48.

Tabla 48. Distribución de Población por Universidades/Autonomía.

		Percentiles							
		EDAD	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO		1,20	1,60	2,60	3,20	3,60	4,40	3,30
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL		1,40	1,40	1,60	2,30	2,50	2,80	2,80
	CONTRATO INDEFINIDO		1,20	1,20	2,70	3,10	3,40	3,40	3,50
	CONTRATO A TIEMPO FIJO		2,2	2,7	2,8	3,2	3,30	3,40	3,50
UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO		2,00	2,50	2,90	3,20	3,15	3,30	3,33
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL		1,90	2,40	2,40	2,50	2,60	2,60	2,90
	CONTRATO INDEFINIDO		1,70	2,40	3,00	3,10	3,10	3,30	3,40
	CONTRATO A TIEMPO FIJO		1,80	2,10	2,90	3,20	3,20	3,50	3,70
AUTONOMÍA UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO		1,70	2,48	2,90	3,20	3,20	3,35	3,58
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL		1,50	2,80	2,80	3,00	3,00	3,30	3,47
	CONTRATO INDEFINIDO		1,80	2,20	2,80	3,10	3,30	3,40	3,50
	CONTRATO A TIEMPO FIJO		1,60	2,10	2,70	3,00	3,10	3,40	3,64
UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO		2,10	2,80	2,90	3,20	3,20	3,20	3,30
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL		1,60	1,90	2,70	2,90	3,00	3,10	3,30
	CONTRATO INDEFINIDO		1,90	2,00	2,60	3,40	3,40	3,50	3,60
	CONTRATO A TIEMPO FIJO		2,10	2,50	2,80	3,10	3,10	3,60	3,75

Fuente: Datos Propios.

Los resultados de la dimensión *cohesión* reflejan la distribución de la población en cada universidad y los resultados que se visibilizan en la Tabla 49 (Ver pág.231).

Universidad 1: nombramiento 10% en el nivel muy bajo, 15% en el nivel bajo, 70% en el nivel medio; nombramiento provisional, 25% en el nivel muy bajo, 70% nivel medio; contrato indefinido 10% nivel bajo, 15% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 25% nivel bajo, 70% nivel medio.

Universidad 2: nombramiento, 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 70% nivel medio; nombramiento provisional, 5% en el nivel muy bajo, 5% nivel bajo y 85% nivel bajo; contrato indefinido 5% nivel muy bajo, 5% nivel bajo, 85% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio

Universidad 3: nombramiento 10% nivel bajo, 85% nivel medio, nombramiento provisional, 5% en el nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato indefinido 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio.

Universidad 4: nombramiento 10% nivel bajo, 85% nivel medio, nombramiento provisional, 5% en el nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato indefinido 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 10% nivel bajo, 70% nivel medio.

Tabla 49. Distribución de la Población por Universidades/Cohesión..

		Percentiles							
		EDAD	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO		1,20	1,60	2,60	3,20	3,20	3,40	3,50
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL		1,40	1,40	1,60	3,30	3,30	3,50	3,60
	CONTRATO INDEFINIDO		1,20	1,20	2,70	3,30	3,30	3,40	3,60
	CONTRATO A TIEMPO FIJO		2,20	2,70	2,80	3,30	3,35	3,40	3,50
UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO		1,60	1,90	2,40	3,20	3,20	3,20	3,20
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL		1,20	2,70	3,00	3,20	3,20	3,30	3,30
	CONTRATO INDEFINIDO		1,50	2,20	3,10	3,20	3,10	3,30	3,30
	CONTRATO A TIEMPO FIJO		1,50	2,90	3,00	3,10	3,20	3,50	3,70
COHESIÓN UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO		1,70	2,48	2,90	3,10	3,20	3,35	3,75
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL		1,80	2,60	2,80	3,00	3,00	3,30	3,47
	CONTRATO INDEFINIDO		1,80	2,20	2,90	3,20	3,30	3,45	3,50
	CONTRATO A TIEMPO FIJO		1,60	2,50	2,70	3,10	3,10	3,60	3,80
UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO		2,00	2,40	3,00	3,10	3,10	3,30	3,40
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL		1,40	2,90	2,90	3,40	3,60	3,70	3,90
	CONTRATO INDEFINIDO		1,50	2,50	2,70	3,30	3,50	3,60	3,60
	CONTRATO A TIEMPO FIJO		2,00	2,80	3,00	3,20	3,30	3,40	3,50

Fuente: Datos propios.

La distribución de la población en cuanto a la dimensión *confianza* se presenta con la siguiente distribución:

Universidad 1: nombramiento 5% en el nivel muy bajo, 5% en el nivel bajo, 85% en el nivel medio; nombramiento provisional, 25% en el nivel bajo, 70% nivel medio; contrato indefinido 10%, nivel bajo, 15% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 5% nivel bajo y 85% nivel medio.

Universidad 2: nombramiento, 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 70% nivel medio; nombramiento provisional, 5% en el nivel bajo, 90% nivel bajo; contrato indefinido 10%

nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio.

Universidad 3: nombramiento 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 70% nivel medio, nombramiento provisional, 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 70% nivel medio; contrato indefinido 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 70% nivel me; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio.

Universidad 4: nombramiento 10% nivel bajo, 85% nivel medio, nombramiento provisional, 5% en el nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato indefinido 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 5% nivel bajo, 85% nivel medio. Ver Tabla 50.

Tabla 50. Distribución de la Población por Universidades/Confianza.

		Percentiles							
	EDAD	Percentiles							
		5	10	25	50	75	90	95	
CONFIANZA	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	1,80	2,20	3,00	3,20	3,30	3,40	3,65
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	2,80	2,80	2,90	3,40	3,40	3,50	3,70
		CONTRATO INDEFINIDO	1,80	1,80	2,80	3,70	3,70	3,80	3,90
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,80	2,90	3,20	3,60	3,60	3,80	4,00
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	1,90	1,90	2,50	3,20	3,20	3,40	3,50
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	2,70	3,00	3,10	3,10	3,50	3,70	3,70
		CONTRATO INDEFINIDO	1,10	1,80	2,90	3,40	3,40	3,80	3,90
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,80	2,90	2,90	3,30	3,30	3,50	3,50
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	1,60	1,80	2,90	3,30	3,30	3,50	3,60
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,70	1,70	2,80	3,30	3,30	3,60	3,70
		CONTRATO INDEFINIDO	1,90	2,00	2,99	3,10	3,40	3,50	3,70
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,50	2,50	2,90	3,20	3,20	3,50	3,70
UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	2,00	2,90	3,00	3,25	3,25	3,50	3,60	
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,30	2,90	2,99	3,30	3,50	3,70	3,70	
	CONTRATO INDEFINIDO	1,60	2,60	2,60	3,20	3,50	3,60	3,70	
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,80	2,60	3,00	3,10	3,30	3,40	3,45	

Fuente: Datos propios.

La dimensión *presión* muestra la siguiente distribución de población:

Universidad 1: nombramiento 90% en el nivel bajo, 5% nivel medio; nombramiento provisional, 50% en el nivel bajo, 45% nivel medio; contrato indefinido 25% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel bajo, 90% nivel medio.

Universidad 2: nombramiento, 5% nivel muy bajo, 70% nivel bajo y 20% nivel medio; nombramiento provisional, 75% en el nivel bajo, 20% nivel bajo; contrato indefinido 5%

nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 70% nivel medio.

Universidad 3: nombramiento 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo y 20% nivel medio, nombramiento provisional, 25% nivel muy bajo, 50% nivel bajo y 20% nivel medio; contrato indefinido 25% nivel muy bajo, 50% nivel bajo y 20% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio.

Universidad 4: nombramiento 75% nivel bajo, 20% nivel medio, nombramiento provisional, 5% en el nivel muy bajo, 70% nivel bajo, 20% nivel medio; contrato indefinido 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 45% nivel bajo, 45% nivel medio. Se resumen los datos en la Tabla 51:

Tabla 51. Distribución de la Población por Universidades/Presión.

		Percentiles						
		Percentiles						
EDAD		5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	2,30	2,30	2,60	2,90	2,90	2,90	3,10
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	2,40	2,40	2,60	2,90	3,10	3,20	3,40
	CONTRATO INDEFINIDO	2,70	2,70	2,80	3,10	3,10	3,10	3,10
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,80	2,10	2,40	2,70	2,70	2,90	2,90
UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	1,80	2,10	2,40	2,60	2,80	3,00	3,20
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	2,10	2,40	2,70	2,85	2,90	3,50	3,70
	CONTRATO INDEFINIDO	1,80	2,90	2,90	3,00	3,10	3,40	3,40
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,70	1,70	2,80	3,00	3,10	3,10	3,40
UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	1,80	1,80	2,00	2,40	2,90	3,00	3,60
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,70	1,80	1,80	2,50	2,50	3,00	3,50
	CONTRATO INDEFINIDO	2,00	2,00	2,90	3,10	3,10	3,10	3,70
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,90	2,00	2,80	3,00	3,00	3,20	3,40
UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	2,00	2,00	2,00	2,50	2,50	3,00	3,50
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,90	2,60	2,60	2,70	2,70	3,00	3,30
	CONTRATO INDEFINIDO	1,70	2,90	2,90	3,20	3,20	3,20	3,50
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,90	2,40	2,80	2,80	3,40	3,40	3,40

Fuente: Datos Propios.

La dimensión *apoyo*, presenta la siguiente distribución de la población, *Universidad 1:* nombramiento 10% en el nivel muy bajo, 85% nivel bajo; nombramiento provisional, 75% en el nivel bajo, 20% nivel medio; contrato indefinido 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 10% nivel bajo, 85% nivel medio.

Universidad 2: nombramiento, 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo y 20% nivel medio; nombramiento provisional, 95% en el nivel bajo; contrato indefinido 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 10% nivel bajo, 85% nivel medio.

Universidad 3: nombramiento 5% nivel muy bajo, 90% nivel bajo, nombramiento provisional, 95% nivel bajo; contrato indefinido 5% nivel muy bajo, 5% nivel bajo y 85% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio.

Universidad 4: nombramiento 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo y 20% en el nivel medio, nombramiento provisional, 5% en el nivel muy bajo, 90% nivel bajo; contrato indefinido 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio.

Los resultados también se presentan en la tabla 52.

Tabla 52. Distribución de la Población por Universidades/ Apoyo..

		Percentiles						
		Percentiles						
EDAD		5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	1,6	1,9	2,4	2,80	2,90	2,90	2,90
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	2,2	2,2	2,5	2,90	2,90	3,00	3,20
	CONTRATO INDEFINIDO	1,2	1,5	2,9	3,10	3,10	3,10	3,60
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	2,1	2,4	3,0	3,40	3,50	3,50	3,70
UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	1,70	1,80	2,20	2,40	2,90	3,10	3,40
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	2,00	2,20	2,30	2,30	2,30	2,40	2,70
	CONTRATO INDEFINIDO	1,90	2,90	3,00	3,20	3,30	3,30	3,50
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,80	1,80	2,90	3,40	3,40	3,50	3,70
APOYO	NOMBRAMIENTO	1,50	2,00	2,40	2,70	2,80	2,80	2,90
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,10	1,60	2,00	2,50	2,50	3,00	3,50
	CONTRATO INDEFINIDO	2,00	2,50	2,90	3,10	3,20	3,40	3,70
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,99	2,00	2,80	3,10	3,10	3,20	3,40
UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	1,70	1,90	2,10	2,50	2,50	3,00	3,55
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,70	2,40	2,70	2,80	2,80	2,80	2,90
	CONTRATO INDEFINIDO	1,80	2,40	2,50	3,00	3,20	3,40	3,40
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,70	2,50	2,90	3,20	3,30	3,40	3,60

Fuente: Datos Propios.

Resultados de la distribución de la población en relación a la dimensión **reconocimiento:**

Universidad 1: nombramiento 95% en el nivel bajo; nombramiento provisional, 95% en el nivel bajo; contrato indefinido 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo y 20% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo y 70% nivel medio.

Universidad 2: nombramiento, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo; nombramiento provisional, 95% en el nivel bajo; contrato indefinido 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 70% nivel medio.

Universidad 3: nombramiento 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo y 20% nivel medio, nombramiento provisional, 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo y 20% nivel medio; contrato indefinido 5% nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 75% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 75% nivel medio.

Universidad 4: nombramiento 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo y 20% en el nivel medio, nombramiento provisional, 5% en el nivel muy bajo, 85% nivel bajo y 5% nivel medio; contrato indefinido 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo, 70% nivel medio. Ver Tabla 53.

Tabla 53. Distribución de la Población en las Universidades/Reconocimiento..

		Percentiles						
		Percentiles						
EDAD		5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	2,0	2,20	2,40	2,80	2,80	2,80	2,90
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	2,4	2,4	2,5	2,8	2,80	2,80	2,90
	CONTRATO INDEFINIDO	1,2	1,2	2,5	2,9	2,90	3,00	3,19
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,4	2,4	2,8	3,0	3,10	3,20	3,20
UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	1,50	1,80	1,80	2,50	2,90	2,90	3,40
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	2,00	2,10	2,10	2,30	2,30	2,30	2,50
	CONTRATO INDEFINIDO	1,60	1,60	2,90	3,20	3,30	3,30	3,50
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,40	1,40	2,00	3,10	3,10	3,20	3,30
UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	1,10	1,10	2,20	2,70	2,80	3,00	3,40
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,00	1,90	2,00	2,50	2,70	3,00	3,50
	CONTRATO INDEFINIDO	1,80	2,60	2,98	3,10	3,10	3,30	3,50
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,60	2,10	2,90	3,10	3,10	3,10	3,40
UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	1,30	1,80	2,00	2,60	2,60	3,00	3,70
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,50	2,20	2,30	2,40	2,90	2,90	3,00
	CONTRATO INDEFINIDO	1,30	2,00	2,10	2,90	3,10	3,20	3,50
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,10	2,00	2,80	3,00	3,00	3,20	3,20

Fuente: Datos Propios.

Los resultados de la dimensión *equidad*:

Universidad 1: nombramiento 5% en el nivel muy bajo, 45% en el nivel bajo y 45% en el nivel medio; nombramiento provisional, 50% en el nivel bajo y 45% en el nivel

medio; contrato indefinido 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo y 20% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 45% nivel bajo y 45% nivel medio.

Universidad 2: nombramiento, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; nombramiento provisional, 10% en el nivel muy bajo y 40% en el nivel bajo y 45% en el nivel medio; contrato indefinido 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 20% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 20% nivel medio.

Universidad 3: nombramiento 10% nivel muy bajo, 80% nivel bajo y 5% nivel medio, nombramiento provisional, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; contrato indefinido 5% nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 75% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 85% nivel bajo, 5% nivel medio;

Universidad 4: nombramiento 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo y 20% en el nivel medio, nombramiento provisional, 5% en el nivel muy bajo, 65% nivel bajo y 25% nivel medio; contrato indefinido 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo y 20% en el nivel medio; contrato a tiempo fijo, 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo y 20% en el nivel medio. Los resultados se presentan en la tabla 54.

Tabla 54. Distribución de la Población por Universidades/Equidad.

	EDAD	Percentiles						
		5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	1,90	2,20	2,60	2,80	3,00	3,00	3,00
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	2,20	2,20	2,30	2,70	3,00	3,00	3,00
	CONTRATO INDEFINIDO	1,60	1,60	2,60	2,95	2,95	3,00	3,10
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,50	2,00	2,50	2,50	3,00	3,30	3,40
UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	1,00	1,00	2,00	2,40	2,40	3,00	3,50
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,90	1,90	2,00	2,30	2,50	2,80	2,90
	CONTRATO INDEFINIDO	1,50	1,90	2,80	2,80	3,00	3,00	3,00
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,10	1,50	2,10	2,50	2,50	3,00	3,30
UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	1,10	1,10	2,20	2,70	2,70	2,90	3,00
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,20	1,70	2,10	2,50	2,50	2,90	2,90
	CONTRATO INDEFINIDO	1,40	2,70	2,90	3,10	3,10	3,20	3,25
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,50	2,00	2,70	2,70	2,70	2,90	3,00
UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	1,00	1,50	2,00	2,60	2,70	3,00	3,10
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,10	2,20	2,20	2,70	2,70	3,00	3,00
	CONTRATO INDEFINIDO	1,20	1,90	2,00	2,80	2,80	3,00	3,00
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,00	1,90	2,00	2,65	2,68	3,00	3,10

La dimensión *innovación* muestra:

Universidad 1: nombramiento 10% en el nivel muy bajo, 80% en el nivel bajo y 5% en el nivel medio; nombramiento provisional, 95% en el nivel medio; contrato indefinido 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 70% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 5% nivel bajo y 85% nivel medio.

Universidad 2: nombramiento, 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 20% nivel medio; nombramiento provisional, 10% en el nivel muy bajo y 85% en el nivel bajo; contrato indefinido; 10% en el nivel muy bajo y 85% en el nivel bajo; contrato a tiempo fijo, 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 20% nivel medio.

Universidad 3: nombramiento 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 20% nivel medio, nombramiento provisional, 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 20% nivel medio; contrato indefinido 5% nivel muy bajo, 85% nivel bajo y 5% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 85% nivel bajo y 5% nivel medio.

Universidad 4: nombramiento 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo y 20% en el nivel medio, nombramiento provisional, 10% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 20% nivel medio; contrato indefinido 25% nivel muy bajo, 50% nivel bajo y 20% en el nivel medio; contrato a tiempo fijo, 25% nivel muy bajo, 50% nivel bajo y 20% en el nivel medio; los resultados se presentan en la Tabla 55.

Tabla 55. Distribución de la Población por Universidades/Innovación.

	EDAD	Percentiles						
		5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	1,60	1,80	2,40	2,80	2,80	2,90	3,00
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	2,40	2,40	2,50	2,70	2,80	2,80	2,80
	CONTRATO INDEFINIDO	1,40	1,40	2,60	3,00	3,00	3,10	3,10
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,30	2,20	2,80	3,20	3,20	3,40	3,60
UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	1,10	1,10	2,20	2,60	2,60	3,00	3,10
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,70	1,70	2,30	2,30	2,30	2,70	2,70
	CONTRATO INDEFINIDO	1,40	1,50	2,70	2,70	2,70	2,70	2,90
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,50	1,50	2,60	2,70	2,70	3,00	3,00
UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	1,20	1,90	2,50	2,50	2,50	3,00	3,10
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,20	1,80	2,20	2,60	2,60	3,00	3,00
	CONTRATO INDEFINIDO	1,50	2,00	2,70	2,70	2,90	2,90	3,00
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,40	2,10	2,50	2,70	2,90	2,90	3,10
UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	1,20	1,90	2,20	2,40	2,70	3,00	3,10
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,20	2,00	2,00	2,60	2,90	3,00	3,00
	CONTRATO INDEFINIDO	1,40	1,90	1,90	2,60	2,70	3,10	3,10
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,00	1,90	1,90	2,60	2,70	3,00	3,00

Fuente: Datos propios.

7.2.3.2 SEGUNDA TOMA DE DATOS

La segunda aplicación del instrumento se la realizó una semana después de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño en las universidades objeto de estudio, a los 280 trabajadores universitarios establecidos en la muestra.

Se analizó los datos de acuerdo a la escala establecida por los validadores Chiang et al. (2011), considerando cada una de las 8 dimensiones del clima organizacional: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación.

Por Universidades

A continuación, la tabla 56, presenta los resultados de cada universidad en las diferentes dimensiones del Clima Organizacional.

Tabla 56. Universidades por Dimensiones de Clima Organizacional.

DIMENSIÓN	ESTADÍSTICOS		UNIV. 1	UNIV. 2	UNIV. 3	UNIV. 4
AUTONOMÍA	MEDIA		2,22	2,45	2,37	2,71
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,16	2,17	2,14	2,15
		Límite superior	2,60	2,58	2,68	2,32
			2,18	2,20	2,18	2,20
	MEDIANA					
COHESIÓN	MEDIA		1,50	1,33	1,12	1,35
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,18	1,12	1,03	1,01
		Límite superior	1,73	1,51	1,40	1,39
			1,40	1,21	1,10	1,22
	MEDIANA					
CONFIANZA	MEDIA		1,65	1,58	1,72	1,75
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,26	1,25	1,33	1,21
		Límite superior	1,77	1,81	1,80	1,87
			1,20	1,14	1,40	1,35
	MEDIANA					
PRESIÓN	MEDIA		4,03	3,86	4,22	3,94
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,86	3,62	3,92	3,88
		Límite superior	4,33	4,12	4,40	4,21
			4,10	3,90	4,01	3,90
	MEDIANA					
APOYO	MEDIA		2,62	2,93	2,18	2,63
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,32	2,65	2,08	2,36
		Límite superior	2,80	3,10	2,49	2,74
			2,35	2,90	2,10	2,25
	MEDIANA					
RECONOCIMIENTO	MEDIA		2,57	2,92	2,73	2,47
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,26	2,72	2,47	2,39
		Límite superior	2,89	3,06	2,99	2,84
			2,38	2,84	2,67	2,44
	MEDIANA					
EQUIDAD	MEDIA		2,54	2,91	2,91	2,87
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,36	2,80	2,68	2,65
		Límite superior	3,00	3,08	3,12	3,08
			2,40	2,70	2,90	2,80
	MEDIANA					
INNOVACIÓN	MEDIA		2,80	3,18	2,71	3,01
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,45	3,10	2,54	2,96
		Límite superior	3,02	3,56	2,98	3,23
			2,67	3,12	2,68	3,00
	MEDIANA					

Al ser el instrumento aplicado a la misma muestra, los porcentajes de población se mantienen: universidad 1 el 33.33%, universidad 2 el 19.86%, universidad 3 el 16.31% y la universidad 4 el 30.50%.

Como se observa, la dimensión *autonomía* en la universidad se mantiene en el nivel bajo con valores que similares para todas las universidades objeto de estudio: universidad 1 (2.22), universidad 2 (2.45), universidad 3 (2.37) y universidad 4 (2.71). La mediana ratifica el posicionamiento de la dimensión en el nivel bajo con valores que oscilan entre 2.18 y 2.20.

La dimensión *cohesión* se ubica en el nivel muy bajo, sin mostrar tendencia a disminuir o aumentar al siguiente nivel: universidad 1 (1.50), universidad 2 (1.33), universidad 3 (1.12), universidad 4 (1.35), valores bajos dentro del nivel. La mediana refleja la concentración de datos en el nivel muy bajo con valores que no superan el 1.40 y que inician en 1.10.

En cuanto a la dimensión *confianza*, se ubica en el nivel muy bajo, universidad 1(1.65), universidad 2 (1.58), universidad 3 (1.72) y universidad 4 (1.75). En cuanto a la mediana se visibiliza la concentración de datos en el nivel muy bajo con valores que oscilan entre 1.14 y 1.35.

La dimensión *presión*, se posiciona de manera equitativa en dos niveles: medio y alto: universidad 1 (4.03) nivel alto, universidad 2 (3.86) nivel medio, universidad 3 (4.22) nivel alto y universidad 4 (3.94) nivel alto. La mediana visibiliza la concentración de datos de manera similar a la media, en dos niveles medio y alto, con una distribución similar, universidades 1 y 3 en el nivel alto y universidades 2 y 4 nivel medio.

La dimensión *apoyo*, se ubica en el nivel bajo, universidad 1 (2.62), universidad 2 (2.93), universidad 3 (2.18) y universidad 4 (2.63). La mediana ubica la posición de la dimensión en el nivel bajo con valores similares que oscilan entre 2.10 y 2.90.

La dimensión *reconocimiento*, presenta valores que lo ubican en el nivel bajo, aun cuando son valores altos dentro de este nivel, universidad 1 (2.57), universidad 2 (2.92) con tendencia a ascender al nivel superior, universidad 3 (2.73) nivel bajo y universidad 4 (2.47) nivel bajo. La mediana ratifica la ubicación de la dimensión en el nivel bajo con valores que oscilan entre 2.38 y 2.84, mostrando además una tendencia ascendente.

Los resultados de la dimensión *equidad* la ubican en el nivel bajo, universidad 1 (2.54), universidad 2 (2.91) con tendencia a ascender al siguiente nivel, universidad 3 (2.91) con valores altos y clara tendencia a ascender al siguiente nivel y universidad 4 (2.87). La mediana refleja la concentración de los datos en el nivel bajo, con una tendencia a ascender al siguiente nivel por los valores altos que presenta y que oscilan entre 2.40 y 2.90.

Los resultados de la dimensión *innovación*, divide su ubicación entre los niveles bajo y medio, universidad 1 (2.80) y universidad 3 (2.71) nivel bajo; universidad 2 (3.18) y universidad 4 (3.01) nivel medio. La mediana se ubica de manera similar a la media en los niveles bajo y medio.

Por otra parte, la tabla 57 presenta la distribución de la población en relación con cada una de las dimensiones del clima organizacional en las diferentes universidades.

Tabla 57. Porcentajes de Población por Universidad.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	Percentiles						
		5	10	25	50	75	90	95
AUTONOMÍA	UNIVERSIDAD 1	1,25	1,40	1,40	1,68	1,92	2,10	2,25
	UNIVERSIDAD 2	1,68	1,92	2,10	2,25	2,32	2,92	3,01
	UNIVERSIDAD 3	1,40	1,40	1,68	1,92	2,10	3,40	3,52
	UNIVERSIDAD 4	1,25	1,40	1,68	1,92	2,10	2,25	3,40
COHESIÓN	UNIVERSIDAD 1	1,20	1,20	1,20	1,40	1,50	1,68	1,90
	UNIVERSIDAD 2	1,14	1,14	1,14	1,20	1,20	1,20	1,50
	UNIVERSIDAD 3	1,10	1,10	1,10	1,25	1,40	1,40	1,68
	UNIVERSIDAD 4	1,22	1,22	1,35	1,49	1,68	1,92	2,10
CONFIANZA	UNIVERSIDAD 1	1,25	1,40	1,40	1,65	1,65	1,68	1,92
	UNIVERSIDAD 2	1,14	1,14	1,22	1,22	1,77	2,10	2,25
	UNIVERSIDAD 3	1,33	1,33	1,40	1,40	1,80	1,90	1,92
	UNIVERSIDAD 4	1,21	1,33	1,33	1,77	1,87	1,87	1,87
PRESIÓN	UNIVERSIDAD 1	2,60	3,00	3,35	3,40	3,66	3,80	4,09
	UNIVERSIDAD 2	2,40	2,60	3,00	3,40	3,66	3,90	4,07
	UNIVERSIDAD 3	2,80	3,00	3,46	3,99	4,09	4,20	4,40
	UNIVERSIDAD 4	2,60	3,30	3,95	3,95	3,95	4,40	4,40
APOYO	UNIVERSIDAD 1	1,40	1,65	1,65	1,92	2,10	2,10	2,25
	UNIVERSIDAD 2	1,68	1,92	2,10	2,25	2,80	3,00	3,66
	UNIVERSIDAD 3	1,22	1,35	1,49	1,68	2,10	2,25	2,25
	UNIVERSIDAD 4	1,40	1,65	1,65	1,67	2,00	2,40	2,80
RECONOCIMIENTO	UNIVERSIDAD 1	1,35	1,48	1,50	2,20	2,20	2,40	2,80
	UNIVERSIDAD 2	1,14	1,22	1,22	2,10	2,25	2,25	2,92
	UNIVERSIDAD 3	1,10	1,25	1,40	1,90	2,25	2,40	2,72
	UNIVERSIDAD 4	1,40	1,40	1,80	2,00	2,34	2,60	2,80
EQUIDAD	UNIVERSIDAD 1	1,15	1,60	2,40	2,40	2,60	2,80	2,80
	UNIVERSIDAD 2	1,74	2,00	2,80	2,80	2,80	2,80	3,00
	UNIVERSIDAD 3	1,15	1,60	2,20	2,25	2,25	2,60	2,85
	UNIVERSIDAD 4	1,10	1,25	1,40	2,40	2,60	2,80	2,92
INNOVACIÓN	UNIVERSIDAD 1	1,15	1,40	1,60	2,00	2,40	2,60	2,80
	UNIVERSIDAD 2	1,10	1,25	1,40	1,80	2,00	2,34	2,60
	UNIVERSIDAD 3	1,15	1,35	1,50	2,25	2,40	2,72	2,85
	UNIVERSIDAD 4	1,14	1,22	1,40	1,90	2,00	2,34	2,92

Fuente: Datos propios.

Los porcentajes de ubicación de los trabajadores dentro de la dimensión *autonomía* en las cuatro universidades:

Universidad 1: el 75% se ubican en el nivel muy bajo (1.92), el 20% en el nivel bajo (2.25).

Universidad 2: muestra que el 10% se ubica en el nivel muy bajo (1.92), 80% en el nivel bajo (2.92) y el 5% en el nivel medio (3.01).

Universidad 3: el 50% de trabajadores se ubican en el nivel muy bajo (1.92), el 25% en el nivel bajo (2.10) y el 20% en el nivel medio (3.52).

Universidad 4: 50% se ubica en el nivel muy bajo (1.92), el 40% en el nivel bajo (2.25), el 5% en el nivel medio (3.40).

En la dimensión *cohesión* los resultados determinan que:

Universidad 1: el 95% de los trabajadores se ubican en el nivel muy bajo (1,90).

Universidad 2: muestra que el 95% se ubica en el nivel bajo (1,50).

Universidad 3: el 95% de trabajadores se ubican en el nivel muy bajo (1,68).

Universidad 4: el 90% se ubica en el nivel bajo (1,92), el 5% en el nivel medio (2,10).

La dimensión *confianza*, los resultados determinan que de los trabajadores en:

Universidad 1: el 95% se ubican en el nivel muy bajo (1,92).

Universidad 2: muestra que el 75% se ubica en el nivel muy bajo (1,77), el 20% en el nivel bajo (2,25).

Universidad 3, el 95% de trabajadores se ubican en el nivel muy bajo (1,92).

Universidad 4, el 95% se ubica en el nivel muy bajo (1,87).

En la dimensión *presión:*

Universidad 1: el 5% se ubican en el nivel bajo (2.60), el 80% en el nivel medio (3.90), el 5% nivel alto (4.07).

Universidad 2: 10% en el nivel bajo (2.60), 80% en el nivel medio (3,90) y el 5% nivel alto (4.07).

Universidad 3: el 5% de trabajadores se ubican en el nivel bajo (2.80), el 45% en el nivel medio (3.99) y el 45% en el nivel alto (4.40).

Universidad 4: el 5% se ubica en el nivel bajo (2.60), el 70% en el nivel medio (3.99) y el 20% en el nivel alto (4.40).

La dimensión *apoyo*, presenta los siguientes resultados:

Universidad 1: el 50% nivel muy bajo (1.92), 45% en el nivel bajo (2.25).

Universidad 2: el 10% nivel muy bajo (1.92), 65% en el nivel bajo (2.80) y el 20% en el nivel medio (3.66).

Universidad 3: el 50% de trabajadores se ubican en el nivel muy bajo (1.68), el 45% en el nivel bajo (2.25).

Universidad 4: el 50% se ubica en el nivel bajo (1.67), el 45% nivel bajo (2.80).

En la dimensión *reconocimiento*, se distribuyen los resultados de la siguiente manera:

Universidad 1: el 25% nivel muy bajo (1.50), 70% nivel bajo (2.80).

Universidad 2: el 25% nivel muy bajo (1.22), el 70% nivel bajo (2.92).

Universidad 3: el 50% de trabajadores se ubican en el nivel muy bajo (1.90), el 45% en el nivel bajo (2.72).

Universidad 4: el 25% se ubica en el nivel muy bajo (1.80), y 70% nivel bajo (2.80).

En cuanto a la dimensión *equidad*, en lo referente a:

Universidad 1: el 10% nivel muy bajo (1.60), 85% nivel bajo (2.80).

Universidad 2: el 5% nivel muy bajo (1.74), el 85% nivel bajo (2.80) y el 5% nivel medio (3.00).

Universidad 3: el 10% de trabajadores se ubican en el nivel muy bajo (1.60), el 85% en el nivel bajo (2.85).

Universidad 4: el 25% se ubica en el nivel muy bajo (1.40), el 70% en el nivel bajo (2.92).

En la dimensión *innovación*:

Universidad 1: el 25% nivel muy bajo (1.60), el 70% nivel bajo (2.80).

Universidad 2: el 50% nivel muy bajo (1.80), 45% nivel bajo (2.60).

Universidad 3: el 25% de trabajadores se ubican en el nivel muy bajo (1.50), el 70% en el nivel bajo (2.85).

Universidad 4: el 50% se ubica en el nivel muy bajo (1.90), el 45% en el nivel bajo (2.92).

7.2.3.2.1 Resultados de dimensiones del clima organizacional en relación a variables demográficas, segunda toma.

Se procedió a realizar un análisis de cada factor de las ocho dimensiones en relación a variables demográficas: universidad, edad, género, relación laboral.

Por Género

Las dimensiones del clima organizacional fueron analizadas para el total de la muestra en cada universidad, distribuidos de la siguiente manera:

Universidad 1: 70.02% mujeres y 29.98% hombres.

Universidad 2: 59.87% mujeres y 40,13% hombres.

Universidad 3: 65.32% mujeres y 34,68% hombres.

Universidad 4: 67.40% mujeres y 32,60% hombres.

La dimensión *autonomía* muestra la tendencia a ubicarse en el nivel bajo:

Universidad 1: masculino (2.71) y femenino (2.61); la mediana ratifica la ubicación de la dimensión en el nivel bajo masculino (2.62), femenino (2.40).

Universidad 2: masculino (2.53) y femenino (2.33); la mediana se ubica en el nivel bajo masculino (2.50) y femenino (2.40).

Universidad 3: masculino (2.65) y femenino (2.24); la mediana alcanza valores superiores dentro del nivel bajo masculino (2.80) y femenino (2.60).

Universidad 4: masculino (2.68) y femenino (2.51); la mediana se ubica en el nivel bajo masculino (2.65) y femenino (2.45).

La dimensión *cohesión*, se ubica en el nivel muy bajo:

Universidad 1: masculino (1.04) y femenino (1.21); la mediana ratifica la ubicación de la dimensión en el nivel bajo con 1.10 para los dos géneros.

Universidad 2: masculino (1.10) y femenino (1.35); la mediana se ubica en el nivel bajo masculino (1.20) y femenino (1.30).

Universidad 3: masculino (1.38) y femenino (1.60); la mediana alcanza valores dentro del nivel bajo masculino (1.10) y femenino (1.20).

Universidad 4: masculino (1.25) y femenino (1.40); la mediana se ubica en el nivel bajo masculino (1.20) y femenino (1.20).

La dimensión *confianza*, se ubica en el nivel bajo:

Universidad 1: masculino (1.22) y femenino (1.44), la mediana ratifica la ubicación de la dimensión en el nivel bajo para los dos géneros, masculino (1.20) y femenino (1.40).

Universidad 2: masculino (1.12) nivel bajo y femenino (1.20) nivel bajo; la mediana se ubica en el nivel bajo masculino (1,20) y femenino (1,40).

Universidad 3: masculino (1,21) y femenino (1,33); la mediana alcanza valores dentro del nivel bajo masculino (1:10), femenino (1.30).

Universidad 4: masculino (1.15) y femenino (1.40), la mediana se ubica en el nivel bajo con 1.10 para los dos géneros.

Los resultados de la dimensión *presión*, muestran puntuaciones elevadas por lo cual se ubica en el nivel alto:

Universidad 1: masculino (4.06) y femenino (4.22); la mediana ratifica la ubicación de la dimensión en el nivel alto masculino (4.00) y femenino (4.10).

Universidad 2: masculino (4.50) y femenino (4.65); la mediana se ubica en el nivel alto, masculino (4.10) y femenino (4.40).

Universidad 3: masculino (4.10) y femenino (4.25), la mediana se ubica en el nivel alto, masculino (4.20) y femenino (4.30).

Universidad 4: masculino (4.12) y femenino (4.33); la mediana se ubica en el nivel alto, masculino (4.00) y femenino (4.40).

En la dimensión *apoyo* los datos la ubican en el nivel bajo para los dos géneros:

Universidad 1: masculino (2.61) y femenino (2.98); la mediana ratifica la ubicación de la dimensión en el nivel bajo masculino (2.60) y femenino (2.72).

Universidad 2: masculino (2.60) nivel bajo y femenino (2.77) nivel bajo; la mediana se ubica en el nivel bajo masculino (2,50) y femenino (2,65).

Universidad 3: masculino (2.21) nivel bajo y femenino (2.48) nivel bajo; la mediana se ubica en el nivel bajo masculino (2.32) y femenino (2.40).

Universidad 4: masculino (2.60) nivel bajo y femenino (2.74) nivel bajo; la mediana se ubica en el nivel bajo masculino (2,25) y femenino (2,65).

La dimensión *reconocimiento* muestra una ubicación de los datos en el nivel bajo:

Universidad 1: masculino (2.95) nivel bajo y femenino (2.74) nivel bajo; la mediana ratifica la ubicación de la dimensión en el nivel bajo con 2.80 para los dos géneros.

Universidad 2: masculino (2.70) nivel bajo y femenino (2.45) nivel bajo; la mediana se ubica en el nivel bajo, masculino (2,40) y femenino (2,70).

Universidad 3: masculino (2.68) nivel bajo y femenino (2.51) nivel bajo; la mediana se ubica en el nivel bajo con 2.70 para los dos géneros.

Universidad 4: masculino (2.81) nivel bajo y femenino (2.35) nivel bajo; la mediana se ubica en el nivel bajo, masculino (2,40) y femenino (2,10).

En cuanto a la dimensión *equidad*, los resultados la ubican:

Universidad 1: masculino (2.54) nivel bajo y femenino (2.40) nivel bajo; la mediana ratifica la ubicación de la dimensión en el nivel bajo, masculino (2,30) y femenino (2,40).

Universidad 2: masculino (2.51) nivel bajo y femenino (2.10) nivel bajo; la mediana se ubica en el nivel bajo tanto masculino (2.40) como femenino (2.20).

Universidad 3: masculino (2.70) nivel bajo y femenino (2.30) nivel bajo; la mediana se ubica en el nivel bajo masculino (2.50) y femenino (2.42).

Universidad 4: masculino (2.78) nivel bajo y femenino (2.41) nivel bajo; la mediana se ubica en el nivel bajo, masculino (2.65) y femenino (2.13).

La dimensión *innovación*, se ubica en el nivel bajo y medio:

Universidad 1: masculino (3.12) nivel medio y femenino (3.01) nivel medio; la mediana ratifica la ubicación de la dimensión en el nivel medio, masculino (3.01) y femenino (3.10).

Universidad 2: masculino (2.92) nivel bajo y femenino (2.85) nivel bajo; la mediana se ubica en el nivel bajo, masculino (3.00) y femenino (2.89).

Universidad 3: masculino (3.00) nivel medio y femenino (2.95) nivel bajo; la mediana se ubica en el nivel bajo, masculino (2.80) y femenino (2.62).

Universidad 4: masculino (2.89) nivel bajo y femenino (2.43) nivel bajo; la mediana se ubica en el nivel bajo, masculino (2.80) y femenino (2.60).

Los resultados del análisis del nivel de percepción del clima organizacional por dimensión de acuerdo a cada universidad se presentan en la Tabla 58.

Tabla 58. Dimensiones por Género.

DIMEN- SIÓN	ESTADÍSTICOS	GÉNERO								
		UNIVERSIDAD 1		UNIVERSIDAD 2		UNIVERSIDAD 3		UNIVERSIDAD 4		
		MASC	FEM	MASC	FEM	MASC	FEM	MASC	FEM	
AUTONO- MÍA	MEDIA	2,71	2,61	2,53	2,33	2,65	2,24	2,68	2,51	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,53	2,20	2,20	2,21	2,40	2,00	2,21	2,30
		Límite superior	3,13	3,00	3,00	3,36	2,99	3,11	3,10	3,00
	MEDIANA	2,62	2,40	2,50	2,40	2,80	2,60	2,65	2,45	
COHE- SIÓN	MEDIA	1,04	1,21	1,10	1,35	1,38	1,60	1,25	1,40	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,00	1,04	0,90	1,00	1,10	1,20	1,10	1,10
		Límite superior	1,92	1,72	2,00	1,90	1,85	1,90	1,70	1,98
	MEDIANA	1,10	1,10	1,20	1,30	1,10	1,20	1,20	1,20	
CONFIA- ZA	MEDIA	1,22	1,44	1,12	1,20	1,21	1,33	1,15	1,40	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,02	1,20	0,90	1,00	1,10	1,00	0,99	1,10
		Límite superior	1,40	1,53	1,60	1,80	1,40	1,55	1,46	1,67
	MEDIANA	1,20	1,40	1,20	1,40	1,10	1,30	1,10	1,10	
PRESIÓN	MEDIA	4,06	4,22	4,50	4,65	4,10	4,25	4,12	4,33	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,98	3,84	2,70	3,00	2,90	3,00	2,70	2,90
		Límite superior	4,20	4,59	4,70	4,90	4,50	4,75	4,32	4,64
	MEDIANA	4,00	4,10	4,10	4,40	4,20	4,30	4,00	4,40	
APOYO	MEDIA	2,61	2,98	2,60	2,77	2,21	2,48	2,60	2,74	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,46	2,68	2,23	2,42	2,00	2,10	2,00	2,25
		Límite superior	2,90	3,15	2,99	3,20	2,80	3,00	2,90	3,15
	MEDIANA	2,60	2,72	2,50	2,65	2,32	2,40	2,25	2,65	
RECONO- CIMIENTO	MEDIA	2,95	2,74	2,70	2,45	2,68	2,51	2,81	2,35	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,57	2,50	2,10	2,00	2,00	2,22	2,31	2,00
		Límite superior	3,14	3,32	3,10	3,30	3,00	3,20	3,00	3,00
	MEDIANA	2,80	2,80	2,60	2,40	2,70	2,70	2,40	2,10	
EQUIDAD	MEDIA	2,54	2,40	2,51	2,10	2,70	2,30	2,78	2,41	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,28	2,10	2,00	2,10	2,12	2,05	2,00	2,00
		Límite superior	2,93	2,99	3,00	2,99	3,10	2,80	3,00	2,98
	MEDIANA	2,60	2,30	2,40	2,20	2,50	2,42	2,65	2,13	
INNOVACI ÓN	MEDIA	3,12	3,01	2,92	2,85	3,00	2,95	2,89	2,43	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,91	2,80	2,10	2,00	2,43	2,20	2,00	2,00
		Límite superior	3,20	3,10	3,24	3,00	3,20	3,35	3,40	3,00
	MEDIANA	3,01	3,10	3,00	2,89	2,80	2,62	2,80	2,60	

Por otra parte, se realizó el análisis de los resultados por porcentajes de población y su ubicación en el nivel de clima para determinar la distribución de la población dentro de los distintos niveles alcanzados en las diferentes dimensiones. Los resultados se muestran por dimensiones en las diferentes tablas que se explican a continuación.

Los datos de la tabla 59 muestran que la dimensión *autonomía* es percibida de la siguiente manera:

Universidad 1: masculino el 10% en el nivel muy bajo, 65% en el nivel bajo, 20% en el nivel medio; femenino 25% en el nivel muy bajo, 65% en el nivel bajo y 5% en el nivel medio.

Universidad 2: masculino, 5% nivel muy bajo, 85% nivel bajo y 5% nivel medio; femenino, 10% nivel muy bajo, 80% nivel bajo y 5% nivel medio.

Universidad 3: masculino, 5% nivel muy bajo, 90% nivel bajo; femenino, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio.

Universidad 4: masculino, 10% nivel muy bajo, 80% nivel bajo y 5% nivel medio; femenino, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo y 5% nivel medio.

Tabla 59. Autonomía por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
AUTONOMÍA	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	1,68	1,92	2,10	2,62	2,72	3,00	3,13
		FEMENINO	1,25	1,25	1,40	2,40	2,10	2,90	3,00
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	1,18	2,00	2,40	2,50	2,70	2,70	3,00
		FEMENINO	1,30	1,30	2,00	2,40	2,60	2,70	3,36
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	1,00	2,00	2,10	2,80	2,90	2,90	2,99
		FEMENINO	1,10	1,95	1,95	2,60	2,60	2,90	3,11
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	1,47	1,90	2,00	2,65	2,65	2,70	3,10
		FEMENINO	1,30	1,90	1,90	2,45	2,50	2,70	3,00

La dimensión *cohesión* permite visualizar los resultados que se reflejan en la Tabla 60:

Tabla 60. Cohesión por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
COHESIÓN	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	1,00	1,00	1,10	1,10	1,40	1,40	1,92
		FEMENINO	1,00	1,00	1,10	1,10	1,50	1,50	1,72
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	1,00	1,10	1,20	1,20	1,40	1,60	2,00
		FEMENINO	1,10	1,10	1,20	1,30	1,50	1,70	1,90
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	1,00	1,05	1,10	1,10	1,20	1,55	1,85
		FEMENINO	1,00	1,10	1,20	1,20	1,30	1,40	1,90
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	1,00	1,10	1,20	1,20	1,20	1,70	1,70
		FEMENINO	1,00	1,10	1,20	1,20	1,30	1,40	1,98

Fuente: Datos Propios.

Universidad 1: masculino el 95% en el nivel muy bajo; femenino 95% en el nivel muy bajo.

Universidad 2: masculino, 90% nivel muy bajo, 5% nivel bajo; femenino, 95% nivel muy bajo.

Universidad 3: masculino, 95% nivel muy bajo; femenino, 95% nivel muy bajo.

Universidad 4: masculino, 95% nivel muy bajo; femenino, 95% nivel muy bajo.

Los resultados para la dimensión *confianza* se visualizan en la tabla 61:

Universidad 1: masculino, 95% nivel muy bajo; femenino 95% en el nivel muy bajo.

Universidad 2: masculino, 95% nivel muy bajo; femenino, 95% nivel muy bajo.

Universidad 3: masculino, 95% nivel muy bajo; femenino, 95% nivel muy bajo.

Universidad 4: masculino, 95% nivel muy bajo; femenino, 95% nivel muy bajo.

Tabla 61. Confianza por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
Promedio ponderado (definición 1)	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	1,00	1,10	1,20	1,25	1,20	1,30	1,40
		FEMENINO	1,20	1,22	1,35	1,40	1,45	1,45	1,53
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	1,10	1,10	1,20	1,20	1,30	1,40	1,60
		FEMENINO	1,20	1,25	1,34	1,40	1,68	1,76	1,80
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	1,00	1,05	1,10	1,10	1,20	1,30	1,40
		FEMENINO	1,00	1,20	1,30	1,30	1,30	1,40	1,50
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	1,10	1,10	1,10	1,10	1,40	1,40	1,40
		FEMENINO	1,00	1,10	1,10	1,10	1,20	1,40	1,60

Fuente: Datos Propios.

En la dimensión *presión* se distribuyó la población de la siguiente manera:

Universidad 1: masculino 5% nivel bajo, 20% nivel medio, 70% nivel alto; femenino 10% nivel bajo, 15% en el nivel medio y 70% en el nivel alto;

Universidad 2: masculino, 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo y 70% nivel alto; femenino, 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo y 70% nivel alto;

Universidad 3: masculino, 5% nivel muy bajo, 20% nivel bajo y 70% nivel alto; femenino, 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 70% nivel alto;

Universidad 4: masculino, 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 70% nivel alto; femenino, 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo y 70% nivel alto. Los resultados se presentan en la Tabla 62.

Tabla 62. Presión por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
CONFIANZA	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	2,80	3,10	3,15	4,00	4,10	4,10	4,20
		FEMENINO	2,80	2,90	3,10	4,10	4,20	4,40	4,50
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	2,00	3,00	3,80	4,10	4,10	4,20	4,20
		FEMENINO	2,10	3,10	3,70	4,40	4,40	4,50	4,90
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	2,20	3,60	3,60	4,20	4,20	4,40	4,50
		FEMENINO	2,00	2,90	3,70	4,30	4,40	4,50	4,75
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	2,30	2,90	3,80	4,00	4,00	4,20	4,30
		FEMENINO	2,50	2,90	3,50	4,40	4,40	4,60	4,60

Fuente: Datos propios.

En cuanto a la dimensión *apoyo*:

Universidad 1: masculino 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; femenino 25% nivel muy bajo, 50% en el nivel bajo y 20% en el nivel medio.

Universidad 2: masculino, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; femenino, 25% nivel muy bajo, 50% en el nivel bajo y 20% en el nivel medio.

Universidad 3: masculino, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; femenino, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo.

Universidad 4: masculino, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; femenino, 25% nivel muy bajo, 50% en el nivel bajo y 20% en el nivel medio, los resultados se presentan en la tabla 63.

Tabla 63. Apoyo por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
APOYO	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	1,45	1,79	2,00	2,60	2,60	2,80	2,95
		FEMENINO	1,25	1,40	1,92	2,72	2,85	3,10	3,15
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	1,45	1,79	2,00	2,50	2,90	2,90	2,90
		FEMENINO	1,25	1,40	1,92	2,65	2,70	3,00	3,20
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	1,45	1,79	2,00	2,32	2,40	2,60	2,80
		FEMENINO	1,25	1,40	1,92	2,40	2,80	2,80	3,00
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	1,45	1,79	2,00	2,25	2,50	2,90	2,90
		FEMENINO	1,25	1,40	1,92	2,65	2,70	3,10	3,15

En la tabla 64, se presentan los resultados de la dimensión *reconocimiento*:

Universidad 1: masculino 25% nivel muy bajo, 50% nivel bajo, 20% nivel medio; femenino 10% nivel muy bajo, 80% en el nivel bajo y 5% en el nivel medio.

Universidad 2: masculino, 10% nivel muy bajo, 80% nivel bajo, 5% nivel medio; femenino, 10% nivel muy bajo, 65% en el nivel bajo y 20% en el nivel medio.

Universidad 3: masculino, 10% nivel muy bajo, 65% en el nivel bajo y 20% en el nivel medio; femenino, 10% nivel muy bajo, 65% en el nivel bajo y 20% en el nivel medio;

Universidad 4: masculino, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; femenino, 10% nivel muy bajo, 80% en el nivel bajo y 5% en el nivel medio.

Tabla 64. Reconocimiento por Género..

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
APOYO	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	1,04	1,26	1,32	2,80	2,90	3,00	3,14
		FEMENINO	1,15	1,60	2,40	2,80	2,80	2,80	3,32
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	1,00	1,90	2,00	2,60	2,70	2,70	3,10
		FEMENINO	1,10	1,80	2,40	2,40	2,60	3,00	3,30
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	1,20	1,70	2,40	2,70	2,80	3,00	3,00
		FEMENINO	1,24	1,90	2,20	2,70	2,70	3,00	3,20
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	1,00	1,90	1,90	2,40	2,40	2,84	3,00
		FEMENINO	1,40	1,86	2,10	2,10	2,60	2,80	3,00

Fuente: Datos propios.

La dimensión *equidad* muestra iguales niveles de percepción de la dimensión para los dos géneros:

Universidad 1: masculino 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo; femenino, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo.

Universidad 2: masculino, 10% nivel muy bajo, 80% nivel bajo, 5% nivel medio; femenino, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo.

Universidad 3: masculino, 10% nivel muy bajo, 65% en el nivel bajo y 20% en el nivel medio; femenino, 10% nivel muy bajo, 65% en el nivel bajo y 20% en el nivel medio.

Universidad 4: masculino, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; femenino, 10% nivel muy bajo, 85% en el nivel bajo, los resultados se presentan en la tabla 65.

Tabla 65. Equidad por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
Promedio ponderado (definición 1)	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	1,15	1,35	1,50	2,60	2,60	2,80	2,90
		FEMENINO	1,35	1,48	1,50	2,30	2,30	2,40	2,90
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	1,20	1,40	2,00	2,40	2,60	2,80	3,00
		FEMENINO	1,10	1,90	1,90	2,20	2,20	2,60	2,90
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	1,40	1,40	1,90	2,50	2,50	2,90	3,10
		FEMENINO	1,20	1,60	2,00	2,42	2,50	2,60	2,80
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	1,00	1,70	2,00	2,65	2,70	3,00	3,00
		FEMENINO	1,42	1,70	2,10	2,13	2,30	2,80	2,90

Fuente: Datos propios.

La dimensión *innovación* refleja similitud de resultados de ubicación por porcentajes de población para los dos géneros:

Universidad 1: masculino 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 70% nivel medio; femenino, 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 70% nivel medio.

Universidad 2: masculino, 10% nivel muy bajo, 15% nivel bajo, 70% nivel medio; femenino, 10% nivel muy bajo,, 65% nivel bajo, 20% nivel medio.

Universidad 3: masculino, 25% nivel muy bajo, 65% en el nivel bajo y 5% en el nivel medio; femenino, 25% nivel muy bajo, 50% nivel bajo y 20% en el nivel medio.

Universidad 4: masculino, 10% nivel muy bajo, 80% nivel bajo, 5% nivel medio; femenino, 10% nivel muy bajo, 80% en el nivel bajo, 5% nivel medio.

Los resultados se presentan en la tabla 66.

Tabla 66. Innovación por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
INNOVACIÓN	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	1,10	1,25	2,40	3,00	3,00	3,10	3,20
		FEMENINO	1,40	1,40	2,90	3,10	3,10	3,10	3,10
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	1,00	1,90	2,60	3,00	3,00	3,20	3,24
		FEMENINO	1,20	1,60	2,00	2,89	2,90	3,00	3,00
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	1,20	1,75	1,90	2,80	2,80	2,60	3,20
		FEMENINO	1,40	1,80	1,80	2,60	2,80	3,00	3,35
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	1,40	1,80	2,00	2,80	2,80	2,80	3,00
		FEMENINO	1,00	1,60	2,00	2,60	2,60	2,90	3,40

Fuente: Datos propios.

Por Edad

Se analizó la variable sociodemográfica edad, como parte de la segunda toma de datos, a la misma muestra. El promedio de edad de los trabajadores universitarios que participaron en el estudio corresponde fue:

Universidad 1: 40 años 7 meses lo que los ubica en la edad productiva que oscila entre (25 y 60 años), de los cuales el 17.02% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 38,29% a la escala entre 31 y 40 años, el 23.75% a la escala entre 41 y 50 años y el 20.92% a más de 50 años.

Universidad 2: 35 años 2 meses lo que los ubica en la edad productiva que oscila entre (25 y 60 años), de los cuales el 15.50% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 41.12% a la escala entre 31 y 40 años, el 21.13% a la escala entre 41 y 50 años y el 22.25% a más de 50 años.

Universidad 3: tuvo como promedio de edad 31 años 4 meses, ubicándose entre los rango de la edad productiva en Ecuador, de los cuales el 20.72% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 48,22% a la escala entre 31 y 40 años, el 20.01% a la escala entre 41 y 50 años y el 11.05% más de 50 años.

Universidad 4: tuvo como promedio de edad 30 años 6 meses, ubicándose entre los rango de la edad productiva en Ecuador, de los cuales el 25.83% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 46.54% a la escala entre 31 y 40 años, el 21.32% a la escala entre 41 y 50 años y el 6.31% en la escala más de 50 años.

La dimensión *autonomía* ubica su posición en el nivel bajo:

Universidad 1: escala entre 25 y 30 años (2.24) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.69) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.54) nivel bajo, más de 50 años (2.65) nivel bajo.

Universidad 2: entre 25 y 30 años (2.20) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.40) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.35) nivel bajo, más de 50 años (2.51) nivel bajo.

Universidad 3: entre 25 y 30 años (2.10) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.70) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.45) nivel bajo, escala más de 50 años (2.63) nivel bajo.

Universidad 4: la dimensión se mantiene en el nivel bajo en su mayoría, entre 25 y 30 años (2.00) nivel medio, entre 31 y 40 años (2.45) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.50) nivel bajo, escala más de 50 años (2.60) nivel bajo. Los resultados se presentan en la tabla 67.

Tabla 67. Autonomía por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	ENTRE	ENTRE	ENTRE	MAS	
			25 Y 30 AÑOS	31 Y 40 AÑOS	41 Y 50 AÑOS	DE 50 AÑOS	
AUTONOMIA	MEDIA		2,24	2,69	2,54	2,65	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,07	2,10	2,00	2,05
			Límite superior	2,64	2,81	2,68	2,75
			MEDIANA	2,40	2,40	2,30	2,45
	MEDIA		2,20	2,40	2,35	2,51	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,00	1,90	2,10	2,10
			Límite superior	2,62	2,75	2,64	2,80
			MEDIANA	2,20	2,30	2,30	2,30
	MEDIA		2,10	2,70	2,45	2,63	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,80	1,90	2,10	2,00
			Límite superior	2,80	2,85	2,70	2,70
			MEDIANA	2,10	2,30	2,50	2,50
MEDIA		2,00	2,45	2,50	2,60		
UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,50	1,80	1,90	2,00	
		Límite superior	2,90	2,85	2,70	2,85	
		MEDIANA	2,20	2,20	2,40	2,40	

La dimensión *cohesión* muestra su ubicación en el nivel muy bajo con los resultados que se presentan en la Tabla 68:

Universidad 1: escala entre 25 y 30 años (1.00) nivel muy bajo, entre 31 y 40 años (1.63) nivel muy bajo, entre 40 y 50 años (1.24) nivel muy bajo, más de 50 años (1.31) nivel muy bajo.

Universidad 2: entre 25 y 30 años (1.10) nivel muy bajo, entre 31 y 40 años (1.54) nivel muy bajo, entre 40 y 50 años (1.30) nivel muy bajo, más de 50 años (1.38) nivel muy bajo.

Universidad 3: entre 25 y 30 años (1.20) nivel muy bajo, entre 31 y 40 años (1.40) nivel muy bajo, entre 40 y 50 años (1.35) nivel muy bajo, más de 50 años (1.25) nivel muy bajo.

Universidad 4: la dimensión se mantiene en el nivel muy bajo en su mayoría, entre 25 y 30 años (1.20) nivel muy bajo, entre 31 y 40 años (1.30) nivel muy bajo, entre 40 y 50 años (1.20) nivel muy bajo, escala de 50 años (1.30) nivel muy bajo. Los resultados se presentan en la tabla 68.

Tabla 68. Cohesión por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
COHESIÓN	MEDIA		1,00	1,63	1,24	1,31	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,13	1,82	1,09	1,12
			Límite superior	1,45	1,71	1,75	1,57
	MEDIANA		1,24	1,30	1,30	1,34	
	MEDIA		1,10	1,54	1,30	1,38	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,00	1,10	1,05	1,10
			Límite superior	1,90	1,80	1,90	2,00
	MEDIANA		1,20	1,20	1,40	1,40	
	MEDIA		1,20	1,40	1,35	1,25	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,00	1,10	1,00	1,00
			Límite superior	1,80	1,68	1,82	1,70
	MEDIANA		1,25	1,40	1,40	1,40	
MEDIA		1,20	1,30	1,20	1,30		
UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,10	1,10	1,10	1,00	
		Límite superior	1,65	1,70	1,70	1,70	
MEDIANA		1,30	1,30	1,40	1,40		

Fuente: Datos propios.

La dimensión *confianza* mantiene la tendencia de las dimensiones anteriores a permanecer en el nivel muy bajo:

Universidad 1: escala entre 25 y 30 años (1.88) nivel muy bajo, entre 31 y 40 años (1.32) nivel muy bajo, entre 40 y 50 años (1.40) nivel muy bajo, más de 50 años (1.25) nivel muy bajo.

Universidad 2: entre 25 y 30 años (1.70) nivel muy bajo, entre 31 y 40 años (1.40) nivel muy bajo, entre 40 y 50 años (1.30) nivel muy bajo, más de 50 años (1.30) nivel muy bajo.

Universidad 3: entre 25 y 30 años (1.60) nivel muy bajo, entre 31 y 40 años (1.30) nivel muy bajo, entre 40 y 50 años (1.35) nivel muy bajo, más de 50 años (1.30) nivel muy bajo.

Universidad 4: la dimensión se mantiene en el nivel muy bajo en su mayoría, entre 25 y 30 años (1.70) nivel muy bajo, entre 31 y 40 años (1.40) nivel muy bajo, entre 40 y

50 años (1.35) nivel muy bajo, escala más de 50 años (1.40) nivel muy bajo, los resultados se presentan en la Tabla 69.

Tabla 69. Confianza por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MÁS DE 50 AÑOS	
CONFIANZA	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	1,88	1,32	1,40	1,25	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,64	1,01	1,05	1,11
			Límite superior	2,10	1,93	1,98	1,91
	MEDIANA	1,68	1,80	1,35	1,43		
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	1,70	1,40	1,30	1,30	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,00	1,10	1,10	1,15
			Límite superior	2,00	1,99	1,80	1,80
	MEDIANA	1,55	1,60	1,40	1,40		
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	1,60	1,30	1,35	1,30	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,40	1,10	1,10	1,20
			Límite superior	2,20	2,00	2,20	1,99
	MEDIANA	1,60	1,70	1,40	1,45		
UNIVERSIDAD 4	MEDIA	1,70	1,40	1,35	1,40		
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,10	1,20	1,10	1,20	
		Límite superior	2,10	2,00	1,90	1,90	
MEDIANA	1,40	1,30	1,40	1,30			

Fuente: Datos propios.

La dimensión *presión* se ubica en el nivel alto en todas las escalas de la categoría edad para todas las universidades:

Universidad 1: escala entre 25 y 30 años (4.77) nivel alto, entre 31 y 40 años (4.21) nivel alto, entre 40 y 50 años (4.50) nivel alto, más de 50 años (4,97) nivel alto.

Universidad 2: entre 25 y 30 años (4.50) nivel alto, entre 31 y 40 años (4.10) nivel alto, entre 40 y 50 años (4.30) nivel alto, más de 50 años (4.70) nivel alto.

Universidad 3: entre 25 y 30 años (4.60) nivel alto, entre 31 y 40 años (4.15) nivel alto, entre 40 y 50 años (4.40) nivel alto, escala más de 50 años (4.80) nivel alto.

Universidad 4: la dimensión se mantiene en el nivel alto, entre 25 y 30 años (4.68) nivel alto, entre 31 y 40 años (4.20) nivel alto, entre 40 y 50 años (4.50) nivel alto, escala más de 50 años (4.77) nivel alto, los resultados se presentan en la Tabla 70.

Tabla 70. Presión por Edad..

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
PRESIÓN	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	4,77	4,21	4,50	4,97	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,34	3,65	3,17	3,83
			Límite superior	4,91	4,80	4,92	4,10
	MEDIANA	4,00	4,20	4,65	4,23		
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	4,50	4,10	4,30	4,70	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,00	3,10	3,22	3,12
			Límite superior	4,70	4,80	4,86	4,00
	MEDIANA	4,10	4,10	4,70	4,20		
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	4,60	4,15	4,40	4,80	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,24	3,30	3,10	3,10
			Límite superior	4,80	4,70	4,70	4,90
	MEDIANA	4,20	4,30	4,40	4,35		
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	4,68	4,20	4,50	4,77	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,10	3,20	3,15	3,20
			Límite superior	4,80	4,80	4,70	4,80
	MEDIANA	4,00	4,10	4,30	4,30		

Fuente: Datos propios.

La dimensión *apoyo* se ubica totalmente en el nivel bajo:

Universidad 1: escala entre 25 y 30 años (2.49) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.68) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.47) nivel bajo, más de 50 años (2.59) nivel bajo.

Universidad 2: entre 25 y 30 años (2.40) nivel alto, entre 31 y 40 años (2.65) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.41) nivel bajo, más de 50 años (2.45) nivel bajo.

Universidad 3: entre 25 y 30 años (2.30) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.45) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.58) nivel bajo, escala más de 50 años (2.60) nivel bajo.

Universidad 4: la dimensión se mantiene en el nivel alto, entre 25 y 30 años (2.30) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.40) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.51) nivel bajo, más de 50 años (2.60) nivel bajo. Los resultados se presentan en la tabla 71.

Tabla 71. Apoyo por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
APOYO	MEDIA		2,49	2,68	2,47	2,59	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,29	2,10	2,15	2,05
			Límite superior	2,98	2,92	2,83	2,95
	MEDIANA		2,40	2,40	2,40	2,40	
	MEDIA		2,40	2,65	2,41	2,45	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,00	2,05	2,10	2,10
			Límite superior	2,80	2,88	2,70	2,90
	MEDIANA		2,20	2,30	2,30	2,20	
	MEDIA		2,30	2,45	2,58	2,60	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,00	2,00	2,10	2,10
			Límite superior	2,74	2,85	2,75	2,92
	MEDIANA		2,10	2,30	2,20	2,30	
MEDIA		2,55	2,43	2,51	2,60		
UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,20	2,15	2,10	2,00	
		Límite superior	2,84	2,74	2,85	2,90	
MEDIANA		2,30	2,20	2,50	2,35		

Fuente: Datos propios.

La dimensión *reconocimiento* mantiene su tendencia a permanecer en el nivel bajo en la mayoría de las escalas de edad:

Universidad 1: escala entre 25 y 30 años (2.93) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.98) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.97) nivel bajo, más de 50 años (2.91) nivel bajo.

Universidad 2: entre 25 y 30 años (2.85) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.90) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.90) nivel bajo, más de 50 años (2.85) nivel bajo.

Universidad 3: entre 25 y 30 años (2.90) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.85) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.98) nivel bajo, más de 50 años (2.89) nivel bajo.

Universidad 4: la dimensión se mantiene en el nivel alto, entre 25 y 30 años (2.87) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.95) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.94) nivel bajo, más de 50 años (2.79) nivel bajo.

Los resultados se presentan en la tabla 72:

Tabla 72. Reconocimiento por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
RECONOCI- MIENTO		MEDIA	2,93	2,98	2,97	2,91	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,10	2,26	2,23	2,34
			Límite superior	3,05	3,15	3,01	3,07
			MEDIANA	2,40	2,68	2,68	2,68
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,85	2,90	2,90	2,85
			Límite superior	2,00	2,10	2,10	2,20
			Límite superior	3,00	3,00	3,10	2,96
		MEDIANA	2,20	2,40	2,60	2,40	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,90	2,85	2,98	2,89
			Límite superior	2,20	2,15	2,21	2,10
			Límite superior	3,20	3,10	3,20	3,12
		MEDIANA	2,50	2,60	2,50	2,60	
	UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,87	2,95	2,94	2,79
			Límite superior	2,00	2,10	2,10	2,20
			Límite superior	3,00	3,20	3,20	3,00
		MEDIANA	2,30	2,55	2,70	2,70	

Fuente: Datos propios

La dimensión *equidad* muestra la tendencia en el nivel bajo; la distribución de datos se ubica de la siguiente manera:

Universidad 1: escala entre 25 y 30 años (2.50) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.96) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.78) nivel bajo, más de 50 años (2.99) nivel bajo.

Universidad 2: entre 25 y 30 años (2.30) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.75) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.67) nivel bajo, más de 50 años (2.90) nivel bajo.

Universidad 3: entre 25 y 30 años (2.40) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.85) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.80) nivel bajo, más de 50 años (2.92) nivel bajo.

Universidad 4: la dimensión se mantiene en el nivel alto, entre 25 y 30 años (2.40) nivel bajo, entre 31 y 40 años (2.90) nivel bajo, entre 40 y 50 años (2.80) nivel bajo, más de 50 años (2.80) nivel bajo.

Los resultados se presentan en la tabla 73.

Tabla 73. Equidad por Edad..

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
EQUIDAD	MEDIA		2,50	2,96	2,78	2,99	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,34	2,33	2,21	2,14
			Límite superior	2,94	3,09	2,99	3,05
		MEDIANA		2,80	2,78	2,80	2,72
	MEDIA		2,30	2,75	2,67	2,90	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,00	2,10	2,10	2,00
			Límite superior	3,00	3,10	3,10	3,10
		MEDIANA		2,60	2,70	2,70	2,60
	MEDIA		2,40	2,85	2,80	2,92	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,10	2,10	2,20	2,10
			Límite superior	3,10	3,10	3,20	3,20
		MEDIANA		2,30	2,55	2,60	2,60
MEDIA		2,40	2,90	2,80	2,80		
UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,14	2,20	2,10	2,20	
		Límite superior	2,97	3,20	3,10	3,10	
	MEDIANA		2,40	2,50	2,60	2,60	

Fuente: Datos propios

La dimensión *innovación* muestra su tendencia a permanecer en el nivel medio: *Universidad 1*: escala entre 25 y 30 años (3.10) nivel medio, entre 31 y 40 años (3.46) nivel medio, entre 40 y 50 años (3.08) nivel medio, más de 50 años (3.09) nivel medio. *Universidad 2*: entre 25 y 30 años (3.00) nivel medio, entre 31 y 40 años (3.10) nivel medio, entre 40 y 50 años (3.10) nivel medio, más de 50 años (3.00) nivel medio. *Universidad 3*: entre 25 y 30 años (3.20) nivel medio, entre 31 y 40 años (3.10) nivel medio, entre 40 y 50 años (3.10) nivel medio, más de 50 años (3.20) nivel medio. *Universidad 4*: la dimensión se mantiene en el nivel medio, entre 25 y 30 años (3.15) nivel medio, entre 31 y 40 años (3.51) nivel medio, entre 40 y 50 años (3.60) nivel medio, más de 50 años (3.30) nivel medio. Los resultados se presentan en la tabla 74.

Tabla 74. Innovación por Edad..

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
INNOVACIÓN	MEDIA		3,10	3,46	3,08	3,09	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,51	2,87	2,91	2,64
			Límite superior	3,19	3,54	3,25	3,15
		MEDIANA		2,70	3,00	2,67	2,94
	MEDIA		3,00	3,10	3,10	3,00	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,20	2,70	2,60	2,50
			Límite superior	3,25	3,70	3,30	3,40
		MEDIANA		2,40	2,80	2,80	2,90
	MEDIA		3,20	3,10	3,10	3,20	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,40	2,65	2,70	2,55
			Límite superior	3,40	3,60	3,50	3,60
		MEDIANA		2,50	2,70	2,80	2,70
MEDIA		3,15	3,51	3,60	3,30		
UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,55	2,60	2,40	2,42	
		Límite superior	3,30	3,40	3,30	3,40	
	MEDIANA		2,35	2,74	2,45	2,80	

Fuente: Datos propios

Por otra parte se analizó los resultados alcanzados en la distribución de la población en relación a la variable sociodemográfica *edad* y las *diferentes dimensiones del clima organizacional*.

La dimensión *autonomía*, presenta la distribución de población:

Universidad 1: entre 25 y 30 años, 25% en nivel muy bajo, 70% en el nivel bajo; ente 31 y 40 años, 25% en nivel muy bajo, 70% en el nivel bajo; entre 41 y 50 años, 25% en nivel muy bajo, 70% en el nivel bajo; más de 50 años, 25% en nivel muy bajo, 70% en el nivel bajo.

Universidad 2: entre 25 y 30 años, 25% en nivel muy bajo, 70% en el nivel bajo; ente 31 y 40 años, 5% en nivel muy bajo, 90% en el nivel bajo; entre 41 y 50 años, 25% en nivel muy bajo, 70% en el nivel bajo; más de 50 años, 25% en nivel muy bajo, 70% en el nivel bajo.

Universidad 3: entre 25 y 30 años, 25% en nivel muy bajo, 70% en el nivel bajo; ente 31 y 40 años, 25% en nivel muy bajo, 70% en el nivel bajo; entre 41 y 50 años, 10% en nivel muy bajo, 85% en el nivel bajo; más de 50 años, 25% en nivel muy bajo, 70% en el nivel bajo;

Universidad 4: entre 25 y 30 años, 25% en nivel muy bajo, 70% en el nivel bajo; ente 31 y 40 años, 5% en nivel muy bajo, 90% en el nivel bajo; entre 41 y 50 años, 10% en

nivel muy bajo, 85% en el nivel bajo; más de 50 años, 10% en nivel muy bajo, 85% en el nivel bajo. Ver Tabla 75.

Tabla 75. Distribución Población Autonomía por Edad..

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	EDAD	PERCENTIL						
			5	10	25	50	75	90	95
AUTONOMÍA	UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,20	1,20	1,40	2,40	2,00	2,20	2,64
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,10	1,25	1,40	2,40	2,60	2,80	2,81
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,20	1,40	1,40	2,30	1,60	1,80	2,68
		MAS DE 50 AÑOS	1,00	1,20	1,35	2,45	1,71	1,98	2,75
	UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,00	1,40	1,90	2,20	2,20	2,40	2,60
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,20	2,00	2,00	2,30	2,30	2,50	2,70
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,10	1,80	1,80	2,30	2,30	2,60	2,60
		MAS DE 50 AÑOS	1,00	1,00	1,90	2,30	2,30	2,70	2,80
	UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,10	1,60	1,90	2,10	2,10	2,40	2,80
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,00	1,80	1,80	2,30	2,40	2,60	2,80
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,10	1,20	2,00	2,50	2,60	2,60	2,70
		MAS DE 50 AÑOS	1,20	1,55	2,20	2,50	2,50	2,70	2,70
	UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,10	1,10	1,90	2,20	2,20	2,60	2,90
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,00	2,10	2,10	2,20	2,70	2,80	2,80
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,00	1,00	2,00	2,40	2,40	2,70	2,70
		MAS DE 50 AÑOS	1,10	1,90	2,00	2,40	2,40	2,60	2,80

Fuente: Datos propios.

Los resultados de la distribución de la población para la dimensión *cohesión*
Universidad 1: entre 25 y 30 años, 95% en nivel muy bajo; entre 31 y 40 años, 95% en nivel muy bajo; entre 41 y 50 años, 95% en nivel muy bajo; más de 50 años, 95% en nivel muy bajo.

Universidad 2: entre 25 y 30 años, 95% en nivel muy bajo; entre 31 y 40 años, 95% en nivel muy bajo; entre 41 y 50 años, 95% en nivel muy bajo; más de 50 años, 90% en nivel muy bajo, 5% nivel bajo.

Universidad 3: entre 25 y 30 años, 95% en nivel muy bajo; entre 31 y 40 años, 95% en nivel muy bajo; entre 41 y 50 años, 95% en nivel muy bajo; más de 50 años, 95% en nivel muy bajo.

Universidad 4: entre 25 y 30 años, 95% en nivel muy bajo; entre 31 y 40 años, 95% en nivel muy bajo; entre 41 y 50 años, 95% en nivel muy bajo; más de 50 años, 95% en nivel muy bajo. Ver Tabla 76.

Tabla 76. Distribución de Población Cohesión por Edad..

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	EDAD	PERCENTIL						
			5	10	25	50	75	90	95
COHESIÓN	UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,00	1,00	1,20	1,24	1,25	1,31	1,45
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,13	1,20	1,20	1,30	1,48	1,50	1,70
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,20	1,20	1,30	1,30	1,60	1,80	1,70
		MAS DE 50 AÑOS	1,24	1,28	1,30	1,34	1,67	1,88	1,50
	UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,10	1,10	1,20	1,20	1,40	1,90	1,90
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,10	1,20	1,20	1,20	1,20	1,70	1,80
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,40	1,40	1,40	1,40	1,70	1,80	1,90
		MAS DE 50 AÑOS	1,20	1,30	1,30	1,40	1,60	1,90	2,00
	UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,00	1,00	1,10	1,20	1,20	1,40	1,80
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,00	1,10	1,10	1,40	1,40	1,60	1,60
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,10	1,20	1,30	1,40	1,40	1,80	1,80
		MAS DE 50 AÑOS	1,20	1,20	1,40	1,40	1,60	1,70	1,70
	UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,00	1,00	1,30	1,30	1,30	1,50	1,60
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,00	1,00	1,10	1,30	1,30	1,70	1,70
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,30	1,30	1,40	1,40	1,50	1,50	1,70
		MAS DE 50 AÑOS	1,20	1,20	1,40	1,40	1,50	1,50	1,70

Fuente: Datos propios.

La dimensión *confianza*, presenta los siguientes resultados:

Universidad 1, entre 25 y 30 años, 95% en nivel muy bajo; entre 31 y 40 años, 95% en nivel muy bajo; entre 41 y 50 años, 95% en nivel muy bajo; más de 50 años, 95% en nivel muy bajo.

Universidad 2, entre 25 y 30 años, 75% en nivel muy bajo, 20% nivel bajo; entre 31 y 40 años, 95% en nivel muy bajo; entre 41 y 50 años, 95% en nivel muy bajo; más de 50 años, 90% en nivel muy bajo, 5% nivel bajo.

Universidad 3, entre 25 y 30 años, 50% en nivel muy bajo, 45% nivel bajo; entre 31 y 40 años, 75% en nivel muy bajo, 20% nivel bajo; entre 41 y 50 años, 75% en nivel muy bajo, 20% nivel bajo; más de 50 años, 95% en nivel muy bajo.

Universidad 4, entre 25 y 30 años, 75% en nivel muy bajo, 20% nivel bajo; entre 31 y 40 años, 50% en nivel muy bajo, 45% nivel bajo; entre 41 y 50 años, 95% en nivel muy bajo; más de 50 años, 95% en nivel muy bajo.

Los resultados se presentan en la tabla 77.

Tabla 77. Distribución de Población Cohesión por Edad.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	EDAD	PERCENTIL						
			5	10	25	50	75	90	95
CONFIANZA	UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,10	1,25	1,40	1,68	1,78	1,80	2,10
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,01	1,05	1,11	1,80	1,80	1,88	1,90
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,20	1,20	1,30	1,35	1,70	1,90	1,90
		MAS DE 50 AÑOS	1,35	1,40	1,40	1,43	1,80	1,93	1,90
	UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,00	1,20	1,50	1,55	1,90	2,00	2,00
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,00	1,00	1,60	1,60	1,60	1,80	1,90
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,10	1,20	1,40	1,40	1,60	1,70	1,80
		MAS DE 50 AÑOS	1,20	1,30	1,30	1,40	1,60	1,80	1,80
	UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,20	1,20	1,40	1,60	2,00	2,00	2,20
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,00	1,50	1,50	1,70	1,70	2,00	2,00
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,10	1,20	1,40	1,40	2,00	2,00	2,20
		MAS DE 50 AÑOS	1,25	1,25	1,40	1,45	1,60	1,60	1,99
	UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,00	1,30	1,40	1,40	1,80	2,00	2,10
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,30	1,30	1,30	1,30	2,00	2,00	2,00
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,10	1,10	1,40	1,40	1,50	1,50	1,90
		MAS DE 50 AÑOS	1,00	1,20	1,20	1,30	1,30	1,70	1,90

Fuente: Datos propios.

La dimensión *presión* se analiza en las diferentes escalas de edad, observándose los resultados que se presentan en la Tabla 78

Universidad 1: entre 25 y 30 años, 10% en nivel bajo, 15% nivel medio y 70% en el nivel alto; entre 31 y 40 años, 25% en nivel medio y 70% nivel alto; entre 41 y 50 años, 10% en nivel bajo, 15% nivel medio y 70% en el nivel alto; más de 50 años, 10% en nivel bajo, 15% nivel medio y 70% en el nivel alto.

Universidad 2: entre 25 y 30 años, 5% en nivel bajo, 20% nivel medio y 70% en el nivel alto; entre 31 y 40 años, 10% en nivel medio y 85% nivel alto; entre 41 y 50 años, 10% en nivel bajo, 15% nivel medio y 70% en el nivel alto; más de 50 años, 25% en nivel medio y 70% nivel alto.

Universidad 3: entre 25 y 30 años, 10% en nivel medio, 85% nivel alto; entre 31 y 40 años, 10% en nivel bajo, 15% nivel medio y 70% en el nivel alto; entre 41 y 50 años, 10% en nivel medio, 85% nivel alto; más de 50 años, 10% en nivel bajo, 15% nivel medio y 70% en el nivel alto.

Universidad 4: entre 25 y 30 años, 10% en nivel bajo, 15% nivel medio y 70% en el nivel alto; entre 31 y 40 años, 10% en nivel bajo, 15% nivel medio y 70% en el nivel alto; entre 41 y 50 años, 5% en nivel bajo, 20% nivel medio y 70% en el nivel alto; más de 50 años, 10% en nivel medio, 85% nivel alto.

Tabla 78. Distribución por población Presión por Edad.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	EDAD	PERCENTIL						
			5	10	25	50	75	90	95
PRESIÓN	UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,18	2,78	3,00	4,00	4,00	4,40	4,90
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	3,10	3,70	3,96	4,20	4,80	4,91	4,80
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,30	2,38	3,10	4,65	4,65	4,70	4,90
		MAS DE 50 AÑOS	2,30	2,40	3,90	4,23	4,25	4,30	4,30
	UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,90	3,00	3,50	4,10	4,10	4,50	4,70
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	3,00	3,00	4,00	4,10	4,40	4,55	4,80
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,85	2,90	3,45	4,70	4,70	4,80	4,80
		MAS DE 50 AÑOS	3,20	3,40	3,90	4,20	4,20	4,30	4,30
	UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	3,00	3,50	4,00	4,20	4,40	4,80	4,80
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	2,00	2,60	3,60	4,30	4,40	4,50	4,70
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	3,10	3,70	4,00	4,40	4,55	4,70	4,70
		MAS DE 50 AÑOS	2,70	2,90	3,00	4,35	4,40	4,60	4,90
	UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,80	2,80	3,90	4,00	4,20	4,30	4,80
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	2,30	2,70	3,50	4,10	4,40	4,50	4,80
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,90	3,00	3,70	4,30	4,30	4,70	4,70
		MAS DE 50 AÑOS	3,00	3,80	4,00	4,30	4,40	4,60	4,80

Fuente: Datos propios.

Respecto a la dimensión *apoyo*:

Universidad 1: entre 25 y 30 años, 95% en nivel bajo; entre 31 y 40 años, 10% en el nivel muy bajo y 85% en nivel bajo; entre 41 y 50 años, 95% en nivel bajo; más de 50 años, 95% en nivel bajo.

Universidad 2: entre 25 y 30 años, 95% en nivel bajo; entre 31 y 40 años, 10% en el nivel muy bajo y 85% en nivel bajo; entre 41 y 50 años, 5% en el nivel muy bajo y 90% en nivel bajo; más de 50 años, 10% en el nivel muy bajo y 85% en nivel bajo.

Universidad 3: entre 25 y 30 años, 95% en nivel bajo; entre 31 y 40 años, 10% en el nivel muy bajo y 85% en nivel bajo; entre 41 y 50 años, 95% en nivel bajo; más de 50 años, 20% en nivel muy bajo y 75% nivel bajo.

Universidad 4: entre 25 y 30 años, 10% en el nivel muy bajo y 85% en nivel bajo; entre 31 y 40 años, 25% en nivel muy bajo, 70% nivel bajo; entre 41 y 50 años, 95% en nivel muy bajo; más de 50 años, 95% en nivel muy bajo.

Los resultados de la dimensión *apoyo*, se reflejan en la tabla 79:

Tabla 79. Distribución de Población Apoyo por Edad.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	EDAD	PERCENTIL						
			5	10	25	50	75	90	95
APOYO	UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,10	2,15	2,10	2,40	2,50	2,83	2,90
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,40	1,78	2,40	2,40	2,83	2,95	2,90
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,00	2,20	2,20	2,40	2,92	2,95	2,80
		MAS DE 50 AÑOS	2,00	2,00	2,40	2,40	2,58	2,85	2,90
	UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,00	2,10	2,20	2,20	2,75	2,75	2,80
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,90	1,90	2,30	2,30	2,60	2,70	2,85
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,90	2,00	2,00	2,30	2,40	2,70	2,70
		MAS DE 50 AÑOS	1,80	1,90	2,00	2,20	2,20	2,60	2,90
	UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,80	1,80	2,10	2,10	2,10	2,60	2,70
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,60	1,60	2,30	2,30	2,50	2,70	2,80
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,10	2,10	2,10	2,20	2,40	2,60	2,70
		MAS DE 50 AÑOS	1,00	1,70	1,90	2,30	2,30	2,60	2,90
	UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,80	1,80	2,00	2,30	2,50	2,70	2,80
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,20	1,80	1,90	2,20	2,20	2,50	2,70
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	2,10	2,10	2,20	2,50	2,50	2,80	2,80
		MAS DE 50 AÑOS	2,00	2,10	2,30	2,35	2,40	2,70	2,90

Fuente: Datos propios

En relación a la dimensión *reconocimiento*,

Universidad 1: entre 25 y 30 años, 90% en nivel bajo y 5% en el nivel alto; entre 31 y 40 años, 5% en el nivel muy bajo, 80% en nivel bajo y 5% en el nivel alto; entre 41 y 50 años, 25% en nivel muy bajo, 65% en el nivel bajo y 5% en el nivel alto; más de 50 años, 25% en nivel muy bajo, 65% en el nivel bajo y 5% en el nivel alto.

Universidad 2: entre 25 y 30 años, 90% en nivel bajo y 5% en el nivel alto; entre 31 y 40 años, 10% en el nivel muy bajo, 80% en nivel bajo y 5% en el nivel alto; entre 41 y 50 años, 10% en el nivel muy bajo, 80% en nivel bajo y 5% en el nivel alto; más de 50 años, 10% en el nivel muy bajo, 80% en nivel bajo y 5% en el nivel alto.

Universidad 3, entre 25 y 30 años, 90% en nivel bajo y 5% en el nivel alto; entre 31 y 40 años, 5% en el nivel muy bajo, 70% en nivel bajo y 20% en el nivel alto; entre 41 y 50 años, 10% en el nivel muy bajo, 80% en nivel bajo y 5% en el nivel alto; más de 50 años, 10% en el nivel muy bajo, 80% en nivel bajo y 5% en el nivel alto.

Universidad 4, entre 25 y 30 años, 75% en el nivel bajo y 20% en nivel medio; entre 31 y 40 años, 10% en nivel muy bajo, 65% nivel bajo y 20% en el nivel medio; entre 41 y 50 años, 25% en nivel muy bajo, 50% nivel bajo y 20% nivel medio; más de 50 años, 25% en nivel muy bajo, 50% nivel bajo y 20% nivel medio.

Los resultados pueden verse en la tabla 80.

Tabla 80. Distribución población Reconocimiento por Edad.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	EDAD	PERCENTIL						
			5	10	25	50	75	90	95
RECONOCI- MIENTO	UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,10	2,26	2,29	2,48	2,68	2,98	3,05
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,60	2,18	2,40	2,68	2,60	2,80	3,10
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,15	1,40	1,60	2,68	2,00	2,20	3,00
		MAS DE 50 AÑOS	1,00	1,40	1,60	2,68	2,20	2,40	3,05
	UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,00	2,10	2,20	2,20	2,70	2,80	3,00
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,60	1,80	2,20	2,40	2,85	2,98	3,00
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,90	1,90	2,20	2,60	2,80	2,90	3,10
		MAS DE 50 AÑOS	1,40	1,80	2,00	2,40	2,60	2,70	2,90
	UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,10	2,50	2,50	2,50	2,60	2,80	3,20
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,90	2,00	2,10	2,60	2,70	3,00	3,10
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,50	1,50	2,20	2,50	2,70	2,90	3,20
		MAS DE 50 AÑOS	1,90	1,90	2,20	2,60	2,80	2,90	3,10
	UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,20	2,20	2,30	2,30	2,90	3,00	3,00
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,40	1,80	2,00	2,50	2,50	3,10	3,20
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,60	1,90	1,90	2,70	2,70	2,90	3,20
		MAS DE 50 AÑOS	1,40	1,80	1,90	2,70	2,80	2,80	3,00

Fuente: Datos propios.

La dimensión *equidad* presenta los resultados que se muestran en la Tabla 81: *Universidad 1*: entre 25 y 30 años, 95% en nivel bajo; entre 31 y 40 años, 5% en el nivel muy bajo, 85% en nivel bajo y 5% en el nivel medio; entre 41 y 50 años, 25% en nivel muy bajo, 65% en el nivel bajo y 5% en el nivel medio; más de 50 años, 25% en nivel muy bajo, 65% en el nivel bajo y 5% en el nivel medio.

Universidad 2: entre 25 y 30 años, 90% en nivel bajo y 5% en el nivel medio; entre 31 y 40 años, 25% en el nivel muy bajo, 65% en nivel bajo y 5% en el nivel medio; entre 41 y 50 años, 5% en el nivel muy bajo, 85% en nivel bajo y 5% en el nivel medio; más de 50 años, 25% en nivel muy bajo, 65% en el nivel bajo y 5% en el nivel medio.

Universidad 3: entre 25 y 30 años, 10% en el nivel muy bajo, 80% en nivel bajo y 5% en el nivel medio; entre 31 y 40 años, 10% en el nivel muy bajo, 80% en nivel bajo y 5% en el nivel medio; entre 41 y 50 años, 10% en el nivel muy bajo, 65% en nivel bajo y 20% en el nivel medio; más de 50 años, 10% en el nivel muy bajo, 65% en nivel bajo y 20% en el nivel medio.

Universidad 4: entre 25 y 30 años, 10% en el nivel muy bajo y 85% en nivel bajo; entre 31 y 40 años, 10% en el nivel muy bajo, 65% en nivel bajo y 20% en el nivel medio; entre 41 y 50 años, 10% en el nivel muy bajo, 65% en nivel bajo y 20% en el nivel medio; más de 50 años, 10% en el nivel muy bajo, 65% en nivel bajo y 20% en el nivel medio.

Tabla 81. Distribución población Reconocimiento por Edad.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	EDAD	PERCENTIL						
			5	10	25	50	75	90	95
EQUIDAD	UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,10	2,60	2,90	2,80	2,80	2,94	2,94
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,60	2,18	2,40	2,78	2,60	2,80	3,10
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,15	1,40	1,60	2,80	2,80	2,90	2,99
		MAS DE 50 AÑOS	1,00	1,40	1,60	2,70	2,70	2,90	3,05
	UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	2,00	2,00	2,40	2,60	2,70	2,80	3,00
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,40	1,90	1,90	2,70	2,85	2,98	3,10
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,80	2,00	2,20	2,70	2,90	2,90	3,10
		MAS DE 50 AÑOS	1,90	1,90	1,90	2,60	2,60	2,90	3,10
	UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,90	1,90	2,00	2,30	2,80	2,80	3,10
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,80	1,80	2,00	2,55	2,90	3,00	3,10
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,10	1,90	1,90	2,60	2,60	3,00	3,20
		MAS DE 50 AÑOS	2,00	2,00	2,60	2,60	2,70	3,00	3,20
	UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,90	1,90	2,30	2,40	2,60	2,90	2,90
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,10	1,70	1,90	2,50	2,60	3,00	3,20
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,80	1,80	2,00	2,60	2,60	3,00	3,10
		MAS DE 50 AÑOS	1,30	1,90	2,00	2,60	2,60	3,00	3,10

La dimensión *innovación* refleja los resultados que se presentan en la Tabla 82

Describiendo los resultados se observa la dimensión innovación:

Universidad 1: entre 25 y 30 años, 25% en nivel muy bajo, 65% en el nivel bajo y 5% en el nivel medio; entre 31 y 40 años, 10% en el nivel muy bajo, 15% en nivel bajo y 70% en el nivel medio; entre 41 y 50 años, 10% en nivel muy bajo, 65% en el nivel bajo y 20% en el nivel medio; más de 50 años, 25% en nivel muy bajo, 50% en el nivel bajo y 20% en el nivel medio.

Universidad 2: entre 25 y 30 años, 10% en el nivel muy bajo, 65% en nivel bajo y 20% en el nivel medio; entre 31 y 40 años, 10% en el nivel muy bajo, 65% en nivel bajo y 20% en el nivel medio; entre 41 y 50 años, 10% en el nivel muy bajo, 65% en nivel bajo y 20% en el nivel medio; más de 50 años, 10% en el nivel muy bajo, 65% en nivel bajo y 20% en el nivel medio.

Universidad 3: entre 25 y 30 años, 10% en el nivel muy bajo, 65% en nivel bajo y 20% en el nivel medio; entre 31 y 40 años, 10% en el nivel muy bajo, 65% en nivel bajo y 20% en el nivel medio; entre 41 y 50 años, 25% en el nivel muy bajo, 65% en nivel bajo y 5% en el nivel medio; más de 50 años, 10% en el nivel muy bajo, 65% en nivel bajo y 20% en el nivel medio.

Universidad 4: entre 25 y 30 años, 25% en el nivel muy bajo, 50% en nivel bajo y 20% en el nivel medio; entre 31 y 40 años, 25% en el nivel muy bajo, 65% en nivel bajo y

5% en el nivel medio; entre 41 y 50 años, 10% en el nivel muy bajo, 65% en nivel bajo y 20% en el nivel medio; más de 50 años, 25% en el nivel muy bajo, 50% en nivel bajo y 20% en el nivel medio.

Tabla 82. Distribución población Innovación por Edad.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	EDAD	PERCENTIL						
			5	10	25	50	75	90	95
INNOVACIÓN	UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,07	1,58	1,85	2,70	2,70	2,80	3,10
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,10	2,00	2,90	3,00	3,10	3,40	3,50
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,00	1,79	2,20	2,67	2,80	3,00	3,20
		MAS DE 50 AÑOS	1,40	1,60	1,80	2,94	2,95	3,00	3,15
	UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,00	1,90	2,00	2,40	2,80	3,00	3,25
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,20	1,70	2,00	2,80	2,80	3,00	3,70
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,00	1,00	2,40	2,80	3,00	3,00	3,30
		MAS DE 50 AÑOS	1,90	1,90	2,00	2,90	2,90	3,00	3,40
	UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,20	1,90	2,00	2,50	2,90	3,00	3,40
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,00	1,80	2,70	2,70	3,00	3,00	3,60
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,40	1,90	1,90	2,80	2,80	2,80	3,50
		MAS DE 50 AÑOS	1,00	1,00	2,00	2,70	2,70	3,00	3,60
	UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	1,10	1,70	1,90	2,35	2,40	3,00	3,30
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	1,00	1,50	1,90	2,74	2,80	2,80	3,40
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	1,20	1,90	2,00	2,45	2,45	3,00	3,30
		MAS DE 50 AÑOS	1,30	1,70	1,80	2,80	2,80	3,00	3,40

Por relación laboral

En las instituciones de nivel superior existen cuatro tipos de relación laboral, nombramiento (plaza fija), nombramiento provisional (plaza fija a prueba), contrato indefinido, contrato a tiempo fijo, en la muestra objeto de estudio la población de cada universidad estuvo dividida de la siguiente manera:

Universidad 1: 75.88% corresponden a trabajadores a nombramiento, 2.83% en la escala nombramiento provisional, 5.67% corresponden a contrato indefinido y 15.60% a contrato a tiempo fijo.

Universidad 2: 68.80% corresponden a trabajadores a nombramiento, 16.02% en la escala nombramiento provisional, 12.44% corresponden a contrato indefinido, 2.74% a contrato a tiempo fijo.

Universidad 3: 71.25% trabajadores a nombramiento, 12.10% en la escala nombramiento provisional, 10.54% corresponden a contrato indefinido, 6.11% a contrato a tiempo fijo.

Universidad 4: tuvo una distribución de población de 69.45% trabajadores a nombramiento, 15.20% en la escala nombramiento provisional, 11.41% corresponden a contrato indefinido, 3.94% a contrato a tiempo fijo.

En lo referente al nivel que alcanzó cada dimensión en relación con la variable sociodemográfica *relación laboral*, los resultados se detallan individualmente por dimensión se presentan en la tabla 83.

Tabla 83. Autonomía por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL							
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
AUTONOMÍA	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	2,14	2,20	2,42	2,73	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,01	2,11	2,11	2,01
		Límite superior	2,56	2,97	2,94	2,84	
		MEDIANA	2,20	2,20	2,10	2,20	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	2,00	2,25	2,30	2,60	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,90	1,90	2,00	2,00
		Límite superior	2,60	2,80	2,80	2,90	
		MEDIANA	2,10	2,10	2,20	2,10	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	2,10	2,30	2,50	2,50	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,80	2,00	1,80	2,10
		Límite superior	2,70	2,80	2,90	2,90	
		MEDIANA	2,00	2,10	2,20	2,20	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	2,20	2,50	2,40	2,30	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,00	2,00	1,90	1,90
		Límite superior	2,70	2,90	2,90	2,90	
		MEDIANA	2,10	2,30	2,30	2,10	

Fuente: Datos propios.

Datos de la dimensión autonomía:

Universidad 1: en el nivel bajo, nombramiento (2.14) nivel bajo, nombramiento provisional (2.20) nivel bajo, contrato indefinido (2.42) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.73) nivel bajo.

Universidad 2: nombramiento (2.00) nivel bajo, nombramiento provisional (2.25) nivel bajo, contrato indefinido (2.30) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.60) nivel bajo.

Universidad 3: nombramiento (2.10) nivel bajo, nombramiento provisional (2.30) nivel bajo, contrato indefinido (2.50) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.50) nivel bajo.

Universidad 4: nombramiento (2.20) nivel bajo, nombramiento provisional (2.50) nivel bajo, contrato indefinido (2.40) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.30) nivel bajo.

La mediana ratifica la posición de la dimensión en el nivel bajo para todas las universidades en todas las categorías con valores que oscilan entre 2.00 y 2.30.

Los resultados de la dimensión *cohesión* permiten observar que todas las categorías se ubican en el nivel muy bajo y se exponen en la Tabla 84.

Tabla 84: Cohesión por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL							
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS		NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO
COHESIÓN	UNIVERSIDAD 1	MEDIA		1,06	1,52	1,24	1,92
		Intervalo de confianza	Límite inferior	1,00	1,23	1,20	1,00
		para la media al 95%	Límite superior	1,72	1,86	1,71	1,98
		MEDIANA		1,20	1,30	1,30	1,30
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA		1,10	1,30	1,20	1,80
		Intervalo de confianza	Límite inferior	1,00	1,10	1,00	1,10
		para la media al 95%	Límite superior	1,80	1,90	2,00	2,00
		MEDIANA		1,30	1,40	1,40	1,40
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA		1,20	1,60	1,50	1,70
		Intervalo de confianza	Límite inferior	1,00	1,00	1,00	1,00
		para la media al 95%	Límite superior	1,90	1,98	2,00	2,00
		MEDIANA		1,20	1,20	1,40	1,20
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA		1,30	1,40	1,40	1,75
		Intervalo de confianza	Límite inferior	1,00	1,10	1,10	1,00
		para la media al 95%	Límite superior	1,80	1,90	1,80	1,80
		MEDIANA		1,10	1,10	1,20	1,20

Fuente: Datos propios.

En la dimensión *cohesión* todas las categorías se ubican en el nivel muy bajo:
Universidad 1: nombramiento (1.06) nivel muy bajo, nombramiento provisional (1.52) nivel muy bajo, contrato indefinido (1.24) nivel muy bajo, contrato a tiempo fijo (1.94) nivel muy bajo.

Universidad 2: nombramiento (1.10) nivel muy bajo, nombramiento provisional (1.30) nivel muy bajo, contrato indefinido (1.20) nivel muy bajo, contrato a tiempo fijo (1.80) nivel muy bajo.

Universidad 3: nombramiento (1.20) nivel muy bajo, nombramiento provisional (1.60) nivel muy bajo, contrato indefinido (1.50) nivel muy bajo, contrato a tiempo fijo (1.80) nivel muy bajo.

Universidad 4: nombramiento (1.30) nivel muy bajo, nombramiento provisional (1.40) nivel muy bajo, contrato indefinido (1.40) nivel muy bajo, contrato a tiempo fijo (1.75) nivel muy bajo.

La mediana ratifica la posición de la dimensión en el nivel muy bajo para todas las universidades en todas las categorías con valores que oscilan entre 1.00 y 1.40.

La dimensión *confianza* se ubica en el nivel muy bajo en todas las categorías de relación laboral:

Universidad 1: nombramiento (1.06) nivel muy bajo, nombramiento provisional (1.52) nivel muy bajo, contrato indefinido (1.24) nivel muy bajo, contrato a tiempo fijo (1.92) nivel muy bajo.

Universidad 2: nombramiento (1.10) nivel muy bajo, nombramiento provisional (1.30) nivel muy bajo, contrato indefinido (1.20) nivel muy bajo, contrato a tiempo fijo (1.80) nivel muy bajo.

Universidad 3: nombramiento (1.20) nivel muy bajo, nombramiento provisional (1.60) nivel muy bajo, contrato indefinido (1.50) nivel muy bajo, contrato a tiempo fijo (1.70) nivel muy bajo.

Universidad 4: nombramiento (1.30) nivel muy bajo, nombramiento provisional (1.40) nivel muy bajo, contrato indefinido (1.40) nivel muy bajo, contrato a tiempo fijo (1.75) nivel muy bajo.

La mediana ratifica la posición de la dimensión en el nivel muy bajo para todas las universidades en todas las categorías con valores que oscilan entre 1.00 y 1.40. Los resultados se presentan en la Tabla 85.

Tabla 85: Confianza por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL							
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
CONFIANZA	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	1,06	1,52	1,24	1,92	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,00	1,23	1,20	1,00
		Límite superior	1,72	1,86	1,71	1,98	
		MEDIANA	1,20	1,30	1,30	1,30	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	1,10	1,30	1,20	1,80	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,00	1,10	1,00	1,10
		Límite superior	1,80	1,90	2,00	2,00	
		MEDIANA	1,30	1,40	1,40	1,40	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	1,20	1,60	1,50	1,70	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,00	1,00	1,00	1,00
		Límite superior	1,90	1,98	2,00	2,00	
		MEDIANA	1,20	1,20	1,40	1,20	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	1,30	1,40	1,40	1,75	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,00	1,10	1,10	1,00
		Límite superior	1,80	1,90	1,80	1,80	
		MEDIANA	1,10	1,10	1,20	1,20	

Fuente: Datos propios.

La dimensión *presión*, presenta resultados elevados que la ubican en el nivel alto:

Universidad 1: nombramiento (4.02) nivel alto, nombramiento provisional (4.14) nivel alto, contrato indefinido (4.10) nivel alto, contrato a tiempo fijo (4.64) nivel alto.

Universidad 2: nombramiento (4.00) nivel alto, nombramiento provisional (4.20) nivel alto, contrato indefinido (4.00) nivel alto, contrato a tiempo fijo (4.50) nivel alto.

Universidad 3: nombramiento (4.10) nivel alto, nombramiento provisional (4.15) nivel alto, contrato indefinido (4.25) nivel alto, contrato a tiempo fijo (4.54) nivel alto.

Universidad 4: nombramiento (4.20) nivel alto, nombramiento provisional (4.10) nivel alto, contrato indefinido (4.20) nivel alto, contrato a tiempo fijo (4.40) nivel alto. La mediana muestra la prevalencia del nivel alto en todas las categorías.

Los resultados se observan en la Tabla 86.

Tabla 86: Presión por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL							
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
PRESIÓN	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	4,02	4,14	4,10	4,64	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,77	3,95	3,99	3,96
			Límite superior	4,54	4,62	4,83	4,98
		MEDIANA	4,20	4,44	4,34	4,37	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	4,00	4,20	4,00	4,50	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,50	3,80	3,70	4,00
			Límite superior	4,62	4,75	4,91	4,95
		MEDIANA	4,10	4,30	4,30	4,30	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	4,10	4,15	4,25	4,54	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,90	3,70	3,86	3,92
			Límite superior	4,70	4,70	4,80	4,91
		MEDIANA	4,15	4,20	4,25	4,30	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	4,20	4,10	4,20	4,40	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	3,60	3,72	3,81	3,90
			Límite superior	4,60	4,70	4,50	4,70
		MEDIANA	4,20	4,40	4,30	4,20	

Fuente: Datos propios.

En lo referente a la dimensión *apoyo* se ubica en el nivel bajo:

Universidad 1: nombramiento (2.86) nivel bajo, nombramiento provisional (2.78) nivel bajo, contrato indefinido (2.88) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.87) nivel bajo.

Universidad 2: nombramiento (2.90) nivel bajo, nombramiento provisional (2.80) nivel bajo, contrato indefinido (2.60) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.60) nivel bajo.

Universidad 3: nombramiento (2.60) nivel bajo, nombramiento provisional (2.70) nivel bajo, contrato indefinido (2.60) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.60) nivel bajo.

Universidad 4: nombramiento (2.70) nivel bajo, nombramiento provisional (2.60) nivel bajo, contrato indefinido (2.40) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.40) nivel bajo.

La mediana ratifica la el posicionamiento de la dimensión en el nivel bajo.

Los resultados se presentan en la Tabla 87.

Tabla 87: Apoyo por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL						
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO
APOYO	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	2,86	2,78	2,88	2,87
		Intervalo de confianza para la media al 95%	2,22	2,15	2,19	2,12
		Límite inferior	2,99	2,98	2,97	2,97
		Límite superior	2,24	2,28	2,30	2,30
	MEDIANA	2,24	2,28	2,30	2,30	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	2,90	2,80	2,60	2,90
		Intervalo de confianza para la media al 95%	2,00	2,10	2,20	2,10
		Límite inferior	2,90	2,80	2,70	2,90
		Límite superior	2,20	2,20	2,30	2,30
	MEDIANA	2,20	2,20	2,30	2,30	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	2,60	2,70	2,60	2,60
		Intervalo de confianza para la media al 95%	2,20	2,00	2,10	2,00
		Límite inferior	2,80	2,90	2,90	2,80
		Límite superior	2,10	2,10	2,20	2,20
	MEDIANA	2,10	2,10	2,20	2,20	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	2,70	2,60	2,40	2,40
Intervalo de confianza para la media al 95%		2,00	2,10	2,10	2,00	
Límite inferior		2,90	2,90	2,80	2,70	
Límite superior		2,20	2,20	2,30	2,30	
MEDIANA	2,20	2,20	2,30	2,30		

Fuente: Datos propios.

La dimensión *reconocimiento* claramente se ubica en el nivel bajo en todas las categorías,

Universidad 1: nombramiento (2.42) nivel bajo, nombramiento provisional (2.98) nivel bajo, contrato indefinido (2.58) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.43) nivel bajo.

Universidad 2: nombramiento (2.35) nivel bajo, nombramiento provisional (2.82) nivel bajo, contrato indefinido (2.64) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.40) nivel bajo.

Universidad 3: nombramiento (2.40) nivel bajo, nombramiento provisional (2.70) nivel bajo, contrato indefinido (2.40) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.35) nivel bajo.

Universidad 4: nombramiento (2.30) nivel bajo, nombramiento provisional (2.75) nivel bajo, contrato indefinido (2.60) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.40) nivel bajo.

La mediana ratifica la el posicionamiento de la dimensión en el nivel bajo.

Los resultados se presentan en la Tabla 88.

Tabla 88: Reconocimiento por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL							
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRA- MIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
RECONOCI- MIENTO	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	2,42	2,98	2,58	2,43	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,23	2,32	2,30	2,26
		Límite superior	2,84	3,04	2,99	2,89	
	MEDIANA	2,48	2,37	2,47	2,51		
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	2,35	2,82	2,64	2,40	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,00	2,10	2,00	2,00
		Límite superior	2,91	3,00	2,90	3,00	
	MEDIANA	2,35	2,28	2,30	2,40		
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	2,40	2,70	2,40	2,35	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,10	2,20	2,10	2,00
		Límite superior	2,70	2,99	2,90	2,90	
	MEDIANA	2,30	2,30	2,40	2,40		
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	2,30	2,75	2,60	2,40	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,00	2,00	2,00	2,00
		Límite superior	2,90	3,00	3,00	3,00	
	MEDIANA	2,30	2,40	2,40	2,40		

Fuente: Datos propios.

La dimensión *equidad* analizada desde la categoría relación laboral refleja la ubicación en el nivel bajo:

Universidad 1: nombramiento (2.91) nivel bajo, nombramiento provisional (2.90) nivel bajo, contrato indefinido (2.92) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.91) nivel bajo.

Universidad 2: nombramiento (2.85) nivel bajo, nombramiento provisional (2.80) nivel bajo, contrato indefinido (2.90) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.90) nivel bajo.

Universidad 3: nombramiento (2.78) nivel bajo, nombramiento provisional (2.85) nivel bajo, contrato indefinido (2.80) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.90) nivel bajo.

Universidad 4: nombramiento (2.95) nivel bajo, nombramiento provisional (2.80) nivel bajo, contrato indefinido (2.80) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (2.90) nivel bajo.

La mediana ratifica el posicionamiento de la dimensión en el nivel bajo.

Los resultados se presentan en la Tabla 89.

Tabla 89: Equidad por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL							
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
EQUIDAD	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	2,91	2,90	2,92	2,91	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,23	2,45	2,43	2,42
		Límite superior	3,02	3,01	3,00	3,02	
		MEDIANA	2,65	2,63	2,64	2,64	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	2,85	2,80	2,90	2,90	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,10	2,20	2,10	2,10
		Límite superior	3,00	3,10	3,10	3,00	
		MEDIANA	2,55	2,60	2,60	2,60	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	2,78	2,85	2,80	2,90	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,00	2,10	2,00	2,10
		Límite superior	3,20	3,10	3,10	3,20	
		MEDIANA	2,40	2,40	2,50	2,60	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	2,95	2,80	2,80	2,90	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,10	2,10	2,10	2,00
		Límite superior	3,30	3,40	3,00	3,30	
		MEDIANA	2,50	2,40	2,50	2,60	

Fuente: Datos propios.

La dimensión *innovación* se ubica de manera equitativa en el nivel bajo y medio, los resultados se presentan en la tabla 90:

Universidad 1: nombramiento (2.87) nivel bajo, nombramiento provisional (3.05) nivel medio, contrato indefinido (2.91) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (3,15) nivel medio.

Universidad 2: nombramiento (2.90) nivel bajo, nombramiento provisional (3.00) nivel medio, contrato indefinido (2.90) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (3.00) nivel medio.

Universidad 3: nombramiento (2.80) nivel bajo, nombramiento provisional (2.90) nivel bajo, contrato indefinido (2.90) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (3.00) nivel bajo.

Universidad 4: nombramiento (2.70) nivel bajo, nombramiento provisional (3.00) nivel medio, contrato indefinido (2.80) nivel bajo, contrato a tiempo fijo (3.00) nivel medio.

La mediana ubica a la dimensión en el nivel bajo.

Tabla 90: Innovación por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL							
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
INNOVA- CIÓN	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	2,87	3,05	2,91	3,15	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,51	2,32	2,22	2,43
			Límite superior	3,05	3,08	3,08	3,19
		MEDIANA	2,32	2,43	2,35	2,41	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	2,90	3,00	2,90	3,00	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,40	2,30	2,10	2,10
			Límite superior	3,10	3,20	3,10	3,20
		MEDIANA	2,20	2,10	2,20	2,10	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	2,80	2,90	2,90	3,00	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,20	2,10	2,10	2,10
			Límite superior	3,20	3,20	3,10	3,10
		MEDIANA	2,20	2,30	2,30	2,40	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	2,70	3,00	2,80	3,00	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	2,10	2,10	2,20	2,20
			Límite superior	3,10	3,20	3,20	3,20
		MEDIANA	2,20	2,40	2,30	2,40	

Además se analiza la distribución de la población dividida por dimensiones y los resultados alcanzados en los distintos niveles, por medio del cálculo de percentiles que se presentan en las diferentes tablas por dimensiones.

La dimensión *autonomía* presenta la distribución de población que se muestra en la tabla 91.

Universidad 1: nombramiento 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo; nombramiento provisional, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo; contrato indefinido, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo.

Universidad 2: nombramiento 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo; nombramiento provisional, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; contrato indefinido, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; contrato a tiempo fijo, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo.

Universidad 3: nombramiento 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; nombramiento provisional, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo; contrato indefinido, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; contrato a tiempo fijo, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo.

Universidad 4: nombramiento 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; nombramiento provisional, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo; contrato indefinido, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo.

Tabla 91: Distribución de Población Autonomía por Relación Laboral.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
AUTONOMÍA	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	1,04	1,34	1,50	2,20	2,20	2,40	2,50
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,12	1,22	1,48	2,10	2,10	2,70	2,90
		CONTRATO INDEFINIDO	1,02	1,22	1,73	2,10	2,20	2,70	2,90
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,12	1,44	1,60	2,20	2,20	2,60	2,80
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	1,00	1,10	1,80	2,10	2,20	2,50	2,60
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,10	1,70	2,00	2,10	2,20	2,60	2,80
		CONTRATO INDEFINIDO	1,20	1,90	2,10	2,20	2,40	2,70	2,80
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,20	1,90	2,00	2,10	2,20	2,80	2,90
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	1,40	1,90	2,00	2,00	2,50	2,60	2,70
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,20	1,60	1,90	2,10	2,50	2,80	2,80
		CONTRATO INDEFINIDO	1,10	1,70	2,10	2,20	2,50	2,50	2,90
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,30	1,90	1,90	2,20	2,20	2,40	2,90
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	1,30	1,90	2,00	2,10	2,20	2,50	2,70
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,10	1,90	1,90	2,30	2,40	2,40	2,90
		CONTRATO INDEFINIDO	1,20	1,80	2,20	2,30	2,60	2,60	2,90
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,00	1,60	1,90	2,10	2,10	2,20	2,90

Fuente: Datos propios.

Los resultados de la dimensión *cohesión*, se presentan en la Tabla 92.
Universidad 1: nombramiento 95% nivel muy bajo; nombramiento provisional, 95% nivel muy bajo; contrato indefinido, 95% nivel muy bajo; contrato a tiempo fijo, 95% nivel muy bajo.

Universidad 2: nombramiento 95% nivel muy bajo; nombramiento provisional, 95% nivel muy bajo; contrato indefinido, 90% nivel muy bajo, 5% nivel bajo; contrato a tiempo fijo, 90% nivel muy bajo, 5% nivel bajo.

Universidad 3: nombramiento 95% nivel muy bajo; nombramiento provisional, 95% nivel muy bajo; contrato indefinido, 90% nivel muy bajo, 5% nivel bajo; contrato a tiempo fijo, 90% nivel muy bajo, 5% nivel bajo.

Universidad 4: nombramiento 95% nivel muy bajo; nombramiento provisional, 95% nivel muy bajo; contrato indefinido, 95% nivel muy bajo; contrato a tiempo fijo, 95% nivel muy bajo.

Tabla 92: Distribución Población Cohesión por Relación Laboral.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
COHESIÓN	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	1,00	1,10	1,20	1,20	1,50	1,60	1,70
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,10	1,20	1,30	1,30	1,50	1,50	1,80
		CONTRATO INDEFINIDO	1,00	1,10	1,30	1,30	1,60	1,60	1,70.
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,10	1,20	1,30	1,30	1,60	1,60	1,90
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	1,20	1,20	1,30	1,30	1,50	1,80	1,80
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,10	1,20	1,40	1,40	1,70	1,90	1,90
		CONTRATO INDEFINIDO	1,20	1,20	1,40	1,40	1,80	1,80	2,00.
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,10	1,20	1,40	1,40	1,80	1,80	2,00
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	1,20	1,20	1,20	1,20	1,40	1,90	1,90
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,10	1,10	1,20	1,20	1,80	1,90	1,90
		CONTRATO INDEFINIDO	1,20	1,20	1,40	1,40	1,80	2,00	2,00.
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,10	1,10	1,20	1,20	1,60	2,00	2,00
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	1,00	1,00	1,10	1,10	1,50	1,80	1,80
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,00	1,10	1,10	1,10	1,50	1,60	1,90
		CONTRATO INDEFINIDO	1,00	1,20	1,20	1,20	1,30	1,30	1,80.
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,10	1,20	1,20	1,20	1,60	1,60	1,80

Fuente: Datos propios.

La dimensión *confianza*, distribuye su población en las universidades de la siguiente manera:

Universidad 1: nombramiento 95% nivel muy bajo; nombramiento provisional, 95% nivel muy bajo; contrato indefinido, 95% nivel muy bajo; contrato a tiempo fijo, 95% nivel muy bajo.

Universidad 2: nombramiento 95% nivel muy bajo; nombramiento provisional, 95% nivel muy bajo; contrato indefinido, 75% nivel muy bajo, 20% nivel bajo; contrato a tiempo fijo 75% nivel muy bajo, 20% nivel bajo.

Universidad 3: nombramiento 95% nivel muy bajo; nombramiento provisional, 95% nivel muy bajo; contrato indefinido, 90% nivel muy bajo, 5% nivel bajo; contrato a tiempo fijo, 75% nivel muy bajo, 20% nivel bajo.

Universidad 4: nombramiento 95% nivel muy bajo; nombramiento provisional, 95% nivel muy bajo; contrato indefinido, 95% nivel muy bajo; contrato a tiempo fijo, 95% nivel muy bajo. Los resultados se presentan en la tabla 93.

Tabla 93: Distribución Población Confianza por Relación Laboral.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
CONFIANZA	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	1,00	1,10	1,10	1,20	1,40	1,60	1,70
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,10	1,10	1,30	1,30	1,70	1,80	1,80
		CONTRATO INDEFINIDO	1,20	1,20	1,30	1,30	1,60	1,70	1,70
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,10	1,20	1,20	1,30	1,60	1,90	1,90
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	1,10	1,10	1,30	1,30	1,40	1,50	1,80
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,10	1,20	1,40	1,40	1,50	1,80	1,90
		CONTRATO INDEFINIDO	1,00	1,10	1,20	1,40	1,60	2,00	2,00
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,10	1,20	1,30	1,40	1,90	2,00	2,00
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	1,20	1,20	1,20	1,20	1,60	1,60	1,90
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,00	1,00	1,20	1,20	1,60	1,60	1,90
		CONTRATO INDEFINIDO	1,20	1,30	1,30	1,40	1,70	1,70	2,00
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,10	1,10	1,20	1,20	1,50	2,00	2,00
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	1,00	1,10	1,10	1,10	1,60	1,80	1,80
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,00	1,10	1,10	1,10	1,50	1,90	1,90
		CONTRATO INDEFINIDO	1,00	1,20	1,20	1,20	1,60	1,60	1,80
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,10	1,10	1,20	1,20	1,60	1,80	1,80

La dimensión *presión* en su escala nombramiento presenta la tendencia a permanecer entre el nivel medio y alto, los datos se presentan en la tabla 94:

Universidad 1: nombramiento, 25% nivel medio y 70% nivel alto; nombramiento provisional, 25% nivel medio y 70% nivel alto; contrato indefinido, 10% nivel medio, 85% nivel alto; contrato a tiempo fijo, 25% nivel medio, 70% nivel alto.

Universidad 2: nombramiento, 25% nivel medio, 70% nivel alto; nombramiento provisional, 25% nivel medio, 70% nivel alto; contrato indefinido, 25% nivel medio, 70% nivel alto; contrato a tiempo fijo, 10% nivel medio, 85% nivel alto.

Universidad 3: nombramiento, 25% nivel medio, 70% nivel alto; nombramiento provisional, 25% nivel medio, 70% nivel alto; contrato indefinido, 10% nivel medio, 85% nivel alto; contrato a tiempo fijo, 10% nivel medio, 85% nivel alto.

Universidad 4: nombramiento 10% nivel medio, 85% nivel alto; nombramiento provisional, 5% nivel medio y 90% nivel alto; contrato indefinido, 25% nivel medio, 70% nivel alto; contrato a tiempo fijo, 25% nivel medio y 70% nivel alto.

Tabla 94: Distribución de Población Presión por Relación Laboral.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
PRESIÓN	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	3,70	3,95	3,95	4,20	4,30	4,40	4,50
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	3,00	3,40	3,60	4,44	4,10	4,60	4,60
		CONTRATO INDEFINIDO	3,00	3,20	4,00	4,30	4,40	4,60	4,80
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	3,10	3,20	3,90	4,30	4,70	4,80	4,90
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	3,70	3,90	3,90	4,10	4,30	4,50	4,60
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	3,10	3,90	4,00	4,30	4,30	4,60	4,70
		CONTRATO INDEFINIDO	3,00	3,20	3,70	4,30	4,30	4,50	4,90
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	3,10	3,50	4,00	4,30	4,70	4,80	4,90
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	3,00	3,70	3,70	4,15	4,20	4,70	4,70
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	3,10	3,50	3,90	4,20	4,20	4,60	4,70
		CONTRATO INDEFINIDO	3,00	3,80	4,00	4,25	4,30	4,90	4,80
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	3,10	3,80	4,10	4,30	4,40	4,80	4,90
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	3,20	3,70	4,00	4,20	4,50	4,60	4,60
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	3,10	4,00	4,00	4,40	4,40	4,70	4,70
		CONTRATO INDEFINIDO	3,00	3,80	3,80	4,30	4,30	4,40	4,50
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	3,00	3,60	4,00	4,20	4,50	4,60	4,70

Fuente: Datos Propios.

La dimensión *apoyo*, presenta los resultados que se muestran en la tabla 95; *Universidad 1*: nombramiento 95% nivel bajo; nombramiento provisional, 95% nivel bajo; contrato indefinido, 95% nivel bajo; contrato a tiempo fijo, 95% nivel bajo. *Universidad 2*: nombramiento, 95% nivel bajo; nombramiento provisional, 95% nivel bajo; contrato indefinido, 95% nivel bajo; contrato a tiempo fijo, 95% nivel bajo. *Universidad 3*: nombramiento, 95% nivel bajo; nombramiento provisional, 95% nivel bajo; contrato indefinido, 90% nivel bajo; contrato a tiempo fijo, 95% nivel bajo. *Universidad 4*: nombramiento 95% nivel bajo; nombramiento provisional, 95% nivel bajo; contrato indefinido, 95% nivel bajo; contrato a tiempo fijo, 95% nivel bajo.

Tabla 95: Distribución de Población Apoyo por Relación Laboral.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
APOYO	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	2,15	2,19	2,12	2,24	2,50	2,90	2,90
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	2,00	2,10	2,25	2,28	2,50	2,70	2,90
		CONTRATO INDEFINIDO	2,04	2,17	2,35	2,30	2,60	2,60	2,90
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	2,00	2,29	2,45	2,30	2,40	2,60	2,90
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	2,10	2,20	2,20	2,20	2,40	2,80	2,90
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	2,10	2,20	2,20	2,20	2,50	2,70	2,80
		CONTRATO INDEFINIDO	2,00	2,10	2,30	2,30	2,40	2,50	2,70
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	2,10	2,20	2,30	2,30	2,40	2,70	2,90
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	2,10	2,10	2,10	2,10	2,70	2,70	2,80
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	2,10	2,10	2,10	2,10	2,50	2,60	2,90
		CONTRATO INDEFINIDO	2,00	2,10	2,20	2,20	2,40	2,50	2,90
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	2,10	2,20	2,20	2,20	2,40	2,40	2,80
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	2,10	2,10	2,20	2,20	2,60	2,60	2,90
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	2,10	2,10	2,20	2,20	2,60	2,70	2,90
		CONTRATO INDEFINIDO	2,00	2,20	2,20	2,30	2,40	2,50	2,80
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	2,10	2,20	2,30	2,30	2,50	2,60	2,70

La dimensión *reconocimiento* se ubica en el nivel bajo mayoritariamente:
Universidad 1: nombramiento, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; nombramiento provisional, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; contrato indefinido, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo.
Universidad 2: nombramiento, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; nombramiento provisional, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; contrato indefinido, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo.
Universidad 3: nombramiento, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; nombramiento provisional, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; contrato indefinido, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo.
Universidad 4: nombramiento, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; nombramiento provisional, 10% nivel muy bajo, 85% nivel bajo; contrato indefinido, 25% nivel muy bajo, 70% nivel bajo; contrato a tiempo fijo, 5% nivel muy bajo, 90% nivel bajo. Los resultados se presentan en la Tabla 96.

Tabla 96: Distribución de Población Reconocimiento por Relación Laboral.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
RECONOCI- MIENTO	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	1,61	1,92	2,21	2,48	2,57	2,64	2,80
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,67	1,8	2,14	2,37	2,45	2,58	3,00
		CONTRATO INDEFINIDO	1,12	1,12	1,59	2,47	2,59	2,88	2,90
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,18	1,43	1,62	2,51	2,25	2,51	2,80
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	1,50	1,89	2,23	2,35	2,50	2,60	2,90
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,40	1,70	2,00	2,28	2,40	2,40	3,00
		CONTRATO INDEFINIDO	1,10	1,10	1,60	2,30	2,40	2,60	2,90
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,20	1,40	1,60	2,40	2,40	2,40	3,00
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	1,70	1,90	2,20	2,30	2,30	2,30	2,70
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,60	1,60	2,00	2,30	2,30	2,50	2,90
		CONTRATO INDEFINIDO	1,10	1,10	1,60	2,40	2,60	2,80	2,90
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,20	1,40	1,60	2,40	2,50	2,50	2,90
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	1,30	1,70	2,00	2,30	2,50	2,50	2,90
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,70	1,70	2,00	2,40	2,40	2,60	3,00
		CONTRATO INDEFINIDO	1,20	1,20	1,90	2,40	2,60	2,80	3,00
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,80	2,00	2,00	2,40	2,90	3,00	3,00

Los resultados de la dimensión *equidad* que se presentan en la tabla 97, ubican a la dimensión en el nivel bajo:

Universidad 1: nombramiento, 10% nivel muy bajo, 80% nivel bajo, 5% nivel medio; nombramiento provisional, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; contrato indefinido, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio.

Universidad 2: nombramiento, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; nombramiento provisional, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; contrato indefinido, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio.

Universidad 3: nombramiento, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; nombramiento provisional, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; contrato indefinido, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio.

Universidad 4: nombramiento, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; nombramiento provisional, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; contrato indefinido, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio.

Tabla 97: Distribución de Población Equidad por Relación Laboral.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
EQUIDAD	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	1,60	1,90	2,60	2,65	2,90	2,90	3,00
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,10	1,90	1,90	2,63	2,70	2,80	3,00
		CONTRATO INDEFINIDO	1,00	1,40	1,80	2,64	2,75	2,90	3,00
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,00	1,20	1,90	2,64	2,80	2,80	3,00
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	1,50	1,70	1,70	2,50	2,50	2,70	3,00
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,20	1,60	1,90	2,60	2,60	2,90	3,10
		CONTRATO INDEFINIDO	1,20	1,50	1,80	2,60	2,70	2,70	3,10
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,00	1,20	1,90	2,60	2,80	2,80	3,00
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	1,40	1,90	1,90	2,40	2,50	2,50	3,20
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,20	1,70	1,70	2,40	2,40	2,80	3,10
		CONTRATO INDEFINIDO	1,00	1,20	1,80	2,50	2,50	2,50	3,10
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,10	1,50	1,50	2,60	2,60	2,80	3,20
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	1,30	1,60	1,90	2,50	2,50	2,80	3,30
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,30	1,60	1,80	2,40	2,40	2,90	3,40
		CONTRATO INDEFINIDO	1,10	1,10	1,70	2,50	2,60	2,80	3,00
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,50	1,50	1,50	2,60	2,60	2,90	3,30

Fuente: Datos propios.

La dimensión *innovación* se ubica en el nivel bajo:

Universidad 1: nombramiento, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; nombramiento provisional, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; contrato indefinido, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio.

Universidad 2: nombramiento, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; nombramiento provisional, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; contrato indefinido, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio.

Universidad 3: nombramiento, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; nombramiento provisional, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; contrato indefinido, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio.

Universidad 4: nombramiento, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; nombramiento provisional, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; contrato indefinido, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; contrato a tiempo fijo, 25% nivel muy bajo, 65% nivel bajo, 5% nivel medio; lo resultados se presentan en la Tabla 98.

Tabla 98: Distribución por Población Innovación por Relación Laboral.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
INNOVACIÓN	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	1,70	1,80	1,80	2,32	2,40	2,60	3,00
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,20	1,90	1,90	2,43	2,50	2,50	3,00
		CONTRATO INDEFINIDO	1,40	1,40	1,70	2,35	2,40	2,50	3,00
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,30	1,60	1,80	2,41	2,60	2,90	3,10
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	1,50	1,80	1,80	2,20	2,40	2,40	3,10
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,20	1,60	1,60	2,10	2,10	2,40	3,20
		CONTRATO INDEFINIDO	1,20	1,80	1,80	2,20	2,50	2,80	3,10
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,10	1,60	1,80	2,10	2,20	2,90	3,20
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	1,30	1,50	1,90	2,20	2,30	2,50	3,20
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,40	1,50	1,50	2,30	2,40	2,80	3,20
		CONTRATO INDEFINIDO	1,10	1,90	1,90	2,30	2,40	2,40	3,10
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,30	1,70	1,70	2,40	2,40	2,50	3,10
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	1,80	1,80	1,80	2,20	2,40	2,40	3,10
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	1,90	1,90	1,70	2,40	2,50	2,50	3,20
		CONTRATO INDEFINIDO	1,30	1,30	1,30	2,30	2,60	2,60	3,20
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	1,20	1,80	1,80	2,40	2,80	2,80	3,20

CAPÍTULO VIII
APARTADO METODOLÓGICO III

CAPÍTULO VIII

Apartado Metodológico III

EFFECTOS EN LOS TRABAJADORES

El tercer apartado metodológico, forma parte de la fase cuantitativa planteada en esta investigación; tuvo como objetivo determinar la existencia/ausencia de efectos en los trabajadores antes y después del proceso de evaluación del desempeño.

Con la finalidad de alcanzar este objetivo el proceso de este apartado se dividió en tres fases:

8.1 Fase I. Backtraslation

Proceso de traducción del instrumento BMS II de su idioma original alemán al español mediante el proceso de Backtraslation. Para esta fase se utilizó la traducción de dos expertos en el área de psicología, nativos alemanes, quienes realizaron la traducción del instrumento original del alemán al español.

Posteriormente se cruzó la información entre traductores para realizar una retraducción del español al alemán, para determinar la concordancia con el instrumento original. El proceso se efectuó mediante el método doble ciego, de manera que los traductores no tuvieran relación entre sí, en especial para el cruce de criterios.

8.2. Fase II. Validación de Jueces Expertos.

Se aplicó el proceso de validación del instrumento traducido a expertos y se procesó los datos obtenidos mediante el software estadístico SPSS 21.

Los parámetros de inclusión exclusión de expertos fueron los siguientes:

- Profesionales del área de psicología organizacional, industrial y/o del trabajo.
- Investigaciones relacionadas con el análisis del trabajo en las organizaciones.
- Investigaciones relacionadas con adaptación y análisis de estructura factorial de test.

Una vez que se seleccionaron los cinco jueces, se sometieron las traducciones al proceso de validación, En dicho proceso se pretendió cuantificar la validez del contenido de los ítems que componen el instrumento y determinar si el instrumento

contiene los ítems representativos y relevantes de todas las dimensiones que forman la definición del concepto o constructo en el estudio: efectos psicológicos del trabajo.

Para conseguir el objetivo propuesto en este proceso se aplicó la plantilla para la validación de contenido (juicio de expertos) de Escobar Pérez, J. & Cuervo Martínez, A. (2008). A esta plantilla se le adicionan los conceptos del modelo de Lawshe (1975), modificado por Tristán López, A. (2008) para el dictamen cuantitativo de la validez de contenido del instrumento.

Dentro de la planilla que los validadores expertos emitieron sus criterios sobre las dos traducciones del instrumento, respecto a suficiencia, coherencia, relevancia y claridad, se categorizaron los ítems en cuanto a tres categorías: esencial, útil no esencial y no esencial.

Para el proceso de validación se consideró que todas las variables son ordinales; los criterios: suficiencia, coherencia, relevancia y claridad se calificaron dentro de una escala de Likert de 1 a 4. Se considera 5 validadores para los dos traductores. Se calcula la media de cada grupo de variables a trabajar, considerándose como variables cuantitativas continuas. Se alcanzaron los resultados que se presentan en la Tabla 99, los cuales reflejan los porcentajes alcanzados por cada traductor en los ítems de Estrés (E), Hastío (H), Monotonía (M), Fatiga (F), esta equivalencia entre pares fue juzgada de 0 a 100%.

Tabla 99: Porcentajes por traductores

Criterio	E	H	M	F
Total	75.6%	77.1%	75.7%	78.9%
Traductor 1	82.6%	84.8%	83.0%	85.6%
Traductor 2	67.6%	68.4%	67.6%	71.6%

Fuente: Datos propios, extraídos del proceso de validación inter-jueces.

Los resultados visibilizan que el traductor 1 alcanza porcentajes más elevados de equivalencia en cada factor E=82.6%, H=84.8%, M=83.0%, F=85.6%, superando significativamente a los porcentajes de equivalencia alcanzados por el traductor 2 que fluctúan entre 67.6% y 71.6%; E=67.6%, H=68.4%, M=67.6%, F=71.6%.

Para complementar el análisis de los datos por traductor y afianzar la selección del traductor a ser seleccionado, se realizó el análisis de los datos de cada traductor en relación con los porcentajes alcanzados por cada uno en las variables suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. Por otra parte se realizó un cruce con la

categorización: no esencial, útil pero no esencial, esencial; medida mediante una escala de Likert de 3 puntos. Los datos se presentan en la tabla 100.

Tabla 100: Porcentajes por traductor en relación con variables

criterio	FATIGA	MONOTONIA	HASTIO	ESTRÉS
Traductor 1	81,3%	82,6%	85,3%	84,7%
Suficiencia	91,5%	93,5%	97,5%	100,0%
Claridad	93,5%	97,0%	98,5%	97,0%
Coherencia	95,0%	93,0%	100,0%	98,5%
Relevancia	91,5%	98,0%	99,0%	98,0%
Categorización	46,2%	41,6%	41,6%	39,6%
Traductor 2	72,9%	71,5%	73,2%	67,4%
Suficiencia	79,0%	78,5%	80,5%	70,0%
Claridad	77,5%	77,0%	82,0%	69,5%
Coherencia	81,5%	78,0%	82,0%	70,0%
Relevancia	78,5%	83,0%	78,0%	73,0%
Categorización	63,4%	54,1%	57,4%	71,9%
Total	77,1%	77,1%	79,3%	76,1%

Fuente: Datos propios

Al realizar los cálculos de los porcentajes alcanzados por cada traductor se observa que en el factor Fatiga, los porcentajes alcanzados por el traductor 1 oscilan entre 91,5% y 95 %; monotonía entre 93,5% y 98%; hastío 97,5 y 100%; estrés 97% y 100%, observándose que monotonía y hastío son los factor que alcanzan los mayores porcentajes. En cuanto al porcentaje alcanzado por categorización, el traductor 1 alcanzó los siguientes valores: fatiga 46,2% , monotonía 41,6%, hastío 41,6%,., estrés 39,6%.

Respecto al traductor 2, el factor fatiga oscila entre 77,5% y 81%, monotonía entre 77% y 83%, hastío oscila entre 78% y 82%, estrés entre 69,5% y 73%. Los porcentajes alcanzados en cuanto a categorización son fatiga 63,4%, monotonía 59,1%, hastío 57,4%, estrés 71,9%.

Los resultados que se muestran en la Tabla 100, indican que el traductor 1 alcanzó medias más elevadas en cada factor: fatiga, monotonía, hastío, estrés, referente a las variables de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, en relación a las alcanzadas por el traductor 2. Ello ratifica los resultados de equivalencia mostrados en la tabla 99.

Por otra parte, en cuanto a la variable categorización es claro que el traductor 2 alcanza valores que son superiores a los alcanzados por el traductor 1. Sin embargo

se ratifica la selección del traductor 1 en cuanto a medias y equivalencia considerando los porcentajes estadísticamente superiores alcanzados en todas las variables en relación con los factores.

Por otra parte, con los resultados alcanzados se buscó seleccionar el instrumento más adecuado mediante la validación del instrumento presentado por cada traductor, para lo cual se consideraron las variables estrés (E), hastío (H), monotonía (M), fatiga (F) de manera de poder determinar las medias. Para este proceso se plantea la hipótesis: hay diferencia entre las puntuaciones de los dos traductores.

Es necesario establecer que el instrumento a ser aplicado BMS II, está formado por dos partes A y B, por lo cual se realiza el análisis de validación del instrumento aplicando las mismas pruebas estadísticas a cada parte de forma individual.

Se aplica la prueba Mann Whitney, utilizada para comparar muestras independientes, considerando los datos de cada traductor (traductor 1 y traductor 2)

PARTE A

Se aplicó la prueba de Mann Whitney comparando los datos de los dos traductores, para validar la hipótesis *hay diferencia entre las puntuaciones de los dos traductores*, y la hipótesis nula *Ho No hay diferencia en las puntuaciones de los dos traductores*, los resultados alcanzados se observan en la Tabla 101.

Tabla 101: Resultados U de Mann-Whitney

Estadísticos de prueba^a

	E.total	H.total	M.total	F.total
U de Mann-Whitney	161,000	166,500	185,000	142,000
W de Wilcoxon	486,000	491,500	510,000	467,000
Z	-2,963	-2,853	-2,487	-3,344
Sig. asintótica (bilateral)	,003	,004	,013	,001

a. Variable de agrupación: Traductor

Fuente: datos propios

Considerando que la regla de decisión al nivel de significancia 0.05, es aceptar H_0 si $-1,96 \leq z \leq 1,96$ (Spiegel & Stephens, 2009), se determina que existen diferencias estadísticamente significativas entre las dos traducciones realizadas; todos los casos son negativos, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula H_0 .

Por otra parte se aplica el proceso de cálculo de medias y suma de rangos para establecer las diferencias existentes entre el traductor 1 y el traductor 2, datos que se reflejan en la Tabla 102.

Tabla 102: Rangos por traductor

	Traductor	N	Rango promedio	Suma de rangos
E.total	T1	25	31,56	789,00
	T2	25	19,44	486,00
	Total	50		
H.total	T1	25	31,34	783,50
	T2	25	19,66	491,50
	Total	50		
M.total	T1	25	30,60	765,00
	T2	25	20,40	510,00
	Total	50		
F.total	T1	25	32,32	808,00
	T2	25	18,68	467,00
	Total	50		

Fuente: datos propios

Los resultados indican que el segundo traductor tiene valores menores que el primer traductor en todas las variables consideradas (E, H, M, F); son más altas las calificaciones obtenidas por el traductor 1 que el traductor 2; el porcentaje de diferencia entre traductores es: 38.40% en el factor Estrés; 37.29% en el factor Hastío; 33.33% en el factor Monotonía; presentándose la mayor diferencia en el factor Fatiga 42.20%. Por lo cual se decidió utilizar la parte A del traductor 1.

PARTE B

Aplicando el mismo proceso para la validación de expertos se consideró la hipótesis *hay diferencia entre las puntuaciones de los dos traductores*, y la hipótesis nula *Ho no hay diferencia en las puntuaciones de los dos traductores* de la parte B, en la tabla 76 se observan los resultados del proceso aplicado.

Tabla 103. Resultados U de Mann Whitney.

	Estadísticos de prueba ^a			
	E.total	H.total	M.total	F.total
U de Mann-Whitney	137,000	132,000	167,000	181,500
W de Wilcoxon	462,000	457,000	492,000	506,500
Z	-3,461	-3,543	-2,859	-2,560
Sig. asintótica (bilateral)	,001	,000	,004	,010

a. Variable de agrupación: Traductor

Considerando que la regla de decisión al nivel de significancia 0.05, es aceptar H_0 si $-1,96 \leq z \leq 1,96$ (Spiegel & Stephens, 2009), se determina que existen diferencias estadísticamente significativas entre las dos traducciones realizadas; todos los casos son negativos, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula H_0 . En la Tabla 104 se observa los resultados de las medias y la sumatoria de rangos entre el traductor 1 y traductor 2.

Tabla 104: Rangos por traductor

Rangos				
	Traductor	N	Rango promedio	Suma de rangos
E.total	T1	25	32,52	813,00
	T2	25	18,48	462,00
	Total	50		
H.total	T1	25	32,72	818,00
	T2	25	18,28	457,00
	Total	50		
M.total	T1	25	31,32	783,00
	T2	25	19,68	492,00
	Total	50		
F.total	T1	25	30,74	768,50
	T2	25	20,26	506,50
	Total	50		

Fuente: Datos propios

Los valores indican que son más altas las calificaciones obtenidas por el traductor 1 para todas las variables consideradas (E, H, M, F); el porcentaje de diferencia entre traductores es: Estrés 43.17%, Hastío 44.13%; Monotonía 37.16%; Fatiga 34.1%. Por tal motivo se decide utilizar la parte B del traductor 1.

Considerando los valores obtenidos y la diferencia existente en los resultados tanto en la parte A como en la parte B del instrumento, entre los dos traductores, se decidió aplicar *la traducción realizada por T1 en su totalidad*.

Con la finalidad de obtener mayor seguridad en la comprobación de los resultados mostrados en la tabla anterior, se aplicó la prueba t de student, observándose que arroja resultados similares a los mencionados previamente, lo cual se visualiza en la tabla 105.

Tabla 105: Prueba de muestras independientes

Variable	PRUEBA DE LEVENE DE IGUALDAD DE VARIANZAS			PRUEBA T PARA LA IGUALDAD DE MEDIAS		
	F	Sig.	Significado	t	gl	Sig. (bilateral)
E.total	1.031	.315	Se asumen varianzas iguales	2.332	48	.024
H.total	2.500	.120	Se asumen varianzas iguales	2.397	48	.020
M.total	5.540	.023	No se asumen varianzas iguales	2.619	40.260	.012
F.total	4.728	.035	No se asumen varianzas iguales	2.325	41.060	.025

Fuente: Datos propios

Con los resultados obtenidos y visibilizados en las tablas anteriores y después de aplicados los dos procesos estadísticos que nos permiten comprobar la similitud de resultados, *se ratifica la decisión de utilizar el instrumento del traductor 1 en sus dos partes.*

Resultados de los validadores

Para los validadores se selecciona como hipótesis: *Hay diferencia en el criterio emitido por los validadores*, siendo la respuesta buscada que *No hay diferencia en el criterio emitido por los validadores*, es decir, que no se rechaza la hipótesis nula.

La prueba seleccionada es test Kruskal Wallis, la misma que permite medir una variable sometida a varias muestras independientes (la variable es la calificación, sometida a criterios de los evaluadores). Los resultados de los del proceso de comparación de los criterios de todos los evaluadores se presentan en la tabla 106.

Tabla 106: Test Kruskal Wallis

Estadísticos de prueba^{a,b}

	E.total	H.total	M.total	F.total
Chi-cuadrado	1,569	1,912	4,134	,938
Gl	4	4	4	4
Sig. Asintótica	,814	,752	,388	,919

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: VALIDADOR

Al nivel de significancia 0,05 la regla de decisión valores $< 9,49$ (Spiegel & Stephens, 2009) y considerando que todos los valores presentados en la tabla 44 son menores a 9,49; se considera que no hay evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula, es decir, los resultados reflejan que no hay diferencias entre los criterios de los evaluadores. Por tal motivo se *considera que el instrumento es válido para recolección de información.*

Se observa que el puntaje más bajo se da en el factor *monotonía*, sin embargo es un resultado que también se enmarca en la consideración de que el instrumento es válido para la recolección de información.

Por otra parte se realizó la prueba de Kendall, para determinar la concordancia entre los cinco evaluadores, para lo cual se consideró la valoración de los cinco jueces expertos. En la tabla 107 se visualiza el porcentaje total de la prueba de Kendall, que alcanza a un valor de .78, el cual se ubica en el nivel bueno, en las escalas de consideración establecidas para la prueba en mención.

Tabla 107: Prueba de Kendall

ESTADÍSTICOS DE PRUEBA	
N	50
W de Kendall ^a	,78
Chi-cuadrado	152,583
GI	39
Sig. asintótica	,000
a. Coeficiente de concordancia de Kendall	

Fuente: datos propios

Por lo que se concluye que el proceso de validación fue el adecuado, además que el instrumento tiene una validez ubicada en el nivel bueno, *permitiendo ser utilizado en el proceso de investigación.*

Por otra parte se presentan los porcentajes de Kendall alcanzados por cada variable, para el análisis de la significancia individual de cada una, observándose que en todos los factores existe significancia ubicada en el nivel moderado y bueno.

En la Tabla 108 se presentan los resultados del factor *estrés*, el grado de concordancia del factor individualmente se ubica en el nivel moderado, con un nivel de significancia de .005.

Tabla 108: Factor Estrés

Estadísticos de prueba	
N	50
W de Kendall ^a	,41
Chi-cuadrado	18,561
Gl	9
Sig. asintótica	,029

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

La tabla 109, refleja que con un nivel de significancia de .005, el grado de concordancia del factor *hastío* es .53 ubicándose en el nivel moderado.

Tabla 109: Factor Hastío

Estadísticos de prueba	
N	50
W de Kendall ^a	,53
Chi-cuadrado	69,052
Gl	9
Sig. asintótica	,000

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

En cuanto al factor *monotonía* la Tabla 110, presenta los niveles de concordancia ubicados en ,51 que corresponde al nivel moderado, con un grado de Significancia de ,005.

Tabla 110: Factor Monotonía

Estadísticos de prueba	
N	50
W de Kendall ^a	,51
Chi-cuadrado	22,976
Gl	9
Sig. asintótica	,006

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

En lo referente al factor *fatiga*, su grado de concordancia es mayor a los demás factores, con un nivel de significación de .005; el factor se ubica en el nivel bueno con un valor de .72; resultados que se presentan en la Tabla 111.

Tabla 111: Factor Fatiga

Estadísticos de prueba	
N	50
W de Kendall ^a	,72
Chi-cuadrado	32,604
Gl	9
Sig. asintótica	,000

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

Resultados de las variables

Una vez seleccionado el instrumento que se utilizó, se procedió a la discriminación de cada variable de manera de poder analizar la correlación de cada pregunta del instrumento y su contribución a la correlación final. Se analizó dentro de cada grupo de variables teniendo como premisa la hipótesis: Todas las dimensiones (preguntas) agregan valor al resultado obtenido. Para ello, se hicieron pruebas en dos pasos:

1- Se valida la correlación entre las variables a través de coeficiente de correlación de Spearman, utilizado para variables ordinales, esto se hace para cada variable.

2- Se aplica la prueba alfa de Cronbach para medir la fiabilidad y la correlación de los ítems (preguntas) entre sí.

INSTRUMENTO PARTE A

Se analizan los ítems de acuerdo a cada factor.

FACTOR ESTRÉS

En cuanto al factor Estrés, la tabla 112 muestra los resultados de correlación alcanzados.

Tabla 112: Correlación del Factor Estrés

Correlaciones de Spearman

	E.1	E.4	E.7	E.10	E.12	E.19	E.23	E.31	E.33	E.34
E.1	1.000									
E.4	,697**	1.000								
E.7	,712**	,355*	1.000							
E.10	,602**	,304*	,928**	1.000						
E.12	,753**	,443**	,901**	,822**	1.000					
E.19	,527**	,296*	,828**	,804**	,777**	1.000				
E.23	,716**	,538**	,876**	,872**	,868**	,780**	1.000			
E.31	,804**	,629**	,792**	,716**	,854**	,597**	,847**	1.000		
E.33	,754**	,681**	,770**	,665**	,815**	,731**	,810**	,754**	1.000	
E.34	,777**	,700**	,752**	,651**	,853**	,733**	,778**	,770**	,958**	1.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: datos propios.

Todas las dimensiones (preguntas) están correlacionadas entre sí, pero los valores más bajos de correlación están en rojo. Ellos indicarían en primera instancia que el aporte de cada una de las variables, representadas con valores en rojo, al resultado global, es bajo. Para corroborar esta conclusión se hace una prueba de alfa de Cronbach para ver la variación con y sin las preguntas E4, E10, E19 con baja correlación. Los datos se observan en la tabla 113.

Tabla 113: Alfa de Cronbach Factor Estrés

VARIABLES	ALFA DE CRONBACH
E.1 E.4 E.7 E.10 E.12 E.19 E.23 E.31 E.33 E.34	0.966
E.1 E.7 E.10 E.12 E.19 E.23 E.31 E.33 E.34	0.968
E.1 E.4 E.7 E.12 E.19 E.23 E.31 E.33 E.34	0.964
E.1 E.4 E.7 E.10 E.12 E.23 E.31 E.33 E.34	0.966
E.1 E.7 E.12 E.23 E.31 E.33 E.34	0.969

Fuente: Datos propios

El aumento en el alfa indica que la pregunta E4 se puede excluir de este grupo. En cuanto a E.10 y E.19 individualmente no incrementan la validez del instrumento. Sin embargo, en global excluyendo E4, E10, E19 aumenta la validez, resultados que se visualizan en la tabla 112. Por lo cual se decide excluir del instrumento las preguntas E4, E10, E19, para aumentar la validez del factor. El factor estrés en el instrumento contará con 7 ítems.

FACTOR HASTÍO

Se analiza el factor *hastío*, aplicando el proceso similar correlación de Spearman y fiabilidad de Cronbach, los resultados se presentan en la tabla 114.

Tabla 114. Correlación Factor Hastío

CORRELACIONES DE SPEARMAN

	H.2	H.5	H.15	H.16	H.21	H.22	H.25	H.26	H.37	H.40
H.2	1.000									
H.5	,750**	1.000								
H.15	,750**	,413**	1.000							
H.16	,923**	,585**	,796**	1.000						
H.21	,787**	,430**	,760**	,727**	1.000					
H.22	,973**	,747**	,751**	,922**	,758**	1.000				
H.25	,994**	,750**	,750**	,946**	,765**	,978**	1.000			
H.26	,942**	,733**	,771**	,885**	,804**	,922**	,942**	1.000		
H.37	,992**	,696**	,775**	,908**	,820**	,954**	,977**	,929**	1.000	
H.40	,954**	,761**	,739**	,921**	,701**	,935**	,954**	,897**	,936**	1.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En este caso H.15, H16 y H21 son los ítems de menor valor, por otra parte no se analiza los demás ítems considerando que los valores de correlación son altos. La tabla 115 presenta los resultados alcanzados por el factor hastío analizando cada uno de los ítems y su aporte a la validez del instrumento.

Tabla 115: Alfa de Cronbach Factor Hastío

Variables	Alfa de Cronbach
H.2 H.5 H.15 H.16 H.21 H.22 H.25 H.26 H.37 H.40	0.977
H.2 H.15 H.16 H.21 H.22 H.25 H.26 H.37 H.40	0.977
H.2 H.5 H.15 H.21 H.22 H.25 H.26 H.37 H.40	0.972
H.2 H.5 H.15 H.16 H.22 H.25 H.26 H.37 H.40	0.972
H.2 H.5 H.22 H.25 H.26 H.37 H.40	0.981

Al aplicar la prueba Alfa con la variable H.15, H16 y H20, se determinó que no agregaba valor, disminuyendo el porcentaje de fiabilidad del instrumento y considerando el bajo aporte al valor total del instrumento es recomendable eliminarlos.

Al analizar el factor sin los tres ítems el valor de la fiabilidad aumenta. Por lo cual se decidió retirar los ítems H15, H16, H21 del instrumento. Por tanto el factor hasta tendrá 7 ítems.

FACTOR MONOTONIA

Se analiza el factor Monotonía, obteniéndose con la correlación de Spearman los resultados que se presentan en la Tabla 116; se observa que el ítem M17 presenta la más baja correlación. Sin embargo es necesario considerar que el factor monotonía en general presenta las correlaciones más bajas comparado con los otros factores.

Tabla 116: Correlación Factor Monotonía

Correlaciones de Spearman

	M.3	M.6	M.8	M.11	M.17	M.18	M.24	M.29	M.35	M.38
M.3	1.000									
M.6	,845**	1.000								
M.8	,714**	,853**	1.000							
M.11	,772**	,880**	,756**	1.000						
M.17	,608**	,782**	,570**	,674**	1.000					
M.18	,732**	,857**	,716**	,733**	,815**	1.000				
M.24	,796**	,863**	,702**	,735**	,820**	,901**	1.000			
M.29	,713**	,918**	,824**	,768**	,727**	,816**	,750**	1.000		
M.35	,657**	,854**	,790**	,739**	,587**	,731**	,697**	,899**	1.000	
M.38	,851**	,990**	,841**	,891**	,763**	,835**	,864**	,907**	,869**	1.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En lo referente al grado de fiabilidad del factor en referencia a todos los ítems del mismo se aplica el Alpha de Cronbach, resultados que se presentan en la Tabla 116.

Tabla 117: Alfa de Cronbach Factor Monotonía

VARIABLES	ALFA DE CRONBACH
M.3 M.6 M.8 M.11 M.17 M.18 M.24 M.29 M.35 M.38	0.971
M.3 M.6 M.8 M.11 M.18 M.24 M.29 M.35 M.38	0.972

Al aplicar Alfa de Cronbach y en base a la baja correlación que presenta el ítem M17 en la tabla 117; se analiza la fiabilidad del factor con la totalidad de los ítems y se observa que retirando el ítem M17, el valor de fiabilidad se eleva. Por lo cual se decidió retirar el ítem. Los resultados se presentan en la tabla 117. Por tanto el factor monotonía queda constituido con 9 ítems.

FACTOR FATIGA

En cuanto a los resultados de correlación del factor Fatiga, se presentan los resultados en la tabla 118, en la cual se observa que las dimensiones que no aportan y se someten a segundo análisis: F.9, F36, F39, F14, F20, F.27. En la tabla 117 se presenta los valores obtenidos mediante el coeficiente de Spearman en las correlaciones entre los ítems del factor fatiga.

Tabla 118: Correlación Spearman Factor Fatiga

	F.9	F.13	F.14	F.20	F.27	F.28	F.30	F.32	F.36	F.39
F.9	1.000									
F.13	,745**	1.000								
F.14	,623**	,699**	1.000							
F.20	,764**	,675**	,394**	1.000						
F.27	,867**	,772**	,670**	,743**	1.000					
F.28	,863**	,867**	,734**	,712**	,895**	1.000				
F.30	,890**	,789**	,707**	,750**	,827**	,864**	1.000			
F.32	,877**	,780**	,747**	,684**	,927**	,906**	,844**	1.000		
F.36	,553**	,630**	,880**	.224	,620**	,742**	,663**	,727**	1.000	
F.39	,559**	,570**	,368**	,798**	,565**	,585**	,612**	,534**	.261	1.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al aplicar Alfa de Cronbach los resultados reflejaron que los ítems F36 y F14 deben excluirse, ya que se puede observar que la correlación aumenta sin ellas a 0.97. Por lo cual se toma la decisión de retirar dichos ítem del instrumento, estos resultados se observan en la tabla 119.

Tabla 119: Alfa de Cronbach Factor Fatiga

Variables	Alfa de Cronbach
F.9 F.13 F.14 F.20 F.27 F.28 F.30 F.32 F.36 F.39	0.96
F.13 F.14 F.20 F.27 F.28 F.30 F.32 F.36 F.39	0.952
F.9 F.13 F.14 F.20 F.27 F.28 F.30 F.32 F.39	0.963
F.9 F.13 F.14 F.20 F.27 F.28 F.30 F.32 F.36	0.959
F.9 F.13 F.20 F.27 F.28 F.30 F.32 F.36 F.39	0.963
F.13 F.14 F.27 F.28 F.30 F.32 F.36 F.39	0.956
F.13 F.14 F.20 F.28 F.30 F.32 F.36 F.39	0.952
F.9 F.13 F.20 F.27 F.28 F.30 F.32 F.39	0.970
F.9 F.13 F.27 F.28 F.30 F.32 F.39	0.966
F.9 F.13 F.27 F.28 F.30 F.32	0.971

Por otra parte se analiza el impacto de las variables que no estaban correlacionadas (F.20 y F.39), observándose que la correlación aumenta a 0.971, cuando se excluyen.

Se concluye que en el factor fatiga incrementa su correlación cuando se excluyen los ítems F.20 y F.39. Por lo cual el factor fatiga queda conformado por 8 ítems.

INSTRUMENTO PARTE B

Para analizar la parte B del instrumento, se aplica el mismo proceso utilizado en el análisis de las variables de la parte A. Para lo cual se consideró dentro de cada grupo de variables la hipótesis: Todas las dimensiones (preguntas) agregan valor al resultado obtenido. Para ello, se hicieron pruebas en dos pasos.

1. Se valida la correlación entre las variables a través de coeficiente de correlación de Spearman utilizado para variables ordinales. Esto se hace para cada variable.
2. Se aplica la prueba alfa de Cronbach para medir la fiabilidad y la correlación de los ítems (preguntas) entre sí.

FACTOR ESTRÉS

Al analizar el factor estrés de la parte B del instrumento, en cuanto al coeficiente de correlación que existe entre los ítems, se encontraron los resultados que se presentan en la tabla 120.

Tabla 120: Correlación Factor Estrés

Correlaciones

	E.47	E.48	E.58	E.62	E.69	E.71	E.74	E.77	E.78	E.80
E.47	1.000									
E.48	,869**	1.000								
E.58	,874**	,933**	1.000							
E.62	,856**	,787**	,821**	1.000						
E.69	,845**	,575**	,705**	,752**	1.000					
E.71	,798**	,825**	,862**	,706**	,700**	1.000				
E.74	,953**	,824**	,870**	,915**	,864**	,796**	1.000			
E.77	,833**	,747**	,811**	,869**	,724**	,763**	,901**	1.000		
E.78	,870**	,870**	,945**	,870**	,782**	,871**	,918**	,852**	1.000	
E.80	,890**	,916**	,976**	,865**	,761**	,883**	,912**	,846**	,990**	1.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos Propios.

Todas las dimensiones (preguntas) están correlacionadas entre sí, pero el ítem E.69 es el que tiene correlación más baja, lo que indica que el aporte de esta variable

al resultado global es bajo. Para corroborar esta conclusión se hace una prueba de alfa de Cronbach para analizar la variación con y sin E69. Los resultados se presentan en la tabla 121.

Tabla 121: Alfa de Cronbach Factor Estrés

Variables	Alfa de Cronbach
E47 E48 E58 E62 E69 E71 E74 E77 E78 E80	0.977
E47 E58 E62 E69 E71 E74 E77 E78 E80	0.975
E47 E48 E58 E62 E71 E74 E77 E78 E80	0.979
E47 E48 E58 E62 E69 E71 E74 E77 E78 E80	0.977

Fuente: Datos Propios

Considerando el aumento en el alfa al excluir E69, nos indica que al ser excluida el índice de fiabilidad aumenta, por tanto se decide sacarla del instrumento.

En cuanto a lo relacionado con E48, se observa que al ser excluida el incremento de la fiabilidad es bajo, por lo cual se decidió mantener el ítem. El factor contará con 9 ítems.

FACTOR HASTÍO

En cuanto a los resultados que alcanzaron los ítems del factor hastío en lo referente a la correlación existente entre ellos, se presentan en la tabla 122.

Tabla 122: Correlaciones Factor Hastío

Correlaciones										
	H.41	H.44	H.53	H.55	H.57	H.59	H.60	H.66	H.76	H.79
H.41	1.000									
H.44	,657**	1.000								
H.53	,935**	,774**	1.000							
H.55	,810**	,566**	,877**	1.000						
H.57	,852**	,787**	,958**	,800**	1.000					
H.59	,898**	,690**	,949**	,843**	,920**	1.000				
H.60	,767**	,651**	,814**	,724**	,838**	,796**	1.000			
H.66	,927**	,570**	,861**	,740**	,781**	,822**	,742**	1.000		
H.76	,639**	,554**	,764**	,777**	,769**	,762**	,778**	,632**	1.000	
H.79	,870**	,642**	,905**	,813**	,901**	,975**	,814**	,800**	,773**	1.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos propios

En la tabla anterior se observa que H.44 es la de menor valor, no hace falta analizar las otras porque los niveles de correlación son altos. Para ratificar el nivel de aporte del ítem H44 al factor se aplica Alfa de Cronbach, observándose que la variable

H.44 no agrega o quita valor, por lo cual debido a su baja correlación se decidió eliminarla del instrumento. Los resultados se observan en la tabla 123.

Tabla 123: Alfa de Cronbach Factor Hastío

Variables	Alfa de Cronbach
H41 H44 H53 H55 H57 H59 H60 H66 H76 H79	0.979
H41 H53 H55 H57 H59 H60 H66 H76 H79	0.984

Fuente: Datos propios

Al aplicar el análisis de fiabilidad y excluir a H44, el valor incrementa de .979 a .984, confirmando los resultados alcanzados en el análisis de correlación; por tanto se ratifica la decisión de retirarla del instrumento.

FACTOR MONOTONIA

En la variable monotonía se observa que las correlaciones no son superiores a .759, lo cual se visualiza en la tabla 124 de correlaciones de Spearman y la correlación menor corresponde a .518.

Tabla 124. Correlaciones.

Correlaciones										
	M.43	M.45	M.46	M.56	M.63	M.64	M.65	M.70	M.73	M.75
M.43	1.000									
M.45	,676**	1.000								
M.46	,518**	,722**	1.000							
M.56	,759**	,497**	,499**	1.000						
M.63	,744**	,780**	,770**	,650**	1.000					
M.64	,716**	,819**	,832**	,632**	,858**	1.000				
M.65	,736**	,754**	,851**	,690**	,864**	,923**	1.000			
M.70	,729**	,769**	,808**	,607**	,843**	,801**	,863**	1.000		
M.73	,749**	,694**	,710**	,821**	,872**	,819**	,864**	,776**	1.000	
M.75	,744**	,758**	,841**	,692**	,862**	,926**	,984**	,867**	,855**	1.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos propios

Por otra parte si bien las correlaciones son bajas, ninguna presenta una afectación relevante a la correlación entre los ítems. Se realiza el proceso de análisis de la fiabilidad de los ítems de la variable monotonía con la finalidad de observar si los datos presentados en el proceso de correlación se mantienen. Los resultados se presentan en la tabla 125.

Tabla 125: Alfa de Cronbach Factor Monotonía

Variables	Alfa de Cronbach
M43 M45 M46 M56 M63 M64 M65 M70 M73 M75	0.974
M43 M45 M46 M63 M64 M65 M70 M73 M75	0.973
M45 M46 M56 M63 M64 M65 M70 M73 M75	0.972
M43 M46 M56 M63 M64 M65 M70 M73 M75	0.974
M43 M45 M46 M63 M64 M65 M70 M73 M75	0.975
M63 M64 M65 M70 M73 M75	0.975

Realizado el proceso de análisis de la fiabilidad se observa que no existe variabilidad significativa en el índice de fiabilidad con ningún caso de exclusión de los ítems y que el porcentaje de fiabilidad es estable. Por lo cual se decidió no retirar ningún ítem a esta variable.

FACTOR FATIGA

Al analizar el factor fatiga y la correlación entre sus ítems se observa que las dimensiones con rangos bajos son: F49, F50, F51, F52, F54, F61; además se observa que el factor en si tiene correlaciones bajas. Estos resultados se presentan en la Tabla 126.

Tabla 126 : Correlaciones Factor Fatiga

		Correlaciones									
	F.42	F.49	F.50	F.51	F.52	F.54	F.61	F.67	F.68	F.72	
F.42	1.000										
F.49	,762**	1.000									
F.50	,699**	,669**	1.000								
F.51	,511**	,703**	,408**	1.000							
F.52	,464**	,555**	,785**	,415**	1.000						
F.54	,458**	,714**	,311*	,744**	,288*	1.000					
F.61	,480**	,799**	,380**	,737**	,269	,786**	1.000				
F.67	,654**	,864**	,606**	,716**	,546**	,747**	,836**	1.000			
F.68	,643**	,749**	,516**	,726**	,630**	,649**	,643**	,833**	1.000		
F.72	,665**	,913**	,644**	,739**	,570**	,781**	,885**	,954**	,808**	1.000	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Para corroborar los resultados se aplica alfa de Cronbach y verificar el nivel de aporte a la fiabilidad del factor de cada uno de los ítems; los resultados se presentan en la Tabla 127.

Tabla 127: Alfa de Cronbach Factor Fatiga

Variabes	Alfa de Cronbach
F42 F49 F50 F51 F52 F54 F61 F67 F68 F72	0.957
F49, F50, F51, F52, F54, F61 F67 F68 F72	0.956
F42 F49 F50 F51 F52 F54 F61 F67 F68 F72	0.954
F42 F49 F50 F51 F54 F61 F67 F68 F72	0.956
F42 F49 F50 F52 F54 F61 F67 F68 F72	0.956
F42 F49 F50 F51 F52 F61 F67 F68 F72	0.955
F42 F49 F50 F51 F52 F54 F67 F68 F72	0.956
F42 F67 F68 F72	0.974

Fuente: Datos propios.

Una vez finalizado el análisis de fiabilidad se observa que aumenta notablemente si se excluyen a los ítems F49, F50, F51, F52, F54, F61 y se decide excluirlos del instrumento, por lo cual al factor fatiga queda compuesto por 4 ítems.

8.3 Fase III. Prueba Piloto

Se administró la prueba piloto a 60 integrantes de la comunidad universitaria, para la validación del instrumento BMS II de Ritcher y Plath (1984) con la versión de Johannes Wendsche (2007) en la cual la escala de calificación corresponde a una escala likert de 5 puntos, instrumento que se aplicó con los ajustes realizados.

Parte A

El Alpha de Cronbach total se ubica en 0.813, el cual confirma la fiabilidad ubicándose en el nivel elevado del instrumento en general. Al analizar cada factor se observa que el Alpha de Cronbach más bajo se obtienen en el factor estrés (0.681), sin embargo se ubica en el nivel bueno; el factor fatiga alcanza el Alpha más elevado (0.838) el cual se ubica en el nivel muy bueno; los factores monotonía y hastío se ubican en el nivel muy bueno con los valores (0.713 y 0.786 respectivamente). Por lo cual se ratifica la fiabilidad del instrumento para el estudio; los resultados se presentan en la tabla 128.

Tabla 128: Alpha de Cronbach por factores

FACTOR	Nº DE ITEMS	ALPHA
ESTRÉS	7	,681
FATIGA	8	,838
MONOTONÍA	9	,713
HASTÍO	7	,786
CUESTIONARIO		,813
COMPLETO	31	

Parte B

El Alpha de Cronbach (.783) para el instrumento completo se ubica en el nivel bueno, lo cual ratifica la fiabilidad de la parte B del instrumento. Por otra parte el factor estrés (.629) se ubica en el nivel bueno con 9 ítems; el factor fatiga (.767) se ubica en el nivel bueno y se compone por 4 ítems; el factor monotonía (.622) se ubica en el nivel bueno con 10 ítems y el factor hastío (.886) se ubica en el nivel muy bueno con 6 ítems. Los valores alcanzados individualmente y en el total del instrumento visibilizan la fiabilidad del instrumento, por lo cual es óptimo para la investigación. Los resultados se presentan en la Tabla 129.

Tabla 129: Alpha de Cronbach por factores

FACTOR	Nº ITEMS	DE ALPHA
ESTRÉS	7	,629
FATIGA	8	,767
MONOTONÍA	9	,622
HASTÍO	7	,886
CUESTIONARIO COMPLETO	31	,783

Fuente: Datos propios

8.4 Fase IV. Aplicación del Instrumento.

Se aplicó el instrumento validado a 280 trabajadores de las universidades objeto de estudio.

Objetivo

Identificar los efectos psicológicos (estrés, fatiga, hastío y monotonía) en los trabajadores antes y después del proceso de evaluación del desempeño.

8.4.1. Población

Se seleccionaron empleados no docentes de 4 universidades del país, en una muestra por disponibilidad de 282 empleados universitarios. El 31.9% fueron hombres y el 68.08% mujeres. El promedio de edad fue de 40 años 7 meses y el promedio de antigüedad laboral fue de 15 años 8 meses. En lo referente al nivel de educación estuvo dividido: el 14.63% bachillerato, el 62.05% a nivel superior y el 33.68% correspondió a posgrado. En cuanto al tipo de relación laboral el 75.88% correspondieron a nombramientos, 2.84% a nombramiento provisional, 5.67% tenían contrato indefinido y 15.60% tenían contrato a tiempo fijo. En relación al área de

trabajo el 94.32% correspondían a empleados administrativos y el 5.67% a empleados auxiliares de servicios.

8.4.2. Método

8.4.2.1. Instrumento

Los participantes respondieron al cuestionario adaptado BMS II (Belasting monotony Saturation) de RITCHER y PLATH (1984) con la versión de Johannes Wendsche (2007), con la escala de calificación likert de 5 puntos, que va de muy de acuerdo=5 a Totalmente en desacuerdo=1; consta de dos partes (A y B) y deben ser aplicadas en un mismo día al inicio y al final de la jornada laboral.

El instrumento indaga 4 factores: estrés, fatiga, hastío y monotonía, cada uno formado por un número diferente de ítems. Además se incluyó un apartado para datos demográficos que incluyeron: género, edad, nivel de educación, relación laboral, área de trabajo.

8.4.2.2 Proceso

Para la administración del instrumento se realizó el proceso señalado en el apartado 7.2.2.2 similar al utilizado para la aplicación del instrumento de clima, considerando que se debía aplicar el BMS II a la misma población.

Esta fase abarca dos aplicaciones del instrumento con el objeto de identificar los efectos psicológicos en los empleados antes y después de la aplicación de la evaluación del desempeño en las instituciones objetos de estudio.

La primera toma de datos se realizó un mes antes de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño del personal no docente en las instituciones objeto de estudio, en la cual se aplicaron las dos partes del instrumento: una al inicio de la jornada de trabajo (parte A) y la otra a la finalización de la jornada de trabajo (parte B).

Y la segunda toma de datos se realizó 6 meses después de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño, de igual manera con la aplicación de las dos partes del instrumento (A y B).

De manera similar a la aplicación del instrumento de clima, se dividió a la población en grupos de 25 personas. Se determinó este número de trabajadores por la facilidad de trabajo en la aplicación del instrumento; se utilizaron lugares itinerantes en cada universidad, con el espacio físico adecuado, los cuales contaron con las condiciones de iluminación y ventilación óptimas, así como con los muebles y enseres

apropiados (mesa y silla). Se inició cada encuentro con los grupos socializando la investigación. La participación fue voluntaria, se garantizó el anonimato y la confidencialidad de los datos; además los participantes firmaron el consentimiento informado.

8.4.3. Resultados

Para el procesamiento de los datos se aplicó el programa estadístico SPSS 21, mediante el cual se obtuvieron estadísticos descriptivos (medias, desvíos estándar, percentiles); por otra parte los resultados se diagnosticaron en base a la sumatoria de la puntuación de los ítems de cada factor, como lo establece Wendsche (2007).

Los cuatro factores analizados por el instrumento son definidos así:

Estrés. Dentro de la teoría de los Efectos Negativos del Trabajo -EFNP se considera que existe estrés cuando hay una valoración emocional negativa o conflicto entre las exigencias de la tarea y los mecanismos y capacidades del que las debe ejecutar; está presente mientras dure el conflicto y sólo cede cuando éste termina o es afrontado satisfactoriamente. Debe recordarse que este concepto es muy controvertido por sus diversas acepciones e insuficiencia teórica.

Fatiga. Se caracteriza por una disminución del rendimiento psíquico y corporal causada por el desempeño sostenido de una actividad laboral. Reduce la capacidad de concentración y del pensamiento, produce cambios del estado de ánimo, aumento de la irritabilidad y un sentimiento general de cansancio; tales manifestaciones ceden con el descanso.

Hastío. Es un estado de aletargamiento que se caracteriza por sentimientos de exaltación, enfado y desgano, con aumento de actividad psicofisiológica condicionada afectivamente. Se diferencia del estrés por las siguientes manifestaciones: a) típico de profesiones con alto contacto humano como médicos, gerentes, docentes, empleados públicos; b) cansancio emocional, c) despersonalización y d) bajo sentimiento de logro. Actualmente se presenta como una variable psicosocial del trabajo de suma importancia, pues afecta a un número considerable de personas en todo el mundo.

Monotonía. Se caracteriza por la percepción de la situación de trabajo como aburrida, uniforme, con un tiempo prolongado, por la ausencia/insuficiencia de motivación, por la presencia de respuestas automáticas con atención reducida, por la disminución del rendimiento laboral y la reactividad, acompañándose de somnolencia y cambios fisiológicos propios del reposo. Perjudica gravemente el desarrollo de la personalidad y

deteriora notablemente el clima psicológico en el trabajo. Sus efectos cesan cuando la actividad laboral se torna interesante y se enriquece.

8.4.3.1 PRIMERA TOMA DE DATOS

PARTE A

Se analizaron los datos de acuerdo a la escala de valoración establecida por Wendsche (2007), considerando cada uno de los 4 factores.

Las valoraciones de las escalas se obtuvieron mediante la suma total de los valores de los elementos de cada escala, calificado dentro de una escala Likert de 5 puntos, se establecieron tres niveles: leve, moderado y severo.

POR UNIVERSIDADES

Para el análisis por universidades, la muestra estuvo conformada *universidad 1* 33.33%, *universidad 2* 19.86%, *universidad 3* 16.31% y la *universidad 4* 30.50%.

En la Tabla 130 se observan los resultados alcanzados en cada universidad por factor:

En cuanto al factor *estrés*, todas las universidades se ubican en el nivel moderado con valores de la media, *universidad 1* (18.11), *universidad 2* (17.86), *universidad 3* (17.39) y *universidad 4* (16.16). El valor de la mediana refleja que los datos se concentran en el nivel moderado con datos que oscilan entre 16 y 18.

El factor *fatiga*, se ubica en el nivel moderado: *universidad 1*(17.89), *universidad 2* (19.43), *universidad 3* (19.35) y *universidad 4* (17.30). La mediana ratifica la ubicación de los datos en el nivel moderado, visibilizando la concentración de los mismos en valores que oscilan entre 17 y 18.

Los resultados alcanzados en el factor *hastío* muestran el posicionamiento de los trabajadores en el nivel moderado, sin embargo los valores que se muestran son altos dentro del nivel: *universidad 1* (20.26), *universidad 2* (20.96), *universidad 3* (19.87) y *universidad 4* (20.43). La concentración de los datos en la mediana, fluctúa entre 18 y 20, manteniéndose en el nivel moderado.

El factor *monotonía*, refleja que en las universidades objeto de estudio, los trabajadores se ubican en el nivel moderado, a pesar que los valores que se obtuvieron son muy altos dentro de este nivel y muestran una clara tendencia a subir al siguiente nivel: *universidad 1* (23.09); *universidad 2* (22.14); *universidad 3* (21.09);

universidad 4 (20.44). La concentración de datos, ratifica el nivel moderado con datos que varían entre 20 y 21.

Tabla 130. Factores por Universidades

		UNIVERSIDAD 1	UNIVERSIDAD 2	UNIVERSIDAD 3	UNIVERSIDAD 4	
ESTRES	Media	18,11	17,86	17,39	16,93	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	17,14	16,47	16,58	16,16
		Límite superior	19,08	19,24	18,21	17,7
	Mediana	17	16	18	16	
FATIGA	Media	19,43	17,89	19,35	17,3	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	18,38	17,03	18,31	16,47
		Límite superior	20,47	18,75	20,39	18,14
	Mediana	18	17	18	17	
HASTIO	Media	20,26	20,96	19,87	20,43	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	19,2	19,68	18,82	19,26
		Límite superior	21,31	22,25	20,92	21,61
	Mediana	20	19,5	19	18	
MONOTONIA	Media	23,09	22,14	21,09	20,44	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	21,81	21,13	20,32	19,51
		Límite superior	24,36	23,15	21,85	21,37
	Mediana	21	21	21	20	

Fuente: Datos Propios

Por otra parte la Tabla 130 muestra la distribución de la población y el nivel de la misma en referencia a cada factor.

Se observa que en el factor *estrés* la población se distribuye de acuerdo a las universidades de la siguiente manera:

Universidad 1: el 25% se ubica en el nivel leve (15.00), 70% en el nivel moderado (29.75).

Universidad 2: 25% se ubica en el nivel leve (15.00), 70% en el nivel moderado (29.90).

Universidad 3: 25% se ubica en el nivel leve (15.00) 70% en el nivel moderado (22.65).

Universidad 4: 25% se ubica en el nivel leve (14.00), 70% en el nivel moderado (23.65).

El factor *fatiga* la población se distribuye de acuerdo a las universidades de la siguiente manera:

Universidad 1: el 10% se ubica en el nivel leve (15.00), 85% en el nivel moderado (29.00).

Universidad 2: 10% se ubica en el nivel leve (15), 85% en el nivel moderado (25.4)

Universidad 3: 95% en el nivel moderado (28.60).

Universidad 4: 25% se ubica en el nivel leve (15), 70% en el nivel moderado (24.65).

En el factor *hastío* la población se distribuye de acuerdo a las universidades de la siguiente manera:

Universidad 1: el 90% se ubica en el nivel moderado (27), 5% en el nivel severo (30.25).

Universidad 2: 90% se ubica en el nivel moderado (29), 5% en el nivel severo (31).

Universidad 3: 95% en el nivel moderado (26.65).

Universidad 4: 5% se ubica en el nivel leve (13.35), 85% en el nivel moderado (28.30) y 5% en el nivel severo (30.30).

En el factor *monotonía* la población se distribuye de acuerdo a las universidades de la siguiente manera:

Universidad 1: el 75% se ubica en el nivel moderado (23), 20% en el nivel severo (36,25).

Universidad 2: 75% se ubica en el nivel moderado (23), 20% en el nivel severo (31.30).

Universidad 3: 95% en el nivel moderado (26,30).

Universidad 4: 5% se ubica en el nivel leve (13.70), 85% en el nivel moderado (29.65).

La siguiente tabla (Tabla 131) muestra la distribución de la población en cada universidad y el nivel de la misma en referencia a cada factor.

Tabla 131: Distribución de población por Universidades

			Percentiles						
			Percentiles						
UNIVERSIDAD			5	10	25	50	75	90	95
Promedio ponderado (definición 1)	ESTRES	UNIVERSIDAD 1	13,75	14,00	15,00	17,00	20,00	24,00	29,75
		UNIVERSIDAD 2	12,85	13,00	15,00	16,00	19,50	26,00	29,90
		UNIVERSIDAD 3	14,00	14,00	15,00	18,00	19,00	21,30	22,65
		UNIVERSIDAD 4	12,35	13,00	14,00	16,00	20,00	23,00	23,65
	FATIGA	UNIVERSIDAD 1	15,00	15,00	16,00	18,00	22,00	26,00	29,00
		UNIVERSIDAD 2	14,85	15,00	15,25	17,00	19,00	22,00	25,45
		UNIVERSIDAD 3	16,00	16,00	17,00	18,00	20,00	25,30	28,60
		UNIVERSIDAD 4	10,00	11,70	15,00	17,00	19,00	21,60	24,65
	HASTIO	UNIVERSIDAD 1	15,75	16,00	16,00	20,00	22,00	27,00	30,25
		UNIVERSIDAD 2	16,00	16,00	17,00	19,50	24,00	29,00	31,00
		UNIVERSIDAD 3	15,35	16,00	17,00	19,00	21,00	26,00	26,65
		UNIVERSIDAD 4	13,35	16,00	16,00	18,00	24,25	28,30	30,30
	MONOTONIA	UNIVERSIDAD 1	17,75	18,00	19,00	21,00	23,00	35,00	36,25
		UNIVERSIDAD 2	17,85	19,00	20,00	21,00	23,00	30,00	31,30
		UNIVERSIDAD 3	16,70	18,00	19,00	21,00	23,00	24,30	26,30
		UNIVERSIDAD 4	13,70	16,00	18,00	20,00	23,00	26,30	29,65

8.4.3.1.1 Resultados de dimensiones de efectos en los trabajadores en relación a variables demográficas.

Se visibilizan los resultados en base a las variables demográficas: género, relación laboral, salario.

Por Género

Para el análisis por género se consideró:

universidad 1, 70.02% mujeres y 29,.8% hombres;

universidad 2 59.87% mujeres y 40.13% hombres;

universidad 3 65.32% mujeres y 34.68% hombres,

universidad 4 67.40% mujeres y 32.60% hombres.

Los resultados se visibilizan en la Tabla 132, en la cual se muestra los valores alcanzados por los factores y el nivel en el cual se ubican en relación a la variable sociodemográfica género.

El factor *estrés*, focaliza los datos en el nivel moderado:

universidad 1, masculino (18.22) nivel moderado y femenino (17.28) nivel moderado;

universidad 2, masculino (19.31) nivel moderado y femenino (18.15) nivel moderado;

universidad 3, masculino (19.20) nivel moderado y femenino (18.35) nivel moderado;

universidad 4, masculino (18.90) nivel moderado y femenino (18.00) nivel moderado. La mediana muestra la concentración de los datos entre 16 y 18, ratificando el nivel moderado.

El factor *fatiga* muestra la tendencia a ubicarse en el nivel moderado: *universidad 1*, masculino (18.49) nivel moderado, femenino (18.45) nivel moderado; *universidad 2*, masculino (17.90) nivel moderado, femenino (17.00) nivel moderado; *universidad 3*, masculino (18.25) nivel moderado, femenino (18.20) nivel moderado; *universidad 4*, masculino (19.10) nivel moderado, femenino (18.95) nivel moderado.

La mediana muestra la concentración de los datos entre 17 y 18, ratificando la posición del factor en el nivel moderado.

El factor *hastío* se ubica en el nivel moderado:

universidad 1, masculino (21.10) nivel moderado, femenino (20.20) nivel moderado; *universidad 2*, masculino (21.00) nivel moderado, femenino (20.30) nivel moderado; *universidad 3*, masculino (22.00) nivel moderado, femenino (21.30) nivel moderado; *universidad 4*, masculino (20.35) nivel moderado, femenino (20.00) nivel moderado.

La mediana muestra la concentración de los datos entre 18 y 21, ratificando la posición del factor en el nivel moderado, con valores elevados para el nivel.

El factor *monotonía*, se ubica en el nivel moderado:

universidad 1, masculino (22.24) nivel moderado, femenino (20.54) nivel moderado; *universidad 2*, masculino (21.00) nivel moderado, femenino (20.10) nivel moderado; *universidad 3*, masculino (22.15) nivel moderado, femenino (21.10) nivel moderado; *universidad 4*, masculino (20.40) nivel moderado, femenino (19.90) nivel moderado.

La mediana muestra la concentración de los datos entre 20 y 21, ratificando la posición del factor en el nivel moderado, con valores elevados para el nivel.

Tabla 132: Efectos por Género

		GÉNERO								
DIMENSIÓN	ESTADÍSTICOS	UNIVERSIDAD 1		UNIVERSIDAD 2		UNIVERSIDAD 3		UNIVERSIDAD 4		
		MASCU LINO	FEME NINO	MASCU LINO	FEME NINO	MASCU LINO	FEME NINO	MASCU LINO	FEME NINO	
ESTRÉS	MEDIA	18,22	17,28	19,31	18,15	19,20	18,35	18,90	18,00	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	17,24	16,71	15,10	14,32	16,10	16,00	16,90	16,40
		Límite superior	19,2	17,85	20,00	19,91	22,10	20,43	21,15	20,54
	MEDIANA	17,00	16,10	18,00	17,50	17,25	16,00	18,00	17,10	
FATIGA	MEDIA	18,49	18,45	17,90	17,00	18,25	18,20	19,10	18,95	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	17,51	17,87	16,55	16,27	17,10	17,00	17,25	17,00
		Límite superior	19,47	19,03	20,10	19,90	21,12	20,72	20,89	20,80
	MEDIANA	18,00	17,5	17,00	17,00	18,10	18,00	18,25	18,10	
HASTIO	MEDIA	21,10	20,20	21,00	20,30	22,00	21,30	20,35	20,00	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	19,97	19,38	18,30	17,10	18,20	18,10	17,90	17,00
		Límite superior	22,2	20,73	22,35	23,10	23,70	22,50	22,34	21,92
	MEDIANA	20,00	18,10	19,50	18,20	20,20	19,00	21,50	20,00	
MONOTONÍA	MEDIA	22,24	20,54	21,00	20,10	22,15	21,10	20,40	19,90	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	20,95	20,96	19,00	18,70	20,12	19,75	18,57	18,10
		Límite superior	23,54	22,13	22,99	22,75	23,20	23,00	22,40	22,10
	MEDIANA	20,00	21,10	20,10	22,00	20,40	21,20	20,40	21,00	

Fuente: Datos propios

Por otra parte se presentan los resultados alcanzados por cada factor de acuerdo a la distribución de la población.

Se observa que el factor *estrés* en la población de las universidades se distribuye en el nivel moderado:

universidad 1, masculino 25% nivel leve, 70% nivel moderado; femenino 25% nivel leve, 70% nivel moderado;

universidad 2, masculino 10% nivel leve, 85% nivel moderado; femenino, 10% nivel leve, 85% nivel moderado;

universidad 3, masculino, 10% nivel leve, 85% nivel moderado; femenino, 10% nivel leve, 85% nivel moderado;

universidad 4, masculino, 25% nivel leve, 70% nivel moderado; femenino, 10% nivel leve, 85% nivel moderado.

Los resultados se presentan en la tabla 133.

Tabla 133: Distribución de Población Estrés por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
ESTRÉS	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	13,55	14,50	15,90	17,00	18,20	19,00	19,20
		FEMENINO	13,00	14,90	15,00	16,10	16,90	17,00	17,85
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	12,25	15,00	16,25	18,00	19,00	19,50	20,00
		FEMENINO	13,10	15,00	17,00	17,50	18,10	18,10	19,91
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	15,10	15,10	16,00	17,25	17,25	20,20	22,10
		FEMENINO	13,40	15,30	16,00	16,00	18,50	18,50	20,43
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	13,25	14,00	15,00	18,00	18,00	20,50	21,15
		FEMENINO	13,10	14,30	17,00	17,10	19,50	19,50	20,54

El factor *fatiga* en la población se distribuye por géneros. Los resultados se presentan en la Tabla 134:

universidad 1, masculino 10% nivel leve, 85% nivel moderado; femenino 10% nivel leve, 85% nivel moderado;

universidad 2, masculino 10% nivel leve, 85% nivel moderado; femenino, 10% nivel leve, 85% nivel moderado;

universidad 3, masculino, 10% nivel leve, 85% nivel moderado; femenino, 10% nivel leve, 85% nivel moderado;

universidad 4, masculino, 25% nivel leve, 70% nivel moderado; femenino, 25% nivel leve, 70% nivel moderado.

Tabla 134: Distribución por Población Fatiga por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
FATIGA	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	14,00	15,00	16,00	18,00	18,50	19,00	19,00
		FEMENINO	14,00	15,00	16,00	17,50	18,20	18,20	19,00
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	14,50	15,00	16,10	17,00	17,00	20,00	20,10
		FEMENINO	14,30	15,00	16,40	17,00	17,90	19,00	19,90
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	14,30	15,10	16,20	18,10	18,10	21,00	21,12
		FEMENINO	14,10	15,20	16,00	18,00	19,30	19,70	20,72
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	14,25	14,25	15,00	18,25	18,50	19,50	20,89
		FEMENINO	14,20	14,70	15,00	18,10	18,90	20,00	20,80

En el factor *hastío* la distribución de la población por géneros se presenta de la siguiente manera: (Ver Tabla 135)

universidad 1, masculino, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; femenino, 5% nivel leve, 90% nivel moderado;

universidad 2, masculino, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; femenino, 5% nivel leve, 90% nivel moderado;

universidad 3, masculino, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; femenino, 5% nivel leve, 90% nivel moderado;

universidad 4, masculino, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; femenino, 5% nivel leve, 90% nivel moderado.

Tabla 135: Distribución por Población Hastío por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
HASTÍO	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	15,00	18,00	18,00	20,00	20,50	21,50	22,20
		FEMENINO	14,00	17,10	17,10	18,10	18,50	19,00	20,73
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	15,10	17,30	19,00	19,50	20,30	21,70	22,35
		FEMENINO	15,00	16,80	18,00	18,21	19,79	22,90	23,10
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	15,70	18,30	19,70	20,20	22,10	22,10	23,70
		FEMENINO	15,10	16,00	18,00	19,00	20,40	22,00	22,50
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	15,15	17,30	20,50	21,50	22,00	22,00	22,34
		FEMENINO	15,10	18,90	20,00	20,00	20,00	21,00	21,92

Fuente: Datos Propios.

En el factor *monotonía* la distribución de la población por género se distribuye de la siguiente forma:

universidad 1, masculino, 10% nivel leve, 85% nivel moderado; femenino, 10% nivel leve, 85% nivel moderado;

universidad 2, masculino, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; femenino, 10% nivel leve, 85% nivel moderado;

universidad 3, masculino, 10% nivel leve, 85% nivel moderado; femenino, 10% nivel leve, 85% nivel moderado;

universidad 4, masculino, 10% nivel leve, 85% nivel moderado; femenino, 10% nivel leve, 85% nivel moderado. (Ver la Tabla 136)

Tabla 136: Distribución de Población Monotonía por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
MONOTONÍA	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	14,00	15,00	20,00	20,00	22,10	22,50	23,50
		FEMENINO	13,10	15,10	19,00	21,10	21,50	22,00	22,10
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	14,10	16,00	18,70	20,10	21,10	22,30	22,90
		FEMENINO	14,00	15,00	20,00	22,00	22,40	22,70	22,75
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	15,00	15,00	18,60	20,40	20,80	22,10	23,20
		FEMENINO	14,10	15,00	20,10	21,20	22,10	22,50	23,00
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	14,50	15,00	20,00	20,40	21,40	21,40	22,40
		FEMENINO	14,20	15,10	18,70	21,00	21,00	22,00	22,10

Fuente: Datos propios.

Por Edad

Se analizó la variable sociodemográfica *edad* en cada una de las universidades. El promedio de edad de los trabajadores universitarios que participaron en el estudio corresponde:

La *universidad 1*, 40 años 7 meses lo que los ubica en la edad productiva que oscila entre (25 y 60 años), de los cuales el 17.02% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 38,29% a la escala entre 31 y 40 años, el 23.75% a la escala entre 41 y 50 años y el 20.92% en la escala más de 50 años.

En la *universidad 2*, el promedio de los trabajadores 35 años 2 meses lo que los ubica en la edad productiva que oscila entre (25 y 60 años), de los cuales el 15.50% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 41,12% a la escala entre 31 y 40 años, el 21,13% a la escala entre 41 y 50 años y el 22.25% más de 50 años.

La *universidad 3* tuvo como promedio de edad 31 años 4 meses, ubicándose entre los rango de la edad productiva en Ecuador, de los cuales el 20.72% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 48.22% a la escala entre 31 y 40 años, el 20,01% a la escala entre 41 y 50 años y el 11.05% en la escala más de 50 años.

La *universidad 4* tuvo como promedio de edad 30 años 6 meses, ubicándose entre los rango de la edad productiva en Ecuador, de los cuales el 25.83% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 46.54% a la escala entre 31 y 40 años, el 21.32% a la escala entre 41 y 50 años y el 6.31% en la escala más de 50 años.

El factor *estrés*, focaliza los datos en el nivel moderado, los resultados se presentan en la Tabla 137:

universidad 1, escala entre 25 y 30 años (18.00) nivel moderado, entre 31 y 40 años (17.50) nivel moderado, entre 40 y 50 años (19.10) nivel moderado, escala más de 50 años (20.10) nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años (19.10) nivel moderado, entre 31 y 40 años (18.50) nivel moderado, entre 40 y 50 años (19.50) nivel moderado, escala más de 50 años (19.80) nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años (18.30) nivel moderado, entre 31 y 40 años (18.40) nivel moderado, entre 40 y 50 años (19.10) nivel moderado, escala más de 50 años (20.00) nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años (17.10) nivel moderado, entre 31 y 40 años (18.20) nivel moderado, entre 40 y 50 años (18.80) nivel moderado, escala más de 50 años (19.00) nivel moderado. La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades.

Tabla 137: Estrés por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
ESTRÉS	MEDIA		18,00	17,50	19,10	20,10	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	17,00	16,10	17,50	17,00
			Límite superior	19,20	18,00	21,10	21,50
		MEDIANA		17,10	16,20	18,20	19,00
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	16,00	15,10	17,20	15,30
			Límite superior	22,00	23,10	22,70	24,10
		MEDIANA		17,00	17,10	17,50	17,00
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	15,00	15,10	15,00	15,20
			Límite superior	23,00	22,90	23,10	22,80
		MEDIANA		16,90	16,50	17,40	18,00
	UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	14,00	15,10	15,20	16,10
			Límite superior	22,50	20,15	21,40	22,00
	MEDIANA		17,00	18,00	18,10	18,10	

Fuente: Datos propios.

El factor fatiga, focaliza los datos en el nivel moderado:

universidad 1, escala entre 25 y 30 años (17.10) nivel moderado, entre 31 y 40 años (17.10) nivel moderado, entre 40 y 50 años (20.20) nivel moderado, más de 50 años (20.40) nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años (16.50) nivel moderado, entre 31 y 40 años (17.10) nivel moderado, entre 40 y 50 años (18.50) nivel moderado, escala más de 50 años (19,00) nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años (16.50) nivel moderado, entre 31 y 40 años (16.00) nivel moderado, entre 40 y 50 años (18.10) nivel moderado, escala más de 50 años (18.40) nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años (17.00) nivel moderado, entre 31 y 40 años (17.00) nivel moderado, entre 40 y 50 años (19.10) nivel moderado, escala más de 50 años (19.20) nivel moderado.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades, los resultados se presentan en la Tabla 138.

Tabla 138: Fatiga por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
FATIGA	MEDIA		17,10	17,10	20,20	20,40	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	16,00	16,00	16,50	16,00
			Límite superior	20,10	20,20	22,00	22,10
		MEDIANA		16,50	17,00	19,10	20,00
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	15,00	15,00	15,00	15,10
			Límite superior	21,50	21,50	21,00	21,00
		MEDIANA		18,10	18,10	19,00	19,00
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	14,00	15,00	15,00	15,00
			Límite superior	21,20	21,40	22,50	22,50
		MEDIANA		17,00	18,10	18,20	18,20
	UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	14,00	15,00	15,00	15,00
			Límite superior	20,00	20,00	21,10	21,10
	MEDIANA		18,10	18,00	18,10	18,10	

Fuente: Datos propios.

El factor *hastío*, focaliza los datos en el nivel moderado en todas las universidades:

universidad 1, escala entre 25 y 30 años (20.00) nivel moderado, entre 31 y 40 años (20.40) nivel moderado, entre 40 y 50 años (21.20) nivel moderado, escala más de 50 años (21.40) nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años (19.00) nivel moderado, entre 31 y 40 años (20.10) nivel moderado, entre 40 y 50 años (21.00) nivel moderado, escala más de 50 años (21.00) nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años (19.10) nivel moderado, entre 31 y 40 años (19.20) nivel moderado, entre 40 y 50 años (20.10) nivel moderado, escala más de 50 años (20.10) nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años (20.10) nivel moderado, entre 31 y 40 años (21.00) nivel moderado, entre 40 y 50 años (21.10) nivel moderado, escala más de 50 años (21.10) nivel moderado. La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades con valores superiores a 20.

Los resultados se presentan en la Tabla 139:

Tabla 139: Hastío por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
HASTIO		MEDIA	20,00	20,40	21,20	21,40	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	18,10	18,00	18,00	17,10
			Límite superior	22,00	22,10	23,40	23,00
			MEDIANA	19,10	19,00	20,10	21,10
		MEDIA	19,00	20,10	21,00	21,00	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	17,10	17,00	18,00	18,10
			Límite superior	22,00	23,00	23,00	23,20
			MEDIANA	20,10	19,00	20,10	20,00
		MEDIA	19,10	19,20	20,10	20,10	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	18,00	17,10	18,00	17,10
			Límite superior	22,10	22,00	23,00	23,10
			MEDIANA	20,10	20,00	21,20	21,20
		MEDIA	20,10	21,00	21,10	21,10	
	UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	19,00	19,00	18,10	18,20
			Límite superior	22,10	22,00	23,10	23,10
			MEDIANA	19,00	20,10	20,00	20,00

Fuente: Datos propios.

El factor *monotonía*, focaliza los datos en el nivel moderado:

universidad 1, escala entre 25 y 30 años (21.10) nivel moderado, entre 31 y 40 años (19.10) nivel moderado, entre 40 y 50 años (20.10) nivel moderado, escala más de 50 años (20,00) nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años (20.20) nivel moderado, entre 31 y 40 años (19.40) nivel moderado, entre 40 y 50 años (19.50) nivel moderado, más de 50 años (20.10) nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años (19.90) nivel moderado, entre 31 y 40 años (19,30) nivel moderado, entre 40 y 50 años (20.50) nivel moderado, escala más de 50 años (21,00) nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años (18.90) nivel moderado, entre 31 y 40 años (20.10) nivel moderado, entre 40 y 50 años (19.40) nivel moderado, escala más de 50 años (21,00) nivel moderado.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades. Los resultados se presentan en la Tabla 140.

Tabla 140: Monotonía por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
MONOTONÍA	MEDIA		21,10	19,10	20,10	20,00	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	17,00	17,10	17,10	17,00
			Límite superior	23,20	21,00	22,00	22,00
	MEDIANA		20,00	20,10	21,00	21,00	
	MEDIA		20,20	19,40	19,50	20,10	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	19,00	18,40	18,20	18,10
			Límite superior	23,10	23,20	22,10	22,40
	MEDIANA		19,00	19,00	21,10	21,10	
	MEDIA		19,90	19,30	20,50	21,00	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	17,00	17,00	18,20	18,40
			Límite superior	23,00	21,10	22,90	23,00
	MEDIANA		21,00	20,10	21,00	21,00	
MEDIA		18,90	20,10	19,40	21,00		
UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	16,40	15,00	15,50	16,10	
		Límite superior	21,00	22,40	23,00	23,10	
MEDIANA		20,10	21,00	21,00	20,10		

Fuente: Datos propios.

Además se presenta la distribución de la población por factores de cada universidad en relación con la variable sociodemográfica *edad*, mediante el cálculo de percentiles.

El factor *estrés*, muestra la distribución de la población en la Tabla 141, *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades.

Tabla 141: Distribución de Población Estrés por Edad.

		Percentiles						
		Percentiles						
ESTRÉS	EDAD	5	10	25	50	75	90	95
		UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	17,00	17,00	17,10	17,10	18,00
ENTRE 31 Y 40 AÑOS	16,10		16,10	16,20	16,20	17,10	17,10	18,00
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	17,50		18,00	18,00	18,20	19,20	20,30	21,10
MAS DE 50 AÑOS	17,00		18,00	19,00	19,00	20,10	20,10	21,50
UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	16,00	16,50	16,50	17,00	20,10	22,00	22,00
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,10	16,40	17,00	17,10	21,10	23,00	23,10
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	17,20	17,40	17,40	17,50	19,00	21,40	22,70
	MAS DE 50 AÑOS	15,30	16,10	16,90	17,00	18,50	22,40	24,10
UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	15,00	16,00	16,10	16,90	19,40	22,10	23,00
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,10	16,00	16,50	16,50	21,00	22,90	22,90
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	15,00	16,10	17,00	17,40	20,00	23,10	23,10
	MAS DE 50 AÑOS	15,20	17,00	18,00	18,00	20,00	21,30	22,80
UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	14,00	15,40	15,40	17,00	20,10	21,40	22,50
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,10	17,20	18,00	18,00	19,40	20,00	20,15
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	15,20	17,20	17,20	18,10	20,10	20,10	21,40
	MAS DE 50 AÑOS	16,10	17,00	17,50	18,10	19,10	20,00	22,00

Fuente: Datos propios.

El factor fatiga, muestra la distribución de la población en la Tabla 142, *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades.

Tabla 142: Distribución por población Fatiga por Edad.

		Percentiles						
EDAD		Percentiles						
		5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	16,00	16,00	16,40	16,50	19,00	20,00	20,10
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	16,00	16,10	16,10	17,00	19,00	20,20	20,20
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	16,50	17,00	19,00	19,10	20,10	21,00	22,00
	MAS DE 50 AÑOS	16,00	20,00	20,00	20,00	21,10	22,00	22,10
UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	15,00	17,00	17,10	18,10	19,10	20,20	21,50
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,00	16,40	17,10	18,10	19,40	20,40	21,50
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	15,00	18,00	18,00	19,00	19,00	20,00	21,00
	MAS DE 50 AÑOS	15,10	18,20	18,20	19,00	20,00	21,00	21,00
UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	14,00	16,80	17,00	17,00	18,10	20,10	21,20
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,00	17,00	18,00	18,10	20,00	20,00	21,40
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	15,00	17,10	17,10	18,20	20,00	21,40	22,50
	MAS DE 50 AÑOS	15,00	16,00	17,00	18,20	21,30	22,00	22,50
UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	14,00	17,00	18,00	18,10	19,00	20,00	20,00
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,00	18,00	18,00	18,00	20,00	20,00	20,00
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	15,00	17,20	18,00	18,10	19,00	21,00	21,10
	MAS DE 50 AÑOS	15,00	17,00	18,00	18,10	20,00	20,00	21,10

El factor hastío, muestra la distribución de la población en la tabla 143, *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, más de 50 años 95%, nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades.

Tabla 143: Distribución por Población Hastío por Edad.

		Percentiles								
		EDAD	Percentiles							
			5	10	25	50	75	90	95	
UNIVERSIDAD 1		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	18,10	18,40	19,00	19,10	20,00	21,00	22,00	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	18,00	18,00	19,00	19,00	20,00	21,10	22,10	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	18,00	19,00	20,00	20,10	21,00	22,10	23,40	
		MAS DE 50 AÑOS	17,10	19,80	20,40	21,10	21,10	21,10	23,00	
UNIVERSIDAD 2		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	17,10	18,40	20,10	20,10	21,20	21,20	22,00	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	17,00	18,00	18,00	19,00	20,10	22,40	23,00	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	18,00	19,00	20,00	20,10	22,40	22,40	23,00	
		MAS DE 50 AÑOS	18,10	19,00	19,00	20,00	21,50	21,50	23,20	
UNIVERSIDAD 3		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	18,00	19,40	20,00	20,10	21,50	22,00	22,10	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	17,10	19,00	20,00	20,00	21,50	22,00	22,00	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	18,00	20,50	20,50	21,20	22,20	23,00	23,00	
		MAS DE 50 AÑOS	17,10	19,40	20,10	21,20	22,00	22,00	23,10	
UNIVERSIDAD 4		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	19,00	19,00	19,00	19,00	21,30	21,50	22,10	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	19,00	20,00	20,00	20,10	21,00	21,00	22,00	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	18,10	19,00	20,00	20,00	21,40	23,00	23,10	
		MAS DE 50 AÑOS	18,20	19,40	20,00	20,00	22,50	22,50	23,10	

Fuente: Datos Propios.

El factor monotonía, muestra la distribución de la población en la Tabla 144, *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado. La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades.

Tabla 144: Distribución por Población Monotonía por Edad.

		Percentiles								
		EDAD	Percentiles							
			5	10	25	50	75	90	95	
UNIVERSIDAD 1		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	17,00	19,00	19,10	20,00	20,00	22,40	23,20	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	17,10	19,00	20,00	20,10	20,90	21,00	21,00	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	17,10	20,00	20,00	21,00	21,50	22,00	22,00	
		MAS DE 50 AÑOS	17,00	20,00	21,00	21,00	22,00	22,00	22,00	
UNIVERSIDAD 2		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	19,00	19,00	19,00	19,00	22,00	23,00	23,10	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	18,40	19,00	19,00	19,00	21,20	23,00	23,20	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	18,20	20,00	21,00	21,10	21,10	22,00	22,10	
UNIVERSIDAD 3		MAS DE 50 AÑOS	18,10	20,00	21,00	21,10	22,00	22,00	22,40	
		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	17,00	20,00	21,00	21,00	22,00	23,00	23,00	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	17,00	19,00	19,00	20,10	20,90	21,00	21,10	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	18,20	19,00	20,00	21,00	22,00	22,00	22,90	
UNIVERSIDAD 4		MAS DE 50 AÑOS	18,40	20,00	21,00	21,00	22,10	23,00	23,00	
		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	16,40	18,40	20,00	20,10	20,50	21,00	21,00	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,00	19,10	21,00	21,00	22,00	22,10	22,40	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	15,50	20,00	21,00	21,00	22,20	23,00	23,00	
	MAS DE 50 AÑOS	16,10	19,00	20,00	20,10	22,40	23,00	23,10		

Fuente: Datos Propios.

Por Relación Laboral

Se analiza los cuatro tipos de relación laboral, existentes en las universidades: nombramiento (plaza fija), nombramiento provisional (plaza fija a prueba), contrato indefinido, contrato a tiempo fijo, en la muestra objeto de estudio la población de cada universidad, estuvo dividida de la siguiente manera:

La *universidad 1*, 75.88% corresponden a trabajadores a nombramiento, 2.83% en la escala nombramiento provisional, 5.67% corresponden a contrato indefinido, 15.60% a contrato a tiempo fijo.

La *universidad 2*, 68.80% corresponden a trabajadores a nombramiento, 16.02% en la escala nombramiento provisional, 12.44% corresponden a contrato indefinido, 2.74% a contrato a tiempo fijo.

La *universidad 3*, tuvo la siguiente población 71.25% trabajadores a nombramiento, 12.10% en la escala nombramiento provisional, 10.54% corresponden a contrato indefinido, 6.11% a contrato a tiempo fijo.

La *universidad 4* tuvo una distribución de población de 69.45% trabajadores a nombramiento, 15.20% en la escala nombramiento provisional, 11.41% corresponden a contrato indefinido, 3.94% a contrato a tiempo fijo.

Se analizó la variable sociodemográfica *relación laboral* en relación a cada uno de los cuatro factores (estrés, fatiga, hastío y monotonía) para cada universidad objeto de estudio; los resultados se presentan en las tablas particulares para cada factor.

Los resultados del factor *estrés* se presentan en la Tabla 145:

universidad 1 en el nivel moderado, nombramiento (17.54) nivel moderado, nombramiento provisional (16.75) nivel moderado, contrato indefinido (17.88) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (17.82) nivel moderado;

universidad 2, nombramiento (17.40) nivel moderado, nombramiento provisional (16.20) nivel moderado, contrato indefinido (17.50) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (17.20) nivel moderado;

universidad 3, nombramiento (17.00) nivel moderado, nombramiento provisional (16.50) nivel moderado, contrato indefinido (17.10) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (17.20) nivel moderado;

universidad 4, nombramiento (17.20) nivel moderado, nombramiento provisional (16.40) nivel moderado, contrato indefinido (16.90) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (16.99) nivel moderado.

La mediana ratifica la posición de la dimensión en el nivel moderado para todas las universidades en todas las categorías con valores que oscilan entre 16.00 y 19.00.

Tabla 145: Estrés por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL							
FACTOR	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS		NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO
ESTRÉS	UNIVERSIDAD 1	MEDIA		17,54	16,75	17,88	17,82
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	15,96	15,15	16,49	16,34
			Límite superior	18,12	18,35	19,26	19,30
		MEDIANA		16,00	16,50	17,00	16,50
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA		17,40	16,20	17,50	17,20
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	16,00	15,20	15,10	16,10
			Límite superior	19,20	19,00	19,20	19,10
		MEDIANA		17,00	18,50	17,20	17,00
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA		17,00	16,50	17,10	17,20
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	15,20	15,00	15,40	16,00
			Límite superior	19,20	19,10	19,15	19,30
		MEDIANA		17,10	16,20	17,40	17,20
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA		17,20	16,40	16,90	16,99
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	15,20	15,00	15,40	15,10
			Límite superior	19,20	19,00	19,10	19,20
		MEDIANA		17,00	17,00	17,10	17,20

Los resultados del factor *fatiga* se presentan en la Tabla 146:

universidad 1 en el nivel moderado, nombramiento (18.70) nivel moderado, nombramiento provisional (19.75) nivel moderado, contrato indefinido (20.38) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (17.95) nivel moderado;

universidad 2, nombramiento (18.37) nivel moderado, nombramiento provisional (19.55) nivel moderado, contrato indefinido (20.80) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (17.90) nivel moderado;

universidad 3, nombramiento (17.25) nivel moderado, nombramiento provisional (18.35) nivel moderado, contrato indefinido (19.40) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (17.43) nivel moderado;

universidad 4, nombramiento (17.70) nivel moderado, nombramiento provisional (18.40) nivel moderado, contrato indefinido (19.90) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (18.20) nivel moderado.

La mediana ratifica la posición de la dimensión en el nivel moderado para todas las universidades en todas las categorías con valores que oscilan entre 16.00 y 19.00.

Tabla 146: Fatiga por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL							
FACTOR	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
FATIGA	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	18,70	19,75	20,38	17,95	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Limite inferior	17,80	16,97	17,67	16,71
			Limite superior	18,95	22,53	23,08	19,20
		MEDIANA	18,00	18,50	19,00	17,00	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	18,37	19,55	20,80	17,90	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Limite inferior	16,00	16,10	16,34	16,24
			Limite superior	19,52	23,20	23,12	19,40
		MEDIANA	18,10	18,10	19,00	19,00	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	17,25	18,35	19,40	17,43	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Limite inferior	16,10	16,24	16,45	16,12
			Limite superior	19,43	19,25	22,48	20,15
		MEDIANA	19,10	18,90	19,30	19,20	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	17,70	18,40	19,90	18,20	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Limite inferior	15,10	15,20	16,35	16,20
			Limite superior	19,54	23,00	22,95	20,25
		MEDIANA	17,00	17,20	18,30	17,20	

Los resultados del factor hastío se presentan en la Tabla 147:

universidad 1 en el nivel moderado, nombramiento (19.97) nivel moderado, nombramiento provisional (18.88) nivel moderado, contrato indefinido (21.88) nivel moderado , contrato a tiempo fijo (22.14) nivel moderado;

universidad 2, nombramiento (19.70) nivel moderado, nombramiento provisional (18.50) nivel moderado, contrato indefinido (21.00) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (21.00) nivel moderado;

universidad 3, nombramiento (19.00) nivel moderado, nombramiento provisional (18.30) nivel moderado, contrato indefinido (20.12) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (22.00) nivel moderado;

universidad 4, nombramiento (19.40) nivel moderado, nombramiento provisional (18.30) nivel moderado, contrato indefinido (21.20) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (21.30) nivel moderado.

La mediana ratifica la posición de la dimensión en el nivel moderado para todas las universidades en todas las categorías con valores que oscilan entre 17.00 y 22.00.

Tabla 147: Hastío por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL						
FACTOR	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO
HASTÍO	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	19,97	18,88	21,88	22,14
		Intervalo de confianza para la media al 95%	19,31	15,90	19,63	20,54
		Límite inferior				
		Límite superior	20,63	21,85	24,12	23,73
	MEDIANA	18,00	17,50	22,50	21,50	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	19,70	18,50	21,00	21,00
		Intervalo de confianza para la media al 95%	16,40	15,10	19,20	20,00
		Límite inferior				
		Límite superior	21,30	21,20	23,30	23,40
	MEDIANA	19,00	17,20	22,00	21,10	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	19,00	18,30	20,12	22,00
		Intervalo de confianza para la media al 95%	17,10	16,20	16,40	18,29
		Límite inferior				
		Límite superior	21,30	21,50	23,70	23,45
	MEDIANA	17,00	18,00	21,40	21,00	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	19,40	18,30	21,20	21,30
Intervalo de confianza para la media al 95%		15,10	15,20	16,58	17,30	
Límite inferior						
Límite superior		22,30	22,45	23,59	2,65	
MEDIANA	18,20	18,20	22,40	22,40		

Los resultados del factor monotonía se presentan en la Tabla 148,

universidad 1 en el nivel moderado, nombramiento (21.50) nivel moderado, nombramiento provisional (19.75) nivel moderado, contrato indefinido (23.00) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (23.00) nivel moderado;

universidad 2, nombramiento (20.10) nivel moderado, nombramiento provisional (20.15) nivel moderado, contrato indefinido (23.30) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (23.10) nivel moderado;

universidad 3, nombramiento (21.10) nivel moderado, nombramiento provisional (20.50) nivel moderado, contrato indefinido (22.75) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (22.60) nivel moderado;

universidad 4, nombramiento (20.10) nivel moderado, nombramiento provisional (20.30) nivel moderado, contrato indefinido (21.20) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (21.00) nivel moderado.

La mediana ratifica la posición de la dimensión en el nivel moderado para todas las universidades en todas las categorías con valores elevados en relación a los demás factores, oscilando entre 20.00 y 22.00.

Tabla 148: Monotonía por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL							
FACTOR	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
MONOTONÍA	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	21,50	19,75	23,00	23,00	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	20,87	18,03	20,14	21,25
		Límite superior	22,12	21,47	25,86	24,75	
		MEDIANA	21,00	20,00	22,50	21,00	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	20,10	20,15	23,30	23,10	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	19,70	17,40	16,30	16,50
		Límite superior	23,20	22,30	26,40	26,70	
		MEDIANA	20,10	21,40	21,70	21,40	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	21,10	20,50	22,75	22,60	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	18,70	17,30	17,10	18,30
		Límite superior	23,20	23,50	24,30	24,30	
		MEDIANA	22,20	21,10	21,10	22,00	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	20,10	20,30	21,20	21,00	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	17,70	17,20	18,10	18,30
		Límite superior	22,40	22,40	24,30	24,40	
		MEDIANA	22,00	22,00	22,10	21,40	

Además se presenta la distribución de la población (Ver tabla 149) de acuerdo a las diferentes escalas de la variable relación laboral y el nivel en el cual se ubica con referencia a cada factor, resultados que se presentan de forma individual por cada factor.

Se observa la distribución de la población en el factor *estrés*,

universidad 1 en el nivel moderado, nombramiento 5% nivel leve, 90% nivel moderado; nombramiento provisional, 10% nivel leve, 85% nivel moderado; contrato indefinido 95% nivel moderado; contrato a tiempo fijo 95% nivel moderado;

universidad 2, nombramiento 95% nivel moderado; nombramiento provisional 5% nivel leve, 90% nivel moderado; contrato indefinido 5% nivel leve, 90% nivel moderado; contrato a tiempo fijo 95% nivel moderado

universidad 3, nombramiento; 5% nivel leve, 90% nivel moderado ; nombramiento provisional 5% nivel leve, 90% nivel moderado, contrato indefinido 5% nivel leve, 90% nivel moderado ; contrato a tiempo 95% nivel moderado

universidad 4, nombramiento 5% nivel leve, 90% nivel moderado; nombramiento provisional 5% nivel leve, 90% nivel moderado; contrato indefinido 5% nivel leve, 90% nivel moderado; contrato a tiempo fijo 5% nivel leve, 90% nivel moderado.

Tabla 149: Distribución de población Estrés por Relación Laboral.

FACTOR	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
ESTRÉS	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	15,96	16,00	16,00	16,00	17,10	18,00	18,12
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	15,15	15,50	16,50	16,50	16,90	17,00	18,35
		CONTRATO INDEFINIDO	16,49	16,80	17,00	17,00	18,40	18,40	19,26
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	16,34	16,50	16,50	16,50	18,25	19,00	19,30
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	16,00	16,50	17,00	17,00	18,20	18,40	19,20
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	15,20	16,70	17,40	18,50	18,60	19,00	19,00
		CONTRATO INDEFINIDO	15,10	16,00	16,90	17,20	18,30	19,20	19,20
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	16,10	16,50	16,50	17,00	17,00	18,40	19,10
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	15,20	16,10	17,00	17,10	18,20	19,00	19,20
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	15,00	16,00	16,20	16,20	17,40	19,00	19,10
		CONTRATO INDEFINIDO	15,40	16,30	16,90	17,40	18,20	19,00	19,15
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	16,00	16,50	17,00	17,20	18,20	19,10	19,30
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	15,20	16,30	16,50	17,00	18,20	18,20	19,20
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	15,00	15,90	16,00	17,00	19,00	19,00	19,00
		CONTRATO INDEFINIDO	15,40	15,40	17,10	17,10	18,40	19,10	19,10
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	15,10	16,40	17,20	17,20	18,20	19,00	19,20

Fuente: Datos propios.

En el factor fatiga la distribución de la población se presenta de la siguiente manera:

Universidad 1 en el nivel moderado, nombramiento 95% nivel moderado; nombramiento provisional, 95% nivel moderado; contrato indefinido 95% nivel moderado; contrato a tiempo fijo 95% nivel moderado;

Universidad 2, nombramiento 95% nivel moderado; nombramiento provisional 5% nivel leve, 90% nivel moderado; contrato indefinido 5% nivel leve, 90% nivel moderado; contrato a tiempo fijo 95% nivel moderado

Universidad 3, nombramiento; 95% nivel moderado; nombramiento provisional 95% nivel moderado, contrato indefinido 95% nivel moderado; contrato a tiempo 95% nivel moderado

Universidad 4, nombramiento 5% nivel leve, 90% nivel moderado; nombramiento provisional 5% nivel leve, 90% nivel moderado; contrato indefinido 95% nivel moderado contrato a tiempo fijo 95% nivel moderado.

Los resultados se presentan en la Tabla 150.

Tabla 150: Distribución por Población Fatiga por Relación Laboral.

FACTOR	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
FATIGA	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	17,80	17,80	18,00	18,00	18,20	18,90	18,90
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	16,90	17,00	18,00	18,50	19,00	20,50	22,50
		CONTRATO INDEFINIDO	17,67	18,00	19,00	19,00	20,00	22,10	23,00
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	16,71	16,80	17,00	17,00	18,40	19,00	19,20
		UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	16,00	17,00	17,50	18,10	18,90	19,00
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	15,20	16,00	18,00	18,10	19,440	22,10	23,20	
	CONTRATO INDEFINIDO	15,10	18,00	18,30	19,00	19,00	22,40	23,10	
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	16,24	17,60	18,40	19,00	19,00	19,40	19,40	
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	16,10	18,40	19,00	19,10	19,10	19,40	19,40
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	16,20	17,40	18,90	18,90	19,00	19,20	19,20
		CONTRATO INDEFINIDO	16,45	17,50	19,00	19,30	20,40	22,00	22,40
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	16,10	18,20	19,00	19,20	20,00	20,10	20,10
		UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	15,10	16,90	17,00	17,00	18,10	19,00
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL		15,20	16,40	17,00	17,20	20,00	22,40	23,00
	CONTRATO INDEFINIDO		16,30	18,00	18,00	18,30	20,10	22,10	22,90
	CONTRATO A TIEMPO FIJO		16,20	16,90	17,00	17,20	19,40	20,00	20,25

Fuente: Datos propios.

En el factor hastío la distribución de la población se presenta de la siguiente manera:

Universidad 1 en el nivel moderado, nombramiento 95% nivel moderado; nombramiento provisional, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; contrato indefinido 95% nivel moderado; contrato a tiempo fijo 95% nivel moderado;

Universidad 2, nombramiento 95% nivel moderado; nombramiento provisional, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; contrato indefinido 95% nivel moderado; contrato a tiempo fijo 95% nivel moderado;

Universidad 3, nombramiento; 95% nivel moderado; nombramiento provisional 95% nivel moderado, contrato indefinido 95% nivel moderado; contrato a tiempo 95% nivel moderado

Universidad 4, nombramiento 5% nivel leve, 90% nivel moderado; nombramiento provisional 5% nivel leve, 90% nivel moderado; contrato indefinido 95% nivel moderado contrato a tiempo fijo 95% nivel moderado; (Ver Tabla 151).

Tabla 151: Distribución por Población Hastío por Relación Laboral.

FACTOR	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
HASTÍO	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	19,30	16,00	16,00	18,00	22,00	28,00	20,60
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	15,90	16,00	16,25	17,50	22,50	22,50	21,80
		CONTRATO INDEFINIDO	19,60	17,00	17,00	22,50	26,00	27,00	24,10
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	20,54	16,00	17,00	21,50	25,00	30,00	23,73
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	16,40	16,00	16,00	19,00	22,00	28,00	21,30
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	15,10	16,00	16,25	17,20	22,50	22,50	21,20
		CONTRATO INDEFINIDO	19,20	17,00	17,00	22,00	26,00	27,00	23,30
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	20,00	16,00	17,00	21,10	25,00	30,00	23,40
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	17,10	16,00	16,00	17,00	22,00	28,00	21,30
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	16,20	16,00	16,25	18,00	22,50	22,50	21,50
		CONTRATO INDEFINIDO	16,40	17,00	17,00	21,40	26,00	27,00	23,70
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	18,20	16,00	17,00	21,00	25,00	30,00	23,40
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	15,10	16,00	16,00	18,20	22,00	28,00	22,30
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	15,20	16,00	16,25	18,20	22,50	22,50	22,40
		CONTRATO INDEFINIDO	16,50	17,00	17,00	22,40	26,00	27,00	23,50
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	17,30	16,00	17,00	22,40	25,00	30,00	23,60

Fuente: Datos propios.

En el factor *monotonía* la distribución de la población se presenta de la siguiente manera:

Universidad 1 en el nivel moderado, nombramiento 95% nivel moderado; nombramiento provisional, 95% nivel moderado; contrato indefinido 95% nivel moderado; contrato a tiempo fijo 95% nivel moderado;

Universidad 2, nombramiento 95% nivel moderado; nombramiento provisional, 95% nivel moderado; contrato indefinido 95% nivel moderado; contrato a tiempo fijo 95% nivel moderado;

Universidad 3, nombramiento; 95% nivel moderado; nombramiento provisional 95% nivel moderado; contrato indefinido 95% nivel moderado; contrato a tiempo 95% nivel moderado;

Universidad 4, nombramiento; 95% nivel moderado; nombramiento provisional 95% nivel moderado, contrato indefinido 95% nivel moderado; contrato a tiempo 95% nivel moderado; (Ver tabla 152).

Tabla 152: Distribución por Población Monotonía por Relación Laboral.

FACTOR	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
HASTÍO	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	20,80	20,80	21,00	21,00	21,90	22,00	22,10
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	17,00	19,00	20,00	20,00	21,00	21,40	21,40
		CONTRATO INDEFINIDO	20,10	21,00	22,00	22,50	23,70	25,00	25,80
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	21,00	21,00	21,00	21,00	23,00	24,00	24,70
		UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	19,70	20,00	20,10	20,10	22,40	23,00
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	17,40	19,00	20,40	21,40	22,00	22,30	22,30	
	CONTRATO INDEFINIDO	16,30	18,00	20,40	21,70	23,20	25,10	26,40	
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	16,50	19,00	20,40	21,40	22,50	25,40	26,70	
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	18,70	20,00	21,50	22,20	23,00	23,20	23,20
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	17,30	19,10	20,50	21,10	22,40	23,50	23,50	
	CONTRATO INDEFINIDO	17,10	20,10	21,00	21,10	22,00	24,00	24,30	
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	18,30	20,00	22,00	22,00	23,00	24,30	24,30	
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	17,10	20,00	20,10	22,00	22,00	22,40	22,40
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	17,20	19,00	20,00	22,00	22,00	22,40	22,40	
	CONTRATO INDEFINIDO	18,10	21,30	21,30	22,10	23,20	24,00	24,30	
	CONTRATO A TIEMPO FIJO	18,30	19,00	21,00	21,40	22,40	24,40	24,40	

Fuente: Datos propios.

PARTE B

De la misma manera que en la parte A, se analizaron los datos de acuerdo a la escala de valoración establecida por Wendsche (2007), considerando cada uno de los 4 factores (estrés, fatiga, hastío y monotonía).

Se tomaron en cuenta las valoraciones de las escalas obtenidas mediante la suma total de los valores de los elementos de cada escala, calificados dentro de una escala Likert de 5 puntos y se establecieron tres niveles: leve, moderado y severo.

POR UNIVERSIDADES

Para el análisis por universidades, la muestra estuvo conformada de la siguiente manera: universidad 1 (33.33%), universidad 2 (19.86%), universidad 3 (16.31%) y la universidad 4 (30.50%).

A continuación se presenta la Tabla 153, en la cual se visibilizan los resultados alcanzados por las universidades objeto de estudio en los diferentes descriptivos estadísticos calculados (media, mediana)

Tabla 153. Factores por Universidad

			UNIVERSIDAD 1	UNIVERSIDAD 2	UNIVERSIDAD 3	UNIVERSIDAD 4
ESTRÉS	Media		26,38	24,29	30	27,09
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	25,16	23,19	28,77	26,06
		Límite superior	27,6	25,38	31,23	28,13
	Mediana		27	25	30	29
FATIGA	Media		28,55	28,77	32,78	30,73
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	27,54	27,73	31,94	29,87
		Límite superior	29,57	29,81	33,63	31,6
	Mediana		30	28	34	32
HASTIO	Media		28,45	27,21	29,26	29,26
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	27,67	26,35	28,45	28,45
		Límite superior	29,23	28,08	30,06	30,06
	Mediana		29	27	30	30
MONOTONIA	Media		29,94	27,96	30,22	27,12
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	28,8	26,76	28,59	25,98
		Límite superior	31,07	29,17	31,84	28,25
	Mediana		30	27,5	28	28

Fuente: Datos Propios

En cuanto al factor *estrés*, todas las universidades se ubican en el nivel moderado con valores que se reflejan en la media: *universidad 1* (26.38), *universidad 2* (24.29), *universidad 3* (30.00) y *universidad 4* (27.09), los valores son altos dentro del nivel.

El valor de la mediana refleja que los datos se concentran en el nivel moderado con datos que oscilan entre 27 y 30.

El factor *fatiga*, dos de las cuatro universidades objeto de estudio, *universidad 1* (28.55) y *universidad 2* (28.77), se ubican en el nivel moderado, mientras que las otras dos se ubican en el nivel severo, *universidad 3* (32.78) y *universidad 4* (30.73). La mediana ratifica la ubicación del factor en los dos niveles, moderados y severo, con la distribución de las universidades antes mencionada: *universidad 1* (30.00), *universidad 2* (28.00), nivel moderador; y, nivel severo, *universidad 3* (34.00) y *universidad 4* (32.00).

Los resultados alcanzados en el factor *hastío* muestran el posicionamiento de los trabajadores en el nivel moderado; sin embargo, los valores que se muestran son altos para las cuatro universidades dentro del nivel: *universidad 1* (28.45), *universidad 2* (27.21), *universidad 3* (29.26) y *universidad 4* (29.26).

La concentración de los datos, mediana, fluctúa entre 27 y 30, ratificando el posicionamiento del factor en el nivel moderado, con valores ubicados en el límite superior del nivel.

El factor *monotonía*, refleja que en tres universidades objeto de estudio los trabajadores se ubican en el nivel moderado, considerando que los valores obtenidos se ubican en el límite superior del nivel y muestran una clara tendencia a subir al siguiente nivel: *universidad 1* (29.94); *universidad 2* (27.96), *universidad 4* (27.12) y la *universidad 4* (30.22) se ubica en el nivel severo. La concentración de datos, ratifica el nivel moderado con datos que varían entre 27.5 y 30.

Por otra parte la Tabla 154 muestra la distribución de la población y el nivel en el cual se ubica con referencia a cada factor:

Se observa que en el factor *estrés* la población se distribuye de acuerdo a las universidades de la siguiente manera:

universidad 1, 75% en el nivel moderado (30.00) y 20% en el nivel severo (37.00); *universidad 2*, 90% en el nivel moderado (29.00) y 5 % en el nivel severo (30.75);

universidad 3, 75% en el nivel moderado (30.00) y 25% en el nivel severo (37.95);
universidad 4, 75% en el nivel moderado (30.00) y el 25% en el nivel severo (32.65).

El factor *fatiga* la población se distribuye de acuerdo a las universidades de la siguiente manera:

universidad 1, 50% en el nivel moderado (30.00) y 45% en el nivel severo (34.50);
universidad 2, 50% en el nivel moderado (28.00) y 45 % en el nivel severo (34.50);
universidad 3, 10% en el nivel moderado (28.00) y 85% en el nivel severo (36.00);
universidad 4, el 25% en el nivel moderado (28.00) y el 75% en el nivel severo (34.00).

En el factor *hastío* la población se distribuye de acuerdo a las universidades de la siguiente manera:

universidad 1, 50% en el nivel moderado (29.00) y 45% en el nivel severo (33.00);
universidad 2, 75% en el nivel moderado (29.75) y 20 % en el nivel severo (33.15);
universidad 3, 10% en el nivel moderado (26.50) y 85% en el nivel severo (38.00);
universidad 4, 50% en el nivel moderado (30.00) y el 45% en el nivel severo (34.00).

En el factor *monotonía* la población se distribuye de acuerdo a las universidades de la siguiente manera:

universidad 1, 50% en el nivel moderado (30.00) y 45% en el nivel severo (37.50);
universidad 2, 50% en el nivel moderado (27.50) y 45 % en el nivel severo (34.90);
universidad 3, 75% en el nivel moderado (30.00) y 20% en el nivel severo (43.60);
universidad 4, el 75% en el nivel moderado (30.00) y el 20% en el nivel severo (34.00).

Tabla 154. Factores por percentiles

UNIVERSIDAD		Percentiles							
		5	10	25	50	75	90	95	
Promedio ponderado (definición 1)	ESTRES	UNIVERSIDAD 1	17,50	20,00	22,00	27,00	30,00	35,00	37,00
		UNIVERSIDAD 2	17,70	19,00	21,25	25,00	26,75	29,00	30,75
		UNIVERSIDAD 3	20,70	23,40	30,00	30,00	30,00	36,00	37,95
		UNIVERSIDAD 4	15,00	20,70	25,00	29,00	30,00	31,30	32,65
	FATIGA	UNIVERSIDAD 1	22,50	24,00	26,00	30,00	32,00	34,00	34,50
		UNIVERSIDAD 2	23,70	24,00	26,00	28,00	31,50	34,00	36,30
		UNIVERSIDAD 3	25,40	28,00	32,00	34,00	34,00	34,60	36,00
		UNIVERSIDAD 4	22,70	24,00	28,00	32,00	34,00	34,00	34,00
	HASTIO	UNIVERSIDAD 1	23,50	25,00	26,00	29,00	31,00	32,00	33,00
		UNIVERSIDAD 2	21,85	22,00	25,25	27,00	29,75	32,00	33,15
		UNIVERSIDAD 3	21,70	26,50	32,00	32,00	32,00	36,60	38,00
		UNIVERSIDAD 4	23,00	23,00	28,00	30,00	32,00	33,00	34,00
MONOTONIA	UNIVERSIDAD 1	22,25	24,00	28,00	30,00	33,00	36,00	37,50	
	UNIVERSIDAD 2	21,10	23,00	26,00	27,50	31,75	32,00	34,90	
	UNIVERSIDAD 3	25,00	25,00	28,00	28,00	30,00	40,30	43,60	
	UNIVERSIDAD 4	17,35	20,70	24,00	28,00	30,00	31,90	34,00	

Fuente: Datos Propios

8.4.3.1.2 Resultados de dimensiones de efectos en los trabajadores en relación a variables demográficas.

Se visibilizan los resultados en base a las variables demográficas: género, relación laboral, salario y nivel de educación.

Por Género

La parte B del instrumento se aplicó a misma población por lo cual los porcentajes de población fueron *universidad 1*, 70.02% mujeres y 29.98% hombres; *universidad 2* 59.87% mujeres y 40.13% hombres; *universidad 3* 65.32% mujeres y 34,68% hombres, *universidad 4* 67.40% mujeres y 32.60% hombres.

Los resultados se presentan en la Tabla 155 en la cual se presentan los descriptivos estadísticos que visibilizan la ubicación de la población en los diferentes niveles de acuerdo a cada factor.

El factor *estrés*, focaliza los datos en el nivel moderado:

universidad 1, masculino (27.53) nivel moderado, femenino (26.42) nivel moderado; *universidad 2*, masculino (28.00) nivel moderado, femenino (27.25) nivel moderado; *universidad 3*, masculino (27.95) nivel moderado, femenino (26.25) nivel moderado; *universidad 4*, masculino (28.10) nivel moderado, femenino (26.50) nivel moderado.

La mediana muestra la concentración de los datos entre 26 y 29, ratificando el nivel moderado.

El factor *fatiga* se ubica en el nivel severo para el género masculino y en el nivel moderado para el género femenino,

universidad 1, masculino (30.13) nivel moderado, femenino (29.86) nivel moderado;

universidad 2, masculino (29.90) nivel moderado, femenino (28.40) nivel moderado;

universidad 3, masculino (30.10) nivel moderado, femenino (29.20) nivel moderado;

universidad 4, masculino (30.00) nivel moderado, femenino (29.50) nivel moderado.

La mediana muestra la concentración de los datos entre 28 y 31, ratificando la posición del factor en los niveles severo y moderado.

El factor *hastío* se ubica en el nivel moderado:

universidad 1, masculino (29.10) nivel moderado, femenino (28.90) nivel moderado;

universidad 2, masculino (29.00) nivel moderado, femenino (28.50) nivel moderado;

universidad 3, masculino (29.40) nivel moderado, femenino (28.20) nivel moderado;

universidad 4, masculino (29.50) nivel moderado, femenino (28.40) nivel moderado.

La mediana muestra la concentración de los datos entre 29 y 30, ratificando la posición del factor en el nivel moderado, con valores elevados para el nivel.

El factor *monotonía*, se ubica en el nivel moderado:

universidad 1, masculino (22.24) nivel moderado, femenino (20.54) nivel moderado;

universidad 2, masculino (21.00) nivel moderado, femenino (20.10) nivel moderado;

universidad 3, masculino (22.15) nivel moderado, femenino (21.10) nivel moderado;

universidad 4, masculino (20.40) nivel moderado, femenino (19.90) nivel moderado.

La mediana muestra la concentración de los datos entre 20 y 21, ratificando la posición del factor en el nivel moderado, a excepción del género masculino de la *universidad 4* que se ubica en el nivel severo.

Tabla 155: Efectos por Género parte B.

DIMENSIÓN ESTADÍSTICOS		GÉNERO								
		UNIVERSIDAD 1		UNIVERSIDAD 2		UNIVERSIDAD 3		UNIVERSIDAD 4		
		MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	
ESTRÉS	MEDIA	27,53	26,42	28,00	27,25	27,95	26,25	28,10	26,50	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	26,50	25,65	25,00	24,80	24,10	23,90	24,00	24,00
		Límite superior	29,70	27,20	28,60	28,30	28,90	28,40	29,40	28,30
	MEDIANA	29,00	27,00	27,00	26,00	28,00	26,00	28,00	27,00	
FATIGA	MEDIA	30,13	29,86	29,90	28,40	30,10	29,20	30,00	29,50	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	29,27	29,21	28,70	25,40	26,10	25,00	25,30	24,20
		Límite superior	32,00	31,50	31,00	30,20	32,30	31,40	33,10	31,80
	MEDIANA	30,00	30,00	30,00	29,00	31,00	29,50	30,00	28,40	
HASTIO	MEDIA	29,10	28,90	29,00	28,50	29,40	28,20	29,50	28,40	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	28,00	27,10	26,40	23,20	25,70	24,30	27,20	22,10
		Límite superior	31,80	30,10	32,40	30,50	32,00	31,20	32,50	31,30
	MEDIANA	30,00	29,00	29,50	29,00	30,00	29,10	31,00	29,20	
MONOTONÍA	MEDIA	29,10	28,50	29,00	28,40	29,30	28,20	29,25	28,90	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	27,80	27,00	26,30	24,10	25,50	22,40	24,40	23,10
		Límite superior	33,10	30,20	32,40	31,50	33,60	31,10	35,20	31,20
	MEDIANA	29,00	28,00	30,00	27,00	29,50	28,10	30,10	28,70	

Fuente: Datos propios

Por otra parte se muestra la distribución de la población por cada factor en las cuatro universidades en relación con el factor género.

Los resultados de la distribución de población en el factor *estrés* la población se distribuye por géneros:

Universidad 1, masculino 95% nivel moderado; femenino 95% nivel moderado;
Universidad 2, masculino 95% nivel moderado; femenino 95% nivel moderado;
Universidad 3, masculino, 95% nivel moderado; femenino, 95% nivel moderado;
Universidad 4, masculino, 95% nivel moderado; femenino, 95% nivel moderado.

La tabla 156 presenta los resultados de la distribución de población en el factor *estrés*.

Tabla 156: Distribución de Población Estrés por Género

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
ESTRÉS	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	26,50	27,10	28,00	29,00	29,20	29,70	29,70
		FEMENINO	26,65	26,90	26,90	27,00	27,00	27,20	27,20
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	25,00	26,50	27,00	27,00	28,00	28,60	28,60
		FEMENINO	24,80	24,80	25,50	26,00	27,10	28,00	28,30
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	24,10	25,70	27,10	28,00	28,00	28,50	28,90
		FEMENINO	23,90	24,60	26,00	26,00	27,40	28,00	28,40
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	24,00	26,30	27,80	28,00	28,10	29,40	29,40
		FEMENINO	24,00	25,00	26,90	27,00	27,70	28,00	28,30

El factor *fatiga* la población la población se distribuye por géneros:

universidad 1, masculino 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 2, masculino 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 50% nivel leve, 45% nivel moderado;

universidad 3, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 50% nivel leve, 45% nivel moderado;

universidad 4, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 50% nivel leve, 45% nivel moderado. (Ver Tabla 157).

Tabla 157: Distribución por Población Fatiga por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
FATIGA	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	29,27	29,70	29,70	30,00	31,50	31,50	32,00
		FEMENINO	29,21	29,70	29,70	30,00	31,00	31,00	31,50
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	28,70	28,70	29,10	30,00	30,00	31,00	31,00
		FEMENINO	25,40	27,80	28,00	29,00	29,40	29,40	30,20
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	26,10	28,40	29,30	31,00	31,20	32,00	32,30
		FEMENINO	25,00	27,30	28,20	29,50	29,50	30,10	31,40
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	25,30	28,10	29,14	30,00	31,10	32,30	33,10
		FEMENINO	24,20	27,20	28,10	28,40	30,10	31,20	31,80

Fuente: Datos propios.

En el factor *hastío* la distribución de la población por géneros se presenta:

universidad 1, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 50% nivel moderado, 45% nivel severo;

universidad 2, masculino, 50% nivel moderado, 45% nivel severo; femenino, 50% nivel moderado, 45% nivel severo;

universidad 3, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 50% nivel moderado, 45% nivel severo;

universidad 4, masculino, 5% nivel moderado, 90% nivel severo; femenino, 50% nivel moderado, 45% nivel severo. (Ver tabla 158).

Tabla 158: Distribución por Población Hastío por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
HASTÍO	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	28,00	29,40	29,40	30,00	30,90	31,00	31,80
		FEMENINO	27,10	28,70	28,70	29,00	30,00	30,10	30,10
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	26,40	27,10	29,00	29,50	30,20	31,20	32,40
		FEMENINO	23,20	25,40	29,00	29,00	29,90	30,00	30,50
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	25,70	28,40	29,10	30,00	31,30	32,00	32,00
		FEMENINO	24,30	28,30	29,10	29,10	30,20	30,20	31,20
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	27,20	30,30	30,40	31,00	31,10	32,00	32,50
		FEMENINO	22,10	25,40	28,60	29,20	30,20	31,00	31,30

En el factor *monotonía* la distribución de la población por género. Se muestra en la tabla 159;

universidad 1, masculino, 50% nivel moderado, 45% nivel severo; femenino, 75% nivel moderado, 20% nivel severo;

universidad 2, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 75% nivel moderado, 20% nivel severo;

universidad 3, masculino, 50% nivel moderado, 45% nivel severo; femenino, 50% nivel moderado, 45% nivel severo;

universidad 4, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 50% nivel moderado, 45% nivel severo.

Tabla 159: Distribución por Población Monotonía por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
HASTÍO	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	27,80	28,30	28,50	29,00	30,00	31,20	33,10
		FEMENINO	27,00	27,30	28,10	28,00	29,40	30,10	30,20
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	26,30	29,20	29,90	30,00	31,10	32,00	32,40
		FEMENINO	24,10	26,40	27,50	27,00	28,40	30,20	31,50
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	25,50	27,20	28,30	29,50	30,40	32,20	33,60
		FEMENINO	22,40	27,10	28,40	28,10	30,30	31,10	31,10
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	24,40	28,50	29,40	30,10	31,30	32,20	35,20
		FEMENINO	23,10	25,30	27,20	28,70	30,10	31,00	31,20

Fuente: Datos propios.

Por Edad

Se aplicó la parte B del instrumento a la población seleccionada con el promedio de edad de los trabajadores universitarios que participaron en el estudio correspondió a *universidad 1*, 40 años 7 meses lo que los ubica en la edad productiva que oscila entre (25 y 60 años), de los cuales el 17,02% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 38,29% a la escala entre 31 y 40 años, el 23,75% a la escala entre 41 y 50 años y el 20,92% en la escala más de 50 años.

En la *universidad 2*, 35 años 2 meses lo que los ubica en la edad productiva que oscila entre (25 y 60 años), de los cuales el 15,50% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 41,12% a la escala entre 31 y 40 años, el 21,13% a la escala entre 41 y 50 años y el 22,25% en la escala más de 50 años.

La *universidad 3* tuvo como promedio de edad 31 años 4 meses, ubicándose entre los rango de la edad productiva en Ecuador, de los cuales el 20,72% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 48,22% a la escala entre 31 y 40 años, el 20,01% a la escala entre 41 y 50 años y el 11,05% en la escala más de 50 años.

La *universidad 4* tuvo como promedio de edad 30 años 6 meses, ubicándose entre los rango de la edad productiva en Ecuador, de los cuales el 25.83% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 46.54% a la escala entre 31 y 40 años, el 21,32% a la escala entre 41 y 50 años y el 6.31% en la escala más de 50 años.

El factor *estrés*, focaliza los datos en el nivel moderado, los resultados se presentan en la Tabla 160:

universidad 1, escala entre 25 y 30 años (25.30) nivel moderado, entre 31 y 40 años (27.10) nivel moderado, entre 40 y 50 años (30.10) nivel severo, escala más de 50 años (32.40) nivel severo;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años (24.20) nivel moderado, entre 31 y 40 años (26.30) nivel moderado, entre 40 y 50 años (32.40) nivel severo, escala más de 50 años (31.20) nivel severo;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años (28.40) nivel moderado, entre 31 y 40 años (27.30) nivel moderado, entre 40 y 50 años (29.50) nivel moderado, escala más de 50 años (30.10) nivel severo;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años (27.00) nivel moderado, entre 31 y 40 años (27.90) nivel moderado, entre 40 y 50 años (29.20) nivel moderado, escala más de 50 años (30.10) nivel severo.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades.

Tabla 160: Estrés por Edad.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	EDAD				
			ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
ESTRÉS	MEDIA		25,30	27,10	30,10	32,40	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	20,00	22,30	22,40	24,30
			Límite superior	30,30	29,80	32,40	33,00
	MEDIANA		27,20	25,10	27,00	27,00	
	MEDIA		24,20	26,30	32,40	31,20	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	22,00	23,30	22,10	24,30
			Límite superior	29,30	28,40	33,10	33,00
	MEDIANA		28,10	27,40	30,40	30,10	
	MEDIA		28,40	27,30	29,50	30,10	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	25,30	24,30	25,60	22,70
			Límite superior	30,20	31,90	33,10	32,00
	MEDIANA		29,00	28,50	29,40	30,00	
MEDIA		27,00	27,90	29,20	30,10		
UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	22,00	21,40	22,10	23,40	
		Límite superior	30,20	29,70	30,40	32,60	
MEDIANA		29,00	29,00	30,10	30,10		

El factor *fatiga*, focaliza los datos en el nivel moderado:

universidad 1, escala entre 25 y 30 años (24.00) nivel moderado, entre 31 y 40 años (23.70) nivel moderado, entre 40 y 50 años (25.70) nivel moderado, escala más de 50 años (26.20) nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años (23.50) nivel moderado, entre 31 y 40 años (24.10) nivel moderado, entre 40 y 50 años (24.20) nivel moderado, escala más de 50 años (25,30) nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años (25.30) nivel moderado, entre 31 y 40 años (24.20) nivel moderado, entre 40 y 50 años (25.20) nivel moderado, escala más de 50 años (26.10) nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años (22.10) nivel moderado, entre 31 y 40 años (24.30) nivel moderado, entre 40 y 50 años (25.30) nivel moderado, escala más de 50 años (26.00) nivel moderado.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades, los resultados se presentan en la Tabla 161.

Tabla 161: Fatiga por Edad parte B.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
FATIGA	MEDIA		24,00	23,70	25,70	26,20	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	18,00	17,20	17,30	18,30
			Límite superior	28,40	29,70	30,10	29,80
	MEDIANA		25,30	24,70	26,80	26,80	
	MEDIA		23,50	24,10	24,20	25,30	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	14,00	13,10	16,20	18,10
			Límite superior	29,00	30,00	28,70	29,10
	MEDIANA		24,30	26,10	26,10	25,40	
	MEDIA		25,30	24,20	25,20	26,10	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	17,00	17,10	15,20	18,30
			Límite superior	30,10	31,20	30,00	29,40
	MEDIANA		26,00	25,20	27,00	26,10	
	MEDIA		22,10	24,30	25,30	26,00	
	UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	17,20	17,00	16,50	15,30
			Límite superior	30,00	29,80	28,70	28,00
	MEDIANA		25,50	26,10	26,00	27,00	

Fuente: Datos propios.

El factor *hastío*, focaliza los datos en el nivel moderado, los resultados se presentan en la Tabla 162:

universidad 1, escala entre 25 y 30 años (22.00) nivel moderado, entre 31 y 40 años (21.10) nivel moderado, entre 40 y 50 años (22.00) nivel moderado, escala más de 50 años (21.70) nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años (24.30) nivel moderado, entre 31 y 40 años (25.10) nivel moderado, entre 40 y 50 años (26.40) nivel moderado, escala más de 50 años (25.30) nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años (25.70) nivel moderado, entre 31 y 40 años (22.40) nivel moderado, entre 40 y 50 años (25.10) nivel moderado, escala más de 50 años (25.30) nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años (21.10) nivel moderado, entre 31 y 40 años (20.15) nivel moderado, entre 40 y 50 años (24.40) nivel moderado, escala más de 50 años (25.30) nivel moderado.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades.

Tabla 162: Hastío por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MÁS DE 50 AÑOS	
HASTIO	MEDIA		22,00	21,10	22,00	21,70	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	17,00	18,30	18,10	18,20
			Límite superior	29,40	30,20	29,40	29,20
	MEDIANA		24,00	23,20	24,60	24,50	
	MEDIA		24,30	25,10	26,40	25,30	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	12,00	15,30	18,40	17,90
			Límite superior	30,00	29,70	28,40	29,30
	MEDIANA		25,25	25,30	26,40	26,70	
	MEDIA		25,70	22,40	25,10	25,30	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	19,00	18,20	18,30	19,40
			Límite superior	29,70	28,40	29,90	30,00
	MEDIANA		25,00	26,00	26,00	27,00	
MEDIA		21,20	20,15	24,40	25,30		
UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	17,30	16,20	18,30	18,00	
		Límite superior	30,10	29,70	30,20	28,60	
MEDIANA		23,20	24,50	26,30	26,00		

Fuente: Datos propios.

El factor *monotonía*, focaliza los datos en el nivel moderado:

universidad 1, escala entre 25 y 30 años (23.50) nivel moderado, entre 31 y 40 años (22.40) nivel moderado, entre 40 y 50 años (23.40) nivel moderado, escala más de 50 años (23.60) nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años (24.30) nivel moderado, entre 31 y 40 años (22.60) nivel moderado, entre 40 y 50 años (23.70) nivel moderado, escala más de 50 años (22.80) nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años (21.30) nivel moderado, entre 31 y 40 años (22.70) nivel moderado, entre 40 y 50 años (23.10) nivel moderado, escala más de 50 años (23.20) nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años (23.20) nivel moderado, entre 31 y 40 años (22.70) nivel moderado, entre 40 y 50 años (22.80) nivel moderado, escala más de 50 años (21.00) nivel moderado.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades. Los resultados se presentan en la Tabla 163.

Tabla 163: Monotonía por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
MONOTONÍA	MEDIA		23,50	22,40	23,40	23,60	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	19,00	18,70	18,20	19,40
			Límite superior	28,70	29,30	28,50	28,90
	MEDIANA		24,00	23,30	22,20	23,70	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA		24,30	22,60	23,70	22,80
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	20,00	21,10	20,30	19,50
			Límite superior	29,20	29,60	30,10	30,00
	MEDIANA		23,25	24,40	22,50	22,60	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA		21,30	22,70	23,10	23,20
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	19,00	18,30	19,40	18,70
			Límite superior	29,00	28,80	28,10	29,00
	MEDIANA		24,00	23,30	24,10	23,20	
UNIVERSIDAD 4	MEDIA		23,20	22,70	22,80	21,00	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	18,30	17,50	17,20	18,50	
		Límite superior	29,20	28,30	29,00	27,40	
MEDIANA		25,10	24,70	23,00	22,10		

Fuente: Datos propios.

Además se presenta la distribución de la población por factores para cada universidad en relación con la variable sociodemográfica *edad*, mediante el cálculo de percentiles.

El factor *estrés*, muestra la distribución de la población en la Tabla 164: *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años

95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades.

Tabla 164: Distribución de Población Estrés por Edad.

		Percentiles							
ESTRÉS	EDAD	Percentiles							
		5	10	25	50	75	90	95	
UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	20,00	24,30	25,60	27,20	28,10	30,00	30,30	
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	22,30	24,50	25,00	25,10	27,20	28,60	29,80	
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	22,40	23,60	26,40	27,00	27,00	30,40	32,40	
	MAS DE 50 AÑOS	24,30	25,30	26,20	27,00	28,20	29,80	33,00	
UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	22,00	26,50	27,90	28,10	28,90	29,30	29,30	
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	23,30	25,50	27,30	27,40	28,10	28,40	28,40	
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	22,10	26,30	28,60	30,40	31,20	32,90	33,10	
	MAS DE 50 AÑOS	24,30	27,20	29,30	30,10	32,30	32,30	33,00	
UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	25,30	27,40	28,30	29,00	29,90	30,00	30,20	
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	24,30	27,20	28,00	28,50	29,40	30,00	31,90	
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	25,60	27,30	28,40	29,40	30,00	32,40	33,10	
	MAS DE 50 AÑOS	22,70	28,30	29,30	30,00	31,20	32,00	32,00	
UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	22,00	15,40	15,40	29,00	20,10	21,40	30,20	
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	21,40	17,20	18,00	29,00	19,40	20,00	29,70	
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	22,10	17,20	17,20	30,10	20,10	20,10	30,40	
	MAS DE 50 AÑOS	23,40	17,00	17,50	30,10	19,10	20,00	32,60	

Fuente: Datos propios.

El factor *fatiga*, muestra la distribución de la población en la Tabla 165: *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 75% nivel moderado y 20% nivel severo, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años 5% nivel leve y 90% nivel moderado, entre 31 y 40 años 5% nivel leve y 90% nivel moderado, entre 40 y 50 años 5% nivel leve y 90% nivel moderado, escala más de 50 años 5% nivel leve y 90% nivel moderado.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades.

Tabla 165: Distribución por población Fatiga por Edad.

		Percentiles								
		EDAD	Percentiles							
			5	10	25	50	75	90	95	
UNIVERSIDAD 1		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	18,00	20,40	24,30	25,30	27,10	28,00	28,40	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	17,20	20,70	23,40	24,70	25,10	28,30	29,70	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	17,30	22,30	25,30	26,80	28,10	30,00	30,10	
		MAS DE 50 AÑOS	18,30	20,00	24,70	26,80	27,40	29,00	29,80	
UNIVERSIDAD 2		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	15,00	17,30	18,00	18,10	20,10	21,40	21,50	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,00	16,70	18,10	18,10	20,10	21,00	21,50	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	15,00	16,00	19,00	19,00	20,00	21,00	21,00	
		MAS DE 50 AÑOS	15,10	17,30	18,90	19,00	19,00	20,70	21,00	
UNIVERSIDAD 3		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	14,00	15,90	16,10	17,00	19,60	20,00	21,20	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,00	18,00	18,10	18,10	19,40	21,00	21,40	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	15,00	16,40	18,00	18,20	19,30	20,10	22,50	
		MAS DE 50 AÑOS	15,00	17,50	18,00	18,20	20,10	21,50	22,50	
UNIVERSIDAD 4		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	14,00	16,30	18,10	18,10	19,40	20,00	20,00	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,00	16,30	17,30	18,00	19,70	19,70	20,00	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	15,00	17,20	18,00	18,10	19,00	20,00	21,10	
		MAS DE 50 AÑOS	15,00	17,50	18,10	18,10	19,30	21,10	21,10	

El factor *hastío*, muestra la distribución de la población en la Tabla 166: *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años 10% nivel leve, 85% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades, sin embargo presenta valores altos para el nivel.

Tabla 166: Distribución por Población Hastío por Edad.

		Percentiles							
		EDAD	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	17,00	19,00	20,20	24,00	26,50	26,50	29,40
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	18,30	19,30	22,40	23,20	24,60	29,00	30,20
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	18,10	22,10	22,10	24,60	25,30	26,80	29,40
		MAS DE 50 AÑOS	18,20	20,40	20,40	24,50	27,60	28,00	29,20
UNIVERSIDAD 2		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	12,00	14,70	21,60	25,25	27,30	28,10	30,00
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,30	20,20	22,50	25,30	28,10	28,60	29,70
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	18,40	20,40	25,10	26,40	27,10	27,60	28,40
		MAS DE 50 AÑOS	17,90	20,70	22,40	26,70	28,30	29,10	29,30
UNIVERSIDAD 3		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	19,00	24,30	24,90	25,00	26,20	28,10	29,70
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	18,20	20,10	24,30	26,00	27,10	27,50	28,40
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	18,30	22,40	25,30	26,00	28,20	28,20	29,90
		MAS DE 50 AÑOS	19,40	22,50	25,40	27,00	28,10	29,40	30,00
UNIVERSIDAD 4		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	17,30	20,30	25,70	23,20	24,30	25,20	30,10
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	16,20	19,30	22,10	24,50	26,20	28,40	29,70
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	18,30	24,10	25,90	26,30	26,80	28,60	30,20
		MAS DE 50 AÑOS	18,00	20,00	24,00	26,00	27,40	28,10	28,60

Fuente: Datos Propios.

El factor *monotonía*, muestra la distribución de la población en la Tabla 167: *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 5% nivel leve, 90% nivel moderado, entre 40 y 50 años 5% nivel leve, 90% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades.

Tabla 167: Distribución por Población Monotonía por Edad.

		Percentiles							
		EDAD	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	19,00	19,00	19,10	24,00	20,00	22,40	28,70
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	18,70	19,00	20,00	23,30	20,90	21,00	29,3
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	18,20	20,00	20,00	22,20	21,50	22,00	28,50
		MAS DE 50 AÑOS	19,40	20,00	21,00	23,70	22,00	22,00	28,90
UNIVERSIDAD 2		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	20,00	19,00	19,00	23,25	22,00	23,00	29,20
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	21,10	19,00	19,00	24,40	21,20	23,00	29,60
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	20,30	20,00	21,00	22,50	21,10	22,00	30,10
		MAS DE 50 AÑOS	19,50	20,00	21,00	22,60	22,00	22,00	30,00
UNIVERSIDAD 3		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	19,00	22,40	23,40	24,00	25,10	27,50	29,00
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	18,30	22,10	23,00	23,30	24,10	27,20	28,80
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	19,40	22,60	23,50	24,10	25,30	26,10	28,10
		MAS DE 50 AÑOS	18,70	21,70	22,10	23,20	24,50	27,20	29,00
UNIVERSIDAD 4		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	16,40	19,10	20,00	20,10	20,90	20,90	21,00
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,00	20,60	20,90	21,00	21,90	22,40	22,40
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	15,50	19,80	19,80	21,00	23,00	23,00	23,00
		MAS DE 50 AÑOS	16,10	18,10	19,80	20,10	21,40	22,10	23,10

Fuente: Datos Propios.

Por Relación Laboral

Se aplica la parte B del instrumento a la población objeto de estudio, trabajando con población distribuida en porcentajes:

universidad 1, 75.88% corresponden a trabajadores a nombramiento, 2.83% en la escala nombramiento provisional, 5.67% corresponden a contrato indefinido, 15.60% a contrato a tiempo fijo.

La *universidad 2*, 68.80% corresponden a trabajadores a nombramiento, 16.02% en la escala nombramiento provisional, 12.44% corresponden a contrato indefinido, 2.74% a contrato a tiempo fijo.

La *universidad 3*, tuvo la siguiente población 71.25% trabajadores a nombramiento, 12.10% en la escala nombramiento provisional, 10.54% corresponden a contrato indefinido, 6.11% a contrato a tiempo fijo.

La *universidad 4* tuvo una distribución de población de 69.45% trabajadores a nombramiento, 15.20% en la escala nombramiento provisional, 11.41% corresponden a contrato indefinido, 3.94% a contrato a tiempo fijo.

Se presentan los descriptivos de los valores obtenidos por la población en cada uno de los factores (estrés, fatiga, hastío, monotonía) en relación con las diferentes escalas establecidas en el tipo de relación laboral.

En cuanto al factor *estrés* los resultados se presentan en la Tabla 168: *universidad 1* en el nivel moderado, nombramiento (26.72) nivel moderado, nombramiento provisional (26.50) nivel moderado, contrato indefinido (31.25) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (25.45) nivel moderado;

universidad 2, nombramiento (25.20) nivel moderado, nombramiento provisional (24.30) nivel moderado, contrato indefinido (30.40) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (30.10) nivel moderado;

universidad 3, nombramiento (25.70) nivel moderado, nombramiento provisional (24.50) nivel moderado, contrato indefinido (29.90) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (30.00) nivel moderado;

universidad 4, nombramiento (24.60) nivel moderado, nombramiento provisional (25.10) nivel moderado, contrato indefinido (28.40) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (29.10) nivel moderado.

Tabla 168: Estrés por Relación Laboral, parte B.

RELACIÓN LABORAL						
FACTOR	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO
ESTRÉS	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	26,72	26,50	31,25	25,45
		Intervalo de confianza para la media al 95%	26,05	22,84	28,46	23,62
		Límite inferior				
		Límite superior	29,40	30,16	34,04	27,29
	MEDIANA	28,00	28,00	31,50	26,00	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	25,20	24,30	30,40	30,10
		Intervalo de confianza para la media al 95%	21,10	21,70	22,50	22,10
		Límite inferior				
		Límite superior	29,40	28,70	32,40	33,20
	MEDIANA	26,00	26,10	28,40	28,00	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	25,70	24,50	29,90	30,00
		Intervalo de confianza para la media al 95%	20,00	21,20	21,10	20,30
		Límite inferior				
		Límite superior	29,40	29,90	32,70	33,30
	MEDIANA	27,00	26,40	29,00	29,00	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	24,60	25,10	28,40	29,10
Intervalo de confianza para la media al 95%		22,50	21,00	22,30	22,40	
Límite inferior						
Límite superior		29,90	31,10	31,00	31,00	
MEDIANA	27,00	26,40	29,20	29,10		

El factor *fatiga*, se posiciona en dos niveles, moderado y severo (ver tabla 169): *universidad 1* en el nivel moderado, nombramiento (29.91) nivel moderado, nombramiento provisional (31.00) nivel severo, contrato indefinido (31.25) nivel severo, contrato a tiempo fijo (29.50) nivel severo; *universidad 2*, nombramiento (28.70) nivel moderado, nombramiento provisional (31.20) nivel severo, contrato indefinido (31.10) nivel severo, contrato a tiempo fijo (27.10) nivel moderado; *universidad 3*, nombramiento (28.30) nivel moderado, nombramiento provisional (30.80) nivel severo, contrato indefinido (30.90) nivel severo, contrato a tiempo fijo (29.10) nivel moderado; *universidad 4*, nombramiento (27.60) nivel moderado, nombramiento provisional (31.40) nivel severo, contrato indefinido (32.10) nivel severo, contrato a tiempo fijo (28.10) nivel moderado.

Tabla 169: Fatiga por Relación Laboral, parte B.

RELACIÓN LABORAL							
FACTOR	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
FATIGA	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	29,91	31,00	31,25	29,50	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	29,30	28,04	29,91	28,06
			Límite superior	30,51	33,96	32,59	30,94
		MEDIANA	30,00	32,00	32,00	28,00	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	28,70	31,20	31,10	27,10	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	26,10	24,50	26,10	24,30
			Límite superior	32,20	33,20	33,40	33,10
		MEDIANA	29,00	30,10	32,00	28,40	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	28,30	30,80	30,90	29,10	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	25,70	24,30	25,10	24,10
			Límite superior	31,50	32,60	33,20	32,40
		MEDIANA	29,00	30,00	30,40	29,70	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	27,60	31,40	32,10	28,10	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	24,20	25,10	23,30	22,60
			Límite superior	32,10	34,40	33,20	31,10
		MEDIANA	28,00	31,20	30,70	29,10	

Fuente: Datos propios

El factor *hastío* se ubica en los niveles moderado y severo:

universidad 1 en el nivel moderado, nombramiento (28.70) nivel moderado, nombramiento provisional (30.00) nivel severo, contrato indefinido (30.50) nivel severo, contrato a tiempo fijo (28.41) nivel severo;

universidad 2, nombramiento (29.10) nivel moderado, nombramiento provisional (29.00) nivel severo, contrato indefinido (30.20) nivel severo, contrato a tiempo fijo (29.10) nivel moderado;

universidad 3, nombramiento (29.60) nivel moderado, nombramiento provisional (29.90) nivel severo, contrato indefinido (31.20) nivel severo, contrato a tiempo fijo (27.10) nivel moderado;

universidad 4, nombramiento (28.70) nivel moderado, nombramiento provisional (31.20) nivel severo, contrato indefinido (30.70) nivel severo, contrato a tiempo fijo (28.50) nivel moderado.

Datos se visualizan en la tabla 170 (Ver pág. 353).

Tabla 170: Hastío por Relación Laboral, parte B.

RELACIÓN LABORAL							
FACTOR	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
HASTIO	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	28,70	30,00	30,50	28,41	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	28,38	25,81	28,90	27,39
		Límite superior	29,43	34,19	33,60	29,42	
		MEDIANA	29,00	32,00	31,00	28,50	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	29,10	29,00	30,20	29,00	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	26,10	24,00	26,10	25,30
		Límite superior	31,25	32,50	32,80	34,10	
		MEDIANA	28,00	30,00	30,50	29,40	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	29,60	29,90	31,20	27,10	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	24,20	26,50	27,10	25,30
		Límite superior	32,30	33,60	32,80	31,70	
		MEDIANA	29,50	31,10	30,20	29,60	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	28,70	31,20	30,70	28,50	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	25,80	24,30	25,10	24,50
		Límite superior	31,30	32,70	35,20	36,20	
		MEDIANA	28,00	30,20	30,10	29,10	

El factor *monotonía* se ubica en los niveles moderado y severo (Ver Tabla 171):
universidad 1 en el nivel moderado, nombramiento (28.46) nivel moderado, nombramiento provisional (27.00) nivel severo, contrato indefinido (33.10) nivel severo, contrato a tiempo fijo (28.77) nivel moderado;
universidad 2, nombramiento (27.60) nivel moderado, nombramiento provisional (26.40) nivel severo, contrato indefinido (30.10) nivel severo, contrato a tiempo fijo (27.30) nivel moderado;
universidad 3, nombramiento (26.40) nivel moderado, nombramiento provisional (25.10) nivel moderado, contrato indefinido (29.80) nivel severo, contrato a tiempo fijo (28.10) nivel moderado;
universidad 4, nombramiento (29.60) nivel moderado, nombramiento provisional (28.20) nivel severo, contrato indefinido (29.00) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (28.10) nivel moderado.

Tabla 171: Monotonía por Relación Laboral, parte B.

RELACIÓN LABORAL						
FACTOR	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO
MONOTONÍA	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	28,46	27,00	33,10	28,77
		Intervalo de confianza para la media al 95%	27,78	23,72	30,41	26,75
		Límite inferior				
		Límite superior	29,14	30,28	35,84	30,79
	MEDIANA	28,00	28,00	32,00	29,00	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	27,60	26,40	30,10	27,30
		Intervalo de confianza para la media al 95%	24,10	22,50	23,30	24,30
		Límite inferior				
		Límite superior	30,70	29,90	31,30	31,40
	MEDIANA	28,00	27,00	31,00	28,00	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	26,40	25,10	29,80	28,10
		Intervalo de confianza para la media al 95%	24,60	24,80	25,10	25,70
		Límite inferior				
		Límite superior	29,90	28,60	32,50	31,40
	MEDIANA	27,00	28,10	30,20	28,90	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	29,60	28,20	29,00	28,10
Intervalo de confianza para la media al 95%		22,70	24,60	23,20	25,10	
Límite inferior						
Límite superior		31,40	31,20	32,80	33,10	
MEDIANA	30,00	30,10	30,40	29,40		

Fuente: Datos propios

Por otra parte, se presenta la distribución de la población de acuerdo a las diferentes escalas de la variable relación laboral y el nivel en el cual se ubica con referencia a cada factor. (Ver tabla 172)

Se observa que la distribución de la población en el factor *estrés* fue: *universidad 1*, nombramiento 95% nivel moderado; nombramiento provisional, 75% nivel moderado, 20% nivel severo; contrato indefinido 10% nivel moderado, 85% nivel severo; contrato a tiempo fijo 95% nivel moderado; *universidad 2*, nombramiento 95% nivel moderado; nombramiento provisional 95% nivel moderado; contrato indefinido 75% nivel moderado, 20% nivel severo; contrato a tiempo fijo 75% nivel moderado, 20% nivel severo; *universidad 3*, nombramiento; 95% nivel moderado; nombramiento provisional, 95% nivel moderado, contrato indefinido 50% nivel moderado, 45% nivel severo; contrato a tiempo, 50% nivel moderado, 45% nivel severo; *universidad 4*, nombramiento, 95% nivel moderado; nombramiento provisional 75% nivel moderado, 20% nivel severo; contrato indefinido 75% nivel moderado, 20% nivel severo; contrato a tiempo fijo 75% nivel moderado, 20% nivel severo.

Tabla 172: Distribución de población Estrés por Relación Laboral.

FACTOR	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
ESTRÉS	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	26,05	27,40	28,00	28,00	28,00	29,00	29,40
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	22,84	23,40	27,30	28,00	29,00	30,00	30,16
		CONTRATO INDEFINIDO	28,46	29,10	30,00	31,50	32,10	33,20	34,04
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	23,62	25,30	26,60	26,00	26,90	27,00	27,29
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	21,10	23,70	25,10	26,00	27,10	27,90	29,40
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	21,70	25,40	26,00	26,10	27,20	28,00	28,70
		CONTRATO INDEFINIDO	22,50	25,30	25,40	28,40	29,10	30,20	32,40
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	22,10	25,20	27,40	28,00	29,30	30,80	33,20
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	20,00	22,70	25,30	27,00	28,10	28,90	29,40
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	21,20	24,90	25,10	26,40	28,40	29,00	29,90
		CONTRATO INDEFINIDO	21,10	26,40	27,00	29,00	30,10	33,40	32,70
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	20,30	28,20	28,20	29,00	30,10	31,40	33,30
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	22,50	26,40	27,00	27,00	28,30	28,70	29,90
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	21,00	23,60	25,20	26,40	26,40	30,00	31,10
		CONTRATO INDEFINIDO	22,30	27,80	27,80	29,20	29,90	30,00	31,00
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	22,40	23,60	27,10	29,10	29,10	30,00	31,00

Fuente: Datos propios.

En el factor *fatiga* la distribución de la población se presenta de la siguiente manera:

universidad 1 en el nivel moderado, nombramiento 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo 75% nivel moderado, 20% nivel severo;

universidad 2, nombramiento 50% nivel moderado, 45% nivel severo; nombramiento provisional 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido 75% nivel moderado, 20% nivel severo; contrato a tiempo fijo 75% nivel moderado, 20% nivel severo;

universidad 3, nombramiento; 50% nivel moderado, 45% nivel severo; nombramiento provisional 95% nivel moderado, contrato indefinido 95% nivel moderado; contrato a tiempo fijo 50% nivel moderado, 45% nivel severo;

universidad 4, nombramiento 50% nivel moderado, 45% nivel severo; nombramiento provisional, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 50% nivel moderado, 45% nivel severo.

Los resultados se presentan en la Tabla 173. (Ver Pág. 356).

Tabla 173: Distribución por Población Fatiga por Relación laboral.

FACTOR	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
FATIGA	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	29,30	29,30	30,00	30,00	30,00	30,50	30,50
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	28,00	29,00	30,00	32,00	32,00	33,10	33,90
		CONTRATO INDEFINIDO	29,90	31,10	31,90	32,00	32,40	32,40	32,50
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	28,00	28,00	28,00	28,00	28,90	30,00	30,90
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	26,10	27,10	28,50	29,00	30,00	31,40	32,20
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	24,50	28,70	29,50	30,10	31,40	32,70	33,20
		CONTRATO INDEFINIDO	26,10	28,90	30,30	32,00	32,70	33,10	33,40
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	24,30	25,20	27,40	28,40	29,30	30,80	33,10
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	25,70	26,80	28,40	29,00	30,20	31,10	31,50
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	24,30	26,70	29,30	30,00	31,20	32,50	32,60
		CONTRATO INDEFINIDO	25,10	29,30	30,00	30,40	31,20	33,10	33,20
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	24,10	25,30	29,00	29,70	31,20	31,20	32,40
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	24,20	26,40	27,00	28,00	30,20	30,40	32,10
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	25,10	29,30	30,10	31,20	32,40	33,10	34,40
		CONTRATO INDEFINIDO	23,30	28,70	29,90	30,70	32,20	32,20	33,20
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	22,60	24,60	28,40	29,10	30,10	31,00	31,10

Fuente: Datos propios

En el factor *hastío* la distribución de la población se presenta en la Tabla 174: *universidad 1*, nombramiento 95% nivel moderado; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido 10% nivel moderado, 85% nivel severo; contrato a tiempo fijo 95% nivel moderado; *universidad 2*, nombramiento 75% nivel moderado, 20% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido 75% nivel moderado, 20% nivel severo; contrato a tiempo fijo 50% nivel moderado, 45% nivel severo; *universidad 3*, nombramiento 75% nivel moderado, 20% nivel severo; nombramiento provisional 10% nivel moderado, 85% nivel severo; contrato indefinido, 50% nivel moderado, 45% nivel severo; contrato a tiempo fijo 50% nivel moderado, 45% nivel severo; *universidad 4*, nombramiento, 75% nivel moderado, 20% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 50% nivel moderado, 45% nivel severo.

Tabla 174: Distribución por Población Hastío por Relación Laboral.

FACTOR	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
HASTIO	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	28,38	28,90	28,90	29,00	29,00	29,10	29,40
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	25,80	27,10	28,30	32,00	32,00	34,00	34,10
		CONTRATO INDEFINIDO	28,90	29,30	30,20	31,00	31,10	32,70	33,60
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	27,40	27,40	28,30	28,50	29,00	29,40	29,40
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	26,10	27,40	28,00	28,00	29,40	30,20	31,25
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	24,00	26,10	29,30	30,00	31,20	33,20	32,50
		CONTRATO INDEFINIDO	26,10	27,20	28,70	30,50	31,20	32,00	32,80
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	25,30	26,20	28,30	29,40	30,40	32,30	34,10
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	24,20	26,40	28,30	29,50	29,50	30,20	32,30
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	26,50	28,30	30,20	31,10	31,10	32,20	33,60
		CONTRATO INDEFINIDO	27,10	28,50	29,60	30,20	32,00	32,00	32,80
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	25,30	26,30	28,10	29,60	30,20	31,10	31,70
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	25,80	26,40	27,10	28,00	29,20	31,20	31,30
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	24,30	26,70	29,40	30,20	30,80	31,50	32,70
		CONTRATO INDEFINIDO	25,10	26,30	28,40	30,10	31,40	34,10	35,20
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	24,50	27,40	29,00	29,10	32,40	35,30	36,20

Fuente: Datos propios

Los resultados del factor *monotonía* en lo referente a su distribución de población se presenta en la Tabla 175:

universidad 1, nombramiento 95% nivel moderado; nombramiento provisional, 50% nivel moderado, 45% nivel severo; contrato indefinido 10% nivel moderado, 85% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 75% nivel moderado, 20% nivel severo;

universidad 2, nombramiento, 50% nivel moderado, 45% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo ; contrato a tiempo fijo 50% nivel moderado, 45% nivel severo;

universidad 3, nombramiento, 50% nivel moderado, 45% nivel severo; nombramiento provisional 10% nivel moderado, 85% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo 50% nivel moderado, 45% nivel severo;

universidad 4, nombramiento, 50% nivel moderado, 45% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 50% nivel moderado, 45% nivel severo.

Tabla 175: Distribución por Población Hastío por Relación Laboral.

FACTOR	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
HASTIO	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	27,78	28,90	28,90	28,00	29,00	29,10	29,10
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	23,70	27,10	28,30	28,00	32,00	34,00	30,20
		CONTRATO INDEFINIDO	30,40	29,30	30,20	32,00	31,10	32,70	35,80
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	26,75	27,40	28,30	29,00	29,00	30,00	30,70
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	26,10	26,90	28,00	28,00	30,20	31,25	31,25
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	24,00	25,40	29,50	30,00	31,50	32,10	32,50
		CONTRATO INDEFINIDO	26,10	28,60	29,10	30,50	31,00	32,50	32,80
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	25,30	26,40	29,10	29,40	30,00	33,50	34,10
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	24,20	27,50	29,10	29,50	30,40	31,50	32,30
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	26,50	29,50	30,10	31,10	32,20	33,00	33,60
		CONTRATO INDEFINIDO	27,10	29,40	29,40	30,20	31,30	32,10	32,80
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	25,30	28,50	28,50	29,60	31,20	31,20	31,70
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	25,80	27,40	27,90	28,00	30,10	31,20	31,30
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	24,30	26,80	26,80	30,20	32,10	32,10	32,70
		CONTRATO INDEFINIDO	25,10	26,40	29,50	30,10	31,40	33,20	35,20
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	24,50	28,40	28,40	29,10	31,10	31,20	36,20

Fuente: Datos propios

8.4.3.2 SEGUNDA TOMA

PARTE A

POR UNIVERSIDADES

Se analizaron los datos de acuerdo a la escala de valoración establecida por Wendsche (2007), considerando cada uno de los 4 factores: estrés, fatiga, hastío y monotonía, en la población seleccionada. Se utilizaron los valores de las escalas establecidas para el test. La población de servidores universitarios se distribuyó de manera similar a la parte A, toda vez que fue la misma.

Para el análisis por universidades, la muestra estuvo conformada *universidad 1* 33.33%, *universidad 2* 19.86%, *universidad 3* 16.31% y la *universidad 4* 30.50%. En la Tabla 176 se observan los resultados alcanzados en cada universidad por factor. (Ver pág. 359).

Tabla 176. Factores por Universidades.

		UNIVERSIDAD	UNIVERSIDAD	UNIVERSIDAD	UNIVERSIDAD	
		1	2	3	4	
ESTRES	Media	33,57	37,98	35,91	38,32	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	27,43	26,74	26,81	26,64
		Límite superior	39,08	39,42	38,12	37,27
	Mediana	31	33	32	33	
FATIGA	Media	36,31	37,92	39,51	37,13	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	28,00	27,31	28,11	26,76
		Límite superior	38,00	38,15	39,91	38,14
	Mediana	32	33,2	35,10	34	
HASTIO	Media	32,65	31,63	35,73	32,62	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	29,20	29,82	28,21	29,63
		Límite superior	35,12	36,52	37,92	38,13
	Mediana	31	31,2	33,2	32,01	
MONOTONIA	Media	28,92	24,22	31,95	33,22	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	20,12	19,32	26,22	27,51
		Límite superior	29,62	30,12	32,52	37,72
	Mediana	26	25,12	31,02	32,02	

En cuanto al factor *estrés*, los valores de la media indican que todas las universidades se ubican en el nivel severo, *universidad 1* (33. 57), *universidad 2* (37.98), *universidad 3* (35.91) y *universidad 4* (38.32). El valor de la mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel severo con datos que oscilan entre 31 y 33.

El factor *fatiga*, se ubica en el nivel severo, con valores altos para este nivel, *universidad 1* (36.31), *universidad 2* (37.92), *universidad 3* (39.51) y *universidad 4* (37.13). La mediana ratifica la ubicación de los datos en el nivel severo, visibilizando la concentración de los mismos en valores que oscilan entre 32 y 35.10.

Los resultados alcanzados en el factor *hastío* muestran el posicionamiento de los trabajadores en el nivel severo: *universidad 1* (32.65), *universidad 2* (31.63),

universidad 3 (35.73) y *universidad 4* (32.62). La concentración de los datos (mediana), ratifica la ubicación del factor en el nivel severo con valores que fluctúan entre 31 y 33.2.

El factor *monotonía*, se ubica en los niveles moderado y severo: *universidad 1* (28.92) nivel moderado; *universidad 2* (24.22) nivel moderado; *universidad 3* (31.95) nivel severo; *universidad 4* (33.22) nivel severo. La concentración de datos, ratifica el posicionamiento del factor en los niveles moderado, *universidad 1* y *universidad 2*; mientras que se ubican en el nivel severo las *universidades 3* y *4*.

Por otra parte la Tabla 177 se observa la distribución de la población y el nivel en el cual se ubica con referencia a cada factor por universidad.

Los resultados muestran que en el factor *estrés* la población se distribuye de acuerdo a las universidades de la siguiente manera:

universidad 1, el 25% se ubica en el nivel moderado (28.00), 70% en el nivel severo (33.52);

universidad 2, 25% se ubica en el nivel moderado (29.10), 70% en el nivel severo (37.90);

universidad 3, 25% se ubica en el nivel moderado (26.10) 70% en el nivel severo (35,51);

universidad 4, 10% se ubica en el nivel moderado (25.43), 85% en el nivel severo (38.65).

El factor *fatiga* la población se distribuye de acuerdo a las universidades de la siguiente manera:

universidad 1, el 10% se ubica en el nivel moderado (27.10), 85% en el nivel severo (36.10);

universidad 2, 10% se ubica en el nivel moderado (27.10), 85% en el nivel severo (39.34);

universidad 3, 25% en el nivel moderado (27.10), 70% en el nivel severo (39.40);

universidad 4, 10% se ubica en el nivel moderado (29.97), 70% en el nivel severo (37.15).

En el factor *hastío* la población se distribuye de acuerdo a las universidades de la siguiente manera:

universidad 1, el 25% se ubica en el nivel moderado (28.10), 70% en el nivel severo (32.51);

universidad 2, 10% se ubica en el nivel moderado (29.01), 85% en el nivel severo (31.53);
universidad 3, 25% en el nivel moderado (27.90) y 70% en el nivel severo (33.52);
universidad 4, 10% se ubica en el nivel moderado (31.10), 85% en el nivel severo (31.90).

En el factor *monotonía* la población se distribuye de acuerdo a las universidades de la siguiente manera: *universidad 1*, el 95% se ubica en el nivel moderado (2.25); *universidad 2*, 95% se ubica en el nivel moderado (24.90); *universidad 3*, 25% en el nivel moderado (28.20), 70% nivel severo (31.40); *universidad 4*, 25% se ubica en el nivel moderado (27.60), 70% en el nivel severo (33.15).

Tabla 177. Distribución de la población por Universidades

Universidades			Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
Promedio ponderado (definición 1)	ESTRES	UNIVERSIDAD 1	21,34	24,00	28,00	31,00	31,00	32,10	33,52
		UNIVERSIDAD 2	22,95	28,30	29,10	36,00	36,50	37,00	37,90
		UNIVERSIDAD 3	24,00	24,00	26,10	31,10	32,40	33,60	35,51
		UNIVERSIDAD 4	21,51	25,43	31,00	31,10	32,20	33,12	38,65
	FATIGA	UNIVERSIDAD 1	27,10	28,90	31,00	31,00	32,10	33,52	36,10
		UNIVERSIDAD 2	25,52	27,10	31,00	31,10	36,00	36,50	39,45
		UNIVERSIDAD 3	21,51	25,43	27,10	33,48	34,28	35,10	39,34
		UNIVERSIDAD 4	26,30	29,97	32,61	32,61	35,12	36,25	37,15
	HASTIO	UNIVERSIDAD 1	21,57	26,32	28,10	31,90	32,51	32,51	32,51
		UNIVERSIDAD 2	25,12	29,01	31,00	31,50	31,53	31,53	31,53
		UNIVERSIDAD 3	25,52	25,52	27,90	31,00	31,00	31,10	33,52
		UNIVERSIDAD 4	21,51	25,43	31,10	31,10	31,25	31,30	31,90
MONOTONIA	UNIVERSIDAD 1	16,75	18,10	18,90	21,57	26,32	28,10	28,25	
	UNIVERSIDAD 2	19,52	20,00	20,00	21,00	24,00	24,00	24,90	
	UNIVERSIDAD 3	21,12	25,63	28,20	31,00	31,00	31,00	31,40	
	UNIVERSIDAD 4	19,23	22,12	27,60	31,00	33,15	33,15	33,15	

Fuente: Datos propios

8.4.3.2.1 Resultados de dimensiones de efectos en los trabajadores en relación a variables demográficas.

Se visibilizan los resultados en base a las variables demográficas: género, edad y relación laboral.

Por Género

Para el análisis por género en cada universidad:

universidad 1, 70.02% mujeres y 29.98% hombres;

universidad 2, 59.87% mujeres y 40.13% hombres;

universidad 3, 65.32% mujeres y 34.68% hombres,

universidad 4, 67.40% mujeres y 32.60% hombres.

Los resultados se visibilizan en la Tabla 178, en la cual se muestra los valores alcanzados por los factores y el nivel en el cual se ubican en relación a la variable sociodemográfica género.

El factor *estrés*, focaliza los datos en el nivel severo:

universidad 1, masculino (38.13) nivel severo, femenino (35.10) nivel severo;

universidad 2, masculino (37.30) nivel severo, femenino (33.20) nivel severo;

universidad 3, masculino (38.80) nivel severo, femenino (33.50) nivel severo;

universidad 4, masculino (35.40) nivel severo, femenino (32.10) nivel severo.

La mediana muestra la concentración de los datos entre 36 y 39, ratificando el nivel severo.

El factor *fatiga* muestra la tendencia a ubicarse en el nivel severo,

universidad 1, masculino (34.30) nivel severo, femenino (30.10) nivel severo;

universidad 2, masculino (35.20) nivel severo, femenino (31.40) nivel severo;

universidad 3, masculino (35.70) nivel severo, femenino (31.50) nivel severo;

universidad 4, masculino (34.20) nivel severo, femenino (31.10) nivel severo.

La mediana muestra la concentración de los datos entre 31 y 35, ratificando el nivel severo.

El factor *hastío* se ubica en el nivel severo:

universidad 1, masculino (35.70) nivel severo, femenino (32.60) nivel severo;

universidad 2, masculino (34.60) nivel severo, femenino (33.20) nivel severo;

universidad 3, masculino (35.50) nivel severo, femenino (33.60) nivel severo;

universidad 4, masculino (34.70) nivel severo, femenino (32.20) nivel severo.

La mediana muestra la concentración de los datos entre 30 y 33, ratificando el nivel severo.

El factor monotonía:

universidad 1, masculino (31.31) nivel severo, femenino (27.32) nivel moderado;
universidad 2, masculino (32.30) nivel severo, femenino (28.10) nivel moderado;
universidad 3, masculino (3.,60) nivel severo, femenino (27.00) nivel severo;
universidad 4, masculino (32.50) nivel severo, femenino (26.90) nivel severo.

La mediana muestra una división de ubicación en el nivel severo y el nivel moderado, el género masculino se ubica en el nivel severo y el género femenino en el nivel moderado.

Tabla 178: Estrés por Género.

		GÉNERO								
DIMENSIÓN	ESTADÍSTICOS	UNIVERSIDAD 1		UNIVERSIDAD 2		UNIVERSIDAD 3		UNIVERSIDAD 4		
		MASCU LINO	FEME NINO	MASCU LINO	FEME NINO	MASCU LINO	FEME NINO	MASCU LINO	FEME NINO	
ESTRÉS	MEDIA	38,13	35,10	37,30	33,20	38,80	34,50	35,40	32,10	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	26,20	29,82	24,10	23,30	27,10	21,40	23,50	21,10
		Límite superior	39,92	37,56	38,70	36,40	39,90	36,40	38,70	36,20
	MEDIANA	35,00	33,20	34,50	32,30	36,00	33,00	34,50	32,00	
FATIGA	MEDIA	34,30	30,10	35,20	31,40	35,70	31,50	34,20	31,10	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	24,60	22,50	23,40	22,10	20,40	20,10	23,60	24,60
		Límite superior	37,30	37,10	39,00	38,30	38,70	36,40	36,70	35,40
	MEDIANA	33,20	32,10	34,20	31,10	35,00	33,10	33,00	32,40	
HASTIO	MEDIA	35,70	32,60	34,60	33,20	35,50	33,60	34,70	32,20	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	24,40	21,20	22,60	20,40	24,80	23,50	22,10	21,30
		Límite superior	38,80	36,30	37,70	35,20	36,50	36,20	37,20	36,40
	MEDIANA	32,00	31,40	31,10	31,00	33,20	31,00	32,00	30,40	
MONOTONÍA	MEDIA	31,31	27,32	32,30	28,10	30,60	27,00	32,50	26,90	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	23,00	22,52	22,10	24,50	26,70	20,10	21,30	20,40
		Límite superior	36,00	30,00	32,40	30,20	33,50	30,10	35,40	30,40
	MEDIANA	31,00	24,00	30,10	25,00	31,80	25,70	33,40	25,20	

Por otra parte la Tabla 179 muestra la distribución de la población y el nivel en el cual se ubica cada factor por género (Ver pág. 364).

En el factor *estrés* la población se distribuye:

universidad 1, masculino 10% nivel moderado, 85% nivel severo; femenino 10% nivel moderado, 85% nivel severo;

universidad 2, masculino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; femenino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo;

universidad 3, masculino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; femenino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo;

universidad 4, masculino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; femenino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo.

Tabla 179: Distribución de Población Estrés por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
ESTRÉS	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	26,20	27,00	30,50	35,00	36,50	38,70	39,90
		FEMENINO	29,80	29,90	30,10	33,20	34,80	36,20	37,50
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	24,10	29,60	31,50	34,50	35,30	36,80	38,70
		FEMENINO	23,30	29,80	30,20	32,30	33,80	35,40	36,40
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	27,10	30,10	30,10	36,00	36,80	38,40	39,90
		FEMENINO	21,40	29,40	31,50	33,00	34,70	34,70	36,40
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	23,50	29,60	31,00	34,50	35,70	36,90	38,70
		FEMENINO	21,10	28,60	29,40	32,00	33,20	34,50	36,20

El factor *fatiga* la población la población se distribuye por géneros:

universidad 1, masculino 10% nivel moderado, 85% nivel severo; femenino 10% nivel moderado, 85% nivel severo;

universidad 2, masculino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; femenino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo;

universidad 3, masculino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; femenino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo;

universidad 4, masculino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; femenino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo.

Los resultados se presentan en la Tabla 180.

Tabla 180: Distribución por Población Fatiga por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
FATIGA	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	24,60	24,00	26,10	33,20	32,40	33,60	37,30
		FEMENINO	22,50	29,01	31,00	32,10	31,53	31,53	37,10
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	23,40	24,00	26,10	34,20	32,40	33,60	39,00
		FEMENINO	22,10	29,01	31,00	31,10	31,53	31,53	38,30
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	20,40	24,00	26,10	35,00	32,40	33,60	38,70
		FEMENINO	20,10	29,01	31,00	33,10	31,53	31,53	36,40
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	23,60	24,00	26,10	33,00	32,40	33,60	36,70
		FEMENINO	24,60	29,01	31,00	32,40	31,53	31,53	35,40

La distribución de la población en el factor *hastío* se presentan en la Tabla 181; *universidad 1*, masculino 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;
universidad 2, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;
universidad 3, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;
universidad 4, masculino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; femenino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo.

Tabla 181: Distribución por Población Hastío por Género.

DIMENSIÓN UNIVERSIDAD		GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
FATIGA	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	24,40	27,10	29,40	32,00	34,50	36,70	38,80
		FEMENINO	21,20	25,60	27,30	31,40	31,30	34,20	36,30
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	22,60	24,60	26,10	31,10	32,40	33,60	37,70
		FEMENINO	20,40	25,10	27,80	31,00	31,00	32,50	35,20
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	24,80	26,50	27,10	33,20	33,70	35,60	36,50
		FEMENINO	23,50	25,60	29,10	31,00	32,30	33,80	36,20
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	22,10	25,40	30,00	32,00	32,80	35,10	37,20
		FEMENINO	21,30	24,50	29,40	30,40	33,60	34,70	36,40

En el factor *monotonía* la distribución de la población se presenta en la Tabla 182:

universidad 1, masculino 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 90% nivel moderado, 5% nivel severo;
universidad 2, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 90% nivel moderado, 5% nivel severo;
universidad 3, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 90% nivel moderado, 5% nivel severo;
universidad 4, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 90% nivel moderado, 5% nivel severo.

Tabla 182: Distribución por Población Monotonía por Género.

DIMENSIÓN UNIVERSIDAD		GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
FATIGA	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	23,00	26,40	29,70	31,10	33,40	35,0	36,00
		FEMENINO	22,50	23,50	23,90	24,00	26,70	29,10	30,00
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	22,10	26,40	28,40	30,10	31,20	32,40	32,40
		FEMENINO	24,50	24,80	25,00	25,00	27,20	29,60	30,20
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	26,70	28,50	29,40	31,80	32,50	33,10	33,50
		FEMENINO	20,10	22,50	24,40	25,70	27,30	29,40	30,10
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	21,30	28,50	28,50	33,40	34,20	34,40	35,40
		FEMENINO	20,40	22,10	24,30	25,20	26,00	26,00	30,40

Los resultados de los diferentes factores en relación al *género*, indican que el género masculino es aquel que presenta valores más elevados que el género femenino en todos los factores; si bien no existe diferencia de nivel entre géneros en los factores estrés, fatiga y hastío, en el factor monotonía la discrepancia de puntuaciones hace la diferencia de nivel en los dos géneros, posicionando al género masculino en un nivel superior (severo) que el género femenino (moderado).

Por Edad

Se analizó la variable sociodemográfica *edad* en cada una de las universidades. El promedio de edad de los trabajadores universitarios que participaron en el estudio corresponde en:

La *universidad 1*, 40 años 7 meses lo que los ubica en la edad productiva que oscila entre (25 y 60 años), de los cuales el 17.02% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 38.29% a la escala entre 31 y 40 años, el 23.75% a la escala entre 41 y 50 años y el 20.92% en la escala más de 50 años.

En la *universidad 2*, 35 años 2 meses lo que los ubica en la edad productiva que oscila entre (25 y 60 años), de los cuales el 15.50% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 41.12% a la escala entre 31 y 40 años, el 21.13% a la escala entre 41 y 50 años y el 22.25% en la escala más de 50 años.

La *universidad 3* tuvo como promedio de edad 31 años 4 meses, ubicándose entre los rango de la edad productiva en Ecuador, de los cuales el 20.72% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 48,22% a la escala entre 31 y 40 años, el 20,01% a la escala entre 41 y 50 años y el 11.05% en la escala más de 50 años.

La *universidad 4* tuvo como promedio de edad 30 años 6 meses, ubicándose entre los rango de la edad productiva en Ecuador, de los cuales el 25.83% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 46,54% a la escala entre 31 y 40 años, el 21,32% a la escala entre 41 y 50 años y el 6.31% en la escala más de 50 años.

Los resultados alcanzados en la segunda aplicación parte A del instrumento en relación a los factores con la variable sociodemográfica edad por universidades se presentan también individualmente.

El factor *estrés*, focaliza los datos en el nivel moderado, los resultados se presentan en la Tabla 183:

universidad 1, escala entre 25 y 30 años (22.00) nivel moderado, entre 31 y 40 años (20.20) nivel moderado, entre 40 y 50 años (24.70) nivel moderado, escala más de 50 años (25.60) nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años (21.70) nivel moderado, entre 31 y 40 años (22.40) nivel moderado, entre 40 y 50 años (22.80) nivel moderado, escala más de 50 años (22.70) nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años (20.50) nivel moderado, entre 31 y 40 años (21.80) nivel moderado, entre 40 y 50 años (22.10) nivel moderado, escala más de 50 años (22.40) nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años (22.30) nivel moderado, entre 31 y 40 años (21.40) nivel moderado, entre 40 y 50 años (22.50) nivel moderado, escala más de 50 años (22.50) nivel moderado.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades.

Tabla 183: Estrés por Edad.

EDAD				ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS					
ESTRÉS	MEDIA			22,00	20,20	24,70	25,60
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	15,00	14,30	16,20	15,90
			Límite superior	26,40	25,80	29,30	29,60
	MEDIANA			20,00	22,10	21,30	22,00
	MEDIA			21,70	22,40	22,80	22,70
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	14,00	14,80	14,60	14,50
			Límite superior	26,00	26,90	27,10	27,00
	MEDIANA			20,10	21,30	21,40	21,40
	MEDIA			20,50	21,80	22,10	22,40
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	16,00	15,70	14,30	16,40
			Límite superior	26,80	28,10	28,40	28,10
	MEDIANA			21,00	21,00	22,10	22,10
MEDIA			22,30	21,40	22,50	22,50	
UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	15,00	14,20	15,30	15,10	
		Límite superior	24,10	26,40	25,80	26,20	
MEDIANA			21,20	22,40	22,60	22,40	

El factor *fatiga*, focaliza los datos en el nivel moderado,

universidad 1, escala entre 25 y 30 años (20.90) nivel moderado, entre 31 y 40 años (20.80) nivel moderado, entre 40 y 50 años (21.00) nivel moderado, escala más de 50 años (21,00) nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años (21.40) nivel moderado, entre 31 y 40 años (22.70) nivel moderado, entre 40 y 50 años (22.10) nivel moderado, escala más de 50 años (23.40) nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años (21.10) nivel moderado, entre 31 y 40 años (22.30) nivel moderado, entre 40 y 50 años (22.60) nivel moderado, escala más de 50 años (22.20) nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años (20.40) nivel moderado, entre 31 y 40 años (21.50) nivel moderado, entre 40 y 50 años (22.10) nivel moderado, escala más de 50 años (22.40) nivel moderado.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades, los resultados se presentan en la Tabla 184.

Tabla 184: Fatiga por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
FATIGA		MEDIA	20,90	20,80	21,00	21,00	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	14,00	15,30	14,80	15,10
			Límite superior	24,10	25,50	24,80	24,70
			MEDIANA	22,10	21,50	21,50	21,00
		MEDIA	21,40	22,70	22,10	23,40	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	16,00	14,90	14,50	16,10
			Límite superior	24,80	25,90	26,40	26,10
			MEDIANA	21,50	22,10	22,10	22,50
		MEDIA	21,10	22,30	22,60	22,20	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	15,00	14,00	14,80	14,50
			Límite superior	26,80	27,10	26,50	27,60
			MEDIANA	22,00	21,50	22,50	22,40
	MEDIA	20,40	21,50	22,10	22,40		
UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	15,00	14,20	14,80	15,20	
		Límite superior	25,00	26,20	27,20	27,00	
		MEDIANA	21,50	21,50	22,50	22,50	

El factor *hastío*, focaliza los datos en el nivel moderado, los resultados se presentan en la Tabla 185:

universidad 1, escala entre 25 y 30 años (20.30) nivel moderado, entre 31 y 40 años (21.40) nivel moderado, entre 40 y 50 años (21.30) nivel moderado, escala más de 50 años (20,70) nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años (20.30) nivel moderado, entre 31 y 40 años (21.40) nivel moderado, entre 40 y 50 años (21.30) nivel moderado, escala más de 50 años (20.70) nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años (19.70) nivel moderado, entre 31 y 40 años (20.40) nivel moderado, entre 40 y 50 años (21.30) nivel moderado, escala más de 50 años (20.80) nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años (19.80) nivel moderado, entre 31 y 40 años (21.50) nivel moderado, entre 40 y 50 años (22.40) nivel moderado, escala más de 50 años (22.50) nivel moderado.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado.

Tabla 185: Hastío por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
HASTIO	MEDIA		19,30	20,80	20,90	21,90	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	16,20	17,30	16,40	15,30
			Límite superior	25,30	26,40	27,30	28,10
	MEDIANA		22,20	21,40	22,50	22,50	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	20,30	21,40	21,30	20,70
			Límite superior	15,30	14,70	15,20	15,40
	MEDIANA		27,00	25,40	26,30	26,10	
	MEDIA		21,40	22,00	21,50	22,10	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	19,70	20,40	21,30	20,80
			Límite superior	15,00	14,30	15,40	14,70
	MEDIANA		25,60	26,40	25,90	26,50	
	MEDIA		22,10	21,80	22,00	22,50	
	UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	19,80	21,50	22,40	22,50
			Límite superior	14,00	15,30	14,80	15,50
	MEDIANA		25,70	26,10	26,50	27,00	
	MEDIA		21,00	20,50	21,00	21,50	

Fuente: Datos propios.

El factor *monotonía*, focaliza los datos en el nivel moderado:

universidad 1, escala entre 25 y 30 años (22.70) nivel moderado, entre 31 y 40 años (22.80) nivel moderado, entre 40 y 50 años (22.80) nivel moderado, escala más de 50 años (22.50) nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años (22.50) nivel moderado, entre 31 y 40 años (21.40) nivel moderado, entre 40 y 50 años (22.40) nivel moderado, escala más de 50 años (23.10) nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años (23.50) nivel moderado, entre 31 y 40 años (22.10) nivel moderado, entre 40 y 50 años (22.50) nivel moderado, escala más de 50 años (23.40) nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años (23.90) nivel moderado, entre 31 y 40 años (22.70) nivel moderado, entre 40 y 50 años (23.10) nivel moderado, escala más de 50 años (23.80) nivel moderado.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para cada una de las universidades, los resultados se presentan en la Tabla 186.

Tabla 186: Monotonía por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MÁS DE 50 AÑOS	
MONOTONÍA		MEDIA	22,70	22,80	22,80	22,50	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	16,00	15,30	16,40	15,20
			Límite superior	25,80	25,40	26,60	26,90
		MEDIANA	21,00	22,00	21,00	22,00	
		MEDIA	22,50	21,40	22,40	23,10	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	15,40	16,10	16,40	16,30
			Límite superior	27,10	26,80	27,30	27,90
		MEDIANA	22,00	22,50	21,50	21,50	
		MEDIA	23,50	22,10	22,50	23,40	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	14,00	15,30	14,70	15,90
			Límite superior	26,80	27,50	26,90	26,50
		MEDIANA	22,00	21,50	22,50	24,50	
	MEDIA	23,90	22,70	23,10	23,80		
UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	15,30	14,70	15,60	18,10	
		Límite superior	27,40	28,50	28,30	27,10	
	MEDIANA	22,00	21,50	23,00	23,50		

Fuente: Datos propios.

Además se presenta la distribución de la población por factores de cada universidad en relación con la variable sociodemográfica edad, mediante el cálculo de percentiles.

El factor *estrés*, muestra la distribución de la población en la Tabla 187: *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años, 5% leve, 90% nivel moderado, entre 31 y 40 años, 5% leve, 90% nivel moderado; entre 41 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años, 5% leve, 90% nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años, 5% leve, 90% nivel moderado; entre 31 y 40 años, 5% leve, 90% nivel moderado; entre 41 y 50 años, 5% leve, 90% nivel moderado; escala más de 50 años, 5% leve, 90% nivel moderado;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años, 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 5% leve, 90% nivel moderado; entre 40 y 50 años; 5% leve, 90% nivel moderado, escala más de 50 años 95% nivel moderado;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años, 5% leve, 90% nivel moderado, entre 31 y 40 años, 5% leve, 90% nivel moderado, entre 40 y 50 años, 5% leve, 90% nivel moderado; escala más de 50 años, 5% leve, 90% nivel moderado.

Tabla 187: Distribución de Población Estrés por Edad.

		Percentiles							
		EDAD	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	15,00	18,40	19,10	20,00	22,60	24,30	26,40
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	14,30	18,40	20,10	22,00	23,40	24,20	25,80
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	16,00	20,20	20,40	21,30	25,50	26,50	29,30
		MAS DE 50 AÑOS	15,90	20,00	21,00	22,00	22,40	24,50	29,60
UNIVERSIDAD 2		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	14,00	17,00	19,10	20,10	24,10	25,40	26,00
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	14,80	19,40	20,10	21,30	22,50	24,30	26,90
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	14,60	19,20	20,10	21,40	22,50	25,30	27,10
		MAS DE 50 AÑOS	14,50	18,40	20,50	21,40	24,30	25,30	27,00
UNIVERSIDAD 3		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	16,00	18,40	20,10	21,00	22,50	25,60	26,80
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,70	19,60	20,60	21,00	22,70	27,40	28,10
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	14,30	18,70	20,10	22,10	23,40	25,60	28,40
		MAS DE 50 AÑOS	16,40	18,50	20,10	22,10	23,60	25,60	28,10
UNIVERSIDAD 4		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	15,00	18,50	20,50	21,20	22,50	22,50	24,10
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	14,20	20,60	21,70	22,40	23,60	25,70	26,40
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	15,30	19,60	20,40	22,60	20,10	20,10	25,80
		MAS DE 50 AÑOS	15,10	17,00	17,50	22,40	19,10	20,00	26,20

Fuente: Datos propios.

El factor *fatiga*, muestra la distribución de la población en la Tabla 188: *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años, 5% leve, 90% nivel moderado, entre 31 y 40 años, 5% leve, 90% nivel moderado; entre 41 y 50 años, 5% leve, 90% nivel moderado; escala más de 50 años, 5% leve, 90% nivel moderado; *universidad 2*, escala entre 25 y 30 años, 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años, 10% nivel leve, 85% nivel moderado, entre 41 y 50 años, 5% leve, 90% nivel moderado; escala más de 50 años, 95% nivel moderado; *universidad 3*, escala entre 25 y 30 años, 5% leve, 90% nivel moderado, entre 31 y 40 años, 10% nivel leve, 85% nivel moderado, entre 41 y 50 años, 10% nivel leve, 85% nivel moderado; escala más de 50 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; *universidad 4*, escala entre 25 y 30 años, 10% nivel leve, 85% nivel moderado, entre 31 y 40 años, 25% nivel leve, 70% nivel moderado; entre 41 y 50 años, 25% nivel leve, 70% nivel moderado; escala más de 50 años, 10% nivel leve, 85% nivel moderado.

Tabla 188: Distribución por población Fatiga por Edad.

		Percentiles						
FATIGA	EDAD	Percentiles						
		5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	14,00	18,40	20,40	22,10	23,10	23,10	24,10
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,30	18,70	19,50	21,50	22,70	24,50	25,50
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	14,80	15,00	20,30	21,50	22,60	23,40	24,80
	MAS DE 50 AÑOS	15,10	18,70	19,20	21,00	22,40	23,70	24,70
UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	16,00	19,60	20,40	21,50	22,60	23,60	24,80
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	14,90	15,10	18,70	22,10	24,50	25,40	25,90
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	14,50	19,30	19,40	22,10	23,50	24,10	26,40
	MAS DE 50 AÑOS	16,10	19,40	20,40	22,50	22,10	25,40	26,10
UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	15,00	18,50	19,50	22,00	23,60	25,60	26,80
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	14,00	15,40	20,60	21,50	22,30	24,60	27,10
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	14,80	15,00	19,90	22,50	23,60	24,70	26,50
	MAS DE 50 AÑOS	14,50	19,10	22,00	22,40	23,40	25,30	27,60
UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	15,00	15,00	20,40	21,50	22,50	24,80	25,00
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	14,20	15,00	15,00	21,50	22,40	25,30	26,20
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	14,80	15,00	15,00	22,50	23,60	23,60	27,20
	MAS DE 50 AÑOS	15,20	15,20	18,00	22,50	23,10	25,40	27,00

Fuente: Datos Propios

El factor *hastío*, muestra la distribución de la población en la Tabla 189: *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años, 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años, 95% nivel moderado, entre 40 y 50 años, 95% nivel moderado, escala más de 50 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; entre 31 y 40 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; entre 40 y 50 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; escala más de 50 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; *universidad 3*, escala entre 25 y 30 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; entre 31 y 40 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; entre 41 y 50 años 10% nivel leve, 85% nivel moderado; escala más de 50 años, 10% nivel leve, 85% nivel moderado; *universidad 4*, escala entre 25 y 30 años, 25% nivel leve, 70% nivel moderado; entre 31 y 40 años, 10% nivel leve, 85% nivel moderado; entre 40 y 50 años, 10% nivel leve, 85% nivel moderado; escala más de 50 años, 10% nivel leve, 85% nivel moderado.

Tabla 189: Distribución por Población Hastío por Edad.

		Percentiles							
		EDAD	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	16,20	16,80	20,40	22,20	23,60	25,00	25,30
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	17,30	19,00	20,60	21,40	24,30	25,20	26,40
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	16,40	20,30	20,30	22,50	23,70	25,10	27,30
		MAS DE 50 AÑOS	15,30	16,80	22,50	22,50	24,70	27,10	28,10
UNIVERSIDAD 2		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	15,30	19,90	21,10	21,40	22,80	26,50	27,00
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	14,70	20,40	22,00	22,00	23,30	24,50	25,40
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	15,20	17,20	21,50	21,50	25,40	25,10	26,30
		MAS DE 50 AÑOS	15,40	20,30	20,30	22,10	24,60	26,10	26,10
UNIVERSIDAD 3		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	15,00	18,50	22,00	22,10	24,80	25,60	25,60
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	14,30	17,40	21,70	21,80	22,50	25,40	26,40
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	15,40	15,60	20,10	22,00	24,70	25,00	25,90
		MAS DE 50 AÑOS	14,70	15,10	20,10	22,50	24,30	24,30	26,50
UNIVERSIDAD 4		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	14,00	15,00	15,00	21,00	23,10	23,10	25,70
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,30	15,30	15,80	20,50	24,80	25,70	26,10
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	14,80	15,00	15,00	21,00	23,70	26,50	26,50
		MAS DE 50 AÑOS	15,50	15,50	15,50	21,50	23,30	23,60	27,00

Fuente: Datos Propios.

El factor *monotonía*, muestra la distribución de la población en la Tabla 190: *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años 95% nivel moderado, entre 41 y 50 años 95% nivel moderado, escala más de 50 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; *universidad 2*, escala entre 25 y 30 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; entre 31 y 40 años, 95% nivel moderado, entre 41 y 50 años, 95% nivel moderado, escala más de 50 años, 95% nivel moderado; *universidad 3*, escala entre 25 y 30 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado, entre 31 y 40 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado, entre 41 y 50 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado, escala más de 50 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; *universidad 4*, escala entre 25 y 30 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; entre 31 y 40 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; entre 41 y 50 años, 5% nivel leve, 90% nivel moderado; escala más de 50 años, 95% nivel moderado.

Tabla 190: Distribución por Población Monotonía por Edad.

		Percentiles						
		Percentiles						
MONOTONÍA	EDAD	5	10	25	50	75	90	95
		UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	16,00	17,90	20,10	21,00	23,60
ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,30		19,20	20,10	22,00	24,50	24,70	25,40
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	16,40		18,30	21,00	21,00	22,00	24,70	26,60
MAS DE 50 AÑOS	15,20		19,40	20,00	22,00	23,60	25,40	26,90
UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	15,40	20,00	22,00	22,00	24,30	25,60	27,10
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	16,10	20,00	20,00	22,50	23,00	23,00	26,80
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	16,40	18,90	20,40	21,50	24,50	25,00	27,30
	MAS DE 50 AÑOS	16,30	19,60	20,00	21,50	23,40	25,50	27,90
UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	14,00	20,00	21,00	22,00	22,00	23,00	26,80
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	15,30	19,00	19,00	21,50	20,90	21,00	27,50
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	14,70	19,00	20,00	22,50	22,00	22,00	26,90
	MAS DE 50 AÑOS	15,90	20,00	21,00	24,50	22,10	23,00	26,50
UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	15,30	18,40	20,00	22,10	20,50	21,00	27,40
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	14,70	19,10	21,00	21,50	22,00	22,10	28,50
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	15,60	20,00	21,00	23,00	22,20	23,00	28,30
	MAS DE 50 AÑOS	18,10	19,00	20,00	23,50	22,40	23,00	27,10

Fuente: Datos Propios.

Por Relación Laboral

La variable sociodemográfica *relación laboral* permitió observar los resultados de acuerdo a los factores en cada una de las universidades con la población con la misma distribución de la población.

La *universidad 1*, 75.88% corresponden a trabajadores a nombramiento, 2.83% en la escala nombramiento provisional, 5.67% corresponden a contrato indefinido, 15.60% a contrato a tiempo fijo.

La *universidad 2*, 68.80% corresponden a trabajadores a nombramiento, 16.02% en la escala nombramiento provisional, 12.44% corresponden a contrato indefinido, 2.74% a contrato a tiempo fijo.

La *universidad 3*, tuvo la siguiente población 71.25% trabajadores a nombramiento, 12.10% en la escala nombramiento provisional, 10.54% corresponden a contrato indefinido, 6.11% a contrato a tiempo fijo.

La *universidad 4* tuvo una distribución de población de 69.45% trabajadores a nombramiento, 15.20% en la escala nombramiento provisional, 11.41% corresponden a contrato indefinido, 3.94% a contrato a tiempo fijo.

El factor **estrés** en relación con la variable sociodemográfica relación laboral presenta los resultados que se evidencian en la Tabla 191:

universidad 1 en el nivel severo, nombramiento (32.65) nivel severo, nombramiento provisional (33.17) nivel severo, contrato indefinido (35.73) nivel severo, contrato a tiempo fijo (37.43) nivel severo;

universidad 2, nombramiento (33.10) nivel severo, nombramiento provisional (35.20) nivel severo, contrato indefinido (34.40) nivel severo, contrato a tiempo fijo (36.50) nivel severo;

universidad 3, nombramiento (31.60) nivel severo, nombramiento provisional (33.40) nivel moderado, contrato indefinido (30.20) nivel severo, contrato a tiempo fijo (34.20) nivel severo;

universidad 4, nombramiento (30.70) nivel severo, nombramiento provisional (34.40) nivel severo, contrato indefinido (32.40) nivel severo, contrato a tiempo fijo (33.70) nivel severo.

La mediana ratifica la posición de la dimensión en el nivel severo para todas las universidades en todas las categorías con valores que oscilan entre 30.00 y 34.00.

Tabla 191: Estrés por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL							
FACTOR	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
ESTRÉS	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	32,65	37,13	35,73	37,43	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	29,20	26,76	26,21	26,12
			Límite superior	35,12	38,14	39,02	39,10
		MEDIANA	31,00	34,50	33,40	33,50	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	33,10	35,20	34,40	36,50	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	22,10	24,60	25,10	25,30
			Límite superior	37,20	37,90	38,70	38,60
		MEDIANA	32,00	33,00	31,50	33,50	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	31,60	33,40	30,20	34,20	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	21,00	22,30	24,10	21,30
			Límite superior	37,10	37,20	38,40	38,60
		MEDIANA	30,20	31,50	31,00	32,10	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	30,70	34,40	32,40	33,70	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	25,30	24,20	25,10	24,50
			Límite superior	37,20	38,10	38,20	37,40
		MEDIANA	30,10	32,50	31,10	33,40	

El factor *fatiga* en relación con la variable sociodemográfica relación laboral presenta los resultados que se evidencian en la Tabla 192:

universidad 1 en el nivel severo nombramiento (35.91) nivel severo, nombramiento provisional (37.98) nivel severo, contrato indefinido (39.08) nivel severo , contrato a tiempo fijo (37.31) nivel severo;

universidad 2, nombramiento (34.50) nivel severo, nombramiento provisional (37.98) nivel severo, contrato indefinido (38.20) nivel severo, contrato a tiempo fijo (38.10) nivel severo;

universidad 3, nombramiento (34.10) nivel severo, nombramiento provisional (35.40) nivel moderado, contrato indefinido (33.20) nivel severo, contrato a tiempo fijo (36.50) nivel severo;

universidad 4, nombramiento (33.90) nivel severo, nombramiento provisional (37.60) nivel severo, contrato indefinido (36.50) nivel severo, contrato a tiempo fijo (37.40) nivel severo.

La mediana ratifica la posición de la dimensión en el nivel severo para todas las universidades en todas las categorías con valores que oscilan entre 31.00 y 35.00.

Tabla 192: Fatiga por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL							
FACTOR	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
FATIGA	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	35,91	37,98	39,08	37,31	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	28,21	26,74	29,20	29,20
		Límite superior	37,92	39,42	35,12	38,12	
		MEDIANA	33,2	34,25	33,2	34,15	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	34,50	37,98	38,20	38,10	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	22,20	24,30	24,50	23,70
		Límite superior	38,60	38,90	39,00	39,00	
		MEDIANA	34,00	33,50	33,50	34,10	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	34,10	35,40	33,20	36,50	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	24,50	23,70	22,80	22,50
		Límite superior	38,10	38,50	37,40	38,60	
		MEDIANA	32,50	34,20	34,50	35,00	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	33,90	37,60	36,50	37,40	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	22,80	21,50	22,50	23,70
		Límite superior	36,60	38,20	37,20	38,10	
		MEDIANA	31,00	33,40	32,10	33,60	

Fuente: Datos propios.

El factor *hastío* en relación con la variable sociodemográfica relación laboral presenta los resultados que se evidencian en la Tabla 193:

universidad 1 en el nivel severo, nombramiento (32.95) nivel severo, nombramiento provisional (31.22) nivel severo, contrato indefinido (35.91) nivel severo , contrato a tiempo fijo (32.95) nivel severo;

universidad 2, nombramiento (31.60) nivel severo, nombramiento provisional (32.40) nivel severo, contrato indefinido (31.10) nivel severo, contrato a tiempo fijo (32.50) nivel severo;

universidad 3, nombramiento (31.60) nivel severo, nombramiento provisional (32.10) nivel moderado, contrato indefinido (33.40) nivel severo, contrato a tiempo fijo (32.70) nivel severo;

universidad 4, nombramiento (31.70) nivel severo, nombramiento provisional (33.60) nivel severo, contrato indefinido (32.10) nivel severo, contrato a tiempo fijo (33.80) nivel severo.

La mediana ratifica la posición de la dimensión en el nivel severo para todas las universidades en todas las categorías con valores que oscilan entre 31.00 y 35.00.

Tabla 193: Hastío por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL							
FACTOR	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
HASTÍO	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	32,95	31,22	35,91	32,95	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	24,21	26,34	26,81	21,46
		Límite superior	33,52	35,12	38,12	33,73	
		MEDIANA	31,02	31,02	32,00	31,50	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	31,60	32,40	31,10	32,50	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	21,00	20,40	21,30	20,70
		Límite superior	35,20	34,70	33,80	35,10	
		MEDIANA	32,20	33,00	32,50	32,00	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	31,60	32,10	33,40	32,70	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	21,10	22,30	22,50	21,30
		Límite superior	34,50	33,20	35,70	36,10	
		MEDIANA	31,00	32,20	31,50	32,80	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	31,70	33,60	32,10	33,80	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	22,40	22,30	21,60	21,20
		Límite superior	35,50	36,10	35,90	36,50	
		MEDIANA	30,50	32,30	31,10	32,50	

Fuente: Datos propios

El factor *monotonía* en relación con la variable sociodemográfica relación laboral presenta los resultados que se evidencian en la Tabla 194:

universidad 1 en el nivel moderado y severo , nombramiento (27,50) nivel moderado, nombramiento provisional (25,75) nivel moderado, contrato indefinido (33,10) nivel severo , contrato a tiempo fijo (35,00) nivel severo;

universidad 2, nombramiento (25,60) nivel moderado, nombramiento provisional (23,40) nivel moderado, contrato indefinido (30,10) nivel moderado, contrato a tiempo fijo (32,50) nivel severo;

universidad 3, nombramiento (26,30) nivel moderado, nombramiento provisional (24,40) nivel moderado, contrato indefinido (31,20) nivel severo, contrato a tiempo fijo (31,30) nivel severo;

universidad 4, nombramiento (25,90) nivel severo, nombramiento provisional (24,70) nivel severo, contrato indefinido (32,20) nivel severo, contrato a tiempo fijo (32,70) nivel severo.

La mediana divide su ubicación entre el nivel moderado con valores entre 24 y 28 para las categorías nombramiento y nombramiento provisional en todas las universidades; mientras que las categorías contrato indefinido y contrato a tiempo fijo se ubica en el nivel severo con valores entre 31 y 32.

Tabla 194: Monotonía por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL							
FACTOR	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS		NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO
MONOTONÍA	UNIVERSIDAD 1	MEDIA		27,50	25,75	33,10	35,00
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	21,72	21,03	30,14	31,15
			Límite superior	28,92	29,47	35,16	36,75
		MEDIANA		25,10	24,00	32,15	32,60
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA		25,60	23,40	30,10	32,50
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	19,20	20,30	24,60	22,70
			Límite superior	30,20	28,70	36,10	37,20
		MEDIANA		28,00	25,50	31,20	31,00
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA		26,30	24,40	31,20	31,30
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	18,30	19,10	22,80	24,50
			Límite superior	29,90	30,00	34,50	33,60
		MEDIANA		26,00	25,50	30,00	30,00
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA		25,90	24,70	32,20	32,70
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	17,40	19,60	22,40	21,30
			Límite superior	30,00	28,70	34,10	35,00
		MEDIANA		27,00	25,50	31,00	32,00

Fuente: Datos propios

Por otra parte se presenta la distribución de la población de acuerdo a las diferentes categorías de la variable sociodemográfica relación laboral.

Se observa que la distribución de la población en el factor *estrés* fue: *universidad 1*, nombramiento 5% nivel moderado y 90% nivel severo; nombramiento provisional, 10% nivel moderado y 85% nivel severo; contrato indefinido 10% nivel moderado, 85% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 2, nombramiento, 10% nivel moderado y 85% nivel severo; nombramiento provisional, 10% nivel moderado y 85% nivel severo; contrato indefinido 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo , 10% nivel moderado y 85% nivel severo;

universidad 3, nombramiento; 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo, contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 4, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo. Los resultados se presentan en la tabla 195.

Tabla 195: Distribución de Población Estrés por Relación Laboral.

FACTOR	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
ESTRÉS	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	29,20	30,00	31,00	31,00	32,70	33,40	35,12
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	26,76	29,60	30,70	34,50	37,20	38,00	38,14
		CONTRATO INDEFINIDO	26,21	28,70	32,30	33,40	36,70	38,40	39,02
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	26,12	29,10	29,10	33,50	34,60	38,60	39,10
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	22,10	27,30	30,70	32,00	34,30	36,10	37,20
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	24,60	29,30	30,10	33,00	34,50	35,20	37,90
		CONTRATO INDEFINIDO	25,10	27,30	29,60	31,50	35,40	38,10	38,70
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	25,30	29,60	30,10	33,50	34,50	35,10	38,60
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	21,00	26,20	29,10	30,20	32,30	35,10	37,10
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	22,30	28,70	28,60	31,50	32,40	36,10	37,20
		CONTRATO INDEFINIDO	24,10	29,20	29,20	31,00	33,70	36,40	38,40
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	21,30	24,30	29,00	32,10	33,60	33,90	38,60
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	25,30	27,20	29,10	30,10	32,10	33,50	37,20
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	24,20	27,10	29,40	32,50	34,30	35,10	38,10
		CONTRATO INDEFINIDO	25,10	28,70	28,70	31,10	34,60	37,10	38,20
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	24,50	27,20	29,10	33,40	36,50	37,00	37,40

La distribución de la población en el factor *fatiga* , se presenta en la tabla 196; *universidad 1*, nombramiento, 10% nivel moderado y 85% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 2, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo , 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 3, nombramiento; 10% nivel moderado y 85% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo, contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 4, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo.

Tabla 196: Distribución de Población Fatiga por Relación Laboral.

FACTOR	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
FATIGA	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	28,21	29,70	30,10	33,20	34,50	34,50	37,92
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	26,74	28,70	29,50	34,25	35,40	36,70	39,42
		CONTRATO INDEFINIDO	29,20	27,40	29,60	33,20	34,30	34,90	35,19
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	29,20	29,20	30,10	34,15	35,20	37,20	38,12
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	22,20	25,70	28,60	34,00	36,40	36,50	38,60
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	24,30	29,90	29,90	33,50	35,60	36,70	38,90
		CONTRATO INDEFINIDO	24,50	26,50	29,40	33,50	33,50	36,20	39,00
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	23,70	24,80	25,70	34,10	34,10	37,20	39,00
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	24,50	29,70	30,10	32,50	33,10	34,50	38,10
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	23,70	28,60	29,50	34,20	37,10	37,20	38,50
		CONTRATO INDEFINIDO	22,80	25,60	28,50	34,50	35,70	35,70	37,40
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	22,50	26,50	27,50	35,00	36,40	38,60	38,60
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	22,80	29,40	29,60	31,00	34,70	34,70	36,60
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	21,50	28,30	28,90	33,40	35,80	36,70	38,20
		CONTRATO INDEFINIDO	22,50	26,40	29,30	32,10	35,70	36,40	37,20
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	23,70	28,60	28,60	33,60	34,80	36,50	38,10

La distribución de la población en el factor *hastío*, se presenta en la Tabla 197: *universidad 1*, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; *universidad 2*, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; *universidad 3*, nombramiento; 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo, contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; *universidad 4*, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo.

Tabla 197: Distribución de la Población *Hastío* por Relación Laboral.

FACTOR	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
HASTÍO	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	24,20	29,80	29,80	31,00	32,70	33,00	33,50
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	26,30	28,90	29,00	31,00	33,40	35,00	35,10
		CONTRATO INDEFINIDO	26,80	27,10	28,50	32,00	35,60	36,20	38,10
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	21,40	25,60	27,50	31,50	33,50	33,50	33,70
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	21,00	26,50	29,10	32,20	34,60	34,70	35,20
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	20,40	28,10	29,90	33,00	33,00	34,10	34,70
		CONTRATO INDEFINIDO	21,30	29,40	29,40	32,50	33,60	33,80	33,80
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	20,70	28,50	29,70	32,00	33,80	34,20	35,10
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	21,10	26,40	28,80	31,00	33,00	33,00	34,50
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	22,30	29,50	29,50	32,20	32,80	33,00	33,20
		CONTRATO INDEFINIDO	22,50	27,10	29,30	31,50	34,30	35,00	35,70
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	21,30	27,70	28,10	32,80	34,50	38,70	36,10
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	22,40	29,00	29,90	30,50	30,50	34,20	35,50
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	22,30	26,70	29,70	32,30	33,60	35,40	36,10
		CONTRATO INDEFINIDO	21,60	28,40	29,40	31,10	34,30	35,00	35,90
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	21,20	25,10	26,70	32,50	35,60	35,60	36,50

La distribución de la población en el factor *monotonía*, se presenta en la Tabla 198:

universidad 1, nombramiento 95% nivel moderado; nombramiento provisional, 95% nivel moderado; contrato indefinido 95% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 95% nivel severo;

universidad 2, nombramiento, 90% nivel moderado y 5% nivel severo; nombramiento provisional, 95% nivel moderado; contrato indefinido 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 3, nombramiento; 95% nivel moderado; nombramiento provisional, 90% nivel moderado y 5% nivel severo, contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 4, nombramiento, 90% nivel moderado y 5% nivel severo; nombramiento provisional, 95% nivel moderado; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo.

Tabla 198: Distribución de la Población Monotonía por Relación Laboral.

FACTOR	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
MONOTONÍA	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	21,70	23,80	24,10	25,10	26,70	26,80	28,90
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	21,00	23,20	24,00	24,00	27,10	29,00	29,40
		CONTRATO INDEFINIDO	30,10	30,10	31,20	32,10	34,70	34,90	35,10
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	31,10	32,00	32,00	32,60	33,80	35,10	36,70
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	19,20	24,50	27,40	28,00	28,00	29,10	30,20
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	20,30	22,60	25,00	25,50	26,30	28,30	28,70
		CONTRATO INDEFINIDO	24,60	25,10	28,70	31,20	33,40	33,60	36,10
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	22,70	28,30	28,60	31,00	32,90	34,60	37,20
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	18,30	25,10	26,00	26,00	27,90	27,90	29,00
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	19,10	23,10	24,70	25,50	26,80	28,30	30,00
		CONTRATO INDEFINIDO	22,80	27,60	28,40	30,00	33,50	34,20	34,50
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	24,50	25,10	28,70	30,00	32,20	33,00	33,60
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	17,40	25,30	25,60	27,00	28,80	28,80	30,00
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	19,60	22,90	25,30	25,50	26,70	27,10	28,70
		CONTRATO INDEFINIDO	22,40	29,70	29,90	31,00	33,60	33,70	34,10
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	21,30	27,40	28,90	32,00	34,80	34,90	35,00

PARTE B

POR UNIVERSIDADES

Se analizaron los datos de acuerdo a la escala de valoración establecida por Wendsche (2007), considerando cada uno de los cuatro factores: estrés, fatiga, hastío y monotonía.

Para el análisis por universidades, los porcentajes de participación de la muestra son los mismos que se especificaron en la primera toma, considerando que el instrumento fue aplicado a la misma población: *universidad 1* (33.33%), *universidad 2* (19.6%), *universidad 3* (16.31%) y la *universidad 4* (30.50%).

En la Tabla 199 se presenta los resultados alcanzados en los diferentes factores por cada una de las universidades.

Los resultados del factor *estrés*, ubica al factor en el nivel severo para todas las universidades: *universidad 1* (34.18), *universidad 2* (37.99), *universidad 3* (34.12) y *universidad 4* (38.54). El valor de la mediana ubica al factor en el nivel severo para todas las universidades con una concentración de datos en 32.

El factor *fatiga*, se ubica en el nivel severo, con valores cercanos al límite del nivel, *universidad 1* (37.12), *universidad 2* (37.98), *universidad 3* (39.75) y *universidad 4* (36.32). La mediana ubica al factor en el nivel severo, ubicando la concentración de datos entre los valores 32 y 33.

El factor *hastío* en base a los resultados se ubica en el nivel severo, *universidad 1* (33.16), *universidad 2* (32.42), *universidad 3* (36.84) y *universidad 4* (33.62). La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel severo con valores entre 31 y 32.

El factor *monotonía*, fluctúa entre los niveles moderado y severo, *universidad 1* (31.00) nivel severo; *universidad 2* (29.92) nivel moderado; *universidad 3* (32.12) nivel severo; *universidad 4* (34.23) nivel severo. La mediana ratifica la fluctuación del factor en los niveles moderado y severo, *universidad 1* (30,00) y *universidad 2* (27) nivel severo; mientras que *universidad 3* (31.00) y *universidad 4* (31.00) nivel severo.

Tabla 199. Factores por Universidades.

		UNIVERSIDAD	UNIVERSIDAD	UNIVERSIDAD	UNIVERSIDAD	
		1	2	3	4	
ESTRES	Media	34,18	37,99	34,12	38,54	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	24,12	23,42	22,11	22,11
		Límite superior	37,88	39,83	39,02	39,02
	Mediana	32	32	32	32	
FATIGA	Media	37,12	37,98	39,75	36,32	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	26,10	26,43	26,01	26,21
		Límite superior	39,01	39,01	39,91	39,24
	Mediana	33	33	32	32	
HASTIO	Media	33,16	32,42	36,84	33,62	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	29,20	29,82	28,21	28,54
		Límite superior	35,12	36,52	37,92	37,93
	Mediana	31	31	33	32	
MONOTONIA	Media	31,00	29,92	32,12	34,23	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	27,21	26,02	28,14	28,78
		Límite superior	33,22	34,23	35,91	36,98
	Mediana	30	27	31	31	

Fuente: Datos Propios

En lo referente a la distribución de la población y el nivel en el cual se ubica cada factor por universidad se presenta la Tabla 200.

En lo referente al factor *estrés*, *universidad 1*, el 25% se ubica en el nivel moderado, 70% en el nivel severo; *universidad 2*, 10% se ubica en el nivel moderado, 85% en el nivel severo; *universidad 3*, 25% se ubica en el nivel moderado, 70% en el nivel severo; *universidad 4*, 10% se ubica en el nivel moderado, 85% en el nivel severo.

El factor *fatiga*, *universidad 1*, el 10% se ubica en el nivel moderado, 85% en el nivel severo; *universidad 2*, 25% se ubica en el nivel moderado, 70% en el nivel severo; *universidad 3*, 10% en el nivel moderado, 70% en el nivel severo; *universidad 4*, 10% se ubica en el nivel moderado, 85% en el nivel severo.

El factor *hastío*, *universidad 1*, el 50% se ubica en el nivel moderado, 85% en el nivel severo; *universidad 2*, 25% se ubica en el nivel moderado, 70% en el nivel severo; *universidad 3*, 25% en el nivel moderado y 70% en el nivel severo; *universidad 4*, 10% se ubica en el nivel moderado, 85% en el nivel severo.

El factor *monotonía*, *universidad 1*, el 50% se ubica en el nivel moderado, 45% en el nivel severo; *universidad 2*, 95% se ubica en el nivel moderado; *universidad 3*, 10% en el nivel moderado, 85% nivel severo; *universidad 4*, 10% se ubica en el nivel moderado, 85% en el nivel severo.

Tabla 200. Distribución de la población por universidades.

		Percentiles						
		5	10	25	50	75	90	95
ESTRES	UNIVERSIDAD 1	22,12	25,00	26,40	32,10	32,60	33,01	33,75
	UNIVERSIDAD 2	23,51	29,15	31,00	35,78	37,15	37,15	38,00
	UNIVERSIDAD 3	23,90	24,10	27,00	31,00	33,14	34,22	36,23
	UNIVERSIDAD 4	22,67	26,23	31,90	31,90	33,23	33,23	38,78
FATIGA	UNIVERSIDAD 1	22,23	29,00	32,00	32,23	32,23	34,22	36,23
	UNIVERSIDAD 2	22,34	28,81	28,81	32,22	35,10	35,12	39,01
	UNIVERSIDAD 3	20,12	20,12	32,00	34,82	34,82	36,23	39,43
	UNIVERSIDAD 4	21,12	21,12	31,15	32,91	36,24	36,24	38,01
HASTIO	UNIVERSIDAD 1	22,56	27,12	31,10	31,10	33,19	33,19	33,98
	UNIVERSIDAD 2	21,12	25,63	28,20	31,00	31,00	31,53	32,14
	UNIVERSIDAD 3	20,33	27,22	31,00	31,00	32,95	33,15	34,09
	UNIVERSIDAD 4	22,76	27,12	31,00	31,00	31,75	31,90	32,67
MONOTONIA	UNIVERSIDAD 1	19,89	20,01	22,00	22,00	31,00	31,00	31,12
	UNIVERSIDAD 2	18,22	19,34	19,34	22,56	29,00	29,80	30,00
	UNIVERSIDAD 3	22,78	28,23	31,00	31,00	32,12	32,12	32,21
	UNIVERSIDAD 4	20,23	26,23	31,01	31,93	32,91	34,00	34,05

8.4.3.2.2 Resultados de dimensiones de efectos en los trabajadores en relación a variables demográficas.

Se visibilizan los resultados en base a las variables demográficas: género, edad, relación laboral.

Por Género

Para el análisis por *género* en cada universidad el porcentaje de participación de la muestra tuvo la misma distribución que en la primera toma considerando que se aplicó el instrumento a la misma población, *universidad 1*, 70,02% mujeres, 29,98% hombres; *universidad 2* 59,87% mujeres 40,13% hombres; *universidad 3* 65,32% mujeres, 34,68% hombres, *universidad 4* 67,40% mujeres y 32,60% hombres.

Los resultados se visibilizan en la Tabla 201, en la cual se muestran los valores alcanzados por los factores y el nivel en el cual se ubican en relación a la variable sociodemográfica género.

El factor *estrés*, focaliza los datos en el nivel severo,
universidad 1, masculino (38.75) nivel severo y femenino (36.98) nivel severo;
universidad 2, masculino (38.90) nivel severo y femenino (35.60) nivel severo;
universidad 3, masculino (39.50) nivel severo y femenino (37.40) nivel severo;
universidad 4, masculino (39.10) nivel severo y femenino (36.60) nivel severo.

La mediana muestra la concentración de los datos entre 31 y 34, ratificando la posición del factor en el nivel severo.

El factor *fatiga* se ubica en el nivel severo:

universidad 1, masculino (39.21) nivel severo y femenino (33.45) nivel severo;
universidad 2, masculino (38.80) nivel severo y femenino (33.40) nivel severo;
universidad 3, masculino (39.10) nivel severo y femenino (34.30) nivel severo;
universidad 4, masculino (38.60) nivel severo y femenino (35.30) nivel severo.

La mediana muestra la concentración de los datos entre 31 y 34, ratificando la posición del factor en el nivel severo.

El factor *hastío* se ubica en el nivel severo:

universidad 1, masculino (34.41) nivel severo y femenino (34.20) nivel severo;
universidad 2, masculino (35.60) nivel severo y femenino (34.20) nivel severo;
universidad 3, masculino (36.10) nivel severo y femenino (34.30) nivel severo;
universidad 4, masculino (36.70) nivel severo y femenino (34.00) nivel severo.

La mediana muestra la concentración de los datos entre 31 y 33, ratificando la posición del factor en el nivel severo.

El factor *monotonía*, se ubica en el nivel severo:

universidad 1, masculino (34.60) nivel severo y femenino (31.20) nivel severo;
universidad 2, masculino (33.50) nivel severo y femenino (32.00) nivel severo;
universidad 3, masculino (34.00) nivel severo y femenino (32.40) nivel severo;
universidad 4, masculino (33.80) nivel severo y femenino (31.50) nivel severo.

La mediana muestra la concentración de los datos entre 30 y 34 ratificando la posición del factor en el nivel severo.

Los resultados hacen visible que no existe una diferencia de nivel entre los dos géneros. Sin embargo los valores muestran que el género masculino es más sensible

a todos los factores objeto de análisis, mostrando puntuaciones más elevadas que el género femenino.

Tabla 201: Factores por Género.

		GÉNERO								
DIMEN- SIÓN	ESTADÍSTICOS	UNIVERSIDAD 1		UNIVERSIDAD 2		UNIVERSIDAD 3		UNIVERSIDAD 4		
		MASCU LINO	FEME NINO	MASCU LINO	FEME NINO	MASCU LINO	FEME NINO	MASCU LINO	FEME NINO	
ESTRÉS	MEDIA	38,75	36,98	38,90	35,60	39,50	37,40	39,10	36,60	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	28,12	27,40	25,30	22,80	29,60	27,40	25,10	24,30
		Límite superior	39,98	39,05	39,60	38,80	39,90	38,50	39,90	38,40
	MEDIANA	34,00	32,50	33,50	32,00	34,00	32,00	34,50	31,50	
FATIGA	MEDIA	39,21	33,45	38,80	33,40	39,10	34,30	38,60	35,30	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	28,00	27,40	23,40	26,20	25,80	24,30	24,10	23,50
		Límite superior	39,90	38,42	39,00	38,00	39,70	38,50	39,20	36,40
	MEDIANA	34,20	33,50	35,10	32,50	36,00	34,50	35,20	34,00	
HASTIO	MEDIA	35,41	34,20	35,60	34,20	36,10	34,30	36,70	34,00	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	27,30	28,00	25,70	24,30	26,50	24,20	27,50	25,10
		Límite superior	39,60	38,10	38,40	37,20	38,30	37,10	37,90	37,10
	MEDIANA	33,00	33,00	32,50	32,00	33,50	32,00	32,00	31,50	
MONOT ONÍA	MEDIA	34,60	31,20	33,50	32,00	34,00	32,40	33,80	31,50	
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	25,89	27,63	25,00	23,10	27,30	27,00	26,50	25,00
		Límite superior	38,20	35,40	36,50	34,10	35,20	34,70	36,00	34,80
	MEDIANA	32,00	31,00	31,50	30,00	32,80	30,60	34,00	31,00	

Además se presentan los resultados en función de la distribución de la población y el nivel en el cual se ubica cada factor por género: (Ver Tabla 202)

El factor *estrés* la población se distribuye por géneros:

universidad 1, masculino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; femenino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 2, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 3, masculino, 5% nivel moderado, 90% nivel severo; femenino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo;

universidad 4, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo.

Tabla 202: Distribución por Población Estrés por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
ESTRÉS	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	28,12	29,40	30,10	34,00	35,60	35,90	39,90
		FEMENINO	27,40	28,60	28,90	32,50	34,30	35,10	39,00
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	25,30	26,70	27,40	33,50	34,60	36,80	39,60
		FEMENINO	22,80	29,70	29,70	32,00	35,60	36,00	38,80
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	29,60	32,60	32,60	34,00	35,20	35,20	39,90
		FEMENINO	27,40	28,70	32,00	32,00	33,70	36,10	38,50
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	25,10	28,70	28,70	34,50	35,10	35,10	39,90
		FEMENINO	24,30	29,10	29,10	31,50	32,60	37,40	38,40

Los resultados de distribución del factor *fatiga*:

universidad 1, masculino, 5% nivel moderado, 90% nivel severo; femenino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 2, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 5% nivel moderado, 90% nivel severo;

universidad 3, masculino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; femenino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo;

universidad 4, masculino, 25% nivel moderado 70% nivel severo; femenino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo. (Ver tabla 203)

Tabla 203: Distribución por Población Fatiga por Género.

DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
FATIGA	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	28,00	30,10	33,50	34,20	36,70	37,10	39,90
		FEMENINO	27,40	29,10	29,30	33,50	35,20	36,50	38,40
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	23,40	28,30	29,40	35,10	37,10	37,10	39,00
		FEMENINO	26,20	30,20	31,50	32,50	36,80	36,80	38,00
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	25,80	29,40	33,50	36,00	37,50	38,10	39,70
		FEMENINO	24,30	27,50	30,40	34,50	37,20	38,00	38,50
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	24,10	29,10	30,40	35,20	36,80	37,20	39,20
		FEMENINO	23,50	29,00	31,50	34,00	35,40	36,00	36,40

Los resultados del factor *hastío* se distribuyen en la población por géneros (Ver Tabla 204 pág. 389): *universidad 1*, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 2, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo;

universidad 3, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo;

universidad 4, masculino, 25% nivel moderado 70% nivel severo; femenino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo.

Tabla 204: Distribución por Población Hastío por Género.

DIMENSIÓNUNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles							
		5	10	25	50	75	90	95	
HASTÍO	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	27,30	29,70	29,70	33,00	35,60	36,10	39,60
		FEMENINO	28,00	28,70	28,70	33,00	34,10	37,20	38,10
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	25,70	29,70	29,80	32,50	35,30	36,50	38,40
		FEMENINO	24,30	29,50	30,10	32,00	34,60	34,60	37,20
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	26,50	28,60	28,60	33,50	35,80	37,00	38,30
		FEMENINO	24,20	29,50	30,00	32,00	34,60	35,50	37,10
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	27,50	28,10	29,70	32,00	35,70	36,10	37,90
		FEMENINO	25,10	26,70	30,70	31,50	33,80	34,20	37,10

Fuente: Datos propios.

En el factor *monotonía* la población se distribuye por géneros:

universidad 1, masculino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; femenino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 2, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 10% nivel moderado, 85% nivel severo;

universidad 3, masculino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; femenino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 4, masculino, 25% nivel moderado 70% nivel severo; femenino, 25% nivel moderado, 70% nivel severo. Los datos se presentan en la Tabla 205.

Tabla 205: Distribución por Población Monotonía por Género.

DIMENSIÓNUNIVERSIDAD	GÉNERO	Percentiles							
		5	10	25	50	75	90	95	
HASTÍO	UNIVERSIDAD 1	MASCULINO	25,80	27,10	30,00	32,00	33,10	37,20	38,20
		FEMENINO	27,60	27,90	29,70	31,00	32,60	33,60	35,40
	UNIVERSIDAD 2	MASCULINO	25,00	26,50	26,50	31,50	33,70	35,40	36,50
		FEMENINO	23,10	24,30	30,00	30,00	32,10	33,50	34,10
	UNIVERSIDAD 3	MASCULINO	27,30	29,10	29,10	32,80	33,70	34,80	35,20
		FEMENINO	27,00	27,00	27,00	30,60	32,30	33,10	34,70
	UNIVERSIDAD 4	MASCULINO	26,50	27,20	28,70	34,00	36,00	36,00	36,00
		FEMENINO	25,00	25,00	29,10	31,00	32,60	33,20	34,80

Fuente: Datos propios.

Los resultados permiten observar que el nivel severo se mantiene para los dos géneros. Sin embargo es el género masculino el que presenta valores superiores en todos los factores. En cuanto a la distribución de la población se observa que es un pequeño porcentaje de la población la que se ubica en el nivel moderado y que la mayoría de la población se ubica en el nivel severo en todos los factores.

Por Edad

Se analizó la variable sociodemográfica *edad* en cada una de las universidades. Habida cuenta que se aplicó el instrumento a la misma población, el promedio de edad de los trabajadores universitarios que participaron en el estudio es el mismo indicado en la primera parte, a saber:

Universidad 1, 40 años 7 meses lo que los ubica en la edad productiva que oscila entre (25 y 60 años), de los cuales el 17.02% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 38.29% a la escala entre 31 y 40 años, el 23.75% a la escala entre 41 y 50 años y el 20.92% en la escala más de 50 años.

En la *universidad 2*, 35 años 2 meses lo que los ubica en la edad productiva que oscila entre (25 y 60 años), de los cuales el 15.50% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 41,12% a la escala entre 31 y 40 años, el 21,13% a la escala entre 41 y 50 años y el 22.25% en la escala más de 50 años.

La *universidad 3* tuvo como promedio de edad 31 años 4 meses, ubicándose entre los rango de la edad productiva en Ecuador, de los cuales el 20.72% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 48,22% a la escala entre 31 y 40 años, el 20,01% a la escala entre 41 y 50 años y el 11.05% en la escala más de 50 años.

La *universidad 4* tuvo como promedio de edad 30 años 6 meses, ubicándose entre los rango de la edad productiva en Ecuador, de los cuales el 25.83% corresponden a la escala de edad entre 25 y 30 años, el 46,54% a la escala entre 31 y 40 años, el 21,32% a la escala entre 41 y 50 años y el 6.31% en la escala más de 50 años.

El factor *estrés*, focaliza los datos en el nivel severo; los resultados se presentan en la Tabla 206:

universidad 1, escala entre 25 y 30 años (31.50) nivel severo, entre 31 y 40 años (32.10) nivel severo, entre 41 y 50 años (34.70) nivel severo, escala más de 50 años (35.60) nivel severo;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años (30.80) nivel severo, entre 31 y 40 años (32.40) nivel severo, entre 40 y 50 años (33.20) nivel severo, más de 50 años (33.50) nivel severo;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años (32.10) nivel severo, entre 31 y 40 años (30.40) nivel severo, entre 41 y 50 años (32.40) nivel severo, más de 50 años (32.00) nivel severo;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años (31.10) nivel severo, entre 31 y 40 años (32.30) nivel severo, entre 41 y 50 años (32.80) nivel severo, más de 50 años (32.00)

nivel severo. La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel severo para cada una de las universidades.

Tabla 206: Estrés por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MÁS DE 50 AÑOS	
ESTRÉS		MEDIA	31,50	32,10	34,70	35,60	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	20,10	22,40	23,50	22,10
			Límite superior	34,40	36,50	38,30	37,20
		MEDIANA	30,00	31,20	32,40	32,10	
		MEDIA	30,80	32,40	33,20	33,50	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	21,00	22,30	21,10	23,40
			Límite superior	34,50	35,10	35,30	36,10
		MEDIANA	32,50	31,50	32,00	32,00	
		MEDIA	32,10	30,40	32,40	32,00	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	21,40	22,50	22,60	23,10
			Límite superior	36,00	37,10	37,40	37,90
		MEDIANA	30,00	32,50	33,10	33,00	
		MEDIA	31,10	32,30	32,40	32,60	
	UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	28,10	26,40	25,30	26,50
			Límite superior	33,50	34,10	34,50	35,00
		MEDIANA	31,00	32,00	32,00	32,00	

El factor *fatiga*, focaliza los datos en el nivel severo:

universidad 1, escala entre 25 y 30 años (31.40) nivel severo, entre 31 y 40 años (32.10) nivel severo, entre 41 y 50 años (32.40) nivel severo, más de 50 años (32.70) nivel severo;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años (30.50) nivel severo, entre 31 y 40 años (30.90) nivel severo, entre 41 y 50 años (31.40) nivel severo, más de 50 años (31.50) nivel severo;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años (29.20) nivel moderado, escala más de 50 años (31.00) nivel severo; entre 31 y 40 años (30.10) nivel severo, entre 41 y 50 años (30.80) nivel severo,

universidad 4, escala entre 25 y 30 años (30.00) nivel severo, entre 31 y 40 años (31.50) nivel severo, entre 41 y 50 años (31.40) nivel severo, más de 50 años (32.60) nivel severo.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel severo para cada una de las universidades, los resultados se presentan en la Tabla 207.

Tabla 207: Fatiga por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MÁS DE 50 AÑOS	
FATIGA		MEDIA	31,40	32,10	32,40	32,70	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	23,00	21,00	22,70	20,60
			Límite superior	34,50	35,10	34,80	35,20
			MEDIANA	29,50	30,40	31,20	31,40
		MEDIA	30,50	30,90	31,40	31,50	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	22,70	21,40	22,50	22,40
			Límite superior	34,40	34,70	35,20	34,90
			MEDIANA	28,70	30,10	30,00	30,40
		MEDIA	29,20	30,10	30,80	31,00	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	21,50	22,10	21,40	22,00
			Límite superior	34,20	35,80	34,90	34,20
			MEDIANA	30,00	31,20	32,00	31,10
		MEDIA	30,00	31,50	31,40	32,60	
	UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	25,60	26,10	25,60	24,30
			Límite superior	36,10	37,20	35,50	35,90
			MEDIANA	31,00	30,00	31,00	32,00

El factor *hastío*, focaliza los datos en el nivel severo, los resultados se presentan en la Tabla 208:

universidad 1, escala entre 25 y 30 años (31.20) nivel severo, entre 31 y 40 años (30.40) nivel severo, entre 41 y 50 años (33.30) nivel severo, más de 50 años (32.10) nivel severo;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años (32.00) nivel severo, entre 31 y 40 años (31.50) nivel severo, entre 41 y 50 años (34.80) nivel severo, más de 50 años (32.40) nivel severo;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años (31.90) nivel severo, entre 31 y 40 años (31.80) nivel severo, entre 41 y 50 años (33.40) nivel severo, más de 50 años (32.10) nivel severo;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años (30.70) nivel severo, entre 31 y 40 años (31.50) nivel severo, entre 41 y 50 años (31.90) nivel severo, más de 50 años (30.20) nivel severo.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel severo para cada una de las universidades.

Tabla 208: Hastío por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
HASTIO		MEDIA	31,20	30,40	33,30	32,10	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	24,20	23,70	23,30	22,10
			Límite superior	34,30	35,60	34,80	34,60
		MEDIANA	30,20	31,20	31,20	31,40	
		MEDIA	32,00	31,50	34,80	32,40	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	26,20	24,30	22,20	24,00
			Límite superior	36,20	35,90	36,70	37,10
		MEDIANA	31,00	32,50	32,70	32,00	
		MEDIA	31,90	31,80	33,40	32,10	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	24,00	23,60	22,70	23,60
			Límite superior	36,70	35,80	36,10	38,10
		MEDIANA	30,40	32,40	31,90	32,00	
	MEDIA	30,70	31,50	31,90	30,20		
UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	24,00	22,50	24,80	23,10	
		Límite superior	35,60	34,80	36,10	36,20	
	MEDIANA	30,00	31,00	31,00	32,00		

Fuente: Datos propios.

El factor *monotonía*, focaliza los datos en el nivel moderado y severo: *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años (28.70) nivel moderado, entre 31 y 40 años (24.00) nivel moderado, entre 41 y 50 años (31.40) nivel severo, más de 50 años (32.90) nivel severo;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años (29.40) nivel moderado, entre 31 y 40 años (25.70) nivel moderado, entre 41 y 50 años (30.20) nivel severo, más de 50 años (31.50) nivel severo;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años (28.60) nivel moderado, entre 31 y 40 años (26.30) nivel moderado, entre 41 y 50 años (31.60) nivel severo, más de 50 años (30.40) nivel severo;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años (29.50) nivel moderado, entre 31 y 40 años (25.70) nivel moderado, entre 41 y 50 años (30.50) nivel severo, más de 50 años (31.20) nivel severo.

La mediana ratifica la ubicación del factor en el nivel moderado para las categorías entre 25 y 30 años y entre 31 y 40 años; mientras que se ubica en el nivel severo para las categorías entre 41 y 50 años y más de 50 años para cada una de las universidades. Los resultados se presentan en la Tabla 209.

Tabla 209: Monotonía por Edad.

		EDAD					
DIMENSIÓN	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTI- COS	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	MAS DE 50 AÑOS	
MONOTONÍA		MEDIA	28,70	24,00	31,40	32,90	
	UNIVERSIDAD 1	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	21,10	20,30	25,40	26,30
			Límite superior	29,90	30,00	34,60	36,10
			MEDIANA	25,50	26,10	31,00	32,00
		MEDIA	29,40	25,70	30,20	31,50	
	UNIVERSIDAD 2	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	20,00	21,10	22,30	22,10
			Límite superior	34,60	33,10	33,70	34,90
			MEDIANA	26,20	25,30	30,60	31,90
		MEDIA	28,60	26,30	31,60	30,40	
	UNIVERSIDAD 3	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	22,60	21,40	22,80	22,90
			Límite superior	33,50	32,60	33,60	33,80
			MEDIANA	25,00	25,50	31,50	30,00
		MEDIA	29,50	25,70	30,50	31,20	
	UNIVERSIDAD 4	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	23,60	22,60	21,60	20,10
			Límite superior	31,00	32,10	35,40	33,20
			MEDIANA	29,00	26,10	30,00	31,00

Fuente: Datos propios.

Por otra parte se presenta la distribución de la población por factores de cada universidad en relación con la variable sociodemográfica *edad*, mediante el cálculo de percentiles.

El factor *estrés*, muestra la distribución de la población en la Tabla 210: *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 31 y 40 años, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; entre 41 y 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; más de 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 31 y 40 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 41 y 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; más de 50 años; 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 31 y 40 años, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; entre 41 y 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; más de 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; entre 31 y 40 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 41 y 50 años, , 25%

nivel moderado, 70% nivel severo; más de 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo.

Tabla 210: Distribución de Población Estrés por Edad.

		Percentiles						
	EDAD	Percentiles						
		5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	20,10	25,40	28,50	30,00	32,10	33,00	34,40
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	22,40	28,50	30,00	31,20	33,60	34,00	36,50
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	23,50	29,70	29,70	32,40	33,50	36,10	38,30
	MAS DE 50 AÑOS	22,10	24,80	26,70	32,10	33,60	34,20	37,20
UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	21,00	26,50	28,10	32,50	33,70	34,00	34,50
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	22,30	27,10	27,10	31,50	32,80	35,00	35,10
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	21,10	28,60	28,60	32,00	34,20	34,60	35,30
	MAS DE 50 AÑOS	23,40	25,60	28,40	32,00	33,80	35,00	36,10
UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	21,40	28,40	28,90	30,00	31,50	36,00	36,00
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	22,50	27,10	30,00	32,50	34,20	35,80	37,10
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	22,60	25,30	29,50	33,10	34,20	37,00	37,40
	MAS DE 50 AÑOS	23,10	28,50	29,90	33,00	34,60	35,10	37,90
UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	28,10	29,40	30,00	31,00	32,50	33,00	33,50
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	26,40	26,40	29,80	32,00	33,00	34,00	34,10
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	25,30	26,40	29,50	32,00	33,70	33,70	34,50
	MAS DE 50 AÑOS	26,10	28,50	28,60	32,00	33,90	33,90	35,00

Fuente: Datos propios.

El factor *fatiga*, muestra la distribución de la población en la Tabla 211: *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años, 50% nivel moderado, 45% nivel severo; entre 31 y 40 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 41 y 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; más de 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años, 50% nivel moderado, 45% nivel severo; entre 31 y 40 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 41 y 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; más de 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 31 y 40 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 41 y 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; más de 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 31 y 40 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 41 y 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; más de 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo.

Tabla 211: Distribución por población Fatiga por Edad.

		Percentiles								
		EDAD	Percentiles							
			5	10	25	50	75	90	95	
UNIVERSIDAD 1		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	23,00	25,10	26,70	29,50	30,00	32,20	34,50	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	21,00	26,70	28,10	30,40	31,70	32,60	35,10	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	22,70	27,10	27,90	31,20	32,80	33,00	34,80	
		MAS DE 50 AÑOS	20,60	25,40	27,30	31,40	34,80	35,00	35,20	
UNIVERSIDAD 2		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	22,70	24,80	28,00	28,70	30,10	32,10	34,40	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	21,40	22,50	29,30	30,10	31,80	32,00	34,70	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	22,50	25,70	28,10	30,00	31,70	32,80	35,20	
		MAS DE 50 AÑOS	22,40	25,30	26,70	30,40	32,00	33,60	34,90	
UNIVERSIDAD 3		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	21,50	25,40	29,80	30,00	31,40	31,90	34,20	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	22,10	25,80	28,60	31,20	33,40	34,60	35,80	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	21,40	25,60	28,10	32,00	33,70	33,70	34,90	
		MAS DE 50 AÑOS	22,00	27,10	28,10	31,10	32,00	32,00	34,20	
UNIVERSIDAD 4		ENTRE 25 Y 30 AÑOS	25,60	27,10	27,10	31,00	33,50	33,50	36,10	
		ENTRE 31 Y 40 AÑOS	26,10	28,50	29,00	30,00	33,20	35,00	37,20	
		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	25,60	26,50	28,70	31,00	33,60	34,00	35,50	
		MAS DE 50 AÑOS	24,30	27,10	27,10	32,00	34,00	35,10	35,90	

El factor *hastío*, muestra la distribución de la población en la Tabla 212, *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 31 y 40 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 41 y 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; escala más de 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 2, escala entre 25 y 30 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 31 y 40 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 41 y 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; escala más de 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 3, escala entre 25 y 30 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 31 y 40 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 41 y 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; escala más de 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 4, escala entre 25 y 30 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 31 y 40 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; entre 41 y 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; escala más de 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo.

Tabla 212: Distribución por Población Hastío por Edad.

		Percentiles						
		Percentiles						
EDAD		5	10	25	50	75	90	95
UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	24,20	27,20	28,40	30,20	32,10	32,10	34,30
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	23,70	26,50	28,00	31,20	32,80	33,00	35,60
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	23,30	25,70	27,90	31,20	33,60	34,00	34,80
	MAS DE 50 AÑOS	22,10	25,30	29,10	31,40	32,50	33,90	34,60
UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	26,20	28,40	28,40	31,00	33,60	34,10	36,20
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	24,30	27,40	28,10	32,50	33,50	35,00	35,90
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	22,20	28,30	29,00	32,70	34,50	34,50	36,70
	MAS DE 50 AÑOS	24,00	29,20	29,20	32,00	33,40	35,80	37,10
UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	24,00	28,70	29,70	30,40	35,60	36,00	36,70
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	23,60	24,10	28,90	32,40	33,60	33,60	35,80
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	22,70	25,60	28,10	31,90	34,80	35,00	36,10
	MAS DE 50 AÑOS	23,60	24,70	29,70	32,00	35,60	36,90	38,10
UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	24,00	25,00	28,00	30,00	30,00	34,10	35,60
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	22,50	29,10	29,10	31,00	33,50	33,80	34,80
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	24,80	25,10	28,70	31,00	33,80	35,00	36,10
	MAS DE 50 AÑOS	23,10	24,90	29,50	32,00	35,90	35,80	36,20

Fuente: Datos Propios.

El factor *monotonía*, muestra la distribución de la población en la Tabla 213: *universidad 1*, escala entre 25 y 30 años, 95% nivel moderado, entre 31 y 40 años, 75% nivel moderado, 20% nivel severo; entre 41 y 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; más de 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; *universidad 2*, escala entre 25 y 30 años, 75% nivel moderado, 20% nivel severo; entre 31 y 40 años, 75% nivel moderado, 20% nivel severo; entre 41 y 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; más de 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; *universidad 3*, escala entre 25 y 30 años, 75% nivel moderado, 20% nivel severo; entre 31 y 40 años, 75% nivel moderado, 20% nivel severo; entre 41 y 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; más de 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; *universidad 4*, escala entre 25 y 30 años, 75% nivel moderado, 20% nivel severo; entre 31 y 40 años, 75% nivel moderado, 20% nivel severo; entre 41 y 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; escala más de 50 años, 25% nivel moderado, 70% nivel severo.

Tabla 213: Distribución por Población Monotonía por Edad.

		Percentiles						
		Percentiles						
MONOTONÍA	EDAD	5	10	25	50	75	90	95
		UNIVERSIDAD 1	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	21,10	22,80	23,10	25,50	26,70
ENTRE 31 Y 40 AÑOS	20,30		24,30	24,50	26,10	28,40	30,00	30,00
ENTRE 41 Y 50 AÑOS	25,40		28,70	29,00	31,00	32,60	33,00	34,60
MAS DE 50 AÑOS	26,30		28,40	28,40	32,00	33,60	34,10	36,10
UNIVERSIDAD 2	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	20,00	20,00	24,80	26,20	28,70	30,00	34,60
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	21,10	22,90	24,00	25,30	26,50	33,10	33,10
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	22,30	26,80	29,00	30,60	32,60	33,00	33,70
	MAS DE 50 AÑOS	22,10	29,00	29,00	31,90	33,50	33,00	34,90
UNIVERSIDAD 3	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	22,60	24,30	25,00	25,00	27,60	30,50	33,50
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	21,40	24,70	24,70	25,50	28,30	32,60	32,60
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	22,80	29,40	29,40	31,50	32,90	33,00	33,60
	MAS DE 50 AÑOS	22,90	26,50	29,00	30,00	32,50	33,00	33,80
UNIVERSIDAD 4	ENTRE 25 Y 30 AÑOS	23,60	26,00	29,00	29,00	29,00	31,00	31,00
	ENTRE 31 Y 40 AÑOS	22,60	26,00	26,10	26,10	28,50	30,40	32,10
	ENTRE 41 Y 50 AÑOS	21,60	26,50	29,00	30,00	30,00	34,60	35,40
	MAS DE 50 AÑOS	20,10	27,30	29,10	31,00	31,70	33,20	33,20

Fuente: Datos Propios.

Por Relación Laboral

Se aplica la parte B del instrumento a la población objeto de estudio, con la misma distribución de población por universidad, considerando que se aplicó la segunda toma del instrumento a la misma población.

En la Universidad 1, 75,88% corresponden a trabajadores a nombramiento, 2,83% en la escala nombramiento provisional, 5,67% corresponden a contrato indefinido, 15,60% a contrato a tiempo fijo.

La *universidad 2*, 68,80% corresponden a trabajadores a nombramiento, 16,02% en la escala nombramiento provisional, 12,44% corresponden a contrato indefinido, 2,74% a contrato a tiempo fijo.

La *universidad 3*, tuvo la siguiente población 71,25% trabajadores a nombramiento, 12,10% en la escala nombramiento provisional, 10,54% corresponden a contrato indefinido, 6,11% a contrato a tiempo fijo.

La *universidad 4* tuvo una distribución de población de 69,45% trabajadores a nombramiento, 15,20% en la escala nombramiento provisional, 11,41% corresponden a contrato indefinido, 3,94% a contrato a tiempo fijo.

Se presenta los descriptivos de los valores obtenidos por la población en cada uno de los factores (estrés, fatiga, hastío, monotonía) en relación con las diferentes escalas establecidas en el tipo de relación laboral.

Los resultados del factor *estrés* se presentan en la Tabla 214:

universidad 1, nombramiento (33.51) nivel severo, nombramiento provisional (38.01) nivel severo, contrato indefinido (36.87) nivel severo, contrato a tiempo fijo (38.64) nivel severo;

universidad 2, nombramiento (32.70) nivel severo, nombramiento provisional (36.40) nivel severo, contrato indefinido (34.10) nivel severo, contrato a tiempo fijo (37.90) nivel severo;

universidad 3, nombramiento (33.00) nivel severo, nombramiento provisional (37.20) nivel severo, contrato indefinido (35.10) nivel severo, contrato a tiempo fijo (38.00) nivel severo;

universidad 4, nombramiento (32.60) nivel severo, nombramiento provisional (35.40) nivel severo, contrato indefinido (33.50) nivel severo, contrato a tiempo fijo (37.20) nivel severo.

La mediana ratifica la posición del factor *estrés* en el nivel severo con porcentajes más elevados para las categorías nombramiento provisional y contrato a tiempo fijo.

Tabla 214: Estrés por Relación Laboral.

		RELACIÓN LABORAL					
FACTOR	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	33,51	38,01	36,87	38,64	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	29,99	27,67	27,81	27,43
			Límite superior	36,76	39,49	39,72	39,90
				32,00	34,00	33,00	34,00
		MEDIANA					
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	32,70	36,40	34,10	37,90	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	23,70	22,40	21,10	22,80
			Límite superior	37,60	38,20	37,30	38,50
				31,00	33,50	32,00	33,00
		MEDIANA					
ESTRÉS	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	33,00	37,20	35,10	38,00	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	24,30	25,10	23,90	25,40
			Límite superior	35,60	38,90	37,20	39,60
				32,00	33,20	33,50	33,50
		MEDIANA					
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	32,60	35,40	33,50	37,20	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	21,00	24,20	25,10	24,30
			Límite superior	36,70	38,90	36,40	37,10
				32,50	34,00	33,00	33,00
		MEDIANA					

El factor *fatiga*, se posiciona en el nivel severo (Ve Tabla 215):

universidad 1, nombramiento (36.12) nivel severo, nombramiento provisional (38.87) nivel severo, contrato indefinido (39.64) nivel severo, contrato a tiempo fijo (38.73) nivel severo;

universidad 2, nombramiento (35.20) nivel severo, nombramiento provisional (38.00) nivel severo, contrato indefinido (39.10) nivel severo, contrato a tiempo fijo (38.50) nivel severo;

universidad 3, nombramiento (34.10) nivel severo, nombramiento provisional (36.50) nivel severo, contrato indefinido (37.30) nivel severo, contrato a tiempo fijo (38.30) nivel severo;

universidad 4, nombramiento (37.00) nivel severo, nombramiento provisional (38.10) nivel severo, contrato indefinido (38.60) nivel severo, contrato a tiempo fijo (38.90) nivel severo.

La mediana ratifica la posición del factor estrés en el nivel severo con porcentajes elevados para el nivel.

Tabla 215: Fatiga por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL							
FACTOR	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
FATIGA	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	36,12	38,87	39,64	38,73	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	24,00	27,82	30,00	26,71
		Límite superior	37,99	39,67	39,98	39,87	
		MEDIANA	34,00	35,00	35,00	35,00	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	35,20	38,00	39,10	38,50	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	21,00	25,30	27,60	24,70
		Límite superior	38,00	39,10	39,50	39,00	
		MEDIANA	33,00	34,00	34,10	34,50	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	34,10	36,50	37,30	38,30	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	23,10	22,50	23,80	24,30
		Límite superior	38,10	37,40	38,80	39,50	
		MEDIANA	33,00	34,50	34,50	35,00	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	37,00	38,10	38,60	38,90	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	22,50	23,10	27,90	25,40
		Límite superior	39,00	39,40	39,40	39,60	
		MEDIANA	33,50	34,00	34,10	34,50	

El factor *hastío* se ubica en el nivel severo:

universidad 1, nombramiento (33.40) nivel severo, nombramiento provisional (33.99) nivel severo, contrato indefinido (37.10) nivel severo, contrato a tiempo fijo (37.99) nivel severo;

universidad 2, nombramiento (30.40) nivel severo, nombramiento provisional (30.90) nivel severo, contrato indefinido (36.50) nivel severo, contrato a tiempo fijo (36.90) nivel severo;

universidad 3, nombramiento (31.20) nivel severo, nombramiento provisional (32.70) nivel severo, contrato indefinido (35.80) nivel severo, contrato a tiempo fijo (36.20) nivel severo;

universidad 4, nombramiento (32.80) nivel severo, nombramiento provisional (32.40) nivel severo, contrato indefinido (36.60) nivel severo, contrato a tiempo fijo (37.10) nivel severo.

La mediana ratifica la posición del factor estrés en el nivel severo, para todas las categorías de la variable en todas las universidades. Datos en la tabla 216.

Tabla 216: *Hastío* por Relación Laboral.

RELACIÓN LABORAL							
FACTOR	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
HASTIO	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	33,34	33,99	37,10	37,99	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	21,34	25,86	26,81	29,53
			Límite superior	37,45	37,02	38,43	38,44
		MEDIANA	31,00	31,00	34,00	34,00	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	30,40	30,90	36,50	36,90	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	25,30	26,40	25,40	27,60
			Límite superior	36,50	36,90	38,00	38,70
		MEDIANA	30,00	30,80	32,50	33,00	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	31,20	32,70	35,80	36,20	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	27,10	26,90	28,50	26,40
			Límite superior	36,20	37,10	37,80	37,80
		MEDIANA	30,00	30,50	33,40	34,20	
UNIVERSIDAD 4	MEDIA	32,80	32,40	36,60	37,10		
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	25,60	24,30	25,60	25,80	
		Límite superior	36,20	38,10	37,50	38,40	
	MEDIANA	31,50	31,00	34,50	34,50		

El factor monotonía se ubica en el nivel severo:

universidad 1, nombramiento (31.90) nivel severo, nombramiento provisional (28,50) nivel moderado, contrato indefinido (34.60) nivel severo, contrato a tiempo fijo (37.88) nivel severo;

universidad 2, nombramiento (31.30) nivel severo, nombramiento provisional (28.70) nivel moderado, contrato indefinido (33.60) nivel severo, contrato a tiempo fijo (36.40) nivel severo;

universidad 3, nombramiento (32.00) nivel severo, nombramiento provisional (29.40) nivel moderado, contrato indefinido (35.10) nivel severo, contrato a tiempo fijo (37.90) nivel severo;

universidad 4, nombramiento (31.40) nivel severo, nombramiento provisional (27.60) nivel moderado, contrato indefinido (33.70) nivel severo, contrato a tiempo fijo (37.50) nivel severo.

La mediana ratifica la posición del factor estrés en el nivel severo, para todas las categorías de la variable en todas las universidades a excepción de la categoría nombramiento provisional que se ubica en el nivel moderado para todas las universidades. Datos en la tabla 217.

Tabla 217: Monotonía por Relación Laboral, parte B.

RELACIÓN LABORAL							
FACTOR	UNIVERSIDAD	ESTADÍSTICOS	NOMBRA- MIENTO	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	CONTRATO INDEFINIDO	CONTRATO A TIEMPO FIJO	
MONOTONÍA	UNIVERSIDAD 1	MEDIA	31,90	28,50	34,60	37,88	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	26,12	26,31	29,23	30,23
		Límite superior	36,42	31,70	37,67	39,00	
		MEDIANA	31,00	27,00	33,00	33,00	
	UNIVERSIDAD 2	MEDIA	31,30	28,70	33,60	36,40	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	22,10	24,70	28,10	29,70
		Límite superior	37,30	34,60	38,10	38,50	
		MEDIANA	31,00	29,00	32,50	33,50	
	UNIVERSIDAD 3	MEDIA	32,00	29,40	35,10	37,90	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	27,40	25,60	28,50	29,10
		Límite superior	37,50	33,60	36,90	38,80	
		MEDIANA	32,00	28,00	33,00	33,00	
	UNIVERSIDAD 4	MEDIA	31,40	27,60	33,70	37,50	
		Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	27,20	27,00	28,40	29,50
		Límite superior	37,60	34,50	36,20	38,70	
		MEDIANA	30,00	27,50	32,50	32,00	

Además se presenta la distribución de la población para cada factor en las distintas categorías de la variable sociodemográfica relación laboral (ver Tabla 218).

Se observa que la distribución de la población en el factor *estrés* fue: *universidad 1*, nombramiento 10% nivel moderado, 85% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 2, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 3, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 4, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo.

Tabla 218: Distribución por Población Estrés por Relación Laboral.

FACTOR	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
ESTRÉS	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	29,90	29,90	30,00	32,00	33,40	35,10	36,70
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	27,60	28,80	28,80	34,00	35,70	38,60	39,40
		CONTRATO INDEFINIDO	27,80	29,10	29,50	33,00	36,50	37,30	39,70
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	27,40	28,80	29,60	34,00	35,70	36,30	39,90
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	23,70	26,80	29,30	31,00	33,80	35,10	37,60
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	22,40	26,90	29,60	33,50	33,50	36,70	38,20
		CONTRATO INDEFINIDO	21,10	26,90	28,40	33,50	34,40	34,90	37,30
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	22,80	25,70	29,10	33,50	32,50	35,20	38,50
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	24,30	28,70	29,10	32,00	33,40	35,20	35,60
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	25,10	27,40	28,70	33,20	33,40	36,10	38,90
		CONTRATO INDEFINIDO	23,90	28,40	29,70	33,50	33,50	37,00	37,20
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	25,40	29,10	29,10	33,50	35,00	37,50	39,60
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	21,00	28,70	28,90	32,50	34,10	35,80	36,70
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	24,20	29,30	29,30	34,00	35,10	38,00	38,90
		CONTRATO INDEFINIDO	25,10	29,40	29,60	33,00	34,10	35,80	36,40
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	24,30	26,30	26,50	33,00	35,60	37,00	37,10

Fuente: Datos propios.

En el factor *fatiga* la distribución de la población se presenta de la siguiente manera:

universidad 1 en el nivel moderado, nombramiento, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; nombramiento provisional, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; contrato indefinido, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 10% nivel moderado, 85% nivel severo;

universidad 2, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 3, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; contrato indefinido, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 10% nivel moderado, 85% nivel severo;

universidad 4, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; contrato indefinido, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 10% nivel moderado, 85% nivel severo; los resultados se presentan en la Tabla 219.

Tabla 219: Distribución por Población Fatiga por Relación laboral.

FACTOR	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
FATIGA	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	24,00	26,40	32,10	34,00	35,60	37,00	37,90
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	27,80	28,50	31,10	35,00	36,70	38,00	39,60
		CONTRATO INDEFINIDO	30,00	34,30	34,90	35,00	36,50	36,50	39,90
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	26,70	29,30	30,00	35,00	36,30	38,00	39,80
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	21,00	24,30	29,50	33,00	33,00	36,10	38,00
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	25,30	27,80	27,80	34,00	35,00	38,70	39,10
		CONTRATO INDEFINIDO	27,60	28,00	29,10	34,10	35,40	37,10	39,50
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	24,70	26,10	27,50	34,50	35,60	39,00	39,00
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	23,10	24,80	28,20	33,00	35,10	35,70	38,10
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	22,50	28,10	30,00	34,50	36,10	37,20	37,40
		CONTRATO INDEFINIDO	23,80	27,50	31,50	34,50	35,40	35,80	38,80
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	24,30	29,00	32,20	35,00	36,50	37,90	39,50
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	22,50	27,00	27,00	33,50	33,50	35,10	39,00
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	23,10	28,60	31,50	34,00	34,00	37,10	39,40
		CONTRATO INDEFINIDO	27,90	29,90	32,10	34,10	35,60	39,40	39,40
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	25,40	28,40	30,10	34,50	34,50	36,10	39,60

Fuente: Datos propios

En el factor *hastío* la distribución de la población se presenta en la tabla 220: *universidad 1*, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento

provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 10% nivel moderado, 85% nivel severo;

universidad 2, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 50% nivel moderado, 45% nivel severo;

universidad 3, nombramiento; 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional 10% nivel moderado, 85% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 4, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 25% nivel moderado, 70% nivel severo.

Tabla 220: Distribución por Población Hastío por Relación Laboral.

FACTOR	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
HASTIO	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	21,30	25,70	26,40	31,00	33,10	34,70	37,40
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	25,80	27,40	28,10	31,00	33,20	35,20	37,00
		CONTRATO INDEFINIDO	26,80	27,40	29,10	34,00	35,60	36,10	38,40
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	29,50	29,50	31,00	34,00	36,20	37,10	38,40
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	25,30	26,40	29,50	30,00	32,50	34,20	36,50
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	26,40	27,60	29,10	30,80	33,40	34,80	36,90
		CONTRATO INDEFINIDO	25,40	28,10	29,70	30,50	34,80	36,20	38,00
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	27,60	28,10	28,10	29,40	30,00	33,40	38,70
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	27,10	28,10	29,40	30,00	34,20	36,20	36,20
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	26,90	29,10	30,10	30,50	32,60	35,40	37,10
		CONTRATO INDEFINIDO	28,50	29,10	29,10	33,40	34,80	35,20	37,80
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	26,40	28,10	28,10	34,20	36,40	36,40	37,80
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	25,60	27,30	28,40	31,50	34,20	36,00	36,20
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	24,30	29,50	29,50	31,00	32,50	35,60	38,10
		CONTRATO INDEFINIDO	25,60	27,40	29,60	34,50	35,40	36,00	37,50
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	25,80	28,40	28,40	34,50	36,50	37,30	38,40

Fuente: Datos propios

Los resultados del factor *monotonía* en lo referente a su distribución de población se presenta en la Tabla 221:

universidad 1, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 75% nivel moderado, 20% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 95% nivel severo;

universidad 2, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 50% nivel moderado, 45% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo ; contrato a tiempo fijo 50% nivel moderado, 45% nivel severo;

universidad 3, nombramiento; 50% nivel moderado, 45% nivel severo; nombramiento provisional 10% nivel moderado, 85% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo 25% nivel moderado, 70% nivel severo;

universidad 4, nombramiento, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; nombramiento provisional, 75% nivel moderado, 20% nivel severo; contrato indefinido, 25% nivel moderado, 70% nivel severo; contrato a tiempo fijo, 10% nivel moderado, 85% nivel severo.

Tabla 221: Distribución por Población Hastío por Relación Laboral.

FACTOR	UNIVERSIDAD	RELACIÓN LABORAL	Percentiles						
			5	10	25	50	75	90	95
HASTIO	UNIVERSIDAD 1	NOMBRAMIENTO	26,10	27,10	29,50	31,00	33,00	35,40	36,40
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	26,30	26,40	27,00	27,00	29,10	30,00	31,70
		CONTRATO INDEFINIDO	29,20	29,20	29,10	33,00	34,80	36,10	37,60
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	30,20	31,70	33,00	33,00	35,40	37,00	39,00
	UNIVERSIDAD 2	NOMBRAMIENTO	22,10	27,40	29,00	31,00	33,40	35,60	37,30
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	24,70	28,50	29,50	29,00	30,10	34,00	34,60
		CONTRATO INDEFINIDO	28,10	29,00	29,70	32,50	34,60	35,40	38,10
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	29,70	29,70	30,10	33,50	34,30	38,00	38,50
	UNIVERSIDAD 3	NOMBRAMIENTO	27,40	28,10	30,00	32,00	34,60	37,00	37,50
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	25,60	27,40	28,00	28,00	30,10	32,10	33,60
		CONTRATO INDEFINIDO	28,50	29,40	29,40	33,00	31,30	32,10	36,90
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	29,10	29,10	32,40	33,00	34,20	35,60	38,80
	UNIVERSIDAD 4	NOMBRAMIENTO	27,20	28,60	29,00	30,00	30,00	35,80	37,60
		NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	27,00	27,00	27,50	27,50	29,10	33,50	34,50
		CONTRATO INDEFINIDO	28,40	29,50	29,50	32,50	33,50	35,40	36,20
		CONTRATO A TIEMPO FIJO	29,50	29,50	32,00	32,00	36,20	37,10	38,70

Los resultados de los niveles alcanzados por los factores permiten observar que todos se mantienen en el nivel severo. Sin embargo la diferencia de valores alcanzados por cada categoría permite establecer que las categorías nombramiento provisional y contrato a tiempo fijo son las que alcanzan valores más elevados en cuanto a estrés, fatiga y hastío.

El factor *monotonía* presente un comportamiento diferente a los demás factores ya que si bien la mayoría de las categorías se ubican en el nivel severo, la categoría nombramiento provisional es la única que se ubica en el nivel moderado.

CAPÍTULO IX
RELACIONES Y CORRELACIONES

CAPITULO IX

RELACIONES Y CORRELACIONES

CLIMA ORGANIZACIONAL

Se aplicó una comparación estadística de los datos obtenidos en la primera toma (antes de la evaluación del desempeño) y en la segunda toma (después de la evaluación del desempeño), con la finalidad de determinar la existencia de una diferencia entre las dos muestras.

En el proceso de aplica la prueba de U de Mann-Whitney, que nos permite comparar dos tomas independientes para evidenciar la presencia de diferencias de resultados. Para la toma de decisiones se aplica el valor de significancia menor a ,005 hay diferencias, si es mayor a ,005 no hay diferencias.

En la *Universidad 1* se determina que existe diferencia estadística significativa entre las dos tomas en las dimensiones: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo; mientras que no se observa diferencias significativas en las dimensiones reconocimiento, equidad e innovación; los resultados se presentan en la Tabla 222.

Tabla 222: Relación entre toma 1 y Toma 2

	UNIVERSIDAD 1 Estadísticos de contraste ^a							
	AUTONOMÍA	COHESIÓN	CONFIANZA	PRESIÓN	APOYO	RECONOCIMIENTO	EQUIDAD	INNOVACIÓN
U de Mann-Whitney	2478,000	1671,000	1632,000	143,000	3144,000	3979,000	3743,000	4181,000
W de Wilcoxon	6943,000	6136,000	6097,000	4608,000	7609,000	8444,000	8208,000	8646,000
Z	-5,226	-7,407	-7,496	-11,496	-3,430	-1,184	-1,824	-,640
Sig. asintót. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,001	,236	,068	,522

a. Variable de agrupación: TOMA

En la *Universidad 2* se determina que existe diferencia estadística significativa entre las dos tomas en las dimensiones: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo; mientras que no se observa diferencias significativas en las dimensiones reconocimiento, equidad e innovación; los resultados se presentan en la Tabla 223.

Tabla 223: Relación entre toma 1 y toma 2

UNIVERSIDAD 2								
Estadísticos de contraste ^a								
	AUTONO- MÍA	COHE- SIÓN	CONFIANZA	PRESIÓN	APOYO	RECONOCIMIENTO	EQUIDAD	INNOVACIÓN
U de Mann-Whitney	562,000	521,000	544,000	41,000	1175,500	1343,000	1150,000	1230,000
W de Wilcoxon	2158,000	2117,000	2140,000	1637,000	2771,500	2939,000	2746,000	2826,000
Z	-5,889	-6,144	-5,999	-8,923	-5,292	-1,318	-2,460	-1,989
Sig. asintót. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,002	,188	,014	,047

a. Variable de agrupación: TOMA

En la *Universidad 3* se determina que existe diferencia estadística significativa entre las dos tomas en las dimensiones: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento; mientras que no se observa diferencias significativas en las dimensiones equidad e innovación; los resultados se presentan en la Tabla 224.

Tabla 224: Relación entre toma 1 y Toma 2

UNIVERSIDAD 3								
Estadísticos de contraste ^a								
	AUTONO- MÍA	COHE- SIÓN	CONFIAN- ZA	PRE- SIÓN	APOYO	RECONO- CIMIENTO	EQUI- DAD	INNOVA- CIÓN
U de Mann-Whitney	3144,000	645,000	333,000	79,500	1130,500	957,000	943,000	1003,000
W de Wilcoxon	7609,000	1726,000	1414,000	1160,500	1711,500	1738,000	2024,000	2084,000
Z	-3,430	-3,263	-5,727	-7,682	-3,785	-4,801	-,906	-,437
Sig. asintót. (bilateral)	,002	,001	,000	,000	,003	,000	,365	,662

a. Variable de agrupación: TOMA

En la *Universidad 4* se determina que existe diferencia estadística significativa entre las dos tomas en las dimensiones: autonomía, cohesión, confianza, presión y

apoyo; mientras que no se observan diferencias significativas en las dimensiones reconocimiento, equidad e innovación; los resultados se presentan en la Tabla 225.

Tabla 225: Relación entre toma 1 y Toma 2

UNIVERSIDAD 4								
Estadísticos de contraste ^a								
	AUTONO- MÍA	COHE- SIÓN	CONFIAN- ZA	PRE- SIÓN	APOYO	RECONOCI- MIENTO	EQUI- DAD	INNOVA- CIÓN
U de Mann- Whitney	2201,000	816,000	1105,000	154,000	2570,50	3059,000	3309,000	3322,000
					0			
W de Wilcoxon	5942,000	4557,000	4846,000	3895,000	6311,50	6800,000	7050,000	7063,000
					0			
Z	-4,606	-8,891	-8,002	-10,895	-3,467	-1,979	-1,203	-1,162
Sig. asintót. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,001	,048	,229	,245

a. Variable de agrupación: TOMA

EFFECTOS EN EL TRABAJO

Se aplicó la prueba estadística U de Mann-Whitney, para determinar el nivel de diferencia entre las dos tomas realizadas: una antes de la evaluación del desempeño y la segunda después de la evaluación del desempeño. Los resultados se determinaron en base al valor de significancia menor a .005 hay diferencias, mayor a .005 no hay diferencias.

En la *Universidad 1* se determina que existe diferencia estadística significativa para todos los factores: estrés, fatiga, hastío y monotonía; los resultados se presentan en la Tabla 226.

Tabla 226: Relación entre toma 1 y Toma 2

UNIVERSIDAD 1				
Estadísticos de contraste ^a				
	ESTRÉS	FATIGA	HASTÍO	MONOTONÍA
U de Mann- Whitney	1151,000	1711,000	1562,000	1378,000
W de Wilcoxon	4670,000	3245,000	4572,000	6409,000
Z	-6,325	-5,302	-6,393	-3,450
Sig. asintót. (bilateral)	,000	,000	,000	,000

a. Variable de agrupación: TOMA

Para la *Universidad 2* se determina que existe diferencia estadística significativa para todos los factores: estrés, fatiga, hastío y monotonía; los resultados se presentan en la Tabla 227.

Tabla 227: Relación entre toma 1 y toma 2

UNIVERSIDAD 2				
Estadísticos de contraste^a				
	ESTRÉS	FATIGA	HASTÍO	MONOTONÍA
U de Mann-Whitney	41,000	71,300	1749,000	2874,000
W de Wilcoxon	1637,000	1450,000	5322,000	5990,000
Z	-8,923	-7,205	-5,421	-6,567
Sig. asintót. (bilateral)	,000	,000	,000	,002

a. Variable de agrupación: TOMA

Respecto a la *Universidad 3* se determina que existe diferencia estadística significativa entre todos los factores: estrés, fatiga, hastío y monotonía; los resultados se presentan en la Tabla 228.

Tabla 228: Relación entre toma 1 y Toma 2

UNIVERSIDAD 3				
Estadísticos de contraste^a				
	ESTRÉS	FATIGA	HASTÍO	MONOTONÍA
U de Mann-Whitney	3360,000	2840,000	1238,000	3549,000
W de Wilcoxon	5326,000	3760,000	4730,000	5990,000
Z	-4,923	-5,405	-7,230	-7,386
Sig. asintót. (bilateral)	,001	,002	,000	,000

a. Variable de agrupación: TOMA

En la *Universidad 4* al comparar los datos obtenidos en las dos tomas se determina que existe diferencia estadística significativa en todos los factores: estrés, fatiga, hastío y monotonía; los resultados se presentan en la Tabla 229.

Tabla 229: Relación entre toma 1 y Toma 2

	UNIVERSIDAD 3			
	ESTRÉS	FATIGA	HASTÍO	MONOTONÍA
U de Mann-Whitney	2640,000	3598,000	2835,000	2756,000
W de Wilcoxon	6260,000	5846,000	5843,000	6834,000
Z	-3,845	-3,769	-4,345	-3,845
Sig. asintót. (bilateral)	,000	,000	,000	,000

a. Variable de agrupación: TOMA

CORRELACIONES

Para el análisis de la relación entre el clima organizacional modificado después de la evaluación de desempeño y los efectos en los trabajadores, se aplicó el cálculo correlacional mediante el índice estadístico *Spearman*, utilizado para el análisis de tomas independientes. Los resultados se muestran en los siguientes apartados:

UNIVERSIDAD 1

El análisis entre la parte A del instrumento y el clima organizacional, arroja correlaciones fuertes entre el factor hastío y la dimensión reconocimiento, correlación que es inversamente proporcional; también se observa correlaciones medias entre el factor estrés y la dimensión cohesión, el factor estrés y la dimensión presión, el factor fatiga y la dimensión presión. (Ver Tabla 230).

Tabla 230: Correlación Universidad 1 parte A

		Correlaciones			
		ESTRES	FATIGA	HASTIO	MONOTONIA
Rho de Spearman	AUTONOMÍA	-,178	-,017	-,021	-,104
	COHESION	-,234*	-,141	-,186	,031
	CONFIANZA	-,114	-,233*	-,006	,032
	PRESION	-,113	-,248*	-,026	-,065
	APOYO	,000	,151	-,048	-,055
	RECONOCIMIENTO	-,101	-,144	-,223**	-,107
	EQUIDAD	-,023	-,079	-,030	-,047
	INNOVACION	-,189	-,135	-,155	,007

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Las correlaciones entre las dimensiones del clima organizacional y la parte B, son fuertes e inversamente proporcionales entre el factor estrés y la dimensión cohesión, el factor fatiga y la dimensión presión, el factor hastío y la dimensión reconocimiento y el factor hastío y la dimensión equidad. Las correlaciones son débiles

entre el factor estrés y la dimensión presión, correlación inversamente proporcional, el factor hastío y la dimensión equidad correlación directa. (Ver Tabla 231).

Tabla 231: Correlación Universidad 1 parte B

		Correlaciones			
		ESTRES	FATIGA	HASTIO	MONOTONIA
Rho de Spearman	AUTONOMÍA	,051	,056	,073	-,081
	COHESION	-,310**	,011	-,017	-,046
	CONFIANZA	-,003	-,264*	,245*	-,066
	PRESION	-,245*	-,276**	-,150	,014
	APOYO	-,135	-,148	-,146	-,040
	RECONOCIMIENTO	-,109	-,098	-,279**	,128
	EQUIDAD	-,009	-,080	,248*	,090
	INNOVACION	,084	-,177	,201	-,059

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados reflejan que los trabajadores al inicio de la jornada llegan a la institución con una carga de estrés, fatiga y hastío, relacionada por el nivel de confianza, de presión en su trabajo y por el tipo de relación con sus pares y con su jefe inmediato; es decir, los problemas relacionados con las dimensiones confianza, presión y cohesión se convierten en un elemento que afecta al trabajador imposibilitando su descanso.

Al finalizar la jornada el exceso de presión es decir, el aumento en la carga de trabajo y la exigencia del cumplimiento de los procesos y los objetivos, elevan el nivel de estrés y de fatiga; además se produce un incremento en el nivel de hastío relacionado con el tipo de relación entre pares y/o jefe inmediato y la confianza desarrollada durante la jornada de trabajo.

Por otra parte, la correlación positiva con la dimensión reconocimiento ratifica lo afirmado en las entrevistas sobre el tema de inexistencia de planes de compensación, lo cual responde a la aplicación de la ley en forma parcial en la institución.

En cuanto a la correlación entre la dimensión equidad y el factor hastío, responde a los niveles de favoritismo expresados por los trabajadores en las entrevistas y grupos focales.

El factor hastío presenta la mayor cantidad de correlaciones, lo cual refleja sentimientos de enfado, cansancio emocional y el grado de despersonalización con la institución y sus objetivos; ello indicaría que al terminar la jornada la gente sale con hastío por los problemas existentes en el reconocimiento con el cual se inició la jornada pero además, por el nivel de equidad y confianza. Incluso los resultados

permiten pensar que el hastío acumulado puede ser la causa de la fatiga y el estrés con el que llegan a iniciar su jornada de trabajo, es decir el tiempo de descanso no es suficiente para eliminar la fatiga acumulada en la jornada laboral.

UNIVERSIDAD 2

Al comparar los resultados del clima organizacional con la parte A, aplicada al inicio de la jornada se observa que existe una correlación inversamente proporcional entre la dimensión autonomía y el factor hastío. Los datos se presentan en la Tabla 232.

Tabla 232: Correlaciones Universidad 2 parte A.

		Correlaciones			
		ESTRES	FATIGA	HASTIO	MONOTONIA
Rho de Spearman	AUTONOMÍA	-,130	-,142	-,266*	,053
	COHESION	-,054	-,086	-,122	,180
	CONFIANZA	,024	,057	,230	,033
	PRESION	-,003	,065	,051	-,176
	APOYO	,259	,125	,240	,237
	RECONOCIMIENTO	,157	,052	,181	-,054
	EQUIDAD	,050	,080	,056	,108
	INNOVACION	-,213	-,234	,092	,194

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En cuanto a las correlaciones al finalizar la jornada de trabajo se observa que existe una correlación directa y alta entre la dimensión presión y el factor fatiga y correlaciones bajas entre el factor estrés y las dimensiones confianza, presión y reconocimiento, una correlación inversamente proporcional entre la dimensión reconocimiento y el factor fatiga; mientras que la correlación inversamente proporcional entre el factor hastío y la dimensión autonomía se mantiene como al inicio de la jornada. (Ver Tabla 233, pág. 415).

Tabla 233: Correlación Universidad 2 parte B.

		Correlaciones			
		ESTRES	FATIGA	HASTIO	MONOTONIA
Rho de Spearman	AUTONOMÍA	-,0704	,135	-,297*	-,199
	COHESION	-,254*	-,066	-,062	-,072
	CONFIANZA	,080	,010	,202	-,057
	PRESION	-,246*	,301**	,174	-,002
	APOYO	-,018	-,053	-,037	-,254
	RECONOCIMIENTO	-,233*	-,307*	-,225	,176
	EQUIDAD	-,106	-,008	,027	-,019
	INNOVACION	,015	-,158	,064	-,052

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados indican que en esta universidad el estrés aparece mientras se desarrolla la jornada de trabajo y es producido por el nivel de carga de trabajo, por los objetivos institucionales o del puesto y por la rigurosidad de la organización del trabajo que deben seguir para cumplir con una tarea.

También se refleja que no existe un nivel óptimo en las relaciones interpersonales de los trabajadores, ni tampoco tienen un ambiente saludable de trabajo, lo cual se observa en el porcentaje de correlación entre el factor estrés y la dimensión confianza. Por otra parte el sistema de reconocimiento es una de las causas que producen estrés, lo cual es una constante en las correlaciones en las universidades.

En cuanto al nivel de fatiga, se observa que la jornada de trabajo genera en el trabajador un nivel alto de fatiga especialmente relacionado con su nivel de trabajo y el cumplimiento de procesos y objetivos. Sin embargo, la fatiga también aparece en relación al sistema de reconocimiento, lo que determina un patrón de reacción ante un sistema no aplicado.

Asimismo los resultados reflejan que si bien el hastío no se incrementa, esta inversamente relacionado con el nivel de autonomía, es decir con la forma en que los trabajadores perciben el grado de libertad que tienen para tomar decisiones y el nivel de responsabilidad que les es permitido tener sobre las decisiones que toman para desarrollar sus funciones dentro de su cotidianidad.

UNIVERSIDAD 3

Los resultados de las correlaciones en la *universidad 3* al inicio de la jornada presentan patrones claros: el factor fatiga tiene una correlación alta con la dimensión apoyo y mantiene una correlación baja con la dimensión autonomía; el factor hastío mantiene correlación baja con la dimensión presión y la dimensión equidad; el factor monotonía mantiene una relación baja y directa con la dimensión apoyo. Datos en la Tabla 234.

Tabla 234: Correlación Universidad 3 parte A.

		Correlaciones			
		ESTRES	FATIGA	HASTIO	MONOTONIA
Rho de Spearman	AUTONOMÍA	,163	-,298*	,041	,236
	COHESION	,234	,065	,155	,010
	CONFIANZA	,060	,116	-,099	,161
	PRESION	-,041	,091	-,308*	,219
	APOYO	-,123	-,408**	,004	,173
	RECONOCIMIENTO	,040	-,229	,053	,052
	EQUIDAD	-,041	-,207	-,310*	,009
	INNOVACION	,025	-,240	-,249	,375*

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En cuanto a las correlaciones que se presentan al finalizar la jornada de trabajo se observa que el clima organizacional eleva el nivel de estrés de los trabajadores sobre todo en lo referente a las dimensiones confianza, presión y reconocimiento. Además se presentan correlaciones altas e inversamente proporcionales entre el factor fatiga y la dimensión innovación y apoyo. El factor hastío presenta una correlación directa con las dimensiones confianza e innovación. Ver tabla 235.

Tabla 235: Correlaciones Universidad 3 parte B.

		Correlaciones			
		ESTRES	FATIGA	HASTIO	MONOTONIA
Rho de Spearman	AUTONOMÍA	-,230	,036	,071	,006
	COHESION	,034	,200	,184	,098
	CONFIANZA	,321*	-,136	,019	-,062
	PRESION	-,265**	-,208	,321*	,083
	APOYO	,020	-,272**	,099	-,063
	RECONOCIMIENTO	-,229*	-,231	,225	-,278
	EQUIDAD	,175	-,233	,160	-,095
	INNOVACION	,243	-,423**	,592**	,139

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En esta universidad la gente llega a trabajar con un elevado agotamiento que se relaciona con el grado que tiene para tomar decisiones en su puesto de trabajo y el nivel de responsabilidad que tienen frente a esas decisiones, pero además está relacionado con el nivel de respaldo y tolerancia que los trabajadores perciben ante cualquier decisión equivocada que puedan tomar.

Por otra parte existe un desgano y un grado de despersonalización con la empresa debido a que perciben que la carga de trabajo es elevada y que no existe equidad en su contexto laboral, lo cual al finalizar la jornada laboral se direcciona a no sentirse apoyado y al mínimo margen de tolerancia que se refleja en la institución.

No existe el rango necesario para que los trabajadores puedan aportar al desarrollo de sus funciones mediante iniciativas de creatividad con las cuales desde su perspectiva podrían contribuir a la consecución de los objetivos.

UNIVERSIDAD 4

Al inicio de la jornada laboral se ve una correlación baja entre el factor estrés y la dimensión autonomía. También se observan dos correlaciones bajas entre el factor hastío y las dimensiones cohesión y equidad; mientras que se observa una correlación alta entre el factor monotonía y la dimensión apoyo; los resultados se visualizan en la Tabla 236.

Tabla 236: Correlaciones Universidad 4 parte A.

		Correlaciones			
		ESTRES	FATIGA	HASTIO	MONOTONIA
Rho de Spearman	AUTONOMÍA	-,237*	,054	-,209	-,084
	COHESION	,184	-,012	,218*	,056
	CONFIANZA	-,054	,067	-,081	,060
	PRESION	,120	-,044	,116	,029
	APOYO	,122	-,050	-,086	-,378**
	RECONOCIMIENTO	,013	,120	-,028	,052
	EQUIDAD	-,107	,010	-,259*	-,097
	INNOVACION	-,151	,038	-,185	-,034

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al finalizar la jornada laboral las correlaciones se centran en el factor estrés relacionándolo con las dimensiones autonomía, confianza y presión; además aparece

una correlación alta entre el factor fatiga y la dimensión presión; así como también se reflejan dos correlaciones altas entre el factor hastío y las dimensiones cohesión y equidad. Ver Tabla 237.

Tabla 237: Correlaciones Universidad 4 parte B.

		Correlaciones			
		ESTRES	FATIGA	HASTIO	MONOTONIA
Rho de Spearman	AUTONOMÍA	-,242*	,141	-,016	,098
	COHESION	,164	,079	,291**	-,027
	CONFIANZA	,373**	-,009	-,016	-,092
	PRESION	-,333**	,384**	,188	-,010
	APOYO	-,021	-,109	-,033	,030
	RECONOCIMIENTO	,049*	-,104	,067	-,046
	EQUIDAD	,033	-,097	,329**	-,020
	INNOVACION	-,122	-,206	,116	,108

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados obtenidos en la *universidad 4* reflejan que existen problemas claro y totalmente definidos con el tipo de organización del trabajo y el nivel de presión que se exige al trabajador para el desempeño de sus funciones y la finalización de las mismas lo cual producen correlaciones altas que generan niveles de fatiga y estrés.

Se observa que las relaciones con el jefe inmediato visibilizan un crecimiento en el factor estrés de los trabajadores. El sistema de comunicación y el nivel de confianza que se desarrolla en las instituciones no es saludable llegando a presentar una correlación alta que refleja el temor de los trabajadores a la poca confidencialidad de sus conversaciones con los pares y con el jefe inmediato.

El factor fatiga es un factor que aparece al final de la jornada laboral, es decir que el tipo de presión que el trabajador percibe con respecto a la carga laboral genera una sensación de descontento y desinterés en las actividades que el trabajador desarrolla.

Por otra parte los trabajadores presentan elevados grados de desinterés, impotencia y despersonalización con la institución en la cual trabajan debido a que las relaciones interpersonales con sus pares y su jefe inmediato en su contexto laboral no son saludables así como el bajo nivel de equidad que existe en las políticas y reglamentaciones institucionales.

CAPÍTULO X
DISCUSIÓN

CAPITULO X

DISCUSIÓN

En una entrevista clave se pudo identificar que si bien se dio la existencia y reforma de la Ley de Servicio Público en el 2010, las universidades por su carácter de autónomas podían no someterse al proceso de evaluación del desempeño, como lo han hecho hasta el 2016 la mayoría de las universidades ecuatorianas.

Sin embargo en una de las instituciones objeto de análisis (Universidad 1) la aplicación de este subsistema de talento humano, partió de la iniciativa del Director de talento humano de ese tiempo y que incluso inició como un proceso piloto que no tenía una estructura ni un proceso claro. Seguramente esta falta de organización en un proceso tan importante es lo que produjo en los trabajadores los índices de preocupación, estrés, inestabilidad y zozobra.

Si bien un proceso de evaluación es importante para determinar las deficiencias en los procesos, el nivel de capacitación, la aptitud y actitud para el trabajo de los empleados, también es un proceso que conlleva un elevado índice de responsabilidad de la institución en los aspectos de organización, desarrollo y cierre del proceso, de manera tal de no afectar al trabajador en ningún aspecto y ni producir algún sentimiento de inestabilidad.

Además, el proceso de evaluación debe considerarse como un proceso de fortalecimiento que implique la vinculación directa con un subsistema de compensaciones y capacitación para la mejora del desempeño de los empleados.

Si bien las instituciones están sometidas a una legislación nacional y deben cumplirla, es necesario analizar esta legislación y buscar la manera de aplicación que provoque el menor impacto en el talento humano, de manera que no se genere la resistencia al proceso. Ello coadyuvaría incluso a la obtención de resultados óptimos.

Por otra parte, la aplicación parcial de una normativa legal, no sólo lleva a procesos inconclusos y que no alcanzan los resultados que busca la normativa, sino que genera sentimientos de desmotivación, apatía e inconformidad de los trabajadores en relación a la institución a la que pertenecen.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Es necesario considerar que un clima favorable permitirá que los trabajadores se sientan más identificados y comprometidos con la institución u organización, lo cual sin duda estará relacionado con su nivel de productividad

PRIMERA TOMA

En cuanto a la capacidad de toma de decisiones que tiene el trabajador dentro de su puesto de trabajo, dimensión autonomía, cada universidad muestra diferentes niveles, observándose que la *universidad 4* es en la cual la población percibe un mayor nivel de participación en la toma de decisiones para el cumplimiento de metas.

La variedad de resultados visibiliza que al ser las universidades instituciones del mismo tipo, debería existir similitud de puestos y funciones; sin embargo se detectó diferencia entre puestos y funciones en cada una de ellas, por lo que se justificaría que los estándares de desempeño no sean iguales, así como tampoco los grados de autonomía.

Una de las percepciones claramente establecidas que se evidenciaron en los resultados, fue el bajo nivel de reconocimiento que se percibe por parte de los trabajadores, resultados que se ratificaron en todas las escalas de las variables sociodemográficas y que constituyó un factor común en todas las universidades.

Se podría pensar que esto se debe a las reglamentaciones existentes dentro de la legislación ecuatoriana, sin embargo es necesario acotar que la misma regulación legislativa establece varios caminos de reconocimiento a un desempeño óptimo de los funcionarios públicos; este apartado de la normativa no se aplica en las instituciones de educación superior, factor que constituye uno de los agravantes para la aceptación del trabajador al proceso de evaluación.

Por otra parte se observa el cambio generacional que se encuentra en proceso en las instituciones de educación superior, debido a las jubilaciones de los trabajadores, constituyendo en la actualidad la población de empleados universitarios una mayoría que oscila entre los 30 y 40 años.

Los resultados alcanzados en la aplicación del instrumento antes de la evaluación del desempeño, vistos desde la variable sociodemográfica edad, muestran que los trabajadores no consideran que el nivel de presión es alto con respecto a la organización del trabajo y los estándares de desempeño exigidos.

La dimensión *apoyo* refleja que existe poca tolerancia a los errores que puedan cometer en la ejecución de sus funciones por lo cual se ubica en su mayoría en el nivel bajo y medio.

La dimensión *reconocimiento* mantiene en sus cuatro escalas de edad el mismo nivel de ubicación prevaleciendo el nivel bajo y medio, lo cual indica que en las instituciones universitarias existe un deficiente nivel de reconocimiento al trabajo que realizan las personas.

La dimensión *equidad* muestra que entre el 50% y el 60% de empleados consideran que las políticas de las instituciones en las cuales ejercen sus cargos no son lo suficientemente equitativas y justas, lo cual se evidencia en los sentimientos expresados por los trabajadores tanto en el grupo focal como en las entrevistas, en las que se señala el trato diferenciado que hacen los jefes brindando beneficios a determinados grupos de personas por las cuales tienen favoritismo.

Los resultados de la dimensión *innovación* permiten observar que el 20% de personas perciben que en su trabajo pueden aplicar procesos de creatividad propios que les permitan ejecutar sus funciones y que pueden acceder a trabajar en áreas en las cuales no se han desarrollado; mientras que el 80% restante manifiesta la imposibilidad de desarrollar nuevas formas de trabajo, lo cual puede estar justificado por la rigidez de la estructura pública en los procesos de ejecución.

En cuanto a la variable sociodemográfica *relación laboral*, la dimensión *autonomía* permite visualizar que los trabajadores a nombramiento provisional son aquellos que consideran que tienen menor autonomía y posibilidad de tomar decisiones en sus puestos de trabajo; mientras que las demás categorías si bien se ubican en un nivel aceptable, tampoco expresan que exista un alto grado de poder tomar decisiones en lo referente a sus funciones.

Respecto a la dimensión *cohesión*, se observa que si bien no existe una atmósfera de trabajo altamente amigable, el ambiente en el cual se desarrollan es considerado aceptable por los trabajadores, lo cual visibiliza que la atmósfera entre compañeros no es lo suficientemente buena sino que se mantiene una relación de compañeros por cuestiones de trabajo sin lograr identificarse de forma personal.

La dimensión *confianza* nos permiten observar que el nivel de libertad que tienen los trabajadores para comunicarse entre sí o con sus superiores no es elevado,

pero que existe un nivel de confianza aceptable que permite con discreción viabilizar la comunicación diaria.

La dimensión presenta tendencia a permanecer en el nivel medio, a pesar de mostrar también porcentajes extremos tanto en el nivel muy bajo como en el nivel alto; sin embargo, el mantenerse mayoritariamente en el nivel medio sostiene que los trabajadores, al comunicarse con sus jefes inmediatos, no tienen la certeza que los temas tratados se mantengan de manera confidencial.

La dimensión *presión* en relación con la variable relación laboral mantiene la dualidad de criterios en los trabajadores. Aquellos que tienen mayor estabilidad laboral (nombramiento) son los que consideran que el nivel de presión es bajo, al igual que los trabajadores que tienen un contrato con fecha de culminación. Pero es claramente visible que los trabajadores a prueba (nombramiento provisional) al igual que los trabajadores con contrato indefinido, consideran que el nivel de presión que tienen en su trabajo es medio. Esto se puede relacionar con la influencia del tipo de relación laboral y el tiempo de duración del contrato.

En cuanto a la relación de la dimensión *apoyo* con esta variable sociodemográfica, los resultados reflejan que los trabajadores con nombramiento en sus dos modalidades perciben que no cuentan con respaldo y tolerancia dentro de la institución, incluso las categorías contrato no se ubican en un nivel de apoyo alto, por lo cual esta dimensión claramente visibiliza el bajo nivel de tolerancia existente en las instituciones objeto de estudio.

La dimensión *reconocimiento* muestra que un pequeño porcentaje (5%) de los trabajadores piensan que existe equidad entre el trabajo que realizan y el tipo de recompensa que reciben por su desempeño. Sin embargo la mayoría percibe que el nivel de recompensa en relación a su trabajo es únicamente el aceptable (45%) e incluso deficiente para un porcentaje de la población (40%), lo cual indica que no reciben reconocimiento que resulte motivante para los trabajadores.

La dimensión *equidad* refleja que los trabajadores de todas las categorías perciben que no existen políticas y reglamentos dentro de las instituciones que sean equitativos con respecto a las regulaciones de sus funciones o su comportamiento.

La dimensión *innovación* muestra la poca tendencia de las instituciones a permitir que los trabajadores apliquen procesos creativos que contribuyan a mejorar su

desempeño o a facilitar la consecución de los objetivos de los puestos en los cuales se desenvuelven.

En cuanto a las *categorías salariales* los resultados de las dimensiones mostraron que en la dimensión *autonomía* los trabajadores perciben que tienen un nivel medio de autonomía para la toma de decisiones en la realización de su trabajo, siendo los trabajadores ubicados en el escala salarial mensual entre 575 USD y 775 USD, quienes perciben un menor grado de autonomía, esta dimensión permanece invariable para todas la universidades con similitud de datos entre ellas.

La dimensión *cohesión* visibiliza que la percepción de los trabajadores se mantiene en un nivel aceptable es decir, que existe un grado de unión entre compañeros y si bien no tienen lazos estrechos, tampoco se observa fricciones, nivel que se mantiene independientemente de la escala salarial, debido a que existe la misma percepción en todos los niveles.

En cuanto a la dimensión *confianza* los resultados reflejan en todos los niveles salariales, que el grado de confianza que tienen los trabajadores ante la posibilidad de conversar con su jefe inmediato de temas de trabajo o incluso personales, es elevada.

En la relación de la dimensión *presión* con la variable salario, los resultados obtenidos en esta escala muestran que los trabajadores consideran que existe un nivel bajo de presión para realizar sus funciones e incluso que los estándares de desempeño no son altos por lo cual no requieren de presión para alcanzarlos.

Los resultados de la dimensión *reconocimiento* reflejan que todos los trabajadores de las diferentes escalas perciben el reconocimiento dentro de un nivel aceptable ubicándose mayoritariamente en el nivel medio, sin presentarse un porcentaje de población que sea importante en lo referente a los extremos de los niveles (muy bajo y muy alto).

La dimensión muestra la tendencia del nivel más bajo en la escala salarial a percibir que existe equidad dentro de la institución, mientras que en los otros niveles la percepción de equidad se estabiliza en el nivel medio, existiendo un pequeño porcentaje de la población que percibe que el nivel de equidad es elevado. Además se observa la tendencia a mantener la relación existente entre mayor nivel salarial mayor nivel de percepción de la equidad.

Los resultados de la dimensión *innovación* muestran una distribución variada entre los niveles bajo y medio en que predominan los resultados mientras que existe

un porcentaje de población que percibe que pueden aplicar procesos innovadores y creativos en un alto grado en sus funciones.

SEGUNDA TOMA

La segunda toma de datos reflejó la variación de las dimensiones. Si bien en algunos casos no es una variación significativa, en otros los valores difieren totalmente de los alcanzados en la primera toma.

Al analizar las dimensiones por universidad, la dimensión *autonomía* se posiciona en el nivel bajo en todas las universidades. Mientras que en la primera toma se observó que las universidades 1, 2 y 4, se posicionaron en niveles medio y alto, se visibiliza que a pesar que los valores no mantienen una gran diferencia se ubican en niveles diferentes, por lo cual la percepción que tienen los trabajadores sobre su nivel de participación en la toma de decisiones en sus puestos de trabajo varía después de la aplicación de un proceso de evaluación del desempeño, aunque no significativamente.

La dimensión *cohesión*, presenta una variación significativa de nivel, ubicándose en el nivel muy bajo a diferencia de la primera toma en la cual se posicionó en los niveles bajo y medio, visibilizando que la percepción de esta dimensión varía después de la aplicación de la evaluación del desempeño.

Al ser la dimensión cohesión aquella que analiza el tipo de relación existente entre los trabajadores como compañeros de trabajo y denotarse una disminución de nivel significativo, se concluye que las relaciones entre compañeros se afectan cuando se cumple el proceso de evaluación, afirmación que se corrobora con los resultados de las entrevistas en las cuales muchos trabajadores afirmaron el sentimiento de apatía que se genera entre los trabajadores por el bienestar del otro cuando se aplica el proceso.

La dimensión *confianza* muestra un claro decremento en sus valores, por lo cual se ubica en el nivel muy bajo, denotando que durante la aplicación del proceso de evaluación, el nivel de confianza que tienen los trabajadores en el tipo de comunicación con sus superiores disminuye casi a la mitad. Este fenómeno ratifica lo expresado por los trabajadores en las entrevistas sobre lo poco objetivo que es el comportamiento de la mayoría de jefes inmediatos cuando realizan la evaluación del desempeño, especialmente en lo referente al sesgo de los resultados por aspectos como preferencias personales o tendencias políticas.

En lo referente a la dimensión *presión*, existe una diferencia significativa entre los resultados de la primera toma y la segunda. En la primera toma los valores reflejan el posicionamiento de la dimensión presión en el nivel bajo mientras que en la segunda toma los resultados hacen evidente el incremento de la dimensión, incluso llegando a posicionarse en el nivel medio y alto.

Los resultados visibilizan el nivel de presión que perciben los trabajadores en el período de aplicación del proceso de evaluación, el cual dobla al percibido por la misma muestra en un período fuera del proceso de evaluación del desempeño.

Los resultados también obedecen al nivel de presión que perciben los trabajadores en el periodo de evaluación, referente a los estándares de desempeño establecidos, al proceso de finalización de una tarea y a los resultados que deben colocarse o CALIFICARSE en este período.

La dimensión *apoyo*, que refleja la percepción que tiene el trabajador con respecto al respaldo y tolerancia para su comportamiento dentro de la organización, refleja un decremento en el nivel de la dimensión en comparación con los resultados de la primera toma.

La dimensión se posiciona en el nivel bajo, visibilizando que existe una disminución en el apoyo que perciben los trabajadores, identificándose el temor a la transformación de los errores cometidos en el desarrollo de su trabajo en un aspecto cuantitativo que se refleje en los resultados de su evaluación.

La dimensión *reconocimiento*, muestra una tendencia constante a mantenerse en el nivel bajo, valores que no presentan una diferencia significativa entre las dos aplicaciones de los instrumentos. La diferencia en los resultados se presentan en los valores de la *universidad 3*, que en la segunda toma desciende de nivel y se ubica en el nivel bajo.

Los resultados reflejan que la percepción de la dimensión reconocimiento no se ve afectada durante la aplicación del proceso de evaluación, más allá de que los resultados de este proceso son los que normativamente permiten establecer mecanismos de reconocimiento al desempeño de los trabajadores en el sector público, proceso que no se aplica en las instituciones objeto de estudio.

Por otra parte, si bien la diferencia no es significativa, los resultados de la segunda toma visibilizan una tendencia constante al decremento de nivel con la presencia de valores hacia la baja constante en todas las universidades.

A pesar de no presentarse diferencias significativas, es necesario considerar que los valores visibilizan un proceso de reconocimiento inexistente en las instituciones de educación superior independientemente de la aplicación de la evaluación del desempeño.

La dimensión *equidad*, permite observar que existe en las *universidades 2 y 4* un decremento de nivel medio en la primera toma al nivel bajo en la segunda aplicación. Sin embargo, la diferencia no es significativa, en las universidades 1 y 3, que mantienen el mismo nivel y entre cuyos valores existen diferencias mínimas.

El decremento de nivel de las universidades durante la aplicación del proceso de evaluación se debe a que la percepción de poca objetividad en el proceso cuestiona la imparcialidad de las políticas manejadas por las instituciones en cuanto a la aplicación del proceso, además de que los trabajadores afirman no conocer la reglamentación de aplicación del mismo.

La dimensión *innovación* por su parte refleja la percepción del trabajador acerca de la apertura de la institución para que este tenga la libertad de asumir riesgos, pueda ser creativo y asuma nuevas áreas de trabajo con poca o nada de experiencias. Comparando los resultados de la primer y segunda toma no se visibiliza diferencias significativas en los valores ni en los niveles de ubicación de la dimensión.

Los niveles alcanzados por la dimensión no son lo suficientemente altos como para considerar que las instituciones de educación superior manejan políticas adecuadas que proporcionen a los trabajadores la independencia necesaria para que existan niveles de innovación elevados.

GÉNERO

Cuando se realiza la comparación de las dimensiones con la variable sociodemográfica género se observa que:

La dimensión *autonomía* muestra un decrecimiento de nivel, variando del nivel medio en la primera toma al nivel bajo en la segunda toma; lo que se observa es que no existe diferencia significativa por género, ubicándose los dos en el mismo nivel con puntajes similares. Estos resultados reflejan que la percepción de los trabajadores en cuanto al nivel de autonomía, después de la evaluación del desempeño, tiende a bajar.

En cuanto a la dimensión *cohesión* es evidente que tiene un decrecimiento de nivel, en la aplicación del instrumento después de la aplicación de la EV: en la primera

toma tenía una ubicación dicotómica entre los niveles medio y bajo para los dos géneros, mientras que en la segunda toma los dos géneros se ubican en el nivel muy bajo, existiendo el decrecimiento del nivel de percepción de la dimensión.

La dimensión *confianza* tiene un evidente decrecimiento: en la segunda toma se ubica en el nivel muy bajo mientras que en la primera toma se ubicó en el nivel medio, pero no existe diferencia significativa por género. Los resultados alcanzados en la segunda toma reflejan que el grado de confianza que tienen los trabajadores tanto con sus pares como con su jefe disminuye notablemente, llegando a nivel mínimos.

La dimensión *presión* muestra un elevado aumento de nivel, en la primera toma los resultados mostraron que los trabajadores ubicaron el nivel de presión en el nivel medio, mientras que en la segunda toma se eleva el grado de presión percibido por los trabajadores ubicándose en el nivel alto. Por otra parte, en la primera toma el género masculino alcanza puntajes altos, mientras que en la segunda toma es el género femenino el que alcanza puntajes mayores; aunque no existen diferencias significativas de puntuación.

En cuanto a la dimensión *apoyo* existe una variación de nivel: en la primera toma se ubica entre los niveles bajo y medio mientras que en la segunda toma la dimensión se ubica totalmente en el nivel bajo; si bien existe diferencia de puntuación por género, no es una diferencia significativa, lo cual se refleja en la ubicación de los dos géneros en igual nivel. Los resultados alcanzados en la dimensión indican que los trabajadores perciben que el grado de respaldo y tolerancia en sus instituciones disminuye cuando se aplica un proceso de evaluación del desempeño.

La dimensión *reconocimiento* tiene una variación de nivel: en la primera toma se ubicó entre el nivel bajo y medio, mientras que en la segunda toma, en su totalidad, en el nivel bajo; a pesar que no existieron diferencias significativas, el género masculino alcanza valores más elevados que el género femenino. Sin embargo es evidente que esta dimensión no tiene grandes variaciones, más bien permanece constante la percepción de un escaso reconocimiento de las instituciones al aporte de los trabajadores.

La dimensión *equidad* presenta variación de nivel: en la primera toma tiene una ubicación dicotómica entre el nivel bajo y medio mientras que en la segunda toma se ubica en el nivel bajo; si bien el género masculino predominantemente presenta valores más elevados que el género femenino, las diferencias de puntuaciones no son significativas por lo cual los niveles de ubicación son iguales. Los resultados

evidencian que los trabajadores perciben que las políticas, reglamentos y disposiciones que se emiten en las instituciones objeto de estudio no son ni equitativas ni justas, confirmándose lo expresado por los trabajadores que participaron tanto en el grupo focal como en las entrevistas individuales sobre la existencia de favoritismo y desigualdad.

Los resultados alcanzados en la dimensión *innovación* no varían al compararse los resultados alcanzados en la primera y en la segunda toma; la dimensión se mantiene en una ubicación dicotómica entre el nivel bajo y medio; en cuanto a las diferencias por género, no existen diferencias significativas. Los resultados alcanzados visibilizan el deficiente rango que tienen los trabajadores en las instituciones para asumir riesgos y aplicar nuevas formas de trabajo.

EDAD

Al comparar las dimensiones con la variable sociodemográfica *edad*, se observa que:

La dimensión *autonomía* en la primera toma se ubicó en el nivel medio y bajo; la categoría entre 25 y 30 años es la que presentaba valores superiores; mientras que en la segunda toma la dimensión se posiciona totalitariamente en el nivel bajo para todas las categorías. Los resultados hacen evidente la variación que tiene la percepción del trabajador respecto a esta dimensión cuando se aplica el proceso de evaluación del desempeño, sintiendo que decae el grado que tiene para tomar decisiones respecto de sus funciones. Por otra parte son los trabajadores más jóvenes los que presentan la mayor variación en su percepción con respecto a esta dimensión.

La dimensión *cohesión* mostró una división de criterios de los trabajadores ubicándose entre el nivel bajo y medio; mientras que en la segunda toma todas las categorías se ubican en el nivel bajo. Los resultados permiten observar que la dimensión sufre una variación significativa de nivel; además refleja que en la primera toma fueron los valores más altos y más bajos en las categorías los que percibían un mayor grado de cohesión en la primera toma. Además los resultados muestran el grado en que se debilitan las relaciones entre pares, lo cual ratifica las afirmaciones de los trabajadores en el grupo focal y las entrevistas individuales, sobre la apatía y el desinterés de los compañeros cuando alguien obtiene una calificación insuficiente.

La dimensión *confianza* sufre una variación de nivel en la segunda toma de datos y se ubica en el nivel muy bajo, mientras que en la primera toma se ubicó en el nivel medio. Por otra parte son los trabajadores más jóvenes (entre 25 y 30 años) los que presentan valores más elevados. Los resultados muestran que la dimensión se

afecta de manera crítica cuando se aplica el proceso de evaluación, modificando la libertad de comunicarse entre pares o con el jefe inmediato.

La dimensión *presión* en la primera toma se ubicó en el nivel bajo, mientras que en la segunda toma en el nivel alto; además se observa que los trabajadores que se ubican en las escalas de menor edad (entre 25 y 30 años) así como los que tienen mayor edad (más de 50 años) son aquellos que perciben que existe un nivel más elevado de presión. Los resultados muestran que la percepción sobre el nivel de presión que los trabajadores perciben se modifica, incrementando el sentimiento de exigencia en los estándares de trabajo y desempeño.

En cuanto a la dimensión *apoyo* hay una modificación de nivel: en la primera toma la dimensión tienen una ubicación dicotómica en los niveles medio y bajo mientras que en la segunda toma la totalidad de la dimensión se ubica en el nivel bajo; en la primera toma son los trabajadores más jóvenes (entre 25 y 30 años) los que presentaron valores superiores a las demás categorías; mientras que en la segunda toma son los trabajadores incluidos en la categoría entre 30 y 40 años los que presentan los valores más altos. Es notorio que el grado de percepción sobre el nivel de tolerancia que existe en las instituciones objeto de estudio disminuye cuando se aplica un proceso de evaluación.

La dimensión *reconocimiento* muestra una variación: en la primera toma la dimensión permaneció entre los niveles bajo y medio y fueron los trabajadores más jóvenes (entre 25 y 30 años) los que presentaron los mayores puntajes; en la segunda toma se ubicó en el nivel bajo y los trabajadores ubicados en la categoría entre 30 y 40 años presentaron los puntajes más elevados; esta dimensión mantiene valores bajos en las dos tomas evidenciando el poco nivel de reconocimiento que existe en estas instituciones.

En cuanto a la dimensión *equidad*, en la primera toma distribuyó su posición entre los niveles bajo y medio, los trabajadores de las categorías (entre 25 y 30 años, y más de 50 años) presentan los valores más altos; mientras que en la segunda toma se ubicó en el nivel bajo, los trabajadores de las categorías entre 31 y 40 años y más de 50 años presentan los valores más altos. Los resultados evidencian que los trabajadores perciben en menor intensidad la equidad cuando se aplica la EV, lo cual se relaciona con lo expresado por los trabajadores en los procesos de entrevistas y grupos focales, respecto a la relación entre la calificación y el tipo de relación con el jefe inmediato.

La dimensión *innovación*, en la primera toma se ubicó entre los niveles bajo y medio y los trabajadores más jóvenes (entre 25 y 30 años) presentaron los valores más elevados; mientras que en la segunda toma la dimensión se ubicó en el nivel medio, los puntajes fueron similares para todas las categorías. Los valores que alcanza esta dimensión son relativamente bajos lo que indica el poco rango de ser creativo y asumir riesgos que tienen los trabajadores de las instituciones objeto de estudio.

RELACIÓN LABORAL

Comparando los resultados de las dimensiones en relación con la variable sociodemográfica relación laboral, los resultados mostraron:

La dimensión *autonomía* se ubica entre el nivel bajo y medio en la primera toma y las escalas nombramiento y contrato a tiempo fijo son las que presentan los puntajes más alto; mientras que en la segunda toma la dimensión se ubica en el nivel bajo, la categoría contrato a tiempo fijo mantiene su patrón de valores superiores. Los resultados reflejan que los trabajadores que tienen un grado de estabilidad, aunque sea temporal, perciben mayores cambios en el grado de responsabilidad que tienen respecto de las funciones que realizan.

La dimensión *cohesión* en la primera toma se ubica en el nivel medio en su totalidad para todas las categorías de la variable; mientras que para la segunda toma la dimensión sufre un decrecimiento de nivel y se ubica en el nivel muy bajo, los trabajadores con contrato a tiempo fijo son los perciben un menor nivel de cohesión. Estos resultados permiten determinar que en las instituciones el grado de confianza y la atmósfera agradable entre pares se modifican cuando se realiza el proceso de evaluación.

En cuanto a la dimensión *confianza*, los resultados mostraron que en la primera toma la dimensión se ubica en el nivel medio para todas las categorías mientras que en la segunda toma el nivel de ubicación de la dimensión se modifica y se ubica en el nivel muy bajo; la categoría contrato a tiempo fijo es la que presenta valores más altos. Es claro que el nivel de confidencialidad que perciben los trabajadores en cuanto a los temas que tratan con sus pares y sus jefes inmediatos disminuyen después de un proceso de evaluación del desempeño.

La dimensión *presión* sufre una variación considerable de una toma a otra, mientras que en la primera toma se ubica en los niveles bajo y medio y son los trabajadores de las categorías nombramiento provisional y contrato indefinido los que

presentan valores más elevados; en la segunda toma la dimensión se ubica en el nivel alto y son los trabajadores de la categoría contrato a tiempo fijo los que presentan valores superiores a las demás categorías. La variación en el nivel de la dimensión se debe a la poca objetividad, declarada por los trabajadores, con la cual se maneja el proceso de EV, lo cual permite que los resultados pongan en riesgo su estabilidad laboral.

La dimensión *apoyo* tiene una ubicación dicotómica entre los niveles bajo y medio en la primera toma y son los trabajadores de la categoría contrato a tiempo fijo los que presentan valores más altos; mientras que en la segunda toma la dimensión se ubica en el nivel bajo y los valores se mantienen equitativos para todas las categorías. Estos resultados reflejan que la percepción que tienen los trabajadores respecto del respaldo que podrían recibir por parte de sus jefes inmediatos o de sus pares ante posibles errores que podría cometer en el desarrollo de su labor disminuye.

La dimensión *reconocimiento* no presenta variaciones de nivel. Tanto en la primera toma como en la segunda se ubica en el nivel bajo, existiendo únicamente diferencia en las puntuaciones por categorías, debido a que en la primera toma son los trabajadores enmarcados dentro de la categoría contrato a tiempo fijo los que perciben menor reconocimiento, mientras que en la segunda toma después de la evaluación los valores son equitativos para todas las categorías. La falta de variación de la dimensión y su ubicación permanente en el nivel bajo indica que en las instituciones objeto de estudio los sistemas de reconocimiento no se aplican y por tanto el trabajador se siente poco valorado en su puesto de trabajo.

En cuanto a la dimensión *equidad* tiene el mismo comportamiento que la dimensión reconocimiento y es lógico que se encuentren relacionadas habida cuenta que el trabajador percibe que no existe equidad en las políticas de las instituciones, por lo cual no es reconocido; los puntajes son equitativos para todas las categorías en las dos tomas.

La dimensión *innovación* se ubica en el primera toma en el nivel bajo para todas la categorías, mientras que en la segunda toma se ubica entre los niveles bajo y medio; los trabajadores de las categorías nombramiento provisional y contrato a tiempo fijo son los que se ubican en el nivel medio. A pesar de existir una variación de nivel, los valores en cuanto a puntuaciones, no presentan diferencias significativas.

Existe variación en todas las dimensiones del clima organizacional en la segunda aplicación del instrumento, existen algunas dimensiones que sufrieron

variaciones significativas: cohesión, confianza, presión; mientras que otras visibilizan modificaciones de puntuación e incluso de nivel.

Consecuentemente, a pesar de que no todas las dimensiones del clima se modificaron con diferencias significativas, los resultados muestran que los cambios en los niveles de las dimensiones son suficientes para en forma global evidencian la modificación del clima organizacional en las instituciones que fueron objeto de estudio.

El clima organizacional después de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño mostró claras muestras de modificación con una descendencia clara de niveles y el aumento significativo del nivel de presión desde la percepción de los trabajadores, así como la disminución del nivel de confianza que el trabajador tiene en su relación de confidencialidad y comunicación con su jefe inmediato; por otra parte la disminución en el dimensión cohesión evidencia que la relación entre pares se modifica llegando a un nivel bajo, lo cual sin duda influye en el comportamiento de los trabajadores entre sí.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Si bien la evaluación del desempeño es un proceso administrativo que pretende alcanzar la retroalimentación de falencias que se presentan en el transcurso del desempeño de las personas en las instituciones, también es cierto que un proceso tan delicado y de tanta minucia como este, debe ser estructurado en base a la realidad de la organización y además supervisar que su aplicación se la realice con toda la objetividad posible.

Además es necesario considerar que el punto de vista del trabajador y como percibe al proceso de evaluación del desempeño, es fundamental para la aplicación exitosa del mismo, toda vez que se detectó que los empleados universitarios, perciben al proceso de EV como poco objetivo, lo cual repercutió en la credibilidad que le otorgan al proceso y por tanto en su posicionamiento ante el mismo. Este aspecto fue clave para el inicio de la resistencia a la aplicación del proceso.

Considerando que el término EVALUAR, genera en todas las personas sentimientos de incertidumbre, más aún cuando esta evaluación está vinculada a su estabilidad laboral, como sucede en las instituciones objeto de esta investigación, tomando en cuenta que el personal administrativo de las instituciones de Educación Superior Públicas se sujetan a la LOSEP, Ley Orgánica del Servicio Público, en cuyo reglamento se contempla el proceso de evaluación del desempeño de todo servidor

público y uno de sus resultantes ante una calificación insuficiente es la destitución del puesto.

Por otra parte considerando que la evaluación en el sector público, de acuerdo a la normativa legal vigente, es vinculante, lógicamente una percepción que resta credibilidad al proceso genera el sentimiento de inestabilidad y riesgo, observado en los empleados universitarios toda vez que los resultados se vinculan con su estabilidad laboral.

El sentido vinculante de la evaluación, radica en la relación que se establece entre el puntaje alcanzado por el trabajador en su desempeño y el nivel de estabilidad laboral, que queda implícito en la descripción de los procesos que se deben optar de acuerdo a las puntuaciones alcanzadas; dichas puntuaciones incluyen un nivel en el cual directamente el trabajador es sometido a un proceso administrativo y la destitución definitiva del puesto.

Por otra parte la evaluación en los tres primeros meses, aplicada a los trabajadores que alcanzan un nombramiento provisional, es una evaluación vinculante directa, debido a que no permite procesos intermedios de fortalecimiento sino que directamente determina la permanencia o la salida del trabajador de su puesto.

Dentro de la realidad universitaria analizada, se han producido pocos casos de separación de los empleados con nombramiento provisional, sin embargo el hecho de que sean casos aislados no disminuye el riesgo al que es expuesto un trabajador cuando se le aplica una evaluación del desempeño poco objetiva y que no se sustenta en una herramienta fundamentada claramente establecida y socializada con el trabajador en el momento de su integración en el puesto de trabajo.

Una de las falencias básicas del proceso de evaluación inicia con la no existencia y/o actualización del manual de funciones de cada institución, considerando que en el estudio realizado existe una gran brecha entre lo expresado por los trabajadores (quienes afirman que no existe el manual o que cuando existe no está actualizado) y los trabajadores de recursos humanos que expresan que existe el manual y que a pesar de que en muchas instituciones ha sido actualizado, no ha sido socializado con los empleados.

A pesar de que parece que existiera una divergencia en los criterios entre los empleados y los funcionarios de talento humano, la esencia de los criterios indica que

realmente convergen en el criterio de que el manual de funciones no es conocido por los trabajadores cuando inician su desempeño en un puesto de trabajo.

Considerando las afirmaciones de los trabajadores que desconocen las funciones del puesto en el que se desempeñan, es necesario considerar que este desconocimiento genera sesgos en su rendimiento e influye no solamente en sus resultados de evaluación sino en su desempeño mismo.

Por tanto, el hecho de que el manual de funciones no esté adecuado a la realidad existente en las instituciones, constituye un punto débil grave dentro del proceso. Cabe la interrogante: ¿Cómo se evalúa sin saber qué debe el trabajador realizar en su puesto de trabajo? Al respecto podría pensarse que se evalúa en base al cumplimiento de objetivos. Sin embargo, los trabajadores fueron claros en ese aspecto al afirmar que las instituciones no establecen objetivos definidos para cada unidad, sino que su desempeño responde a las actividades que han venido realizando de manera continua durante muchos años o bien responden a actividades que van surgiendo en la cotidianidad.

Los trabajadores incluso mencionan una lucha constante por la elaboración de un manual de funciones adecuado y acorde a la realidad universitaria. Causa admiración que el término “lucha” se encuentre incluido, considerando que el manual de funciones es una herramienta básica dentro de los procesos administrativos de las instituciones sean estas públicas o privadas.

Incluido dentro de las distintas normativas legales establecidas para el sector público en Ecuador, existe la prescripción de la presencia de un manual de funciones para cada institución. Sin embargo, en la investigación se pudo observar que la realidad está muy alejada de lo prescrito.

Es por ello que los trabajadores han adoptado como bandera de lucha la generación o actualización del manual de funciones dentro de las instituciones que trabajan, cuestionando incluso los procesos de actualización de dicho instrumento, que a criterio de los trabajadores ha respondido únicamente a un proceso de adaptación del manual de otras instituciones, lo que de ninguna manera refleja la realidad de cada institución y peor aún de sus puestos de trabajo.

Por tanto sin ser el único motivo de la problemática desarrollada alrededor de la evaluación del desempeño, la inexistencia del manual de funciones o su falta de actualización, constituyen uno de los factores esenciales. Más aún, marca la pauta de

las diferencias y fricciones entre las instituciones y los empleados al inicio de la aplicación del proceso.

La resistencia de los empleados a la aplicación de un proceso para ellos nuevo, se enmarca en la amenaza, incertidumbre y ambigüedad que el cambio en el statu quo representa. Podría entenderse como la reacción que los trabajadores mantienen ante un cambio organizacional que no ha sido socializado ni manejado de forma adecuada y que ha generado respuestas individuales y colectivas de parte de los trabajadores.

Por otra parte, la subjetividad del proceso enraizada en el criterio del jefe inmediato como único evaluador, constituye un factor de gran importancia para el desarrollo del proceso que ha sido cuestionado por el trabajador, considerando que la afinidad con el jefe inmediato, a pesar de no ser un parámetro que se considera en la medición de su desempeño, se encuentra implícito e influye directamente en los resultados que el trabajador alcanza.

El temor de los trabajadores al criterio implícito del jefe inmediato en los resultados de su evaluación, está claramente fundamentado en la situación política presente en todas las universidades y los resultados de la evaluación, según la normativa legal, están relacionados con la permanencia del trabajador en la institución. Sobre todo cuando a criterio de los trabajadores existe un nivel de favoritismo que se refleja en el bajo nivel de equidad percibido por los trabajadores.

A pesar de que el criterio del jefe inmediato es importante debido a que es quien trabaja en relación directa con el empleado, no debe considerarse como el único evaluador y menos aún en un sistema como el universitario que es considerado eminentemente político y en el cual no se han establecido las directrices adecuadas que permitan eliminar los sesgos en los resultados de las evaluaciones.

Por otra parte, otro de los pilares fundamentales de la evaluación del desempeño, es quién evalúa. Al respecto las respuestas fueron variadas: unos trabajadores afirmaron que son ellos quienes completan el formulario y el jefe inmediato lo firma; otros aseveraron que fueron ellos quienes llenaron la parte de las actividades que realizan, mientras que los jefes inmediatos se limitaban a colocar los conocimientos, competencias técnicas y universales del puesto.

Es necesario retomar las afirmaciones de los empleados que se desempeñan en los departamentos de talento humano, quienes afirman que los jefes inmediatos son los que firman los instrumentos de evaluación, pero que no pueden aseverar que

en realidad sean ellos los que los llenan, afirmación dada en respuesta a la realidad expresada por los trabajadores en el sentido en que son los mismos empleados los que asignan porcentajes de cumplimiento en el primer apartado del instrumento de evaluación.

Al ser el empleado quien coloca su calificación en el porcentaje de cumplimiento de las funciones, la evaluación se convierte en una autoevaluación. Sin embargo resulta inapropiado calificarla de esa manera porque no son los empleados los que califican los parámetros comportamentales, sino el jefe inmediato. Por lo cual la evaluación no tiene tintes adecuados, ni se la puede enmarcar dentro de los tipos de evaluación prescritos en la teoría existente para el sistema.

Además se pudo detectar que existen en las universidades procesos de discriminación que han sido vinculados directamente con la evaluación del desempeño, como aquellos casos en los que no se aplica en forma igualitaria el proceso de evaluación, es decir, se evalúa únicamente a unos departamentos o empleados y a otros no, generando en los empleados el sentimiento de incertidumbre y de relegación.

O algunos casos en que los resultados de la evaluación consignados por el jefe inmediato, permiten separar a un empleado de su lugar de trabajo y se lo reemplaza por una persona más joven que nunca ha ejercido ese puesto y que no ha tenido ningún tipo de experiencia.

Esta sustitución de un empleado por otro debido a una calificación en el desempeño del reemplazado, genera sentimientos de impotencia, sensaciones de represión; el trabajador se siente aislado y discriminado, no sólo por el jefe inmediato, sino incluso por sus compañeros y de manera irrefutable influye en la relación de los empleados entre sí.

Sin embargo y a pesar del grado de subjetividad que tiene el proceso desde la óptica de los trabajadores, estos consideran imprescindible la aplicación del proceso de evaluación como un factor necesario para corregir falencias de desempeño, tiempos muertos, desperdicios de material, etc. Incluso le conceden al cumplimiento de sus funciones un grado de deber moral relacionado con su dignificación a través del trabajo y la humanización del trabajo cuando genera en el ser humano el sentimiento de ser útil y eficiente.

En el análisis del proceso de evaluación del desempeño se visibilizaron casos, aunque pocos, pero que se dieron en las instituciones, en los cuales los empleados fueron separados de la institución por la calificación de su desempeño o trasladados a otro puesto como resultados de su evaluación. Estas situaciones reflejan que el proceso de evaluación en las universidades es poco objetivo y que es utilizado en algunos casos punitivamente, como herramienta para separar al trabajador de la institución por resultar desagradable al jefe inmediato.

Cuando un proceso administrativo puede ser usado para sesgar el verdadero objetivo del mismo, se debe retroalimentar el proceso de manera que se determinen las falencias y que se apliquen correctivos que imposibiliten la utilización del proceso para otros fines alejados del objetivo original.

Sin embargo, a pesar de haber sido totalmente evidente la inconformidad de los trabajadores con la aplicación del proceso de evaluación han optado por el silencio, debido al temor a ser separados de la institución o a ser objeto de represalias por tener criterios diferentes al de las autoridades.

Fue notorio el sentimiento de temor de todos los participantes en la investigación en lo referente a las represalias mediante alguna medida coercitiva en su trabajo. Asimismo se vio el temor que sienten mientras se aplica el proceso de evaluación del desempeño a alcanzar una calificación que le incluya ya sea en un proceso de retroalimentación o peor aún en un proceso de separación de la institución.

Incluso se pudo visibilizar la relegación de la que es objeto un empleado cuando alcanza una calificación baja, aun cuando los demás la consideren injusta. Naturalizan el sentimiento de alejamiento y aislamiento al compañero. De ahí el temor de los empleados no sólo a ser separado de la institución, sino a ser aislado y rechazado por sus compañeros de trabajo.

Es necesario mencionar que a pesar de que el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos se encuentra regulado en la LOSEP, cada una de las instituciones aplica procesos distintos, incluso dentro de la misma institución se aplican procesos diferentes, como lo detectado en los grupos focales y las entrevistas en las cuales los empleados cuentan sus diferentes experiencias.

El hecho de que en algunos casos sean los mismos trabajadores los que asignen los porcentajes de cumplimiento (60%) y sea el jefe inmediato el que asigne los porcentajes a los conocimientos y competencias (40%); en otros casos es el jefe

inmediato quien asigna porcentajes tanto al cumplimiento como a las competencias (100%), mientras que en otros casos es el empleado el que asigna el porcentaje tanto en el cumplimiento como en las competencias (100%), genera grandes diferencias en los resultados de la EV. El poder que se le otorga al jefe inmediato en los dos casos, es uno de los parámetros fundamentales para la oposición de los trabajadores a la aplicación del proceso.

Incluso el proceso de socialización se diferencia en cada institución; mientras que en algunas se realizó un proceso básico explicativo sobre la aplicación del instrumento sin ahondar en las normativas establecidas por la ley y mucho menos en especificar el proceso que deben seguir los resultados, en otras únicamente se envió circulares que explicaron que se enviaría un formulario para ser completado.

Se debe considerar que la socialización permite conocer tanto al empleado (evaluado), como al jefe inmediato (evaluador), cómo se realizará el proceso, lo cual es claro que no se ha ejecutado de manera clara en las universidades objeto de estudio.

Lo anterior se visibiliza en los interrogantes que tiene el empleado ¿quién me va a evaluar?, ¿sobre qué me van a evaluar?, manifestando la clara preocupación y desconocimiento de los empleados en aspectos básicos de la evaluación que deben estar claramente establecidos previos a la aplicación de este proceso.

Por otra parte, el proceso dentro de una misma institución es aplicado a unos grupos de empleados y a otros no, lo cual a decir de los empleados, genera incertidumbre e incluso reafirma sentimientos de discriminación, aun cuando se sienten liberados de un proceso considerado desde su óptica como poco objetivo.

Cuando en las organizaciones o instituciones se aplican procesos administrativos que pretenden retroalimentar las falencias existentes, estos procesos pueden generar en el empleado sentimientos de incertidumbre, discriminación, ansiedad que afecten a su salud psicológica, social o física, sino que deben estar adecuadamente planificados y regulados de manera que contribuyan al mejoramiento tanto de la organización como del empleado.

El desconocimiento de los parámetros sobre los cuales se ejecutará cualquier proceso dentro de un contexto laboral hace que la percepción del empleado se torne negativa y que exista resistencia, reacciones que se agudizan cuando el empleado desconoce los resultados del proceso y la situación se agrava cuando esos resultados

están directamente relacionados con la estabilidad en su trabajo como es el caso del proceso de evaluación objeto de este estudio.

Los sesgos existentes en un proceso administrativo y la falta de control de una aplicación adecuada y objetiva permite que el proceso sea utilizado de manera errada, como en los casos en los cuales los empleados manifestaron que sentían temor a la aplicación del proceso de evaluación debido a que este no evaluaba únicamente su rendimiento sino que era afín al tipo de relación de empatía con la autoridad.

Los empleados incluso relacionan la subjetividad con el ambiente político de las Universidades lo cual acrecentó aún más el nivel de resistencia a la aplicación del proceso de evaluación. Estos temores se fundamentan en los casos presentados en dos de las instituciones objetos de estudio (universidad 1 y universidad 3), cuyos resultados fueron la separación del empleado definitiva y temporal de las instituciones en las que laboraban, por obtener puntajes insuficientes en la evaluación y que a criterio de los empleados no fueron calificaciones acorde a su desempeño, sino que estuvieron directamente relacionadas con su relación con el jefe inmediato.

Si bien existe una normativa que regula el proceso de evaluación del desempeño para los funcionarios públicos, es una normativa aprobada en el año 2008, y que no ha sido modificada, mostrando muchas falencias de actualización, así como de procesos que no garantizan la objetividad.

Por otra parte son las instituciones las que antes de iniciar la aplicación del proceso debieron cumplir con la generación dentro de sus instituciones de las herramientas necesarias previas a la aplicación del mismo, como manual de clasificación de puestos, plan y desarrollo de competencias de los funcionarios, plan de capacitación y plan de compensaciones, herramientas que permitirán que se cumpla la normativa en su totalidad y que se alcancen resultados óptimos que permitan fortalecer el desempeño de los trabajadores.

EFFECTOS DEL TRABAJO

Al comparar los resultados de la primera toma con la segunda, se observa que en todas las universidades los factores estrés, fatiga, hastío y monotonía se ubican dentro del nivel moderado pero presentan particularidades propias de cada institución.

En cuanto al factor *estrés* son las universidades 1 y 4 las que presentan valores inferiores y aunque se ubican en el nivel moderado manejan los rangos más bajos dentro de este nivel; es decir que los trabajadores al iniciar la jornada laboral tienen un

nivel de estrés moderado en niveles bajos; para las universidades 2 y 3, a pesar de que los valores son mayores que los alcanzados por las otras dos universidades, también se posicionan en el nivel moderado con valores menores dentro del nivel.

En cuanto al factor *fatiga* los porcentajes alcanzados por los trabajadores de las cuatro universidades son bajos y similares en todas las universidades; se ubican en el nivel moderado, entendiéndose que los trabajadores al iniciar su jornada laboral presentan un nivel de fatiga moderado.

Los factores *hastío* y *monotonía* muestran un posicionamiento en el nivel moderado, pero con valores altos dentro del mismo, incluso se observa la tendencia a ascender de nivel, fenómeno que se observa sobre todo en el factor *monotonía* en las *universidades 1 y 4* que presentan valores altos.

GÉNERO

Cuando los valores se comparan por género no existen diferencias significativas en cuanto a la ubicación de los diferentes factores dentro del nivel moderado al inicio de la jornada y en el nivel severo al final de la jornada.

Se debe considerar que la parte A del instrumento, se aplica al inicio de la jornada laboral y permite identificar la carga en el nivel de estrés, fatiga, hastío y monotonía con la cual el trabajador acude a su lugar de trabajo.

El factor *estrés* durante la primera toma se ubica en el nivel moderado para todas las categorías de la variable edad, sin embargo son las personas de género masculino las que presentan valores mayores al iniciar la jornada; al salir de la jornada laboral el nivel de ubicación del factor se mantiene pero los valores dentro del nivel se elevan presentando puntuaciones más elevadas las personas del género masculino.

Este factor aumenta de nivel durante la segunda toma al iniciar la jornada, ubicándose en el nivel severo y manteniéndose la tendencia de puntajes más elevados para las personas de género masculino; mientras que al finalizar la jornada el nivel del factor no cambia, empero las puntuaciones alcanzadas son superiores con la misma tendencia del género masculino a presentar valores superiores.

Estos resultados reflejan que los trabajadores llegan a la jornada laboral con un grado moderado de estrés que se modifica durante el transcurso de la jornada laboral afectando sus reacciones emocionales y cognitivas debido a la organización del trabajo dentro de la institución. Esta tendencia de ascenso de la puntuación al finalizar la jornada, se mantiene después de la aplicación del proceso de evaluación del

desempeño, inclusive el factor sufre una elevación de nivel ubicándose en el nivel severo.

El factor *fatiga* se ubica en el nivel moderado al iniciar la jornada durante la primera toma y las personas de género masculino son las que presentan valores más elevados; al finalizar la jornada el nivel del factor se ubica en severo para el género masculino con valores que se sitúan en el rango inferior del nivel, mientras que el género femenino se mantiene en el nivel moderado.

Durante la segunda toma de datos el factor *fatiga* al iniciar la jornada laboral se ubica en el nivel severo para los dos géneros sin diferencias significativas de puntuaciones y con valores situados en el rango inferior del nivel. Mientras que al finalizar la jornada laboral, el nivel del factor se mantiene en severo pero los valores de las dos categorías se ubican en el rango superior del nivel manteniéndose la tendencia del género masculino a presentar valores superiores.

Estos resultados permiten observar el riesgo en el que se encuentran los trabajadores al presentar valores elevados dentro del nivel severo, valores que se presentan después de la aplicación del proceso de evaluación, que amenazan su calidad de vida constituyendo un factor psicosocial de riesgo, además de disminuir la capacidad de reacción y de desempeño para ejecutar sus funciones.

El factor *hastío* se ubica en el nivel moderado tanto para el inicio de la jornada laboral como para el final de la misma, con la tendencia de que las personas de género masculino son las que presentan valores superiores.

En la segunda toma el factor se ubica en el nivel severo al inicio de la jornada con valores que se sitúan en el rango intermedio para el nivel, sin existir diferencias significativas de puntuación por género; mientras que al finalizar la jornada laboral el nivel del factor se mantiene pero con variaciones en la puntuación; los valores no muestran diferencias significativas por género.

Los resultados permiten observar que antes de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño existía un nivel moderado de *hastío*, sin embargo después de la aplicación del proceso los valores se elevan indicando el nivel de enfado y desgano que sienten los trabajadores combinado con la impotencia ante la aplicación de un proceso administrativo por el cual se sienten afectados.

El factor *monotonía* se ubica en el nivel moderado al inicio de la jornada laboral durante la primera toma con valores superiores para el género masculino; al finalizar la

jornada laboral el nivel del factor monotonía se mantiene en moderado con tendencia a presentar valores elevados para el género masculino.

La segunda toma de datos muestra que al iniciar la jornada el género masculino se mantiene en el nivel severo mientras que el género femenino se ubica en el nivel moderado; al finalizar la jornada laboral el factor se ubica en el nivel severo sin diferencias de género a pesar de que el género masculino presenta valores superiores.

Ello podría indicar que la percepción de *monotonía* por parte de los trabajadores masculinos al iniciar la jornada laboral es alta, lo que no sucede en el género femenino; la percepción de los trabajadores del índice elevado de monotonía demuestra que las funciones que realizan son uniformes y que en muy pocas ocasiones existen variación de funciones, lo cual genera aburrimiento y desmotivación al igual que somnolencia.

POR EDAD

Se analizaron los factores fatiga, estrés, hastío y monotonía en relación con la variable sociodemográfica edad.

El factor *estrés* al inicio de la jornada laboral se ubica en el nivel moderado; la categoría mayor a 50 años es la que presenta valores más elevados en relación con las demás categorías y al finalizar la jornada se estabiliza en el nivel moderado manteniendo la tendencia que la categoría con mayor puntuación es la mayor a 50 años.

En la segunda toma al inicio de la jornada laboral el factor permanece en el nivel moderado aun cuando presenta valores superiores a los obtenidos en la primera toma y se mantiene la tendencia que la categoría con puntajes más elevados es mayor a 50 años; mientras que al finalizar la jornada laboral el nivel del factor asciende a severo manteniendo la misma tendencia: la categoría mayor a 50 años es la que presenta valores más elevados en relación a las demás.

Los resultados reflejan que los trabajadores que presentan mayor nivel de estrés corresponden a la categoría superior de la variable (mayor a 50 años); por otra parte todas las categorías presentan un aumento del nivel de percepción del factor después del proceso de evaluación. Una de las causas del estrés son las demandas excesivas en su desempeño y el sistema de control de esas actividades, entonces el

proceso de EV tal cual es aplicado en las instituciones produce variaciones en el nivel de estrés de los trabajadores.

El factor fatiga durante la primera toma al iniciar la jornada se ubica en el nivel moderado con calificaciones similares para todas las categorías; al finalizar la jornada el factor se ubicó en el nivel moderado con valores similares para todas las categorías.

En la segunda toma, al inicio de la jornada el factor se mantiene en el nivel moderado con valores equitativos para todas las escalas; mientras que al finalizar la jornada el factor asciende al nivel severo con una acentuación de puntajes en la categoría más de 50 años.

Los resultados reflejan que los trabajadores han sido expuestos a tiempos prolongados de actividades que han llegado a poner en riesgo su calidad de vida y la capacidad física y corporal que son las que les permiten desarrollar de manera óptima las actividades de su puesto de trabajo.

El factor hastío alcanzó en la primera toma, al inicio de la jornada laboral, el nivel moderado y los puntajes fueron similares para todas las categorías; mientras que en la segunda toma, al final de la jornada laboral, las puntuaciones sufrieron una alteración aunque se ratificó el nivel moderado para todas las categorías con valores similares.

En la segunda toma el factor se ubica en el nivel moderado al inicio de la jornada con valores medios para el nivel que se mantienen similares para todas las categorías; mientras que en la jornada de la tarde el factor asciende al siguiente nivel (severo) y la categoría entre 41 y 50 años es la que presenta valores más elevados.

Los resultados visibilizados establecen que los trabajadores antes de que se aplique el proceso de evaluación del desempeño presentan un grado moderado de hastío, es decir, existe un grado moderado de enojo con la institución así como desgano para realizar sus actividades; sin embargo después de aplicar el proceso de evaluación su nivel de hastío aumenta e incluso se presenta un grado alto en el sentimiento de impotencia al no poder cambiar su realidad laboral y la despersonalización con su contexto.

El factor monotonía se ubica en el nivel moderado al inicio de la jornada laboral durante la primera toma y al finalizar la jornada laboral se mantiene en el nivel moderado con valores similares para todas las escalas de la variable.

En la segunda toma el factor se ubica en el nivel moderado, al inicio de la jornada laboral con valores equitativos para todas las variables; mientras que en la toma al finalizar la jornada laboral el nivel tuvo una ubicación dicotómica entre los niveles moderado y severo; las escalas de los trabajadores con mayor edad (entre 41 y 50 años y más de 50 años) son las que presentan los valores más altos.

Los resultados obtenidos muestran que las actividades que realizan los trabajadores son repetitivas y se tornan aburridas para los trabajadores, lo cual se evidencia cuando las personas de mayor edad, que son las que han permanecido mayor tiempo en las instituciones, presentan valores severos de monotonía, con disminución no sólo en la atención sino en su rendimiento, aspectos que son de alto riesgo en todos los trabajadores, pero con mayor énfasis en las personas de edad avanzada porque podrían aparecer incluso síntomas de orden físico.

POR RELACIÓN LABORAL

El factor estrés al inicio de la jornada laboral se ubica en el nivel moderado; no existe diferencia significativa en la puntuación de las diferentes categorías; al finalizar la jornada se mantiene en el nivel moderado; aun cuando los valores se han incrementado existe la permanencia de la tendencia a presentar valores equitativos para todas las categorías.

En la segunda toma al inicio de la jornada laboral el factor se ubica en el nivel severo, los valores se ubican en el límite inferior del nivel, presentando los valores más elevados las categorías nombramiento provisional y contrato a tiempo fijo; mientras que al finalizar la jornada laboral el nivel del factor se mantiene en severo con valores altos para todas las categorías y presentando valores superiores las categorías nombramiento provisional y contrato a tiempo fijo.

Los resultados reflejan que existe un nivel de estrés permanente en los trabajadores que se ubica en un nivel moderado y que puede deberse a factores propios de la organización del trabajo; sin embargo es notorio que después de aplicar el proceso de evaluación el grado de estrés se incrementa vinculándose con la poca objetividad del proceso, la incertidumbre del manejo de los resultados y demandas excesivas en su desempeño.

El factor fatiga durante la primera toma al iniciar la jornada se ubica en el nivel moderado, con valores que se ubican en el límite inferior para el nivel presentando los valores más elevados las categorías nombramiento provisional y contrato indefinido; al finalizar la jornada el factor tuvo una ubicación dicotómica entre el nivel moderado y

severo, situándose en el nivel severo las categorías nombramiento provisional y contrato indefinido.

En la segunda toma al inicio de la jornada el factor se ubica en el nivel severo en su totalidad con valores en el rango medio para el nivel; se mantiene la tendencia a presentar valores más elevados en las categorías nombramiento provisional y contrato indefinido; mientras que al finalizar la jornada el factor mantiene el nivel severo con puntajes elevados para todas las categorías.

Los resultados reflejan que los trabajadores fueron expuestos a cargas excesivas de trabajo combinadas con la aplicación del proceso de evaluación del desempeño que ha sido poco objetivo y ha generado incertidumbre, lo cual modifica la calidad de vida de los trabajadores y se torna fuente de dolor y sufrimiento.

El factor hastío alcanzó en la primera toma, al inicio de la jornada laboral, el nivel moderado y la categoría contrato indefinido es la que presenta valores superiores; mientras que en la segunda toma, al final de la jornada laboral, tuvo una ubicación entre dos niveles (moderado y severo), situándose en el nivel severo las categorías nombramiento provisional y contrato indefinido.

En la segunda toma el factor se ubica en el nivel severo al inicio de la jornada con valores medios para el nivel; la categoría contrato a tiempo indefinido presenta la puntuación más alta; mientras que en la jornada de la tarde el factor se mantiene en el nivel severo, con valores medios para la categoría; los trabajadores ubicados en la categoría contrato indefinido y contrato a tiempo fijo son los que presentan valores superiores a todas las demás categorías.

Los resultados reflejan que los trabajadores antes de que se aplique el proceso de evaluación del desempeño presentan un grado moderado de hastío, es decir, se encuentran enfadados con la institución, lo cual se puede relacionar con lo expresado en las entrevistas y grupos focales en referencia a políticas poco equitativa y bajo reconocimiento, cuyos indicios son la impotencia y los bajos sentimientos de logro, además de la despersonalización con su contexto.

El factor monotonía se ubica en el nivel moderado al inicio de la jornada laboral durante la primera toma; las categorías contrato indefinido y contrato a tiempo fijo son las que presentan valores superiores; al finalizar la jornada laboral el factor se ubica dicotómicamente entre los niveles moderado y severo siendo la categoría contrato indefinido la que presenta valores superiores.

En la segunda toma el factor se ubica entre los niveles moderado y severo; al inicio de la jornada laboral, las categorías contrato indefinido y contrato a tiempo fijo son las que presentan valores superiores; al finalizar la jornada laboral el nivel se ubica en su totalidad en el nivel severo y se mantiene la tendencia de que las categorías contrato indefinido y contrato a tiempo fijo presentan los puntajes más elevados.

Los resultados obtenidos muestran que las actividades de trabajo tienen un ritmo mantenido sin variaciones que produce el grado de monotonía. Realizar las mismas actividades durante tiempos prolongados le genera aburrimiento, puede perder su capacidad de reactividad, desmotivarlo y observarse un decremento en su rendimiento.

Comparando los resultados alcanzados en la primera toma parte A del instrumento, con los resultados obtenidos en la primera toma parte B, se observa que existe un aumento considerable en los porcentajes obtenidos en cada factor, lo cual permite establecer que al desarrollarse la jornada laboral aumenta el nivel de los factores fatiga, estrés, hastío y monotonía.

En algunos de los factores, estrés y fatiga, los valores obtenidos se mantienen en el nivel moderado, sin embargo los valores reflejan el aumento considerable dentro del mismo nivel al alcanzar valores que se encuentran en el límite superior.

Mientras que en los factores, hastío y monotonía, se observa que un porcentaje de la población se mantiene en el nivel moderado, aún con valores elevados dentro del nivel, pero también se presentan valores que visibilizan la ubicación de la población dentro del nivel severo.

Al igual que lo que sucede en la educación, en las organizaciones cuando las personas son etiquetadas por rangos numéricos, lejos de sentirse motivadas o de tomarlo como línea base para una mejora continua, las personas se sienten etiquetadas e incluso discriminadas como lo expresaron muchos de los entrevistados.

Por otra parte cuando los factores son analizados por género, se observa que no existe diferencia de nivel, pero los valores denotan diferencia de percepciones entre hombres y mujeres, manteniéndose la constante que el género masculino obtiene valores más elevados.

Por lo cual, en condiciones de trabajo iguales e igualdad de proceso de aplicación de la evaluación del desempeño, son los hombres aquellos que presentan mayores niveles de estrés, fatiga, hastío y monotonía después de aplicarse el proceso.

Por otro lado cuando los factores son analizados desde la variable relación laboral, todas las categorías se mantienen en el nivel severo después del proceso de evaluación del desempeño, sin embargo las categorías nombramiento provisional y contrato a tiempo fijo son aquellas que presentan valores superiores a las demás. Considerándose que estas categorías implican que la estabilidad en el puesto de trabajo depende directamente de los resultados alcanzados en la evaluación del desempeño, es apenas lógico que tengan las puntuaciones más elevadas.

La parte al final del instrumento asignada para observaciones, permitió ratificar las percepciones de los trabajadores en el sentido de sentirse discriminados en su trabajo, el grado de desmotivación por el deficiente sistema de compensaciones y reconocimientos, la descompensación económica en relación con el cargo que ocupan y el nivel de funciones que realizan, incluso se mencionan aspectos de favoritismo y paternalismo de parte de los jefes inmediatos y la facilidad de estos de buscar división entre los trabajadores.

Resumiendo:

Los resultados recolectados en este trabajo *El Clima Organizacional en tiempos de Evaluación del Desempeño: efectos psicológicos en empleados universitarios ecuatorianos* nos permiten sostener las hipótesis planteadas, *el clima organizacional se modificó negativamente debido a la aplicación del proceso de evaluación del desempeño no orientado a fortalecer los aspectos críticos detectados en el desempeño de los trabajadores* y ya que dicho proceso en ninguna de las universidades objeto de estudio, estuvo orientado a fortalecer las falencias de desempeño, sino que más bien en algunos casos fue utilizado como una herramienta de coerción, convirtiéndose en un factor punitivo que generó efectos psicológicos negativos en los trabajadores (Heredia, 2016.) se ratifica además la hipótesis que *las modificaciones negativas en el clima laboral determinan la aparición de efectos psicológicos negativos en los trabajadores.*

Si bien la evaluación del desempeño tiene como objetivo fortalecer debilidades, los procesos aplicados en las universidades mostraron no cumplir con esta finalidad, sino por el contrario generaron modificaciones en el clima organizacional como reacción a la falta de compensaciones y a las separaciones de los puestos de trabajo.

Asimismo muestran la necesidad de programar una discusión sobre la pertinencia de la *evaluación del desempeño* tal como se está realizando en las instituciones universitarias de Ecuador y el costo beneficio desde el punto de vista del bienestar psicológico de los trabajadores. .

Y sobre todo abre una puerta para el análisis de la utilidad de aplicar procesos de evaluación del desempeño y visibilizar los efectos negativos en la salud psicológica de los trabajadores, aunando las condiciones de precariedad laboral que desde la subjetividad individual lejos de fortalecer a los trabajadores en su desempeño causan grietas en la calidad de vida de cada uno.

Además retomando la premisa que el trabajo es un instrumento para la construcción de sentido de identidad de las personas (Neffa, 2015), cuando el entorno laboral está viciado con estresores (en este caso una calificación de desempeño sin procesos de fortalecimiento ni compensaciones) el clima organizacional en el que se desenvuelven los trabajadores se afecta. Lo cual fortalece la hipótesis referente a la afectación del clima por la evaluación del desempeño.

Las dimensiones de mayor afectación fueron: cohesión, reconocimiento, presión, autonomía, equidad, dimensiones que constituyen los pilares de las percepciones de un trabajador referente a su ambiente laboral por lo cual su afectación resquebrajan notablemente las relaciones con los pares y su sentimiento de identificación y satisfacción con su trabajo.

En cuanto a las afectaciones psicológicas de los trabajadores, las categorías estrés y fatiga son aquellas que presentan resultados altamente modificados después de la evaluación del desempeño, afectando las reacciones emocionales y cognitivas de los trabajadores así como la disminución de su capacidad de reacción.

Estas dos categorías constituyen uno de los riesgos psicosociales de mayor peligro por lo cual los resultados generan la necesidad de profundizar en los estudios de los mismos en el nivel laboral ecuatoriano de manera que puedan ser evidenciados dentro de la legislación laboral.

En cuanto a los factores hastío y monotonía si bien no mostraron mayor variación los resultados objetivaron los sentimientos de enfado y desgano de los trabajadores ante la impotencia de la aplicación de un proceso que a su criterio esta sesgado por los factores citados en los apartados anteriores.

Referencias

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/organizacional*. México: Cengage Learning.
- Aamodt, M.G. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional*. México: Cengage Learning.
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2013). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2013). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Almirall, P. (2000). *Ergonomía cognitiva apuntes para su aplicación en el trabajo y la salud*. La Habana: Instituto de Medicina del Trabajo.
- Almirall, P. (1993). *Efectos negativos de las cargas de trabajo*. La Habana: Instituto de Medicina del Trabajo.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de Población*, 25, 83-96.
- Arriagada, R. (2002). *Diseño de un sistema de medición de desempeño para evaluar la gestión municipal: una propuesta metodológica*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Ascencio Muñoz, I. & Fernández Díaz, M.J. (1991). El clima de las instituciones de Educación Superior. *Revista Complutense de Educación*, 2(3), 502-518.
- Ayoub, J.L. (2011). *Estilos de Liderazgo y su eficiencia en la administración pública mexicana*. North Carolina: Lulu Enterprises, Inc.
- Bauman, Z. (2004). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bazilli, C., Rentería E., Duarte, J., Simões, K., Andrade, L. & Rala, L. (1998). *Interacionismo simbólico e teoria dos papéis: uma aproximação para a Psicologia Social*. São Paulo: EDUC.
- Blanch, J. M. (2001). Empleo y desempleo: ¿viejos conceptos en nuevos contextos?. P. 27-48. En E. Agulló y A. Ovejero (Coords.), *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid: Pirámide.
- Blanch, J. M. (2008). La doble cara (organizacional y personal) de la Flexibilización del Trabajo, desafíos, responsabilidad y agenda de la psicología del trabajo y de la organización. Universidad de Manizales. Disponible en: http://umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectiva_psicologia/html/revistas_contenido/revista11/Ladoblecara.
- Blanch, J. M. (2014). Calidad de vida laboral en Hospitales y Universidades Mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*, 35 (1), 40-47.

- Blanch, J.M.(2003). *Trabajar en la Modernidad Industrial*. En: Blanch, J.M., Espuny, M.J., Gala, C., Martín, A. (2003). *Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos*. (pp.19-147).Barcelona: Editorial UOC.
- Blanco, G., Luna, S., Quezada, G. (2006). Utilización del modelo de análisis psicológico del trabajo en la evaluación de puestos en el área de rehabilitación física. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, (6), Pág-1-7.
- Boada-Grau, J., Merino-Tejedor, E., Gil-Ripoll, C., Segarra-Pérez, G., & Vigil-Colet, A. (2014). Adaptación al español del Inventario Multidimensional de Fatiga (MFI) al entorno laboral. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1279-1287.
- Borisoff, D., & Victor, D. (1991). *Gestión de Conflictos. Un enfoque de las técnicas de comunicación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager*. Nueva York: John Wiley&sons.
- Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento profesionales en la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14.
- Caligiore Corrales, I., & Díaz Sosa, J. A. (2006). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Gerencia* 8 (24), 1-18.
- Camejo, A. (2008).El modelo de Gestión por Competencias y la Evaluación del Desempeño en la Gerencia de los Recursos Humanos. *Entelequia revista Interdisciplinar*, 8, 97-115.
- Cárdenas Niño, L., Arciniegas Rodríguez, Y. C. & Barrera Cárdenas, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, Vol. 2(n. 2), págs. 121-127.
- Castaño González, E. (2017). Reposar para trabajar: de la fatiga psicológica al universo del estrés. Colombia, 1937- 1991. *Historia y Sociedad*, 32, 49-82.
- Castells, M. (1997). *O poder da identidade (A era da informação: economia, sociedade e cultura) - II*. São Paulo: Paz e Terra.
- Castillo Ávila, I., Torres Llanos, N., Ahumada Gómez, A., Cárdenas Tapia, K., Licon Castro, S. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte*, 30(1), 34-43.
- Ceballos, P., Valenzuela, S., Paravic, T. (2014). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: género y enfermería. *Avances en enfermería*, 32(2), 271-279.
- Chiang, M., Salazar, C., & Nuñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de la salud estatal: Hospital tipo 1. *Theoria*, 16(2), 61-76.

- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P., & Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*, 23(2), 66-85.
- Chiang, M., Martín, M.J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Chiang, M., Salazar, M., Martín, M.J., & Núñez, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los trabajadores*, 19(1), 6-16.
- Chiang, M., Gómez, N., Sigofña, M. (2013). Factores Psicosociales, stress y su relación con el desempeño. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos. El capital Humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Ciampa, A. (1987). *A estória do Severino e a história da Severina: um ensaio de Psicologia Social*. São Paulo: Brasiliense.
- Collantes, P., Mondelo, P., & Ibañez, J.M. (2011). *Introducción a la Organización del Trabajo*. Barcelona: Cerpie.
- Coutrot, T. (2013). "Riesgos psicosociales y precariedad laboral: el caso Francés", *Seminario organizado por la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP*, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y el CEIL del CONICET, La Plata.
- Cruz Robazzi, M. L. D. C., Chaves Mauro, M. Y., Barcellos Dalri, R. D. C. D. M., Almeida da Silva, L., de Oliveira Secco, I. A., & Jorge Pedrão, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 52-64.
- Cuadra Peralta, A., Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Revista Universum*, 2 (22), 40-56.
- Day, D. V. & Bedeian, A. G. (1991). Predicting job performance across organizations: the interaction of work orientation and psychological climate. *Journal of Management*, 17, 589–600.
- De la Garza Toledo, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de Trabajo. En Neffa, J.C., De la Garza Toledo, E. & Muñiz Terra, L. (2009). *Trabajo, empleo calificaciones*

profesionales, relaciones de trabajo, e identidades laborales (111-140), Buenos Aires: CLACSO.

Dejours, Ch. (2015). *El sufrimiento en el trabajo*. Buenos Aires: Topia.

Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. México: Pearson Educación.

Díaz-Cabrera, D., Isla-Díaz, R., Rolo-González, G., Villegas-Velásquez, O., Ramos-Sapena, Y. & Hernández-Fernaud, E. (2008). La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora. *Universidad de La Laguna, Papeles del Psicólogo*, 29(1), 83-91.

Engels, F. & Marx, K. (2004). *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. Reimpresión, Sexta Edición. Quito: Libresa.

Escobar Pérez, J. & Cuervo Martínez, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27-36.

Fernández Fernández, J.M., & Puente Ferreras, A. (2009). La Noción de Campo en Kurt Lewin y Pierre Bourdieu. Un análisis comparativo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Ries)*, 127, 33-53.

Fernández, B., & Paravic, T. (2003). Nivel de Satisfacción Laboral en enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción Chile. *Ciencia y Enfermería*, IX (2), 57-66.

Forehand, G.A., & Gilmer, B. (1954). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 361-382.

García, M. (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico. *Una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración. Universidad del Valle*, (42), 44-61.

Garrido, J., Uribe, A.F. & Blanch, J.M. (2011). Riesgos Psicosociales desde la Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27-34.

Gil Flores, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación Siglo XXI*, 10, 83-106.

Gil-Monte, P. R., Carretero, N., & Roldán, M. D. (2005). Algunos procesos psicosociales sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) en profesionales de enfermería. *Ansiedad y Estrés*, 11(23), 281-290.

- González-Romá, V. (1995). Clima Organizacional en Instituciones Públicas. *I Seminario sobre los Recursos Humanos y la Empresa. La tercera revolución Industrial*, Universidad de Almería, Almería.
- Gowler, D., & Legge, K. (2001). Personnel and paradigms: Four perspectives on the future. *Industrial Relations Journal*, 17(3), 225-235.
- Guillén del Campo, M. (2013). Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 242-252.
- Harris, O. (1986). *Administración de Recursos Humanos: Conceptos de Conducta Interpersonal y casos*. México: Limusa.
- Heredia Gálvez, S. A. (2015). La evaluación del desempeño y sus efectos en trabajadores ecuatorianos. En *V Congreso Internacional de investigación de la Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata*. La Plata, Argentina.
- Hermosa, A.M., Perilla, L.E. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Salud Pública*, 3(2), 252-26.
- Hitt, M., Black, S., Porter, L. (2006). *Administración*. México: Pearson.
- Hystad, S., Batone, P., Eid, J. (2014). Positive organizational behavior and safety in the offshore oil industry: Exploring the determinants of positive safety climate. *The Journal of Positive Psychology*, 9 (1), 42-53.
- Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca, (2000). *Identificación y Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Copenhague: AML.
- Juárez García, A., Ramírez Páez, J.A., Rodríguez Cervantes, M., Almirall Hernández, P. (2002). Estructura Factorial de las escalas del BMS II en trabajadores mexicanos. *Revista Cubana Salud y Trabajo*, 3, 1-9.
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37, 515-523.
- Kossek, E.E., Lewis, S., & Hammer, L.B. (2010). Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstre. *Hum Relat*, 63 (1), 3-19.

- Koys, D., DeCotiis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Medidas Inductivas de Clima Psicológico. Human Relations*, 44(3), 265-285.
- Krueger, R. (1991). *Métodos Cualitativos de Investigación: Los grupos focales y el Estudio de Caso*. Recuperado de <http://www.fvet.uba.ar/rectorado/postgrado/especialidad/programas/Grupofocal yestudiodecaso.pdf>.
- Lawler, E., Hall, D., & Oldham, G. (1974). Organizational Climate: Relationship to Organizational Structure, Process and Performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 11, 139-155.
- Lazarus, R. & Folkam, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca
- Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Legge, K. (2005). *Human Resources Management: Rethorics and Realities*. New York: Palgrave Macmillan.
- Leopold, L., Correa, N. y Lens, C. (2015). Buen gobierno y liderazgo para proyectos organizacionales colectivos y transformadores en la segunda década del siglo XXI. En Lorena Godoy y Elisa Ansoleaga (Comp.) *Un campo en tensión o tensión entre campos. Psicología de las organizaciones y del trabajo en Iberoamérica*, pp. 261-276. Chile: RIL Editores.
- Mackenzie Torres, T., Buitrago Quintero, M. T., Giraldo Vélez, P. & Parra Sánchez, J. H. (2014). Factores que explican la relación principal-agente en seis empresas dela ciudad de Manizales. *Equidad &Desarrollo*, (22), 137-163.
- Malvezzi, S. O. (1999). El agente económico reflexivo. *Desarrollo y Capacitación*, 49, 16-19.
- Mayo, E., (1973). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Seunda Edición. Buenos Aires: Galatea-Nueva Visión.
- Malvezzi, S. O. (2012). El Desempeño de las Empresas-Red: Desafíos para la investigación de la Subjetividad. En: Malvezzi, S. O., Orejuela, J. J., Chiuzi, R. M., Vesga, J. J., Riascos, W. A.(2012), *Gramáticas Actuales de la Relación*

- Hombre- Trabajo. Propuestas de Lectura* .(pp.23-36). Cali: Universidad de San Buenaventura.
- Mamani, A., Obando, R., Uribe, A.M., Vivanco, M. (2014). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*, 3(1).
- Martínez CA. 2001. *Estrés Aspectos Médicos*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Martínez, S. (2007). La investigación participativa como práctica social y su aportación al mundo laboral a través del modelo obrero. *Salud de los trabajadores*, 15(2), 107-117.
- Marx, K. (2006). *El Capital: Crítica de la Economía Política*. Undécima Edición. Madrid: Siglo XXI.
- Mella, O. (2000). *Grupos Focales ("Focus Groups"): técnica de investigación cualitativa*. Santiago: CIDE.
- Martínez Guillén , M.C. (2003). *La gestión empresarial*. Madrid: Diaz de Santos.
- Merino Tejedor , E., & Lucas Mangas, S. (2016). La autoeficacia y la autorregulación como variables moderadoras del estrés laboral en docentes de educación primaria. *Universitas Psychologica*,15(1), 205-218.
- Morgan, D. (1997). *Focus groups as qualitative research* (2da ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Moreno, B., & Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Mladinic, A., & Isla, P. (2002). Justicia Organizacional: Entendiendo la Equidad en las Organizaciones. *PSYKHE*, 11(2), 171-179.
- Mitrani, A. y otros (1992). *Las competencias claves para una gestión integrada de recursos humanos*. Bilbao: Deusto.
- Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Gerenciales*, 16(75), 23-33.

- Moreno, B., & Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Neffa, J.C. (1986). *La participación de los trabajadores en la gestión empresarial en la república del Perú (1968-80)*. Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- Novick, M., Bartolomé, M., Buceta, M., Miravalles, M., Senén, C. (1998). *Nuevos puestos de trabajo y competencias laborales: Un análisis cualitativo en el sector metalmeccánico argentino*. Montevideo: CINTERFORD OIT.
- Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo*. Ginebra: OIT.
- Olaz, Á. (2012). Propuesta de un modelo de medición multivariable del clima laboral en organizaciones complejas. Un enfoque metodológico. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 23 (II), 279-298.
- Olaz, A. (2013). El Clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico- descriptivo y aproximación a un modelo explicativo multivariado. *Aposta*, (3), 1-35.
- Ortiz, J. A., & Arias, F. (2009). El desgaste profesional (*burnout*) y calidad de vida laboral como predictores de la búsqueda de otro trabajo en profesionales de la salud y de la educación en el occidente de México. *Ciencia y Trabajo*, 34, 222-226.
- Patterson, M.M. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408.
- Peiró, J.M. (1989). Desempleo juvenil y socialización para el trabajo. En Torregrosa, J. R., Bergere, J., & Alvaro, J. L. (Ed.), *Juventud, Trabajo y desempleo* (p. 163). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Peiró, J.M., González-Romá, V., & Ramos, J. (1991). Psychological climate and employees' work experiences. *2nd European Congress of Psychology*, 8-12 July, Budapest, Hungary.
- Peiró, J. M., & González-Roma, V. (1999). Clima en las Organizaciones Laborales y en los Equipos de Trabajo. *Revista de Psicología General y Aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 52(2), 269-285.
- Peiró, J.M., Prieto, F., Roe, R. (2007). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En: Peiró, J.M. & Prieto, F. (2007). *Tratado de Psicología del Trabajo*. (pp.15-36). Madrid: Síntesis Psicológica.
- Peiró, J. M., Prieto, F. (2007). *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen I: La actividad Laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis Psicológica.
- Peiró, J.M., Rodríguez, I. (2008). Estrés Laboral, Liderazgo y Salud Ocupacional. *Papeles del Psicólogo* 29(1), 68-82.
- Palomo, M.T. (2010). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo*. Madrid: Esic.
- Porter, L. W. (2008). Organizational psychology: a look backward, outward, and forward. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 519–526.
- Pulido-Martínez, H. C. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. *Psicología y Política Públicas. Aportes desde la Academia*, 123-144.
- Pulido-Martínez, H. C., & Carvajal-Marín, L. M. (2011). Construyendo un sentido en común dentro del área de gestión de recursos humanos de un hospital universitario en Bogotá. *Universitas Psychologica*, 10(2), 595-607.
- Pulido-Martínez, H.C. (2012). La investigación sobre la identidad en, para y por el trabajo en América Latina, como Ejercicio Crítico acerca del Mundo Laboral. *Psyche*, 21(2), 77-85.
- Ramírez, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 143-185.
- Rentería, E., García, E., Restrepo, I., & Riascos, W. (2007). Sentidos del trabajo a partir de trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 127-151.

- Rentería, E. (2008). Nuevas realidades Organizacionales y del Mundo del Trabajo: Implicaciones para la Construcción de la Identidad o del Sujeto. *Informes Psicológicos*, 10, 65-80.
- Rentería, E. (2009). De Recursos Humanos a la Psicología Organizacional y del Trabajo: reflexiones a la luz de las realidades actuales del mundo del trabajo. En Aguilar, M.C., Rentería, E. (2009). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Bogotá: ASCOFAPSI, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad de Manizales, Universidad del Valle, Universidad Santo Tomás.
- Richter, P. & Hacker, W. (2012). *Belastung und Beanspruchung*. 3. Auflage. Kröning: Asanger.
- Ribeiro, M.A. & Coropos, M.C. (2011). Possibilidades identitárias contemporâneas em um mundo do trabalho flexibilizado. *Polis e Psique*, 1(1), 55-79.
- Roach, G. D., Fletcher, A., & Dawson, D. (2004). A model to predict work- related fatigue based on hours of work. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 75(3), 61-69.
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Rodríguez Cervantes, M., Frías Arroyo, I. B., Barroso Villegas, R. & Ramírez Páez, J.A. (2001). Doble jornada de trabajo femenina y efectos negativos de tipo psicológicos. *CIOPA 2001. Congreso internacional online de psicología aplicada*.
- Rosero-Burbano, R., Bermúdez-Aponte, J., Gómez, G., García, M., & Reyes, I. (2012). Un Análisis Psicométrico del cuestionario de clima laboral de la Fuerza Aérea Colombiana. *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología*, 6 (2), 267-284.
- Ruiz de Vargas, M., Jaraba Barrios, B., Romero Santiago, L. (2005). Competencias Laborales y la Formación Universitaria. *Psicología desde el Caribe*, 16, 64-91.
- Ruiz, E., Gago, M.L., García, C., López, S. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: McGraw-Hill.
- Ryan, R., Deci, E. (2000). La teoría de la Autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

- Salas Perea, R., Hatim Ricardo, A., Rey Bravo, R. (1997). Sistema de monitoreo y control de la competencia y desempeño profesional. *Educación Médica Superior*, 11(1), 17-30.
- Salanova, M., Gracia, F., Peiró, J.M. (1996). Significado del Trabajo y Valores Laborales. En: Peiró, J.M., Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo*. (36-63). Madrid: Síntesis.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2009). Exposición a la Tecnología de la Información y la Comunicación y su Relación con el engagement. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 55-62.
- Schaufeli, W., Salanova, M.L. (2002). ¿Cómo evaluar los Riesgos Psicosociales en el Trabajo?. *Prevención, trabajo y Salud*, 20, 4-9.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Sanín, J., Salanova, M. (2012). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1), 95-107.
- Sastre, M. & Aguilar, E. (2003). *Dirección de recursos humanos, un enfoque estratégico*. Madrid: McGraw-Hill.
- Spencer, L., Spencer, S. (1993). *Competence at work, Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Spink, P. (2011). ¿Qué pasó con el trabajo?: de la centralidad de los zapatos, barcos y lacre a los problemas planteados por los cerdos volando. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 11(3), 3-24.
- Salazar Estrada, J., Guerrero Pupo, J., Machado Rodríguez, Y., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y Cultura Organizacional: dos componentes esenciales de la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.
- Schneider, B., White, S. S., & Paul, M. C. (1998). Linking service climate and customer perceptions of service quality: tests of a causal model. *Journal of Applied Psychology*, 83, 150–163.
- Schlemenson, A. (2002). *La Estrategia del Talento*. Buenos Aires: Paidós.

- Spiegel, M. & Stephens, L. (2009). Estadística. México D.F: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Vieco Gómez, G.F., Abello Llanos, R. (2014). Factores Psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.
- Texeira, C., Gherardi-Donato, E., Pereira, S., Cardoso, L. & Reisdorfer, E. (2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Enfermería Global*, 44, 288-298.
- Tristan López, A. (2008); Modificación al modelo de Lawshe para el dictamen cuantitativo de la validez de contenido de un instrumento. En: *Revista Avances en Medición* (37-48), México.
- Toro, F. (2003). Fortalezas y limitaciones del clima organizacional en empresas colombiana. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 22(1), 50-62.
- Toro, F. (1992). *Desempeño y Productividad. Contribuciones de la Psicología Ocupacional*. Medellín: CINCEL.
- Toro, F. (2010). Validación psicométrica de un conjunto de instrumentos que evalúan efectos individuales de diversos factores psicosociales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 29(2), 193-225.
- Touraine, A. (1998). *¿Podremos vivir juntos? Iguais e diferentes*. Petrópolis, RJ: Vozes. Lisboa: Instituto Piaget.
- Vázquez, C. (2006). La psicología positiva en perspectiva. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 1-2.
- Varela, O., Puhl, S., Izcurdia, M., (2001). Clima Laboral en el Poder Judicial y su incidencia en la Salud Mental de los profesionales que allí se desempeñan. *Anuario de Investigaciones*, XIX, 179-183.
- Vera, B. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 3-8.
- Villalobos G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo*, 6(14):197-201.
- Wayne, R., Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson.

ANEXOS

ANEXO 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA (UNLP)

CARTA DE CONSENTIMIENTO PARA ENTREVISTAS

PROYECTO: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: EFECTOS PSICOLÓGICOS EN EMPLEADOS UNIVERSITARIOS ECUATORIANOS"

Declaro, por medio de este término, que estoy de acuerdo en ser entrevistado(a) en campo de investigación para el proyecto titulado "*Clima organizacional y Evaluación del desempeño: efectos psicológicos en empleados universitarios ecuatorianos*" por la Mg. Sonnia A. Heredia estudiante del Doctorado en Psicología de la Universidad Nacional de La Plata, con quien me puedo comunicar mediante el correo sonnia_alexandra@yahoo.es.

Declaro que acepto participar por mi propia voluntad, sin recibir ningún incentivo financiero y con el único propósito de contribuir al éxito de la investigación doctoral. He sido informado que el objetivo de esta investigación es "Analizar los efectos del clima organizacional sobre las características psicológicas de los trabajadores, antes y después de un proceso de evaluación del desempeño".

También me he informado que la información obtenida en esta investigación será confidencial y que se garantiza el secreto sobre mi participación. La información proporcionada se utilizará para las presentaciones en congresos, publicaciones en revistas científicas, tesis y disertaciones.

Mi colaboración se realizará de forma anónima, a través de la encuesta/entrevista a completar/gravar desde la firma de esta carta. El acceso y análisis de los datos se recopilarán sólo por la investigadora. Ella me ha entregado una copia firmada de esta carta y ha informado que puedo rechazar o retirar mi consentimiento en participar en cualquier etapa de la entrevista, sin sanción alguna.

Ecuador, _____, _____ de _____ de

FIRMA DEL ENTREVISTADO

FIRMA DE LA INVESTIGADORA

ANEXO 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA (UNLP)

CESIÓN DE DERECHOS DE IMAGEN

Proyecto: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: EFECTOS PSICOLÓGICOS EN EMPLEADOS UNIVERSITARIOS ECUATORIANOS

Declaro, por medio de este término, que estoy de acuerdo en que se utilice mi imagen en campo de investigación para el proyecto titulado "*Clima organizacional y Evaluación del desempeño: efectos psicológicos en empleados universitarios ecuatorianos*" por la Mg. Sonnia A. Heredia, estudiante del Doctorado en Psicología de la Universidad Nacional de La Plata, con quien me puedo comunicar mediante el correo sonnia_alexandra@yahoo.es.

Declaro que acepto participar por mi propia voluntad en el grupo focal, sin recibir ningún incentivo financiero y con el único propósito de contribuir al éxito de la investigación doctoral. He sido informado que el objetivo de esta investigación es "Analizar los efectos del clima organizacional sobre las características psicológicas de los trabajadores, antes y después de un proceso de evaluación del desempeño".

También me he informado que las imágenes obtenidas en esta investigación se utilizarán para las presentaciones en congresos, publicaciones en revistas científicas, libros, tesis y disertaciones.

La investigadora me han entregado una copia firmada de esta carta de y me ha informado que puedo rechazar o retirar mi consentimiento en participar con la inclusión de mi imagen en los resultados y difusión de estos, sin sanción alguna.

Ecuador, _____, _____ de _____ de _____

Firma del entrevistado/a:

Firma de la investigadora:

ANEXO 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA (UNLP)

ESQUEMA DE PREGUNTAS PARA GRUPO FOCAL EMPLEADOS UNIVERSITARIOS

Objetivos de información

Se planifica el abordaje del siguiente contenido

- Conocer las percepciones de los participantes en relación a la evaluación del desempeño antes y después de la aprobación de las reformas de la LOSEP
- Identificar la información que tienen los trabajadores en relación a los procesos de evaluación del desempeño (normativa legal)
- Conocer los pensamientos, posicionamientos, emociones de los participantes ante el proceso de evaluación
- Indagar la percepción que tienen los trabajadores sobre cuáles son los objetivos que persigue la aplicación del proceso de evaluación del desempeño.
- Determinar y analizar la existencia y el cumplimiento de planes de fortalecimiento como producto de la evaluación del desempeño
- Establecer los beneficios de la evaluación del desempeño desde la perspectiva del trabajador

EMPLEADOS

1. ¿Qué entiende por evaluación del desempeño?
2. ¿Se han aplicado procesos de evaluación del desempeño en la institución?
3. ¿Cree usted que debe aplicarse la evaluación del desempeño?
4. ¿Desde qué año se realizan procesos de evaluación del desempeño en la institución?
5. ¿Cómo se evaluaba su desempeño antes de la aplicación de la evaluación del desempeño en el 2012?
6. ¿Usted sabe cuáles son las funciones sobre las cuales se le evalúa?
7. ¿Conoce usted los objetivos de evaluación del desempeño?
8. ¿Qué piensa usted de la aplicación del proceso de evaluación del desempeño?
9. Cuando le comunican a usted que se desarrollará el proceso de evaluación del desempeño, ¿cómo se siente?
10. ¿Qué diferencias hay en su unidad entre el periodo en el que no se aplicaba la evaluación del desempeño y el período en el que se aplica el proceso de ED?
11. ¿Quién evalúa su desempeño?
12. ¿Qué espera usted después de un proceso de evaluación del desempeño?
13. ¿Ha habido algún empleado que ha recibido algún tipo de compensación al haber alcanzado un rendimiento excelente?
14. ¿Sabe de algún caso de empleados que hayan sido sancionados o despedidos por haber obtenido una calificación insuficiente en su evaluación del desempeño?

ANEXO 4

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA (UNLP)

ESQUEMA DE PREGUNTAS PARA GRUPO FOCAL EMPLEADOS TALENTO HUMANO

Objetivos de información

Se planifica el abordaje del siguiente contenido

- Conocer los procesos de evaluación del desempeño aplicados antes del 2012
- Identificar los procesos de evaluación del desempeño aplicados a partir del 2012
- Establecer la existencia y aplicación de procesos de fortalecimiento y compensación como producto de los procesos de evaluación del desempeño.
- Establecer los beneficios de la evaluación del desempeño desde la perspectiva de la institución

EMPLEADOS TALENTO HUMANO

1. ¿Se aplica el ED en la Institución?, ¿Desde cuándo?
2. ¿Se aplicaba el proceso de evaluación del desempeño antes de la publicación de la LOSEP en el 2010?
3. ¿Cómo era el proceso de evaluación del desempeño antes de la publicación de la LOSEP?
4. Los empleados conocen las funciones y los objetivos del puesto sobre las cuales se les evalúa?
5. ¿Los empleados conocen los objetivos que persigue la institución al aplicar la evaluación del desempeño?
6. ¿Cómo se realiza el proceso de evaluación del desempeño?
7. ¿Quién evalúa el desempeño de los trabajadores?
8. ¿El empleado recibe la notificación de su desempeño? ¿En qué tiempo?
9. ¿Cuántos empleados han apelado los resultados alcanzados en la ED en los años 2012, 2013, 2014 y 2015?
10. ¿Qué proceso se aplica después de la aplicación de la evaluación del desempeño?
11. ¿Se lleva un registro de los empleados que han alcanzado calificación excelente en la ED?
12. ¿Cuántos han obtenido esa calificación en los años 2012, 2013, 2014 y 2015?
13. ¿Cómo se procede con los empleados que han alcanzado la calificación de excelente?
14. ¿Se lleva un registro de los empleados que han alcanzado calificación de insuficiente en la ED?
15. ¿Cuántos han obtenido esa calificación en los años 2012, 2013, 2014 y 2015?
16. ¿Qué procesos se han aplicado con estos empleados?
17. Desde el punto de vista como empleado, ¿cree usted que la evaluación del desempeño contribuye a mejorar su desempeño?
18. ¿Cree que debe aplicarse la evaluación del desempeño?
19. ¿Cómo ha contribuido la ED a la institución?

ANEXO 5

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA (UNLP)

GUIÓN DE ENTREVISTAS

DATOS PERSONALES

Nombre y Apellido
Nivel de Instrucción
Institución
Cargo que ocupa
Tiempo de servicio
Dependencia
Cargo

Preguntas guía

Entrevista al funcionario de Talento Humano

- ¿En qué año se implementó la EV en la institución?
- ¿Por qué razón se decidió aplicar la EV en la institución?
- Describa el sistema de EV en su institución.
- ¿Qué beneficios institucionales fueron resultado de la aplicación de la EV?
- ¿Cómo fue la reacción de los trabajadores cuando se implementó la EV por primera vez en la institución?

Entrevista para los trabajadores

- ¿Qué entiende por evaluación del desempeño?
- ¿Cree usted que debe aplicarse la evaluación del desempeño en su institución?
- ¿Cómo se siente cuando le informan que se aplicará la EV en su institución?
- ¿Cómo cree usted que la institución cambió desde la aplicación de la EV?
- ¿Cuáles son los criterios o bases sobre los que es evaluado?
- ¿Cuáles con los objetivos de la institución para aplicar EV?
- ¿Quién evalúa su desempeño?
- ¿Siente que disminuye su interés por su trabajo cuando se está aplicando el proceso de EV?
- ¿Cree que el proceso de EV es justo y objetivo? ¿por qué?
- ¿Ha recibido algún tipo de compensación cuando alcanza una puntuación de rendimiento elevado?

ANEXO 6



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Le pedimos su colaboración para recopilar datos para una investigación doctoral de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata.

A continuación encontrará unas frases relacionadas con su trabajo. Las preguntas son generales para varios ambientes de trabajo, ajústelas a su realidad.

La información que proporcione será totalmente anónima, confidencial y la información únicamente será utilizada para fines académicos. No existen respuestas correctas o incorrectas

Determine su realidad de acuerdo a la escala que se encuentra indicada en la parte superior.

Por favor rodee con un círculo el número que corresponda a su realidad. Elija un número por pregunta y no deje ninguna sin responder

Al finalizar, en Observaciones, puede ampliar o realizar algún comentario sobre las respuestas elegidas.

BLOQUE 1: DATOS DE PERFIL

NOMBRE DE UNIVERSIDAD	

UNIDAD/FACULTAD	
UNIDAD/FACULTAD:	

GÉNERO	
1	HOMBRE
2	MUJER

EDAD	
3	EDAD:

RELACIÓN LABORAL	
4	NOMBRAMIENTO
5	CONTRATO INDEFINIDO
6	CONTRATO A TIEMPO DEFINIDO
7	CONTRATO POR SERVICIOS PERSONALES
8	CONTRATO POR SERVICIO PROFESIONALES

AREA DE TRABAJO	
9	ADMINISTRATIVO
10	OPERATIVO

TIEMPO DE TRABAJO	
11	

VALOR NETO DEL SALARIO (USD)	
17	ENTRE 364 Y 554
18	ENTRE 555 Y 764
19	ENTRE 765 Y 1000
20	ENTRE 1001 Y 1500
21	ENTRE 1501 Y 2000

NIVEL DE ESTUDIOS	
12	EDUCACIÓN BÁSICA
13	BACHILLERATO
14	TERCER NIVEL
15	POSGRADO
16	NINGUNO

BLOQUE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

PREGUNTAS		Muy de Acuerdo	De acuerdo	No estoy seguro	En Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Tomo la mayor parte de las decisiones que influyen en el desempeño mi trabajo	5	4	3	2	1
2	Las personas que trabajan en mi unidad se ayudan los unos a los otros	5	4	3	2	1
3	Puedo confiar en que mi jefe directo no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.	5	4	3	2	1
4	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.	5	4	3	2	1
5	Puedo contar con la ayuda de mi jefe directo cuando la necesito	5	4	3	2	1
6	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	5	4	3	2	1
7	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe directo.	5	4	3	2	1
8	Mi jefe directo me anima a desarrollar mis propias ideas.	5	4	3	2	1
9	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo	5	4	3	2	1
10	Las personas que trabajan en mi unidad se llevan bien entre sí.	5	4	3	2	1
11	Mi jefe directo es una persona de principios o valores definidos	5	4	3	2	1
12	Mi trabajo me permite tener tiempo para otras cosas, además de mis responsabilidades.	5	4	3	2	1
13	A mi jefe directo le interesa que me desarrolle profesionalmente en esta Institución	5	4	3	2	1
14	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	5	4	3	2	1
15	Los objetivos que fija mi jefe directo para mi trabajo son razonables	5	4	3	2	1
16	A mi jefe directo le agrada que yo sugiera nuevas formas de hacer mi trabajo	5	4	3	2	1
17	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.	5	4	3	2	1
18	En las personas que trabajan en mi unidad existe una preocupación y cuidado por el otro.	5	4	3	2	1
19	Mi jefe directo es una persona con quien se puede hablar abiertamente	5	4	3	2	1
20	En mi institución los usuarios están cada vez más exigentes con la demanda de atención	5	4	3	2	1
21	Mi jefe directo me respalda 100%	5	4	3	2	1
22	Mi jefe directo conoce mis puntos fuertes y me los hace notar	5	4	3	2	1
23	Es poco probable que mi jefe directo me alabe sin motivos	5	4	3	2	1
24	Mi jefe directo me anima a mejorar las formas de hacer las cosas	5	4	3	2	1

25	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo	5	4	3	2	1
26	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi unidad	5	4	3	2	1
27	Mi jefe directo cumple con los compromisos que adquiere conmigo	5	4	3	2	1
28	Me siento agotado a pesar de tener mis correspondientes días de descanso	5	4	3	2	1
29	Es fácil hablar con mi jefe directo sobre problemas relacionados con el trabajo	5	4	3	2	1
30	Mi jefe directo es rápido para reconocer una buena ejecución.	5	4	3	2	1
31	Mi jefe directo no muestra favoritismos entre los trabajadores	5	4	3	2	1
32	Mi jefe directo me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	5	4	3	2	1
33	Organizo mi trabajo como mejor me parece.	5	4	3	2	1
34	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.	5	4	3	2	1
35	Es probable que mi jefe directo no me dé un mal consejo	5	4	3	2	1
36	La institución me exige más de lo que puedo dar.	5	4	3	2	1
37	Mi jefe directo me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores	5	4	3	2	1
38	Mi jefe directo me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer	5	4	3	2	1
39	Si mi jefe directo prescinde de alguien es porque probablemente esa persona se lo merece	5	4	3	2	1
40	Mi jefe directo "valora" nuevas formas de hacer las cosas	5	4	3	2	1
41	Me falta tiempo para atender a los usuarios	5	4	3	2	1
42	A menudo escucho quejan de los usuarios por la lentitud de la atención	5	4	3	2	1
OBSERVACIONES:						

ANEXO 7



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Le pedimos su colaboración para recopilar datos para una investigación doctoral de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata.

A continuación encontrará unas frases relacionadas con su trabajo. Las preguntas son generales para varios ambientes de trabajo, ajústelas a su realidad.

La información que proporcione será totalmente anónima, confidencial y la información únicamente será utilizada para fines académicos. No existen respuestas correctas o incorrectas

Determine su realidad de acuerdo a la escala que se encuentra indicada en la parte superior.

Por favor rodee con un círculo el número que corresponda a su realidad. Elija un número por pregunta y no deje ninguna sin responder

Al finalizar, en Observaciones, puede ampliar o realizar algún comentario sobre las respuestas elegidas.

BLOQUE 1: DATOS DE PERFIL

NOMBRE DE UNIVERSIDAD	

UNIDAD/FACULTAD	
UNIDAD/FACULTAD:	

SEXO	
1	HOMBRE
2	MUJER

EDAD	
3	EDAD:

RELACIÓN LABORAL	
4	NOMBRAMIENTO
5	CONTRATO INDEFINIDO
6	CONTRATO A TIEMPO DEFINIDO
7	CONTRATO POR SERVICIOS PERSONALES
8	CONTRATO POR SERVICIO PROFESIONALES

AREA DE TRABAJO	
9	ADMINISTRATIVO
10	OPERATIVO

TIEMPO DE TRABAJO	
11	

VALOR NETO DEL SALARIO (USD)	
1	ENTRE 364 Y 554
1	ENTRE 555 Y 764
1	ENTRE 765 Y 1000
2	ENTRE 1001 Y 1500
2	ENTRE 1501 Y 2000

NIVEL DE ESTUDIOS	
12	EDUCACIÓN BÁSICA
13	BACHILLERATO
14	TERCER NIVEL
15	POSGRADO
16	NINGUNO

BLOQUE 2: AFECTACIONES PSICOLÓGICAS (PARTE A)						
		Siempre	Frecuente mente	No estoy seguro	A veces	Nunca
1	Puedo reaccionar ante situaciones perturbadoras rápida y correctamente	5	4	3	2	1
2	Actualmente no reacciono con rapidez	5	4	3	2	1
3	Actualmente no soy capaz de percibir cambios o variaciones en mi trabajo	5	4	3	2	1
4	Actualmente estoy interesado en mi trabajo	5	4	3	2	1
5	Actualmente las pequeñas interrupciones hacen que enseguida me ponga nervioso/a	5	4	3	2	1
6	Me siento relajado y tranquilo	5	4	3	2	1
7	Pienso que mi trabajo varía poco	5	4	3	2	1
8	Actualmente este trabajo me tiene harto	5	4	3	2	1
9	En este momento no podría manejar situaciones complicadas	5	4	3	2	1
10	Actualmente puedo cumplir con mi trabajo sin problema	5	4	3	2	1
11	En este momento el trabajo me aburre y tengo pereza	5	4	3	2	1
12	Actualmente mi trabajo me disgusta	5	4	3	2	1
13	En determinadas situaciones laborales siento miedo	5	4	3	2	1
14	Actualmente tengo que esforzarme para poder realizar mis labores	5	4	3	2	1
15	Actualmente siento que el tiempo se pasa muy rápido	5	4	3	2	1
16	Actualmente considero mi trabajo muy placentero	5	4	3	2	1
17	Soluciono todos los problemas en trabajo con rapidez	5	4	3	2	1
18	Actualmente trabajo sin mayor esfuerzo	5	4	3	2	1
19	Me sentiría feliz si en ocasiones tuviese algo que hacer	5	4	3	2	1
20	Por momentos siento rechazo por mi trabajo	5	4	3	2	1
21	Cuando tengo problemas reacciono mejor	5	4	3	2	1
22	Me siento totalmente exhausto	5	4	3	2	1
23	Actualmente y con frecuencia mis pensamientos se desvían del trabajo	5	4	3	2	1
24	En este momento trabajo pero sin interés	5	4	3	2	1
25	Actualmente mi trabajo me deprime mucho	5	4	3	2	1
26	Actualmente estoy tan preocupado que no puedo reaccionar con rapidez	5	4	3	2	1
27	Para poder continuar con el trabajo tengo que reponerme del cansancio	5	4	3	2	1
28	En este momento estoy desganado	5	4	3	2	1
29	Estoy feliz si hay algo que hacer	5	4	3	2	1
30	Actualmente mi trabajo me enoja	5	4	3	2	1
31	En este momento no me aburre mi trabajo	5	4	3	2	1
OBSERVACIONES:						

ANEXO 8



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Le pedimos su colaboración para recopilar datos para una investigación doctoral de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata.

A continuación encontrará unas frases relacionadas con su trabajo. Las preguntas son generales para varios ambientes de trabajo, ajústelas a su realidad.

La información que proporcione será totalmente anónima, confidencial y la información únicamente será utilizada para fines académicos. No existen respuestas correctas o incorrectas

Determine su realidad de acuerdo a la escala que se encuentra indicada en la parte superior.

Por favor rodee con un círculo el número que corresponda a su realidad. Elija un número por pregunta y no deje ninguna sin responder

Al finalizar, en Observaciones, puede ampliar o realizar algún comentario sobre las respuestas elegidas.

BLOQUE 1: DATOS DE PERFIL

NOMBRE DE UNIVERSIDAD	

UNIDAD/FACULTAD	
UNIDAD/FACULTAD:	

SEXO	
1	HOMBRE
2	MUJER

EDAD	
3	EDAD:

RELACIÓN LABORAL	
4	NOMBRAMIENTO
5	CONTRATO INDEFINIDO
6	CONTRATO A TIEMPO DEFINIDO
7	CONTRATO POR SERVICIOS PERSONALES
8	CONTRATO POR SERVICIO PROFESIONALES

AREA DE TRABAJO	
9	ADMINISTRATIVO
10	OPERATIVO

TIEMPO DE TRABAJO	
11	

VALOR NETO DEL SALARIO (USD)	
17	ENTRE 364 Y 554
18	ENTRE 555 Y 764
19	ENTRE 765 Y 1000
20	ENTRE 1001 Y 1500
21	ENTRE 1501 Y 2000

NIVEL DE ESTUDIOS	
12	EDUCACIÓN BÁSICA
13	BACHILLERATO
14	TERCER NIVEL
15	POSGRADO
16	NINGUNO

BLOQUE : AFECTACIONES PSICOLÓGICAS (PARTE B)

		Siempre	Frecuentemente	No estoy seguro	A veces	Nunca
1	Me siento inseguro en mi trabajo	5	4	3	2	1
2	Mi concentración en general es buena	5	4	3	2	1

3	Actualmente mi trabajo no es monótono	5	4	3	2	1
4	Actualmente mi trabajo es divertido	5	4	3	2	1
5	Ante las interrupciones reacciono con serenidad	5	4	3	2	1
6	En este momento siento que puedo cumplir con las exigencias de mi trabajo	5	4	3	2	1
7	Me siento adormecido	5	4	3	2	1
8	Continuo trabajando pero sin interés	5	4	3	2	1
9	Siento miedo ante determinadas situaciones laborales	5	4	3	2	1
10	Actualmente realizo mi trabajo muy concentrado	5	4	3	2	1
11	Quisiera tener algo más que hacer	5	4	3	2	1
12	Actualmente trabajo sin ganas	5	4	3	2	1
13	Trato de prevenir antes de que sucedan los problemas	5	4	3	2	1
14	Actualmente no reacciono con rapidez	5	4	3	2	1
15	Realizo otras actividades para vencer el sentimiento de cansancio	5	4	3	2	1
16	Actualmente encuentro agradable mi trabajo	5	4	3	2	1
17	Me he acostumbrado a que ocurran errores y fallas en mi trabajo	5	4	3	2	1
18	En este momento quisiera tener más actividad física	5	4	3	2	1
19	Actualmente estoy desanimado	5	4	3	2	1
20	La más pequeña interrupción me pone intranquilo	5	4	3	2	1
21	Estoy a punto de quedarme dormida en el trabajo	5	4	3	2	1
22	Actualmente el trabajo no me deprime mucho	5	4	3	2	1
23	Actualmente me siento presionado y desgastado	5	4	3	2	1
24	Mi trabajo es muy variado	5	4	3	2	1
25	Actualmente realizo mi trabajo muy a gusto	5	4	3	2	1
26	No me cuesta ningún esfuerzo tomar decisiones en mi trabajo	5	4	3	2	1
27	Actualmente el tiempo pasa muy rápido	5	4	3	2	1
28	En este momento estoy harto del trabajo	5	4	3	2	1
29	Me pongo nervioso con facilidad en mi trabajo	5	4	3	2	1
30	Actualmente me parece que el tiempo no pasa	5	4	3	2	1
31	Actualmente mi trabajo es agradable	5	4	3	2	1
32	Actualmente la actividad es muy monótona , me alegraría que hubiese un cambio	5	4	3	2	1

OBSERVACIONES:

Total Competencias Técnicas del Puesto :					0%
COMPETENCIAS UNIVERSALES		# Competencias:	0	Factor:	8%
ESTOS CAMPOS DEBEN SER LLENADOS OBLIGATORIAMENTE :					
DESTREZA	Relevancia	Comportamiento Observable			Frecuencia de Aplicación
APRENDIZAJE CONTINUO					
CONOCIMIENTOS DEL ENTORNO ORGANIZACIONAL					
RELACIONES HUMANAS					
ACTITUD AL CAMBIO					
ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS					
ORIENTACIÓN DE SERVICIO					
Total Competencias Universales:					0%
TRABAJO EN EQUIPO, INICIATIVA Y LIDERAZGO				Factor:	16%
DESCRIPCIÓN	RELEVANCIA	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE			Frecuencia de Aplicación
TRABAJO EN EQUIPO					
INICIATIVA					
LLENAR EL CAMPO DE LIDERAZGO, SOLO PARA QUIENES TENGAN SERVIDORES SUBORDINADOS BAJO SU RESPONSABILIDAD DE GESTIÓN.					
LIDERAZGO					
Total Trabajo en Equipo, Iniciativa y Liderazgo:					0%
OBSERVACIONES DEL JEFE INMEDIATO (EN CASO DE QUE LAS TENGA):					
QUEJAS DEL CIUDADANO (PARA USO DE LAS UARHS) INFORMACIÓN PROVENIENTE DEL FORMULARIO EVAL-02					
Nombre de la persona que realiza la queja	DESCRIPCIÓN	No. DE FORMULARIO	APLICA DESCUENTO A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	% DE REDUCCIÓN	

TOTAL:		0
RESULTADO DE LA EVALUACIÓN		
FACTORES DE EVALUACIÓN		CALIFICACIÓN ALCANZADA
Indicadores de Gestión del puesto		0,0
Conocimientos		0,0
Competencias técnicas del puesto		0,0
Competencias Universales		0,0
Trabajo en equipo, Iniciativa y Liderazgo		0,0
Evaluación del ciudadano (-)		0,0
PROCESO INCORRECTO		
PROCESO INCORRECTO		
FUNCIONARIO (A) EVALUADOR (A)		
Fecha (dd/mm/aaaa):		
CERTIFICO: Que he evaluado al(a la) servidor(a) acorde al procedimiento de la norma de Evaluación del Desempeño.		
<hr/> FIRMA Evaluador o jefe Inmediato		