

**Título del Proyecto
de Investigación a que corresponde el Reporte Técnico:**

Diagnóstico de la satisfacción laboral en base a factores ergoambientales del personal docente de tiempo completo de la UACJ

Tipo de financiamiento

Sin financiamiento

TÍTULO DEL REPORTE TÉCNICO

Satisfacción laboral de los docentes de tiempo completo

Autores del reporte técnico:

Dra. María Teresa Escobedo Portillo
M.A. Guillermina Martínez Moreno
M.C. Virginia Estebané Ortega

Satisfacción laboral de los docentes de tiempo completo

Resumen del reporte técnico en español (mínimo 600 palabras):

Se aplica un instrumento de medición específico conformado por 19 items con un nivel de confianza del 95%, obteniendo un valor Alpha de Crombach de .941. Se aplica a profesores de tiempo completo de los Institutos de Ciencias Sociales y Administración, Instituto de Ciencias Biomédicas, Instituto de Ingeniería y Tecnología, Instituto de Arquitectura, Diseño y Arte y Ciudad Universitaria de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, teniendo como resultado que hay, aunque mínimo, un incremento en la satisfacción en cinco aspectos evaluados como son la libertad en el método de trabajo de (de 88.00 a 91.00), el reconocimiento por el trabajo bien hecho (de 12.16 a 14.32), la estabilidad en el empleo (de 82.81 a 85.19) y tanto la iluminación natural (de 10.76 a 16.99) y artificial (de 42.86 a 63). Y un decremento significativo en las 14 variables restantes, entre las que se observan porcentajes altos en el 2013 y muy bajos en el 2020, como son, condiciones físicas del sitio de trabajo (de 80.09 a 76.14), la relación con el superior inmediato de 76.78 a 45.75; Posibilidad de promoción de 66.21 a 14.39 y de 72.17 a 24.62 en la relación con el jefe de departamento y el coordinador de la carrera respectiva, la relación con los compañeros (de 89.15 a 83.15), la responsabilidad asignada (de 91.41 a 57.23), el salario (de 86.10 a 41.56), libertad de cátedra (de 89.94 a 83.12), Gestión (de 94.36 a 61.18), atención a las sugerencias (de 54.88 a 36.15), horario de trabajo (de 80.71 a 76.14), variedad de tareas y asignaciones (de 82.81 a 44.13). En relación a los factores ergo-

ambientales, la satisfacción laboral en cuanto a temperatura bajó de 77.41 a 62.12 por ciento, y el ruido bajó de 82.81 a 71.26. Se recomienda atender todos los aspectos para elevar la satisfacción laboral de los docentes al igual que aplicarlo en otras Instituciones de Educación Superior tanto privadas como públicas y observar los resultados.

Resumen del reporte técnico en inglés (mínimo 600 palabras):

A specific measurement instrument consisting of 19 items is applied with a 95% confidence level, obtaining a Cronbach Alpha value of .941. It is applied to full-time professors of the Institutes of Social Sciences and Administration, Institute of Biomedical Sciences, Institute of Engineering and Technology, Institute of Architecture, Design and Art and University City of the Autonomous University of Ciudad Juárez, having as a result that there are , although minimal, an increase in satisfaction in five aspects evaluated such as freedom in the work method (from 88.00 to 91.00), recognition for a job well done (from 12.16 to 14.32), job stability (from 82.81 to 85.19) and both natural lighting (from 10.76 to 16.99) and artificial lighting (from 42.86 to 63). And a significant decrease in the 14 remaining variables, among which high percentages are observed in 2013 and very low in 2020, such as physical conditions of the workplace (from 80.09 to 76.14), the relationship with the immediate superior of 76.78 to 45.75; Possibility of promotion from 66.21 to 14.39 and from 72.17 to 24.62 in the relationship with the head of department and the coordinator of the respective career, the relationship with colleagues

(from 89.15 to 83.15), the assigned responsibility (from 91.41 to 57.23), salary (from 86.10 to 41.56), academic freedom (from 89.94 to 83.12), Management (from 94.36 to 61.18), attention to suggestions (from 54.88 to 36.15), working hours (from 80.71 to 76.14), variety of homework and assignments (from 82.81 to 44.13). In relation to the ergoenvironmental factors, job satisfaction in terms of temperature dropped from 77.41 to 62.12 percent, and noise dropped from 82.81 to 71.26. It is recommended to attend to all aspects to increase the job satisfaction of teachers as well as to apply it in other Higher Education Institutions, both private and public, and observe the results.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Factores ergoambientales, Docentes de tiempo completo.

Usuarios potenciales (del proyecto de investigación):

Docentes de tiempo completo.
Directivos y personal administrativo

Reconocimientos (agradecimientos a la institución, estudiantes que colaboraron, instituciones que apoyaron a la realización del proyecto, etc.):

El equipo de investigación, agradecemos a los profesores de tiempo completo que participaron en la encuesta.

1. INTRODUCCIÓN

El personal académico de toda institución de educación superior es parte importante para el buen desarrollo de la empresa, ya que es éstos son quienes guían, dirigen y apoyan a los estudiantes. De

igual manera el medio ambiente laboral es fundamental para su desarrollo, en palabras de Ripoll et al. (2006), está definido como “el conjunto de elementos físicos, químicos, biológicos, sociales y culturales que rodean a una persona en el interior de un espacio de trabajo”, de tal manera que dichos elementos no perturben la salud del trabajador de manera alguna, ni su capacidad laboral.

Para Ramírez et al. (1990) “el ambiente laboral es un factor esencial en el rendimiento humano”. Es importante que las condiciones ambientales del medio laboral en que el personal académico de una Institución de Educación superior sean adecuadas para evitar llegar a sobrepasar los límites de resistencia al esfuerzo. Según este autor “el medio ambiente es un elemento fundamental en el comportamiento, el rendimiento y la motivación del trabajador, afectándolo directamente en su salud, su desempeño y su comodidad”.

La Satisfacción Laboral es importante en cualquier tipo de trabajo no solo para el bienestar de las personas en donde quiera que trabajen, sino también en términos de calidad y de productividad.(Tejero y Fernández, 2009).

Para el análisis del Nivel de Satisfacción Laboral (SL) de la muestra en estudio a través de los Factores Ergo Ambientales (FEA), es necesario tener conocimientos de la Ergonomía Ambiental, la cual según Gálvez y Ponce (2005), “es una parte de la ergonomía que estudia las relaciones entre el hombre y los factores ambientales que inciden sobre él”, la cual está dirigida a mejorar los factores

ambientales desarrollando el mayor nivel de bienestar físico del trabajador lo cual conlleva a un mejor rendimiento.

Siendo que el objetivo general de esta investigación es determinar el impacto de los Factores Ergo Ambientales en la Satisfacción Laboral del personal académico de una institución de educación superior en Ciudad Juárez, los objetivos específicos son analizar tanto los FEA que más y los que menos impactan en la SL de la población en estudio así como establecer la relación positiva y/o negativa de los FEA con la SL.

Satisfacción Laboral

Desde la década de los 30's se registra un gran interés por la investigación en torno a la Satisfacción Laboral, el cual alcanzó su punto máximo en los años 60. A partir de los años 80 este tema empieza a situarse más con respecto a sus relaciones con la calidad de vida en el trabajo, en su impacto sobre la salud mental y las relaciones entre éste y la familia, con una preocupación creciente por el desarrollo personal del individuo, en un contexto de educación a lo largo de la vida.

Guzmán et al. (2010), añaden que “La satisfacción está en función de que las necesidades sean cubiertas de remuneración, afiliación, logro y autorrealización”. Estos autores aclaran que alguien estará satisfecho con su trabajo cuando experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos,

considerados como recompensa aceptable a la ejecución de la tarea.

Factores Ergo Ambientales

Los factores Ergoambientales, como lo señala Molina et al. (2018), son aquellos que describen el ambiente físico de trabajo y su relación con el trabajador. Éstos son Iluminación, Ruido, Temperatura y Vibración los cuales se detallan a continuación. Cabe aclarar que por el tipo de trabajo que realiza la muestra en estudio, se descarta la vibración al no tener significancia en el caso.

Iluminación

Según Ripoll et al. (2006), para la protección de accidentes durante el trabajo diario, la persona deposita más confianza en su vista que en cualquier otro de sus sentidos. Sin embargo el ojo puede enviar al cerebro solo aquellas impresiones que le llegan por medio de ondas luminosas y si estas son insuficientes debido a escasa iluminación, el efecto es semejante a la ceguera parcial.

Diversos estudios han puesto de manifiesto que una adecuada iluminación del puesto de trabajo se traduce en:

- La prevención de los efectos negativos sobre los trabajadores: fatiga visual, cefaleas, etc.
- La prevención de accidentes producidos por deslumbramientos o falta de iluminación.

- Un incremento en la calidad de los productos acabados al disminuir el número de errores.
- El aumento de la producción.

La iluminación de los lugares de trabajo es uno de los factores ambientales que tiene más importancia en las condiciones laborales, siendo además relativamente sencillo su control.

Ruido

El ruido se define como “un estímulo audible que no tienen ninguna relación con una tarea inmediata o su terminación” Botero y Alzate (2018). En todos los entornos laborales hay cierta cantidad de ruido que puede afectar el desempeño del trabajador. El estudio del ambiente sonoro dentro de la ergonomía es de gran importancia, el fenómeno a medir es el sonido. “El sonido es una vibración mecánica transmitida por el aire, capaz de ser percibida por el organismo auditivo, el oído” Zamorano et al. (2019).

Temperatura

“La temperatura es la modificación del intercambio térmico del organismo, produciendo o perdiendo calor como consecuencia del metabolismo natural del cuerpo” Ramírez (1997). El hombre debe mantener el cerebro, corazón, y órganos del abdomen a una temperatura constante de 37°C. Una desviación de este valor de unos pocos grados puede ser el indicio de una muerte cercana. El equilibrio térmico del cuerpo lo realiza el hipotálamo en el cerebro a

través de procesos dilatorios de vasos sanguíneos y glándulas sudoríparas y una disminución del metabolismo del cuerpo.

2. PLANTEAMIENTO

- Antecedentes

En el 2013 fue aprobado por PROMEP (actualmente PRODEP), un proyecto financiado en el que a la par de hacer estudios ergoambientales a las instalaciones de la UACJ, se analizaba el nivel de satisfacción de los profesores de tiempo completo (PTC), en base a los factores ergoambientales.

En aquel entonces la población de profesores de tiempo completo estaba conformada por 656 docentes, aplicando el instrumento de medición a 243 de ellos, los cuales eran la muestra obtenida al trabajar con el 95% de confianza.

A seis años del primer estudio, ha habido un incremento tanto en las contrataciones de PTC's como remodelaciones en algunos edificios de los diferentes institutos y construcciones de edificios nuevos.

Cabe destacar que en el 2013 no se consideraron para el estudio a los PTC de Ciudad Universitaria, lo que en esta oportunidad si se tomaron en cuenta.

Al haber tanto cambio en la infraestructura y nuevas contrataciones de PTC's, se toma la decisión de volver a realizar el estudio para determinar las diferencias, en caso de que existan.

- **Marco teórico**

La ergonomía ambiental es el estudio de los factores ambientales que constituyen el entorno del sistema hombre-máquina y de las condiciones físicas que lo rodean y que influyen en su desempeño al realizar diversas actividades (Alves et al. 2016), dichas condiciones son:

- Ambiente sonoro
- Ambiente lumínico
- Ambiente térmico
- Vibraciones

La aplicación de los conocimientos de la ergonomía ambiental ayuda al diseño y evaluación de puestos y estaciones de trabajo, con el fin de incrementar el desempeño, seguridad y confort de quienes laboran en ellos.

El ruido se puede caracterizar psicológicamente por resultar molesto e indeseable, físicamente por su aleatoriedad espectral y de intensidades, y desde el punto de vista de la comunicación por su bajo o nulo contenido informativo, lo que significa que no contiene ninguna información.

La iluminación es un factor ambiental que interesa a los ergonomistas por su influencia en el desempeño de las tareas de los humanos; en general, la iluminación puede interferir en la adecuada visualización de los objetos y entornos, la eficiencia y eficacia del trabajador, en proporcionar la información adecuada y oportuna de señalización, además de que puede influir en el confort y salud visual (Gutiérrez et al. 2017).

Para el ser humano es de suma importancia mantener y regular la temperatura interna del cuerpo, que como la materia en general, tiende a igualar su temperatura con el ambiente que lo rodea. La regulación térmica del cuerpo requiere de un adecuado balance entre la cantidad de calor que produce el metabolismo y la actividad muscular, y el calor que pierde hacia el ambiente, con el fin de mantener la temperatura interna entre 36 y 37°C (Gómez, 2013).

En relación a la satisfacción laboral y De acuerdo a su significado según la Real Academia de la Lengua Española, es “el grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo”, siendo que lo laboral es relativo al trabajo en su aspecto económico, jurídico y social.

La SL es “La sensación de bienestar derivada del cumplimiento de unas expectativas o de unas necesidades” (Cantón y Téllez, 2016), exponiendo la clara diferencia entre este concepto y el de motivación. Mientras que ésta implica energía y esfuerzo por lo que se deriva de la actitud, la SL pertenece al ámbito emocional.

Respecto a las necesidades, se toma como base las propuestas por Maslow (1943), representadas en una pirámide de cinco niveles

jerárquicos (Fig. 1), aunque éstas pertenecen a su teoría sobre la motivación. El primer nivel trata de las necesidades fisiológicas, aquellas relacionadas con el alimento, agua, sexo y vivienda. El segundo nivel se refiere a la seguridad, la protección del individuo contra amenazas y pérdidas (Gutiérrez y Romero, 2020).

El tercer nivel es el aspecto social, las amistades, el afecto por y hacia sus semejantes, el sentir de pertenencia y el amor que percibe y brinda, (Zuta et al. 2018). En el cuarto nivel se encuentra el ego, el sentirse independiente, libre para actuar, los logros que pudiera obtener y los que logra, el reconocimiento de los demás y la autoestima. Y por último, en el quinto nivel se encuentra la autorrealización, todo aquello que se relaciona con el potencial personal y todo lo que el individuo es capaz de hacer.

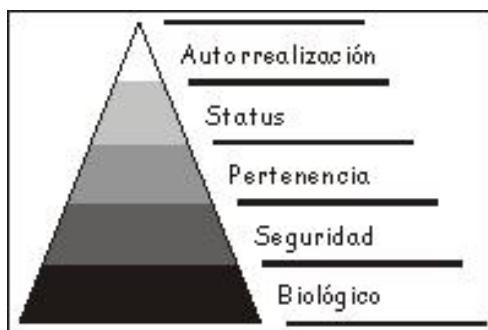


Fig. 1. Pirámide de Necesidades de Maslow

Fuente: Kompier et al. 1998. Manejo Creativo del Estrés, Motivación y Productividad.

Relacionado con los valores (convicciones fundamentales sobre el nivel personal y social), éstos se establecen desde los primeros años de vida, siendo permanentes y estables. Son importantes para el CO dado que ayudan a la comprensión y percepción de las cosas y las situaciones y ayudan a tomar mejores decisiones, de igual

manera influyen en la actitud y el comportamiento (Álvarez et al. 2017).

Los rasgos personales se refieren a las características duraderas que describen el comportamiento de un individuo, aunque para Orgambidez et al. (2017), los cambios de las personas son tan parecidos que su clasificación general permanece casi igual.

A pesar de lo que se encuentra en la literatura del ramo en relación a los constructos en estudio, es muy poco estudiada la relación entre los FEA, FSC y la satisfacción laboral.

3. METODOLOGÍA

Tipo de estudio:

No experimental, ya que se observan las situaciones existentes en el personal académico de la UACJ.

Cuantitativo, debido a que las variables que se estudian deben mostrar su asociación o correlación por medio de una muestra para posteriormente, hacer inferencia a toda la población en estudio, explicando porqué suceden las cosas.

Exploratoria, ya que su objetivo es “facilitar y comprender el problema a estudiar”. En este caso, es necesario conocer el conjunto de variables de cada grupo de factores presentes en el modelo de SL a partir de los FEA.

Descriptiva, ya que es necesario realizar tanto una búsqueda como la descripción específica de los elementos que integran el modelo

Transversal, dado que el instrumento se aplicará una sola vez en los diferentes institutos de la UACJ

Procedimiento:

Con la ayuda de estudiantes de servicio social de CU y los cuatro Institutos de la UACJ, se aplican los instrumentos de medición a los PTC.

Instrumento de medición:

El instrumento de medición “Escala de satisfacción laboral a partir de factores socioculturales y ergoambientales (ESL-FSC y FEA)”, está conformado por 32 ítems de los cuáles, los primeros quince pertenecen a Warr, Cook y Wall (1979), llamado “Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfacción)”. Los siguientes trece corresponden a evaluar los FSC y los últimos cuatro corresponden a FEA.

La escala de medición utilizada (Likert (1932) en Cañadas y Sánchez, 1998), generalmente es de cinco niveles. En éste caso, Warr, Cook y Wall (1979), propusieron una escala de siete niveles que permite robustecer el modelo propuesto. Ésta va desde “muy insatisfecho” siendo el nivel uno o más bajo hasta “muy satisfecho”

correspondiente al nivel 7 ó más alto, y que ha sido utilizada por Moreno et al., (2010), Alonso (2006), Rodríguez y Vetere (2008), Seoane, Garzón y Escamez (2000), entre otros.

La validación del instrumento tiene un Alpha de Crombach de .941.

4. RESULTADOS

La población de PTC en el 2013 eran de 656 sin incluir a CU, en la actualidad y según informes de las áreas administrativas de cada instituto, se cuenta con 1036 PTC incluyendo CU.

Trabajando con un nivel de confianza del 95%, la muestra en el 2013 fue de 243 PTC y en 2019 fue de 281 profesores.

En 2013, el porcentaje de hombres y mujeres se calculó de 85.71% y 14.29 % respectivamente. En la actualidad, es de 56.64% y 43.36% en el mismo tenor.

El rango de edades estaba entre los 27 y los 64 años con una media de 40 en el 2013. Actualmente se reporta que van desde los 28 a los 68 años con una media de 47.

Cabe mencionar que estos datos representan a los PTC que participaron en el estudio.

A continuación se exponen los resultados a cada pregunta del cuestionario aplicado, representado en tablas en donde se observan los datos del estudio realizado en 2012-2013 y el actual, realizado en 2019-2020.

Satisfacción Laboral.

El nivel de SL en relación con los FEA se observa que:

1. Respecto a las condiciones físicas del trabajo, entendiéndose el lugar donde trabajan, tales como cubículos u oficinas.

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
80.09	19.91	76.14	23.86

2. Respecto a la libertad de elegir el propio método de trabajo

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
88.56	11.44	91.2	8.8

3. En relación con los compañeros de trabajo.

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
89.15	10.85	83.15	16.85

4. Los empleados que se sienten satisfechos en relación con el reconocimiento que obtienen por el trabajo bien hecho.

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
12.16	87.84	14.32	85.68

5. Relación con el superior inmediato. (En este punto debe considerarse como superior inmediato al coordinador de la carrera respectiva, al jefe de departamento y/o al director de instituto en cuestión).

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
76.78	23.22	45.75	54.25

6. El nivel de satisfacción con respecto a la responsabilidad que se les ha asignado a cada PTC.

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho

91.41	8.59	57.23	42.77
-------	------	-------	-------

7. El salario que se recibe

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
86.10	13.9	41.56	58.44

8. En relación a la posibilidad de usar sus capacidades (libre cátedra y metodología de enseñanza).

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
89.94	10.06	83.12	16.88

9. Satisfacción laboral en relación con el jefe inmediato y la jefatura del departamento.

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
72.17	27.83	24.62	75.38

10. Con respecto a la posibilidad de promoción.

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
66.21	33.79	14.39	85.61

11. En relación a la gestión empresarial. (convenios, facilidades para los alumnos en las empresas y negocios, becas, intercambios y gestión con la sociedad).

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
94.36	5.64	61.18	38.82

12. Con respecto a la satisfacción que tienen los PTC con la atención que se presta con respecto a las sugerencias que hacen.

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
54.88	45.12	36.15	63.85

13. En relación al horario de trabajo.

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
80.71	19.29	76.14	23.86

14. Con respecto a la variedad de tareas que realizan los PTC en su trabajo.

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
82.81	11.43	44.13	55.87

15. Estabilidad en el empleo.

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
82.81	11.43	85.19	14.81

Factores Ergo-Ambientales

16. Iluminación natural en su oficina.

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
10.76	89.24	16.99	83.01

17. Con respecto a la iluminación artificial en su oficina.

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
42.86	57.14	63.00	37.00

18. La temperatura en la oficina

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
77.41	22.59	62.12	37.88

19. El ruido fuera de la oficina.

2013		2020	
Satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
82.81	11.43	71.26	28.74

Investigaciones previas indican que se desconocen los factores, estrategias y variables que ayuden a que el empleado académico se sienta satisfecho con su trabajo. Pese a que la satisfacción laboral está muy bien definida (Robbins et al, 2009) y estudiada, falta puntualizar y analizar aquellas variables propias de cada institución, empresa u organización para establecer los mecanismos o estrategias para este fin.

5. CONCLUSIONES

Esta investigación se desarrolló con el propósito de determinar la posible mejora en los factores y variables que tienen relación directa con el personal académico de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, por el hecho de que, a siete años del primer estudio, se han venido dando nuevas contrataciones de personal docente y

se ha incrementado la construcción de inmuebles y la remodelación de otros edificios.

Se esperaba que los PTC estuvieran en un nivel alto de SL, como parte de los aspectos prioritarios de la Institución, sin embargo se observa que, de las 19 variables analizadas, 16 de ellas tuvieron un decremento significativo en la SL.

Por otra parte, los resultados comprueban la relación entre las variables y los constructos en estudio, siendo el reconocimiento, la relación con el superior inmediato, la responsabilidad asignada, el salario, la relación con el coordinador y/o el jefe de departamento, la posibilidad de promoción y la atención a las sugerencias que el docente propone, las que más decremento tienen en la relación con la SL.

En relación a los factores ergoambientales, la iluminación tanto natural como artificial tuvo un incremento mínimo, sin embargo, la temperatura y el ruido son las variables que impactan negativamente en la satisfacción laboral.

Este hallazgo puede tener grandes consecuencias tanto para el trabajador en su salud y bienestar como para las instituciones en los efectos de productividad de su personal, por lo que es necesario que, tanto la Institución como el personal docente trabajen en conjunto al crear estrategias que coadyuven al éxito de la UACJ y a la salud y bienestar de los trabajadores.

REFERENCIAS (bibliografía)

- Alonso, P. 2006. "Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal administrativo". *Boletín de Psicología*. Vol. 88, noviembre, pp.49-63.
- Álvarez, D. 2017. Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*.
- Alves, E., De Paula, A., Orlei, A., Montes, E. 2016. Human Thermal confort and architectural volumen. *Scientiarum Technology*. 38(2).
- Botero, D., Alzate, A. 2018. Niveles auditivos de una cohorte de estudiantes de odontología expuestos a ruido ambiental durante la formación práctica. *Entramado*. 14(1).
- Cantón, I., Téllez, S. La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*. 13(1).
- Cañadas, I., Sánchez, A. 1998. Categorías de respuesta en escalas tipo Likert. *Psycothema*. 10(3): 623-631.
- Gálvez, L., Ponce, M. 2005. Condiciones de riesgo ergonómico en los administrativos de una institución de educación superior en Pereira. *Investigaciones Andina Redalyc*. 7(10). 5-9.
- Gómez, R. 2013. Influencia de factores personales y organizacionales en la satisfacción laboral de los trabajadores sociales. *Portularia*. 13(2).
- Gutiérrez, J., Guevara, M., Enriquez, M., Paz, M., Hernández M., Landeros, E. 2017. Estudio de familias: factores ambientales y culturales asociados al sobrepeso y obesidad. *Enfermería Global*. 16(45).

- Gutiérrez, J., Romero, J. 2020. Factores asociados a la diáspora de estudiantes universitarios. *Utopía y Praxis Latinoamericana*. 25(3).
- Guzmán, T., Sánchez, S., Nascimento, M., Gomes. A., 2010. La satisfacción laboral del capital humano femenino en la actividad hotelera. Un estudio de caso para Andalucía y Algarve. *RUCT*. 127-145.
- Kompier, M., Geurts, A., Gründemann, W., Vink, P., y Smulders, G. Julio, 1998. Cases in stress prevention: The success of a participative and stepwise approach. *Stress. Journal of Medicine*. 14(3). 155- 168.
- Likert, R. 1932. A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22 (140), 1-55
- Molina, R., Galarza, I., Villegas, C., López, P. 2018. Evaluación de riesgos ergonómicos del trabajo en empresas de Catering. *Turismo y Sociedad*. 23.
- Moreno. M., Ríos, L., Canto, J., San Martín, J., Perles, F. 2010. Satisfacción laboral y Burnout en trabajos poco cualificados: diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 26(3). 255-265.
- Orgambidez, A., Borrego, Y., Vázquez, O., Jaume, M. 2017. Structural empowerment and burnout among Portuguese nursing staff: An explicative model. *Journal or Nursing Management*. 00(8).
- Ramírez, J., Cubero, M., SantaMaría, A. 1990. Cambio sociocognitivo y organización de las acciones: Una aproximación Sociocultural a la educación de adultos. *Infancia y Aprendizaje*. 169-190.
- Ripoll, E., Falguera, M., Urrutia, J. 2006. Factores determinantes de la satisfacción en el trabajo: cinco años del barómetro laboral. *Índice*. 14 -16.
- Robbins, S., Judge, T. 2009. *Comportamiento Organizacional*. 13a ed. México: Prentice Hall.

- Rodriguez, R., Vetere, G., 2008. Adaptación Argentina del cuestionario de creencias obsesivas. *Interdisciplinaria*. 25(1).
- Seoane, J., Garzón, A., Escámez, J. 2000. Análisis de la Aplicación de la LOGSE. Opiniones de diversos Sectores Sociales. *IVECE*. Consejería de educación. Generalitat Valenciana.
- Tejero, C., Fernández, M. 2009. Medición de la Satisfacción Laboral en la Dirección Escolar. *RELIEVE*. 15 (2), 1-16.
- Warr P., Cook J., Wall T. 1979. Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational psychology*, 52, 11-28.
- Zamorano, B., Peña, F., Velázquez, Y., Vargas, J., Parra, V. 2019. Contaminación por ruido y el tráfico vehicular en la frontera de México. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*. 7(19).
- Zuta, N., Castro, L., Zela, L. 2018. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdiziana*. 12(3).

****Nota: El reporte técnico tendrá una extensión mínima de 20 cuartillas y máxima de 30, a espacio y medio.**

CONSIDERACIONES:

- Los reportes deben estar escritos en español o en inglés.
- Se debe entregar en formato Word acorde a este formato.
- El texto debe ser escrito en hoja tamaño carta a espacio y medio, y los márgenes deberán encontrarse al menos a una pulgada (2.54 cm). La totalidad del texto debe escribirse en minúsculas, utilizando las mayúsculas sólo al principio de las oraciones y para los títulos de capítulos.
- Se recomienda usar el tipo de letra Arial tamaño 10, o Times new Roman tamaño 12.
- Todas las páginas deben estar numeradas en secuencia comenzando desde la portada.
- La extensión total del texto es de un mínimo de 20 cuartillas y un máximo de 30 cuartillas, con un interlineado de espacio y medio.
- Archivos de Excel de tablas y gráficas deben ser adjuntados al reporte enviado electrónicamente.
- Las figuras, fotografías y tablas, serán insertadas en el cuerpo del texto y numeradas en forma consecutiva comenzando con 1 y de manera independiente de las tablas. El número y descripción de la figura, tabla, etc., deberá colocarse antes de la misma.
- Se recomienda evitar el uso de sombras y líneas punteadas que no permitan una legibilidad clara de imágenes.
- Las fórmulas y ecuaciones deben hacerse con un editor de ecuaciones como el que viene en Word. Estarán centradas y separadas del texto. La numeración será consecutiva comenzando con 1. El número de la fórmula deberá encerrarse entre paréntesis y colocarse a la derecha de la fórmula lo más cercano posible al margen derecho.
- Las referencias bibliográficas en el texto deben ser en cualquier estilo reconocido como APA, MLA, ISO, etc.
- Los anexos se colocarán al final del documento después de la bibliografía, utilizando caracteres alfabéticos para distinguirlos: Anexo A, Anexo B, etc. La información contenida en los anexos es importante pero no indispensable para la comprensión del trabajo. Se recomienda colocar en los anexos mapas, fotografías, tablas, desarrollos matemáticos, diagramas, etc.