

Análisis del clima organizacional como estrategia para mejorar la productividad en el Instituto Tecnológico de Huatabampo

Analysis of the organizational climate as a strategy to improve productivity at the Huatabampo Technological Institute

Rosa Guadalupe Quintana Durán¹, Celia Guadalupe Zazueta Arguilez², Emma Cecilia Corral Morales³, Melvin Alan Valenzuela Anaya⁴ y Bryham Aldair Valenzuela Cota⁵

¹<https://orcid.org/0000-0003-4081-1628> Departamento Administrativo, Tecnológico Nacional de México/campus Huatabampo.

²<https://orcid.org/0000-0002-4821-8426>, Departamento de Ingeniería Industrial, Tecnológico Nacional de México/campus Huatabampo.

³<https://orcid.org/0000-0002-0486-117X> Departamento Administrativo, Tecnológico Nacional de México/campus Huatabampo.

⁴Melvin Alan Valenzuela Anaya. Estudiantes del Instituto Tecnológico de Huatabampo

⁵Bryham Aldair Valenzuela Cota, estudiantes del Instituto Tecnológico de Huatabampo.

DOI: <https://doi.org/10.46589/riasf.vi40.592>

Recibido 28 de abril de 2023.

Aceptado 19 de noviembre de 2023

Publicado 21 de diciembre de 2023

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo, realizar un diagnóstico del clima organizacional de los departamentos administrativos del TECNAM Campus Huatabampo, esta organización cuenta con 104 trabajadores. Uno de los problemas que se detecta dentro de la organización, objeto de estudio, es la falta de ambientes de trabajo adecuados para sus trabajadores, a esto se suma la exigencia por parte de la directiva en exigir un mayor rendimiento y una mayor capacidad de estudiantes a las diferentes carreras profesionales.

Esta investigación es de tipo descriptiva y explicativa, con un diseño no experimental desde un enfoque mixto con los trabajadores del Instituto Tecnológico de Huatabampo. Para la elaboración se consideró a los 104 trabajadores, no se realizó muestreo, se aplicaron encuestas cuyas preguntas están orientadas a medir la variable del clima organizacional y la satisfacción. Los principales resultados obtenidos se enmarcan en la identificación de las variables más influyentes en el clima organizacional las que según su nivel de importancia fueron: autonomía, cohesión, confianza, presión, reconocimiento equidad e innovación, en función de lo cual se propone un plan de acción, con el propósito de eliminar o reducir los efectos adversos que esto crea en el contexto de la organización objeto e Impactando negativamente en la productividad de la institución al respecto se concluye que, las organizaciones deben prestar atención, en generar ambientes laborales adecuados en los trabajadores, para que estos a su vez puedan mejorar su nivel de productividad.

Palabras clave: Clima Organizacional, Satisfacción laboral,

The objective of this research is to carry out a diagnosis of the organizational climate of the administrative departments of the TECNM Campus Huatabampo, this organization has 104 workers. One of the problems that is detected within the organization, object of study. It is the lack of adequate work environments for its workers, added to this is the demand on the part of the board of directors to demand greater performance and greater training of students in different professional careers,

This research is descriptive and explanatory, with a non-experimental design from a mixed approach with the workers of the Huatabampo Technological Institute. For the preparation, 104 workers were considered, no sampling was carried out, surveys were applied whose questions are aimed at measuring the variable of organizational climate and satisfaction. The main results obtained are framed in the identification of the most influential variables in the organizational climate, which according to their level of importance were: autonomy, cohesion, trust, pressure, recognition, equity and innovation, based on which a management plan is proposed. action, with the purpose of eliminating or reducing the adverse effects that this creates in the context of the target organization and negatively impacting the productivity of the institution in this regard, it is concluded that

organizations must pay attention to generating adequate work environments in the workers, so that they in turn can improve their level of productivity.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction,

Introducción

Ante un mundo de competencia global las empresas necesitan buscar un valor adicional que les permita mantenerse en un mercado tan competitivo. Es por ello, que se necesita tener un personal capacitado y motivado para poder satisfacer tanto las necesidades individuales, como las organizacionales.

El objeto de estudios de esta investigación, lo constituye el Instituto Tecnológico de Huatabampo, esta institución nació como respuesta a los requerimientos de la comunidad del Bajo Río Mayo, una institución educativa federal que pertenece a la DGEST. Las gestiones para la creación del instituto iniciaron en 1987 como respuesta a las necesidades de contar con una institución de educación superior en la localidad, esto por medio del “Patronato Pro Educación Superior de Huatabampo. AC.” (ITHUA, 2018)

Las labores académicas del Instituto se iniciaron en el mes de septiembre de 1987 como una extensión del Instituto Tecnológico de Hermosillo con una población de 121 estudiantes. En el mes de octubre de 1988 comenzó a funcionar como Instituto Tecnológico de Huatabampo en las instalaciones ubicadas en la colonia Unión, iniciando con dos carreras, Licenciatura en Contaduría e ingeniería industrial. Actualmente cuenta con la siguiente oferta educativa, licenciaturas de Ingeniería Industrial, Ingeniería en Sistemas Computacionales, Ingeniería en Industrias Alimentarias, Ingeniería en Mecánica, Ingeniería en Mecatrónica, Ingeniería en Administración, Ingeniería en Gestión Empresarial y Contador Público.

El bienestar en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión; no sólo en términos del bienestar deseable de las personas donde quiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad. Así, en el caso de nuestra muestra de grupos de trabajadores de la

institución, la variable de satisfacción laboral reviste singular importancia desde el ámbito de la calidad de la gestión de los grupos de trabajo que ellos forman al interior de su institución. Las organizaciones enfrentan problemáticas diversas en el desempeño, ocasionadas en gran medida por problemas internos en los individuos que forman parte de estas organizaciones, dentro de ellos, uno de los principales es la falta de satisfacción laboral, la cual inhibe el desarrollo de un trabajo creativo e innovador.

En la actualidad, se vienen presentando una serie de inconvenientes que han generado un malestar en el ambiente laboral y personal, ya que no se respetan las jerarquías en las áreas de trabajo, y de esta forma ha ido creciendo día a día la inconformidad de sus trabajadores, que a su vez ha afectado en la atención que se brinda a los estudiantes brindándoles un servicio deficiente que ellos no merecen.

El malestar de los trabajadores se manifiesta a través de una insatisfacción en los empleados, se puede dar por la presencia de dificultades con el clima Laboral ya que no se respetan las jerarquías existentes, la falta de control y reglas en el área docente y administrativo y de las personas delegadas a supervisar, y las dificultades para llegar a acuerdo por deficiencias comunicativas, vienen siendo las posibles causas existentes.

Como consecuencia se viene presentando la pérdida de alumnado y por tanto disminución de la captación y productividad de la institución que existe anualmente y cuando no se interviene sobre la eliminación de las fuentes de insatisfacción sobrelleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva y que de agravarse la situación podrían visualizar alguna Insatisfacción de los estudiantes por la atención brindada y con certeza el cierre por completo de la institución.

Para la solución de la situación que se viene presentando se requerirá de un plan de intervención para el mejoramiento de la satisfacción, del clima y un mejor funcionamiento de la institución que permita elevar su productividad, y rendimiento y que el personal se sienta comprometido día a día con las mejoras y así se puedan alcanzar los objetivos esperado con el personal involucrado.

De aquí surge la pregunta “¿De qué manera la presencia de una insatisfacción de los trabajadores está incidiendo en el desarrollo de un clima organizacional desfavorable en el Instituto Tecnológico de Huatabampo?”

Marco teórico

A lo largo de la historia de la administración el crecimiento acelerado de las organizaciones y las exigencias provenientes de un entorno cada vez más cambiante fueron marcando serias transformaciones en el comportamiento individual, grupal y organizacional. Estas transformaciones obligan a los directivos a prepararse para comprender las causas y naturaleza de una serie de fenómenos que tenían una manifestación más evidente en el recurso más importante de una organización, el hombre. De esta forma se establecieron bases psicológicas en la búsqueda de la efectividad organizacional.

Es por ello que numerosos estudiosos de la administración dispusieron sus conocimientos para estudiar un fenómeno al que algunos denominaron atmósfera psicológica, ambiente laboral, clima laboral y que hoy se conoce ampliamente como: clima organizacional:

Para (Alonso Carracedo & Aguilera Luque, 2021) El clima organizacional y la satisfacción laboral son dos conceptos de gran importancia en los entornos laborales al relacionarse con la efectividad de las organizaciones.

El clima organizacional y la satisfacción laboral son dos factores de los entornos laborales que cobran gran importancia, dado que se relacionan con el desempeño de los trabajadores y con la efectividad de las organizaciones y la satisfacción laboral es un fenómeno organizacional ampliamente analizado desde la segunda mitad del siglo XX desde diferentes enfoques y disciplinas. Es considerada uno de los factores que conforman la calidad de vida en el trabajo.

Por su parte Robbins (1999) define el entorno o clima organizacional como “*un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño*”

Chiavenato (2000) lo define como: *“las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados*

(Gente y Gestión, 2021) considera el clima organizacional en el contexto global que le permite a las personas la sensación de bienestar y estabilidad en su propio espacio profesional. Un clima saludable logra que las personas rindan satisfactoriamente en sus tareas diarias, y abre camino a un buen desempeño laboral, situación que facilita las evaluaciones, la retroalimentación, los procesos internos, y toda la cadena de gestión interna.

En consecuencia y considerando los resultados obtenidos, el clima organizacional tiene un efecto directo sobre la satisfacción y el rendimiento de los individuos en el trabajo: cuando el individuo puede encontrar en la institución donde labora la respuesta a sus necesidades, entonces se puede decir que estará satisfecho, se puede afirmar que un clima organizacional agradable les permite a los trabajadores alcanzar su plenitud y desarrollarse,

Se entiende que entre las dimensiones de clima y satisfacción. Se encontró que hay una relación positiva entre ambos constructos, teniendo en cuenta que las dimensiones del clima organizacional que tienen mayor incidencia sobre la satisfacción laboral son: recompensa y liderazgo. Estudios de este orden son relevantes para las organizaciones ya que les permite proponer y ejecutar planes de acción para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral en sus empleados. (Salazar Ponce, Alvarado Franco , & Holguín León, 2021)

Metodología

El tipo de investigación del presente trabajo es Descriptivo, (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Pilar Baptista , 2017): indica que su objetivo es poder determinar las propiedades, características más relevantes de las personas, grupos, objetos y entre otros fenómenos sometidos a una investigación; podemos concluir que podremos medir y/o recoger información de forma conjunta o independiente de los conceptos o variables; sin embargo, cabe mencionar que no se pretende indicar como estas se relacionan entre sí. *p.92*

Esta investigación es de tipo descriptivo ya que esta se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, de una realidad existente como es nuestro caso; además es de tipo correlacional ya que se pretende medir en grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables

Acorde al contexto esta es de campo porque se apoyó en información de proviene de la aplicación de cuestionarios, entrevistas, test, además la investigación se centra en hacer el estudio donde el fenómeno se da de manera natural, de este modo se busca conseguir la situación lo más real posible.

Según el control de las variables es de tipo no experimental porque no se realiza manipulación de variables, estudiándose el fenómeno de manera natural.

De acuerdo a la orientación temporal es de tipo transversal porque se realizará en un lapso de tiempo corto.

Será una investigación aplicada. Se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren. El diseño de la investigación no experimental ya que se realiza sin manipular deliberadamente variables, aquí se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos y se desarrollara desde una perspectiva o enfoque cuantitativo y cualitativo o mixto

Población o Universo.

En el desarrollo de esta investigación busca determinar si el clima laboral incide positivamente en el rendimiento productivo del Instituto Tecnológico de Huatabampo. La población objeto de estudio es de 104 trabajadores distribuidos de la siguiente manera:(ver Tabla No. 1)

Tabla 1 Población Instituto Tecnológico de Huatabampo

| Área | Total, empleados |
|-----------------|------------------|
| Directivos | 22 |
| Docentes | 56 |
| Administrativos | 19 |
| Otros | 7 |
| Total | 104 |

Fuente: elaboración propia (2023)

En cada una de las áreas se desempeñan distintas actividades y con ello podemos hablar del grado de responsabilidad para unos empleados es mayor al de otros por lo cual estos tienden a desarrollar consecuencias que afecten más a su ambiente laboral.

Técnicas e instrumentos.

El cuestionario está destinado a la evaluación de un conjunto de variables consideradas como relevantes desde el punto de vista del desempeño de rol. Incluyendo características descriptivas del puesto, la salud o el bienestar psicológico.

Instrumento para evaluar el clima organizacional en una unidad de trabajo, se considera el cuestionario de los investigadores Koys y Decottis, (1991) citado en (Chiang Vega, Salazar Botello, Huerta Rivera, & Núñez Partido, 2023)

Este instrumento consiste en 40 elementos (ver tabla 2). Los trabajadores responden a cada elemento utilizando un formato de respuesta de Likert de cinco puntos (a saber: Muy de acuerdo =5, De acuerdo= 4, no estoy seguro=3, En desacuerdo =2. Totalmente en desacuerdo=1). Seis elementos expresados en palabras de forma negativa con valorados de forma inversa. Las valoraciones de las escalas de obtiene mediante la suma total de los valores de los cinco elementos de cada escala

Procesamiento de la información

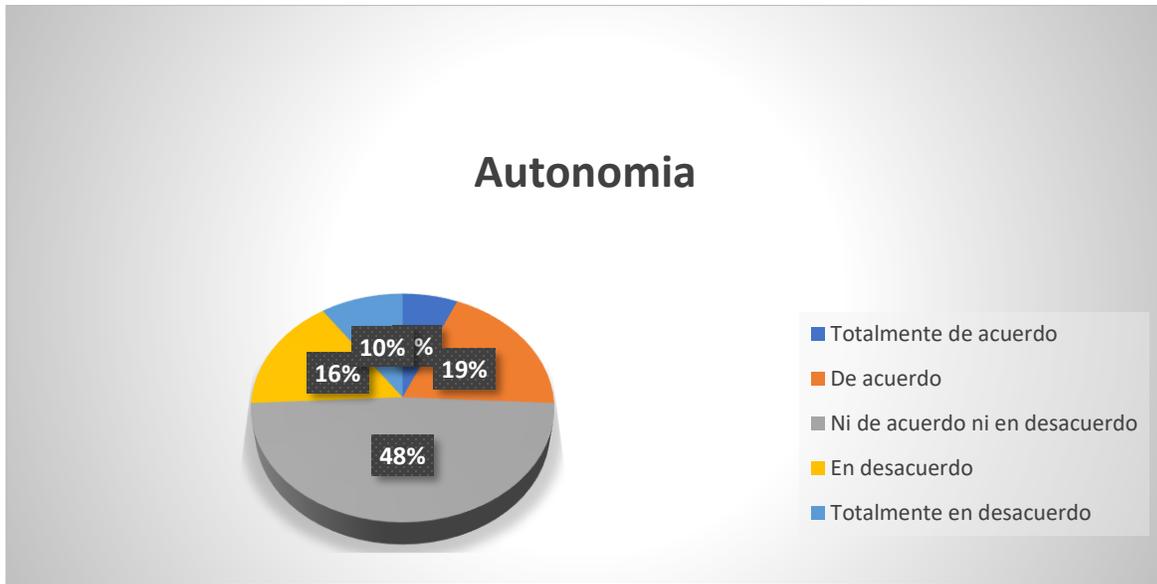
Frecuencias absolutas y relativas (análisis porcentual): el cual se emplea para comparar los resultados y determinar las tendencias

Resultados

De acuerdo a los resultados encontrados en cuanto a nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores del Instituto Tecnológico de Huatabampo, se puede corroborar la presencia de insatisfacción.

Como se observa en la Grafica No. 1 la dimensión sobre autonomía, los valores de centra fundamentalmente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo lo que denota una falta de autonomía por la presencia de estilos autoritarios en la administración.

Grafica No. Dimensión sobre autonomía

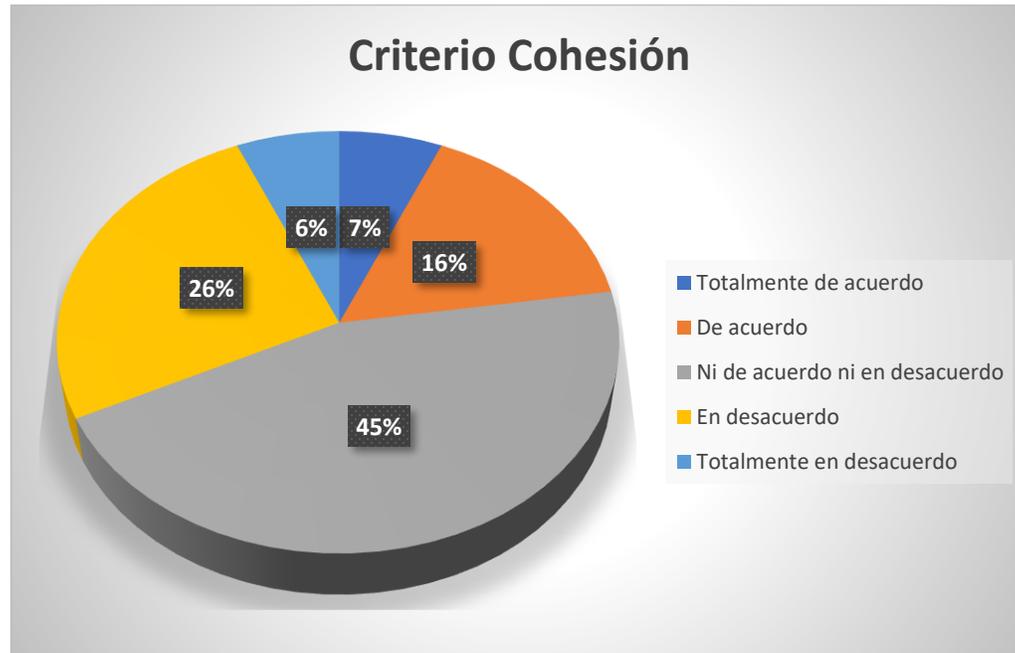


Fuente: elaboración propia (2023)



En relación a la cohesión grupal la percepción de los trabajadores se inclina hacia valores negativos que nos hace percibir la falta de unidad entre los trabajadores. (Ver Gráfica No.2)

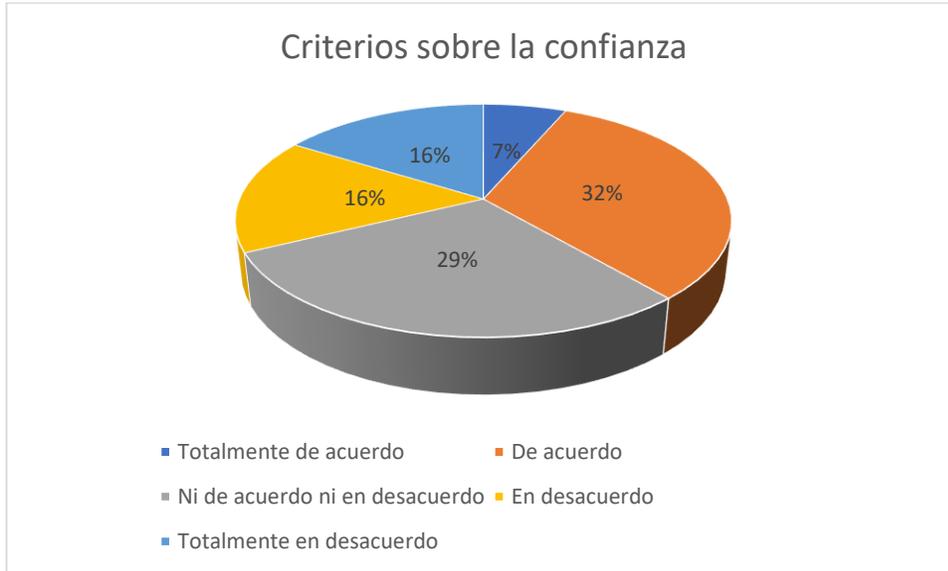
Gráfica No. 2. Criterios sobre la cohesión



Fuente: elaboración propia (2023)

La dimensión confianza entre jefes y trabajadores se refleja en la Gráfica No. 3 la presencia de criterios favorables hacia los jefes

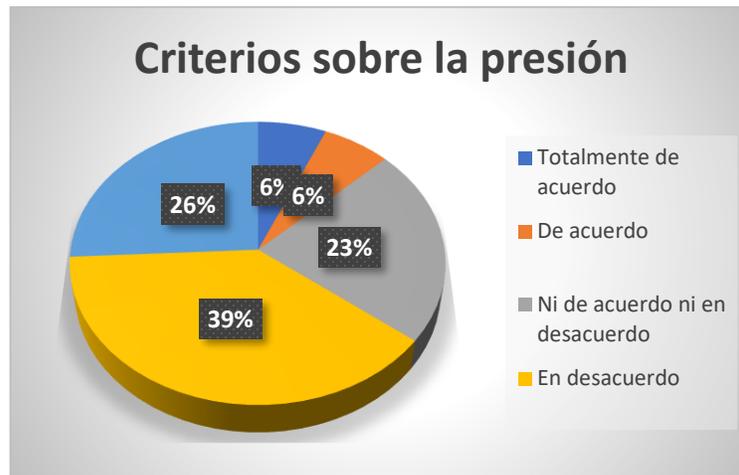
Gráfica No. 3. Criterios sobre la confianza



Fuente: elaboración propia (2023)

Como se observa en la Gráfica No. 4 No existe un criterio favorable sobre la presión existente en ello como parte de su actividad laboral.

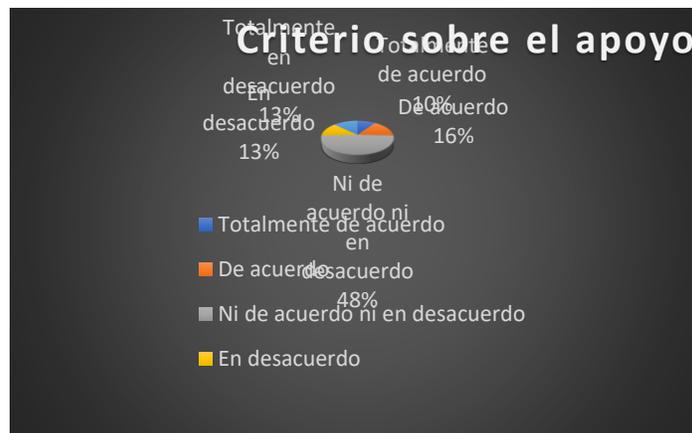
Gráfica No. 4 Criterios sobre la presión



Fuente: elaboración propia (2023)

En la Gráfica No. 5, indica que existen criterios favorables sobre el apoyo que los jefes brindan a sus colaboradores, aunque de dan en términos medios ni de acuerdo no en desacuerdo.

Gráfica No. 5 Criterio sobre el apoyo



Fuente: elaboración propia (2023)

Como se observa en la Gráfica No. 6 Los criterios son desfavorables acerca de la necesidad de reconocimiento que presentan los trabajadores de la institución.

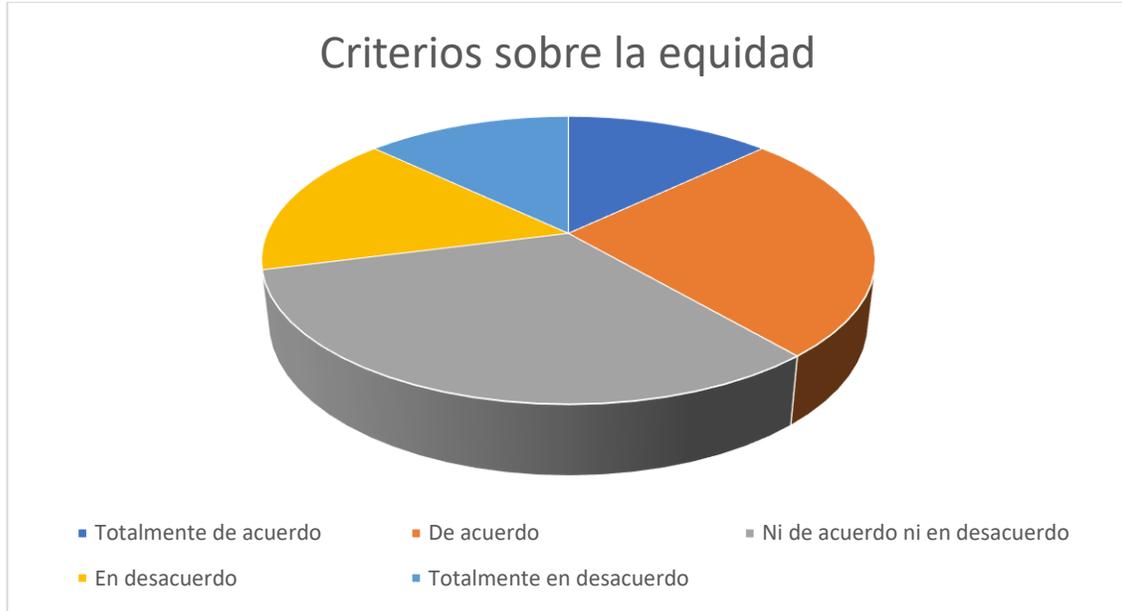
Gráfica No. 6 Criterios sobre el reconocimiento



Fuente: elaboración propia (2023)

Se puede apreciar en la Gráfica No. 7 existe un término medio en cuanto a los criterios de equidad entre las relaciones de jefes y colaboradores.

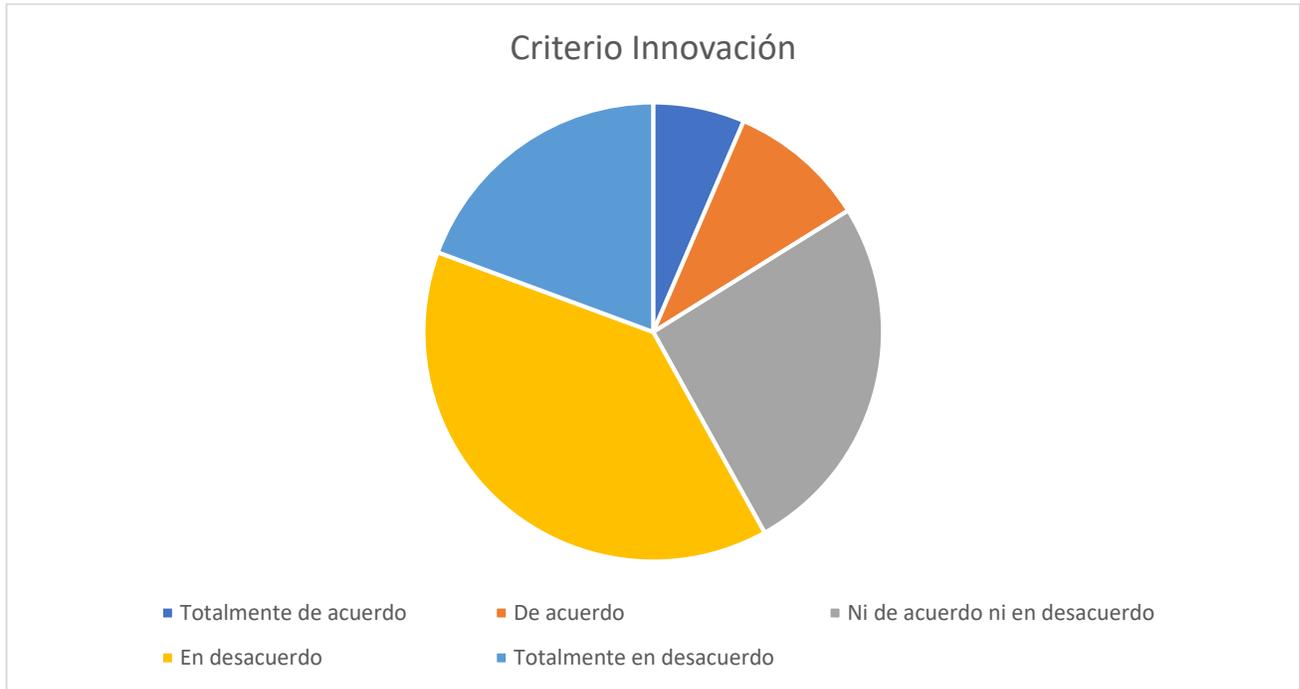
Gráfica No. 7 Criterios sobre la equidad



Fuente: elaboración propia (2023)

Según la Gráfica No. 8 se reflejan limitaciones en cuanto al desarrollo de la innovación dado fundamentalmente por la falta de autonomía, que presentan los trabajadores de la institución.

Gráfica No. 8 Criterios sobre innovación



Fuente: elaboración propia (2023)

Dentro de la Gráfica No. 9 se denota la presencia de resultados desfavorables en relación al clima laboral existente en la institución siendo afectada principalmente las dimensiones de autonomía, cohesión, equidad, presión e innovación.

Gráfica No. 9 Resultados cualitativos sobre los criterios expresados en las dimensiones del clima laboral.



Fuente: elaboración propia (2023)

Los valores alcanzados en la dimensión autonomía sobre el clima laboral se encontraron por debajo del valor 10 lo que nos indica la presencia de una falta de autonomía por el exceso autoritario presente en los directivos.

De acuerdo a los resultados obtenidos se ha visto como el clima organizacional está siendo afectado por la presencia de dimensiones de una autonomía rígida con falta de flexibilidad en la toma de decisiones, con pobre participación autónoma, donde se crean lazos que no permiten la creatividad y que a la vez pueden estar influyendo en la presencia de malestar e insatisfacción entre los trabajadores.

Entre las dimensiones del clima organizacional que más han estado afectando he incidido en que este sea percibido en forma desfavorable por los trabajadores del Instituto Tecnológico de Huatabampo, se identificaron a la falta de cohesión, de equidad y reconocimiento.

Conclusiones y recomendaciones

La sociedad debe inspirar hacia una educación de calidad, como factor para impulsar los procesos de desarrollo social. El conocimiento generado en el estudio del impacto social de las estrategias para el logro del crecimiento y desarrollo organizacional que contribuye al mejoramiento de la productividad, y la eficacia y eficiencia empresarial que redundan en la calidad de los servicios de la institución objeto de estudio

Se propone un plan para mejorar la satisfacción laboral es contribuir a mejorar el Clima Organizacional de la institución, así como resolver las problemáticas detectadas, partiendo del diagnóstico de satisfacción laboral realizado en el Instituto Tecnológico de Huatabampo.

Considerando los resultados y el estado de la satisfacción y el clima laboral que es objeto de preocupación del personal de la institución A través de la propuesta se podrá desarrollar una serie de acciones que le permitan al personal experimentar un progreso profesional e involucrarse con la institución, con el desarrollo de una propuesta dirigida al mejoramiento de las relaciones y la satisfacción personal de los trabajadores que permitirán proyectarse a fin de captar al personal idóneo a trabajar sobre la importancia del desarrollo personal y los climas de trabajo favorables como factor clave del éxito y el logro de una mejora en la atención a los estudiantes. Con esta estrategia que se logrará un buen clima organizacional, un eficiente y eficaz desempeño laboral, además, de unos trabajadores satisfechos y realizados profesionalmente y dar un nuevo direccionamiento interno a la institución.

- Elaborar un plan de capacitación con el apoyo de especialistas en dirección y de solución de conflictos a través de talleres, cursos, seminarios para directivos, docentes y personal administrativo.
- Mejorar la comunicación con conocimientos generales de esta, sus técnicas y habilidades particularizadas tanto para trabajadores como para brindar un mejor servicio.
- Evaluar constantemente aquellos aspectos que inciden en la calidad de la atención y la satisfacción de los estudiantes.

Referencias

- Alonso Carracedo, P., & Aguilera Luque, A. (30 de 04 de 2021). *Apuntes de Psicología*. Obtenido de Apuntes de Psicología: <https://apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/868/577>
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C., Huerta Rivera, P. C., & Núñez Partido, A. (22 de 05 de 2023). *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales 2008, 2(23) ISSN: 0716-498X*. Obtenido de CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR ESTATAL (INSTITUCIONES PÚBLICAS) DESARROLLO, ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS: <https://www.redalyc.org/comocitar.ou?id=65027765004>
- Salazar Ponce, E., Alvarado Franco, D., & Holguín León, G. (05 de 09 de 2021). *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. Obtenido de Dialnet: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYSuIncidenciaEnLaSatisfaccionLa-8383818.pdf>
- Gente y Gestión. (07 de 10 de 2021). *Clima Organizacional 2022*. Obtenido de Gente y Gestión: <https://www.genteygestionec.com/clima-organizacional-2022/>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Pilar Baptista, L. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- ITHUA. (25 de Junio de 2018). *Instituto Tecnológico de Huatabampo*. Obtenido de Instituto Tecnológico de Huatabampo: www.ithua.edu.mx

CÓMO CITAR

Quintana Durán, R. G., Zazueta Arguilez, C. G., Corral Morales, E. C., Valenzuela Anaya, M. A., & Valenzuela Cota, B. A. (2023). ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE HUATABAMPO. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria De Ciencias Económicas Administrativas - Departamento De Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa*, (40). <https://doi.org/10.46589/riASF.vi40.592>



REVISTA DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA SIN FRONTERA

Año 16 / Núm. 40 / - Julio- diciembre 2023
Revista de Investigación Académica sin Frontera
ISSN 2007-8870



[Neliti - Indonesia's Research Repository](#)



ISSN 2007-8870 RIASF Universidad de Sonora
Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Económicas Administrativas
Departamento de Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa.

Los contenidos de este artículo están bajo una licencia de Creative Commons Atribución No Comercial - Sin Obra Derivada 4.0 Internacional



Anexo

Tabla No. 2 Instrumento para evaluar Clima Organizacional de de Koys&Decottis, (1991)

| Autonomía | | Total ment e de acuer do | De acuer do | Ni de acuer do ni en desac uerd o | En desac uerd o | Total ment e en desac uerd o |
|-----------|--|--------------------------------------|-------------------|---|--------------------------|---|
| 1 | Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo. | | | | | |
| 2 | Yo decido el modo en que ejecutare mi trabajo | | | | | |
| 3 | Yo propongo mis propias actividades de trabajo | | | | | |
| 4 | Determino los estándares de ejecución de mi trabajo | | | | | |
| 5 | Organizo mi trabajo como mejor me parece | | | | | |
| cohesión | | | | | | |
| 6 | Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros | | | | | |
| 7 | Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre si | | | | | |
| 8 | Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro | | | | | |
| 9 | Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi empresa | | | | | |
| 10 | Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad | | | | | |
| Confianza | | | | | | |
| | Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial | | | | | |
| | Mi jefe es una persona de principios definidos | | | | | |
| | Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente | | | | | |
| | Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo | | | | | |
| | No es probable que mi jefe me dé un mal consejo | | | | | |
| Presión | | | | | | |
| | Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo | | | | | |
| | Mi institución es un lugar relajado para trabajar | | | | | |



| | | | | | | |
|----------------|--|--|--|--|--|--|
| | En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre problemas en el trabajo | | | | | |
| | Me siento como si nunca tuviese un día libre | | | | | |
| | Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufre de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo | | | | | |
| Apoyo | | | | | | |
| 21 | Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito | | | | | |
| 22 | A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente | | | | | |
| 23 | Mi jefe me respalda 100% | | | | | |
| 24 | Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo | | | | | |
| 25 | Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores | | | | | |
| Reconocimiento | | | | | | |
| 26 | Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo | | | | | |
| 27 | La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error | | | | | |
| 28 | Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar. | | | | | |
| 29 | Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución | | | | | |
| 30 | Mi jefe me utiliza como ejemplo de los que se debe hacer | | | | | |
| Equidad | | | | | | |
| 31 | Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe | | | | | |
| 32 | Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables | | | | | |
| 33 | Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos | | | | | |
| 34 | Mi jefe no tiene favoritos | | | | | |
| 35 | Mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece | | | | | |
| Innovación | | | | | | |
| 36 | Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas | | | | | |
| 37 | A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas | | | | | |
| 38 | Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas | | | | | |
| 39 | Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas. | | | | | |
| 40 | Mi jefe valora nuevas formas de hacer las cosas | | | | | |

