

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ORGANIZACIÓN DEPORTIVA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO



***“LA PERCEPCIÓN DE LA SATISFACCIÓN DEL CLIMA LABORAL
EN LA COORDINACIÓN ESTATAL DE ACTIVIDAD FÍSICA Y
DEPORTE DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA
CALIFORNIA”***

Por:
YOLANDA ALEJANDRINA MENDOZA RIVERA

TESINA

Como requisito parcial para obtener el grado de
MAESTRÍA EN ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE CON
ORIENTACIÓN EN GESTIÓN DEPORTIVA

San Nicolás de los Garza, Nuevo León. Diciembre 2017



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ORGANIZACIÓN DEPORTIVA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO



Los miembros del Comité de titulación de la Subdirección de Posgrado de la Facultad de Organización Deportiva, recomendamos que el Producto Integrador titulado “La Percepción de la Satisfacción del Clima Laboral en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California” realizado por la Lic. Yolanda Alejandrina Mendoza Rivera, matrícula 1836896, sea aceptado para su defensa como opción al grado de Maestría en Actividad Física y Deporte con Orientación en Gestión Deportiva

COMITÉ DE TITULACIÓN

Dra. Rosa Elena Medina Rodríguez
Asesor Principal

Dr. Oswaldo Ceballos Gurrola
Co- Asesor

M.C. Mireya Medina Villanueva
Co- Asesor

Dra. Blanca Rocío Rangel Colmenero
Subdirección de Posgrado

San Nicolás de los Garza, Nuevo León. Diciembre 2017.

DEDICATORIA

El presente trabajo, se lo dedico en especial a mi Madre que, gracias a su paciencia, amor, palabras de aliento y motivación me permitió concluir con este reto tan importante para mi vida profesional.

A G R A D E C I M I E N T O S

A los directivos de la Facultad de Deportes de la Universidad Autónoma de Baja California, por el apoyo brindado para poder cumplir con mis responsabilidades y compromisos de estudiante. De igual forma, agradezco a mis compañeros de trabajo por sus consejos, asesoría y apoyo a lo largo de mis estudios.

A mi directora de estudio de cada Dra. Rosa Elena Medina Rodríguez, por su gran apoyo y comprensión. A los maestros que de alguna u otra manera estuvieron guiándome durante estos dos años.

A Mtro. Miguel Á. Aispuro Ruelas, fuente de inspiración y motivación, gracias a usted y a sus consejos hoy estoy por concluir un reto que no planeaba a corto plazo y que, sin duda, no me arrepiento, gracias por ser una de las personas más importante en mi vida y por motivarme a ser mejor persona y profesional día con día.

A Jazmín Mendoza y Jesús Carlos Torres por su apoyo y consejos.

FICHA DESCRIPTIVA

Universidad Autónoma de Nuevo León
Facultad de Organización Deportiva

Fecha de Graduación: diciembre 2017

YOLANDA ALEJANDRINA MENDOZA RIVERA

Título del Producto Integrador: La Percepción de la Satisfacción del Clima Laboral en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California”

Número de Páginas: 98

Candidato para obtener el Grado de Maestría en Actividad Física y Deporte con Orientación en Gestión Deportiva.

Resumen de tesina:

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la percepción de satisfacción del clima laboral de los trabajadores de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California.

La investigación es de tipo descriptiva. Se consideró pertinente para la obtención de datos el cuestionario estructurado en escala de tipo Likert (1-7) utilizado y validado en el trabajo de tesis doctoral de Marta García Tascón de la Universidad de Castilla-La Mancha en Toledo, España presentada en diciembre de 2008. Para este estudio se analizaron las variables: motivación, comunicación organizacional, liderazgo, comportamiento organizacional y desarrollo profesional.

Los datos fueron procesados en el programa Microsoft Excel versión 2013 para Windows para realizar los gráficos y el análisis descriptivo cuantitativo de los datos obtenidos. Se anotó en texto las opiniones y comentarios que algunos trabajadores aportaron referente a la solicitud “Indique al menos tres sugerencias de mejora en las áreas/departamentos que considere prioritarias”.

El análisis reflejó un grado de percepción de satisfacción positivo que se vive dentro de la organización, estando los resultados estadísticos por encima de la media con un valor de 5.90 en escala de Likert de 1-7, las cifras se detallan en el apartado de resultados. Cuenta con sustento en la teoría de la Gestión Deportiva como marco de referencia.

FIRMA DEL ASESOR PRINCIPAL: _____

INDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTOS	4
FICHA DESCRIPTIVA	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
1.2. Caracterización de la organización	10
1.3. Planteamiento del problema	13
1.4. Justificación del proyecto	15
1.5. Hipótesis.....	16
1.6. Objetivo General.....	16
1.7. Objetivos Específicos	16
CAPITULO 2. MARCO TEÓRICO	18
2.1 La Gestión Deportiva como factor principal en el buen clima organizacional	18
2.1.1 Proceso Administrativo	20
2.1.2 Gestor Deportivo.....	25
2.1.3. Clima Organizacional.....	29
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA DE ESTUDIO	37
3.1. Metodología de investigación.....	37
3.1.1. Nivel de aplicación	38
3.1.2. Tiempo de realización	38
3.1.3. Población objeto de estudio	38
3.1.4. Muestra	39
3.1.5. Instrumento de recogida de datos.....	39
3.2. Técnica de análisis de datos.....	40
3.3. Codificación del cuestionario.....	40
CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	42
4.1. Caracterización de la muestra	42
4.1.1 Variables sociodemográficas.....	42
4.2. Caracterización del clima laboral. Variables específicas P1-P23	51
4.3 Caracterización del clima laboral. Variables específicas cualitativas	74
CAPITULO 5. DISCUSIÓN	77
5.1. Contribuciones aportadas a la Investigación.....	85
CAPÍTULO 6. CONCLUSION	88
CAPÍTULO 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
CAPITULO 8. ANEXOS	93
RESUMEN AUTOBIOGRÁFICO	97

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura organizacional de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la UABC.....	12
Figura 2. Diagrama de Ganntt.	38
Figura 3. Distribución de la muestra de los trabajadores en base a los años que lleva trabajando en la organización.....	43
Figura 4. Distribución de la muestra de los trabajadores en base a la titulación.....	44
Figura 5. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al genero.	45
Figura 6. Distribución de la muestra de los trabajadores en base a la edad.....	46
Figura 7. Distribución de la muestra de los trabajadores en base a la situación laboral.	47
Figura 8. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al tipo de jornada laboral.....	48
Figura 9. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al número de puestos en la organización.	49
Figura 10. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al departamento que pertenece.	50
Figura 11. Frecuencias y % variable P1.....	51
Figura 12. Frecuencias y % variable P2.....	52
Figura 13. Frecuencias y % variable P3.....	53
Figura 14. Frecuencias y % variable P4.....	54
Figura 15. Frecuencias y % variable P5.....	55
Figura 16. Frecuencias y % variable P6.....	56
Figura 17. Frecuencias y % variable P7.....	57
Figura 18. Frecuencias y % variable P8.....	58
Figura 19. Frecuencias y % variable P9.....	59
Figura 20. Frecuencias y % variable P10.....	60
Figura 21. Frecuencias y % variable P11.....	61
Figura 22. Frecuencias y % variable P12.....	62
Figura 23. Frecuencias y % variable P13.....	63
Figura 24. Frecuencias y % variable P14.....	64
Figura 25. Frecuencias y % variable P15.....	65
Figura 26. Frecuencias y % variable P16.....	66
Figura 27. Frecuencias y % variable P17.....	67
Figura 28. Frecuencias y % variable P18.....	68
Figura 29. Frecuencias y % variable P19.....	69
Figura 30. Frecuencias y % variable P20.....	70
Figura 31. Frecuencias y % variable P21.....	71
Figura 32. Frecuencias y % variable P22.....	72
Figura 33. Frecuencias y % variable P23.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al genero.....	39
Tabla 2. Codificación del cuestionario para medir la percepción de la satisfacción del clima laboral en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la UABC	40
Tabla 3. Distribución de la muestra de los trabajadores en base a los años que lleva trabajando en la organización.....	43
Tabla 4. Distribución de la muestra de los trabajadores en base a la titulación.	44
Tabla 5. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al genero.....	45
Tabla 6. Distribución de la muestra de los trabajadores en base a la edad.	46
Tabla 7. Distribución de la muestra de los trabajadores en base a la situación laboral.	47
Tabla 8. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al tipo de jornada laboral.....	48
Tabla 9. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al número de puestos en la organización.	49
Tabla 10. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al departamento que pertenece.....	50
Tabla 11. Frecuencias y % variable P1	51
Tabla 12. Frecuencias y % variable P2	52
Tabla 13. Frecuencias y % variable P3	53
Tabla 14. Frecuencias y % variable P4	54
Tabla 15. Frecuencias y % variable P5	55
Tabla 16. Frecuencias y % variable P6	56
Tabla 17. Frecuencias y % variable P7	57
Tabla 18. Frecuencias y % variable P8	58
Tabla 19. Frecuencias y % variable P9	59
Tabla 20. Frecuencias y % variable P10	60
Tabla 21. Frecuencias y % variable P11	61
Tabla 22. Frecuencias y % variable P12	62
Tabla 23. Frecuencias y % variable P13	63
Tabla 24. Frecuencias y % variable P14	64
Tabla 25. Frecuencias y % variable P15	65
Tabla 26. Frecuencias y % variable P16	66
Tabla 27. Frecuencias y % variable P17	67
Tabla 28. Frecuencias y % variable P18	68
Tabla 29. Frecuencias y % variable P19	69
Tabla 30. Frecuencias y % variable P20	70
Tabla 31. Frecuencias y % variable P21	71
Tabla 32. Frecuencias y % variable P22	72
Tabla 33. Frecuencias y % variable P23	73
Tabla 34. Variables cualitativas	74
Tabla 35. Resumen de Análisis Estadístico	76
Tabla 36. Variables destacadas con valoración 7 (Escala Likert 1-7)	85
Tabla 37. Análisis de Variables	86
Tabla 38. Correlación de variable de percepción de la satisfacción del clima laboral en relación a la motivación laboral.	93

Tabla 39. Correlación de variable de percepción de la satisfacción del clima laboral en relación al comportamiento organizacional.	94
Tabla 40. Correlación de variable de percepción de la satisfacción del clima laboral en relación al liderazgo.	94
Tabla 41. Correlación de variable de percepción de la satisfacción del clima laboral en relación al desarrollo profesional.....	95
Tabla 42. Correlación de variables sociodemográficas del cuestionario percepción de la satisfacción del clima laboral.....	95

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

En el contexto actual y ante las exigencias que ello establece, las organizaciones deportivas deben dirigirse hacia una gestión de calidad, que le permita encauzar al recurso humano hacia el logro de los objetivos. Un buen ambiente de trabajo resulta positivo para contar con personal más comprometido y usuarios satisfechos.

El clima laboral está compuesto por la suma de factores que envuelven al individuo y su ambiente (cultura, el entorno, el ambiente moral, las situaciones laborales), a los cuales se suman aspectos psicológicos del medio ambiente interno, compuesto por las personas. (Gan & Berbel, 2011)

La percepción de las personas, con respecto al contexto laboral en que desarrollan su trabajo, en un momento temporal dado, esto es, el clima laboral de dicha empresa u organización, es algo que se puede gestionar en el tiempo conociendo y activando las palancas de mejora de aquellos aspectos de la vida laboral que más influyen sobre las actitudes de satisfacción y compromiso en el trabajo. (Bordas, 2016)

La Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California, tiene como objetivo principal la administración y operación de programas de educación integral para fomentar el deporte en los estudiantes de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) a través de sus programas de trabajo, enseñanza, entrenamiento y competencias, así como promover e impulsar el deporte masivo dentro de la institución.

Por ello esta investigación tiene como propósito analizar la percepción de la satisfacción del clima laboral bajo las variables de motivación, liderazgo, comunicación organizacional, desarrollo profesional y comportamiento organizacional.

Este documento está conformado por siete apartados a través de los cuales se desarrolla la investigación de tipo descriptiva.

Iniciando con el capítulo I, la introducción, que hace referencia a la caracterización de la organización, el planteamiento del problema, la justificación del proyecto, la hipótesis y los objetivos general y específicos. En el capítulo II, se establece el marco teórico, que integra las argumentaciones teóricas, empíricas y contextuales, en la que soporta esta investigación.

El capítulo III, explica la metodología que se utilizó en la investigación de este estudio. En el capítulo IV, se integran los resultados de la información recolectada. En el V capítulo, se presenta la discusión y análisis comparativo en relación a las preguntas de investigación.

En el capítulo VI, queda conformado por las conclusiones, recomendaciones y aportaciones que se desprende de la discusión, para concluir con el capítulo VII que incluye las referencias bibliográficas y anexos.

1.2. Caracterización de la organización

El propósito de la presente investigación es analizar la percepción de la satisfacción del clima laboral en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California, mediante un cuestionario que se aplicará a todo el personal del campus Mexicali, Tijuana y Ensenada, el cual consta de dos apartados que permitirá conocer su percepción del área donde labora, así como datos de información general.

La Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte, es un área que depende actualmente de la Facultad de Deportes de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), misma que desempeña sus funciones a partir del mes de mayo del 2003, en los campus Mexicali, Tijuana y Ensenada, teniendo la sede estatal en la ciudad de Mexicali, Baja California.

La Facultad de Deportes, tiene como antecedente al Departamento de Actividades Deportivas y Recreativas (DADYR), el cual funcionó como tal durante 30 años, en los cuales apoyó en la formación de los estudiantes de la UABC dentro del área deportiva, a nivel masivo con los torneos intramuros y en el representativo en eventos Estatales, Nacionales e Internacionales.

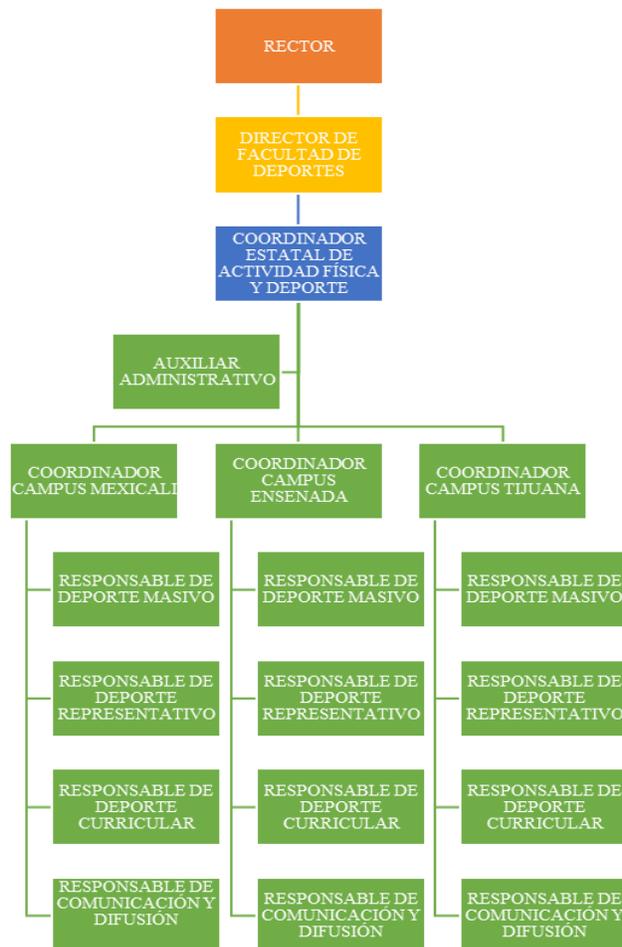
En el 2003 comienza a operar el programa educativo de Licenciatura en Actividad Física y Deporte, pasando el Departamento de Actividades Deportivas y Recreativas a ser parte de la unidad académica bajo el nombre de Coordinación de Actividad Física y Deporte.

Posteriormente ante la necesidad de controlar las actividades a nivel estado, en el año 2011 se creó la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte, como responsable de operar todos los programas de deporte masivo y representativo de la Universidad Autónoma de Baja California.

El objetivo principal de esta organización es la administración y operación de programas de educación integral para fomentar el deporte en los estudiantes de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) a través de sus programas de trabajo, enseñanza, entrenamiento y competencias, así como promover e impulsar el deporte masivo dentro de la institución.

La Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte, fomenta la participación de toda la comunidad universitaria, hoy por hoy cuenta con 90 personas adscritas a su organización, quienes desarrollan actividades de promoción deportiva, entrenamiento deportivo, actividades con valor curricular y funciones administrativas, esta organización implanta un sistema de desarrollo profesional en el que el factor humano es el eje clave y fundamental en la gestión, asegurando su formación específica como medio para el mejor cumplimiento de sus funciones y tareas.

Figura 1. Estructura organizacional de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la UABC.



1.3. Planteamiento del problema

Conocer las percepciones que el trabajador tiene de la organización, es relevante para identificar el comportamiento del personal que labora en la entidad, ya que el elemento humano es fundamental en la calidad de los servicios que presta esta organización, un buen o mal clima organizacional influirá en la satisfacción laboral contribuyendo al logro o fracaso de los objetivos de la misma.

Factores como la comunicación, la motivación del personal, el comportamiento organizacional, el liderazgo, el desarrollo profesional y la satisfacción de las condiciones del lugar de trabajo; son elementos importantes que permiten investigar el clima laboral de una entidad que presta servicios de actividad física y deporte, los resultados que se obtengan permitirán corregir ciertos errores que impidan alcanzar las metas y objetivos de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de manera exitosa.

De igual forma es importante que los gestores deportivos estén al tanto sobre las condiciones laborales en que se desenvuelve el personal a su cargo, que los motiva, que los satisface para realizar un mejor desempeño dentro de la entidad, y de esta manera contar con personal satisfecho, que genere un mejor rendimiento de sus trabajadores con mayor calidad y competitividad.

“En cualquier actividad, o en cualquier trabajo, la realización de las funciones y los objetivos dependen de personas. Tanto a nivel individual, como a nivel colectivo. Primordialmente dentro de una estructura jerárquica y mediante una programación clara, organizada y estructurada. Y siempre controlada y buscando un fin”. (García & García, 2007, P.14)

Para ello, se pretende analizar la percepción de la satisfacción del clima laboral en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California, ya que permitirá de manera oportuna conocer como es percibida la

organización por sus trabajadores; logrando identificar las fortalezas o aspectos bien valorados de la cultura organizacional, así como identificar las fuentes de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.

Con base a lo anterior se proponen las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuál es el grado de percepción de la satisfacción del clima laboral con relación a la comunicación organizacional en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California?
- ¿Cuál es el grado de percepción de la satisfacción del clima laboral con relación a la motivación en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California?
- ¿Cuál es el grado de percepción de la satisfacción del clima laboral con relación al desarrollo profesional en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California?
- ¿Cuál es el grado de percepción de la satisfacción del clima laboral con relación al comportamiento organizacional en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California?
- ¿Cuál es el grado de percepción de la satisfacción del clima laboral con relación al liderazgo en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California?

1.4. Justificación del proyecto

Este proyecto es fundamentalmente un estudio de tipo descriptivo que intenta caracterizar la percepción de satisfacción del clima laboral de los trabajadores de una entidad que presta servicios de actividad física y deporte. Específicamente se persigue el siguiente objetivo:

El presente estudio contribuye a aportar evidencias y datos que propician la percepción de la satisfacción del clima laboral de los trabajadores de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California.

En consecuencia, esta investigación aplicada pretende aportar información de las principales características de la percepción del clima organizacional, proponer mejoras y recomendaciones a la organización estudiada para alcanzar un mejor ambiente laboral que conlleve a proporcionar un mejor servicio a los estudiantes universitarios y el público en general basado en la participación activa de todo el personal adscrito a la entidad.

El clima organizacional y la satisfacción laboral son variables que se relacionan con el bienestar de las personas en su trabajo, su calidad de vida laboral y que, en consecuencia, afectan su desempeño. Las investigaciones en el contexto organizacional han reconocido tradicionalmente la importante influencia del clima organizacional sobre una gran variedad de procesos y resultados en las personas y las organizaciones; dentro de estos se destacan entre muchos otros aspectos: la motivación, la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la participación, el compromiso, el logro de metas, la satisfacción y el desempeño laboral. (Chiang, Martín & Núñez, 2010)

Esta investigación beneficiará principalmente al elemento humano de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte, conformado por 90 personas adscritas en los municipios de Mexicali, Tijuana y Ensenada, así mismo; brindará

herramientas necesarias al gestor deportivo que le permita identificar el nivel de satisfacción dentro de la organización, tiene una utilidad social-administrativa, que ayudará a identificar las fortalezas y debilidades de la organización para poder llevar al éxito las metas y objetivos,

Es importante analizar el nivel de satisfacción del clima laboral, ya que, al conocer la percepción de los trabajadores, generará herramientas para contribuir a un mejor ambiente laboral y satisfacción de todos los que laboran en esta entidad deportiva universitaria.

1.5. Hipótesis

La percepción del clima laboral existente en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California es bajo debido a que el personal carece de satisfacción lo que se ve reflejado en la falta de motivación, comunicación organizacional, liderazgo, comportamiento organizacional y desarrollo profesional.

1.6. Objetivo General

Analizar la percepción de satisfacción del clima laboral de los trabajadores de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California.

1.7. Objetivos Específicos

- Informar el nivel de percepción de la satisfacción del clima laboral de los trabajadores de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California.

- Determinar las variables que afectan al buen o mal desempeño del clima laboral en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California.
- Proponer mejoras y recomendaciones a la organización estudiada para alcanzar un mejor ambiente laboral que conlleve a proporcionar un mejor servicio a los estudiantes universitarios y el público en general basado en la participación activa de todo el personal adscrito a la entidad.

CAPITULO 2 MARCO TEÓRICO

2.1 La Gestión Deportiva como factor principal en el buen clima organizacional

El presente estudio analiza la percepción de la satisfacción del clima laboral en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California, con la intención de identificar el ambiente en el que se trabaja para lograr los objetivos implementados en dicha institución, así como la labor del líder que deben tenerse siempre presentes en todos los procesos del trabajo que realizan en ésta.

Debido a que el cumplimiento de los objetivos institucionales depende del trabajo en conjunto de todo el personal, considerando que éstos se cumplen con mayor eficiencia al tener un buen clima laboral, es importante considerar los preceptos que sigue una buena administración que procura el fin mencionado, en este caso específicamente en el ámbito del deporte.

Por lo anterior se determina como sustento teórico la *Gestión Deportiva* con el fin de poder identificar el proceso de planeación, organización, dirección y control necesarios en una institución dedicada al desarrollo del deporte, asimismo respaldar en base a este enfoque la importancia de tener una buena comunicación, motivación, liderazgo y desarrollo profesional, los cuales se consideran aspectos fundamentales para un mejor clima organizacional.

De acuerdo con Gil (s.f), la gestión podemos entenderla como aquella actividad que tiene por objeto el logro en el óptimo rendimiento en la eficiencia del uso de los medios de producción a través del recurso humano; de manera armónica y simultánea en la organización hacia los fines establecidos y la rentabilidad de la organización en el servicio al mercado.

La gestión tiene mucha relación con la administración, esta última se refiere a la correcta disposición de los medios y recursos para poder llevar a cabo las diversas actividades planteadas, y esto depende mucho de la persona a cargo.

La gestión deportiva se refiere al “conjunto de acciones y actividades necesarias para el correcto funcionamiento de todos los espacios y elementos necesarios tanto directos como indirectos, para la práctica deportiva” (Gil, s.f.)

En las instituciones deportivas, así como cualquier otra, es importante analizar el contexto externo e interno para poder llevar el trabajo de manera eficiente y eficaz, en este caso al hablar de las condiciones externas se debe considerar todos los factores que influyan para que funcione la misma y a los que se tenga que sujetar. En base a los aspectos externos se puede determinar los factores internos requeridos que se enfocarán en el cumplimiento y seguimiento de los mencionados primero.

En estos dos escenarios la labor del gestor es muy importante, de manera externa se debe preocupar por cuestiones que marquen las reglas de actuación y que puedan ser similares para otras organizaciones. Sin embargo, se le debe prestar gran importancia a la forma en que se desarrolle el contexto interno, ya que es aquí donde se tendrá un mayor poder para buscar estrategias que ayuden a la organización pese a los factores externos que la rodee.

Estas estrategias están relacionadas con el equipo de trabajo, con los recursos de la organización, con los objetivos planteados y con las acciones para alcanzarlos, por lo tanto, se debe tener en cuenta las habilidades, conocimientos, responsabilidad y motivación de las personas involucradas.

Acosta (2005) explica a qué se refieren los factores externos e internos y cómo debe ser la actuación del gerente ante estos dos contextos, explica que en cuanto al factor externo se debe considerar las condiciones económicas, políticas, culturales o sociales que afrontan los individuos involucrados en la práctica de actividades deportivas. Respecto a los factores internos menciona que se deben considerar el trabajo dentro de la organización, empleados, programas y las actividades administrativas.

Señala que el gerente debe cuidar los siguientes aspectos internos:

- Que la estructura administrativa cuente con el equipo y el personal adecuados para una implementación eficaz de los programas estratégicos;
- Que se contrate a empleados competentes y se controle de cerca su rendimiento;
- Que se evalúe con exactitud la cantidad de miembros y el incremento de voluntarios, y
- Que se planee cuidadosamente la disponibilidad y el uso de las instalaciones, así como la proyección de los resultados deportivos.

Todas las funciones que se llevan a cabo en una organización son importantes y la función del gestor y el personal en general es procurar un adecuado desarrollo en cada una de ellas.

2.1.1 Proceso Administrativo

Enseguida se describirá cada función en una institución las cuales de manera conjunta forman el *proceso administrativo*, Galindo (2000) define Planeación como:

El proceso consciente de selección y desarrollo del mejor curso de acción para lograr el objetivo, abarcando dentro del mismo todos los pasos esenciales para conducir normalmente una operación y evaluar lo que se espera de ella en términos de su aportación al objetivo y haciendo el mejor uso racional de los recursos humanos y materiales.

Esta función es la primera de todas se debe tener bien identificado el estado en el que se encuentra la organización, saber hacia dónde se quiere llegar y en base a eso establecer acciones que vayan en función de lograr los objetivos.

Por lo anterior es importante considerar la toma de decisiones dentro de esta función, las personas que tienen la facultad de colaborar en la planeación tendrán que decidir objetivos y las mejores acciones a corto, mediano y largo plazo, entre una variedad de caminos y alternativas que elegir.

La mejor forma de tomar decisiones es analizando experiencias pasadas, considerando las posibles consecuencias de cada opción que se tenga y en base a una investigación sobre qué es lo mejor que puede decidir.

Todo lo planeado se puede reflejar en algún documento institucional en donde se definan procedimientos, tiempos y disposiciones que seguir, con la intención de que todo el personal tenga acceso a él y estén enterados de lo que se tiene que lograr.

Organización: *“es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados”* (Reyes, citado por Galindo, 2000).

Dentro de la organización como segunda función administrativa se deben considerar diferentes aspectos para que se realice de manera adecuada, esta etapa se debe entender como el orden que se le da a los recursos con los que cuenta la organización para que se desarrollen las labores, considerando humanos y materiales.

Unos de los aspectos que se deben tomar en cuenta es la división del trabajo que se dará a cada persona y el lugar en donde se encontrarán laborando, es decir, tener un orden de especialización y departamentalización que contribuya junto con las demás para el fin de la institución.

La organización se observa desde las tareas que se le imparten a cada trabajador, lo que tiene que ver con la descripción de cada puesto, asimismo de manera más general, las funciones por departamento y en sí de toda la organización. En esta etapa es importante tener presente las relaciones interpersonales que serán necesarias dentro de la institución, así como una eficiente comunicación entre los mismos.

Algunas técnicas en esta función es en primera instancia contar con un organigrama que indique puestos y niveles jerárquicos, es decir que exista una estructura orgánica y que sea conocida por todo el personal. Por otra parte, es de gran importancia contar con flujogramas que señalen los procedimientos que hay que seguir y que indiquen los puestos que tienen participación en cada uno, es importante mencionar la importancia de su cumplimiento.

Dirección: principio básico de la administración, considerada como una técnica para conducir las actividades de los miembros de una empresa o institución, con base en reglas y formalismos humanos (Galindo, 2000).

En esta función administrativa se ejecutan los planes respetando la estructura que se estableció en la función anterior, pero lo más importante es que se debe hacer considerando una adecuada motivación en el personal, procurando una adecuada comunicación y siempre coordinando que todo se lleve a cabo como se ha pensado.

Es una etapa en donde existe relación directa con las personas que trabajan en la organización, es decir, el recurso humano al cual debe dirigir en todo momento, orientar sus comportamientos hacia el fin institucional y por supuesto debe liderar en cualquier nivel, ya sea operativo, mandos medios o directivos.

Es importante considerar en esta función la autoridad que tenga la persona que dirige, y el alcance de este poder, lo que dependerá del puesto y la función con la que cuente, pero si lo que se pretende es que el director sea un líder que motive, comunique y guíe al resto del personal, entonces se debe considerar el carisma del mismo para lograrlo.

Al líder de la organización lo seguirá el resto del personal probablemente por el trato que brinde, por la efectiva comunicación que tenga con los demás integrantes de la institución, por buscar cuidar los intereses de los compañeros sin descuidar el trabajo o viceversa, el líder trabajará para que el resto del personal se mantenga activo en todos los aspectos de la organización, ya que gracias a estos se obtiene la producción del trabajo.

En la dirección es importante contar con un líder que la lleve a cabo, pero lo más importante es que quien se encuentre en este lugar motive y se comunique con el personal.

Galindo (2000) define la función de *Control* como:

Técnica que consiste en poner en marcha planes, proyectos, órdenes, así como registrar todos los procesos de la producción, con el fin de determinar si lo proyectado o propuesto concuerda con los resultados reales obtenidos, y si, por lo tanto, se han logrado de acuerdo con los objetivos planteados.

Esta última función dentro del proceso administrativo también es muy importante ya que se trata de supervisar que se esté llevando a cabo lo planeado de la manera correcta y asegurar que se trabaje para el logro de los objetivos. Es la función que evalúa lo que se realiza para determinar los aciertos o errores en el proceso.

Con el control en una organización se puede inspeccionar procedimientos, programas, otro beneficio es también el cuidado de los bienes dentro de la institución, la calidad del servicio que se otorga o los bienes producidos, lo que tiene que ver con determinar el desempeño de cada trabajador.

La finalidad que tiene implementar el control organizacional es asegurar que se lleguen a los resultados esperados, es por eso que esta función se encuentra presente desde el inicio, en la planeación de objetivos y acciones, organización de recursos y dirección de los mismos para garantizar que todo se cumpla en tiempo y forma en cada etapa.

El control es una función que tiene relación con las demás, en ésta siempre se compara lo que se está realizando con lo que se ha establecido, con la intención de determinar las fallas o variaciones y saber en qué momento ocurrieron para poder actuar ante ello, es decir, implementar la acción correctiva. El control se da en el personal operativo, en los mandos medios y en el nivel directivo para que cada uno desarrolle lo que le corresponde, asimismo debe presentar flexibilidad por los cambios que se den en todo el proceso administrativo.

Estas cuatro funciones conforman el proceso administrativo en una organización, como se puede observar son de gran importancia que se lleven a cabo de una forma cíclica y que el personal colabore y esté interesado en cumplir con todas ellas, independientemente del nivel o cargo que se tenga.

Conforme al tema que trata esta investigación donde se pretende determinar la gestión deportiva y cómo influye en el clima laboral de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte, se puede destacar una función en mayor medida *dirección*, esta función habla del líder dentro de la organización el cual debe motivar y comunicar al personal todo lo concerniente al trabajo con la intención de que se cumplan los objetivos planteados y con esto ayudar a que exista un mejor ambiente entre los mismos.

2.1.2 Gestor Deportivo

En este sentido dentro de la Gestión Deportiva el papel del *Gestor* es muy importante, éste debe ser un líder en todos los sentidos, para dejar un poco más claro se define al Gestor o en muchos casos llamado Gerente como:

“los empleados o personas de más alto rango a cargo de una organización, quienes, a raíz de la responsabilidad de su cargo y sus conocimientos, deben tomar decisiones dentro de los parámetros de su trabajo, decisiones que tienen un efecto importante sobre la evolución y los resultados de la organización en general (Drücker, 1954 citado en Acosta, 2005).

La función del Gestor es coordinar en cada momento las actividades dentro de la organización, el poder y autorización para hacerlo está inmersa en la descripción de su puesto y las decisiones que tome tendrán un gran impacto en el logro de los objetivos.

El gestor estará presente en todo el proceso administrativo, pero también tendrá que desarrollar otras funciones en el mismo, no solamente lo que se señaló anteriormente para cumplir con cada etapa. El gestor tiene el poder para dar instrucciones y que estas sean acatadas, aceptando también opiniones de sus colaboradores o personal a su cargo.

Ya se había comentado sobre la toma de decisiones, por lo que el gestor es el principal en hacerlo, debiendo considerar siempre la mejor opción, demostrando un dominio para estos casos con la intención de dar la seguridad y confianza que todo lo decidido está pensado en el bien de la organización y del personal que labora en la misma.

Si el gestor ve por los intereses comunes de toda la organización y no se deja llevar por los deseos y aspiraciones propias, se puede considerar que llegue a ser un *líder*, Acosta (2005) menciona que el liderazgo exige la habilidad de influir en otros y la capacidad de asumir un cargo de responsabilidad, esto deja claro que cuando se es líder la opinión, conocimiento, recomendaciones que se tengan tendrán impacto en los demás.

El autor señala que el liderazgo se puede explicar con tres teorías las cuales se explican enseguida:

Rasgos: los líderes nacen de manera específica con rasgos como carisma, aserción, entusiasmo, empatía, valentía y lealtad y esto determina un poco las relaciones que se tendrán con otras personas.

Comportamiento: el liderazgo como comportamiento puede ser enseñado, un líder que es exitoso es considerado con sus empleados con habilidad para organizar

departamentos y trabajo, en base a un buen comportamiento con el empleado se logrará la satisfacción del mismo y por ende el gestor será un líder efectivo.

Contingencia: esta teoría se basa en el modelo autocrático democrático continuo, se indica que los empleados están más satisfechos bajo la supervisión de líderes democráticos que son retroalimentados e involucrados en decisiones, sin embargo, mientras que algunos son productivos con un modelo democrático, otros son más productivos bajo un liderazgo autocrático.

El líder en una organización debe tener en cuenta que una parte de su función será velar por los intereses de la institución, evaluando acciones del personal que impacten a la misma, pero también deberá ser comprensivo con las necesidades de los trabajadores. El gestor para ser un líder debe tener aunado al carisma requerido, el conocimiento, la determinación y confianza para decidir y actuar.

Indica Acosta (2005) que, si las organizaciones deportivas han de ser conducidas de forma adecuada, los líderes deben prestar especial atención a las destrezas gerenciales requeridas en cualquier tipo de organización ya sea pública o privada o con otra especialidad, tal como se describe a continuación:

- Saber cómo organizarse.
- Aprender a controlar el tiempo y programar las actividades.
- Evitar el papeleo inútil.
- Organizar archivos y expedientes en curso.
- Entender el liderazgo y saber cómo ser un líder.
- Entender la función de mando.
- Saber cómo seleccionar colaboradores.
- Consolidar un equipo de trabajo.
- Establecer un buen sistema de comunicación organizativa.

- Coordinar adecuadamente las relaciones públicas.
- Mantener alta la moral en el trabajo y favorecer un ambiente de identidad dentro de la organización.
- Controlar cualquier irregularidad en el ambiente de trabajo y evitar conflictos entre poder y autoridad.

Todo lo señalado anteriormente por Rubén Acosta ayuda a entender la importancia de contar con un Gestor que sea líder dentro de la institución y comprender en que consiste este reconocimiento que, sin duda alguna, al contar con las cualidades y aplicar las indicaciones mencionadas será factor que influya en mayor medida en tener un clima organizacional bueno y que los empleados se sientan realmente satisfechos con el ambiente de su trabajo.

La gestión que se lleva a cabo en una organización, independientemente de la especialidad que tenga, siempre estará realizada gracias a las personas que laboran en la misma, al planear los objetivos y acciones a desarrollar para lograrlos, al organizar los recursos materiales y humanos, al dirigir mostrando el liderazgo de las personas que están a cargo y al controlar todas las actividades con la intención de asegurar que se logre el fin y determinar los errores que se tuvieron para alcanzarlo.

En cada una de estas etapas que son de gran importancia en las instituciones, el ser humano está presente, su motivación, su profesionalismo y su identificación con la organización, por lo tanto, es necesario darle la importancia que tiene el ser humano dentro de las organizaciones y lo ideal que es el hecho de que el trabajo que realizan sea de su total interés y aceptación, es decir que se sientan identificados con los fines de la institución.

2.1.3. Clima Organizacional

Después de mencionar todo lo que abarca la Gestión Deportiva, el Proceso Administrativo y papel del Gestor, así como de señalar la importancia que todo el personal representa, nos enfocaremos en la importancia que tiene en todas las organizaciones el que exista un clima organizacional que le otorgue al trabajador una seguridad y bienestar laboral. Ya que con esta medida, se logra la implantación en la mejora de la calidad de vida en los trabajadores lo cual repercute en su productividad, fidelidad y empatía con los objetivos de la organización al sentirse y reconocerse considerado por la misma.

Por lo que nos hemos dado a la tarea de conocer el estatus del clima laboral existente dentro de la Coordinación Estatal de Actividad Física de la Universidad Autónoma de Baja California (CEAF de UABC).

En este sentido, nos remontamos a la era cuando el hombre desde las primeras civilizaciones manifestaba la necesidad de agruparse con otras personas para satisfacer sus necesidades, por obvias razones no basta con su razonamiento y sus capacidades individuales para sobrevivir, requiere del apoyo y de la fuerza que otros individuos le puedan proporcionar es por eso que se va asociando no conformándose con el primer grupo en el que se encuentra que es la familia sino buscando más relaciones por ejemplo dentro de las organizaciones.

Chiavenato (2007) señala que una organización es:

Un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la organización.

Una organización existe sólo cuando:

1. Hay personas capaces de comunicarse, que
2. Están dispuestas a contribuir en una acción conjunta,
3. A fin de alcanzar un objetivo común,

Al formar parte de una organización se debe trabajar para un mismo objetivo, en ocasiones no todos los trabajadores se sentirán dispuestos a participar para lograrlo, algunos lo harán en mayor medida y otros en un menor grado, en este sentido influye mucho los incentivos que se tengan en la institución como una forma de recompensa por el esfuerzo realizado.

Entre más personas estén dentro de una organización esta se tornará más compleja para mantener el orden y control y que todo funcione adecuadamente, Chiavenato (2007) menciona las características de una organización compleja indicando lo siguiente:

Complejidad: se tienen distintos niveles horizontales y verticales dentro de la organización, la división de trabajo ocasiona que se aumente la complejidad horizontal y el aumento de niveles jerárquicos para el control y regulación ocasiona que exista una mayor complejidad vertical. Esto puede provocar una difícil comunicación entre jefe y empleado, así como una difícil supervisión.

Anonimato: se da importancia a las tareas y operaciones dejando en segundo término a las personas que las realizan. Con este aspecto se va perdiendo el sentido humanista dentro de la organización.

Rutinas estandarizadas: para procedimientos y canales de comunicación, en este aspecto señala la formación de grupos informales que se pueden dar en la institución y que influyen en la adecuada realización del trabajo.

Estructuras personalizadas no oficiales: constituyen la organización informal que funcionan de la misma forma que la estructura formal, sin embargo, tienden a darse en mayor medida si la organización es más grande y con más personal.

Tendencia a la especialización y a la diversificación de funciones: tienden a separar las líneas de autoridad formal de aquellas de competencia profesional o técnica, entre más áreas y más personal para trabajar en ellas se debe buscar expertos en cada una.

Tamaño: es un elemento final e intrínseco de las grandes organizaciones, este aspecto resulta del número de empleados de cualquier nivel, así como de las áreas de trabajo.

Dentro de una organización compleja en donde la comunicación sea cada vez más difícil debido al tamaño de la misma, en donde posiblemente no todos los trabajadores se sientan motivados o identificados con la razón de ser de la institución, existe un aspecto muy importante de cuidar y es precisamente el punto de atención en esta investigación el *clima organizacional*.

El clima organizacional se basa en las percepciones individuales, a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refieren a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral (García, Domínguez, Ramírez, 2013).

Este aspecto tiene mucho que ver con el sentido de pertenencia que tengan las personas en la institución, y el líder o gestor debe procurar que el trabajador se sienta verdaderamente integrado, sin existir diferencias de ningún tipo entre un trabajador u otro, tiene que ver totalmente con el ambiente interno de la organización.

Es importante tener muy presente lo delicado de las relaciones interpersonales dentro de las instituciones para determinar cómo es el clima organizacional ya que al

trabajar en conjunto para lograr un mismo fin se pueden presentar discrepancias en el proceso debido a las diferentes formas de pensar y actuar.

Cada ser humano es diferente en cuanto a ideologías, metas, gustos, aspiraciones, habilidades, entre otras características cualitativas, lo que impacta en determinar las acciones que realiza y con quienes se relaciona para llevarlas a cabo, considerando desde el entorno familiar, social y laboral.

“Lo que realmente nos hace humanos y que trasciende nuestra composición física, es que tenemos sentimientos y emociones, que están presentes desde nuestros comienzos primitivos, sin los cuales no podríamos convivir en sociedad” (Montoya, 2006).

Estos aspectos pueden determinar el grado de compromiso que sienta una persona en su lugar de trabajo, lo que se dejaría reflejado en el ambiente laboral, considerándolo como bueno en la medida que se cuente con interés, motivación y conocimiento.

El clima organizacional se puede determinar en diferentes aspectos, “se refleja en las estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación y estilo de liderazgo” (Goncalves, 2000 citado por García, Domínguez y Ramírez, 2013).

Pueden existir diversos elementos que midan el clima organizacional, sin embargo, éste se basará en la percepción y sentimientos del trabajador el cual puede estar satisfecho o no del mismo, por lo tanto, se puede decir que depende mucho de la motivación que el trabajador tenga para realizar sus funciones.

En este sentido describiendo lo que implica la motivación, Atkinson citado por Chiavenato (2007) desarrollo un modelo en donde señala como se debe estudiar la

conducta motivacional considerando los determinantes ambientales de la motivación, esto lo menciona con las siguientes premisas:

- Todos los individuos tienen motivos o necesidades básicas que representan comportamientos potenciales y que únicamente influyen en la conducta cuando son estimulados o provocados.
- La provocación o no de esos motivos dependen de la situación o del ambiente que percibe el individuo.
- Las propiedades particulares del ambiente sirven para estimular o provocar ciertos motivos. En otras palabras, un motivo específico no influye en la conducta, sino hasta que es provocado por una influencia ambiental apropiada.
- Cambios en el ambiente percibido resultarán en cambios en el patrón de la motivación estimulada o provocada.
- Todo tipo de motivación está encaminada hacia la satisfacción de un tipo de necesidad. El patrón de motivación estimulado o provocado determina la conducta, asimismo un cambio en ese patrón resultará un cambio de la misma.

Al mencionar los puntos anteriores se entiende que si el trabajador se encuentra motivado para realizar sus funciones es debido al ambiente laboral con el que se cuenta en la organización, si no existe un buen ambiente se tendrá como resultado poca motivación y con ello no se podrá satisfacer todas las necesidades que se tengan ni del trabajador ni de la institución.

Otro aspecto importante dentro del clima laboral es la comunicación, este aspecto representa un factor que impacta en gran medida para que se tenga un ambiente sano y adecuado para realizar el trabajo y es parte de la interacción entre personas.

La comunicación es la transferencia de información o de significado de una persona a otra. Dicho de otra forma, es el proceso por el cual se transmite

información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores. La comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas. En toda comunicación existen por lo menos dos personas: la que envía un mensaje y la que lo recibe (Chiavenato, 2007).

La comunicación es fundamental para el logro de los objetivos organizacionales, al tener una gran estructura se deben buscar estrategias para que este aspecto no se pierda, por lo que es muy importante la labor del director, gestor o líder. En todo el proceso administrativo debe estar presente desde la difusión e información de metas y acciones, utilización de recursos, supervisión y retroalimentación.

Todo lo anterior ayuda a tener un buen clima laboral, sin embargo, por la misma complejidad de las instituciones se van dejando en el olvido y esto provoca resultados negativos en el trabajo. Por tal razón es de gran importancia que siempre sean considerados en cualquier organización y que se tenga demasiado interés en lograr los objetivos con estos aspectos.

La institución debe asegurar todos estos aspectos implementando, en primera instancia una adecuada gestión, llevando a cabo el proceso administrativo con total cuidado, eligiendo a gestores que cuenten con características de un líder y que éste procure siempre el logro de los objetivos consciente de la importancia de contar con un buen clima organizacional y procurando que el personal se sienta satisfecho por esto.

En la presente investigación se enfoca la gestión específicamente en el ámbito del deporte, en este sentido todo lo mencionado se debe aplicar para las instituciones que busquen el desarrollo del deporte ya sea a nivel local, estatal o nacional.

Independientemente de que se trate de una institución deportiva del sector público o privado, lo que se debe procurar es que se cuide el servicio otorgado a los deportistas con la finalidad de que tengan un mayor desarrollo y que por lo que respecta a la organización no se queden limitados en competencias, entrenamientos, etc.

Siendo en este caso una Coordinación deportiva perteneciente a una institución académica, son muchos los estudiantes que requieren de una buena atención al momento de asistir para algún trámite o realizar alguna petición dentro de su ámbito y el resultado que ellos tengan dependerá mucho del trabajo interno.

La forma en que se lleve a cabo el trabajo dentro de la Coordinación impactará en el fin de ésta, y por consiguiente tendrá influencia ya sea positiva o negativa en el fin de la Universidad Autónoma de Baja California como una célula de la misma.

Es por ello que se debe contar con una buena gestión, con líderes involucrados en todas las actividades y funciones de los demás empleados cuidando siempre que entre ellos exista buena comunicación y motivación para generar un clima organizacional bueno, esto ayudará en llevar a cabo los planes en cuanto a eventos, asimismo ayudará en dar mayor difusión de los mismos y que se sientan integrados para colaborar en todo.

La gestión deportiva llevará a realizar todas las actividades inmersas en planes y programas establecidos y con una eficiente utilización de todos los recursos, lo que sin duda traerá un crecimiento de los deportistas al contar con todo lo necesario para sus competencias.

Como se puede comprender el resultado que se vea de todo lo que se haga en una organización o el cumplimiento de los factores externos de los que se hablaron en un inicio dependen en mayor medida del trabajo interno, en donde se puede influir y qué

hacer, cómo realizarlo, con quiénes y para qué, y todo ello se ha determinado en base a grandes estudios.

CAPÍTULO 3 METODOLOGÍA DE ESTUDIO

3.1. Metodología de investigación

Con este estudio se le brinda al gestor deportivo de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte una herramienta que le ayude a evaluar la percepción de satisfacción del clima laboral de la entidad deportiva, y por ende, detectar las necesidades que puedan demandar los trabajadores de la organización.

El estudio se ejecuta mediante la estrategia de investigación de estudio de caso, por lo que sus resultados son aplicables a la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California. Se analiza la percepción de la satisfacción del personal adscrito a la entidad sobre las variables; comunicación organizacional, motivación del personal, desarrollo profesional, comportamiento organizacional y liderazgo.

Para esta investigación se consideró pertinente utilizar el cuestionario estructurado en escala de tipo Likert utilizado y validado en el trabajo de tesis doctoral de Marta García Tascón de la Universidad de Castilla-La Mancha en Toledo, España presentada en diciembre de 2008. Las categorías que lo componen van desde: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Algo en desacuerdo (3), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4), Algo de acuerdo (5), De acuerdo (6) y Totalmente de acuerdo (7).

Esta investigación aplicada es de tipo cuantitativa al ser analizada una situación existente, sin controlar la percepción de los encuestados. Así mismo, es de carácter descriptivo ya que se realiza un análisis de la percepción de la satisfacción del clima laboral que tiene el personal adscrito a la organización, se interpreta cada una de las variables de acuerdo a los resultados recopilados en la entidad deportiva; además, es importante mencionar que se obtuvieron sugerencias de mejora en los departamentos y/o

áreas que consideran prioritarios los empleados para el logro de los objetivos de la de la organización.

3.1.1. Nivel de aplicación

Este estudio, se compone por el personal de la Facultad de Deportes adscritos a Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California en los campus Mexicali, Tijuana y Ensenada.

3.1.2. Tiempo de realización

Este estudio de caso se realizó de septiembre a diciembre de 2017, a continuación, se presenta un diagrama de Ganntt especificando las actividades que se llevaron a cabo en el desarrollo del mismo Figura 2.

No.	Actividades	Septiembre					Octubre				Noviembre				Diciembre		
		1	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	1	8	15
1	Caracterización de la organización																
2	Recolección de datos de la organización																
3	Inicio de la elaboración de la tesina																
4	Análisis de la recolección de datos																
5	Elaboración de la discusión																
6	Finalización de la tesina																
7	Corrección de errores																
8	Retroalimentación																

Figura 2. Diagrama de Ganntt.

3.1.3. Población objeto de estudio

La población objeto de estudio son los trabajadores de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California el cual cuenta con 90 personas adscritas distribuidos en los campus Mexicali, Tijuana y Ensenada.

3.1.4. Muestra

Como se observa en la Tabla A los participantes voluntarios fueron 80 de ellos siendo un total del 88% que fueron seleccionados sin distinción en cuanto a sexo y edad se refiere, donde el 55% son hombres y el 45% son mujeres.

Tabla 1. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al genero.

GENERO	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
HOMBRE	44	55.00%	55.00%
MUJER	36	45.00%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

3.1.5. Instrumento de recogida de datos

El instrumento utilizado para la recogida de los datos fue la propuesta modelo del cuestionario de elaboración (García, 2008) donde se preguntaba al trabajador por la percepción de la satisfacción del clima laboral en la organización deportiva en la que trabaja.

El cuestionario creado por Martha García Tascón para su tesis doctoral “Análisis de la percepción de la satisfacción del clima laboral en las organizaciones deportivas municipales de Castilla-La Mancha” está compuesto por 33 ítems.

De estas 33 preguntas, 31 son cerradas, las 23 primeras respuestas estaban prefijadas sobre los 7 reactivos que el trabajador podía escoger de la escala de Likert 1-7 valorar los aspectos relevantes sobre la percepción del clima laboral en la organización deportiva donde trabajan. (García, 2008, p. 234)

Para el presente análisis se consideró pertinente considerar 34 variables de estudio dividiéndose en tres áreas, percepción de la satisfacción del clima laboral,

variables sociodemográficas y tres preguntas que incluyen sugerencias de mejora por parte de los miembros de la organización.

3.2. Técnica de análisis de datos

Se utilizó en programa Microsoft Excel versión 2013 para Windows para realizar los gráficos y el análisis descriptivo cuantitativo de los datos obtenidos. Se anotó en texto las opiniones y comentarios que algunos trabajadores aportaron referente a la solicitud “Indique al menos tres sugerencias de mejora en las áreas/departamentos que considere prioritarias”.

3.3. Codificación del cuestionario

La codificación del cuestionario se ha realizado de la siguiente forma: (Tabla 2):

Tabla 2. Codificación del cuestionario para medir la percepción de la satisfacción del clima laboral en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la UABC

Dimensión	Información
P1-P23	Seleccionar el número indicado del 1 al 7
P24	Menos de 2 años Entre 2 y 9 años Más de 10 años
P25	Técnico o Bachillerato Licenciatura Posgrado Otro
P26	Hombre Mujer
P27	Menos de 25 De 25 a 35 De 36 a 45 De 46 a 55 Más de 55
P28	Base Contrato Otro

P29	Temporal Medio Tiempo Tiempo Completo Otro
P30	Menos de 2 De 2 a 5 De 6 a 10 Más de 10
P31	Auxiliar Administrativo Coordinador de Actividad Física Deporte Curricular Deporte Masivo Deporte Representativo Difusión Deportiva Mantenimiento Menor
P32	Cualitativas

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo, se analizaron los datos en función de las frecuencias y porcentajes que surgieron a raíz del instrumento aplicado a los miembros de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California.

Este análisis se presentará en tablas de distribución de gráficas de barras correspondientes, para complementar el análisis descriptivo.

4.1. Caracterización de la muestra

4.1.1 Variables sociodemográficas

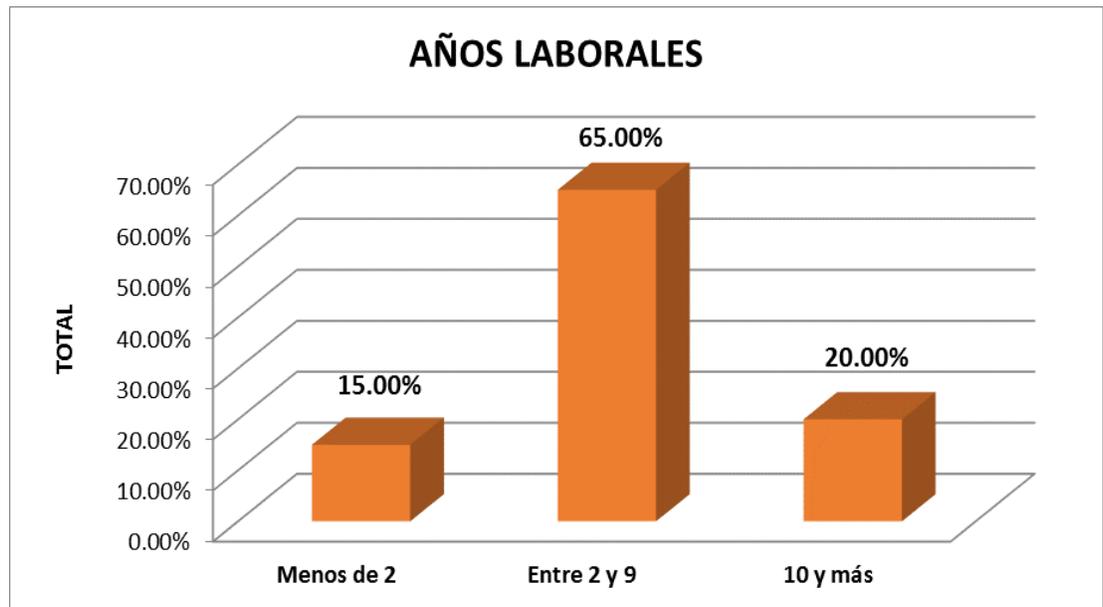
En primer lugar, se presentan las variables dependientes (categorías) de la investigación: las variables sociodemográficas de los empleados respecto a los años de trabajo en la organización, titulación, sexo, edad, situación y tipo de jornada laboral, número de puestos ocupados en la organización y el departamento de pertenencia. Posteriormente, se presentan los resultados para las variables específicas del clima laboral P1-P23.

La tabla de distribución de frecuencias sobre los años que lleva el trabajador en la organización, atendiendo a la Tabla 24 y la Figura 24 se observa que el rango más destacado es la variable entre 2 y 9 años (65%), un porcentaje del 15% lleva menos de 2 años de trabajo y los que llevan más de 10 años suponen un 20%.

Tabla 3. Distribución de la muestra de los trabajadores en base a los años que lleva trabajando en la organización.

AÑOS DE TRABAJO	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Menos de 2	12	15.00%	15.00%
Entre 2 y 9	52	65.00%	80.00%
10 y más	16	20.00%	100.00%
Total	80	100.00%	

Figura 3. Distribución de la muestra de los trabajadores en base a los años que lleva trabajando en la organización.

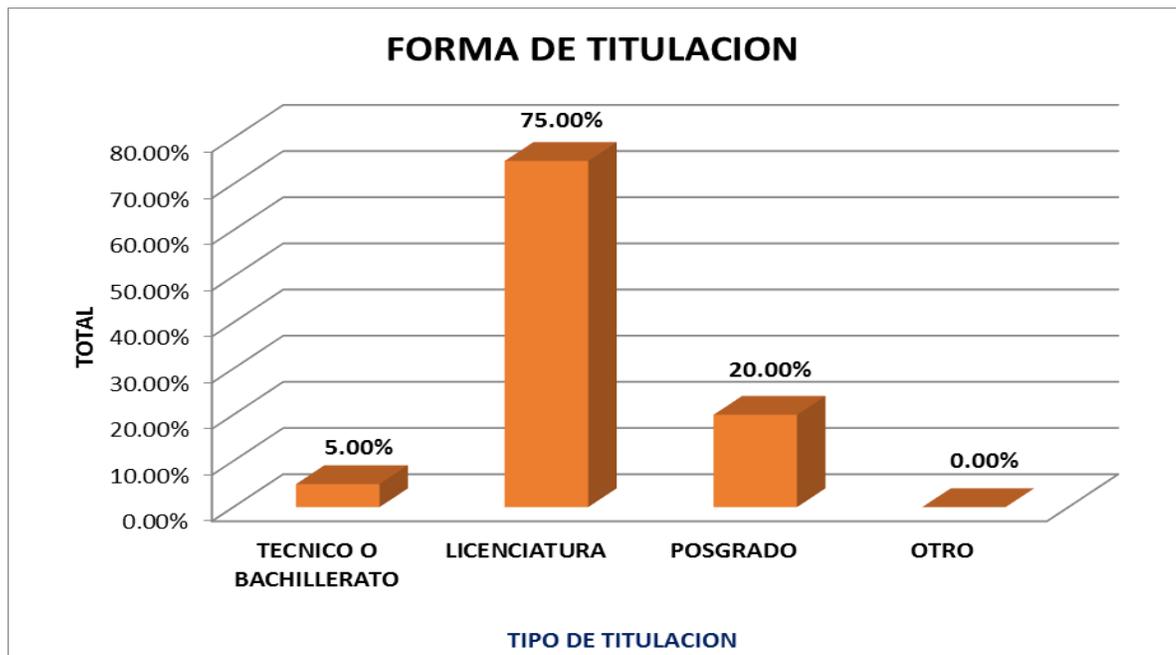


En la Tabla 4 y Figura 4 de distribución de frecuencias en base a la titulación de los trabajadores, los datos arrojan que el 75% de los trabajadores de la organización cuentan con nivel licenciatura, seguido de un 20% con estudios de posgrado, la frecuencia menor corresponde con el nivel de estudios de bachillerato/tecnico (5%).

Tabla 4. Distribución de la muestra de los trabajadores en base a la titulación.

FORMA DE TITULACIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
TECNICO O BACHILLERATO	4	5.00%	5.00%
LICENCIATURA	60	75.00%	80.00%
POSGRADO	16	20.00%	100.00%
OTRO	0	0.00%	100.00%
Total	80	100.00%	

Figura 4. Distribución de la muestra de los trabajadores en base a la titulación.

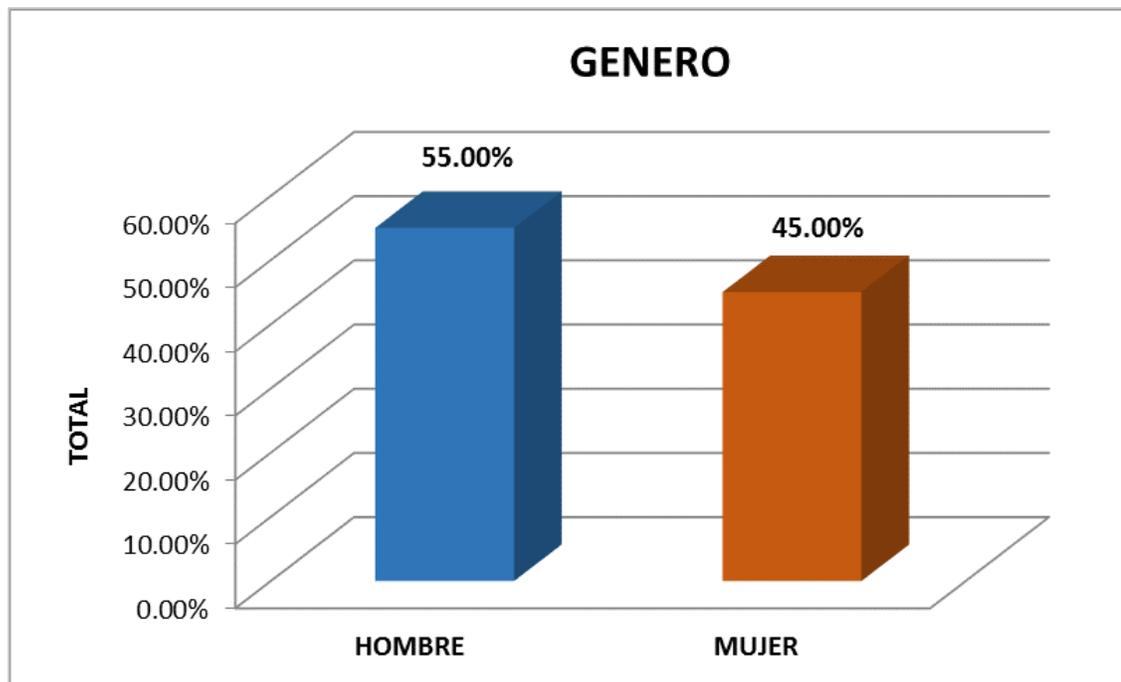


La Tabla 5 y en la Figura 5 de frecuencias para la variable sexo se observa que ha habido una representación del 55% de participantes hombres y del 36% de participantes mujeres.

Tabla 5. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al genero.

GENERO	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
HOMBRE	44	55.00%	55.00%
MUJER	36	45.00%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 5. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al genero.

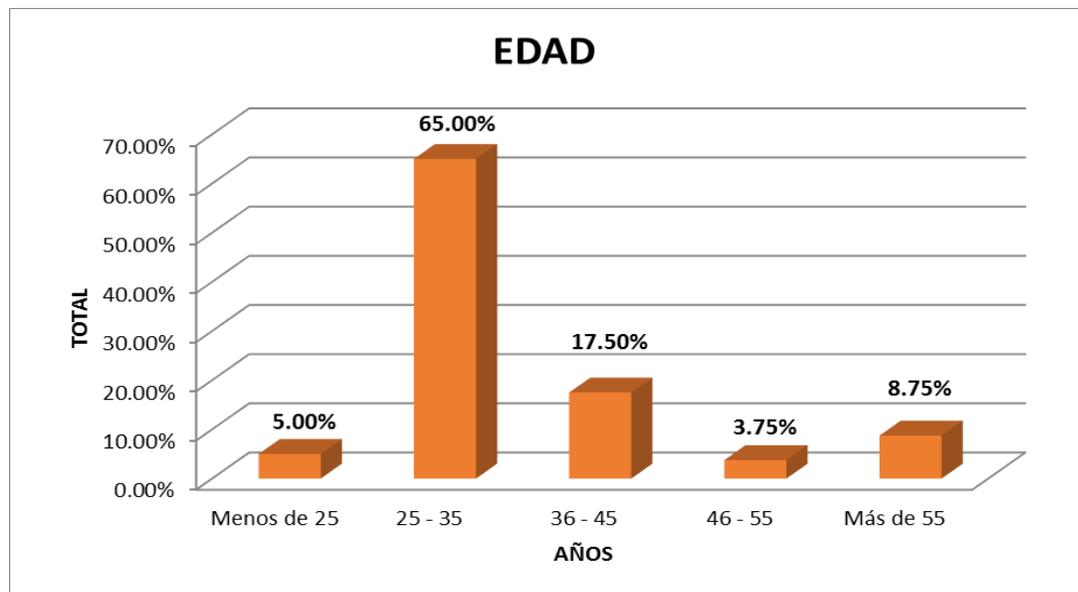


La tabla de frecuencias 6 para la variable edad, el 65% representa a la franja entre los 25 y 35 años. Le sigue la franja entre 36 y 45 años que corresponde al 17.5% de los trabajadores, mientras que el 8.75% corresponde a la franja de más de 55 años de edad, el 5% corresponde a los trabajadores con menos de 25 años, el grupo de menor proporción corresponde a los trabajadores de 46 a 55 años con un 3.75%, como se muestra en la Figura 6.

Tabla 6. Distribución de la muestra de los trabajadores en base a la edad.

EDAD	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Menos de 25	4	5.00%	5.00%
25 - 35	52	65.00%	70.00%
36 - 45	14	17.50%	87.50%
46 - 55	3	3.75%	91.25%
Más de 55	7	8.75%	100.00%
Total	80	100.00%	

Figura 6. Distribución de la muestra de los trabajadores en base a la edad.

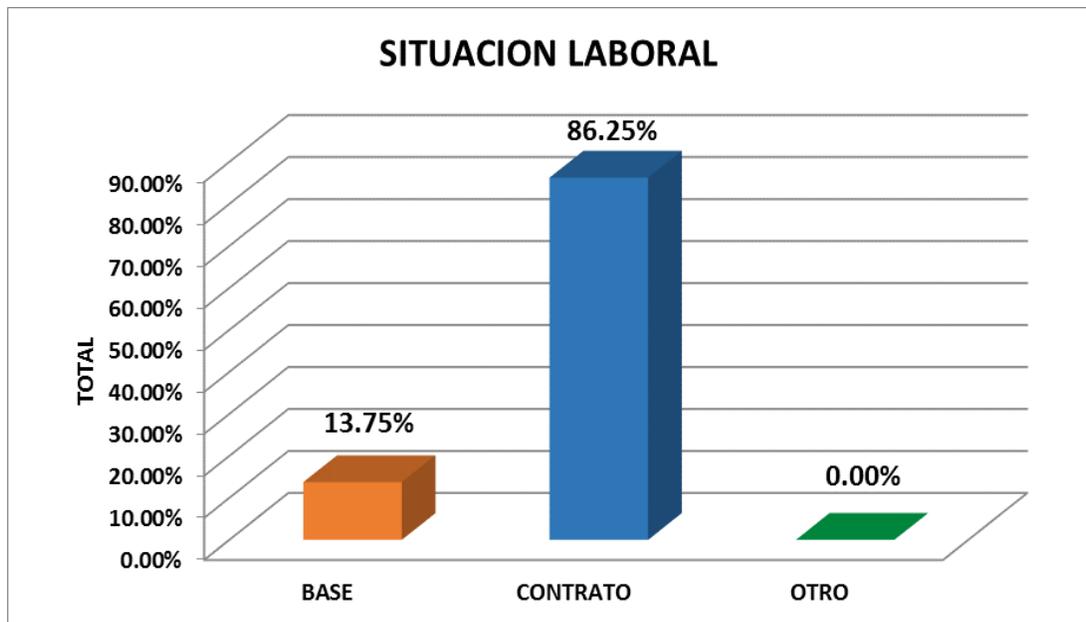


En la siguiente Tabla 7 se presenta la distribución de frecuencias de los participantes en función de su situación laboral. Destaca con un 86.25% los trabajadores con contrato semestral. Mientras que el 13.75% tiene contrato base como se muestra en la Figura 7.

Tabla 7. Distribución de la muestra de los trabajadores en base a la situación laboral.

SITUACIÓN LABORAL	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
BASE	11	13.75%	13.75%
CONTRATO	69	86.25%	100.00%
OTRO	0	0.00%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 7. Distribución de la muestra de los trabajadores en base a la situación laboral.

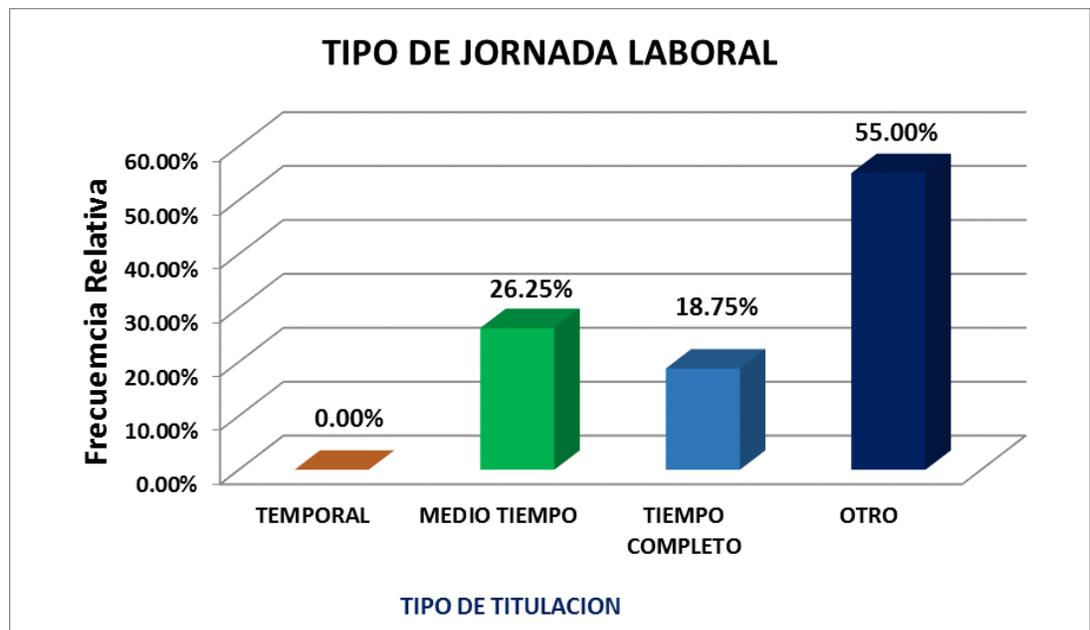


En la distribución de frecuencias de los trabajadores en función del tipo de jornada laboral, muestra que el 55% cuenta con jornada laboral por asignatura o por horas, el 26.25% corresponde a los trabajadores con jornada de medio tiempo, mientras que el 18.75% tiene jornadas de tiempo completo, como se muestra en la Tabla 8 y Figura 8.

Tabla 8. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al tipo de jornada laboral.

JORNADA LABORAL	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
TEMPORAL	0	0.00%	0.00%
MEDIO TIEMPO	21	26.25%	26.25%
TIEMPO COMPLETO	15	18.75%	45.00%
OTRO	44	55.00%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 8. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al tipo de jornada laboral.

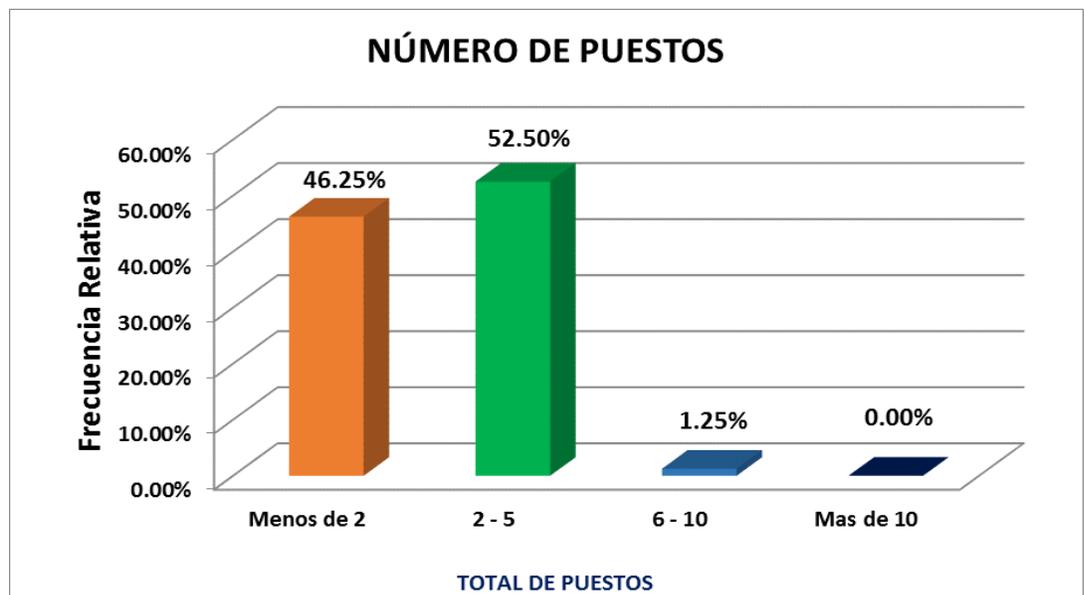


En la tabla de distribución de la muestra en base al número de puestos que ha tenido el trabajador en la organización, se muestra que la franja de 2 a 5 puestos corresponde al 52.50% de los trabajadores del total de los encuestados, el 46.25% corresponde a menos de 2 puestos, mientras que el 1.25% de los trabajadores han ocupado entre 6-10 puestos. Como se muestra en la Tabla 9 y Figura 9.

Tabla 9. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al número de puestos en la organización.

NO. PUESTOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
MENOS DE 2	37	46.25%	46.25%
2 – 5	42	52.50%	98.75%
6 – 10	1	1.25%	100.00%
MÁS DE 10	0	0.00%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 9. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al número de puestos en la organización.

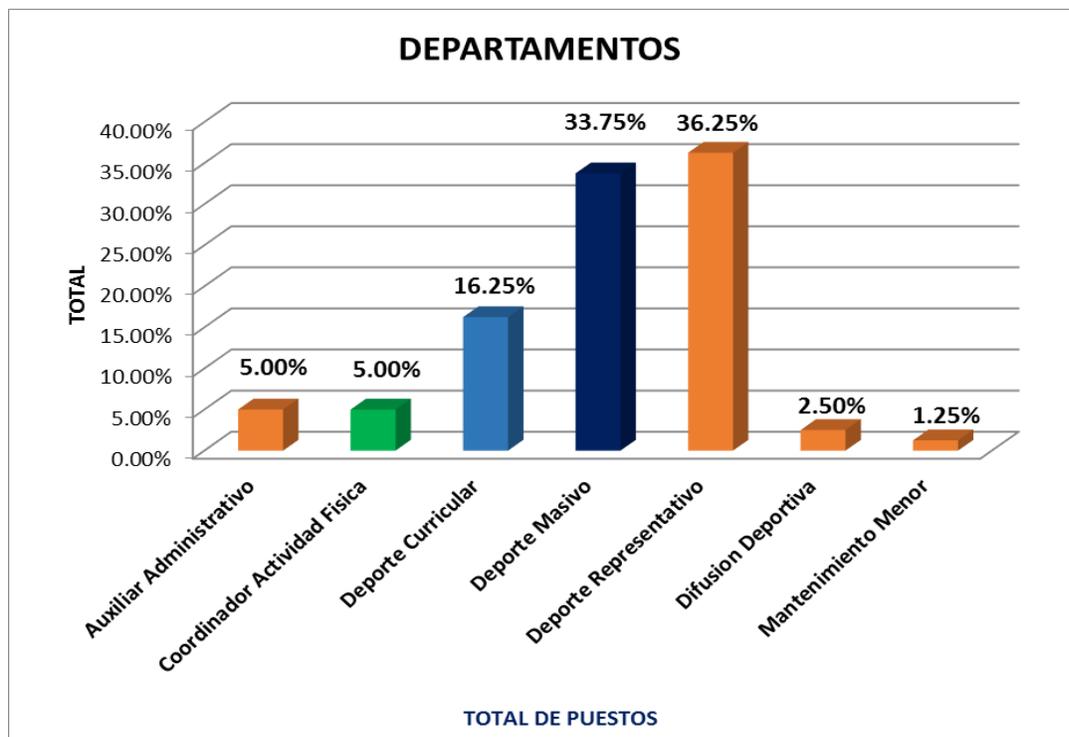


En la siguiente Tabla 10 y Figura 10, de distribución de frecuencias se muestra a los participantes en base al departamento de trabajo al que pertenecen. Se muestra que el grupo más numeroso corresponde al departamento de deporte representativo con un 36.25%, el 33.75% representa el departamento de deporte masivo, el 16.25% pertenece a deporte curricular, los departamentos de auxiliar administrativo y coordinación de actividad física pertenece al 5% de los trabajadores respectivamente, las minorías corresponde al departamento de difusión deportiva con un 2.50% y a mantenimiento menor con un 1.25%.

Tabla 10. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al departamento que pertenece.

DEPARTAMENTOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4	5.00%	5.00%
COORDINADOR ACTIVIDAD FÍSICA	4	5.00%	10.00%
DEPORTE CURRICULAR	13	16.25%	26.25%
DEPORTE MASIVO	27	33.75%	60.00%
DEPORTE REPRESENTATIVO	29	36.25%	96.25%
DIFUSIÓN DEPORTIVA	2	2.50%	98.75%
MANTENIMIENTO MENOR	1	1.25%	100.00%
Total	80	100.00%	

Figura 10. Distribución de la muestra de los trabajadores en base al departamento que pertenece.



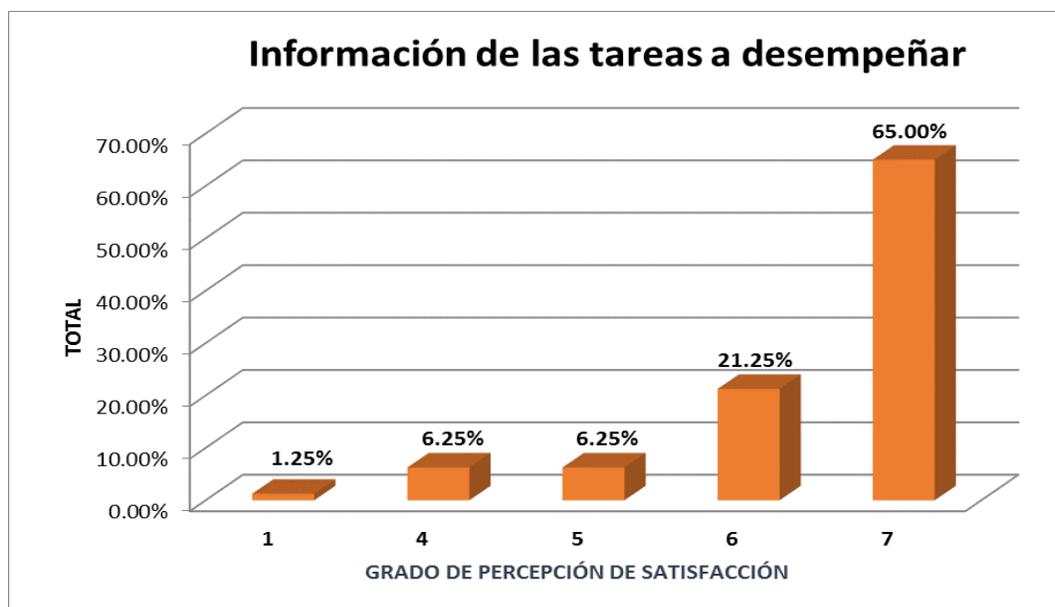
4.2. Caracterización del clima laboral. Variables específicas P1-P23

Variable P1.- Me informan correctamente de las tareas que debo desempeñar en mí puesto de trabajo. (Tabla 11 y Figura 11). La frecuencia más destacada con un 65%, es para el valor 7 seguido del valor 6 con un 21.25%. Los valores 4 y 5 corresponden respectivamente al 6.25% y el valor menos destacado con un 1.25% corresponde al valor 1.

Tabla 11. Frecuencias y % variable P1

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	1	1.25%	1.25%
4	5	6.25%	7.50%
5	5	6.25%	13.75%
6	17	21.25%	35.00%
7	52	65.00%	100.00%
Total	80	100.00%	

Figura 11. Frecuencias y % variable P1

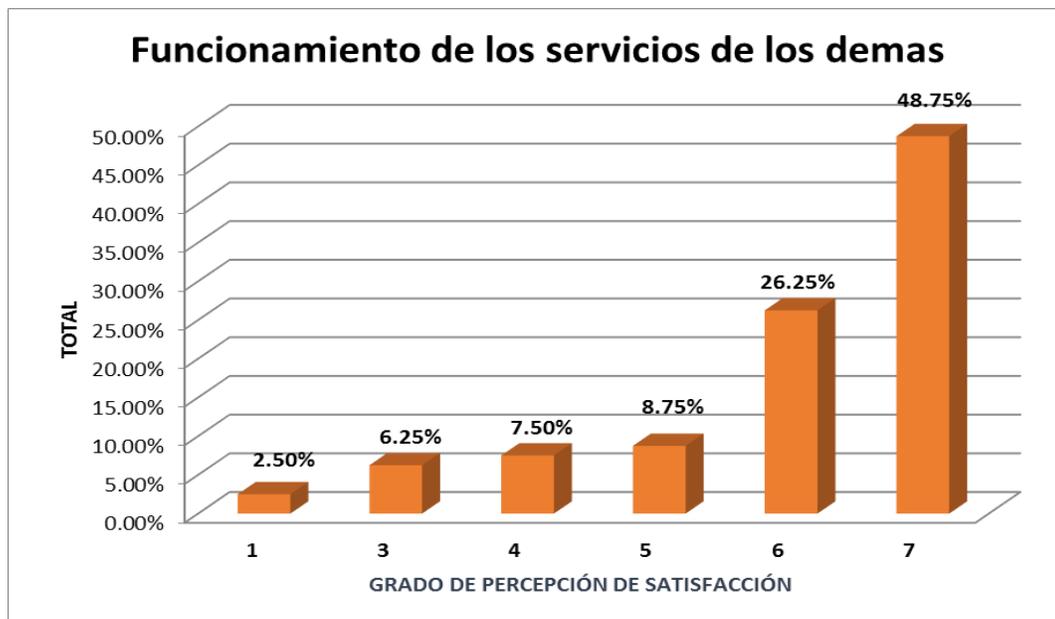


Variable P2.- Estoy informado del funcionamiento de los servicios de los demás departamentos de la organización. (Tabla 12 y Figura 12). La frecuencia más destacada es el valor 7 con un 48.75%, seguido del 26.25% que corresponde al valor 6, el valor 5 con un 8.75%, el valor 3 con un 6.25% y el valor menos destacado con un 2.50% corresponde al valor 1.

Tabla 12. Frecuencias y % variable P2

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	2	2.50%	2.50%
3	5	6.25%	8.75%
4	6	7.50%	16.25%
5	7	8.75%	25.00%
6	21	26.25%	51.25%
7	39	48.75%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 12. Frecuencias y % variable P2



Variable P3.- En líneas generales estoy satisfecho en la organización donde trabajo. (Tabla 13 y Figura 13). La frecuencia más destacada es el valor 7 con un 51.25%, seguido del valor 6 con un 28.75%, el valor 4 corresponde un 11.25%, mientras que las frecuencias menos destacadas fueron el valor 4 con un 5%, el 3 con un 2.5% y 1 con un 1.25%

Tabla 13. Frecuencias y % variable P3

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	1	1.25%	1.25%
3	2	2.50%	3.75%
4	4	5.00%	8.75%
5	9	11.25%	20.00%
6	23	28.75%	48.75%
7	41	51.25%	100.00%
TOTAL	80	100%	

Figura 13. Frecuencias y % variable P3

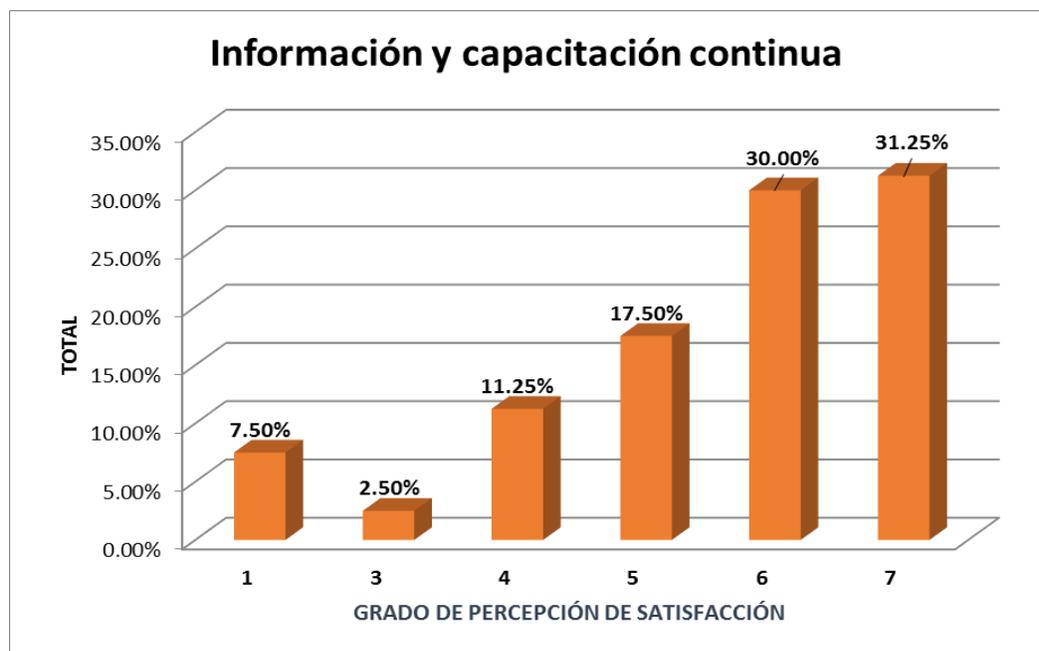


Variable P4.- Recibo información y capacitación continua relacionada con mi puesto de trabajo. (Tabla 14 y Figura 14). La frecuencia más destacada fue el valor 7 con un 31.25%, seguido del valor 6 con un 30%, al valor 5 le corresponde un 17.5%, mientras que al valor 4 con un 11.25%, el 7.5% corresponde al valor 1 y el menos destacado fue el valor 3 con 2.5%.

Tabla 14. Frecuencias y % variable P4

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	6	7.50%	7.50%
3	2	2.50%	10.00%
4	9	11.25%	21.25%
5	14	17.50%	38.75%
6	24	30.00%	68.75%
7	25	31.25%	100.00%
Total	80	100.00%	

Figura 14. Frecuencias y % variable P4

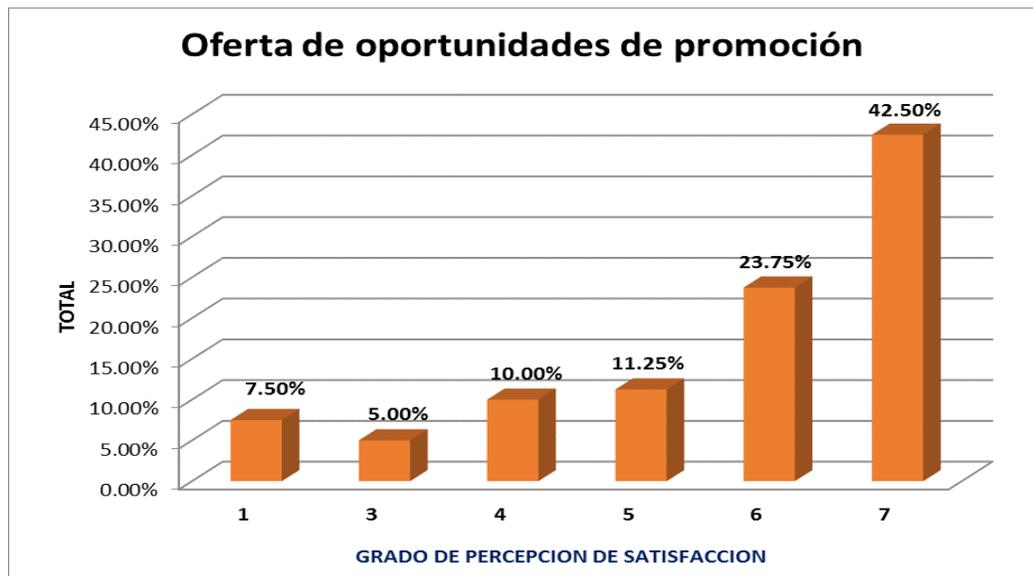


Variable P5.- La organización ofrece oportunidades de promoción. (Tabla 15 y Figura 15). La variable más destacada fue el valor 7 con un 42.5%, seguido del valor 6 con un 23.75%, el 11.25% corresponde al valor 5, mientras que 10% pertenece al valor 4, el 7.5% concierne al valor 1 y el menos destacado fue el valor 3 con un 5%.

Tabla 15. Frecuencias y % variable P5

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	6	7.50%	7.50%
3	4	5.00%	12.50%
4	8	10.00%	22.50%
5	9	11.25%	33.75%
6	19	23.75%	57.50%
7	34	42.50%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 15. Frecuencias y % variable P5

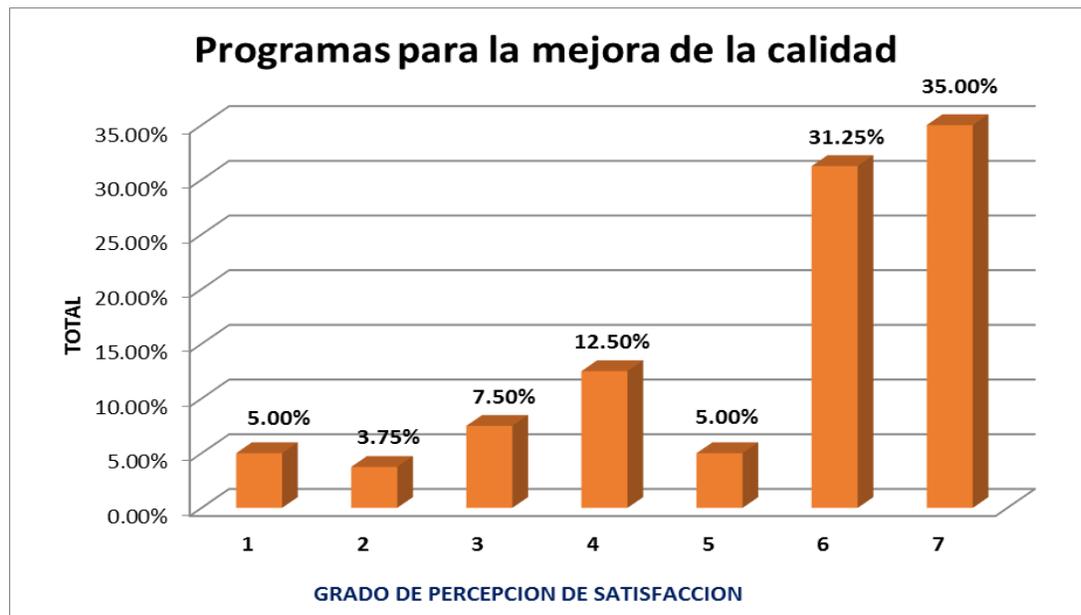


Variable P6.- La organización pone en marcha programas para la mejora de la calidad en el desempeño laboral. (Tabla 16 y Figura 16). La frecuencia más destacada fue el valor 7 con un 35%, seguido del valor 6 al cual corresponde un 31.25%, el 12.5% recae en el valor 4, el 3.75% atañe al valor 2, mientras que para el valor 1 y 5 corresponde el 5% respectivamente, el valor 2 pertenece al 3.75% de los trabajadores de la organización.

Tabla 16. Frecuencias y % variable P6

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	4	5.00%	5.00%
2	3	3.75%	8.75%
3	6	7.50%	16.25%
4	10	12.50%	28.75%
5	4	5.00%	33.75%
6	25	31.25%	65.00%
7	28	35.00%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 16. Frecuencias y % variable P6

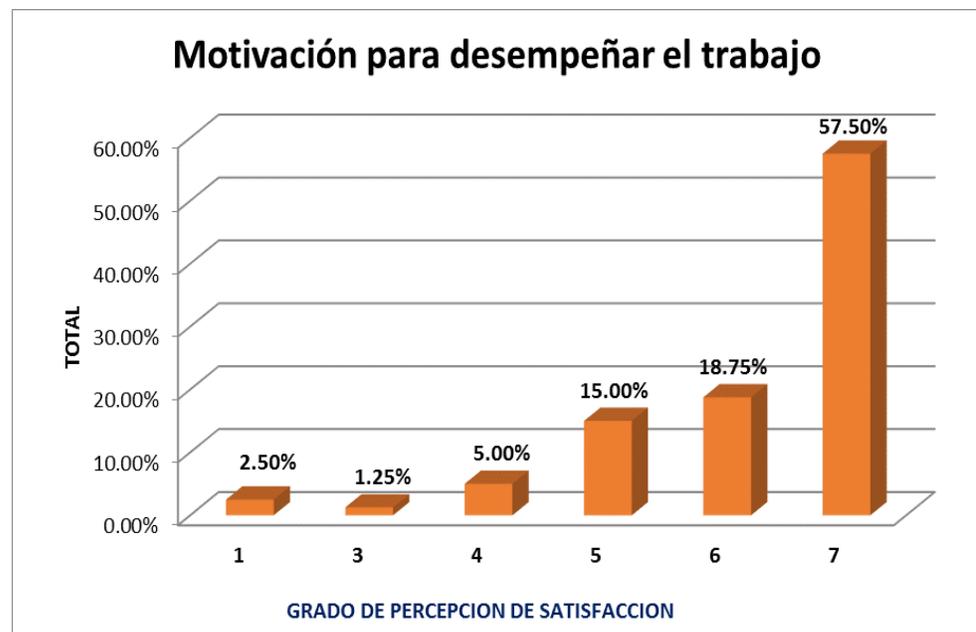


Variable P7.- Me siento motivado/a para desempeñar mi trabajo en la organización. (Tabla 17 y Figura 17). La frecuencia más destacada es el valor 7 con un 57.5%, al valor 6 le corresponde el 18.75%, seguido del valor 5 al cual atañe el 15%, el valor 4 pertenece al 5%, mientras que el 2.5% y el 1.25% corresponden al valor 1 y 3 respectivamente.

Tabla 17. Frecuencias y % variable P7

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	2	2.50%	2.50%
3	1	1.25%	3.75%
4	4	5.00%	8.75%
5	12	15.00%	23.75%
6	15	18.75%	42.50%
7	46	57.50%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 17. Frecuencias y % variable P7



Variable P8.- La organización mantiene compromiso e implicación con sus trabajadores. (Tabla 18 y Figura 18). La frecuencia más destacada es el valor 7 con un 45%, seguido del valor 6 con un 27.5%, el 17.5% corresponde al valor 5, mientras que el valor 4 atañe al 6.25%, seguido de los valores 1, 2 y 3 con 1.25% respectivamente.

Tabla 18. Frecuencias y % variable P8

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	1	1.25%	1.25%
2	1	1.25%	2.50%
3	1	1.25%	3.75%
4	5	6.25%	10.00%
5	14	17.50%	27.50%
6	22	27.50%	55.00%
7	36	45.00%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 18. Frecuencias y % variable P8



Variable P9.- Conozco la misión, visión y objetivos de la organización. (Tabla 19 y Figura 19). La frecuencia más destacada es el valor 7 con un 57.5%, el valor 6 con un 18.75%, seguido del valor 5 con un 10%, para el valor 4 atañe el 8.75%, mientras que para el valor 2 un 3.75% y el menos destacado es el valor 1 con un 1.25%.

Tabla 19. Frecuencias y % variable P9

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	1	1.25%	1.25%
2	3	3.75%	5.00%
4	7	8.75%	13.75%
5	8	10.00%	23.75%
6	15	18.75%	42.50%
7	46	57.50%	100.00%
Total	80	100.00%	

Figura 19. Frecuencias y % variable P9

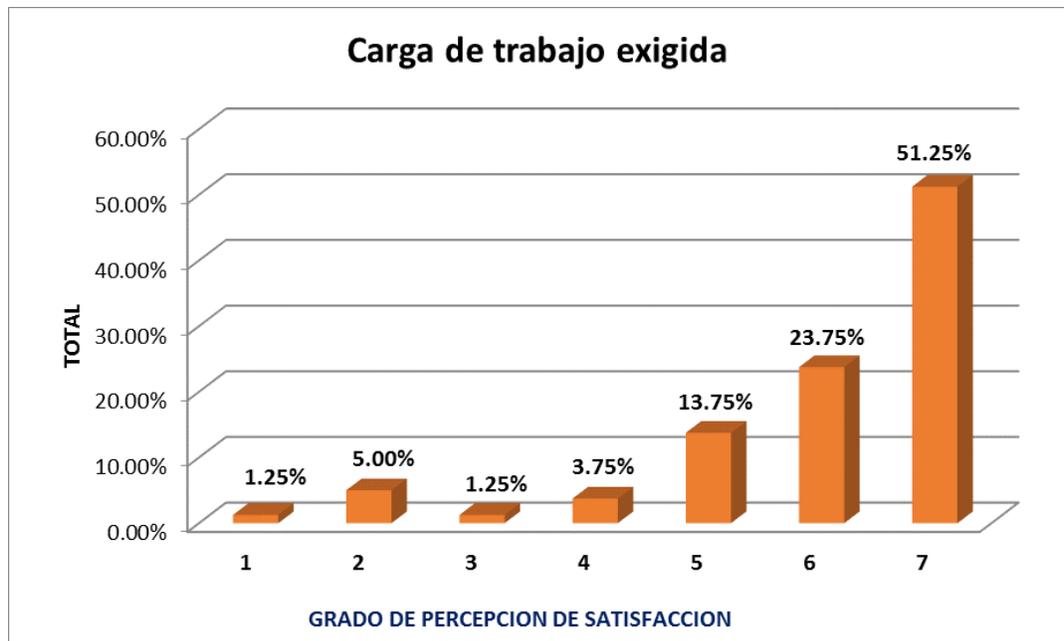


Variable P10.- La carga de trabajo exigida se adecua a las necesidades requeridas para el puesto desempeñado. (Tabla 20 y Figura 20). La frecuencia más destacada es el valor 7 con un 51.25%, seguido del valor 6 con un 23.75%, el 13.75% corresponde al valor 5, el valor 2 con un 5%, mientras que el 3.75% pertenece al valor 4, y los valores 1 y 3 concierne un 1.25% respectivamente.

Tabla 20. Frecuencias y % variable P10

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	1	1.25%	1.25%
2	4	5.00%	6.25%
3	1	1.25%	7.50%
4	3	3.75%	11.25%
5	11	13.75%	25.00%
6	19	23.75%	48.75%
7	41	51.25%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 20. Frecuencias y % variable P10

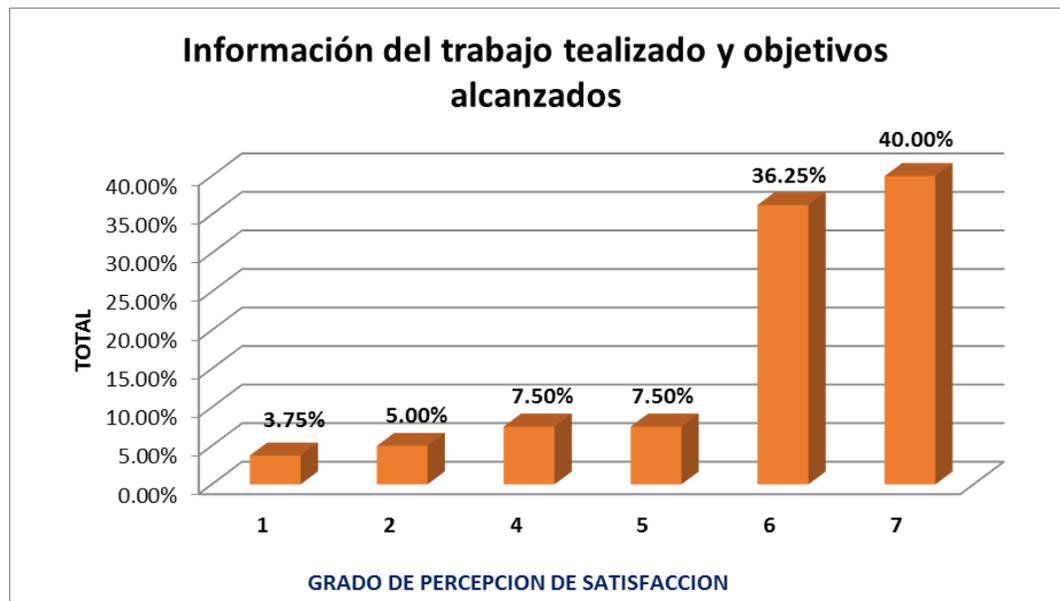


Variable P11.- Recibo información del trabajo realizado y los objetivos alcanzados. (Tabla 21 y Figura 21). La frecuencia más destacada es el valor 7 con un 40%, seguido del valor 6 con un 36.25%, los valores 4 y 5 pertenecen al 7.5% respectivamente, mientras que el 5% corresponde al valor 2 y el 3.75% al valor 1.

Tabla 21. Frecuencias y % variable P11

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	3	3.75%	3.75%
2	4	5.00%	8.75%
4	6	7.50%	16.25%
5	6	7.50%	23.75%
6	29	36.25%	60.00%
7	32	40.00%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 21. Frecuencias y % variable P11

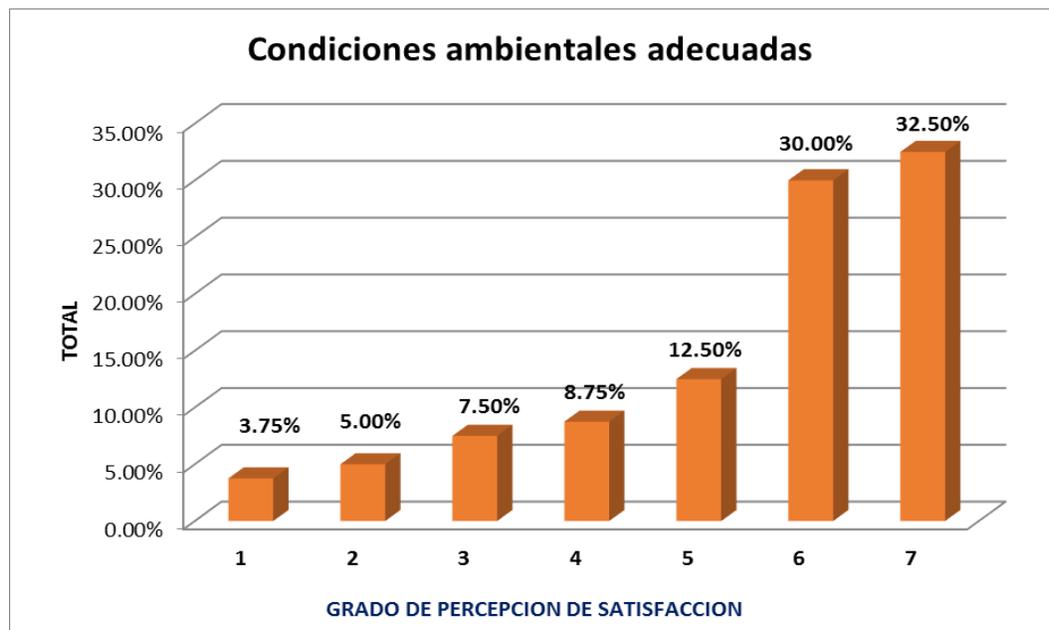


Variable P12.- Las condiciones ambientales (climatización, limpieza, ruido, ventilación, iluminación, etc.) son adecuadas para el desarrollo de mi tarea diaria. (Tabla 22 y Figura 22). La frecuencia más destacada es el valor 7 con un 32.5%, el 30% corresponde al valor 6, el 12.5% pertenece al valor 5, el 8.75%, 7.5%, 5% y 3.75% corresponden a los valores 4, 3, 2 y 1 respectivamente.

Tabla 22. Frecuencias y % variable P12

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	3	3.75%	3.75%
2	4	5.00%	8.75%
3	6	7.50%	16.25%
4	7	8.75%	25.00%
5	10	12.50%	37.50%
6	24	30.00%	67.50%
7	26	32.50%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 22. Frecuencias y % variable P12



Variable P13.- El lugar de trabajo de la organización es seguro y confortable. (Tabla 23 y Figura 23). La frecuencia más destacada con un 42.5%, corresponde al valor 7, seguido del valor 6 con un 35%, el valor 5 pertenece al 10%, al valor 3 le corresponde el 6.25%, mientras que a los valores 2 y 4 concierne el 2.5% respectivamente. El valor menos destacado con un 1.25% corresponde al valor 1.

Tabla 23. Frecuencias y % variable P13

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	1	1.25%	1.25%
2	2	2.50%	3.75%
3	5	6.25%	10.00%
4	2	2.50%	12.50%
5	8	10.00%	22.50%
6	28	35.00%	57.50%
7	34	42.50%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 23. Frecuencias y % variable P13

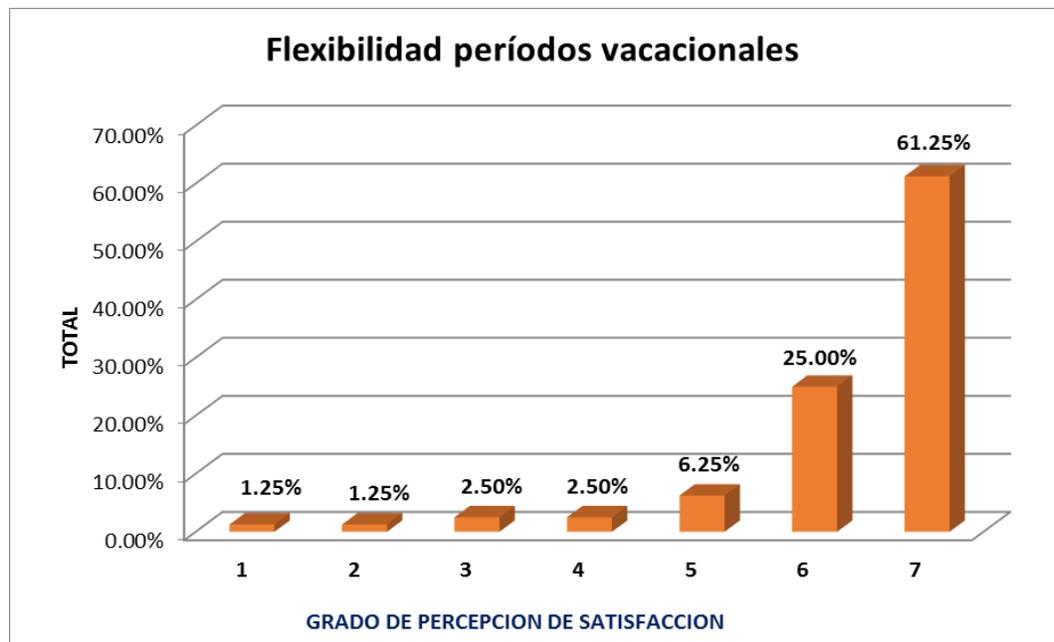


Variable P14.- La organización ofrece flexibilidad para otorgar los periodos vacacionales. (Tabla 24 y Figura 24). La frecuencia más destacada con un 61.25% es para el valor 7 seguido del valor 6 con un 25% y el valor 5 con un 6.25%. Los valores menos destacados son 3 y 4 con un 2.5% y 1 y 2 con un 1.25% respectivamente.

Tabla 24. Frecuencias y % variable P14

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	1	1.25%	1.25%
2	1	1.25%	2.50%
3	2	2.50%	5.00%
4	2	2.50%	7.50%
5	5	6.25%	13.75%
6	20	25.00%	38.75%
7	49	61.25%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 24. Frecuencias y % variable P14

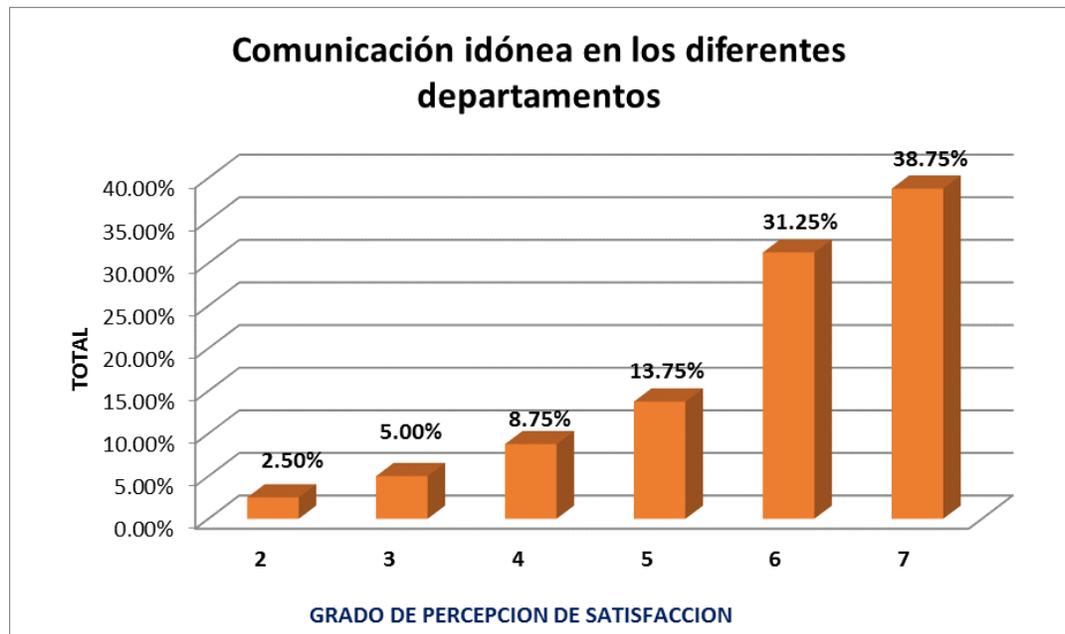


Variable P15.- La comunicación es idónea entre los diferentes departamentos de la organización. (Tabla 25 y Figura 25). La frecuencia más destacada con un 38.75% es para el valor 7 seguido del valor 6 con un 31.25%, al valor 5 pertenece el 13.75%, al valor 4 le corresponde el 8.75%, y al valor 3 el 5%. El valor menos destacado con un 2.5% corresponde al valor 2.

Tabla 25. Frecuencias y % variable P15

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
2	2	2.50%	2.50%
3	4	5.00%	7.50%
4	7	8.75%	16.25%
5	11	13.75%	30.00%
6	25	31.25%	61.25%
7	31	38.75%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 25. Frecuencias y % variable P15

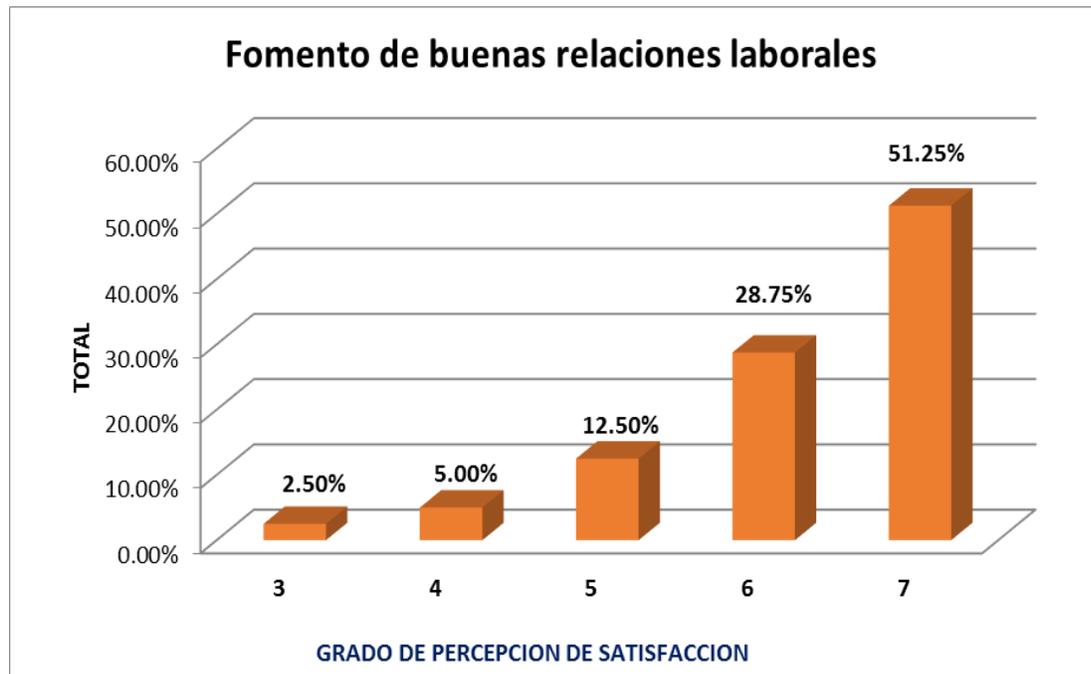


Variable P16.- La organización fomenta las buenas relaciones laborales entre el personal. (Tabla 26 y Figura 26). La frecuencia más destacada es el valor 7 con un 51.25% seguido del valor 6 con un 28.75%, el valor 5 pertenece el 12.5%, mientras que el valor 4 corresponde el 5%. El valor menos destacado con un 2.5% es el que atañe al valor 3.

Tabla 26. Frecuencias y % variable P16

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
3	2	2.50%	2.50%
4	4	5.00%	7.50%
5	10	12.50%	20.00%
6	23	28.75%	48.75%
7	41	51.25%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 26. Frecuencias y % variable P16

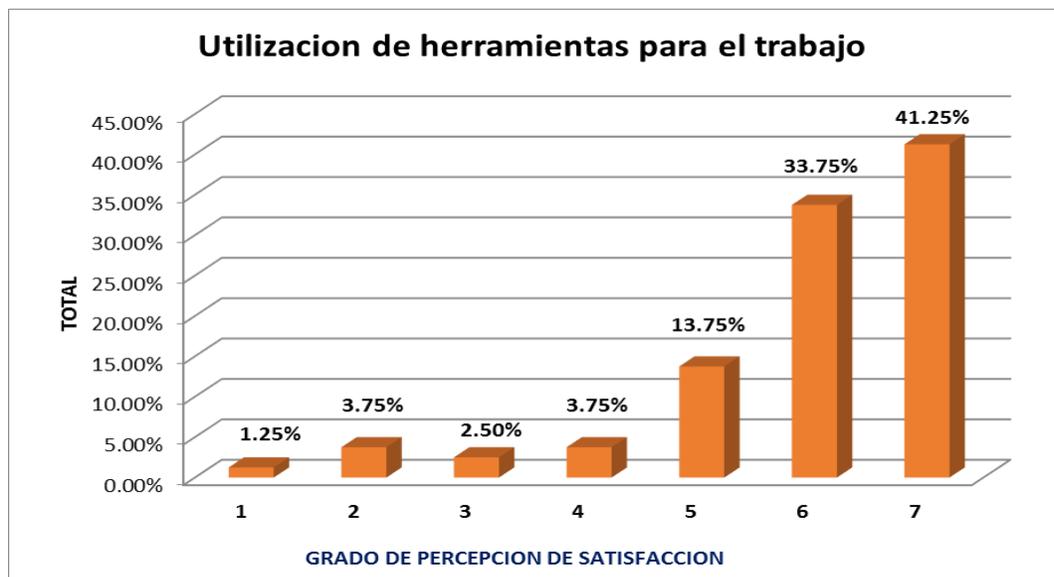


Variable P17.- Existe facilidad de acceso y comodidad en la utilización de elementos y herramientas para desempeñar correctamente mi puesto de trabajo. (Tabla 27 y Figura 27). La frecuencia más destacada es el valor 7 con un 41.25% seguido del valor 6 con un 33.75%, al valor 5 le pertenece un 13.75%, mientras que a los valores 2 y 4 le atañe un 3.75%, el valor 3 corresponde un 2.5% y el valor menos destacado es el valor 1 con un 1.25%.

Tabla 27. Frecuencias y % variable P17

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	1	1.25%	1.25%
2	3	3.75%	5.00%
3	2	2.50%	7.50%
4	3	3.75%	11.25%
5	11	13.75%	25.00%
6	27	33.75%	58.75%
7	33	41.25%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 27. Frecuencias y % variable P17

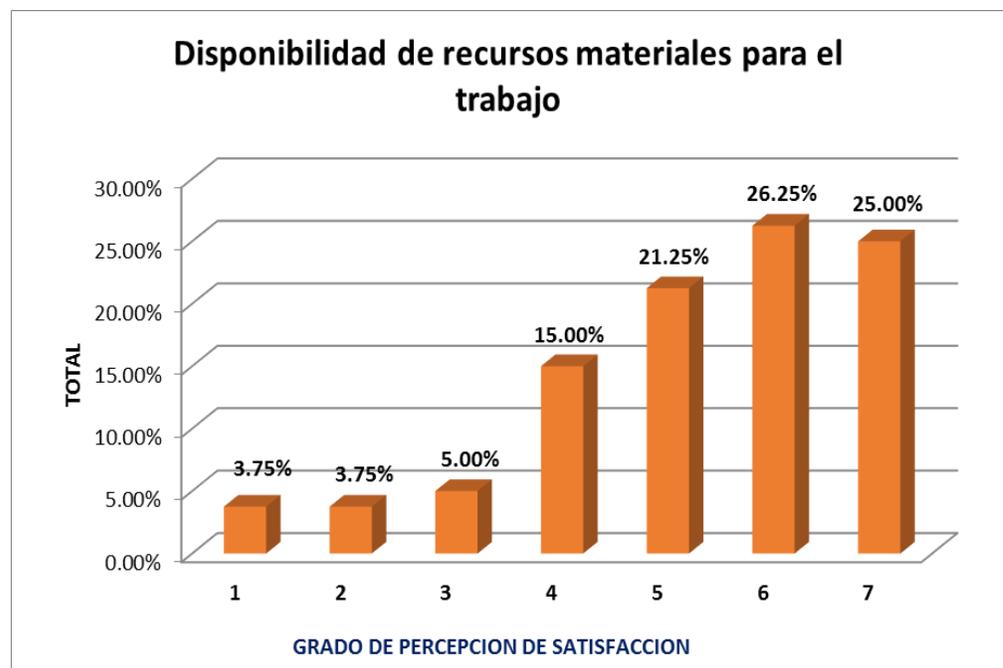


Variable P18.- La organización dispone de los recursos materiales adecuados para el correcto desarrollo de mi trabajo. (Tabla 28 y Figura 28). La frecuencia más destacada con un 26.25% es para el valor 6, seguido del valor 7 con un 25%, el valor 5 corresponde a un 21.25%, mientras que el 4 pertenece a un 15%, los valores menos destacados fueron el valor 3 con un 5% y los valores 1 y 2 con un 3.75% respectivamente.

Tabla 28. Frecuencias y % variable P18

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	3	3.75%	3.75%
2	3	3.75%	7.50%
3	4	5.00%	12.50%
4	12	15.00%	27.50%
5	17	21.25%	48.75%
6	21	26.25%	75.00%
7	20	25.00%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 28. Frecuencias y % variable P18

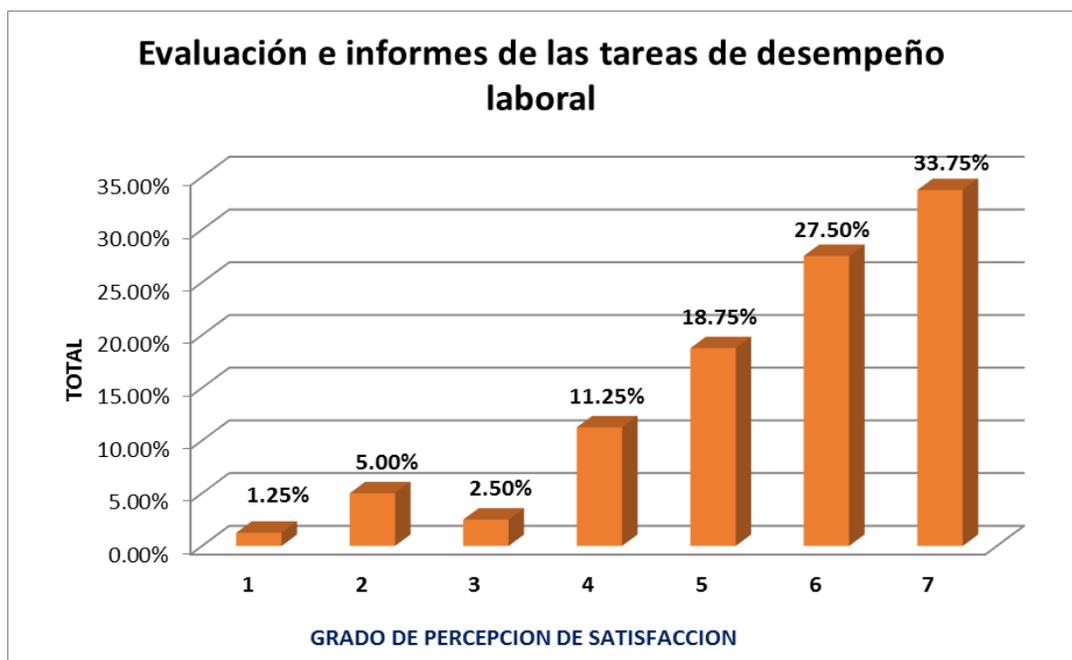


Variable P19.- La organización evalúa e informa las tareas de desempeño laboral. (Tabla 29 y Figura 29). La frecuencia más destacada con un 33.75% es el valor 7 seguido del valor 6 con un 27.5%, al valor 5 le corresponde un 18.75%, al valor 4 un 11.25%, los valores menos destacados fueron el valor 2 con un 5%, el valor 3 con un 2.5% y el valor 1 con un 1.25%.

Tabla 29. Frecuencias y % variable P19

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	1	1.25%	1.25%
2	4	5.00%	6.25%
3	2	2.50%	8.75%
4	9	11.25%	20.00%
5	15	18.75%	38.75%
6	22	27.50%	66.25%
7	27	33.75%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 29. Frecuencias y % variable P19

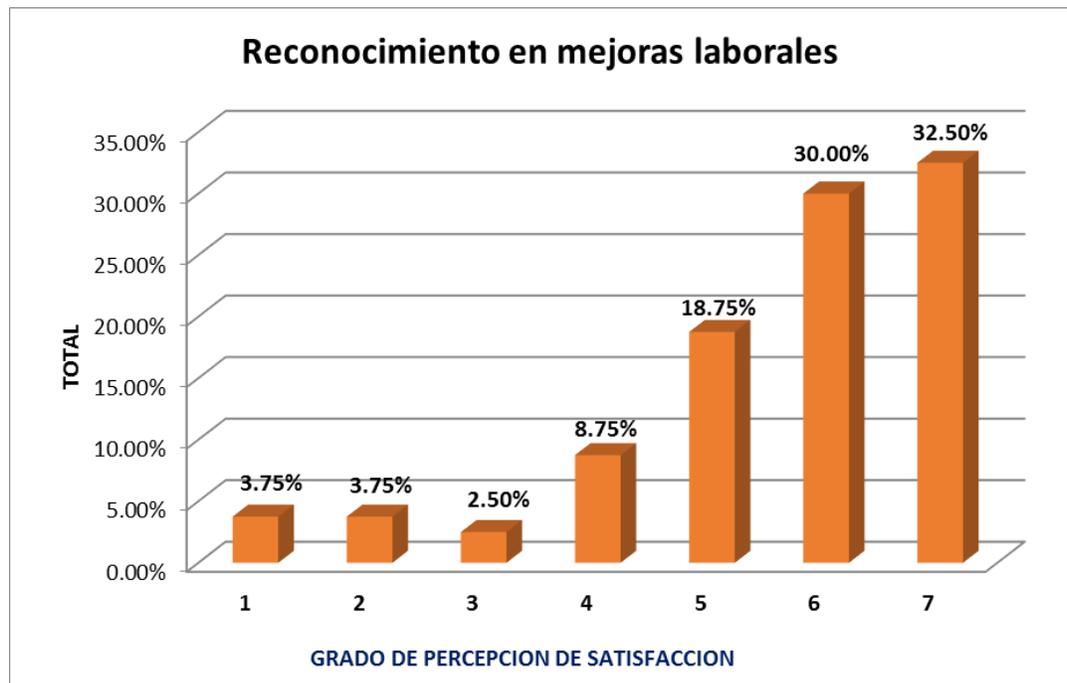


Variable P20.- La organización reconoce cuando introduzco una mejora en mi trabajo. (Tabla 30 y Figura 30). La frecuencia más destacada con un 32.5% es el valor 7 seguido del valor 6 con un 30%, al valor 5 le corresponde un 18.75%, al valor 4 le pertenece un 8.75%, a los valores 1 y 2 le corresponde un 3.75% respectivamente, mientras que al valor 3 un 2.5%.

Tabla 30. Frecuencias y % variable P20

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	3	3.75%	3.75%
2	3	3.75%	7.50%
3	2	2.50%	10.00%
4	7	8.75%	18.75%
5	15	18.75%	37.50%
6	24	30.00%	67.50%
7	26	32.50%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 30. Frecuencias y % variable P20

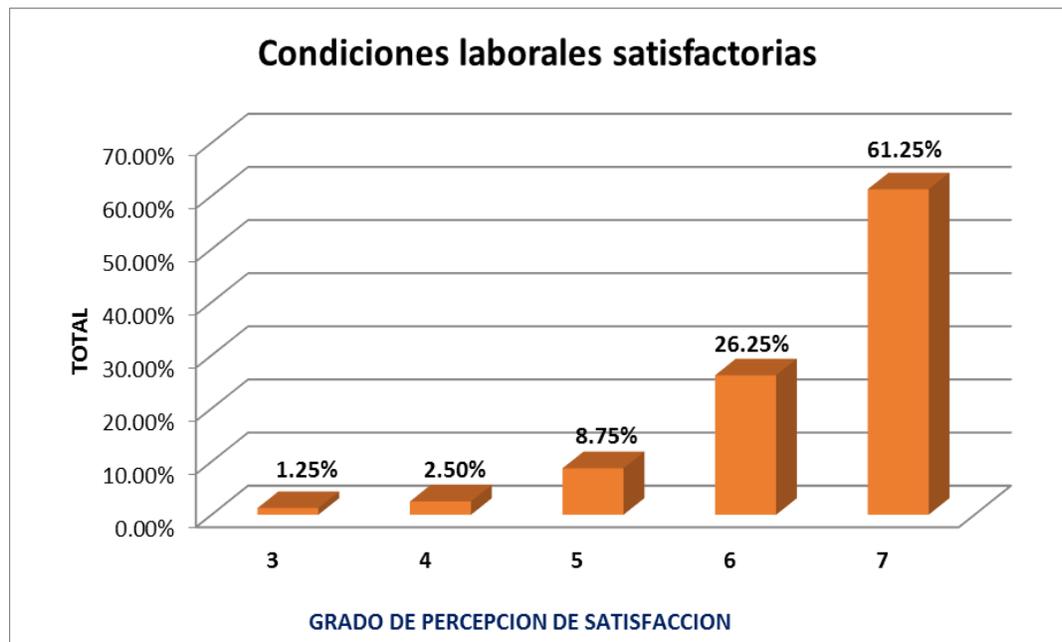


Variable P21.- En líneas generales, las condiciones laborales ofrecidas por la organización (horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorios. (Tabla 31 y Figura 31). La frecuencia más destacada con un 61.25% es para el valor 7 seguido del valor 6 con un 26.25%, un 8.75% le pertenece al valor 5, mientras que los valores menos destacados son el valor 4 con un 2.5% y el valor 3 con un 1.25%.

Tabla 31. Frecuencias y % variable P21

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
3	1	1.25%	1.25%
4	2	2.50%	3.75%
5	7	8.75%	12.50%
6	21	26.25%	38.75%
7	49	61.25%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 31. Frecuencias y % variable P21

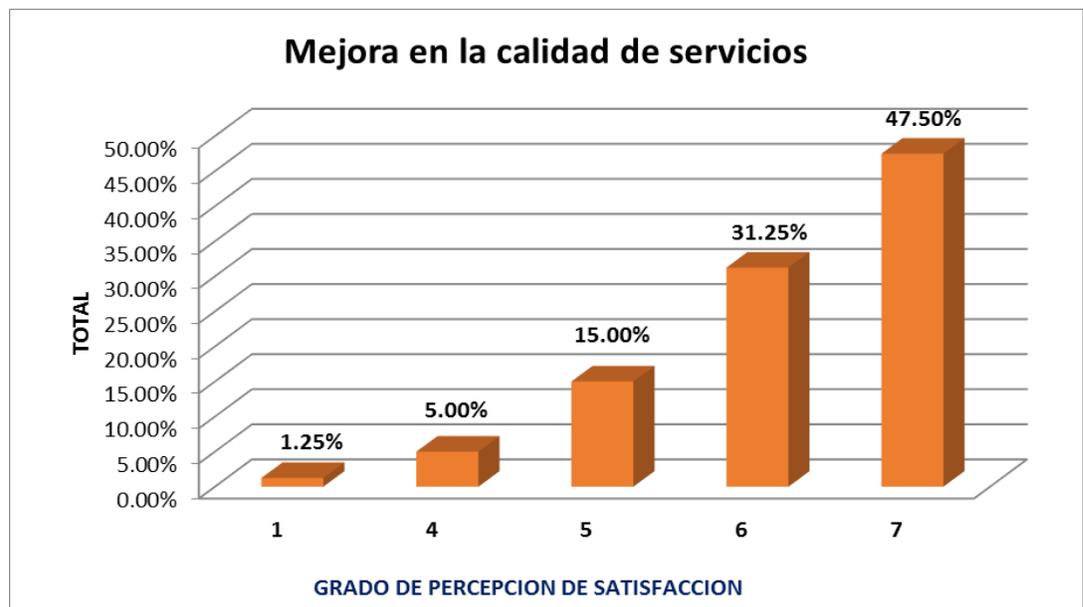


Variable P22.- Considero que en la organización, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que se ofrecen. (Tabla 32 y Figura 32). La frecuencia más destacada es el valor 7 con un 47.5% seguido del valor 6 con un 31.25%, al valor 5 le corresponde un 15%, al valor 4 un 5%. El valor menos destacado con un 1.25% es el valor 1.

Tabla 32. Frecuencias y % variable P22

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	1	1.25%	1.25%
4	4	5.00%	6.25%
5	12	15.00%	21.25%
6	25	31.25%	52.50%
7	38	47.50%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 32. Frecuencias y % variable P22

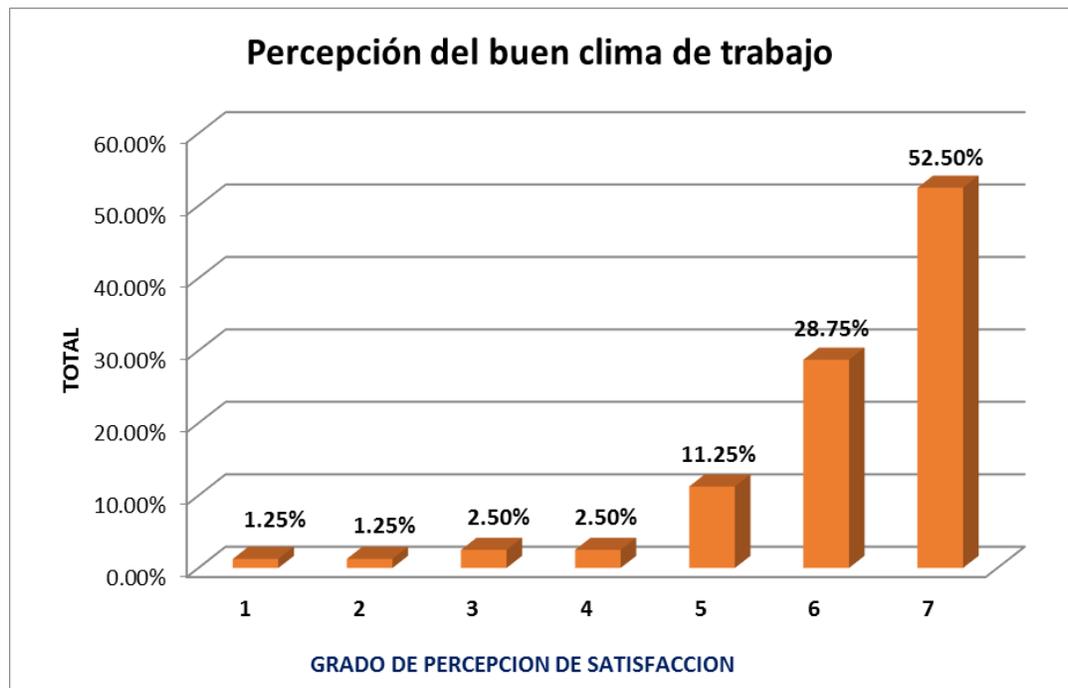


Variable P23.- Se percibe un buen clima de trabajo en la organización. (Tabla 33 y Figura 33). La frecuencia más destacada es el valor 7 con un 52.5%, seguido del valor 6 con un 28.75%, el valor 5 le atañe un 11.25%, mientras que a los valores 3 y 4 les corresponde un 2.5% respectivamente y a los valores 1 y 2 concierne un 1.25% proporcionalmente.

Tabla 33. Frecuencias y % variable P23

GRADO DE PERCEPCIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
1	1	1.25%	1.25%
2	1	1.25%	2.50%
3	2	2.50%	5.00%
4	2	2.50%	7.50%
5	9	11.25%	18.75%
6	23	28.75%	47.50%
7	42	52.50%	100.00%
TOTAL	80	100.00%	

Figura 33. Frecuencias y % variable P23



4.3 Caracterización del clima laboral. Variables específicas cualitativas

Una vez realizado el análisis de las variables P1-P31, se analizan las variables cualitativas definidas en el estudio y que corresponden con la variable “Por favor, en letra mayúscula, indique al menos tres (3) sugerencias de mejora en las áreas/departamentos que considere prioritarias” (P32) del cuestionario.

De forma categorizada y por medio de las variables; motivación, comunicación organizacional, liderazgo, comportamiento organizacional y desarrollo profesional, se presentan en tablas las frecuencias de las opiniones de los trabajadores.

Tabla 34. Variables cualitativas

CATEGORÍAS	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	
DEFINICIÓN DE PROCESOS Y ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO (Total 6 frecuencias)	Mas organización	1
	Eficiencia	1
	Coordinación laboral	3
	Mejorar los procesos administrativos	1
ATENCIÓN A USUARIOS (Total 3 frecuencias)	Mejorar la atención a usuarios	2
	Mejorar los horarios de atención a usuarios	1

CATEGORÍAS	DESARROLLO PROFESIONAL	
CAPACITACIÓN (Total 14 frecuencias)	Capacitación para todo el personal	8
	Capacitación continua de entrenadores	4
	Capacitación en desarrollo humano	1
	Capacitación de funciones administrativas	1

CATEGORÍAS	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	
COMUNICACIÓN (Total 10 frecuencias)	Mejorar la comunicación organizacional	10
REUNIONES LABORALES (Total 4 frecuencias)	Reuniones periódicas de seguimiento	4
DIFUSIÓN (Total 1 frecuencia)	Difusión de días de asueto	1

CATEGORÍAS	MOTIVACIÓN LABORAL	
SATISFACCIÓN (Total 13 frecuencias)	Que se valore más el trabajo	1
	Motivación y estímulos para empleados	1
	Mejorar las relaciones entre el personal	2
	Reconocimiento económico por años de servicio	1
	Oportunidades de crecimiento laboral	3
	Aumento salarial	1
	Sentido de pertenencia	1
	Hacer todo lo posible porque el trabajador se sienta bien	1
	Incremento de horas laborales	2

CATEGORÍAS	LIDERAZGO	
LIMPIEZA (Total 5 frecuencias)	Mejorar la limpieza de las instalaciones	2
	Limpieza de áreas deportivas	3
INSTALACIONES DEPORTIVAS Y DE OFICINA (Total 27 frecuencias)	Mejorar la infraestructura deportiva	27
EDIFICACIÓN DE NUEVAS INSTALACIONES (Total 11 frecuencias)	Más infraestructura deportiva	9
	Estacionamiento más grande	2
MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES (Total 10 frecuencias)	Mantenimiento de instalaciones deportivas	7
	Mejorar el alumbrado de los campos deportivos	3
EQUIPAMIENTO DEPORTIVO (Total 5 frecuencias)	Más equipamiento deportivo	5
MATERIAL DEPORTIVO (Total 23 frecuencias)	Más apoyo en material deportivo	21
	Material de oficina	1
	Implementos y materiales a equipos representativos	1
ACCESO A INSTALACIONES (Total 2 frecuencias)	Permitir más acceso a las instalaciones	1
	Mejorar los procedimientos de renta de instalaciones deportivas	1
TECNOLOGÍA (Total 4 frecuencias)	Acceso Wifi para todos	2
	Equipos de cómputo eficientes	2
BECAS (Total 3 frecuencias)	Programa de becas a deportistas destacados	3
EQUIPOS REPRESENTATIVOS (Total 4 frecuencias)	Apoyo presupuestal para programas de equipos representativos	4
COMPETENCIAS DEPORTIVAS (Total 5 frecuencias)	Más apoyo en ligas y torneos locales	2
PROGRAMAS DE DEPORTE MASIVO (Total 5 frecuencias)	Más apoyo económico para la realización de eventos	2
	Más apoyo económico a los programas deportivos	2
	Incrementar los recursos para el desarrollo deportivo	1

Tabla 35. Resumen de Análisis Estadístico

INDICADOR	CATEGORIA	FRECUENCIA	%
GÉNERO	HOMBRE	44	55%
EDAD	25-35 AÑOS	52	65%
AÑOS DE TRABAJO	2 Y 9 AÑOS	52	65%
FORMA DE TITULACIÓN	LICENCIATURA	60	75%
SITUACIÓN LABORAL	CONTRATO	69	85%
TIPO DE JORNADA LABORAL	OTRO (HORAS)	44	55%
NÚMERO DE PUESTOS	2 Y 5	42	52%
DEPARTAMENTOS	DEPORTE REPRESENTATIVO	29	36%
ÁREAS DE TRABAJO PARA DESEMPEÑAR MI PUESTO	TOTALMENTE DE ACUERDO	52	65%
FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE LA ORGANIZACIÓN	TOTALMENTE DE ACUERDO	39	48%
ESTOY SATISFECHO EN LA ORGANIZACIÓN DONDE TRABAJO	TOTALMENTE DE ACUERDO	41	51%
INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN CONTINUA	TOTALMENTE DE ACUERDO	25	31%
OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN	TOTALMENTE DE ACUERDO	34	42%
PROGRAMAS PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD	TOTALMENTE DE ACUERDO	28	35%
MOTIVACIÓN PARA DESEMPEÑO DEL TRABAJO	TOTALMENTE DE ACUERDO	46	57%
COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON SUS TRABAJADORES	TOTALMENTE DE ACUERDO	36	45%
CONOZCO LA MISIÓN, VISIÓN Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN	TOTALMENTE DE ACUERDO	46	57%
CARGA DE TRABAJO DE ACUERDO AL PUESTO DESEMPEÑADO	TOTALMENTE DE ACUERDO	41	51%
INFORMACIÓN DEL TRABAJO REALIZADO Y LOS OBJETIVOS ALCANZADOS	TOTALMENTE DE ACUERDO	32	40%
CONDICIONES AMBIENTALES ADECUADAS	TOTALMENTE DE ACUERDO	26	32%
EL LUGAR DE TRABAJO ES SEGURO Y CONFORTABLE	TOTALMENTE DE ACUERDO	34	42%
FLEXIBILIDAD PARA OTORGAR LOS PERIODOS VACACIONALES	TOTALMENTE DE ACUERDO	49	61%
COMUNICACIÓN ES IDÓNEA ENTRE LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS	TOTALMENTE DE ACUERDO	31	38%
FOMENTO DE BUENAS RELACIONES LABORALES	TOTALMENTE DE ACUERDO	41	51%
ACCESO PARA LA UTILIZACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA EL TRABAJO	TOTALMENTE DE ACUERDO	33	41%
DISPONIBILIDAD DE RECURSOS MATERIALES PARA EL TRABAJO	DE ACUERDO	21	26%
EVALUACIÓN E INFORMES DE LAS TAREAS DE DESEMPEÑO LABORAL	TOTALMENTE DE ACUERDO	27	33%
RECONOCIMIENTO EN MEJORAS LABORALES	TOTALMENTE DE ACUERDO	26	32%
CONDICIONES LABORALES SATISFACTORIAS	TOTALMENTE DE ACUERDO	49	61%
MEJORA EN LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS	TOTALMENTE DE ACUERDO	38	47%
PERCEPCIÓN DE UN BUEN CLIMA EN EL TRABAJO	TOTALMENTE DE ACUERDO	42	52%

CAPITULO 5 DISCUSIÓN

El propósito general de la presente investigación radicó en conocer el nivel de la percepción de la satisfacción del clima laboral por parte del personal de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte, así como determinar las variables que afectan al buen o mal desempeño del clima laboral con la finalidad de contar con información valiosa para proponer mejoras y recomendaciones a la organización estudiada para alcanzar un mejor ambiente laboral que conlleve a proporcionar un mejor servicio a los estudiantes universitarios y el público en general basado en la participación activa de todo el personal adscrito a la entidad.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos donde se analizaron 80 cuestionarios aplicados a los trabajadores de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte.

Referente a las características sociodemográficas de los trabajadores de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte, se describe al empleado promedio como mayormente hombre con un 55% ante un 45% del personal femenino.

Resulta importante mencionar que la variable de la jornada laboral por horas de asignatura respecto al sexo, destaca a la mujer con un 28.8% frente al hombre con un 26.3%, sin embargo, se encontró que el respecto a la jornada laboral de medio tiempo el 15% atañe a los hombres mientras que el 11.3% son mujeres. El tiempo completo corresponde el 5% al personal femenino, abajo del promedio de los hombres con un 13.8%.

Esto demuestra que la figura del hombre en la organización deportiva aparece con más seguridad laboral al contar en relación al tipo de jornada laboral de tiempo completo con base (10%), sobre el personal femenil que en su mayoría tiene contrato por horas de asignatura y solo contrato por base corresponde al 3.8% del personal femenino.

También se encuentran resultados importantes entre la variable género en relación a los años que lleva trabajando en la organización, destacando la variable entre 2 y 9 con un 65% que comprende el 32.5% para hombres y mujeres.

En lo referente a la variable de edad en relación al departamento de trabajo se encontró que el 26.25% comprende al área de deporte masivo, seguido del área de deporte representativo con un 21.25% con edades entre los 25 y 35 años el cual corresponde un 65% de la muestra encuestada.

De este porcentaje un 45% del personal se encuentra adscrito a la organización por horas de asignatura, esto quiere decir que la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte, en el último año ha contratado a personal joven tanto en hombres como mujeres el cual corresponde al valor del 32.5% por género.

Con respecto a la variable formación profesional, el nivel de estudios más destacado de los trabajadores corresponde al nivel licenciatura con un 75% en un rango de edad entre los 25 y 35 años lo que corresponde al 55% de la muestra estudiada.

Se realizó el análisis de las variables cuantitativas en base a la escala de Likert (1-7) correspondiente a las variables de comunicación organizacional, motivación, comportamiento organizacional, liderazgo y desarrollo profesional para analizar la percepción de satisfacción del clima laboral de los trabajadores de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California.

Una vez realizado este estudio de la percepción de la satisfacción del clima laboral en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California, se obtiene un valor medio de 5.90 en escala de Likert de 1-7. Esta valoración es considerada positiva debido a que se registran porcentajes

favorables en la mayoría de las variables (6-7) que contribuyen a conocer las fortalezas de la organización de acuerdo a la percepción de los trabajadores y en contraparte con valores desfavorables en el valor 5 el cual será un indicador de las debilidades de la organización.

La primera pregunta de investigación de este estudio es ¿Cuál es el grado de percepción de la satisfacción del clima laboral con relación a la **comunicación organizacional** en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California? En lo que respecta al valor 7 de la escala de Likert se encontró una mayor incidencia en lo que respecta a las variables 1 (Me informan correctamente de las tareas que debo desempeñar en mi puesto de trabajo), 2 (Estoy informado del funcionamiento de los servicios de los demás departamentos de la organización), 11 (Recibo información del trabajo realizado y objetivos alcanzados) y 15 (La comunicación es idónea entre los diferentes departamentos de la organización).

En el coeficiente de correlación se encontró que en el indicador (Estoy informado del funcionamiento de los servicios de los demás departamentos de la organización) existe una correlación del 0.978 con respecto a (Me informan correctamente de las tareas que debo desempeñar en mi puesto de trabajo), de igual forma, en el indicador (La comunicación es idónea entre los diferentes departamentos de la organización) encontramos una correlación de 0.967 con respecto a (Recibo información del trabajo realizado y objetivos alcanzados).

Los aspectos a trabajar se enfocarán en (Recibo información del trabajo realizado y objetivos alcanzados) ya que existe un índice de correlación de 0.874 con respecto a (Estoy informado del funcionamiento del servicio de los demás departamentos de la organización).

Con respecto al estudio, se encontró que el personal se encuentra en un grado de percepción de la satisfacción con respecto al valor 7 el cual significa que existe una comunicación organizacional positiva dentro de la organización. La comunicación en la organización es un elemento fundamental, que determina en qué grado el personal logra trabajar coordinadamente y alcanzar los objetivos de la empresa. (Fernández, 2016).

Sin embargo; en el apartado “Indique al menos tres sugerencias de mejora en las áreas/departamentos que considere prioritarias” se encontró un total de 10 frecuencias con referente a la mejora en la comunicación organizacional, una incidencia de 4 frecuencias para realización de reuniones periódicas de seguimiento y una incidencia para difusión de días de asueto.

Aunque la comunicación organizacional se percibe en el valor 7, es importante destacar que siempre habrá factores o diferencias que afecten a la comunicación, independientemente del tamaño de la organización, por ello resulta importante analizar la comunicación ya que brindará herramientas que ayudaran a mejorar el rendimiento de la empresa. Si en una empresa falla la comunicación será fácilmente identificable la disminución de la motivación, el clima laboral, el rendimiento. (Fernández, 2016).

En lo que respecta a la variable **motivación**, se encontró una mayor incidencia en el valor 7 de la escala de Likert con respecto a las 7 (Me siento motivado/a para desempeñar mi trabajo en la organización), 10 (La carga de trabajo exigida se adecua a las necesidades requeridas para el puesto desempeñado), 12 (Las condiciones ambientales son adecuadas para el desarrollo de mi tarea diaria), 13 (El lugar de trabajo de la organización es seguro y confortable), 17 (Existe facilidad de acceso y comodidad en la utilización de elementos/herramientas para desempeñar correctamente mi puesto de trabajo) y 21 (En líneas generales, las condijo es laborales ofrecidas por la organización son satisfactorios).

Así mismo la variable 18 (La organización dispone de los recursos materiales adecuados para el correcto desarrollo de mi trabajo) tuvo un valor en escala de Likert de 6.

La segunda pregunta de investigación es ¿Cuál es el grado de percepción de la satisfacción del clima laboral con relación a la motivación en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California?, encontramos que en el coeficiente de correlación se encontró en el indicador (Me siento motivado/a para desempeñar mi trabajo en la organización) existe una correlación de 0.985 con respecto a (La carga de trabajo exigida se adecua a las necesidades requeridas para el puesto desempeñado). De igual forma, en el indicador (El lugar de trabajo de la organización es seguro y confortable) existe una correlación de 0.990 con relación a (Las condiciones ambientales son adecuadas para el desarrollo de mi tarea diaria). Así mismo; en la variable (Existe facilidad de acceso y comodidad en la utilización de elementos/herramientas para desempeñar correctamente mi puesto de trabajo) existe una correlación de 0.990 con respecto a (Las condiciones ambientales son adecuadas para el desarrollo de mi tarea diaria).

Sin embargo, en contraparte encontramos que en el indicador (La organización dispone de los recursos materiales adecuados para el correcto desarrollo de mi trabajo) con relación a (Me siento motivado/a para desempeñar mi trabajo en la organización) la correlación es baja al obtener un 0.736. Lo mismo ocurre con el indicador P18 en relación a (La carga de trabajo exigida se adecua a las necesidades requeridas para el puesto desempeñado), se encontró poca correlación con un 0.771.

Otro aspecto que evidencia la poca percepción de la satisfacción en la variable motivación en los indicadores (Las condiciones ambientales son adecuadas para el desarrollo de mi tarea diaria) con respecto a (La organización dispone de los recursos materiales adecuados para el correcto desarrollo de mi trabajo) donde se encontró poca correlación con 0.740.

Con respecto a las preguntas cualitativas, se encontró 13 frecuencias, en el cual los trabajadores de la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte realizaron las siguientes aportaciones: Que se valore más el trabajo, mayor motivación y estímulo para empleados, mejorar las relaciones entre el personas, reconocimiento económico por años de servicio, oportunidades de crecimiento laboral, aumento salarial, sentido de pertenencia, hacer todo lo posible porque el trabajador se sienta bien e incremento de horas laborales.

La tercera pregunta de investigación es ¿Cuál es el grado de percepción de la satisfacción del clima laboral con relación al desarrollo profesional en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California? Se encontró una mayor incidencia en el valor 7 de la escala de Likert con respecto a las variables 4 (Recibo información y capacitación continua relacionada con mi puesto de trabajo), 5 (La organización ofrece oportunidades de promoción), 6 (La organización pone en marcha programas para la mejora de la calidad en el desempeño laboral).

En el coeficiente de correlación se encontró que en el indicador (La organización ofrece oportunidades de promoción) en relación a (La organización pone en marcha programas para la mejora de la calidad en el desempeño laboral), se encontró una correlación de 0.923.

La cuarta pregunta de investigación es ¿Cuál es el grado de percepción de la satisfacción del clima laboral con relación al comportamiento organizacional en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California? Se encontró una incidencia mayor en el valor 7 de la escala de Likert 1-7, en lo que respecta a las variables 3 (En general, estoy satisfecho en la organización donde trabajo), 9 (Conozco la misión, visión y objetivos de la organización), 14 (La organización ofrece flexibilidad para otorgar los periodos vacacionales), 22 (Considero

que, en la organización, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que se ofrecen) y 23 (Se percibe un buen clima de trabajo en la organización).

En el coeficiente de correlación del indicador (Considero que, en la organización, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que se ofrecen) en relación a (En general, estoy satisfecho en la organización donde trabajo) existe una correlación de 0.991. De igual manera se percibe que en el indicador (Se percibe un buen clima de trabajo en la organización) ante (En general, estoy satisfecho en la organización donde trabajo) existe una correlación de 0.998.

Este último punto señala que existe una correlación positiva, en consecuencia, se percibe que personal se encuentra satisfecho con la organización y que se observa un buen clima laboral en su área laboral.

Sin embargo; en el apartado “Indique al menos tres sugerencias de mejora en las áreas/departamentos que considere prioritarias” se encontró con seis frecuencias que refieren más organización en el área laboral, eficiencia, mayor, coordinación laboral, mejorar los procesos administrativos y tres frecuencias en mejorar en la atención a los usuarios y mejorar lo horarios de atención a usuarios.

La quinta pregunta de investigación es ¿Cuál es el grado de percepción de la satisfacción del clima laboral con relación al liderazgo en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California? Se encontró una mayor incidencia en el valor 7 de la escala de Likert 1-7, en lo que respecta a las variables 8 (La organización mantiene compromiso e implicación con sus trabajadores), 16 (La organización fomenta las buenas relaciones laborales entre el personal), 19 (La organización evalúa e informa las tareas de desempeño laboral) y 20 (La organización reconoce cuando introduzco una mejora en mi trabajo).

En el coeficiente de correlación de los indicadores (La organización reconoce cuando introduzco una mejora en mi trabajo) en relación a (La organización mantiene compromiso e implicación con sus trabajadores) existe una correlación de 0.998. De igual forma se encontró que en relación a (La organización reconoce cuando introduzco una mejora en mi trabajo) y el indicador 20 existe una correlación de 0.984.

Sin embargo, en el apartado de las preguntas cualitativas, “Indique al menos tres sugerencias de mejora en las áreas/departamentos que considere prioritarias” se encontró 27 frecuencias como sugerencia de mejorar la infraestructura deportiva, 12 frecuencias para crear nuevas infraestructura deportivas, 10 frecuencias para mantenimiento a las instalaciones, 23 frecuencias para apoyo en material deportivo, material de oficina, equipamiento deportivos, y apoyo económicos para programas de deporte masivo y equipos representativos.

Existe un porcentaje muy alto de variables que presentan frecuencias muy favorables en los valores de 6 y 7 de la Escala de Likert.

El valor 7 como frecuencia más alta, se presenta en un total de 22 variables (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,19,20,21,22,23), que abarcan diferentes aspectos de comunicación organizacional, motivación y satisfacción del personal, comportamiento organizacional, liderazgo y desarrollo profesional.

Tabla 36. Variables destacadas con valoración 7 (Escala Likert 1-7)

VARIABLE	INDICADOR	FRECUENCIA
1	Me informan correctamente de las tareas que debo desempeñar en mí puesto de trabajo	52
2	Estoy informado del funcionamiento de los servicios de los demás departamentos de la organización	39
3	En líneas generales estoy satisfecho en la organización donde trabajo.	41
4	Recibo información y capacitación continua relacionada con mi puesto de trabajo	25
5	La organización ofrece oportunidades de promoción	34
6	La organización pone en marcha programas para la mejora de la calidad en el desempeño laboral	28
7	Me siento motivado/a para desempeñar mi trabajo en la organización	46
8	La organización mantiene compromiso e implicación con sus trabajadores	36
9	Conozco la misión, visión y objetivos de la organización	46
10	La carga de trabajo exigida se adecua a las necesidades requeridas para el puesto desempeñado	41
11	Recibo información del trabajo realizado y los objetivos alcanzados	32
12	Las condiciones ambientales (climatización, limpieza, ruido, ventilación, iluminación, etc.) son adecuadas para el desarrollo de mi tarea diaria	26
13	El lugar de trabajo de la organización es seguro y confortable	34
14	La organización ofrece flexibilidad para otorgar los periodos vacacionales	49
15	La comunicación es idónea entre los diferentes departamentos de la organización	31
16	La organización fomenta las buenas relaciones laborales entre el personal	41
17	Existe facilidad de acceso y comodidad en la utilización de elementos y herramientas para desempeñar correctamente mi puesto de trabajo	33
19	La organización evalúa e informa las tareas de desempeño laboral	27
20	La organización reconoce cuando introduzco una mejora en mi trabajo	26
21	En líneas generales, las condiciones laborales ofrecidas por la organización (horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorios	49
22	Considero que en la organización, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que se ofrecen	38
23	Se percibe un buen clima de trabajo en la organización	42

5.1. Contribuciones aportadas a la Investigación

Referente a la validación y fiabilidad del estudio realizado, así como del instrumento utilizado (García, 2008), para medir la percepción de la satisfacción del clima laboral, se ha demostrado la calidad del modelo planteado a través de los resultados obtenidos y de las diferentes evaluaciones realizadas.

Se han distinguido 34 variables de estudio, 23 variables correspondientes al análisis de la percepción del clima laboral, 8 referidas a las categorías sociodemográficas de los encuestados y 3 que incluyen preguntas de sugerencias de los miembros de la organización.

En la siguiente tabla se recoge la información de los valores respecto a los datos de la media y desviación típica de los 5 factores determinados (resultantes de las 22 variables del estudio para medir la percepción de la satisfacción del clima laboral en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte P1-P22) del cuestionario de esta investigación, donde la variable P23 es la variable control.

Tabla 37. Análisis de Variables

VARIABLE	MEDIA	DESVIACION TÍPICA
Comunicación organizacional	6	1.46
Motivación y satisfacción del personal	5.87	1.39
Comportamiento organizacional	6.18	1.42
Dirección (liderazgo)	5.83	1.36
Desarrollo profesional	5.49	1.73
Total (p23)	6.17	1.20

A continuación, se expondrán cada uno de los resultados obtenidos del presente trabajo de investigación en relación con los objetivos e hipótesis planteadas.

1. Se confirma la validez del cuestionario para medir la percepción de la satisfacción del clima laboral de los trabajadores de la Coordinación Estatal de Actividad Física (García, 2008). En lo que respecta al apartado de metodología se explica el procedimiento de aplicación del instrumento y su estructura.
2. Se confirma el objetivo de medir la percepción del clima laboral de los trabajadores de la Coordinación Estatal de Actividad Física, como se da a conocer en el proceso de aplicación del cuestionario y para su posterior análisis.
3. No se confirma la hipótesis de la percepción de la satisfacción del clima laboral, de la Coordinación Estatal de Actividad Física, en general es baja, pues se obtiene un valor medio de 5.87 en la escala de Likert de 1 a 7.

4. Respecto a la pregunta de investigación ¿Cuál es el grado de percepción de la satisfacción del clima laboral con relación a la comunicación organizacional?, se encontró que el nivel de percepción es alto, es alta, pues se obtiene un valor medio de 6 en la Escala de Likert de 1 a 7.
5. Respecto a la pregunta de investigación ¿Cuál es el grado de percepción de la satisfacción del clima laboral con relación a la motivación en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California?, se encontró que el nivel de percepción es alta pues se obtiene un valor medio de 5.87 en la Escala de Likert de 1 a 7.
6. Respecto a la pregunta de investigación ¿Cuál es el grado de percepción de la satisfacción del clima laboral con relación al desarrollo profesional en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California? se encontró que el nivel de percepción es alta pues se obtiene un valor medio de 5.49 en la Escala de Likert de 1 a 7.
7. Respecto a la pregunta de investigación ¿Cuál es el grado de percepción de la satisfacción del clima laboral con relación al comportamiento organizacional en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California? se encontró que el nivel de percepción es alta pues se obtiene un valor medio de 6.18 en la Escala de Likert de 1 a 7.
8. Respecto a la pregunta de investigación ¿Cuál es el grado de percepción de la satisfacción del clima laboral con relación al liderazgo en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California? se encontró que el nivel de percepción es alta pues se obtiene un valor medio de 5.83 en la Escala de Likert de 1 a 7.

CAPÍTULO 6 CONCLUSION

En relación a este estudio donde se analiza el grado de percepción de la satisfacción del clima laboral en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California, reflejó un grado de percepción de satisfacción positivo que se vive dentro de la organización, estando los resultados estadísticos por encima de la media con un valor de 5.90 en escala de Likert de 1-7.

La hipótesis resultó nula, debido a que existe un buen desempeño en el clima laboral ante los factores de comunicación organizacional, comportamiento organizacional, liderazgo, motivación y desarrollo profesional, sin embargo; existen algunos comentarios y/o sugerencias por parte de los trabajadores donde resaltan cuestiones administrativas relacionadas a la dirección, esto aporta información valiosa para proponer mejoras y recomendaciones a la organización estudiada para alcanzar un mejor ambiente laboral que conlleve a proporcionar un mejor servicio a los estudiantes universitarios y el público en general basado en la participación activa de todo el personal adscrito a la entidad.

En base a lo anterior se extienden las siguientes recomendaciones:

- Realizar un análisis del clima laboral por lo menos una vez al año, con la finalidad de evaluar las condiciones de las relaciones laborales y la satisfacción del clima en la organización y que brinden herramientas que den respuesta a las nuevas necesidades detectadas.
- Se recomienda utilizar una nueva herramienta para la recolección de datos.
- Se propone que futuras investigaciones analicen factores en referencia a los recursos materiales con los que cuenta la organización para realizar sus actividades, conocer las necesidades de los empleados en cuanto al recurso,

herramientas, infraestructura ayudará a crear estrategias de mejora en la calidad de los servicios.

- Se recomienda mantener comunicación directa con los empleados, de persona a persona, es la mejor forma de transmitir la información, mantener la confianza entre el personal de la organización, aclarar dudas y alinearse en la búsqueda de los objetivos.
- Hacer que los empleados se sientan escuchados, para ello se proponen reuniones periódicas con los empleados.
- Divulgar los buenos resultados de los empleados hará que se sientan importantes y conectados con los objetivos y bienestar de la organización.

CAPÍTULO 7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, Hernández, R. (2005) Gestión y Administración de Organizaciones Deportivas, Editorial Paidotribo, Barcelona. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/98151214/Gestion-y-Administracion-de-Organizaciones-Deportivas>.

Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid. Recuperado de <https://books.google.com.mx/books?id=2YaxCwAAQBAJ&pg=PT20&dq=los%20seres%20humanos%20y%20el%20clima%20laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiHrqu5ntbXAhUHxVQKHQNiBHwQ6AEIJjAA#v=onepage&q=los%20seres%20humanos%20y%20el%20clima%20laboral&f=false>

Chiang M, Martín M & Núñez A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia Comillas. Recuperado de: https://books.google.com.mx/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=Relaciones+entre+el+clima+organizacional+y+la+satisfacci%C3%B3n+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwio5ZDnk9nXAhWojlQKHczfCpMQ6AEIJjAA#v=onepage&q=Relaciones%20entre%20el%20clima%20organizacional%20y%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral&f=false

Chiavenato, I. (2007) Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones, Octava Edición, Editorial Mc Graw Hill, México. Recuperado de: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/43099694/Chiavenato.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1511586011&Signature=sLBZF580TMncX1z%2FKIH4QguYfz8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DAdministracion_de_recursos_humanos.El_c.pdf

Fernández, F. (2016). Comunicación efectiva y trabajo en equipo, UF0346. Editorial Tutor Formación. Logroño, La Rioja. Recuperado de <https://books.google.com.mx/books?id=EAQKDQAAQBAJ&pg=PA22&dq=comunicacion+organizacional+para+el+clima+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj24LHR8NPXAhXrslQKHRJWCOEQ6AEIVzAI#v=onepage&q=comunicacion%20organizacional%20para%20el%20clima%20laboral&f=false>

Galindo, Camacho, M. (2000) Teoría de la Administración Pública, Editorial Porrúa, México. Recuperado de: <http://www.inap.mx/portal/images/RAP/teoria%20de%20la%20administracion%20publica.pdf>

Gan, F. & Berbel, G. (2011). Manual de Recursos Humanos. Editorial UOC. Barcelona, España. Recuperado de <https://books.google.com.mx/books?id=xTaAvxr2yPOC&pg=PA173&dq=definici%C3%B3n%20de%20clima%20laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi63obim9bXAhXFiVQKHAXzADkQuwUIKTAA#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20clima%20laboral&f=false>

García, M. (2008). Análisis de la percepción de la satisfacción del clima laboral en las organizaciones deportivas municipales (tesis doctoral). Universidad de Castilla-La Mancha, Toledo. Recuperado de: http://www.investigacionengestiondeportiva.es/Tesis/Tesis_MartaGarciaTascon.pdf

García, Méndez, A., Domínguez, Aguirre, L.R., Ramírez, Campos, A.F. (2013) El Clima Laboral como un Elemento del Compromiso Organizacional, Centro Universitario de la Costa de la Universidad de Guadalajara México, Revista Nacional de

Administración, México. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>

García S. & García E. (2007). Los recursos humanos aplicados a la gestión deportiva. Barcelona, España. INDE Publicaciones. Recuperado de
<https://books.google.com.mx/books?id=y9Fw37vQ8YIC&printsec=frontcover&dq=e+l+gestor+deportivo+y+las+organizaciones&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiPqt6H3c3XAhXJhFQKHWWGA18Q6AEITjAH#v=onepage&q=e1%20gestor%20deportivo%20y%20las%20organizaciones&f=true>

Gil, J. (s.f) Cómo Gestionar una Instalación Deportiva, Gobierno de Aragon Departamento de Educación Cultura y Deporte, España. Recuperado de:
<https://es.scribd.com/document/269875224/Como-Gestionar-Instalacion-Deportiva-1>

Montoya, Lozano, A. (2006) Humanización de las relaciones interpersonales en las organizaciones, Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, Colombia, vol. XIV, núm. 2. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900206>

CAPITULO 8
ANEXOS

Tabla 37. Correlación de variable de percepción de la satisfacción del clima laboral en relación a la comunicación organizacional.

INDICADOR	Me informan correctamente de las tareas que debo desempeñar en mi puesto de trabajo	Estoy informado del funcionamiento de los servicios de los demás departamentos de la organización	Recibo información y capacitación continua relacionada con mi puesto de trabajo	La comunicación idónea entre los diferentes departamentos de la organización
Me informan correctamente de las tareas que debo desempeñar en mi puesto de trabajo	1			
Estoy informado del funcionamiento de los servicios de los demás departamentos de la organización	0.978	1		
Recibo información y capacitación continua relacionada con mi puesto de trabajo	0.874	0.931	1	
La comunicación idónea entre los diferentes departamentos de la organización	0.895	0.958	0.967	1

Tabla 38. Correlación de variable de percepción de la satisfacción del clima laboral en relación a la motivación laboral.

INDICADOR	Me siento motivado para desempeñar mi trabajo en la organización	La carga de trabajo exigida se adecua a las necesidades requeridas para el puesto desempeñado	Las condiciones ambientales son adecuadas para el desarrollo de mi tarea	El lugar de trabajo de la organización es seguro y confortable	Existe facilidad de acceso y comodidad en la utilización de herramientas para desempeñar correctamente mi puesto de trabajo	Disponibilidad de recursos materiales para el trabajo	En líneas generales, las condiciones laborales ofrecidas por la organización son satisfactorios
Me siento motivado para desempeñar mi trabajo en la organización	1						
La carga de trabajo exigida se adecua a las necesidades requeridas para el puesto desempeñado	0.985	1					
Las condiciones ambientales son adecuadas para el desarrollo de mi tarea	0.859	0.914	1				
El lugar de trabajo de la organización es seguro y confortable	0.883	0.935	0.990	1			
Existe facilidad de acceso y comodidad en la utilización de herramientas para desempeñar correctamente mi puesto de trabajo	0.896	0.949	0.990	0.990	1		
Disponibilidad de recursos materiales para el trabajo	0.736	0.771	0.880	0.816	0.865	1	
En líneas generales, las condiciones laborales ofrecidas por la organización son satisfactorios	0.984	0.992	0.915	0.941	0.940	0.740	1

Tabla 39. Correlación de variable de percepción de la satisfacción del clima laboral en relación al comportamiento organizacional.

INDICADOR	En líneas generales estoy satisfecho en la organización donde trabajo	Conozco la misión, visión y objetivos de la organización	La organización ofrece flexibilidad para otorgar los periodos vacacionales	Considero que en la organización, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que se ofrecen	Se percibe un buen clima de trabajo en la organización
En líneas generales estoy satisfecho en la organización donde trabajo	1				
Conozco la misión, visión y objetivos de la organización	0.963	1			
La organización ofrece flexibilidad para otorgar los periodos vacacionales	0.984	0.984	1		
Considero que en la organización, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que se ofrecen	0.991	0.934	0.954	1	
Se percibe un buen clima de trabajo en la organización	0.998	0.963	0.987	0.988	1

Tabla 40. Correlación de variable de percepción de la satisfacción del clima laboral en relación al liderazgo.

INDICADOR	La organización mantiene compromiso e implicación con sus trabajadores	La organización fomenta las buenas relaciones laborales entre el personal	La organización evalúa e informa las tareas de desempeño laboral	La organización reconoce cuando introduzco una mejora en mi trabajo
La organización mantiene compromiso e implicación con sus trabajadores	1			
La organización fomenta las buenas relaciones laborales entre el personal	0.9785	1		
La organización evalúa e informa las tareas de desempeño laboral	0.9831	0.955	1	
La organización reconoce cuando introduzco una mejora en mi trabajo	0.9983	0.980	0.984	1

Tabla 41. Correlación de variable de percepción de la satisfacción del clima laboral en relación al desarrollo profesional.

INDICADOR	Recibo información y capacitación continua relacionada con mi puesto de trabajo	La organización ofrece oportunidades de promoción	La organización pone en marcha programas para la mejora de la calidad en el desempeño laboral
Recibo información y capacitación continua relacionada con mi puesto de trabajo	1		
La organización ofrece oportunidades de promoción	0.912	1	
La organización pone en marcha programas para la mejora de la calidad en el desempeño laboral	0.892	0.923	1

Tabla 42. Correlación de variables sociodemográficas del cuestionario percepción de la satisfacción del clima laboral.

Tipo de jornada laboral en relación al sexo.

JORNADA LABORAL	FEMENINO	%	MASCULINO	%	TOTAL	% TOTAL
BASE	3	3.8%	8	10.0%	11	13.8%
CONTRATO	33	41.3%	36	45.0%	69	86.3%
OTRO	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	36	45%	44	55%	80	100%

Situación laboral en relación al sexo.

SITUACIÓN LABORAL	FEMENINO	%	MASCULINO	%	TOTAL	% TOTAL
MEDIO TIEMPO	9	11.3%	12	15.0%	21	26.3%
TIEMPO COMPLETO	4	5.0%	11	13.8%	15	18.8%
POR HORAS	23	28.8%	21	26.3%	44	55.0%
TOTAL	36	45%	44	55%	80	100%

Género en relación a los años de trabajo

GENERO	FEMENINO	%	MASCULINO	%	% TOTAL
MENOS DE 2	6	7.5%	6	7.5%	15.0%
ENTRE 2 Y 9	26	32.5%	26	32.5%	65.0%
10 Y MÁS	4	5.0%	12	15.0%	20.0%
TOTAL	36	45%	44	55%	100%

La edad en relación al departamento de trabajo

DEPARTAMENTOS	Menos de 25	25 - 35	36 - 45	46 - 55	Más de 55	TOTAL	%
Auxiliar Administrativo	1	1	1		1	4	5.00%
Coordinador Actividad Física		2	1		1	4	5.00%
Deporte Curricular	1	9	3			13	16.25%
Deporte Masivo	2	21	2	1	1	27	33.75%
Deporte Representativo		17	6	2	4	29	36.25%
Difusión Deportiva		2				2	2.50%
Mantenimiento Menor			1			1	1.25%
Total	4	52	14	3	7	80	100.00%

DEPARTAMENTOS	25 - 35	%
Auxiliar Administrativo	1	1.25%
Coordinador Actividad Física	2	2.50%
Deporte Curricular	9	11.25%
Deporte Masivo	21	26.25%
Deporte Representativo	17	21.25%
Difusión Deportiva	2	2.50%
Mantenimiento Menor		0.00%

Edad en relación al nivel de estudios

TITULACIÓN	BACHILLERATO/TÉCNICO	LICENCIATURA	POSGRADO	TOTALES
MENOS DE 25	1	3	0	4
25 - 35	1	44	7	52
36 - 45	2	8	4	14
46 - 55	0	1	2	3
MÁS DE 55	0	4	3	7
TOTAL	4	60	16	80

TITULACIÓN	LICENCIATURA	% TOTAL
MENOS DE 25	3	3.8%
25 - 35	44	55.0%
36 - 45	8	10.0%
46 - 55	1	1.3%
MÁS DE 55	4	5.0%
TOTAL	60	75%

RESUMEN AUTOBIOGRÁFICO

YOLANDA ALEJANDRINA MENDOZA RIVERA

Candidato para obtener el Grado de Maestría en Actividad Física y Deporte con Orientación en Gestión Deportiva

Tesina: La Percepción de la Satisfacción del Clima Laboral en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Universidad Autónoma de Baja California”

Campo temático: Gestión Deportiva.

Lugar y fecha de nacimiento: Mexicali, Baja California, 29 de diciembre de 1986.

Lugar de residencia: Mexicali, Baja California.

Procedencia académica: Facultad de Organización Deportiva de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Campus Monterrey.

Experiencia Propedéutica:

Licenciada en Ciencias de la Comunicación por la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Mexicali: 2009

Diplomado en Periodismo y Marketing Deportivo por la Facultad de Deportes de la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Mexicali: 2011

Experiencia profesional:

Responsable de Comunicación e Imagen Institucional Estatal en la Facultad de Deportes de la Universidad Autónoma de Baja California: De 2011 a la actualidad.

Responsable de Difusión Deportiva en la Coordinación Estatal de Actividad Física y Deporte de la Facultad de Deportes de la Universidad Autónoma de Baja California.

Creadora de la Revista Electrónica “Deporte Cimarrón” en la Facultad de Deportes de la Universidad Autónoma de Baja California: 2012

Responsable del área de Comunicación y marketing del Centro Deportivo UABC, AC en Mexicali, Baja California: De 2015 a la actualidad.

Docente de la materia Relaciones Públicas en el Deporte en la Facultad de Deportes de la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Mexicali: Semestres 2017-1, 2017-2, 2018-1.

Docente de la materia Gestión y Mercadotecnia Deportiva en la Facultad de Deportes de la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Mexicali: Semestres 2017-2, 2018-1.

Responsable de Relaciones Públicas de la Expo Deportes Emprendedores en la Facultad de Deportes de la Universidad Autónoma de Baja California, Campus Mexicali: Semestres 2016-1, 2016-2, 2017-1, 2017-2, 2018-1.

Responsable de Comunicación e Imagen del XI Congreso Internacional Ciencias de la Actividad Física y Deporte en 2014.

Responsable de Comunicación y Relaciones Públicas en el XIV Congreso Internacional de Actividad Física y Ciencias Aplicadas al Deporte en 2017.

Responsable del área de prensa deportiva para:

La Universidad Autónoma de Baja California 2011-2018

Delegación Estatal del CONDDE en Baja California 2012-2018

Coordinación Regional del CONDDE Zona Noroeste 2012-1017

Delegada Institucional de la Universidad Autónoma de Baja California ante el Consejo Nacional del Deporte de la Educación, AC. (CONDDE) en los procesos de Universiada: 2016, 2017 y 2018.

E-mail: alejandrina.mendoza@uabc.edu.mx; alejandrina264@hotmail.com