

Clima organizacional del Departamento de Ciencias Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de Morelia

Área de investigación: Administración de recursos humanos

Harriet Rosalía Hesse Zepeda
Instituto Politécnico Nacional
México
hrhesse@yahoo.com.mx

Joel Bonales Valencia
Instituto Politécnico Nacional
México
J_bonales@yahoo.com



Octubre 3, 4 y 5 de 2012
Ciudad Universitaria
México, D.F.

XVII CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Diseno: FEA, Maritza Alvarez Pineda Montañez | Fotografía: Rulfo Lopez Chavez

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>
informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90
52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Clima organizacional del Departamento de Ciencias Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de Morelia

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue analizar en qué medida el salario, las promociones, los equipos de trabajo, el liderazgo, la motivación y la equidad de género impactan el clima organizacional del Departamento de Ciencias Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de Morelia.

La investigación fue de campo ya que la información se tomó de una muestra de 45 docentes de manera directa a través de la aplicación de una encuesta, la cual fue validada con una prueba piloto en otra institución de educación superior y una medida de consistencia interna como fue el α de cronbach el cual se determinó con el programa SPSS para Windows versión 17 siendo este de 0.951, asimismo se realizó entrevista.

Los resultados que se obtuvieron con relación a las variables fue de no conformidad con relación a la motivación y el liderazgo. La variable equidad de género nos muestra que no existe dicha equidad ya que las cifras lo demuestran porque de las encuestas aplicadas un 68.9% fueron contestadas por hombres y un 28.9% por mujeres, así como un 2.2% como dato perdido, y en cuanto a las variables salario, promociones y equipos de trabajo se observó que el resultado es de conformidad.

Palabras clave: Clima organizacional, liderazgo, salarios, motivación, promoción.

Abstract

Octubre 3, 4 y 5 de 2012
Ciudad de México

The objective of the present investigation was to analyse to what extent the wage, the promotions, the work parties, the leadership, the motivation and the fairness of sort hit the organizational climate of the Department of Administrative Sciences Economic of the Technological Institute of Morelia.

The investigation was of field since the information was taken for a sample of 45 educational ones of direct way through the application of a survey, wich was validated with a test pilot in another institution of superior education and a measurement of internal consistency as it were α of cronbach which determined with program spss for windows 0.951 version 17 being this, also was made an interview.

The results that were obtained in relation to the variables were of nonconformity in relation to the motivation and the leadership. The variable fairness of sort shows to us that this fairness does not exist since the numbers demonstrate because of the applied surveys 68,9% were answered by men and 28,9% by women, as well as 2,2% to it like lost data, and as far as variable the wage, promotions and work parties it was observed that the result is of conformity.

Key words: organizational climate, leadership, wages, motivation, promotion.

<http://congreso.investigafca.unam.mx>

informacion@investigafca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE MORELIA

Introducción

La medición del clima organizacional en las instituciones de educación superior, es un tema de gran relevancia hoy en día, ya que las organizaciones buscan lograr un mejoramiento continuo de su ambiente laboral, sin perder de vista el recurso humano, además es un factor determinante en la eficacia administrativa, tomando en cuenta que el comportamiento del grupo está condicionado por la percepción que tenga éste de la organización en la que trabaja.

Los primeros estudios sobre clima psicológico fueron realizados por Kurt Lewin en la década de los treinta. Este autor acuñó el concepto de “atmósfera psicológica”, la que sería una realidad empírica, por lo que su existencia podría ser demostrada como cualquier hecho físico (Betzhold, 2006).

Según Johannesson (1973) la conceptualización del Clima Organizacional se ha llevado a cabo a través de dos líneas principales de investigación: la objetiva y la perceptual. Este autor postula bajo este primer enfoque que la medición objetiva del clima sería evidente en los trabajos de Evan (1963) y Lawrence y Lorsh (1967), (Cañellas, et al, 2007, p. 80) El segundo enfoque es el subjetivo, representado por Halpin y Crofts (citados por Dessler, 2001, p. 182), quienes definieron el Clima como “la opinión que el trabajador se forma de la organización”.

El tercer enfoque es el de síntesis, que es el más reciente y habla sobre la descripción del término desde el punto de vista estructural y subjetivo, los representantes de este enfoque son Litwin y Stringer (citados por Dessler, 2001, p. 182) para ellos el clima son “los efectos subjetivos recibidos del sistema que forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada”.

Se puede considerar que el clima de trabajo constituye de hecho la personalidad de una organización, en el sentido de que éste está formado por una multitud de dimensiones que componen su configuración global (Brunet, 2004, p.9).

En este trabajo se mide el clima organizacional del Departamento de Ciencias Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de Morelia en el año 2009 y las variables que lo impactan; finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones.

Corrientes Teóricas del Clima Organizacional

Se analizan y se exponen los elementos teóricos generales y particulares para que sea guiado el proceso de investigación del Departamento de Ciencias Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de Morelia, con el objeto de dar a conocer el curso lógico de los aspectos teóricos conceptuales de las variables para fundamentar las conjeturas que den respuesta a las preguntas formuladas, es decir, que expliquen el problema, esto es el clima organizacional como variable dependiente.

La palabra clima tiene una raíz griega que significa “pendiente o inclinación” Sin embargo a este término se le ha relacionado con aspectos meteorológicos que caracterizan el ambiente que prevalece en una localidad en un periodo de tiempo determinado. Este concepto se ha extendido al ámbito de las organizaciones, para referirse a las características del ambiente de trabajo. Por tanto, casi todos pueden percibir un mal o un buen clima cuando entran a una organización o parte de ella. (Brunet, L., 2004, p.12).

Las definiciones que los investigadores han propuesto para determinar qué entienden por clima organizacional, han evolucionado desde aquellas que se refieren a las características organizacionales valoradas a través de percepciones como la de (Forehand y Gilmer 1964 y Friendlander y Margulies, 1969) donde se supone que dominan los factores situacionales u organizacionales, a esquemas cognitivos (James y Jones 1974; James y Sells, 1981; y Schneider, 1975) donde los factores individuales son los principales determinantes, pasando por los resúmenes de percepciones (Schneider y Reichers, 1983) donde persona y situación interactúan. (Mañas et al., 2005, p. 11).

Aunque no hay un consenso generalizado sobre el significado del término, como ya se vio existe una variedad de definiciones sobre el clima organizacional. Una de las más aceptadas es la de Dessler (2001) quien integrando los conceptos de Forehand y Gilmer (1964), los subjetivos de Halpin y Crofts (1962), los de síntesis de Litwin y Stringer (1978) así como también los enfoques de Campbell, Dunnette, Lawler III y Weick Jr. (1970), lo define como “Las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura” (p.183).

Sin embargo a través del tiempo se han generado nuevas definiciones sobre este tema según se señalan a continuación:

Chiavenato menciona que es el sentimiento transmitido por el ambiente de trabajo: cómo interactúan los participantes, cómo se tratan las personas unas a otras, cómo se atienden a los clientes, cómo es la relación con los proveedores, etc. (2007, p.86).

Para Hughes et al., tiene mucho más que ver con las percepciones ajenas a la teoría del trabajo, tales como los sentimientos acerca de los compañeros de trabajo o de las políticas de la compañía, que con la satisfacción del empleo la cual incluye percepciones acerca de la carga de trabajo de la naturaleza de las tareas desempeñadas (2007, pp. 346-347).

El clima es una variable interviniente que media entre los factores organizacionales e individuales. Las características de la organización son relativamente estables en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma organización, esto afecta el comportamiento y la percepción del individuo tanto dentro de la misma organización como en el cambio de una organización a otra. (Mora, C., 2008).

Varias han sido las investigaciones que se han realizado sobre este tema, por lo que, con base en los estudios efectuados por Rensis Likert sobre clima organizacional, se puede

http://cc
informa

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

determinar que existen tres variables que determinan las características propias de una organización:

Variables causales: Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona así como los resultados que obtiene. Estas no incluyen más que las variables independientes susceptibles de sufrir una modificación proveniente de la organización de los responsables de ésta. Comprenden la estructura de una organización y su administración: reglas, decisiones, competencia y actitudes.

Variables intermediarias: Estas variables reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, entre otras. Las variables intermediarias son, de hecho, las constituyentes de los procesos de una empresa.

Variables finales: Son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de las dos precedentes. Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización, son por ejemplo, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas. Estas variables constituyen la eficacia organizacional de la empresa. (Chávez, T, 2007).

Tratándose de la naturaleza de estas variables, sus interacciones dentro de la composición del clima organizacional y los efectos que provocan en la organización, existen componentes que interactúan tales como el comportamiento de los individuos y de los grupos, la estructura, y los procesos entre otros muchos, que producen resultados que se observan a nivel de rendimiento organizacional, individual o de grupo.

El Clima está entonces formado por varios componentes y esta naturaleza multidimensional es importante para escoger un cuestionario y proceder a la evaluación en una organización. En efecto, la calidad de un cuestionario reside en el número y el tipo de dimensiones que mide. Cuanto más permita este instrumento de medida filtrar las dimensiones importantes y pertinentes de la organización estudiada, más eficaces serán sus resultados.

Los diferentes investigadores que han abordado la medida del Clima mediante cuestionarios, no se han puesto de acuerdo en cuanto al tipo de dimensiones que tienen que ser evaluadas, a fin de tener una estimación lo más exacta posible del clima como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1. Dimensiones del Clima Organizacional

Forehand y Gilmer	Tamaño de la organización Estructura organizacional Complejidad sistemática de la organización Estilo de liderazgo Orientación de fines	Gavin	Estructura organizacional Obstáculo Recompensa Espíritu de trabajo Confianza y consideración por los administradores Riesgos y desafíos
Friedlander y	Empeño	Lawler et	Competencia eficacia

Margulies	Obstáculos o trabas Intimidad Espíritu de trabajo Actitud Acento puesto sobre la producción Confianza Consideración	al	Responsabilidad Nivel práctico concreto Riesgo Impulsividad
Litwin y Stringer	Estructura organizacional Responsabilidad Recompensa Riesgo Apoyo Normas Conflicto	Meyer	Conformidad Responsabilidad Normas Recompensa Claridad organizacional Espíritu de trabajo
Likert	Métodos de mando Naturaleza de las fuerzas de motivación Naturaleza de los procesos de comunicación Naturaleza de los procesos de influencia y de interacción Toma de decisiones Fijación de los objetivos Procesos de Control Objetivos de resultados y de perfeccionamiento	Pritchard y Karasick	Autonomía Conflicto contra cooperación Relaciones sociales Estructura organizacional Recompensa Relación entre rendimiento y remuneración Niveles de ambición de la empresa Estatus Flexibilidad e innovación Centralización Apoyo

Fuente: Brunet, L. (2007) El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas pp 44-45.

Metodología

El presente trabajo se realizó en función de la revisión bibliográfica de los conceptos, variables e instrumentos de valuación del clima organizacional, en estudios de casos y en revistas de investigación. El periodo de búsqueda fue de mayo del 2008 a septiembre de 2010. El sustento principal de la investigación fue la teoría del clima organizacional y la teoría de las relaciones humanas. Esta investigación consideró dos alcances, el primero fue descriptivo porque se buscó especificar las características de las variables bajo estudio, resultante de la revisión de los hechos y datos recopilados en el Departamento, lo que permitió interpretar su realidad en relación con las variables seleccionadas y el segundo fue correlacional, con el objeto de medir el grado de relación entre la variable dependiente y las variables independientes, así como el grado de asociación de las variables que determinan el clima organizacional. El enfoque fue cuantitativo al analizar datos de manera estadística, utilizándose para su manejo el programa “SPSS 17 for Windows”.

<http://congreso@fca.unam.mx>
informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

Para realizar el estudio se seleccionaron seis variables independientes que son: el salario, las promociones, los equipos de trabajo, el liderazgo, la motivación y la equidad de género y la variable dependiente: clima organizacional. Con base en estas variables, dimensiones e indicadores se elaboró una encuesta con la finalidad de ser aplicada a los docentes que laboran en el Departamento de Ciencias Económico Administrativas ubicado en la ciudad de Morelia, Michoacán, México, durante los meses junio a septiembre de 2009, por lo que el diseño se considera transeccional. (Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L., 2010, p. 151).

Para la encuesta se utilizó una escala tipo Likert (Rivas, L. 2004, p. 263). Como la escala tipo Likert es aditiva, las puntuaciones se obtuvieron sumando los valores de cada pregunta contenida en el cuestionario, recordando que el número de categorías de respuesta es el mismo para todas las preguntas. Dado que el cuestionario contiene 51 preguntas, y el valor máximo de calificación es de 5, el puntaje total máximo es de 255 o sea (51x5); y el valor mínimo de calificación es de 1, entonces el puntaje total mínimo es de 51, es decir, (51x1). Por lo tanto, la escala de puntaje queda comprendida entre los valores 51 y 255. El instrumento tuvo un Alfa de Cronbach de 0.951.

En esta investigación se midieron y evaluaron los resultados de una forma objetiva, con la finalidad de que reflejara la realidad del departamento en el que se hizo la medición.

Se realizó una prueba piloto en otra Institución de Educación Superior de la localidad, para medir la confiabilidad de dicho cuestionario realizándose ajustes que permitieron perfeccionarlo.

Se utilizó un muestreo probabilístico ya que se consideró que es esencial en los diseños de investigación transeccionales.

De un total de 55 docentes en el año 2009 con un error máximo de 5% y una confiabilidad de 95%, se aplicó fórmula para los distintos valores determinando que el tamaño de la muestra sería de 45 docentes a entrevistar y encuestar.

Los datos de la encuesta fueron recabados de manera personal por los autores y de manera individual con cada uno de los docentes, incorporándose dichos datos a la base del programa "SPSS 17 for Windows" también por los autores, para agruparlos de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores especificados en el software, con el fin de analizarlos y realizar las inferencias respectivas con relación a las respuestas.

Se determinó el coeficiente de correlación del producto-momento de Pearson (r), el cual se aplica a dos variables a nivel intervalar por lo menos, éste es un coeficiente de correlación paramétrico que indica con la mayor precisión cuando dos cosas están correlacionadas, es decir, hasta qué punto una variación en una corresponde con una variación en otra.

Se consideró el criterio de Guilford (citado por Bonales, J., y Sánchez M., 2003 p. 191) quien sugiere como orientación general, la siguiente interpretación descriptiva:

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informar $r < .20$ @fca.una= correlación leve, casi insignificante.

Teléfono de r de .20 a .40 = baja correlación, definida, pero baja.

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

r de .40 a .70 = correlación moderada sustancial.
r de .70 a .90 = correlación marcada alta.
r de .90 a 1.00 = correlación altísima, muy significativa.

Una vez capturada y procesada la información en el programa “SPSS 17 for Windows” mencionado anteriormente, a continuación se presentan los datos estadísticos globales del departamento, considerando la variable dependiente y las variables independientes, así como la tabla de correlaciones, con la finalidad de dar a conocer el resultado de la investigación.

Para el diagnóstico se construyó una encuesta con 51 items bajo el formato tipo Likert con respuestas y con aseveraciones como: totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, con valores 5 y 1 respectivamente. (Kerlinger, F., y Howard, L. 2006, p. 652)

El departamento que sirvió de caso de estudio desarrolla actividades de docencia a nivel superior. Las carreras que imparte son: Licenciatura en Administración e Ingeniería en Gestión Empresarial en la modalidad de sistema escolarizado las cuales se imparten en dos turnos: matutino y vespertino; la Licenciatura en Contaduría en la modalidad de sistema abierto y las clases se imparten los sábados con asesorías durante la semana laboral.

La población objeto de estudio está integrada por 45 docentes del departamento, de los cuales: 3 tienen Doctorado, 24 Maestría y 17 Licenciatura y un dato perdido.

En cuanto al tipo de nombramiento: 33 docentes tienen tiempo completo, 2 son de tres cuartos de tiempo, 4 son de medio tiempo y 6 por horas.

Con relación al área de conocimiento: 21 docentes son del área de ciencias administrativas, 10 de ciencias sociales, 8 de ciencias económicas, 4 de ingeniería, 1 en psicología y 1 en ciencias naturales.

Sobre la antigüedad en la institución se pudo determinar qué: 8 docentes tienen entre 1 y 5 años; 5 tienen entre 6 y 10 años; 7 entre 11 y 15 años; 3 entre 16 y 20 años; 4 entre 21 y 25 años; 11 entre 26 y 30 años y 7 tienen de 31 años en adelante.

En cuanto al género, 31 docentes son del género masculino, 13 del género femenino y un dato perdido.

El estado civil de los docentes es 25 casados, 5 solteros y 15 otro estado civil.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



Tabla 2 Operacionalización de Variables

Variable dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	No.de item
Salario	Retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (LFT art. 82)	Encuesta salarial como la evaluación exacta de la posición de la organización dentro del mercado salarial y otras instituciones de educación superior. (Morales, J., y Velandía, N. p. 354)	Cargo	Complejidad	1
			Persona que desempeña el cargo	Desempeño	2,5,7
			Empresa	Características económicas	3,4
			Factores externos	Mercado de mano de obra	9,10
				Disposiciones Gubernamentales	8
			Satisfactor	6	
Promociones	Es la política de cubrir plazas vacantes que están en niveles superiores a los puestos del nivel de ingreso con los empleados actuales. (Mondy, W., y Noe, R. p. 155)	Oficios de la Comisión Dictaminadora del ITM (Reglamento de Personal Docente de los Institutos Tecnológicos p. 44)	Decisión Gerencial	Mérito del empleado	14
			Publicidad interna	Antigüedad	11
				Tiempo	13,15
				Conocimientos	18
				Experiencia y Habilidades	19
	Información para promoción	17			
				12,16	
Equipos de Trabajo	Interactúan laboralmente en forma colectiva para obtener metas comunes (Rivas, L. p. 287)	Crear una evaluación del desempeño de un equipo mediante sus productos y rendimientos en términos cuantitativos (Rivas, L. p. 296)	Formales	Normas	21
			Informales	Intereses en común	25
			Tradicionales	Metas	24
			Autodirigidos	Proximidad física	27
			Permanentes	Rol	22,23
			Temporales	Integración	20, 28
			Varias funciones		
Círculos de calidad	Similitud cultural	26			

Octubre 3, 4 y 5 de 2012
Ciudad Universitaria
México, D.F.

<http://congreso.investigacion.unam.mx>
inform@congreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90
52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

				Armonía	29, 30
Equidad de Género	Se refiere a la capacidad de ser equitativos y justos en relación al trato de hombres y mujeres teniendo en cuenta sus diferentes necesidades (Anzil, F.)	Todos los docentes deberían tener las mismas oportunidades en el ámbito laboral si sus potencialidades son iguales. (Guarnizo, C)	Masculino	Desigualdad	32,34
			Femenino	Discriminación	31,33
			Diferencia sexual		35
Motivación	Proceso que parte de un requerimiento fisiológico o psicológico una necesidad que activa un comportamiento o impulso orientado hacia un objetivo o incentivo (Chiavenato, I, p. 47)	Causa o razón por la cual el trabajador realiza su trabajo. Autorreporte de motivación. (Robbins, S, p. 155)	Intrínseca	Poder	36
				Logro	37
				Afiliación	38
			Extrínseca	Compensaciones	40
				Reconocimiento por su trabajo	41
	Ascensos	39			
	Incentivos	42			
Liderazgo	Proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes (Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M., p. 492)	Habilidad para hacer que las cosas sucedan a través de otros (Nanus, B, citado por Samper, C, 2006, p. 10)	Autocrático	Ordena ejecución de tareas	43,44
				Actividades en equipo	47
			Democrático	Participación trabajadores	45
				Delegación de funciones	46
			Liberal	Toma de decisiones	48
	Orientación	49			
			Conducta		

Octubre 3, 4 y 5 de 2012
Ciudad Universitaria
México, D.F.

<http://congreso.investigacion.informacion@fca.unam.mx>

Teléfonos
52 (55) 5622.84.90
52 (55) 5622.84.80
Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación. Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Derechos FEA, Martínez Anselmo, Pineda Martínez, Fotografías: Raulo Lopez-Chavez

			Transaccional	empleados	50
				Orientación tareas	
				Objetivos	51

Fuente: Elaboración propia con base en el desarrollo del marco teórico (2009)

Ya que se capturó y procesó la información de los ítems formulados con relación a las variables, se pueden mostrar los siguientes datos estadísticos.

Tabla 3 Estadísticos

		Salarios	Promo ciones	Equipos de trabajo	Equidad de género	Motiva ción	Liderazgo	Clima organiza cional
N	Válidos	45	45	45	45	45	45	45
	Perdi dos	0	0	0	0	0	0	0
Media		24.6222	22.3111	27.5556	15.0889	22.8444	30.9778	143.400 0
Error típ. de la media		1.05806	.80768	.96534	.43903	.75207	.69667	3.03505
Mediana		24.0000	22.0000	27.0000	15.0000	24.0000	31.0000	146.000 0
Moda		24.00	23.00	25.00(a)	17.00	24.00	34.00	129.00(a)
Desv. típ.		7.09766	5.41808	6.47567	2.94512	5.04505	4.67337	20.3597 2
Varianza		50.377	29.356	41.934	8.674	25.453	21.840	414.518
Asimetría		1.060	-.713	.516	-.873	-.639	-.346	.647
Error típ. de asimetría		.354	.354	.354	.354	.354	.354	.354
Curtosis		1.327	5.576	1.526	1.139	.801	.097	2.639
Error típ. de curtosis		.695	.695	.695	.695	.695	.695	.695
Rango		29.00	37.00	34.00	14.00	23.00	21.00	110.00
Mínimo		16.00	1.00	11.00	6.00	9.00	19.00	97.00
Máximo		45.00	38.00	45.00	20.00	32.00	40.00	207.00
Suma		1108.00	1004.00	1240.00	679.00	1028.00	1394.00	6453.00

a Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Resultados

Los resultados obtenidos con un mayor porcentaje en las respuestas se muestran a continuación.

Tabla 4 de Resultado por factor del Departamento de Ciencias Económico Administrativas

Variable Independiente	Factor	Resultado
Salarios	De acuerdo a la complejidad	Adecuado

http://
inform

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

	Pago recibido por concepto de exámenes recepcionales	Inadecuado es poco lo que se recibe
	El tiempo en que recibe el pago por exámenes recepcionales	Poco oportuno se retrasa
	Reconocimiento en su salario por desempeño	Nunca ha recibido reconocimiento
	El salario satisface las necesidades familiares	Satisface entre un 40% y 59% las necesidades
	Preparación profesional	Pago inadecuado de acuerdo a la misma
	Prestaciones en general	Regularmente satisfechos
Promociones	Otorgamiento	Son injustas porque se realizan por antigüedad y el Cuerpo Directivo influye
	El tiempo de publicación de la convocatoria para entregar documentación	Es insuficiente
	Trámite para la promoción	Poco sencillo se cubren demasiados requisitos
	Información necesaria para participar en las promociones	A veces es insuficiente la información
	Tiempo de autorización	Poco rápido
	Conocimientos, habilidades y experiencia	A veces son tomados en cuenta
Equipos de Trabajo	Integración	No siempre están bien integrados
	Trabajo en equipo	A veces se realiza el trabajo en equipo
	Normas en los equipos de trabajo	Casi no existen normas previamente establecidas
	Roles de trabajo	A veces se establecen roles
	Metas a lograr están claramente definidas	Están poco definidas
	Tienen intereses en común los equipos	A veces tienen intereses en común no siempre
	Relación laboral	A veces existen fricciones
Equidad de Género	Existe equidad de género	Si existe equidad de género
	Discriminación con relación al género	Neutralidad

http://
informa

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

Asociación Nacional de Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

	Desigualdad con relación al género	Neutralidad
	El trato recibido está influido por el género	No influye el género
Motivación	Existe motivación para obtener una posición de poder	No existe motivación
	Al recibir una felicitación por su trabajo	Se sentiría motivado, pero no siempre se da la felicitación
	Motivación para alcanzar mayores metas en el trabajo	Si existe motivación
	Motivación por pertenecer a grupos de trabajo	Si le motiva
	Recibir una compensación económica por su trabajo	Se sentiría motivado pero no se otorga
Liderazgo	Toma de decisiones de los Directivos	A veces sin consultar a nadie
	Su jefe solamente ordena la ejecución de tareas	Regularmente solo ordena la ejecución de tareas
	Se permite a los docentes tomar decisiones libremente	A veces no siempre
	Participación de los docentes en la toma de decisiones	A veces se les invita a participar pero no siempre
	Atención de los jefes	Enfocada solo a la tarea

México, D.F.

Tabla 5 Correlaciones

		Salarios	Promociones	Equipos de trabajo	Equidad de género	Motivación	Liderazgo	Clima organizacional
Salarios	Correlación de Pearson							
Promociones	Correlación de Pearson	.094						
Equipos de trabajo	Correlación de Pearson	.196	.652(**)					
Equidad de género	Correlación de Pearson	-.118	.451(**)	.638(**)				
Motivación	Correlación de Pearson	.083	.447(**)	.443(**)	.587(**)			
Liderazgo	Correlación de Pearson	-.056	.367(*)	.302(*)	.055	.437(**)		
Clima organizacional	Correlación de Pearson	.426(**)	.767(**)	.832(**)	.585(**)	.722(**)	.520(**)	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

http://
informa

Teléfono

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

Conclusiones y Recomendaciones

La hipótesis general que afirma que el clima organizacional del Departamento de Ciencias Económico Administrativas depende del salario, el otorgamiento de promociones a los docentes, de los equipos de trabajo, de las decisiones basadas en la equidad de género, de la motivación laboral y del liderazgo; se aprueba, en términos de que se confirma que el clima organizacional en alto grado está determinado por los equipos de trabajo, las promociones y la motivación. Continuando con la equidad de género, el liderazgo y finalmente los salarios, lo cual significa que existe una vinculación estrecha entre las variables independientes y la variable dependiente.

En la comunicación verbal sostenida con los docentes, se hicieron comentarios por parte de ellos en cuanto al beneficio de medir el clima organizacional del departamento y la expectativa de que se solucionen situaciones por parte de la Jefatura del mismo, sobre todo en cuanto a la motivación y el liderazgo, y con relación a los salarios que aunque el resultado fue de conformidad existen respuestas que manifiestan el malestar por parte de los docentes en cuanto al retraso en el pago de exámenes recepcionales, por citar algún ejemplo, señalando que se pusiera especial atención en este aspecto y en cuanto a la equidad de género se comentó que el número de personas del sexo femenino es menor en cantidad que las del sexo masculino lo cual habla por sí solo.

Un aspecto a revisar son las promociones para tratar de agilizar el proceso y que sean justas.

En cuanto a los equipos de trabajo será conveniente analizar la integración de los mismos así como la armonía que existe en el departamento ya que en ocasiones existen fricciones entre los integrantes de los equipos.

En la variable motivación se debe tener especial cuidado ya que los docentes contestaron que nunca les motiva tener una posición de poder en el departamento en donde trabaja en virtud de que no reciben una compensación adicional cuando tienen una plaza de tiempo completo, también comentaron que es verdadero que se sientan motivados cuando logran una felicitación por su trabajo, sin embargo creen que se ha descuidado este aspecto.

El liderazgo es otro aspecto que tiene que revisarse ya que manifestaron que a veces su jefe toma las decisiones sin consultar a nadie. El líder del departamento antes de tomar decisiones puede considerar de qué manera estas impactarán el clima organizacional del mismo.

El líder del departamento además de contar con una capacitación técnica deberá tener una capacitación administrativa que le permita atender de manera adecuada y oportuna los problemas laborales que lleguen a presentar los docentes. Deben establecerse canales de comunicación con los docentes que permitan detectar la problemática existente en su departamento para poder actuar de manera proactiva.

<http://cei.unam.mx>
informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90
52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Este tipo de medición del clima organizacional resulta benéfico para los líderes ya que les permite detectar las inconformidades por parte de los docentes para darles una pronta solución.

Con los resultados de la medición del clima organizacional pueden establecerse programas de mejora continua que permitan al departamento lograr la calidad que se pretende con el sistema de gestión de la misma.

Se sugiere establecer un programa de superación académica. Aunque se cuenta con una planta de maestros preparada, se detectó en las encuestas que un 37.8% de los docentes todavía cuenta con nivel de licenciatura, lo que en estos tiempos resulta ser un nivel básico para quienes se dedican a la docencia en un nivel de educación superior.

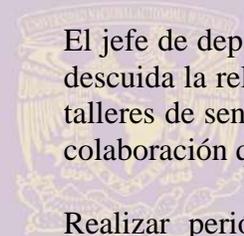
El reconocimiento que brinden los directivos a los docentes resulta ser motivante, por lo que se sugiere emitir felicitaciones por escrito y públicamente a quienes lo merezcan ya sea por publicaciones realizadas, investigaciones, buenos resultados en concursos de creatividad, maratones, entre otros y que estos documentos se integren a su expediente, así como la posibilidad de otorgar un incentivo económico que en estos tiempos de crisis ayuda a cubrir necesidades tanto del trabajador como de su familia.

El jefe de departamento se dedica a cumplir con las tareas que les son encomendadas, pero descuida la relación que debe existir entre jefe y colaboradores, por lo que se sugiere hacer talleres de sensibilización e integración con la finalidad de estrechar los lazos de amistad y colaboración que deben prevalecer en cualquier área y lograr un espíritu de gran familia.

Realizar periódicamente un diagnóstico y mediciones de clima organizacional para conocer el avance que se ha tenido en cuanto a la solución de la problemática detectada.

La investigación ha señalado que el tener un buen clima organizacional, es un proceso sumamente complejo, ya que son varios los factores que pueden incidir en este. Son muchas las instituciones que reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano.

Para estar seguros de la solidez, bienestar, motivación y participación del recurso humano en las actividades sustantivas, las organizaciones deben contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional y de estas mediciones emprender actividades proactivas o correctivas, lo que generará un clima organizacional positivo el cual estará estrechamente vinculado con la calidad de vida laboral y como consecuencia un mejor y mayor desempeño laboral por parte de todos los que integran el Departamento de Ciencias Económico Administrativas.



Octubre 3, 4 y 5 de 2012
Ciudad Universitaria
México, D.F.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Referencias Bibliográficas

- ANZIL, F. (2009). *Equidad de género*. Consultado 10 de julio de 2010 desde <http://www.econlink.com.ar/equidad-genero>
- BETZOLD, J. (2006). *Join us in enabling the poorest of the poor to improve their own lives. Microfinance Empowers*. Consultado 3 de marzo de 2010 desde http://betzhold.blogspot.com/2006_01_01_archive.html.
- BONALES, J., Y SÁNCHEZ, M. (2003). *Competitividad Internacional de las Empresas Exportadoras de Aguacate: El Aguacate Michoacano en el Mercado Norteamericano*, México. Talleres de Morvellado Editores, p. 191.
- BRUNET, L. (2004). "El Clima del Trabajo en las Organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias", D.F., México. Trillas, pp. 9, 12
- BRUNET, L. (2007) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México, Trillas pp. 44-45
- CAÑELLAS, J. et al. (2007). *Aspectos del Clima Organizacional en el Policlínico Universitario*. *Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos. Medisur 2007*. (5) 3 consultado 15 de agosto de 2010 desde <http://dialnet.unirioja.es/servlet/...?codigo=2951221&orden=0>.
- CHÁVEZ, T. (2007). *Análisis de los Factores en la Motivación del personal docente: estudio de caso del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios No. 198 CBTIS*. *Revista Posgrado*. Consultado 22 de octubre de 2008 desde http://fca.uaq.mx/revista_posgrado/images/0802/articulo%203.pdf.
- CHIAVENATO, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*, D.F., México. McGraw Hill, 5ª. Edición, pp. 47, 86.
- CHIAVENTATO, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá, Colombia. McGraw Hill, p. 202.
- DESSLER, G. (2001). *Administración de Personal*, Estado de México, Prentice Hall, pp. 181-183.
- DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUTOS TECNOLÓGICOS. (2001). *Reglamento del Personal Docente de los Institutos Tecnológicos*. D.F., México, Talleres de Editorial del Departamento de Comunicación y Difusión dependiente del Instituto Tecnológico de Morelia, p. 44.
- GUARNIZO, C. (2008). *Equidad de Género en el acceso a los servicios de salud en Colombia*. Consultado 22 de julio de 2010 desde <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/422/42217847005.pdf>
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C., BAPTISTA, L., (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª. Edición. D.F. México, McGraw Hill, pp. 151.
- HUGHES, R., GINNETT, R., Y CURPHY, G., (2007). *Liderazgo*, 5a. Edición, D.F. México, McGraw Hill, pp. 346-347.
- IVANCEVICH, J., KONAPASKE, R., y MATTESON, M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. D.F. México, McGraw Hill, p. 492.
- KERLINGER, F. y HOWARD, L. (2006). *Investigación del Comportamiento: Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*, D.F., México, McGraw-Hill, p. 652
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Art. 82, 2010

<http://congreso.fca.unam.mx/informacongreso@fca.unam.mx>

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación. Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

- MAÑAS, M. et al., (2005). *El Clima de los Equipos de Trabajo: Determinantes y Consecuencias*, Almería, Almería, España, p. 11.
- MONDY, W., Y NOE, R. (1997). *Administración de Recursos Humanos*. Estado de México, México. Prentice Hall. p. 155.
- MORA, C. (2008). *La Relevancia del Clima Organizacional*. Artículo z consultado 10 de septiembre de 2008 desde <http://www.articuloz.com/administracion-articulos/la-relevancia-del-clima-organizacional-414396.html>
- MORALES, J., y VELANDIA, N. (1999). *Salarios: Estrategia y Sistema Salarial o de Compensaciones*, Colombia, McGraw Hill, pp. 4,175, 354
- RIVAS, L. (2002). *Gestión Integral de Recursos Humanos*. D.F., México. Sociedad Cooperativa de Producción Taller Abierto, pp. 287, 296
- RIVAS, L. (2004). *Cómo hacer una Tesis de Maestría*. D.F., México. Sociedad Cooperativa de Producción Taller Abierto, p. 263.
- ROBBINS, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*, Estado de México, Pearson Prentice Hall, pp. 155,314.
- SAMPER, C. (2006). *El Liderazgo: La Clave del Éxito Empresarial*. Consultado 15 de marzo de 2009 desde <http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/1840/1/131360.pdf> p. 10



Octubre 3, 4 y 5 de 2012
Ciudad Universitaria
México, D.F.

CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación. Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510