



320825  
4  
2oj

# UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL TLALPAN

ESCUELA DE PSICOLOGIA  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

EL CLIMA ORGANIZACIONAL  
DEL PERSONAL DOCENTE

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

TESIS PROFESIONAL  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA  
P R E S E N T A :

LORENA AGUILAR VERA

Asesor de Tesis: Victor Hugo Dorantes Gutiérrez

MEXICO, D.F., 1992



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INDICE

### INTRODUCCION

### I MARCO TEORICO

#### EL CLIMA ORGANIZACIONAL:

-Revisión historica.....	2
-La organización.....	6
-Reconocimiento y organización.....	11
-Investigaciones en organizaciones.....	14
-Definición de moral.....	17
-Medición de moral .....	18
-Investigaciones.....	19

#### LA DOCENCIA:

-Importancia de la educación.....	25
-La docencia.....	28

#### EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DOCENCIA.....

 31

### II METODOLOGIA .....

 36

Problema	
-Objetivo general	
-Objetivos específicos	
-Variables	
-Hipótesis	
-Población	
-Muestra	
-Tipo de muestreo	
-Proceso de recolección de datos	
-Análisis estadístico	
-Tipo de estudio o investigación	
-Diseño	
-Instrumento	

*III RESULTADOS*

50

*IV CONCLUSIONES Y DISCUSION  
ALCANCES Y LIMITACIONES*

78

*BIBLIOGRAFIA*

*ANEXOS*

## I INTRODUCCION

La preocupación actual que puede aquejar al país y que en cierta medida influye dentro de un ambiente económico futuro es aquella imagen que divulga a los jóvenes su percepción a la vida y que forma parte aquel apégo apoyado en sus ideas y metas.

''El maestro ha sido un elemento clave en las sociedades humanas en la transmisión, conservación, reproducción y transformación del legado cultural heredado de generaciones antecesoras y ha desempeñado una función importante en los procesos sociales de cohesión, integración e identificación axiológicas de los grupos humanos, procesos previos al surgimiento de los conceptos nacionalismo y patriotismo.'' (Santoyo 1988).

A partir de esta concepción el maestro a través del tiempo ha tomado un papel importante en la vida de integración de los seres humanos donde la función principal es la participación del estudiante en el ambiente de la sociedad y en el establecimiento de las reglas en la participación de la socialización.

Según Hernández R. (1954) "Nada educa tanto a los niños como un maestro capaz de autodeterminarse moralmente".

Caballero R. (1992) indica que "los problemas más fuertes tanto de la práctica como de la investigación acerca de la evaluación docente, destaca el de la determinación de la calidad, por lo que gran parte de la problemática y confusión en el campo de la evaluación docente deriva de la dificultad de poder describir lo que la literatura pedagógica maneja como eficacia o competencia docente".

Todo esto nos conlleva realmente a observar a los docentes dentro de un ámbito un mecanicista, donde la evaluación se determina en la forma de considerar a los alumnos, sin embargo este puede ser inequívoco ya que los docentes además de formar parte no solo de la enseñanza si no también de la sociedad, la concepción ante esta puede dar el surgimiento de criterios, y como parte importante de ello se da la percepción que se tiene ante su ambiente de trabajo, detectando así una relación estrecha acerca del apoyo e interés que su propia organización permite ante la idea de prosperar y ser reconocida en la sociedad.

"el desarrollo de toda organización depende en gran parte de las estrategias de crecimiento, los ajustes estructurales y los mecanismos de decisión, que la empresa utilice."

La organización escolar esta determinada de antemano por el plan de estudios, el reglamento sobre el local y la disciplina de los alumnos y maestros, el horario, los programas, el sistema de calificación y calificaciones de los alumnos, la forma de los exámenes y otros problemas comprendidos ( materiales, higiénica, intelectual, moral y social, administrativa ). Por lo que los problemas fundamentales que se presentan rodea principalmente al docente dentro de un sistema de interacción, que puede ser afectado dentro de el sistema de la enseñanza, a lo que la estructura de esta tesis se encuentra conformada en cuatro capítulos, permitiendo la imagen de la importancia que tiene este estudio ante la humanización y la motivación que puede ayudar a un mejor rendimiento del sistema escolarizado:

La presente investigación, pretendió determinar, si existen diferencias en el CLIMA ORGANIZACIONAL del personal docente de bachillerato y licenciatura de la Universidad del Valle de México, con el objetivo de conocer las expectativas de los docentes a la institución, el jefe inmediato y sus relaciones interpersonales, y por consiguiente detecta algunos factores físicos que podrían influir en su rendimiento laboral. Conllevando a resultados donde se presenta una diferencia parcial de los resultados, inclinándose algunos reactivos entre los profesores de licenciatura que en los de bachillerato, tomando en cuenta tanto la edad de los sujetos como el sexo, encontrando una satisfacción en los profesores del sexo masculino y los profesores de mayor edad.

En el primer capítulo, considerado como el MARCO TEORICO, se dan tres áreas base para la estructura de explicación de estudio.



En la primera área marcando ciertos antecedentes acerca de la historia del clima organizacional, partiendo de el desarrollo organizacional, investigaciones realizadas en investigación de organizaciones, tomando en cuenta los factores que forman parte para su evaluación en el que se valoriza el reconocimiento que toma parte en la imagen de la organización u institución y que integra al individuo en su percepción.

En la segunda área se da la manifestación de la docencia dentro de la importancia de la educación, la imagen del docente y su implicación en la educación. Como una tercera área se presenta el clima organizacional en la docencia, mostrándose investigaciones realizadas de factores influyentes en la enseñanza y relacionándolo con la organización, ya que el docente es principalmente trabajador integrado en una organización formal.

El segundo capítulo se conforma de la metodología que se desean alcanzar para este estudio, integrándose en el instrumento las investigaciones que fueron realizadas, relacionadas en organizaciones.

Dentro del capítulo tercero se da los resultados de este estudio, participando la forma de calificación de el cuestionario aplicado en la Universidad del Valle de México tomando parte los profesores de ambas secciones ( licenciatura y bachillerato) dando pie a la relación de los profesores de licenciatura y bachillerato, sexo (femenino y masculino), y la edad. Describiéndose e interpretándose los resultados de el estudio realizado.

En el capítulo cuarto toma parte las conclusiones y discusiones encontrándose una aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas.

## I. MARCO TEORICO

## II MARCO TEORICO

### EL CLIMA ORGANIZACIONAL

#### REVISION HISTORICA

El desarrollo de la era industrial, principalmente durante y después de la 2a. guerra mundial, propició un impulso de las factores importantes de progreso y avance en el mundo, fomentando así, el interés a la participación en empresas, industrias, organizaciones e instituciones, tomando parte de este cambio, grupos de investigadores que se inclinaron a observar y revisar hechos que inciden en la formación y estructura de una organización, dando origen a nuevas ideas de una estructura o delimitación correcta de las funciones y responsabilidades de los sujetos, de acuerdo a los roles o jerarquías establecidos, ubicado en su lugar de trabajo. Tales consideraciones permiten tomar en cuenta mas específicamente a los recursos humanos, con el fin de lograr un mejor rendimiento de las metas de una organización. Propiciando un ambiente cordial de interacción

entre el hombre y la empresa, efectuadas con las expectativas o intereses de aquellas personas que laboran en alguna organización formal.

Alvarez J.(1964)menciona que: ''Nadie se siente orgulloso de pertenecer a una empresa si cree que esta mal dirigida, por este motivo el trabajador siempre esta tratando de investigar, si hay o no progreso y cuando encuentra signos positivos se siente satisfecho y su equipo con él ''.

Homans (1950) relaciona al hombre y a la industria trazando una diferencia entre ''sistemas externos e internos''. ''El sistema externo se refiere a los pre - requisitos ambientales que un grupo tiene que llenar para seguir funcionando y ser viable, incluye resolver problemas tales como trabajar en la tarea, adaptarse al medio físico y definir las relaciones con los demás grupos. El sistema interno define al medio ambiente, que la gente que esta en un grupo crea mutuamente, y abarca características tales como sus sentimientos reciprocos, la división de su trabajo y los esquemas de interacción''.(CHOWEN L.; HOWE M. 1977)

El clima organizacional(C.O) surge de la teoría denominada "Desarrollo organizacional ( D.O ). Díaz P. (1985), Indica que dentro de la psicología industrial se han venido desarrollando un sinnúmero de técnicas psicológicas que buscan mejorar el nivel de desarrollo de los individuos dentro de las organizaciones y los diversos grupos.

MATUTE (1992), refiere la definición de Desarrollo Organizacional de "Beckard" como: "Un esfuerzo planificado de toda la organización, y administrado de la alta gerencia, para aumentar la efectividad y el bienestar de la organización".

Para Huse E.(1973)" El D.O. es un intento de largo alcance, destinado a mejorar la aptitud de la organización tanto para enfrentarse con los cambios del ambiente exterior; como para mejorar sus capacidad para resolver problemas internos".

Según Bennis W.(1958)" el D.O. es una respuesta al cambio, una compleja estrategia educativa cuya finalidad es cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de la

organización, en tal forma que estas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos, así como el ritmo vertiginoso del cambio mismo''.

Aunque existen una variedad de definiciones de el Desarrollo Organizacional (D.O), la mayoría de los autores coinciden que representa objetivos, de tal manera que:

-Es una herramienta que ayuda a lograr que los objetivos de una organización sean alcanzables y a la vez compatibles con las necesidades del trabajador, es decir, que se de el logro de mayor efectividad y eficiencia.

-Es una estrategia para efectuar cambios de una organización.

-Busca cambiar no solamente a los individuos sino también los valores y patrones de conducta de la organización en que trabajan.

El D.O tiene dos fases principales:1.Diagnóstico ( que consiste en la recopilación de los datos de aquellos procesos

sociales en crisis dentro de la organización), 2. Intervención planeada: esta fase puede realizarse mediante a) encuesta, b) entrevistas, c) Observación de la conducta de los miembros dentro de la organización. (Burke y Hornstein 1972).

Howell W. 1979 menciona que "La doctrina general de la organización se ha considerado con frecuencia uno de los principales componentes del CLIMA ORGANIZACIONAL, o la situación dentro de la que se lleva a cabo la dirección".

## LA ORGANIZACION

Después de la industrialización y durante los años de 1945 y 1959, se dan condiciones de restablecimiento en la industria, reconociéndose las aportaciones destacadas de las obras de Mayo E. (1927-1932) y colaboradores, suscitándose actividades de acciones innovadoras a una concepción más unitaria de las ciencias humanas, consolidadas en la relación de las actividades de las personas, y de intereses de necesidades y búsqueda implicando alternativas fenomenológicas de agentes sociales, familiarizándonos con hechos inspirados por "Moreno" (1937), motivación, Status, Rol, Filiación, Atracción, Actitudes y poder.



''1946 surgió el entrenamiento en sensibilización en los laboratorios nacionales de entrenamiento de Estados Unidos. Esta capacitación tuvo como objetivo lograr que los participantes se hicieran mas sensibles y perceptivos a su propia conducta, en cuanto a cómo los demás los veían y los efectos que su comportamiento tenía en los otros. C referido por Cabrera A.; Islas M.1992 pag.6 )''.

Al fortalecer el interés de las relaciones que interactúan en el individuo y la(s) organización(es) ( encontrada también en el nivel nacionalista), concebida como parte integral del individuo y dando pie a explicaciones de determinados comportamientos en las metas y logros que permiten la participación de los trabajadores positivamente hacia la institución u organización, se mencionan personajes como: 1. Toffler(1988) quien identifica 3 requisitos básicos de todo individuo, 1) Necesidades de comunidad; 2) Estructura 3) Significado; 2. Maslow 1970, también menciona necesidades básicas de los individuos ( fisiología, seguridad, amor o pertenencia, estimación) entre los que se establecen los sentidos de satisfacción he insatisfacción, inferido en la

teoría dual de Herzberg 1966, en el que explica los factores intrínsecos (responsabilidad, iniciativa) y extrínsecos (Simpatía con los compañeros, limpieza.).

Para el individuo, la comprensión de las fuerzas que llevan a mejorar la moral traen consigo mayor felicidad y mayor autorealización (Herzberg, Mauser y Synderman 1966, referido por Díaz P.1985).

Guattari(1980),aporta en su libro "La intervención institucional", acerca de un análisis micro-organizacional, donde se presenta el funcionamiento social, mostrando lo que el llama sensibilización o concientización, por lo que en base a este punto de vista se inician investigaciones como la de Taylor (1980), percibiendose a través de un análisis se observa el holganizaneria de los obreros.

Huse E.(1973), considera al individuo como un Subsistema en interacción con un sistema mayor: La Organización Social. (referido por Howen L.1977).

"Cuando una persona actúa recíprocamente con la organización, surgen dos elementos claves:

1. La interacción es siempre un proceso de intercambio bilateral; como dice Homans "El comportamiento social es un intercambio de bienes materiales e inmateriales," tales como los símbolos de aprobación o del prestigio. (Alvesson M. 1991)

Este proceso de influencia tiende a dar resultado cuando existe equilibrio (El coste y el valor de lo que da y de lo que obtiene, varía con la cantidad de lo que da y de lo que obtiene) en los intercambios.

2. La interacción siempre extraña un sentido de obligación mutua. El contrato psicológico constituye la suma total de las expectativas percibidas por el individuo y la organización acerca de su relación"

Weber(1979)(referido por Katz D. y Kahn H. 1979, clasifica dos grandes direcciones de la institución, implicada en las expectativas de los sujetos

1-"Expresivas": Aquellos que implicaban sentidos de lealtad, intercambio de aspectos emotivos-afectivos, aspectos de solidaridad, de empatía de los grupos humanos, las formas directas de intercambiar información.

2-Hay otras instituciones que implican que uno debe tener un carnet necesario para poder entrar y participar en ellos, uno debe tener un conjunto de requisitos para poder actuar en ellas; un caso típico es la escuela, en el que se tiene que cumplir una serie de cosas que están establecidas como requisito. Este último es llamado "directivas".

"El compromiso, es el método clásico de resolver la tensión interna de la organización". (Jiménez C.1987)

"Etzioni" (referido por Katz y Kahn 1979) propone una tipología a las clases de "poder", ejercidas por la organización y las expectativas del empleado:

1. El miembro es alienante, si se ejerce fundamentalmente el poder y la autoridad coercitivos, por ejemplo cárceles, Instituciones, penales, etc.; lo probable es que el trabajador se enajene y se aleje psicológicamente de la organización a la que se le obliga a pertenecer.

2. El miembro es calculador, ejerce fundamentalmente la autoridad racional, es legal y usa las recompensas,

económicas a cambio de la calidad de miembro y del rendimiento.

3. El miembro es moral, los hospitales, las universidades, las asociaciones profesionales y las institucionales religiosas, subrayan las recompensas normativas. El miembro de este tipo de organización considera que el compromiso con la misma tiene recompensas de valor intrínseco; desempeña su función fundamentalmente por que la valora.''

## RECONOCIMIENTO Y ORGANIZACION.

Gran parte de las diferentes organizaciones e instituciones, tienden a considerar ciertos puntos como una presentación individual de otras, por lo que toma parte importante la palabra ''RECONOCIMIENTO'', que por lo general es considerado como ''confesar la dependencia o vasallaje (Homenaje, Fidelidad), a que se esta sujeto respecto de otro o de una institución, ley etc.''

La dimensión de este concepto, establece una relación con respecto a un análisis de dirección, Status y poder ya que denotaría una evaluación de los miembros del grupo respecto determinado atributo o conjunto de atributos que el grupo valora.

Mac Grath y Altman, menciona que "El status no solo esta relacionado con el poder, sino también por el compromiso que el individuo tiene ante el grupo y su motivación respecto a los logros del grupo."

Según Navarro y capello (1991) "El reconocimiento es una atribución sociopsicológica que permite una entidad colectiva, fundada solamente en una palabra (nación) " que podría ser considerada también con el nombre de INSTITUCIÓN.

Dentro del término de reconocimiento en una institución, se rescatan conceptos como:

\*Prestigio - Crédito, estimación, buena forma, autoridad moral.

\*Propaganda - Conjunto de actuaciones que pretenden conseguir el conocimiento de un producto en el mercado, su elemento mas importante es la publicidad.

\*Lealtad - Actitud de firme adhesión o acatamiento por parte de un individuo hacia otro, o hacia un grupo, símbolo o (en sentido figurado) Ideal. Dentro de este concepto Torregrosa J. y Sarabia B., mencionan que existen dos fuentes de unión al grupo, mismas que determina la lealtad y el compromiso de la gente, distinguiendo la orientación de Rol. Además indican que la unión instrumental a un grupo tiende a reforzar la percepción de ese grupo como representativo de la propia identidad; y la unión sentimental anima a los miembros a buscar en el grupo, satisfacción de sus necesidades e intereses.

\*Ideal - Representación emotivante trazada, de alguna línea de conducta o situación deseables para el porvenir aunque apenas posible.

Poder u Autoridad- Ivancevich y Donnelly (1974), indican que "La autoridad que se basa sobre el poder de

referencia (o el grado en que los subordinados desean identificarse con el dirigente) y de pericia (o el grado en que los subordinados perciben al dirigente como muy conocedor en su campo) se concibe como algo que incrementa la influencia, desembocándose ésta en la productividad de los subordinados, demostrándose en 394 agentes Vendedores.

Bowles M. (1990); investiga acerca de un modelo de organización, en la que considera que existe una función consciente (Sensación, intuición, pensamiento y sentimiento), e inconsciente dentro de una sistematización influyente en la vida del individuo, que el denomina "Sombra organización," que interviene con la identificación de los títulos de status, en una imagen colectiva.

## INVESTIGACION EN ORGANIZACIONES.

La organización es un sistema dinámico ( Jackson S., Schuler R., Rivero J. 1989), por lo que se han realizado investigaciones con relación al ambiente organizacional y la práctica personal, asumiéndose características de apoyo implicadas dentro de la organización; entre los que se



podrían encontrar la motivación, creencia, material, símbolo, psíquica, información, opiniones, relación con el poder, responsabilidad (Mason y Mitroff, 1981).

Bridges(1988), considera que el trabajo es un acto a una "habilidad social" asumiendo responsabilidades al individuo o en el que se selecciona la dirección a un proceso de sus metas identificándose a sus necesidades futuras y seguridad.

La importancia de mejorar el nivel de las organizaciones amplían estudios de la relación positiva u negativa de los individuos, favoreciendo estrategias de atracción, tendiendo a señalar la motivación, apoyando la interacción en la perspectiva organizacional.(Publicación trimestral de la ANUIE 1991).

Esta actitud trata, que las relaciones sociales del individuo sea una demanda hacia la búsqueda de tareas, que sean recompensadas basandose como un medio de desarrollo personal actividades que reconforta a los sujetos (Pline J. 1990).

Rosenberg(1960), demostro que en sus investigaciones el signo y la intensidad de los sentimientos hacia el objetivo de una actitud se halla vinculádo con lo que el individuo cree que es su valor instrumental para facilitar o bloquear la consecución de los objetivos. Este estudio sugiere que los objetivos de las actitudes, a los que se considera como medios de consecución de objetivos, sean valorados favorablemente, mientras aquellos otros, a los que clasifica como fuentes de frustración, se les valora de una manera desfavorable.

"La moral como actitud, va a depender de las expectativas y de la realidad. (Gellerman 1963).

Herzberg,(1967) indica que el individuo se motiva a sí mismo, proponiendose un trabajo interesante, con probabilidades de enriquecimiento psicológico, relacionandolo con conceptos básicos que explican las implicaciones de la moral; en donde el sujeto(Empleado) inspecciona su ambiente de trabajo. Se le permite jugar papeles o roles que se identifiquen con él; que esten cerca

de la idea que tiene de el mismo o viceversa. Su trabajo puede impedirle ser el mismo hasta el grado que a él le gustaría alcanzar.

Herzberg( 1967 )también realiza investigaciones de efectos de la moral y la productividad, considerando con ello la importancia y relación que se obtiene de este fenómeno en las expectativas a las metas e interacción con la institución.

La moral ha sido concebida dentro del sistema de clima organizacional ya que conlleva a señalar la descripción del estado de los empleados en el ambiente organizacional, por lo que se determina condiciones del instrumento utilizado.

## DEFINICION DE MORAL

La moral a sido confundida con la actitud, la satisfacción laboral, sin embargo BLUM M. y NAYLOR J. (1976), mencionaron brevemente su diferencia:

''Actitud de los empleados: puede ser considerada como la disposición para actuar de un modo más que de otro, en

relación con factores específicos relacionados con el puesto.

Satisfacción laboral: es el resultado de varias actitudes que tiene el empleado a su trabajo, los factores conexos y la vida en general.

Moral industrial: es la posición de un sentimiento, por parte del empleado de verse aceptado y pertenecer a un grupo de trabajadores, mediante la adhesión a metas comunes y la confianza en la conveniencia de esas finalidades o metas''.

Investigaciones como la de Putti J.; Aryee S.; Phua J., (1990), toman en cuenta la importancia de la comunicación en la organización y en la satisfacción del personal, observando esta importante interacción de el individuo con la organización.

## MEDICION DE LA MORAL

\*Medida subjetiva: Moreno(1943) diseño una técnica para esto, a lo que llamó sociometría. Jenkins(1947) modificó la técnica de moreno y llamo a su método técnica de nominación.

\*Medida objetiva: Giese y Ruter(1949) trataron de predecir la moral de los dependientes de una compañía apartir de datos objetivos. Obtuvieron una correlación multiple de +0.71 entre los 6 factores objetivos que estudiaron y la moral medida por medio de los cuestionarios Chuelgas, la rotación de personal, el ausentismo, las quejas, las sugerencias y las cifras de la producción.

Bernberg(1952) informa haber efectuado un estudio de 810 empleados que trabajaban bajo el sistema de pago por horas laboradas. Con lo que subrayó el hecho de que la moral es un fenómeno de grupo, en vez de un fenómeno individual.

## INVESTIGACIONES DE MORAL

Apesar de los problemas implicados para medir la moral del empleado, el uso de encuesta de moral se propagó ampliamente desde principios de los años veinte (1920).

Se han mencionado una serie de características que indican puntos de vista evaluados como factores influyentes

de la moral dentro del area del clima organizacional, según Bass B.(referido por Howell 1979) ''Los accidentes pueden ser a veces una forma de evasión, y el que una proporción elevada de accidentes se produzca en grupo en un grado bajo de la moral en el que puede interpretarse como una forma aceptable de ''ausentismo''.

Schultz(1985), señala, dentro de los instrumentos que evalúan el clima organizacional, que en términos generales, la satisfacción aumenta con la edad; la más baja corresponde al personal mas joven, dandose con ello 3 explicaciones posibles: 1o. Que los jovenes que se sienten más decepcionados, abandonan el mundo del trabajo o cambia tanto de empleo en su búsqueda de realización personal, que ya no figuran dentro de las encuestas, es decir, entre más edad menos insatisfechos habrá entre ellos; 2o. El sentido de la realidad (o resignación) se impone conforme envejecen los trabajadores. Quizá adopten una actitud realista ante la vida, pues la familia y los motivos económicos los obligan a pertenecer a la empresa; 3a. Los de mayor edad tienen más oportunidades de encontrar gustos y autorealización en su

puesto que en sus colegas más jóvenes, y que apenas inician en su carrera laboral. (pag.263-264). Las aportaciones de Bengé (1976), indican una similitud con Schultz, sin embargo dentro de sus investigaciones encontró que los estudios hechos por grupos de edades, muestran una curva en ''U'', en el que el punto mínimo se fija entre los de menor edad.

Prudential Insurance (sin fecha, referida por Schultz 1985), en el que se realizaron investigaciones acerca de la Satisfacción entre ambos sexos; encontrando que los objetivos profesionales en su lugar laboral a largo plazo les parecían menos importantes a las mujeres. Por otra parte, ellas sentían más interés por la calidad de las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo.

Bengé consideró que las empleadas, presentan un mejor clima organizacional que los empleados. Sin embargo por lo general, los sexos no diferían, con respecto a la importancia de los factores internos. (pag.264)

Zeitz G.(1990), investigó acerca de la edad, donde encontró que 434 empleados de una agencia federal de gobierno, donde se pretendió investigar el caso situacional (contexto Social), que ontogénica ( Psicología de los empleados), dando explicación de la satisfacción de el trabajo, obtuvo resultados positivos hacia la inclinación de considerarse dentro del contexto social (abstrac).

''Cuando un grupo de empleados percibe el mundo de su trabajo constantemente lleno de presiones o de apoyos es probable que se desarrolle una tendencia de la moral.'' (Hackman 1969)

Se ha considerado que el enfoque de la dinámica de grupos, toman parte importante y decisiva en las relaciones interpersonales y en la comprensión de los problemas y sus necesidades, creando el metodo de productividad y trabajo en equipo.( Dunnette D. y Kirchner K, 1972, referido por Hernandez I.,1988).



La participación tanto de las relaciones entre sus compañeros, la influencia que podría afectar con el jefe inmediato y el prestigio de la compañía, afecta a la imagen percibida de una organización u Institución, ya que además de formar parte de la integración que compromete y responsabiliza a los empleados que forman parte de aquellos esfuerzos esperados de metas y necesidades que busca el trabajador. Dentro de estos factores las aportaciones de la comunicación en un ambiente convencionalmente dinámico organizacional, presentan investigaciones aportadas por ''Ennis C.; Mueller L.; Hettrick D. (1989) y Wang Z.(1989), donde retoman la importancia de la comunicación en las relaciones interpersonales he ideales dentro de la cohesión de grupo.

Yanez E. en su estudio llamado '' Diagnóstico del clima organizacional en una empresa privada''(1983) Menciona que el D.O esta basado sobre el supuesto de que los recursos humanos demandan igual atención para un logro de mejor productividad.

Hackman(1969), describe puntos característicos de la motivación con relacion a la moral:

''a).El trabajo es visto como un medio para excitár las habilidades sociales, intelectuales, perceptivas y motoras.

b).El trabajo es visto como un medio para adquirir responsabilidades sobre otros y sus actividades.

c).El trabajo es visto como un instrumento mediante el cual el individuo puede ser aceptado por otros''.

BENGE E.(1978) destacado consultor de administración ha organizado 144 encuestas de ''moral'' en empresas norteamericanas de tipo muy diverso, donde ha considerado la moral del empleado como el resultado neto de las satisfacciones en el empleo de los trabajadores de un grupo específico.

Benge (1978)indica que su instrumento puede ayudar a establecer un clima de confianza en el que los empleados cumplan mejor sus tareas y recojan mayor satisfacción en el

empleo. Su cuestionario es contestado en forma anonima con el objetivo de que sea más veráz con sus respuestas con respecto a sus actividades adecuadas a externas sus sugerencias o quéjas para no ser estas amenazantes. Este instrumento fué evaluado por varias empresas Centre los que se encuentran Sears e IBM, en forma internacional ) considerada como herramienta de administración.

Dichos estudios indicaron una decidida correlación entre la moral y el ausentismo, el nexo entre la moral y el movimiento del personal, obteniendo un efecto directo en la productividad. con estas investigaciones se desprendió la conclusión de que: la gente necesita una oportunidad de expresarse acerca de su empleo.

#### LA DOCENCIA

### IMPORTANCIA DE LA EDUCACION

"La educación, en un concepto más amplio, se refiere a la adquisición de bagaje de aculturación por un individuo,

desde sus primeros acercamientos con un núcleo social primario, que es la familia, hasta su inserción en el sistema escolarizado cuando tiene posibilidades de acceder a él. Si esto se da, el individuo se va formando en los diversos niveles educativos que plantea el sistema :

Educación pre - escolar, básica, media básica, media superior y superior.''

El enfoque observado dentro de la importancia de la educación puede ser atribuido por lo mencionado por Barreda G. (1978), quien redacta la ley orgánica de instrucción cuyo arranque es categórico:

''difundir la ilustración en el pueblo es el medio más seguro y eficaz de moralizarlo y de establecer de una manera más sólida la libertad y el respeto a la constitución y las leyes''.(Moralizar al pueblo: declarar Urbi et Orbi que previamente no ha dispuesto la conducción moral. Ilustrar al pueblo: Afirmar desde el estado, el camino óptimo de habilitación de ciudadanos, de seres humanos.)''.

Todo lo anterior permite considerar la importancia de la educación dentro del ambiente del aprendizaje, reflejado como un proceso multidimensional, difícil de definir, que esta en la base de los procesos formativos de la persona y su integración en la sociedad. Para algunos autores de la educación (CISE) consideran que en el "aprendizaje se requieren mecanismos de uso de nociones y conceptos de profundas implicaciones para la práctica pedagógica".

Altamirano(1971), propicia una idea materializada para mejorar la educación, partiendo de la consideración de que "el alumno era prisionero, condenado a estar inmóviles varias horas en perjuicio de sus facultades físicas y fatigando las morales". Dentro de esta interpretación se fundamentaron investigaciones acerca de la interacción del docente bueno y malo, y el estudiante, por lo que se optó por utilizar tácticas y estrategias que mostraban una ineficacia en las expectativas esperadas, hacia el docente.

Sanchez R.(1988): " No se puede ejercer una acción en cuanto a educación se refiere, sino a partir de una

concepción filosófica del hombre, es decir de una antropología filosófica, ya se trate de una educación para la libertad (Neill A.), una educación para la concientización (Freire), una educación para el desarrollo de nuestras potencialidades como ser humano y a la vez no directiva (Roger), o una educación basada en el trabajo productivo y en el trabajo colectivo (Makarénko). Dada una determinada concepción del hombre, los principios pedagógicos se daran por añadidura; lo mismo que un tipo de preparación para el maestro''.

Actualmente se ha considerado (en la educación superior) que ''Las opiniones de las personas que participan en el proceso educativo, son una de las fuentes indispensables de la evaluación institucional''. (Publicación trimestral de la ANUIES 1991).

## LA DOCENCIA

Con el advenimiento de la organización estatal (y superación al analfabetismo) surgieron las instituciones educativas y las personas encargadas de atenderlas; ''Los maestros''.

Ambas han sufrido transformaciones en el curso de la evolución de la humanidad. Así tenemos "que la acelerada expansión de la matrícula durante la década de los sesentas y setentas trajo como consecuencia la incorporación del personal docente en condiciones poco favorables de formación y experiencia"( Aguirre G. 1988), por lo que se encontró que la crisis de los docentes puede implicarse en el aprendizaje de sus pupilos.

Otras de las investigaciones, en el cual se ha tomado en cuenta factores, que pueden influir en la educación, indicadas por TORRES A. (1992), que señala como:

10. Barreras características de cada escuela o sistema escolar: la cual puede carecer de bibliotecas, puede estar sujeta a un director tiránico, en el que el personal docente puede estar dividido en fracciones hostiles.

20. Barreras impuestas por la comunidad, deriva de la interacción entre la escuela y la comunidad, entre los que se podrían dar la prohibición por parte de la comunidad del estudio de determinada materia, o donde no se aclarara la

vinculación de la responsabilidad y las habilidades de los profesores.

1978, Mouly, menciona que el maestro a sido considerado como un sujeto sometido a reglas, el cual debe: a) Orientar al alumno desde el punto de vista de dirección y motivación hacia metas deseables, inmediatas y a largo plazo; b) facilitar el logro de estas metas por la introducción de experiencias de aprendizaje apropiadas; y c) Atender los aspectos más personales de su desarrollo total, como actitudes, valores y ajuste personal (pag.11,12, referido por Torres A.).

El gran educador latinoamericano, Merani A. (1980), afirma que " Frente a la clase el maestro encarna una actitud y una intención. La actitud esta representada por la actividad didáctica y es la manera en que el maestro utiliza los medios a su disposición para que los caminos de aprendizaje resulten sendas adecuadas a la idiosincracia de los alumnos. La intención del maestro esta constituida por dos elementos: ideología y espíritu crítico; lo hace



aplicando una ideología o lo hace con espíritu crítico''. ( Merani A. 1980).

### EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DOCENCIA

Las investigaciones realizadas a nivel académico varían dentro del aspecto de superación a nivel intelectual e integral del individuo.

Santóyo(1988) señala que ''Los intereses profesionales del personal de carrera coinciden ampliamente con la necesidad de superación académica de la institución; considerando también que la educación es valorada en las distintas sociedades y momentos históricos de acuerdo con los fines que se persiguen, pues se sabe muy bien que la educación es uno de los recursos mas poderosos para orientar la conducta de los individuos hacia el logro de metas socialmente necesarias y deseadas''.

Sparkes A.(1991), nos menciona el interés de la escuela

dentro del nivel social, en la cual indica que la escuela puede ser un foco al cambio.

El clima organizacional que existe en escuelas muestran evidencias acerca de la participación del maestro como fuente a la efectividad presentandose en el rendimiento laboral como por lo indicado por Rowan B.; Raldenbush S.; Kang S. (1991) , los cuales efectuaron estudios previos del modelo de la organización escolar y el clima (este último apoyado en la percepción del maestro), en una escuela secundaria, demostrando los beneficios que establecía esta relación hacia la efectividad de la escuela.

Kyriakon C. (1981), Estudia a los docentes implicados en la integración del individuo, y relaciona el stress ( que es fuente importante dentro del ritmo e intereses de los docentes en su trabajo ), como un elemento multidimensional con la insatisfacción, el ausentismo, la intención de dejar la profesión y los sentimientos de malestar.

Dunham(1985), Prat (1978), encontraron que existe un porcentaje mayor al 50% de Stress en docentes, que los de otras profesiones.

Pacheco T. (1988), menciona que el "fundamento de todo espacio débil de la vida social es la interacción que puede considerarse como el acto de comunicación simbólica, al que rige normas consensuales y obligatorias, comprendidas y reconocidas al menos por los sujetos ".

Tomando en consideración la opinión del maestro en investigaciones realizadas por el CISE, dentro del nivel de enseñanza en escuelas (1990) en una revista urbana, se investigaron 186 maestros y 30 directores de escuela primaria, aplicando una evaluación del clima en la construcción de la organización y la construcción positiva del clima para el aprendizaje, hallando que influye grandemente la política de la escuela, mostrandose así una relación estrecha.

Dr. Pinilla A. 1975, en las conferencias sobre innovaciones educacionales, menciona metas y objetivos de la educación indicando 12 puntos los cuales apoyan principalmente a la motivación e interés que un docente debe plantearse ; Santos S. (1992); Pacheco T. (1988), enfocan sus investigaciones a la detección de necesidades de capacitación entre un grupo de docentes. inclinándose principalmente a las ideas de cultura, prestigio y lealtad institucional.

Pescador J.(1978), en la UAM Iztapalapa, realiza una encuesta de opinión, como instrumento de planeación institucional, dando importancia a la detección del sentir de los profesores con respecto de la vida académica, aplicando un cuestionario de 37 preguntas, tomando en cuenta 3 aspectos: generales docentes, socioeconómicos y funcionamiento.

Bartolucci J. (1984), realizó una investigación acerca de "El maestro y su trabajo en una contribución sociológica al estudio del cumplimiento de la labor del docente en los planteles de Bachillerato". Este estudio fue realizado en

una escuela preparatoria, con un número total de los profesores que laboraban en dicha institución (aprox. 400 profesores), Los resultados obtenidos de este estudio muestran la presencia de un contingente muy numeroso para los cuales el trabajo docente en el C. C. H. no satisface sus expectativas profesionales ni sus aspiraciones laborales. Encontrando factores como el salario, y la capacidad los alumnos .

Santoyo R. (1992), encontró también que dentro de las investigaciones de 19 profesores de una escuela primaria en el Distrito federal, aproximadamente el 60% 1977 - 1986, toma parte la importancia de los salarios bajos.

Wong R. (1991), realizó una investigación con el objetivo de obtener la moral del docente aplicando un cuestionario de moral en Singapore, donde encontró que el magisterio a menudo han sido considerados como una "profesión marginada". El estudio consistió de 140 maestros entrevistados, revelando que un 18% tiene una baja moral, 52% una moral media y el 30% una moral alta; de los resultados mas representativos se indicaron una pobre comunicación.

## II METODOLOGIA

## II METODOLOGIA

### PROBLEMA

EXISTEN DIFERENCIAS EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE EN BACHILLERATO Y LICENCIATURA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO DEL PLANTEL TLALPAN DEL PERIODO 1/92, TOMANDO EN CUENTA EL SEXO Y LA EDAD?

### OBJETIVO GENERAL

La presente investigación pretendió determinar, si existen diferencias en el clima organizacional del personal docente de bachillerato y licenciatura de la Universidad del valle de México, con el objetivo de conocer las expectativas de los docentes hacia la Institución, el jefe inmediato y las relaciones interpersonales, y por consiguiente detectar algunos factores que pudieran influir en su rendimiento laboral.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Determinar el clima organizacional del personal docente de bachillerato.

2. Determinar el clima organizacional del personal docente de licenciatura.
3. Determinar si existen diferencias en el clima organizacional del personal docente entre licenciatura y bachillerato.
4. Determinar el clima organizacional entre profesores del sexo masculino de bachillerato y licenciatura.
5. Determinar el clima organizacional entre profesores del sexo femenino de licenciatura y bachillerato.
6. Determinar si existen diferencias en el clima organizacional entre profesores del sexo femenino y masculino de licenciatura y bachillerato.
7. Determinar si existen diferencias en el clima organizacional entre profesores de las diferentes edades de licenciatura y bachillerato



VARIABLESVARIABLE DEPENDIENTE (V.D.):

CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE.

A *CONCEPTUALMENTE* V.D :

El clima organizacional es un reflejo de las características propias de cada empresa o institución, las normas y los valores que la rigen, el tipo de gente que a traen, sus procesos laborales y su planta física. Con referencia a Katz y Kahn que nos indican que :''Toda organización crea su propia cultura o clima con tabúes, tradiciones, leyes y folklóre comunes''.

B *OPERACIONALMENTE* V.D

BENGE E.(1976) ha realizado técnicas de encuesta de ''moral''; por lo que el cuestionario de moral se codificará, en puntájes, tabúlandose de acuerdo a categorías y subdivisiones, referidas por sexo, edad y el nivel académico en el cual laboran. La medición que utiliza BENGE E. se

basa dentro de los puntajes, conformado de otras evaluaciones con respecto a la misma empresa, por lo que indica BENGÉ que si es utilizado por primera vez se tomara en cuenta en forma descriptiva, por lo que en este caso se configura un criterio cualitativo de las respuestas de acuerdo a los porcentajes, frecuencias y configuración de la fórmula chi cuadrada para cada pregunta.

VARIABLE INDEPENDIENTE ( V.I )

-PROFESORADO DE LICENCIATURA.

-PROFESORADO DE BACHILLERATO.

-SEXO.

-EDAD.

A CONCEPTUALMENTE V.I

El profesor o maestro, se considera como aquella persona que ejerce o enseña una ciencia u arte, considerandose importante en el proceso de aprendizaje, marcandose ciertas características, de acuerdo al nivel que enseña.

Para Ausubel D.; Novak J.; Hannesian H., es "el director de las actividades de aprendizaje, donde su principal función es que por mediante materiales de enseñanza adecuada programada, se obtenga una mayor eficacia hacia la educación de sus pupilos.

Personal académico de carrera o licenciatura: "seran aquellos que, dedicados exclusivamente a la universidad, pueden progresar a través de los niveles de la carrera académica con base en la productividad en la investigación, la docencia y el apoyo a la investigación o la docencia; las cargas de horario para cada persona seran aceptadas por el consejo académico de la dependencia de adscripción".

Personal académico de bachillerato: "Son aquellos que forman parte de un proyecto de universidad y de país donde valores como la ciencia, las humanidades y la democracia esten apoyadas en el diálogo de los sujetos, de cara a la realidad";(Alvarez J.1990) y que imparten clases en el nivel medio superior de enseñanza.

Sexo: Femenino y masculino.

Edad: Correspondientes a los docentes femeninos y masculinos de los niveles de Licenciatura y Bachillerato de la Universidad del Valle de México entre los 25 y 46 años.

#### HIPOTESIS DE TRABAJO

Existen diferencias en el clima organizacional del personal docente entre los de bachillerato y licenciatura de la Universidad del Valle de México plantel tlalpan del período 1/92 tomando en cuenta la edad y el sexo.

No existen diferencias en el clima organizacional del personal docente entre bachillerato y licenciatura. tomando en cuenta tanto la edad como el sexo.

#### POBLACION

Para la realización del estudio, se seleccionó al personal docente, que se encuentra laborando en el ciclo 1/92 de los niveles de licenciatura y bachillerato del sexo

masculino y femenino de la Universidad del Valle de México plantel tlalpan. Siendo representativo a un 80% aproximadamente, dado por el número de personal docente de el nivel de bachillerato. En total es considerado un 31% aproximadamente del personal docentes de licenciatura bachillerato de la Universidad del Valle de México, los cuales se les fue aplicado el cuestionario.

#### MUESTRA

La muestra seleccionada esta constituida por 124 profesores de bachillerato y licenciatura de ambos sexos, entre los que fueron solo 55 los evaluados de bachillerato y 69 los evaluados de licenciatura, por lo que el grupo de licenciatura se encuentra constituido por 30 profesores del sexo femenino y 39 del sexo masculino. Los profesores de nivel bachillerato se distribuyeron de la siguiente forma: 27 profesores del sexo femenino y 28 del sexo masculino. Tanto el nivel de licenciatura, como el nivel de bachillerato son del ciclo 1/92 de la Universidad del Valle de México del plantel tlalpan, localizado en la Ciudad de México.

### TIPO DE MUESTREO

La muestra del estudio también se considera no probabilístico, por que fueron solamente seleccionados aquellos que laboran en el nivel de licenciatura y bachillerato de dicho plantel; y es de cuota por el "conocimiento de la población que se esta estudiando y hacer una clasificación de estratos de acuerdo con los objetivos de el estudio realizado" (C PICKS 1990).

### PROCESO DE RECOLECCION DE DATOS.

1. Se eligió para este estudio personal docente de la Universidad del Valle de México, en la cual solo fue seleccionada la población de bachillerato y licenciatura.
2. Se le solicitó autorización al personal encargado del area académica para la aplicación del cuestionario.
3. Se solicitó un listado del personal que se encuentra laborando en bachillerato y licenciatura; para tomar una equivalencia entre hombres y mujeres de cada una de las diferentes secciones de docentes

4. Se le explicó a los docentes la importancia de la aplicación de el cuestionario.

5. se computaron los resultados del cuestionarios de moral, por medio de la técnica ''SPSS''.

#### ANALISIS ESTADISTICO

Para presentación de los resultados se procedió a la utilización de la técnica ''SPSS'' de distribución, considerada como uno de los procedimientos que actualmente apoyan con mayor eficiencia el sistema estadístico.

El sistema estadístico utilizado fue la fórmula de la chi cuadrada ( $\chi^2$ ) para determinar la significación de las diferencias entre dos grupos independientes. '' La hipótesis que usualmente se pone a prueba supone que los dos grupos difieren con respecto a alguna característica y, por lo tanto, con respecto a la frecuencia relativa con que los miembros del grupo son encontrados en diferentes categorías. Para probar esta hipótesis, se cuenta el número de casos de de cada grupo en cada categoría y se compara la proporción de casos en las diferentes categorías de un grupo con las del otro ''( Siegel 1978 ).

### TIPO DE ESTUDIO O INVESTIGACION

Se considera que el tipo de investigación o estudio, tiene características DESCRIPTIVAS, ya que se van a describir los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba, siendo esta, EXPOST - FACTO DE CAMPO, realizandose en una población ya establecida y en su mismo ambiente, aplicándose el estudio TRANSVERSALMENTE, por lo que solo se esta basando en el cuestionario aplicado (PICK 1990).

### DISEÑO

El diseño consistio en "dos muestras independientes, dado que este diseño es utilizado cuando existen dos muestras aleatorias independientes una de la otra," es decir dos grupos que difieren en los sujetos, ya sea de una misma población o de poblaciones diferentes, empleandose tanto de campo como en un laboratorio (PICK 1990).



INSTRUMENTO

El cuestionario mide la moral en un período de tiempo dado- utilizando porcentajes e índices de moral- puede cotejarse con los recojidos en encuestas anteriores o tabularse para comparar un departamento o posibilidades indicadas con otro de las encontradas en la primera parte del cuestionario ( Datos generales ).

Los índices establecidos por BENGÉ se vinculan en 3 áreas principales; indicándose un índice promedio de cada uno:

1) El empleo: En los cuales queda constituido la pregunta 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 23, 24, 25.

2) Al patrón o Jefe inmediato: ubicado en las preguntas 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.

3) A la empresa o institución: En las preguntas 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.

La primera área se refiere a las satisfacciones inherentes al trabajo, tales como las expectativas de el trabajo, tales como las expectativas del trabajo, ingresos, situación en la comunidad, dominio del trabajo y factores influyentes en su

ambiente de trabajo; La Segunda se refiere a la satisfacción en el trabajo que incluye la percepción con su jefe inmediato, logros en la empresa, dominio del trabajo; La Tercera data de las Satisfacciones altamente personales, dentro de los que figura el prestigio dentro de la organización, el desarrollo, reconocimiento de la organización, factores ambientales influyentes.

Las preguntas abarcan la relación de la gente ante la supervisión las exigencias del empleo, su relación con la Institución, condiciones físicas del trabajo, en las cuales se observan:

A. SU TRABAJO:

1. Le gusta su trabajo.
2. Ambiente.
3. Iluminación.
4. Utilización de la capacidad.
5. Compañeros de trabajo.
6. Escalas de sueldo.
7. Peligro de accidentes.

**B. EL PATRÓN O JEFE INMEDIATO**

8. Actitud del patrón o jefe inmediato.

9. Atención de reclamaciones.

10. Informa a los empleados.

11. Planea el trabajo.

12. Explicó las novedades.

13. Mantiene la disciplina del personal.

14. Calificado para su puesto.

**C. SU EMPRESA O INSTITUCIÓN**

15. Comparación con otros empleados.

16. Consideración por los empleados.

17. Relaciones comunitarias.

18. Orgulloso de pertenecer a la institución o empresa.

19. Relación entre empleados y administrativos.

20. Mantenimiento.

21. Metodo de capacitación.

22. Medidas de seguridad.

23. Recibir ordenes de otras personas.

24. Ordenes contradictorias.

25. Horas extras.

Todos estos factores influyen en la actitud de los individuos hacia la compañía, y a su vez afecta de manera importante a la moral.

Sin embargo al no obtener una información previa a este cuestionario, solo se podrá realizar una descripción de la misma

### III. RESULTADOS

## IV RESULTADOS

De acuerdo a los resultados de el número total de los sujetos los cuales fueron sometidos al cuestionario fue de 124 profesores, que dentro del estudio constan del 100%, de licenciatura y bachillerato de ambos sexos.

El Número total de profesores de Licenciatura fue de 69 de ambos sexos.

El Número total de profesores de Bachillerato fue de 55 de ambos sexos.

La distribución de frecuencia por edad de la muestra tuvo un promedio de 39 años, obteniendo un 41.9% de el número total de los docentes a los que se les aplicó el cuestionario. (Ver tabla 1)

TABLA 1.

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
25	5	4%
32	33	26.6%
39	52	41.9%
40	4	3.2%
46	29	23.4%
69	1	.8%
TOTALES	124	100%

La frecuencia de el número de respuestas total del cuestionario aplicado se obtendra a continuación, configurandose:

1o. Licenciatura y Bachillerato en cada pregunta.

2o. Sexo Femenino y Masculino de los de licenciatura bachillerato, en la frecuencia mayor de cada pregunta.

3o. La frecuencia por edades de los profesores de licenciatura y bachillerato, de los sujetos encuestados.

4o. La frecuencia mayor, de los resultados generales, de acuerdo a cada pregunta y área de el cual consta el cuestionario.

1o. Licenciatura y Bachillerato, dentro de los puntajes altos obtenidos de frecuencia, inferidas en cada pregunta, relacionándolas con su nivel de significancia el cual debe de ser  $\leq .05$  y su chi cuadrada ( $X^2$ ), se encontro:

RUBRO:

A. S U T R A B A J O

1. Le gusta su trabajo - El nivel de significancia fue de .5695 y su  $X^2 = 2.93092$ , respondiendo en su mayor parte en

licenciatura el inciso E ( Me gusta mucho ) y los de bachillerato tanto el inciso E, como el D (me gusta bastante), presentaban muy poca diferencia, por lo tanto se considera que no hay diferencia significativa.

2. Ambiente -El nivel de significancia fue de .9772 y su  $X^2 = 2.93092$ , con una proporción mayor en licenciatura y bachillerato, al inciso D ( Satisfactorio en general ).

En licenciatura se encontro una similitud en el inciso B (por lo general agradable) y C ( A veces agradable ), por lo tanto no hay diferencias significativas.

3. Iluminación- El nivel de significancia fue de .7894 y su  $X^2 = .1.70715$ , con una proporción mayor en el inciso D (Esta bien ), por lo tanto no hay diferencias significancia.

4. Utilización de la capacidad- El nivel de significancia es de .4100 y su  $X^2 = 5.04839$ , respondiendo en mayor proporción el inciso E (Creo que estoy donde debo estar ahora, y que mi empleo actual me conducirá a otro mejor), por lo tanto no hay diferencias significativas.



5. Compañeros de trabajo- El nivel de significancia es de .0503 y su  $X^2 = 9.47371$ , presentandose en licenciatura una proporción mayor en el inciso D ( Son colaboradores ), seguidos por el inciso E ( Se muestran muy amistosos ) y con similitud al inciso C ( Estan bien), reflejandose con ello una neutralidad a sus compañeros.

En bachillerato, no hubo gran diferencia de frecuencia de respuestas en el inciso C ( Esta bien ) y el E ( Se muestran amistosos ), seguidos por el inciso D ( son colaboradores ), por lo tanto si hay diferencias significativas, sin embargo no varía en los valores de las respuestas.

6. Escala de sueldos- El nivel de significancia es de .0128 y su  $X^2 = 12.70906$ , donde licenciatura y bachillerato, tienen una mayor proporción en el inciso B ( Es mas bien baja ):

Presentandose una diferencia entre los de licenciatura en el .inciso A ( Es sumamente baja ) y los de bachillerato respondiendo en el inciso D ( Esta en el promedio ), por lo

tanto hay diferencia significativa, aunque la mayoría de los profesores, consideran que su sueldo es bajo.

7. Peligro de accidentes - El nivel de significancia fué de .7121 y su  $X^2 = 2.12866$ , con una proporción mayor en bachillerato y licenciatura al inciso E ( No hay muchas posibilidades de accidentarse en mi empleo), es posible también que se quiera considerar al inciso C (hay alguna posibilidad de accidentarse, pero la situación no es mala), también es significativo el inciso E, aunque en menor proporción. Por lo tanto no hay diferencia significativa.

#### RESUMEN

Tanto los que laboran en nivel licenciatura como los de bachillerato su trabajo le es agradable, no importando las horas extras que usan por lo general, sin embargo existen entre sus compañeros de trabajo, un empeño más positivo en los de licenciatura, que en los de bachillerato ya que se presenta una neutralidad entre ellos, sin embargo algunos reflejan que son amistosos y colaboradores.

Su empleo al parecer presenta inconveniencias, por lo presentado en la pregunta 6, donde se observa la escala de sueldos, dado que los de licenciatura indican que es sumamente bajo, y los de bachillerato, mencionan que se encuentra sobre el promedio.

## B. EL PATRON O JEFE INMEDIATO

8. Actitud del patrón - El nivel de significancia fué de .3937 y su  $X^2 = 4.09235$ , Licenciatura y Bachillerato, obtuvieron una respuesta mayor al inciso D (Justo por lo general), por lo tanto no hay diferencia significativa.

9. Atención de reclamaciones - El nivel de significancia fué de .5182 y su  $X^2 = 3.24188$ , con una frecuencia mayor en licenciatura y bachillerato en el inciso D (Escucha atentamente y toma medidas con lo que considera justo).

La frecuencia de licenciatura obtuvo una distribución similar en el inciso A (No hace nada), C (La transmite a su patrón, pero por lo general no pasa nada) y E (Todas las reclamaciones son aceptadas de muy buena gana e investigadas

y la desición final es clara), por lo tanto , no hay diferencia significativa.

10. Informa a los empleados - El nivel de significancia es de .2143 y su  $X^2 = 5.80420$ , con una frecuencia mayor, tanto en licenciatura como bachillerato en el inciso D (casi siempre).

Licenciatura no difiere en grán proporción en el inciso D (Casi siempre) y el E (siempre), por lo tanto no hay diferencia significativa.

11. Planea el trabajo- El nivel de significancia es de .7087 y su  $X^2 = 2.15819$ , respondiendo mayormente tanto en licenciatura como bachillerato al inciso D (La labor es planificada regularmente), por lo tanto no hay diferencia significativa.

12. Explica las novedades - El nivel de significancia fue de .9273 y su  $X^2 = .88090$ , con un nivel de frecuencia mayor en licenciatura y bachillerato en el inciso D (Casi siempre da instrucciones claras ), por lo tanto no hay

diferencia significativa.

13. Mantiene la disciplina del personal- El nivel de significancia fue de .0062 y su  $X^2 = 16.22142$ , respondiendo en licenciatura y bachillerato un nivel alto en el inciso E (Su crítica es siempre útil y nunca lo hace enfrente de los demás). Sin embargo licenciatura responde con una frecuencia mayor en el inciso D (Crítica en privado y dice porque), a diferencia de Bachillerato que inclina su puntaje al inciso C (Es bastante directo, pero aparta a los empleados), por lo tanto, si hay diferencia significativa, pero no es muy importante.

14. Calificado para el puesto- El nivel de significancia es de .0015 y su  $X^2 = 19.54550$ . Con un nivel de frecuencia en licenciatura mayor en el inciso C (Es bastante calificado para el puesto).

En bachillerato el puntaje de frecuencia fue alto en el inciso B (Le falta algunas condiciones necesarias), por lo tanto, si existen diferencias significativas.

RESUMEN

La imagen del jefe inmediato, refleja una establecida relación con sus subordinados, sin embargo aún así se presenta en los profesores de licenciatura un poco menos valorada que los de bachillerato, según en la pregunta 9, en la cual se toma atención de sus reclamaciones.

Tanto los de licenciatura como los de bachillerato se da una labor de que casi siempre se informa a los empleados, dándose en licenciatura que lo consideran que es bastante calificado, por lo contrario en los de bachillerato considera que le falta algunas condiciones necesarias.

## C. S U E M P R E S A U I N S T I T U C I O N

15.Comparación con otros empleados - El nivel de significancia fué de .2836 y su  $X^2 = 6.23924$ . Encontrando una frecuencia mayor en el inciso C (Es mas o menos como todas). Aportando una frecuencia valorativa también en el inciso B (Algunas otras son mejores), por lo tanto, no existen diferencias significativas en los profesores de licenciatura y bachillerato.

16. Consideración por los empleados - El nivel de significancia es de .0786 y su  $\chi^2 = 9.86395$ . Encontrando una frecuencia mayor en licenciatura en el inciso C (Se maneja satisfactoriamente en el trato a los empleados).

En bachillerato, la frecuencia alta fué en el inciso B (Los considera como operatorios y no como seres humanos). Apoyandolo también los profesores de licenciatura; por lo tanto, No hay diferencia significativa.

17. Relaciones comunitarias - El nivel de significancia es de .9260 y su  $\chi^2 = .89004$ . El nivel de frecuencia en licenciatura y bachillerato, fueron mayores en el inciso C (Debería hacer más de lo que ha hecho) y de forma similar en el inciso D (Se ha ganado bastante buena voluntad), por lo tanto no hay diferencia significativa.

18. Orgulloso de pertenecer a la empresa - El nivel de significancia fue .9529 y su  $\chi^2 = .68684$ . El nivel alto de frecuencia en licenciatura fué en el inciso E (Orgulloso de decirlo). En cambio en bachillerato tiene una frecuencia

alta igual en el inciso E (Orgullosa de decirlo) y el inciso C (Neutral).

En licenciatura en forma equivalente a bachillerato respondió en el inciso C ( Neutral ), por lo tanto, No hay diferencia significativa.

19. Relación entre empleados y administración - El nivel de significancia es de .3558 y su  $X^2 = 4.38960$ . Encontrándose que en bachillerato, tienen una frecuencia mayor en el inciso B (Tiene mucho que mejorar). En cambio, en licenciatura, presento una frecuencia mayor e igual en los incisos B (Tiene mucho que mejorar) y en el inciso D (Es bastante buena). Por lo tanto no hay diferencia significativa.

20. Mantenimiento - El nivel de significancia fué de .6375 y su  $X^2 = .90053$ . Dándose una frecuencia mayor en el inciso B (Regular). Por lo tanto , no hay diferencia significativa.

21. Metodo de capacitación - El nivel de significancia fué de .6560 y su  $X^2 = 84324$ . Encontrando un nivel de



frecuencia mayor en el inciso B (No tengo opinión al respecto). Por lo tanto no hay diferencia significativa.

22. Medidas de seguridad - El nivel de significancia fue de .7293 y su  $X^2 = 1.29941$ . Encontrándose una frecuencia mayor en el inciso B ( A veces ) tanto en Licenciatura como en bachillerato; por lo tanto, no hay diferencia significativa.

23 y 24. Recibir ordenes de otras personas - El nivel de significancia es de .0495 y su  $X^2 = 8.01233$ .

En licenciatura el nivel de frecuencia mayor se encontro en el inciso A ( No ). En cambio en bachillerato fué el inciso B (SI). Por lo tanto, SI hay diferencia significativa.

25. Horas extras- El nivel de significancia es de .6441 y su  $X^2 = 2.50284$ , Tanto en licenciatura como en bachillerato, su frecuencia mayor esta en el inciso B ( No me importa ), por lo tanto no hay diferencia significativa.

#### RESUMEN

La ideación de la empresa de acuerdo a los datos concernientes a los reactivos, se observa que se da algunos

factores de desconformidad, conforme a los reactivos que se presentan, más en bachillerato que en los de licenciatura (de acuerdo a la pregunta 16), dado en la consideración por los empleados y en su relación con la administración (preg.19)

El apego que sienten los de licenciatura es más claro conforme a la pregunta 18, que los de bachillerato, donde se indica si se sienten orgullosos de pertenecer a la empresa.

Los profesores tanto de licenciatura como los de bachillerato, muestran una neutralidad igual en el mantenimiento, método de capacitación y medidas de seguridad.

\*RESUMEN TOTAL DE LICENCIATURA Y BACHILLERATO:

Los valores observados de cada área se diferencian solo en ciertos reactivos:

*A. EL TRABAJO*

-La relación con sus compañeros de trabajo, siendo mejor en los de licenciatura que en los de bachillerato.

-En la escala de sueldos, los de licenciatura, consideran que es sumamente baja, y los de bachillerato, están sobre el promedio.

### B. EL PATRÓN O JEFE EN MEDIO

-Calificado para el puesto, los de licenciatura lo consideran que está bastante calificado para su puesto, en cambio los de bachillerato, consideran que le falta algunas condiciones necesarias.

### C. EL EMPLEADO EN SU PUESTO

-Consideración por los empleados, para los de licenciatura se maneja satisfactoriamente con el trato a los empleados y para los de bachillerato, perciben que los consideran como operatorios y no como seres humanos.

-Orgulloso de pertenecer a la empresa, los de licenciatura los considera que se sienten orgullosos de decirlo, en cambio los de bachillerato dieron un valor igual en neutral y orgulloso de decirlo.

Por lo tanto, existen diferencias en el clima organizacional del personal docente entre los de bachillerato

y licenciatura, siendo aceptada de esta forma la hipótesis de trabajo.

2o. FRECUENCIA DEL SEXO FEMENINO Y MASCULINO, de licenciatura y bachillerato, de acuerdo a las frecuencias altas de cada pregunta, relacionándola con su nivel de significancia el cual debe ser  $\leq .05$  y su chi cuadrada ( $\chi^2$ ).

En el sexo femenino hay un 46% de los sujetos a los que se les aplicó el cuestionario, y en el sexo Masculino, se da un 54% de el total de los sujetos, a los que también se les aplicó el cuestionario.

#### RUBRO.

#### A. S U T R A B A J O

1. Le gusta su trabajo - El nivel de significancia es de .3065 y su  $\chi^2$  es de 4.81825. Encontrándose una mayor frecuencia en el inciso D (Considerándolo bien me gusta bastante) y en el inciso E (Me gusta mucho). Por lo tanto no hay diferencia significativa.

2. Ambiente - El nivel de significancia es de .4400 y su  $X^2=4.80627$ . Obteniendose una frecuencia mayor en el inciso D (Satisfactorio en general), tanto en el sexo femenino como en el masculino. No hay diferencia significativa.

3. Iluminación - El nivel de significancia es de .0029 y su  $X^2=16.07609$ . Los profesores tiene una frecuencia mayor, en el inciso D (Esta bien). Los sujetos del sexo femenino tambien consideran el inciso B (Deficiente). En cambio los del sexo Masculino, toman mas en cuenta el inciso E (Perfectamente bien para el trabajo que se hace). Por lo tanto, si hay diferencia significativa.

4. Utilización de la capacidad - El nivel de significancia es de .1183 y su  $X^2= 8.77726$ . Con un nivel de frecuencia mayor tanto en el inciso C (En mi trabajo aproveché algunas cosas que puedo hacer bien, y en el inciso E (Creo que estoy donde debo estar ahora, y que mi empleo actual me conducirá a otro mejor). Por lo tanto no hay diferencia significativa.

5. Compañeros de trabajo - El nivel de significancia fue de .0582 y su  $X^2 = 9.11788$ . Con una frecuencia mayor, en el sexo femenino, al inciso C (Esta bien), seguidas del inciso D (Son colaboradores) y el E (Se muestran amistosos). En cambio en el sexo masculino, se obtiene una frecuencia mayor en el inciso D (son colaboradores), seguidas del inciso E (Se muestran amistosos). Por lo tanto Si hay diferencia significativa.

6. Escala de sueldo - El nivel de significancia es de .0394 y su  $X^2 = 10.06347$ . La frecuencia mayor, tanto de los de el sexo femenino y masculino, fue en el inciso B (Es mas bien baja). Los de el sexo Femenino, también considera al inciso A (Es sumamente baja) y los del sexo Masculino, consideran mejor al inciso D (Esta sobre el promedio). Por lo tanto hay diferencia significativa.

7. Peligro de accidentes - El nivel de significancia es de .0041 y su  $X^2 = 15.33654$ . Encontrándose una frecuencia mayor en ambos sexos al inciso E (No hay muchas posibilidades de accidentarse en mi empleo). Aunque también

en el sexo femenino existe una inclinación en el inciso C (Hay alguna posibilidad de accidentarse pero la situación no es mala); y en el sexo masculino mas al inciso D (Se han eliminado las posibilidades de accidentarse en el trabajo). Por lo tanto, si hay diferencia significativa.

#### RESUMEN

Los profesores del sexo masculino y femenino, se le es agradable su trabajo, y por lo tanto sus relaciones con sus compañeros es favorable, sin embargo a un así existe una desconformidad por parte de los del sexo femenino que se muestran dentro de las preguntas de iluminación y de peligro de accidentarse, mas que los del sexo masculino. Por lo que podría ser relacionádo con el salario, ya que los del sexo femenino lo toman en cuenta como que es mas bien bajo, en cambio los del sexo masculino lo consideran que se encuentra sobre el promedio, figurando tambien lo que son las horas extras.

## B. EL PATRON O JEFE INMEDIATO.

8. Actitud del patrón o jefe inmediato - El nivel de significancia es de .4251 y su  $X^2 = 3.86106$ . Hallando una frecuencia mayor al inciso D (Justo por lo general) y al inciso E (Justo siempre). No existiendo diferencia significativa.

9. Atención de reclamaciones - El nivel de significancia fue de .9477 y su  $X^2 = .72912$ . Con una frecuencia mayor en el inciso D (Escucha atentamente y toma medidas con lo que considera justo) y en el inciso E (Todas las reclamaciones son aceptadas de muy buena gana e investigadas y la decisión final es clara). Por lo tanto no hay diferencia significativa.

10. Informa a los empleados - El nivel de significancia es de .2905 y su  $X^2 = 4.96905$ . Presentandose en el sexo femenino una inclinación mayor en el inciso D (Casi siempre), seguidos por el inciso E (Siempre). En cambio para los del sexo masculino, se obtuvo una inclinación mayor para el inciso E (siempre) que para el inciso D y el inciso C (Me informa aveces). No hay diferencia significativa.



11. Planea el trabajo - El nivel de significancia es de .5187 y su  $X^2 = 3.23887$ . Obteniendo una frecuencia mayor en el inciso D (La labor es planificada regularmente) y en el inciso E (Una planificación cuidadosa y sistemática en todo momento. No hay diferencia significativa.

12. Explica las novedades - El nivel de significancia fué de .0292 y su  $X^2 = 10.77440$ . El nivel de frecuencia en el sexo femenino, se encuentra distribuido, con muy poca diferencia en los incisos C (A veces explica bastante bien), inciso D (Casi siempre da instrucciones claras) y el inciso E (Explica cuidadosa y pacientemente). Para el sexo masculino, se obtiene una frecuencia mayor en el inciso D (casi siempre da instrucciones claras), seguidas por el inciso E (Explica cuidadosa y pacientemente) y el inciso B (sus explicaciones no son claras). No hay diferencia significativa.

13. Mantiene la disciplina del personal - El nivel de significancia es de .0766 y su  $X^2 = 9.95183$ . Presentandose una frecuencia mayor en el inciso E (Su crítica es siempre útil y nunca lo hace enfrente de los demás) de ambos sexos. El

sexo femenino existe una frecuencia igual alta en los incisos B (Adopta un tono sarcástico ante los demás empleados) y en el inciso D (Critica en privado y explica por que). No hay diferencia significativa.

14. Calificado para su puesto - El nivel de significancia es de .9118 y su  $X^2 = 1.51236$ . Encontrando que en el sexo femenino y masculino existe una frecuencia mayor en el inciso C (Esta bastante calificado para el puesto). En el sexo femenino también se da una frecuencia relativamente alta en el inciso B (Le falta algunas condiciones necesarias). Sin embargo en el sexo Masculino, se da una proporción relativamente diferencial en los incisos B (Le falta algunas condiciones necesarias), inciso D (Esta muy calificado) y el inciso E (Tiene gran competencia). Por lo tanto, no hay diferencia significativa.

#### RESUMEN

En el jefe inmediato se refleja en general una actitud favorable, aunque en el sexo femenino se considera que le falta algunas condiciones necesarias, implicando factores

como es la explicación de las novedades, el mantenimiento de la disciplina del personal y posiblemente en la información a los empleados. En cambio los del sexo masculino, se inclinaron hacia los factores de información a los empleados y en la posible decisión de que si es calificado para el puesto. En ambos sexos se considera que las actividades son planificada regularmente y que existe una planificación cuidadosa y sistemática en todo momento.

#### B. S U E M P R E S A U I N S T I T U C I O N

15. Comparación con otros empleados - El nivel de significancia es .7217. y su  $X^2 = 2.85915$ . Con una frecuencia mayor en el inciso C (Es mas o menos como todas) y en el inciso B (Algunas otras son mejores). Tanto para el sexo femenino como el masculino. Por lo tanto no hay diferencia significativa.

16. Consideración por los empleados - El nivel de significancia fue de .3496 y su  $X^2 = 5.57714$ . Encontrandose una frecuencia mayor en el inciso C (Se maneja satisfactoriamente en el trato a los empleados) y el inciso

B (Los considera como operatorios y no como seres humanos. Por lo tanto, no hay diferencia significativa.

17. Relaciones comunitarias - El nivel de significancia es de .2136 y su  $X^2 = 5.81236$ . Con una frecuencia mayor en el inciso C (Debería hacer más de lo que ha hecho), tanto en el sexo femenino como en el masculino. No hay diferencia significativa.

18. Orgulloso de pertenecer a la empresa - El nivel de significancia es de .1804 y su  $X^2 = 6.26285$ . En el sexo femenino, se presenta una frecuencia mayor en el inciso C (Neutral), seguida por el inciso E (Orgulloso de decirlo). En el sexo masculino, se da una frecuencia mayor en el inciso E (Orgulloso de decirlo), seguidas proporcionalmente por los incisos C (Neutral) y el inciso D (Contento de no trabajar en algunas otras).

19. Relación entre empleados y administración - El nivel de significancia fué de .0300 y su  $X^2 = 10.71083$ . Encontrando una frecuencia mayor en el sexo femenino en el inciso B (Tiene mucho que mejorar), seguidas por el inciso C (Es más

o menos como todas) y el inciso A (Es muy deficiente). En el sexo Masculino, se presenta una frecuencia mayor en el inciso D (Es bastante buena), seguidas por una distribución proporcional en los incisos C (Es mas o menos como todas), el inciso B (Tiene mucho que mejorar) y en el inciso A (Es muy deficiente). Por lo tanto si hay diferencia significancia.

20. Mantenimiento - El nivel de significancia fue de .0736 y su  $X^2 = 5.21947$ . Con una frecuencia mayor para el sexo femenino y masculino en el inciso B (Regular). No hay diferencia significativa.

21. Metodo de capacitación - El nivel de significancia fue de .1560 y su  $X^2 = 3.71585$ . Encontrando que los profesores de ambos sexos tienen una frecuencia mayor en el inciso B (No tengo opinión). Por lo que no hay diferencia significativa.

22. Medidas de seguridad - El nivel de significancia es de .0434 y su  $X^2 = 8.12896$ . En el sexo femenino, se tiene una

frecuencia mayor en el inciso B (A veces), seguida por el inciso A (No). En cambio en el sexo masculino existe una frecuencia mayor en el inciso B (A veces), seguida por el inciso C (Si). Por lo tanto Si hay diferencia significativa.

23. Recibir órdenes de otras personas - El nivel de significancia es de .1184 y su  $\chi^2 = 4.26705$ . En el sexo femenino existe una frecuencia mayor e igual en los incisos A (No) y B (Si). En cambio en el sexo masculino, se presenta una frecuencia mayor en el inciso A (No). Sin embargo no hay diferencia significativa.

24. Ordenes contradictorias - El nivel de significancia es de .3285 y su  $\chi^2 = 2.22621$ . Encontrándose que tanto en el sexo femenino como en el masculino se inclinan al inciso B (Si). Por lo tanto, no hay diferencia significativa.

25. Horas extras - El nivel de significancia fue de .5746 y su  $\chi^2 = 2.90036$ . En el sexo femenino se presenta una frecuencia mayor en el inciso B (No me importa), seguidas por una frecuencia igual en el inciso A (No me gusta) y C (Soy neutral). En el sexo masculino se presenta una

frecuencia igual mayor en el inciso B (No me importa) y en el inciso C (Soy neutral), seguidas por el inciso D (Me gusta siempre) y en el inciso A (No me gusta en absoluto). No hay diferencia significativa.

#### RESUMEN

Los profesores de ambos sexos consideran a la empresa, que es mas o menos como todas y que podría mejorar, a un que los del sexo femenino presentan una neutralidad, a sentirse pertenecido a la institución que orgulloso de decirlo. En cambio los del sexo masculino consideran que estan orgullosos de decirlos que una neutralidad. entre los factores que explicar el sentido de pertenencia, podría ser la consideración por los empleados donde la frecuencia mayor se obtuvo en el que es satisfactorio en el trato a los empleados y que son considerados como operatorios y no como seres humanos, entre los que tambien podría ser implicado las relaciones comunitarias (concluyendo que debería hacer más de lo que ha hecho), la relación entre empleados y administración (considerado como que se tiene mucho que mejorar), Mantenimiento ( que lo consideran que es regular

para los dos sexos) y el metodo de capacitación ( no teniendo opinión ).

Las medidas de seguridad para los del sexo femenino, es percibida como menor que en el sexo masculino.

RESUMEN TOTAL DE LOS SUJETOS DEL SEXO FEMENINO Y MASCULINO

*A. M U T R A B A G O*

-Compañeros de trabajo, Para el sexo femenino es considerado que esta bien en general y para los del sexo masculino, son mas colaboradores.

-Escala de sueldos, Para el sexo femenino es más bien baja, y para el sexo masculino, se encuentra sobre el promedio.

-Peligro de accidentes, Para el sexo femenino hay alguna posibilidad de accidentarse pero la situación no es mala, y para el sexo masculino, se han eliminado las posibilidades de accidentarse en el trabajo.



## B. P A T R O N O G E S T A S F A M E D G A T O

-Informa a los empleados. Para el sexo femenino es casi siempre y para el sexo masculino es siempre.

-Explica las novedades. En el sexo femenino es considerado como .a veces explica claramente, en cambio para el sexo masculino, casi siempre da instrucciones claras.

-Mantiene la disciplina del personal. En el sexo femenino se inclina que se adopta un tono sarcástico ante los demás empleados y que critica en privado y dice por que.

## C. P U B L I C I D A D E S P R E S E N T A T I V O S

-Orgullosos de pertenecer a la empresa, para el sexo femenino se presenta una neutralidad, en cambio para el sexo masculino se sienten orgullosos de decirlo.

-Relación entre empleados y administración, En el sexo femenino se da una frecuencia mayor, en que tiene nucho que mejorar, y para el sexo masculino es bastante buena.

-Medidas de seguridad, los del sexo femenino se inclinan más a una negativa que los del sexo masculino.

Por lo tanto se considera que Existen diferencias en el clima organizacional del personal, entre docentes del sexo femenino y masculino.

30. FRECUENCIA POR EDADES de los sujetos de ambos sexos que laboran a nivel tanto de licenciatura como de bachillerato, en la cual se toma en cuenta que la edad promedio de los sujetos son de 39 años, reflejandose de acuerdo a las las diferentes edades el siguiente resultado:

RUBRO:

A. S U T R A B A J O

1. Le gusta su trabajo - El nivel de significancia fue de .5479 y su  $X^2 = 18.60097$ . Encontrando que la mayoría de los profesores, respondieron en el cuestionario al inciso D (considerandolo bien, me gusta bastante ) y al inciso E (Me gusta mucho). Los sujetos de la edad de 40 años el total contesto al inciso E (Me gusta mucho), por lo tanto no hay diferencia significativa.

2. Ambiente - El nivel de significancia es de .3436 y su  $X^2 = 27.24769$ . La frecuencia de respuestas de acuerdo al cuestionario aplicado en proporción fue mayor al inciso D

(satisfactorio en general). Sin embargo los sujetos de 25 años infirieron en muy poca proporción en el inciso B (prefieren otra cosa). Por lo tanto no hay diferencia significativa.

3. Iluminación - El nivel de significancia fue de .3833 y su  $\chi^2 = 21.58824$ . Con una frecuencia mayor en el inciso D (Esta bien). Se encontró que los sujetos de 25 años respondieron en proporción igual en el inciso C (apenas si suficiente) y al inciso D (Esta bien); por lo tanto no hay diferencia significativa.

4. Utilización de la capacidad: El nivel de significancia fue de .5544 y su  $\chi^2 = 26.39727$ . La frecuencia mayor en el cuestionario aplicado fue en el inciso E (Creo que estoy donde debo estar ahora y que mi empleo actual me conducira a otro mejor).

El nivel de frecuencia fue igual para los sujetos de 25 años en el inciso C (En mi trabajo aprovecho algunas cosas que puedo hacer bien) y en el inciso E (Creo que estoy donde debo estar ahora, y que mi empleo actual me conducira a otro mejor). En el nivel de frecuencia fue igual para los

sujetos de 40 años en el inciso C (En mi trabajo aprovecho algunas cosas que puedo hacer bien) y el inciso D ( Mi trabajo esta hecho a medida para mi). Por lo tanto no hay diferencia significativa.

5. Compañeros de trabajo - El nivel de significancia es de .2150 y su  $X^2 = 24.65392$ . Encontrando que en el nivel de frecuencia es mayor en el inciso E (Se muestran muy amistosos) y en el inciso D (Son colaboradores). Por lo tanto no hay diferencia significativa.

6. Escala de sueldos - El nivel de significancia fue de .5980 y su  $X^2 = 17.83923$ . La frecuencia mayor fue en el inciso B (Es mas bien baja) en general. Por lo tanto no hay diferencia significativa.

7. Peligro de accidentes - El nivel de significancia fue de .3410 y su  $X^2 = 21.99126$ . La frecuencia mayor se inclinó en el inciso E (No hay muchas posibilidades de accidentarse en mi empleo). Por lo tanto no hay diferencia significativa.

#### RESUMEN

A la mayoría de los sujetos de las diversas edades, se encontró una línea positiva al agrado de ejercer su trabajo

como profesor, principalmente los de mayor edad presentando una conformidad (de acuerdo a la pregunta 4 ) que los de menor edad que desearían otra cosa, aunque en todas las edades se presente, que es mas bien bajo el sueldo, en el establecimiento de una relación interpersonal agradable en general.

#### B.S U P A T R O N O J E F E I N M E D I A T O

8. Actitud del patrón - El nivel de significancia es de .3549 y su  $X^2 = 21.73869$ . El nivel proporcional mayor de frecuencia se inclina al inciso D (Justo por lo general). Los sujetos de 40 años respondieron en proporción igual en el inciso C (A veces justo, otras no) y en el inciso D (Justo por lo general). Por lo tanto no hay diferencia significativa.

9. Atención de reclamaciones - El nivel de significancia es de .5931 y su  $X^2 = 1791400$ . La frecuencia mayor se encuentra en el inciso D (Escucha atentamente y toma medidas con lo que considera justo). Por lo tanto, no hay diferencias significativas.

10. Informa a los empleados - El nivel de significancia es de .2704 y su  $X^2 = 10.02423$ . Con una frecuencia mayor en el

inciso D (Casi siempre). Los sujetos de 25 años tuvieron una frecuencia igual en el inciso C (Me informan a veces) y en el inciso E (Justo siempre). Los sujetos de 40 años tienen una frecuencia similar mayor en el inciso B (El mismo no parece estar bien informado). Por lo tanto no hay diferencia significativa.

11. Planea el trabajo - El nivel de significancia es de .9677 y su  $X^2 = 10.02423$ . Con una frecuencia mayor en el inciso D (La labor es planificada regularmente) y los sujetos de 40 años a más en el inciso E (Una planificación cuidadosa y sistemática en todo momento). Por lo tanto no hay diferencia significativa.

12. Explica las novedades - El nivel de significancia es de .4190 y su  $X^2 = 20.63253$ . Reflejando una frecuencia mayor en el inciso D (casi siempre da instrucciones claras de los sujetos de 25, 39 y 46 años, y en el inciso E (Explica cuidadosamente y pacientemente) para los sujetos de 32 y 40 años. Por lo tanto no hay diferencia significativa.

13. Mantiene la disciplina del personal - El nivel de significancia es de .3759 y su  $X^2 = 26.60584$ . Encontrando una

frecuencia mayor en el inciso E (Su crítica es siempre útil y nunca lo hace enfrente de los demás). Los sujetos de 25 años obtuvieron una frecuencia mayor en el inciso D (Crítica en privado y explica porque). Por lo tanto no hay diferencia significativa.

14. Calificado para su puesto - El nivel de significancia fue de .5172 y su  $\chi^2 = 24.03804$ . Reflejando una frecuencia proporcional distribuida en los diferentes incisos. Los sujetos de 25 y 40 años, su respuesta muy poco difiere en el inciso C (Esta bastante calificado para el puesto y en el D (Esta muy calificado).

Los sujetos de 32 años respondieron igual y en mayor nivel en el inciso B (Le falta algunas condiciones necesarias) y en el C (Esta bastante calificado para el puesto). Los sujetos de 39 años, fue semejante en el inciso B (Le falta algunas condiciones necesarias) y en el inciso C (Esta bastante calificado para el puesto). Por lo tanto, No hay diferencia significativa.

RESUMEN

El jefe inmediato es comunmente, lo esperado por la mayoría de los profesores. Los de mayor edad al parecer presentan inconveniencias con el jefe inmediato, en cuanto a su actitud y a la comunicación de mantenerlo informado, sin embargo los consideran capacitados para el puesto.

## C. SU EMPRESA O INSTITUCIÓN

15. Comparación con otros empleados - El nivel de significancia es de .3652 y su  $X^2 = 26.81519$ . Encontrando que la frecuencia mayor es en el inciso C (Es más o menos como todas). Los sujetos de 39 y 40 años inclinaron su frecuencia proporcionalmente en los incisos B (Algunas otras son mejores) y en el inciso C (Es más o menos como todas).

16. Consideración por los empleados - El nivel de significancia fue de .0402 y su  $X^2 = 38.62011$ . Encontrando que los sujetos de 25 y 46 años tienen una frecuencia mayor en el inciso C (Se maneja satisfactoriamente en el trato a los empleados). Los sujetos de 32, 39 y 40 años inclinan su frecuencia mayor en el inciso B (Los consideran como



operatorios y no como seres humanos). Por lo tanto Si hay diferencia significativa.

17. Relaciones comunitarias - El nivel significativo es de .0000 y su  $X^2 = 56.11051$ . Encontrando una diferencia mayor en el inciso C (Debería hacer más de lo que ha hecho). Aunque hay diferencia significativa, se obtiene una frecuencia mayor en un mismo inciso.

18. Orgulloso de pertenecer a la empresa - El nivel significativo es de .7033 y su  $X^2 = 16.21402$ . Los sujetos de 25 y 32 años, obtuvieron una frecuencia mayor e igual en el inciso C (Neutral) y en el inciso E (Orgullosos de decirlo). Los sujetos de 39 y 40 años tiene una frecuencia mayor en el inciso C (Neutral). Los sujetos de 46 años tiene una frecuencia mayor en el inciso E (Orgullosos de decirlo). Por lo tanto No hay diferencia significativa.

19. Relación entre empleados y administración - El nivel significativo es de .1914 y la  $X^2 = 25.26789$ . Los sujetos de 25 y 32 años tienen una frecuencia mayor en el inciso C (Es más o menos como todas). Los sujetos de 39 años tiene una frecuencia mayor en el inciso B (tienen mucho que mejorar).

Los sujetos de 46 Años a más tienen una frecuencia mayor en el inciso B (Es bastante buena).

20.Mantenimiento - El nivel significativo es de .0804 y su  $X^2=16.73679$ . Su nivel de frecuencia mayor es regular. No hay diferencia significativa.

21.Metodo de capacitación - El nivel significativo es de .2443 y su  $X^2= 12.64397$ . Los sujetos tienen una frecuencia mayor en el inciso B (No tengo opinion al respecto). Por lo tanto , no hay diferencia significativa.

22.Medidas de seguridad - El nivel significativo es de .1191 y su  $X^2= 21.58695$ . Los sujetos presentan una frecuencia alta en el inciso B (A veces). Por lo tanto, no hay diferencia significativa.

23.Recibir ordenes de otras personas - El nivel significativo es de .9498 y su  $X^2= 3.94438$ .La mayoría de los sujetos tienen una frecuencia mayor en el inciso A (No).

24.Ordenes contradictorias - Con relación a lo anterior el nivel de significancia es de .2773 y su  $X^2= 12.11747$ . Encontrando que los sujetos de 25 y 39 años de edad, si las consideran contradictorias. Los sujetos de 32, 40 y 46 años

no les son contradictorias; por lo tanto, no hay diferencia significativa.

25. Horas extras: El nivel de significancia es de .8752 y su  $\chi^2 = 13.05032$ . El número de frecuencia mayor fue en el inciso B (no me importa). Los sujetos de 40 años tiene una frecuencia proporcional en el inciso C ( Soy neutral ). Por lo tanto no hay diferencia significativa.

#### RESUMEN

La imagen de la empresa para la mayoría de los sujetos, se considera que es más o menos como todas y que algunas son mejores.

Presentandose que los sujetos de 25 y 46 años, lo consideran que es satisfactoria, y los de 32,39 y 40 años, la consideran como operatorios y no como seres humanos. Los sujetos marcan una neutralidad ante ciertos factores relacionados a la empresa, el metodo de capacitacion, el mantenimiento y las medidas de seguridad.

RESUMEN TOTAL DE LA FRECUENCIA POR EDADESA. *J U J R S B S J O*

-Le gusta su trabajo- para los sujetos de 40 años a todos les agrada mucho.

-Ambiente- para los sujetos de menor edad preferirían otra cosa, que los demás que era satisfactorio en general.

-Iluminación- Para los sujetos de menor edad apenas les es suficiente, lo que para los otros sujetos consideraron que estaba bien.

B. *M U P S J R O N O J S F S S N M S D S S J O*

-Actitud del patrón- para la mayoría de los sujetos es justo por lo general, sin embargo los sujetos de 40 años respondieron en proporción igual en, a veces justo, otras no, y justo por lo general.

-Informa a los empleados- la frecuencia mayor es de, casi siempre. Los sujetos de menor edad consideran que le informa a veces.

-Calificado para el puesto- para los sujetos de 25 y 40 años, esta bastante calificado, sin embargo los de 32 años respondieron que les faltaban algunas condiciones necesarias.

Por lo tanto existen diferencias en el clima organizacional del personal, entre docentes de las diferentes edades.

40. El numero de frecuencia total de la poblacion a los que se les fue aplicados el cuestionario, los cuales constituyen un 100% de 124 profesores, considerado de acuerdo a cada area de el cuestionario es: (Ver el anexo)

#### A. S U T R A B A J O.

1. Le gusta su trabajo - La frecuencia mayor contestó en el inciso E (Me gusta mucho) (con un 46 % total de las respuestas) y el inciso D (Considerandolo bien me gusta bastante) (con un 42.7%).

2. Ambiente - El 50% de los sujetos respondieron al inciso D (Satisfactorio en general). 19.4% se inclinaron al inciso B (Por lo general es agradable) y el 18.1% al inciso C (A veces es agradable).

3. Iluminación - El 57.3% respondió al inciso D (Esta bien); 15.3% de los sujetos considero que estaba perfectamente bien para el trabajo que se hace (inciso E) y el 12.9% de los profesores es apenas si suficiente (inciso C).

4.Utilización de la capacidad - 41.1% optó por la respuesta del inciso E (Creo que estoy donde debo estar ahora, y que mi empleo actual me conducira a otro mejor). El 25% considero el inciso C (En mi trabajo aprovecho algunas cosas que puedo hacer bien). 12.1% Tomo en cuenta el inciso D ( Mi trabajo esta hecho a medida para mi).

5.Compañeros de trabajo - El 33% respondió que son colaboradores (inciso D). Para el 28.2% se muestran amistosos (inciso E) y el 21.8% le son indiferentes (inciso C).

6.Escalas de sueldo - Para más de la mitad de los sujetos (58.1%) percibieron su remuneración es más bien baja (inciso B). 19.4% lo considero sobre el promedio (inciso D) y el 11.3%, es sumamente baja (inciso A).

7.Peligro de accidentes - 55.6% respondió que no hay muchas posibilidades de accidentarse en su empleo (inciso E). El 23.4%, Hay alguna posibilidad de accidentarse, pero la situación no es mala (inciso C). 10.5% tomo en cuenta el inciso D Se ha eliminado la posibilidad de accidentarse en el trabajo).

## RESUMEN:

La mayoría de los sujetos le es agradable el nivel docente, aunque consideran que su remuneración es baja o que esta en el promedio. Sin embargo no les es importante las horas extras.

Los profesores en su mayor parte presentan el interes de superación, ya que su ambiente es satisfactorio en general, tanto en factores fisicos (iluminacion) como en sus relaciones con sus otros compañeros.

### B. E L P A T R O N

8. Actitud del patrón o jefe inmediato - El 47.6% opto por el inciso D (Justo por lo general). 25% de los sujetos el inciso E (Justo siempre). Para el 14.5% A veces justo otras no (inciso C).

9. Atención de reclamaciones - 45.2% respondió que escucha atentamente y toma medidas con lo que considera justo (inciso D). 22.6% el inciso E (Todas las reclamaciones son aceptadas de muy buena gana e investigadas y la desicion final es clara). Para el 15.3% la transmite a su patrón, pero por lo general no pasa nada (inciso C). El 12.9% opto por el inciso A (No hace nada).

10. Informa a los empleados - 35.5% considera que es casi siempre informado (Inciso D). 25.8%, siempre es informado (Inciso E). Para el 18.1% Se le informa a veces (Inciso C) y el 14.5%, en ningún momento es informado (Inciso A).

11. Planea el trabajo - 37.9% optó por el inciso D (La labor es planificada regularmente). 28.2%, respondió al inciso E (Una planificación cuidadosa y sistemática en todo momento). Para el 13.7% considero que hay una planificación ocasional, pero no es buena (Inciso B) y el 12.9% percibio que trata de planificar la mayor parte del trabajo (Inciso C).

12. Explicó las novedades - 37.9% respondió al inciso D (Casi siempre da instrucciones claras). El 29% se inclina al inciso E (Explica cuidadosamente y pacientemente). Para el 18.1% de los sujetos, a veces explica bastante bien (Inciso C). El 13.7% Considera que sus explicaciones no son claras.

13. Mantiene la disciplina del personal - 36.3% Considera que su crítica es siempre útil y nunca lo hace enfrente de los demás (Inciso E). 27.4%, respondió que critica en privado, y explica por que (Inciso D). Existe muy poca



diferencia en el inciso B (12.9 %, adopta un tono sarcástico ante los demás empleados) y el inciso C (11.3%, es bastante directo, pero aparta a los empleados).

14. Calificado para su puesto: 25.8% respondió al inciso C (Esta bastante calificado para el puesto). El 22.6%, considero que le falta algunas condiciones (inciso B). Para el 17.7%, lo considera que esta muy calificado. 13.7% de los sujetos respondieron, tiene una gran competencia (inciso E), sin embargo el 12.9% optó por no contestarla.

RESUMEN:

En general el jefe inmediato es considerado positivamente, aunque existan ciertas dudas para la preparación de este, ya que se obtuvo un 30% menor, dentro de la pregunta numero 14, en la decisión de que es calificado para su puesto. Por lo que se observa que menos del 50 % de los sujetos encuestados, consideran cierta inconveniencia.

**C. SU EMPRESA O INSTITUCION**

15. Comparación con otros empleados - 43.5% respondieron que es más o menos como todas (inciso C). 28.2%, algunas otras son mejores (inciso B). 15.3%, nuestra empresa es

mejor que la mayoría (inciso D) y el 11.3% respondieron al inciso A (casi todas las demás son mejores).

16. Consideración por los empleados - Existe poca diferencia en el inciso C (Se maneja satisfactoriamente en el trato a los empleados) con un 37.9% y el inciso B (Los considera como operatorios y no como seres humanos) con un 36.3%, sin embargo existe un 12.1% en el inciso A (Se preocupa en realidad muy poco por los empleados).

17. Relaciones comunitarias - 48.4%, consideran que deberían hacer más de lo que ha hecho (inciso C). 29.8%, respondió que comprende realmente los problemas con los empleados (inciso D). El 13.7% optó por el inciso B (No disfruta del respeto de los ciudadanos).

18. Orgulloso de pertenecer a la institución o empresa - Existe poca diferencia en el inciso E (Orgulloso de decirlo, 33.9%) y el inciso C (Neutral) con un 32.3%. Tanto en el inciso B (no demasiado contento) y el inciso D (Contento de no trabajar en alguna otra) se obtuvo un mismo porcentaje (14.5%).

19. Relación entre empleados y administrativos - 33.9%, se inclinó al inciso B (Tiene mucho que mejorar). En el inciso C (Es más o menos como todas) y el inciso D (Es bastante buena) Obtuvieron un porcentaje igual a 24.2%. El 16.1% optó por el inciso A (Es muy deficiente).

20. Mantenimiento - El 23.2%, respondió que era regular su cuidado. 27.4% , es bueno y el 19.4% lo considero deficiente.

21. Metodo de capacitación - 54% respondió al inciso B (No tengo opinión al respecto). El 25.8% de los sujetos, considero que son bien tratados y adiestrados correctamente (inciso C), y el 20.2%, no se presta suficiente atención a estos nuevos empleados.

22. Medidas de seguridad: 50.8% considero que a veces. El 25.8%, respondió que "Si" y el 19.4%, respondió que "No".

23. Recibir ordenes de otras personas - 58.1% respondió que No, y el 41.1% respondió que Si.

24. Ordenes contradictorias - 44.4% No respondió, 33.9% considero que si y el 21.8% considero que no.

25. Horas extras - 34.7% se inclinó a la respuesta del inciso B (No me importa). 26.6%, es neutral. El 19.4% respondió al inciso D (Me gusta siempre) y el 18.5% al inciso A (No me gusta en absoluto).

#### RESUMEN

La imagen que presenta para los sujetos (profesores) la institución, es considerada como una institución no relevante, aunque se maneja satisfactoriamente con los empleados. Sin embargo, también es considerada inhumana, percibiéndose la oportunidad de ser mejorada.

El sentimiento que podría presentar los profesores, se manifiesta demasiado variada, con el grado de no ser clara la presencia en ella. Algunos de los factores que podría influir en ello dentro de la relación empleado y administrativo, el cuidado de la propia institución (mantenimiento), la información acerca del método de capacitación utilizado y la seguridad.

Las preguntas 23, 24 y 25, se incluyen dentro de la imagen del empleo.

#### IV. CONCLUSIONES Y DISCUSION

#### IV CONCLUSIONES Y DISCUSION

Apartir de los resultados obtenidos en el estudio y conforme a las hipótesis planteadas, pueden ser aceptadas parcialmente de acuerdo al nivel de significancia.

La hipótesis de trabajo donde se plantea que "existen diferencias en el Clima Organizacional del personal docente de licenciatura y bachillerato en la Universidad del Valle de Mexico", la cual de acuerdo a ciertos reactivos de los resultados del cuestionario y de que la evidencia de que el número de profesores que laboran de bachillerato es menor que los de licenciatura, se observan que las circunstancias que rodean la carrera académica (docentes en este caso), no contribuye a que se perciba como una actividad atractiva, ya que como se observa en los resultados, generalmente el salario es considerado como bajo, por lo que como lo menciona AGUIRRE G.(1988), la crisis de los docentes universitarios, no permite que sea valorado hacia un profesionalismo, dada las circunstancias, que existe en el docente, dentro de las reglas pre establecidas de la empresa, y como lo indica Bengt 1976, que en el salario es muy común que no se de un acuerdo con la empresa. Aunque el problema principal se plantearía dentro de

la situacion economica del pais, y que conlleva a la relacion con la educacion.

Otro aspecto importante que se establece dentro del parametro de licenciatura y bachillerato, generalmente es observado con la relacion relacion con sus companeros, presentada posiblemente con la interaccion de la comunicacion, en la que se pretende determinar la cohesion de grupo, que como lo menciona Moreno (1937) las relaciones interpersonales fomentan la colaboracion y el apoyo ante el grupo, sin embargo, los valores de que entre mas pequeno el grupo mejor, es la relacion interpersonal. Argumento que puede ser invalido en este estudio, ya que como se menciona antes, los profesores en licenciatura representan un numero mayor, que los de bachillerato. Lo anterior queda expresado en terminos de las consideraciones hacia el jefe inmediato, dado que lo califican como aquella persona que le falta algunas condiciones necesarias.

El punto anterior, acerca del jefe inmediato, hace entrever formas de poder, en las que podria tambien estar implicado el sentimiento a la Institucion, presentandose que los profesores de licenciatura se sienten orgullosos de pertenecer a ella y en los de bachillerato, se encontro que algunos se consideraban neutrales y otros orgullosos.

Apoyandose en las ideas de Mayo E. ( 1927-1932 ) y relacionandolo con la Universidad del Valle de Mexico, permite observar que los intereses y búsqueda de metas fundan iniciativas hacia el trabajo de un profesor, observandose que este le es agradable, aun que se tengan que utilizar horas extras.

La hipótesis alterna de que "existen diferencias en el Clima Organizacional del personal docente del sexo femenino y masculino en licenciatura y bachillerato", corrobora lo mencionado por "Schultz 1985", en el sentido de que en forma general las mujeres se encuentran menos satisfechas, dando pie a una idea de insatisfacción de las relaciones interpersonales, a partir de investigaciones realizadas en comunicación (Ennis C., Mueller L.; Wang, 1989).

Dentro de los resultados obtenidos, la relación de los compañeros de trabajo, peligro de accidentes ( El cual es considerado como ausencias), relación entre empleados y administración, las medidas de seguridad y la figura del jefe inmediato, presentan hasta cierto grado la dinámica que fomenta la unión de el grupo, y en la cual los profesores del sexo femenino, no la presentan muy clara, indicando neutralidad hacia el sentimiento de pertenecer



los profesores del sexo masculino presentan un apégo hacia la organización. Dando así una diferencia entre sexos.

Por lo que podría concluirse que las expectativas de los profesores del sexo femenino, manifiestan presentár mayor importancia a las relaciones interpersonales para obtener eficacia en su trabajo, que los profesores del sexo masculino, por los diferentes factores ( actividades en el cual se apoyaría la idea de ser ama de casa, madre, valores culturales )dentro de las actividades que posiblemente difieren entre los sexos.

En la hipótesis acerca de "existen diferencias en el clima organizacional del personal entre docentes de las diferentes edades de licenciatura y bachillerato", muestra que la organización como parte integral del individuo de igual forma puede tomar parte de su formación de los sujetos, ya que como se recordará, los intereses de el ser humano varía de acuerdo con la edad, y su desarrollo físico. Por lo que apoyandose a las ideas de "Schultz (1985), los jóvenes son mayormente insatisfechos en una actividad laboral, por las oportunidades que pueden presentarse a los lugares de trabajo,

en cambio los de mayor edad son los mas satisféchos, dada la idea de que se sienten más seguros y en ciertas circunstancias su experiencia permite observar un establecimiento en su vida''.

Aunque debería considerarse una satisfacción plena en los profesores de mayor edad, se encuentran reactivos en donde opinan lo contrario en relación con la actitud hacia el jefe inmediato.

Concluyéndose que la edad puede ser un factor influyente dentro del personal docente, y que de acuerdo a la teoría de ''Schultz'' sería de gran aportación a la institución la experiencia del docente en una organización, previniendo aquéllas expectativas situacionales que se presenta en los intereses de los individuos.

En general, las situaciones influyentes que pueden afectar aquella correlación entre los docentes de bachillerato y de licenciatura, incluyen la problemática en general de los docentes en el salario, que a sido un factór que apesar del tiempo sigue influyendo en la situación académica.

Por otra parte la Universidad del Valle de México es considerada en general como satisfactoria, aunque se percibe en gran parte deshumanizada.

También para algunos la administración y la calidad de los materiales afecta a esta relación.

Además del aspecto económico, que es fundamental, el trabajo académico esta dejando de ser atractivo por una serie de factores que tienen que ver con las vicisitudes que lo conforman y condicionan.

El hecho de conocer el clima laboral en los docentes permitió tomar en cuenta datos acerca de la crisis y aumento de profesores, y por lo mismo, la imagen, en la que se participa el sentimiento del docente, tomando en parte la relación del sistema organizacional.

La posibilidad de mencionar el ambiente del docente como parte importante en la educación y por lo tanto también en el sistema social, permite observar el modelo de "Selznick (sin fecha referido por Owens R.1970), donde menciona que existen cinco necesidades del sistema social dentro del

ambiente educacional, que podría ser mencionado como una técnica:

10. La seguridad de la organización en su conjunto en relación con las fuerzas sociales de su entorno.

20. La estabilidad de las líneas de autoridad y comunicación.

30. La estabilidad de las relaciones informales dentro de la organización.

40. La continuidad del plan de acción y las fuentes de su determinación.

50. Homogeneidad de perspectivas con relación al significado y papel de la organización.

Las limitaciones que se percibieron en este estudio fueron:

\*No haber logrado un 100% de los cuestionarios aplicados en el número total de profesores que se encuentran en la Universidad del Valle de México, tanto de bachillerato como de licenciatura.

\*No haber tenido la posibilidad de realizar logros específicos acerca de los resultados contestados

correspondientes a hombres y mujeres de cada sección (C  
Bachillerato y Licenciatura).



## BIBLIOGRAFIA

AGUILAR L (1988) '' Autoridad en la Universidad Publica ''Revista de la educacion superior, ANUIES Vol. 17 No.1(85).

AGUIRRE G.(1988) ''Una crisis dentro de las crisis: la identidad profesional de los docentes Universitarios''Revista de la educacion superior ANUIES Vol.17 2(86)

ALVAREZ J., VILLALPANDO J.(1990) ''La carrera academica '' ''Perfiles educativos'' No. 47-48: 75-77.

ALVESSON M. (1991) ''Organizational symbolism and ideology'' Jurnal of management studies 28(3): 207-225.

AMES C.; RUSSELL C.(1984) ''System of student and teacher motivation: toward a qualitative definition'',Jurnal of educational psycology, Vol.78(4): 535-556.

BARTOLUCCI J.(1984) ''El maestro y su trabajo: Una contribución sociologica al estudio del cumplimiento de la labor docente en los planteles de bachillerato ''Cuadernos del colegio No. 25, Revista trimestral colegio de ciencias y humanidades.

BASS B. (1972) Psicología de las organizaciones, edt. Continental, S. A. pag. 59.

BASS Y BARRET C Referido por Howell W. 1979).

BATTLIS N. (1980) ''The effect to organizational climate on job satisfaction anxiety and propensity to leave''. Journal of pshicology 104 (2) pag. 233-240.

.BLAKE E.; ASHFORTH R.; LEE T.(1990) Human relations 43 (7): 621-648.

'BLUM M.; NAYLOR J. (1976) Psicología industrial sus fundamentos teoricos y sociales Edt. trillas México pag. 523, 559,568.

BOWLES M.(1990) ''Recognazing deep structures in organizations '' Organizations studies Vol. 11(3) 395-412.

BRUNET L. (1987) El clima de trabajo en las organizacio- nes Edt. trillas.

CABELLO V.; (1990) ''La formación de profesores en el nivel del bachillerato Universitario'' Perfiles educativos No. 47-48.

CABRERA A. y ISLAS M.(1992), Modelos recientes en desarrollo organizacional Tesis UNAM.

CAMPOS M. Y GASPAR S.(1989) ''Los conceptos de educación y aprendizaje en las teorías piagetianas y algunas implicaciones'' Perfiles educativos UNAM ENERO-JUNIO No. Doble 4344 pag.3-10.

CARTWRIGHT D.; ZANDER A. (1989) Dinámica de grupos, Investigación y teoría. Decimo primera reimpresión Edt.Trillas México.

DIAZ P.(1985) Desarrollo humano organizacional,Tesis Ibero.

ENNIS C.; MUELLER L.; HETRICK D. ET AL (1989) ''Educational Climate in elective adult education. Shared decision Waking and communication patterns.'' Abstrac Adult- Education- Quarterly Vol.39(2): 76-88.

ESPINOSA A. (1985) Importancia del desarrollo moral en el desarrollo humano, TESIS IBERO.

FONTES A. (1990) Satisfacción y ausentismo en docentes de licenciatura de bachillerato en una institución particular. Tesis UVM.



GELLERMAN S.(1963) ''Motivation in perspective '' Motivation and productivity amacom a div. of American Management Associations pag.247-258.

GUATTARI F.; LAPASSADE G.; LOURAU R.; MENDEL G.; ARDOINO J.; DUBAST J.; LEVY A. La intervención institucional Edt. Plaza y Janes, S. A. de C.V. México.

HARRIS M.(1989)'' Reconsidering the employment Interview: A review of recent lit. and suggestion for future research'' Psychology No. 42.

HERNANDEZ I.(1980) Moral y productividad en un grupo de trabajo. Tesis IBERO.

HERNANDEZ R. (1954) Organización escolar Tomo II Edt.Hispano americana, MEXICO, PAG.379-383; 366-375; 552-567.

HILL J. AND TRIST, ELA (1962) referido por Bass B. 1972.

HOWEN L.; HOWE M.(1977) Como personalizar a la educación, Edt.Santillana pag.22-34.

HOWELL W. (1979) Psicología Industrial y Organizacional Edt.Manual moderno pag.46-47, 70-78. México.

HUSE E.; BOWDITCH J.(1973) ''El individuo en la organización'' El comportamiento humano en la organización Edc. Deusto S.A.España pag.76-81.

INSTITUTO TECNOLOGICO DE TLANEPANTLA, Enero(1989) ''Remplantamiento de los contenidos y los metodos de enseñanza como una alternativa de cambio''Revista de la educación superior No 1(70anero) pag.171.

IVANCEVICH J. Y DONNELLY J.(1974) ''Leader influence and performance Freishman E. y Bass A. ''Studies in personnel and industrial psychology'' Hmewood, III .: Dorsey, pag.339.

JACKSON S.; SCHULER R.; RIVERO J.(1989) ''Organizational Characteristics as predictors of personnel practices'' Personnel psychology (49).

JIMENEZ C.(1987) ''La escuela nacional de maestros, sus origenes'' SEP MEXICO.

JOHNSON N.; HOLDAWAY E. (1991) ''Perceptions of effectiveness and the satisfaction of principals in elementary shools'' Journal of educational administration 29(1): 51-70.

KATZ D. Y KAHN H. (1979) Psicologia social de las organizaciones Edt. Trillas, México: 86,77.

KERMAN M.; LORD R. (1990) ''Effects of Valance, expectancias and goal - Performance discrepancies in single and Multiple goal Environments'' Journal of applied psychology 75(2): 194-203.

KOTHARI S.(1986); ''Moral concepts in relation to different types of interpersonal relationship''.Asian- Journal- of- psychology -and -education Vol.17(1): 7-10. Abstrac

LEON J. (1982) Diagnostico de Clima Organizacional de un grupo de grandes empresas Tesis IBERO.

LOURAU R.(1988) El analisis institucional editores Amorrortu, Buenos Aires.

MATTUTE M.(1992) Guia para la implementación de in sistema de automatización de empresas Tesis UNAM.

MERANI A.(1980) (Referido por Sanchez R. 1988) Educación y relaciones de poder 1a edición Grijalbo pag.32 México.

MITCHELL T.; WILLOWER D.(1992) "Organizational Culture in a good high school" Journal of educational Administration 30(1):6-16.

MORAN P.; MARIN E.(19 ) "El papel del docente en la transmisión y construcción del conocimiento".

NAVARRO R. Y CAPELLO H. (1990) Bases teóricas y metodológicas en el estudio de la identidad y el carácter nacionales. UNAM, Centro regional de investigaciones multidisciplinares.

OWENS R.(1970) La escuela como organización: Tipos de conducta y práctica organizativa. Edt.Santillana.

PAEZ R. (1990) "Algunas características y requerimientos de trabajo académico" Perfiles educativos No.47-48 pag. 89-90.

PESCADOR J.(1978) "La encuesta de opinión como instrumento de planeación institucional" Revista del centro de estudios educativos Vol. VIII No. 1 pag.141,159.

HITT P.(1990) "Teacher perceptions of management in school" Educational management and administration 18(2):27-29.

PICK S.; LOPEZ A.(1990) 4a edición, Como investigar en ciencias sociales, Edt. trillas México.

PLINE J.(1990) "Staying with or leaving the organization" Prevention in human services 8(1): 159-177.

POHLOVA A.(1985) " The problems of self-evaluation in soviet psychology and the importance of it for pedagogy" Pedagogika 35(5): 549-559 Abstrac.

PUBLICACION TRIMESTRAL DE LA ASOCIACION NACIONAL DE UNIVERSIDADES E INSTITUTOS DE ENSEÑANZA SUPERIOR (1991) "Las opiniones como fuente de evaluación institucional" Revista de la educación superior No.1 (70 abril-junio) pag. 159.

PUTTI J. ; ARYEE S.; PHUA J. (1990) "Communication relationship satisfaction and organizational commitment" Group and Organization Studies, Vol.15(1):44-52

REYES A.(1971) Administración del personal Edt.Limusa México pag.29-34.

RODRIGUEZ E.(1981) Psicología de la organización Ed. Trillas México pag.33,62.

RYNES S.; BARBER A.(1990) "Applicant attraction strategies : An organizational perspective 15(2):286-310.

Sanchez R. (1988) "La formación del maestro" Revista de la educación superior Vol.17 2(66) pag.126-127.

Santoyo R.(1988) "Notas acerca de la valoración educativa y evaluación del trabajo académico" Revista de la educación superior Vol.17 2(66).

Sarros J. y Sarros A. (1992) "Social Support and teacher burnout" Journal of educational administration 30(1): 55-69.

SIEGEL S.(1978). Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta Edt. trillas.

SCHULTZ (1985) Psicología industrial. Edt. Interamericana S.A. 3a. edición, México. pag.254-268.

SINGH B. (1989). "Neutrality and commitment in teaching moral and social issues in a multicultural society" Educational- review Vol.41(3): 227-242.

SPARKES A.(1991) "The culture of teaching, critical reflection and change: possibilities and problems". Educational management and administration Vol. 19(1).

STRAUSS G.(1981, ref.1985) "Desarrollo organizacional" Personal problemas de administración Edt. Hispanoamericana pag.495-503.

TOFFLER A.(1988) La tercera ola Betst Seller, Edivision México.

TORREGROSA J. Y SARABIA B.(1983) "Perspectivas y contextos de la psicología social " Edt.Hispano europa S.A. Espana.

TORRES A.(1992) Valoración del desempeño docente. Tesis UNAM.

UNAM (1989) Centro de investigación y servicios educativos. Enero- Junio.

URBAN - REVIEW (1990) " Examining contextual differences in the development of instructional leadership and school achivemt Vol.22(4): 247-265. Abstrac.

UVM.(1991) Ciclos 1 y 2; Universidad del valle de mexico, dirección de superación permanente Sbdirección de evaluación docente, Campus Sur.

VASQUEZ A.(1967) "Hacia una pedagogia institucional" referido por Lapass en intervención institucional.

WANG Z. (1989) "The human-computer interface hierarchy model and strategies in system development special issue: Current methods in cognitive ergonomics" ERGONOMICS Vol. 32(11): 1391-1400.

WONG R. (1991) "Construct validation of the staff morale questionnaire the singapore scene" Journal of educational administration 29(1): 71-80.

YANEZ E. (1983) "Diagnostico de clima organizacional en una empresa privada". Tesis UNAM.

ZEITZ G. (1990) "Age and Work satisfaction in a government agency: A situational perspective" Human-relations Vol. 43(5): 419-438 Abstrac.

## ANEXOS

## TABLAS

## LICENCIATURA

## BACHILLERATO

PREGUNTA 1  
INCISOS

A	3	0
B	3	4
C	2	2
D	29	24
E	32	25

PREGUNTA 2  
INCISOS

A	6	3
B	13	11
C	12	8
D	33	29
E	4	3
X	1	1

PREGUNTA 3  
INCISOS

A	4	3
B	8	3
C	9	7
D	37	34
E	11	8

PREGUNTA 4  
INCISOS

A	7	6
B	10	3
C	16	15
D	10	5
E	25	26
X	1	0

PREGUNTA 5  
INCISOS

A	11	3
B	2	6
C	11	16
D	27	14
E	18	17

PREGUNTA 6  
INCISOS

A	12	2
B	39	33
C	7	4
D	8	16
E	3	0



## LICENCIATURA

## BACHILLERATO

PREGUNTA 7  
INCISOS

A	5	2
B	3	3
C	18	11
D	8	5
E	35	34

PREGUNTA 8  
INCISOS

A	5	3
B	2	6
C	12	6
D	33	26
E	17	14

PREGUNTA 9  
INCISOS

A	10	6
B	1	4
C	10	9
D	31	25
E	17	11

PREGUNTA 10  
INCISOS

A	10	8
B	8	2
C	10	10
D	20	24
E	21	11

PREGUNTA 11  
INCISOS

A	6	3
B	7	10
C	9	7
D	26	21
E	21	14

PREGUNTA 12  
INCISOS

A	3	1
B	9	8
C	11	9
D	25	22
E	21	15

PREGUNTA 13  
INCISOS

A	1	8
B	9	7
C	4	10
D	25	9
E	27	18
X	3	3

PREGUNTA 14  
INCISOS

A	7	2
B	10	18
C	25	7
D	15	7
E	7	10
X	5	11

PREGUNTA 15  
INCISOS

A	11	3
B	18	17
C	30	24
D	8	11
E	1	0
X	1	0

PREGUNTA 16  
INCISOS

A	12	3
B	19	28
C	30	17
D	4	5
E	4	3
X	0	1

PREGUNTA 17  
INCISOS

A	4	3
B	9	8
C	33	27
D	22	15
E	1	2

## LICENCIATURA

## BACHILLERATO

PREGUNTA 18  
INCISO

A	4	2
B	11	7
C	21	19
D	10	8
E	23	19

PREGUNTA 19  
INCISO

A	11	9
B	19	23
C	18	12
D	19	11
E	2	

PREGUNTA 20  
INCISO

A	15	9
B	37	29
C	17	17

PREGUNTA 21  
INCISO

A	13	12
B	36	31
C	20	12

PREGUNTA 22  
INCISO

A	13	11
B	34	29
C	18	14
X	4	1

PREGUNTA 23  
INCISO

A	46	26
B	16	29
X	1	0

PREGUNTA 24  
INCISO

A	16	11
B	17	25
X	36	19

## TABLAS

(SEXO)	FEMENINO	MASCULINO
PREGUNTA 1 INCISO		
A	1	2
B	4	3
C	3	1
D	28	25
E	21	36
PREGUNTA 2 INCISO		
A	5	4
B	14	10
C	9	11
D	27	35
E	1	6
X	1	1
PREGUNTA 3 INCISO		
A	3	4
B	10	1
C	7	9
D	34	37
E	3	16
PREGUNTA 4 INCISO		
A	4	9
B	7	6
C	20	11
D	6	9
E	19	32
X	1	0
PREGUNTA 5 INCISO		
A	8	6
B	4	3
C	18	9
D	14	27
E	13	22

(SEXO)		FEMENINO	MASCULINO
PREGUNTA 6			
INCISO			
	A	9	5
	B	38	34
	C	3	8
	D	7	17
	E		3
PREGUNTA 7			
INCISO			
	A	3	4
	B	4	2
	C	20	9
	D	1	12
	E	29	40
PREGUNTA 8			
INCISO			
	A	4	4
	B	5	3
	C	8	10
	D	30	29
	E	10	21
PREGUNTA 9			
INCISO			
	A	8	8
	B	3	2
	C	8	10
	D	26	30
	E	12	16
PREGUNTA 10			
INCISO			
	A	9	9
	B	5	5
	C	7	13
	D	25	19
	E	11	21
PREGUNTA 11			
INCISO			
	A	4	5
	B	11	6
	C	8	8
	D	20	27
	E	14	21

(SEXO)

FEMENINO

MASCULINO

PREGUNTA 12  
INCISO

A	3	1
B	6	11
C	15	5
D	17	30
E	15	20

PREGUNTA 13  
INCISO

A	4	5
B	12	4
C	8	6
D	12	22
E	17	28
X	4	2

PREGUNTA 14  
INCISO

A	4	5
B	14	14
C	16	16
D	9	13
E	6	11
X	8	8

PREGUNTA 15  
INCISO

A	7	7
B	16	19
C	25	28
D	7	12
E	0	1
X	1	0

PREGUNTA 16  
INCISO

A	9	6
B	22	23
C	20	27
D	4	5
E	1	6
X	1	0

(SEXO)	FEMENINO	MASCULINO
PREGUNTA 17		
INCISO		
A	4	3
B	11	6
C	19	31
D	12	25
E	1	2
PREGUNTA 18		
INCISO		
A	3	3
B	9	9
C	24	16
D	6	12
E	15	27
PREGUNTA 19		
INCISO		
A	10	10
B	26	16
C	13	17
D	7	23
E	1	1
PREGUNTA 20		
INCISO		
A	13	11
B	34	32
C	10	24
PREGUNTA 21		
INCISO		
A	15	10
B	31	36
C	11	21
PREGUNTA 22		
INCISO		
A	14	10
B	32	31
C	8	24
X	3	2
PREGUNTA 23		
INCISO		
A	28	44
B	28	23
X	1	0

(SEXO)

FEMENINO

MASCULINO

PREGUNTA 24  
INCISO

A	9	18
B	21	21
X	27	28

PREGUNTA 25  
INCISO

A	12	11
B	22	21
C	12	21
D	11	13
X	0	



TABLA

EDAD	25	32	39	40	46	6
PREGUNTA 1						
A		1			2	
B	1	3	3			
C		2	2			
D	2	16	20		15	
E	2	11	27	4	12	
PREGUNTA 2						
A			7		2	
B	3	9	7	1	4	
C		9	7		4	
D	2	12	30	2	15	
E		2	1	1	3	
X		1			1	
PREGUNTA 3						
A		2	5			
B	1	3	5		2	
C	2	6	5		3	
D	2	18	31	4	16	
E		4	6		8	
PREGUNTA 4						
A		6	5		2	
B	1	3	7		2	
C	2	9	15	2	3	
D		2	6	2	5	
E	2	13	18		17	
X			1			
PREGUNTA 5						
A		9	2		3	
B		1	5		1	
C	1	8	11	1	6	
D	4	6	20	1	10	
E		9	14	2	9	
PREGUNTA 6						
A		8	7		1	
B	3	19	32	3	14	
C	1	4	1	1	4	
D	1	4	11		8	
E			1		2	

EDAD	25	32	39	40	46	6
PREGUNTA 7						
A		2	5			
B	1	4	1			
C	2	4	16			7
D		3	4			6
E	3	23	23	3		16
PREGUNTA 8						
A		4	3			1
B		3	3			2
C		3	5	2		8
D	4	12	30	2		11
E	1	11	11			7
PREGUNTA 9						
A		7	4			5
B		2	3			
C	1	3	8	1		6
D	4	14	27	1		10
E		7	10	2		8
PREGUNTA 10						
A		8	8			4
B			6	2		2
C	2	5	7			6
D	1	12	20	1		10
E	2	8	13	1		7
PREGUNTA 11						
A		2	4			3
B	1	4	8			4
C	1	6	6	1		2
D	2	13	22	1		9
E	1	8	12	2		11
PREGUNTA 12						
A		2	2			
B		4	6			7
C	1	9	6	1		3
D	4	7	24	1		11
E		11	14	2		8
PREGUNTA 13						
A		4	4			1
B		5	8			3
C		3	5	1		5
D	4	7	15			8
E		11	20	2		11
X	1	3		1		1

EDAD

25

32

39

40

46

6

PREGUNTA 14

A		4	3		2
B		9	12		7
C	3	9	13	2	5
D	2	5	9	1	5
E		1	8		7
X		5	7	1	3

PREGUNTA 15

A		7	5		2
B		8	19	2	8
C	5	11	20	2	16
D		5	8		5
E		1			
X		1			

PREGUNTA 16

A	1	5	6		2
B	1	11	26	1	5
C	3	10	16	2	17
D		5	2	1	2
E		2	1		3
X			1		

PREGUNTA 17

A		4	2		1
B		8	7		2
C	3	14	26	4	13
D	2	7	16		12
E			1		1

PREGUNTA 18

A		4	2		
B	1	6	8	1	2
C	2	8	19	2	9
D		7	7		4
E	2	8	16	1	14

PREGUNTA 19

A		8	9		3
B	1	7	23	2	9
C	4	10	8	2	6
D		8	11		10
E			1		1

PREGUNTA 20

A		8	19	2	1
B	3	15	30	2	16
C	2	10	9		12

EDAD		25	26	39	40	46	6
PREGUNTA 21							
	A		10	11	1	3	
	B	2	17	29	3	16	
	C	3	6	12		10	
PREGUNTA 22							
	A		12	9		3	
	B	3	13	29	4	14	
	C	2	6	11		12	
	X		2	3			
PREGUNTA 23							
	A	3	19	29	2	18	
	B	2	13	23	2	11	
	X		1				
PREGUNTA 24							
	A	2	3	13	2	9	
	B	3	12	18		7	
	X		18	21	2	13	
PREGUNTA 25							
	A		6	9	1	7	
	B	2	13	18	1	9	
	C	1	9	15	2	6	
	D	2	5	10		6	
	X					1	

## PARTE II

Para indicar su respuesta a cada pregunta, coloque sencillamente una 'X' en el espacio a la izquierda de la frase que expresa con mayor aproximación su propia opinión.

### SU TRABAJO

1. Que le parece su trabajo actual?

A.No me gusta. B.preferiría otra cosa C.Lo acepto nomas:ni me gusta ni me disgusta. D.Considerandolo bien, me gusta bastante. E.Me gusta mucho.

2. Que ambiente hay en su lugar de trabajo?

A.Sumamente caluroso, frio, hay mucha corriente o mucho polvo. B.Por lo general es agradable. CA. veces es desagradable. D.Satisfactorio en general. E.Exelente casi siempre.

3. Como es la iluminacion en su lugar de trabajo?

A.Muy mala. B.Deficiente. C.Apenas si suficiente. D.Esta bien. E.Perfectamente bien para el trabajo que se hace.

4. Que competencia tiene usted para su trabajo?

A.Tengo mucho mas competencia que la que requiero mi trabajo. B.En mi trabajo no aprovecho muchas cosas que puedo hacer bien. C.En mi trabajo aprovecho algunas cosas que puedo hacer bien. D.Mi trabajo está hecho a medida para mí. E.Creo que estoy donde debo estar ahora, y que mi empleo actual me conducirá a otro mejor.

5. La mayoría de los companeros de la institucion

A.Se muestran poco amistosos. B.me son indiferentes. C.Están bien. D.Son colaboradores. E.Se muestran muy amistosos.

6. Comparada con otras escalas de sueldo dentro de la institucion, usted cree que su remuneracion

A.Es sumamente baja. B.Es mas bien baja. C.Es practicamente la correcta. D.Esta sobre el promedio. E.Es muy generosa.

7. Hablemos de las posibilidades de accidentarse en el trabajo:

A. Hay muchas posibilidades y algunas podrían ser eliminadas. B. Hay aún muchas posibilidades de accidentarse, aunque la compañía ha eliminado algunas. C. Hay alguna posibilidad de accidentarse, pero la situación no es mala. D. Se han eliminado las posibilidades de accidentarse en el trabajo. E. No hay muchas posibilidades de accidentarse en mi empleo.

EL PATRON.

Las 7 preguntas siguientes se refieren a su jefe inmediato.

8. En su actitud para con usted personalmente, es:

A. Siempre injusto. B. A menudo injusto. ~~C. A veces, justo.~~ D. Justo por lo general. E. Justo siempre.

9. Si usted hace una reclamación, como suele ser recibida?

A. No hace nada. B. En general intenta disuadirme de ella. C. La transmite a su patron, pero por lo general no pasa nada. D. Escucha atentamente y toma medidas con lo que considera justo. E. Todas las reclamaciones son aceptadas de muy buena gana e investigadas, y la decisión final es clara.

10. Su supervisor, lo mantiene al tanto de la política y los planes de la institución, y de lo que ocurre en ella?

A. En ningún momento. B. El mismo no aparece estar muy bien informado. C. Me informa a veces. D. Casi siempre. E. Siempre.

11. Como planifica la labor de su grupo?

A. No hay planificación. B. Hay una planificación ocasional, pero no es buena. C. Trata de planificar la mayor parte del trabajo. D. La labor es planificada regularmente. E. Una planificación cuidadosa y sistemática en todo momento.

12. Como explica las novedades a los empleados?

A. Ni se molesta. B. Sus explicaciones no son claras. C. A veces explica bastante bien. D. Casi siempre da instrucciones claras. E. Explica cuidadosa y pacientemente.

13. Como mantiene la disciplina con los empleados que lo merecen?

A.Les regaña frente a los demas. B.Adopta un tono sarcastico ante los demas empleados. C.Es bastante directo, pero aparta a los empleados. D.Critica en privado y explica por qué. E.Su critica es siempre útil y nunca la hace en frente de los demas.

14.Creo que:

A.No tiene condiciones para su puesto. B.Le falta algunas condiciones necesarias. C.Esta bastante calificado para el puesto. D.Esta muy calificado. E.Tiene gran competencia.

#### SU EMPRESA

15.En comparacion con los demas empleadores de su comunidad Como trata a sus empleados la institucion?

A.Casi todas las demas son mejores. B.Algunas otras son mejores. C.Es mas o menos como todas. D.Nuestra empresa es mejor que la mayoria. E.La nuestra es decididamente la mejor.

16.Cree usted que la empresa:

A.Se preocupa en realidad muy poco por los empleados?. B.Los considera como operatorios y no como seres humanos?. C.Se maneja satisfactoriamente en el trato a los empleados?. D.Comprende realmente los problemas con los empleados?. E.Muestra gran consideracion por el bienestar de los empleados.

17.En sus relaciones con la comunidad creo que la institucion:

A.Se ha agenciado mala voluntad. B.No disfruta del respeto de los ciudadanos. C.Deberia hacer mas de lo que ha hecho. D.Se ha ganado bastante buena voluntad. E.Goja de gran consideración.

18.Cuando usted los dice ha sus amigos en que empresa trabaja, se siente:

A.Avergonzado de admitirlo. B.No demasiado contento. C.neutral. D.Contenido de no trabajar en algunas otras. E.Orgulloso de decirlo.

19. En sus relaciones entre empleados y la administración, cree que la institución:

A. Es muy deficiente. B. Tiene mucho que mejorar. C. Es más o menos como todas. D. Es bastante buena. E. Es decididamente excepcional.

20. El cuidado y el mantenimiento de los baños y excusados es:

A. Deficiente. B. Regular. C. Bueno.

21. Qué le parece el método de seleccionar y adiestrar a nuevos empleados?

A. No se presta suficiente atención a estos nuevos empleados. B. No tengo opinión al respecto. C. Son bien tratados y adiestrados correctamente.

22. Cree usted que se toman medidas rápidas ante las recomendaciones sobre seguridad?

A. No. B. A veces. C. Sí.

23. Suele recibir usted órdenes de más de una persona?

A. No. B. Sí.

24. Si usted respondió que "Sí" a la pregunta anterior, las órdenes son a veces contradictorias?

A. No. B. Sí.

25. Qué piensa de trabajar horas extras?

A. No me gusta en absoluto. B. No me importa ocasionalmente. C. Soy neutral. D. Me gusta siempre.



Esta obra se terminó de imprimir el día 10  
de Noviembre de 1992 bajo la supervisión de  
A n g e l   S e g u r a   R í o s

Av. Armada de México 1507-1  
Fracc. Cafetales C.P. 04918  
México, D.F. Tel 671.99.03

Se imprimieron 15 ejemplares