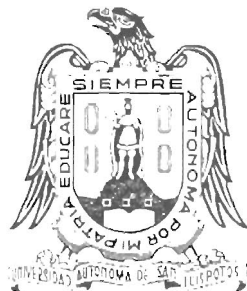


Num. Reg.	_____
Procedencia	_____
Proveedor	_____
Fact. Num.	_____
Precio	_____
Fondo	_____
Revisado por	_____
Fecha	_____
Catálogo	_____
Fecha	_____



Doctorado Interinstitucional en Administración



Universidad Autónoma de San Luis Potosí

Facultad de Contaduría y Administración

División de Estudios de Posgrado

Clima organizacional y compromiso con la organización referidos por los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

TESIS

que para obtener el grado de

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

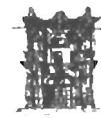
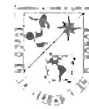
presenta

YOLANDA HERNÁNDEZ MOLINAR

Asesor de tesis:

DR. JORGE MELÉNDEZ HUERGO

San Luis Potosí, S.L.P.
Septiembre 2007



Clima organizacional y compromiso con la organización, referidos por los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

TESIS

que para obtener el grado de:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

presenta

Yolanda Hernández Molinar

Jurado que aprobó el trabajo escrito de tesis para su defensa en el examen oral:



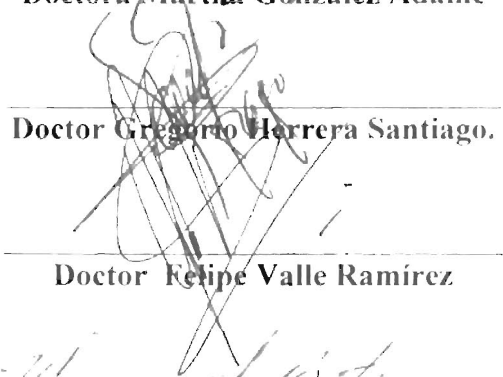
Doctor Jorge Meléndez Huergo.



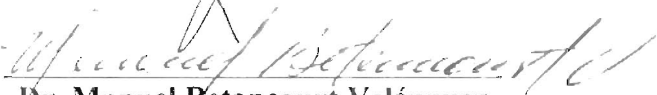
Doctora Martha González Adame



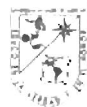
Doctor Gregorio Herrera Santiago.



Doctor Felipe Valle Ramírez

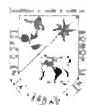


Dr. Manuel Betancourt Velázquez



Dedicatorias

- A mi esposo Agustín, por su amor y apoyo incondicional e inquebrantable, no solamente en este proyecto sino en toda mi vida.
- A mis hijos Martha María y Agustín Ernesto por su amor, comprensión y por permitirme compartir su tiempo con mis metas como ahora es el caso del doctorado.
- A mis padres por sus enseñanzas y valores mostrados a lo largo de mi vida, y permitirme ser y hacer.
- A mis hermanas y hermanos.
- Al Dr. Jorge Meléndez Guerrero, quien creyó en mí desde antes de ser mi director de tesis y me impulsó para continuar esta investigación hasta su término; sobre todo por su interés para que sus estudiantes crezcamos en calidad científica pero también en la humana. Siempre estaré agradecida por su acompañamiento en este aprendizaje.
- A Cristy Orozco †, la primera que contribuyó a la realización de este sueño.
- A Josefina Guzmán Díaz, Pedro Reygadas y Hugo Rentería por su energía y ayuda para terminar este trabajo y por su amistad.
- A todos aquellos que me apoyaron en distintos momentos del posgrado, no quiero omitir a nadie, porque siempre tuvieron en su pensamiento el deseo que yo lograra esta meta.
- Y muy especialmente a mi querida amiga Lorena Alvarado Alejo; si llegué hasta el final fue gracias a su apoyo



Agradecimientos:

- A Dios, por permitirme todavía estar en esta tarea de aprender, y a ser.
- Especialmente a la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, por la oportunidad de estudiar el doctorado y de forjarme como profesional y profesora.
- Al licenciado Mario García Valdez, rector de la UASLP y al Dr. Hugo Navarro Contreras, jefe de la Secretaría de Investigación y Posgrado de la misma institución por su apoyo y apertura para la realización de este proyecto.
- Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, por el apoyo a través del Programa Institucional de Fomento al Posgrado, por la beca como estudiante del doctorado.
- Al Programa Institucional de Formación de Profesores por la beca que me otorgaron para cursar el doctorado y concluirlo con beneficio para mi Universidad.
- A los maestros de toda mi vida, que han cultivado esta inquietud por el conocimiento.
- Este trabajo de investigación es resultado de un proceso que involucra muchas personas de manera directa o indirecta; a todas: *gracias*
- Agradezco a mis revisores:
 - Dr. Manuel Betancourt Velázquez.
Coordinador de la tercera generación del doctorado, por su confianza, por su interés por la excelencia, su amistad y apoyo en todo momento.
 - Dra. Martha González Adame, Dr. Gregorio Herrera Santiago, Dr. Felipe Valle Ramírez, por su oportuna intervenciones, comentarios y apoyo para mejorar el documento.
 - Dr. Carlos González López por su interés y amistad.
- A los profesores del DIA quienes durante la realización del programa me estimularon a confrontar mis dudas y me ayudaron a esclarecerlas eliminando mi incertidumbre.
- Al maestro Élfego Ramírez Flores por compartir conmigo su sabiduría y amistad.
- A mis amigas Ma. del Carmen Liquidano Rodríguez y Martita Puente
- A mis compañeros del doctorado, mis mejores aliados para lograr este reto.



RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo conocer la relación de clima organizacional y compromiso con la organización de los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, bajo dos principales cuestionamientos: ¿Cómo es el compromiso con la organización en la Universidad de San Luis Potosí?, ¿Cuál es la relación entre los factores que conforman el clima organizacional y el compromiso con la organización de los profesores? El modelo utilizado se integró con indicadores de compromiso con la organización Mowday, R. Porter, Steers R. (1982), Meyer, Smith & Allen. (1991), y con respecto al clima organizacional, se tomó como referencia a Taylor y Ellison (1975), Brown, S.P. y Leight, T. W. (1996), Guillén Gestoso. (2003). Para el clima se tomaron cinco factores: 1) políticas y comunicación, 2) creatividad e innovación, 3) flexibilidad, 4) participación, 5) reconocimiento. Y los factores del compromiso fueron: a) afectivo y aceptación, b) responsabilidad, c) confianza, d) satisfacción, e) continuidad. Se encuestaron 139 docentes de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, la medición se realizó con la escala de Likert y en el análisis de datos se consideró estadísticos descriptivos y pruebas de correlación canónica y de *Spearman*. El modelo se probó estadísticamente al encontrar que la mayoría de las hipótesis de trabajo presentaron una correlación significativa para establecer que existe una relación directa positiva entre el clima organizacional y el compromiso con la organización de acuerdo con los datos percibidos y referidos por los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. La finalidad es aportar información objetiva de la percepción de los profesores universitarios para el fortalecimiento del desarrollo de la universidad.

Palabras claves: clima organizacional, compromiso con la organización profesor .

ÍNDICE GENERAL

Página

CAPÍTULO 1 INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Objetivos de investigación	6
1.3. Justificación	6
1.4. Aportaciones del trabajo de investigación	10
1.5. Objeto de estudio	12
1.5.1. Delimitación del objeto de estudio	12
1.6. Fundamentos teóricos.	13
1.6.1. Universo de la investigación.....	14
1.6.2. Límite social	14
1.6.3. Límite espacial.....	14
1.6.4. Límite temporal.....	15
1.7. Preguntas de investigación	15
1.8. Hipótesis de investigación	16
1.8.1. Planteamiento de hipótesis estadísticas	16
1.9. Contenido de la tesis.	18
CAPÍTULO 2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS.	
2.1. Antecedentes	20
2.2. Teoría de sistemas.....	30
2.3. Enfoque de calidad	33
2.4. Teoría de comunicación y confianza.....	43
2.4.1. Confianza.....	43
2.4.2. Conceptualización de confianza.....	47
2.4.3. Poder	51
2.4.4. Conflicto.....	52
CAPÍTULO 3. TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN, CLIMA Y COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN.	
3.1. Teoría de la organización.....	58
3.2. Clima organizacional y compromiso con la organización.....	61
3.2.1. Clima organizacional.....	61
3.2.2. Compromiso con la organización	70
3.3. Planeación y gestión de los PITE en educación superior	83
3.4. Evaluación	85

CAPÍTULO 4. DISEÑO METODOLÓGICO.....	
4.1. Fundamentos del estudio.....	92
4.2. Preguntas de investigación.....	93
4.3. Sistematización.....	94
4.4. Definición de variables.....	95
4.4.1. Indicadores de clima organizacional.....	95
4.4.1.1. Clima de políticas y comunicación.....	98
4.4.1.2. Clima de creatividad e innovación.....	99
4.4.1.3. Clima de administración y flexibilidad.....	99
4.4.1.4. Clima de participación.....	99
4.4.1.5. Clima de reconocimiento.....	100
4.4.2. Indicadores de compromiso con la organización.....	100
4.4.2.1. Compromiso de identificación y aceptación.....	102
4.4.2.2. Compromiso de responsabilidad.....	102
4.4.2.3. Compromiso de confianza.....	102
4.4.2.4. Compromiso de satisfacción.....	103
4.4.2.5. Compromiso de continuidad laboral.....	103
4.5. Estrategia Metodologica.....	103
4.5.1. Modelo de la investigación.....	103
4.5.2. Tipo de estudio.....	107
4.5.3. Delimitación del estudio.....	107
4.5.4. Marco muestral.....	109
4.5.5. Medición de las variables.....	112
4.5.6. Sistema de análisis de la información.....	112
4.5.7. Modelo particular para la prueba de hipótesis.....	113
4.5.8. Validez de los instrumentos de investigación.....	113
CAPÍTULO 5 ANALISIS DE RESULTADOS.....	
5.1. Resultados.....	119
5.2. Análisis descriptivo.....	119
5.3. Resultados de la prueba de hipótesis.....	147
CAPÍTULO 6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	
6. Conclusiones y recomendaciones.....	166
BIBLIOGRAFIA.....	171
ANEXO 1 Carta de solicitud de entrevista con los PITE.....	180
ANEXO 2 Instrumento de encuesta.....	181
ANEXO 3 Legislación Universitaria sobre los PITE.....	186
ANEXO 4 Operacionalización de las variables.....	191
ANEXO 5 Validación del instrumento.....	195
ANEXO 6 Validación del modelo de trabajo.....	203

	Página
Gráfico Núm. 1. Conformación de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí por institutos y facultades.....	22
Gráfico Núm. 2. Conformación de la planta docente de la UASLP.....	22
Figura Núm. 3. Enfoque de la Calidad de Kono.....	34
Figura Núm. 4. El Poder y conflicto.....	50
Figura Núm. 5. Conflicto de Morgan y Garet. Modificado por K.W.Thomas.....	56
Figura Núm. 6. Modelo el clima y compromiso con la organización en la UASLP.....	101
Figura Núm. 7. Hipótesis No.1 Modelo utilizado para corroborar la relación canonicamente de clima organizacional con el compromiso con la organización de los PFTC de la UASLP.....	111
Figura Núm. 8. Hipótesis No.2 Desde la percepción del PFTC la relación entre el clima de políticas y comunicación con el compromiso afectivo y de identificación.....	115
Figura Núm. 9. Hipótesis No.3 Desde la percepción del PFTC la relación entre el clima de innovación y creatividad con el compromiso de responsabilidad.....	115
Figura Núm. 10. Hipotesis No.4 Desde la percepción del PFTC la relación entre el clima de flexibilidad con el compromiso de confianza.....	115
Figura Núm. 11. Hipótesis No.5 Desde la percepción del PFTC la relación entre el clima de participación con el compromiso de satisfacción.....	116

Figura Núm. 12. Hipótesis No. 6. Desde la percepción del PHTC la relación entre el clima de reconocimiento con el compromiso de continuación	116
Gráfico Núm. 3. Porecentaje de genero de los PHTC	123
Gráfico Núm. 4. Porecentaje del último grado obtenido de los PHTC	125
Gráfico Núm. 5. Porecentaje de nivel o categoría de los PHTC	126
Gráfico Núm. 6. Distribución de frecuencia de los indicadores del clima de políticas y comunicacion de los PHTC de UASLP.....	128
Gráfico Núm. 7. Distribución de frecuencia de los indicadores del clima de creatividad e innovacion de los PHTC	129
Gráfico Núm. 8. Distribución de frecuencia de los indicadores del clima de flexibilidad referido por los PHTC	131
Gráfico Núm. 9. Distribución de frecuencia de los indicadores del clima de reconocimiento percibido por los PHTC	136
Gráfico Núm. 10. Distribución de frecuencia de los indicadores del compromiso de identificación y aceptacion de los PHTC	138
Gráfico Núm. 11. Distribución de frecuencia de los indicadores del compromiso responsabilidad percibido por los PHTC	140
Gráfico Núm. 12. Distribución de frecuencia de los indicadores del compromiso de confianza percibido por los PHTC	142
Gráfico Núm. 13. Distribucion de frecuencia de los indicadores del compromiso de satisfacción percibido por los PHTC	144
Gráfico Núm. 14. Distribución de frecuencia de los indicadores del compromiso de continuidad referido por los PHTC.....	146
Figura Núm. 13. Modelo estadístico de la hipótesis general de la investigación la relación entre el clima organizacional con el compromiso con la organizacion del PHTC	149

	Página
Cuadro Num. 1. Descripción del modelo de estudio.....	106
Cuadro Num. 2. Muestra	111
Cuadro Núm. 3. Distribución de la edad en años cumplidos de los PHTC	121
Cuadro Núm. 4. Distribución de la antigüedad de PHTC	122
Cuadro Num. 5. Distribución de frecuencia por género de los PHTC	123
Cuadro Num. 6. Distribución de frecuencia del estado civil de los PHTC	124
Cuadro Núm. 7. Distribución de frecuencia del último grado obtenido de los PHTC	124
Cuadro Núm. 8. Distribución de frecuencia del nivel o categoría de los PHTC	125
Cuadro Num. 9. Estadísticos descriptivos del clima de políticas y comunicación referido por los PHTC	126
Cuadro Núm. 9.1. Media de indicadores del clima de políticas y comunicación referido por los PHTC	127
Cuadro Núm. 9.2. Distribución de frecuencia de indicadores del clima políticas y comunicación referido por los PHTC	127
Cuadro Núm. 10. Estadísticos descriptivos de los indicadores del clima de creatividad e innovación de los PHTC	128
Cuadro Núm. 10.1. Media de los indicadores del clima de creatividad e innovación de los PHTC	129
Cuadro Núm. 10.2. Distribución de frecuencia de los indicadores del clima de creatividad e innovación de los PHTC	130
Cuadro Núm. 11. Estadísticos descriptivos del clima de flexibilidad referido por los PHTC	130
Cuadro Num. 11.1. Media de los indicadores del clima de flexibilidad referido por los PHTC	131
Cuadro Núm. 11.2. Distribución de frecuencia de los indicadores del clima de flexibilidad referido por los PHTC	132
Cuadro Núm. 12. Estadísticos descriptivos de clima de participación referidas por los PHTC	133
Cuadro Núm. 12.1. Medias de los indicadores de clima de participación referidas por los PHTC	133
Cuadro Núm. 12.2. Distribución de frecuencia de los indicadores de clima de participación referidas por los PHTC	134

Cuadro Num. 13. Estadísticos descriptivos de clima de reconocimiento percibidos por los PIIIC	135
Cuadro Núm. 13.1. Medias de los indicadores de clima de reconocimiento percibidos por los PIIIC	135
Cuadro Núm. 13.2. Distribución de frecuencia de los indicadores de clima de reconocimiento percibidos por los PIIIC	136
Cuadro Núm. 14. Estadísticos descriptivos del compromiso de identificación y aceptación.....	137
Cuadro Núm. 14.1. Medias de los indicadores del compromiso de identificación y aceptación.....	137
Cuadro Num. 14.2. Distribución de frecuencia de los indicadores de compromiso de identificación y aceptación	138
Cuadro Núm. 15. Estadísticos descriptivos del compromiso responsabilidad percibido por los PIIIC	139
Cuadro Num. 15.1. Medias de los indicadores del compromiso responsabilidad percibido por los PIIIC	139
Cuadro Núm. 15.2. Distribución de frecuencia de los indicadores del compromiso responsabilidad percibido por los PIIIC	140
Cuadro Núm. 16. Estadísticos descriptivos del compromiso de confianza referido por los PIIIC	141
Cuadro Num. 16.1. Medias de los indicadores del compromiso de confianza referido por los PIIIC	141
Cuadro Núm. 16.2. Distribución de frecuencia de los indicadores del compromiso de confianza referido por los PIIIC	143
Cuadro Num. 17. Estadísticos descriptivos del compromiso de satisfacción referidos por los PIIIC	143
Cuadro Num. 17.1. Media de los indicadores del compromiso de satisfacción referidos por los PIIIC	144
Cuadro Num. 17.2. Distribución de frecuencia de los indicadores de compromiso de satisfacción referidos por los PIIIC	145
Cuadro Núm. 18. Estadísticos descriptivos del compromiso de continuidad en opinión de los PIIIC de la UASLP	145
Cuadro Núm. 18.1. Media de los indicadores del compromiso de continuidad en opinión de los PIIIC de la UASLP.....	146

Cuadro Núm. 18.2. Distribución de frecuencia de los indicadores del compromiso de continuidad en opinión de los PHTC de la UASLP.....	145
Cuadro Núm. 19. Resumen de análisis de correlación canónica del clima organizacional con el compromiso con la organización de los PHTC.....	150
Cuadro Núm. 20. Descripción del coeficiente de correlación R_c , R^2 canónica y Lambda de Wilks.....	151
Cuadro Núm. 21. Análisis de la redundancia de los valores teóricos dependientes para las funciones canónicas.....	152
Cuadro Núm. 22. Análisis de la redundancia de los valores teóricos independientes para las funciones canónicas.....	152
Cuadro Núm. 23. Correlaciones canónica del clima organizacional con compromiso con la organización de PHTC.....	155
Cuadro Núm. 24. Subsecuente No. 1 Correlación canónica de clima organizacional con compromiso con la organización de PHTC.....	155
Cuadro Núm. 25. Subsecuente No. 2 Correlación canónica de clima organizacional con compromiso con la organización de PHTC.....	157
Cuadro Núm. 26. Subsecuente No. 3 Correlación canónica de clima organizacional con compromiso con la organización de PHTC.....	159
Cuadro Núm. 27. Hipótesis No. 2. La relación del clima de políticas y comunicación con el compromiso de identificación y aceptación PHTC, de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.....	161
Cuadro Num. 28. Hipótesis No. 3. La relación del clima de creatividad e innovación con el compromiso de responsabilidad de los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.....	162
Cuadro Núm. 29. Hipótesis No. 4. Correlación Spearman's de la relación del clima de flexibilidad y el compromiso de confianza. Según percepción del PHTC.....	163
Cuadro Núm. 30. Hipótesis No.5. Correlación Spearman's Desde la percepción del PHTC entre el clima de participación y el compromiso de satisfacción.....	164
Cuadro Núm. 31. Hipótesis No.6. Desde la percepción del PHTC la relación entre el clima de reconocimiento con el compromiso de continuación.....	165

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

*Sin saber no es posible luchar y
sin luchar no es posible saber*

JOSÉ VASCONCELOS

Desde sus orígenes, la universidad ha desempeñado un papel fundamental en el desarrollo de la sociedad. Sus participantes: docentes, alumnos, funcionarios y personal administrativo son necesarios para lograr los objetivos educativos que persigue, pero sobre todo son importantes los profesores investigadores de tiempo completo (PIIC) porque aportan valores inestimables a la institución y transforman las ideas en acciones, con sentido de cambio y coexistencia.

El triángulo docencia-investigación-gestión hace que el profesor investigador de tiempo completo —según las políticas educativas para las universidades públicas— responda a los retos que genera la velocidad de los cambios en el mundo. La Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), está inmersa en esta situación, por lo que es necesario analizar cuidadosamente las visiones prospectivas del ámbito universitario, sin perder de vista que ante los problemas actuales le es complicado cumplir las metas que en lo particular se ha propuesto alcanzar y en lo general, también como institución de educación superior.

Por supuesto que no se puede soslayar la experiencia que se ha obtenido a través de la práctica docente, porque sus múltiples aprendizajes permiten establecer los escenarios reales, factibles y eficaces, pero además es imprescindible conocer el "clima organizacional" como un factor que interviene en el "compromiso con la organización".

Cuando el clima organizacional y el compromiso se encuentra fortalecido, coadyuva al cumplimiento integral de la función de la universidad y de los profesores investigadores de tiempo completo en el proceso educativo-formativo tomando como referencia la política social, la económica y las condiciones científico-tecnológicas.

Las y los profesores investigadores de tiempo completo – como ha sido planteado en el foro de educación realizado en Baja California, al llevar a la práctica los planes y programas, se encuentran con una serie de limitantes que obstaculizan la ejecución de su tarea e incide negativamente en la gestión institucional. Con lo anterior podemos señalar que el profesor investigador de tiempo completo cumple solamente las tareas mínimas pero no con todas las que tiene encomendadas. Cabe hacer hincapié que la mayoría de las veces el exceso de actividades que se exigen al docente no le permite realizar el trabajo colegiado ni mucho menos dedicar tiempo suficiente a la investigación y ésta queda reducida al tiempo extra-contractual.

La UNESCO (1995), inquieta por la situación que prevalece en los países latinoamericanos, ha establecido en su declaración de *Política para el cambio y el desarrollo en la educación superior* que “La calidad se refiere a todas las funciones y actividades principales”. Para lograr esto la universidad debe promover de manera integral un sistema de planeación que

- incluya los mecanismos de participación y de información
- materialice todas las actuaciones que se realizan en la UASLP para garantizar
 - las interrelaciones entre los actores,
 - la formación técnica,
 - el desempeño del personal
- que intervengan todos en
 - la planeación,
 - la ejecución y
 - la evaluación de los procesos que se realizan en la universidad

La visión y misión de la UASLP se definen como “ la formación de profesionales, científicos, humanistas y académicos para dotar a los miembros de herramientas que los

hagan competentes, críticos, creativos, reflexivos y éticos, comprometidos con el desarrollo del estado y del país y con visión del mundo actual”, tarea muy compleja que requiere compromiso con la organización, de tal manera que permita una participación propositiva de los profesores investigadores de tiempo completo, no sólo para realizar sus actividades, sino también para ser planificadores y tomadores de decisiones, o bien responsables directos del proceso educativo, inmersos en un clima que permita el desarrollo

Por lo tanto, es imprescindible conocer la relación del clima organizacional que interviene directamente en el compromiso con la organización por parte de los profesores investigadores de tiempo completo, para que éstos tengan mayor participación en la misión meta de la UASLP.

Esto es fundamental para la toma de decisiones, para la mejora continua y para la colaboración eficaz y eficiente de los PITE en los procesos académicos y administrativos y para que establezcan desde un principio un tipo de relaciones más horizontales y menos verticales.

1.1. Planteamiento del problema

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí no posee estudios acerca de la relación entre el clima organizacional y el compromiso con la organización, con datos y opiniones referidos por los profesores investigadores de tiempo completo. Por esta razón, se realiza un planteamiento para conocer los factores que intervienen, cómo se relacionan entre sí y mostrar los resultados a las autoridades universitarias.

Esta investigación tiene como objetivo identificar las variables que son más relevantes en entre el clima organizacional y el compromiso con la organización

Las tendencias teóricas actuales en el ámbito internacional, relacionadas con la administración de recursos humanos en las instituciones, son enfoques estratégicos de gestión inmersas en el conocimiento, refieren la necesidad de tener de profesores

investigadores de tiempo completo comprometidos con sus instituciones educativas. Se presenta como un gran desafío para que la participación de los docentes tenga una propuesta esperanzadora y factible y está las transformaciones mundiales secunden las necesidades establecidas y así se cumpla con la misión-visión del Programa Institucional de Desarrollo de la Universidad.

La evolución de la universidad y su elevado número de estudiantes tienen que ver con la diversidad de actividades, en las que los profesores investigadores de tiempo completo deben jugar un papel múltiple, lo que por consecuencia no sucede de manera integral. Al no participar en la planeación, ocasiona una fragmentación entre lo que se requiere y lo que los PITEC deben y pueden realizar. Por eso es necesario un trabajo colectivo y colegiado en equipo, que dé pie a la reestructuración del proceso administrativo con el fin de dar direccionalidad a la organización y se orienten los procedimientos, incluyendo la gestión académica.

Con base en lo planteado, es necesario realizar una investigación de la percepción de los profesores. En este trabajo no se investigó sobre el manejo de los recursos materiales, se estudio los aspectos que intervienen en la relación entre el clima organizacional y el compromiso con la organización por parte del profesor investigador de tiempo completo y las condiciones que lo demeritan.

Es necesario investigar si las actividades docentes y sus investigaciones cuentan con indicadores cualitativos y cuantitativos confiables, que permitan identificar influencia del clima organizacional y la relación que tiene con el compromiso con la organización.

La indagación científica hace referencia a las diversas formas en las que se estudia el mundo y propone explicaciones basadas en la evidencia. El conocimiento científico se realiza en gran parte por las observaciones de los fenómenos naturales: se formulan preguntas pertinentes; se proponen explicaciones o hipótesis; se hace uso de conocimientos o investigaciones previas sobre el tema; se busca evidencia y se llega a conclusiones. Las estrategias o métodos que se utilizan en la ciencias, tienen sentido en tanto existan

relaciones con los fenómenos naturales. Cuando se hacen investigaciones científicas es posible que sea útil examinar primero los objetos completos o la situación en particular, luego, usando los sentidos: la vista, el tacto, olfato, gusto y oído se examina el objeto con detalle. Con frecuencia el quehacer científico se apoya en análisis para sacar deducciones, factor indispensable para explicarlas o interpretarlas, o para determinar lo que provocó aquello que se estudió. Por ejemplo, cuando vemos un incremento de células blancas estamos frente a una infección. Lo recomendable en estos casos es hacer todas las anotaciones pertinentes para establecer indicadores que nos permitan hacer una inferencia. Esto requiere pensar en forma analítica para interpretar las observaciones.

Esta investigación permitirá reconocer los aspectos del clima organizacional y su repercusión en el compromiso con la organización. Por esta razón, el comportamiento de estas dos variables en la población de los profesores investigadores de tiempo completo, y mediante el diagrama de relación entre estas dos variables, puede ser un apoyo en la indagación científica para formular las hipótesis y encontrar una asociación entre éstas.

En las ciencias sociales existen aspectos que pueden confundir: por eso estudiar el clima separado del compromiso con la organización es sumamente difícil, debido a los factores que se interrelacionan entre sí. Son situaciones permanentes, no así en las ciencias biológicas que usan instrumentos como el microscopio, o cualquier otro equipo para auxiliar los sentidos y medir las observaciones que proveen datos numéricos y son un medio para comparar los informes recolectados que pueden ser verificados y repetidos.

En toda organización integrada por personas, equipos y procedimientos de trabajo las interacciones —ya sean planeadas o no— generan respuestas o reacciones, esto se puede considerar como efecto que están supeditados a la calidad de los procesos. Es importante ser conscientes que los diagramas de relación presentan y organizan teorías. Sólo cuando éstas son sustentadas se puede probar las relaciones de los fenómenos observados, ya que exponen los orígenes de un problema.

1.2 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.

1.2.1 Objetivo General.

Conocer la percepción del profesor investigador de tiempo completo sobre clima organizacional y el compromiso con la organización en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y las variables más influyentes.

1.2.2 Objetivos Específicos.

- 1.3.2.1. Describir el comportamiento estadístico del clima organizacional y el compromiso con la organización, referido por los PITE de la UASLP.
- 1.3.2.2. Conocer la relación entre las variables del clima organizacional y el compromiso con la organización de los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- 1.3.2.3. Establecer las relaciones entre cada uno de los elementos del clima organizacional y el compromiso con la organización, y aportar información a la institución para que fortalezca las estrategias para favorecer un cambio en las prácticas cotidianas con los profesores y su repercusión en el cumplimiento de los programas de la universidad para la transformación y fortalecimiento del desarrollo de la universidad.
- 1.3.2.4. Informar los resultados obtenidos a las autoridades universitarias.

1.3. JUSTIFICACIÓN

Este trabajo surge como una necesidad de la experiencia docente. Aquí se expresa la inquietud de aportar información para que los recursos humanos a la Universidad Autónoma de San Luis Potosí puedan dar cuenta de la puesta en marcha de las políticas educativas actuales.

Los discursos de las autoridades en el congreso de educación refieren que los PITE practican la docencia con apatía, de acuerdo a su poca participación en las actividades

que impliquen un mayor involucramiento. En este trabajo se plantean cómo los aspectos relacionados con el clima organizacional y el compromiso con la organización de los profesores investigadores de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí pueden ayudar a elevar los estándares de calidad y mejoramiento de la educación superior.

En la actualidad no existe información disponible que evidencien las repercusiones y el impacto respecto a la falta de participación integral de profesores investigadores de tiempo completo y de los estudiantes. Aunado a esto, es notoria la preocupación de las autoridades educativas que, plasmada en el Congreso de Universidades Estatales en Baja California (2003) en concordancia con las políticas nacionales, buscan la modificación de las instituciones de educación superior para la mejora de la calidad y la innovación para el desarrollo global.

El problema es que la universidad crece sin una transformación profunda y esto la limita a ocupar el nivel que requiere o pretende tener para cumplir con su misión. Es indispensable propiciar la congruencia de su naturaleza académica con los compromisos sociales, ya que las decisiones sobre docencia, investigación y gestión deben tomarse con el mayor rigor y con base en los criterios académicos que se necesita que predominen frente a otros de índole personal, político o ideológico. (Senge 1998)

Atributos de una institución educativa ética.

- **Pertinencia.** En relación con las necesidades de todos los actores debe planearse y realizarse para atender la problemática del entorno, bajo la visión del desarrollo sustentable del país.
- **Equidad.** Se da en la búsqueda de niveles educativos cada vez mejores y por tanto se evitará la desigualdad y se favorecerá la garantía de la participación.
- **Humanismo.** Se caracteriza por un claro compromiso bidireccional o tridireccional, en el que los valores están acordes con los conceptos de paz, libertad, democracia, justicia, igualdad, derechos humanos y solidaridad.

- Compromiso. Se refiere a la mejora sustentada en lo social, en lo intra-institucional y en lo trans-institucional.
- Autonomía responsable. Es el complemento esencial de la responsabilidad de las instituciones.
- Estructuras eficaces de operación. Crean un medio propicio para el cumplimiento de su fin último que los egresados cuenten con las herramientas intelectuales, sociales y psicológicas para que se incorporen a la vida laboral, inmediatamente al salir de la universidad y así puedan contribuir al desarrollo social de la comunidad.

Los profesores investigadores de tiempo completo son el principal motor de desarrollo en las universidades. Su participación y trayectoria en la vida académica es referida como competencia de "carrera de obstáculos" agravada por una sensación de aislamiento e indiferencia de las autoridades universitarias que no se ocupan de involucrar a los PTC en la resolución de los problemas. Esto no propicia el fortalecimiento del compromiso con la organización.

No existe en la Secretaría Administrativa ni en la División de Recursos Humanos de la UASLP un sistema que reconozca la posición y percepción del profesor investigador ni evaluación integral. Tampoco existen los mecanismos para conocer cuál es la repercusión del clima organizacional y en el compromiso del profesor para lograr el perfil profesional que se busca conseguir. Entre otras características, el PTC debe poseer experiencias, valores y actitudes comprometidas con la universidad, debe tener conciencia crítica, debe ser autónomo y humanista como investigador.

La teoría de la administración es un excelente auxiliar, ya que a través de mecanismos de medición puede reconocer las partes que se requieren ejecutar en un sistema eficaz y que las partes que se necesitan para ejecutar un sistema eficaz. Deben tener una interrelación más horizontal y menos vertical en la que los profesores investigadores de tiempo completo sean partícipes de todo el proceso, como un dispositivo ordenador, mediador y que incorpore cuestiones establecidas por la práctica académica. Los PTC podrán cumplir con

sus funciones en un clima de participación y compromiso, como parte fundamental del cumplimiento de lo que les exige su plaza en el Programa Institucional de Desarrollo I.

No se debe perder de vista esta premisa pues son los académicos un factor inherente en este proceso. En la actualidad no existe un modelo que brinde los elementos más influyentes en la relación clima organizacional y compromiso con la organización, quizá por el programa mismo o por otras razones de índole social, económica, política, cultural y administrativa; esto es lo que se establece en este trabajo a partir de la:

- **Relevancia teórica.** Se obtendrá información que describa y analice el grado de relación del clima organizacional y el compromiso con la organización referido por los profesores investigadores de tiempo completo en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- **Relevancia práctica.** En el ámbito del desarrollo de las políticas universitarias se requiere de información que describa la relación del clima organizacional y compromiso PHTC CASLP, y que permitan obtener datos suficientes para conocer como interviene de acuerdo a la percepción de los profesores investigadores de tiempo completo.
- **Beneficios para la universidad pública.** Se contará con la información que hasta el momento no se tiene; de esta manera se encontrarán evidencias que demuestren cuáles han sido las limitantes que enfrentan los PHTC. Permitirá también reflexionar y analizar el impacto del desempeño de las funciones en el cumplimiento del Plan Institucional de Desarrollo.
- **Beneficios para la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.** Será pionera en mostrar interés sobre la importancia de la relación del clima organizacional y compromiso con la organización de los profesores investigadores de tiempo completo.

- **Alcance del proyecto.** Redundará en el beneficio de la optimización y cumplimiento del Plan Institucional de Desarrollo de la Universidad, propiciando el fortalecimiento de la gestión docente mediante una mayor participación, y la utilización de una información más específica sobre la relación del clima organizacional y el compromiso con la organización referidos por los PITE.
- **Beneficio del desarrollo de la investigación.** La relevancia que implica el fortalecimiento en la teoría de la relación del clima y el compromiso con la organización y lo que sucede en la práctica.

1.4. El trabajo de investigación aportará.

a) Al conocimiento

Se aportarán evidencias empíricas que contribuyan a mejorar los sistemas y sus fundamentos epistemológicos de la ciencia administrativa. Esto permitirá reconocer el papel de las actividades académicas de los profesores y sus deseos como generadores del comportamiento y de los estados mentales de manera organizada a partir de un modelo operativo (que reduce la complejidad) de los sistemas de organización entre el binomio PITE-UASLP.

b) A la administración

De acuerdo con la teoría del capital humano, el éxito de las organizaciones, en muchas ocasiones, depende de su capacidad para administrar el capital humano. Se deben aprovechar los conocimientos, las habilidades y las capacidades de las personas para implementar estrategias que permitan contar con personal motivado, participativo y

comprometido, factor básico para el éxito, ya que tendrá una administración más horizontal como lo plantea Ikujiro, N. Hirota, T. (2000, p.199) "El éxito de una corporación no surge de su presidente o de los altos ejecutivos. Debe brotar de la reunión del conocimiento de todos los miembros. La prosperidad de una organización a largo plazo depende de si puede integrar y acumular estas ideas como si fuera una sola". Analizar el proceso de identificación de determinantes en el clima organizacional y el compromiso con la organización de los PITE es un aspecto inexplorado en el sistema de administración de recursos humanos, porque este subsistema es el que fundamenta las acciones del desarrollo general de los programas.

c) A la práctica de la administración

Esta investigación aportará información que es útil para la UASLP porque mejora las relaciones docente-funcionario y redonda de manera sistemática en todo el proceso de identificación de necesidades y ejecución de programas.

d) Al país

Los resultados de este trabajo serán útiles para la toma de decisiones, para el diseño y la participación activa, efectiva y eficiente en el desarrollo de todos los procesos administrativos y académicos en otras universidades públicas del país, al generar estrategias y procedimientos más adecuados que contribuirán al desarrollo e incrementarán los niveles de productividad y calidad en las universidades públicas.

e) Área de oportunidad

El área que se estudia, desde el punto de vista funcional, es sumamente importante ya que se establece la pertinencia de una línea de investigación en este tema. La influencia del clima expresado por los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y su relación con el fortalecimiento del compromiso, que

servirá de base para comparar con otras propuestas educativas poco estudiadas, con el fin de mejorarlas.

Se investigó por medio de entrevista con el Rector de la UASLP, Lic. Mario García Valdez sobre la existencias de estudios al respecto y manifestó que no existen estudios que aporten antecedentes a este trabajo. Por lo tanto, es de gran trascendencia para la orientación de los programas de la universidad y propone que sus políticas involucren más a los PITEC lo que permitirá que participen en todos los estadios y que se propicien mejoras en la gestión académica.

1.5. Objeto de estudio

En esta investigación se abocará a conocer la relación del clima organizacional y el compromiso con la organización según las referencias de los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. También a analizar la relación de los elementos del clima que intervienen en el compromiso con la organización y que juegan un papel determinante en el desempeño de los actores en la universidad. Es necesario conocer los indicadores mediante un registro sistemático y, con base en los resultados, aplicarlos al sistema organizativo para que se tomen decisiones encaminadas al mejoramiento de programas, de manera que en este trabajo se hace un vaiven entre la teoría y la práctica. Esto permitirá además reconocer el trabajo de los PITEC acorde con su entorno y que de esta manera se favorezca el desarrollo humano de todos los actores, e inclusive la producción del conocimiento.

1.5.1. Delimitación del objeto de estudio.

La delimitación se da en tanto que:

- a) El objeto de estudio es la Universidad Autónoma de San Luis Potosí

b) El sujeto de estudio son los profesores investigadores de tiempo completo que conformaron la muestra.

1.6. Fundamentos teóricos

Desde esta óptica, la mayoría de las investigaciones sobre compromiso organizacional fuera de la universidad se han realizado en empresas (no educativas) y su enfoque se relaciona principalmente en aspectos que inciden en la productividad de los trabajadores. Se ha establecido que el compromiso con la organización es un factor muy importante para que el cambio de los procesos sea no sólo en la productividad, sino también en el desarrollo integral de los participantes. Algunos de los pioneros en estas áreas son:

- Meyer y Allen (1991, p. 717) describen el compromiso con la organización: “Como un estado psicológico que influye de manera importante en el desarrollo del trabajo de los empleados”.
- Los autores Mowday, Steer y Porter, Buchanan, Etzioni, Mael, Fred T., Katz y Kahan, Neubert, Mitchell J., Cady, Steven H., definen al compromiso con la organización como la fuerza de identificación, aceptación y satisfacción del individuo con la organización en particular, lo que propicia su mayor participación. Mencionan además el compromiso normativo, éste ha sido desarrollado con una perspectiva del sentimiento de obligación que el individuo tiene para permanecer en la organización, ya que piensa qué es lo correcto y qué es lo que debe hacer. Este sentimiento de lealtad con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar.

Respecto al clima, tomaremos como referencia el modelo de Brown y Leigh (1996, p. 358), Guillen Gestoso, (2003, p.172) que plantean en su investigación las siguientes dimensiones:

Los factores más influyentes del clima y el compromiso son los aspectos siguientes:

- creatividad,
- comunicación y
- relación dual: empresa-sindicato.

Los exponen como factores influyentes en la productividad y la mayor participación del trabajador, aunque en esta investigación no se abordan directamente.

1.6.1. Universo de investigación

1.6.2. Limite social

Desde la perspectiva administrativa, la información que se obtendrá sobre el clima y el compromiso con la organización permite que los participantes puedan reconocer la importancia de su intervención; que sean tomados en cuenta en las decisiones del proceso para conocer cuáles son los factores que influyen en la construcción del compromiso con la universidad y dar una mejor respuesta a la sociedad.

1.6.3. Limite espacial

Esta investigación se realiza en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí con los profesores investigadores de tiempo completo, entrevistados en su centro de trabajo.

1.6.4. Limite temporal

El estudio es actual, comprende del 2002 al 2006 y refleja las condiciones de las políticas nacionales para los estudios universitarios de educación superior. Este trabajo no se deslinda de otras problemáticas ya que la mayoría de las universidades están pasando por las mismas situaciones, asunto que se pone de relieve en este trabajo.

1.7 Preguntas de investigación.

Las percepciones de los profesores investigadores de tiempo completo de la UASLP, son el eje que rige las preguntas de esta investigación:

1.7.1 ¿Cómo es el comportamiento de los elementos del clima organizacional y compromiso con la organización percibido por el profesor investigador de tiempo completo de la universidad?

1.7.2 ¿Cómo se perciben la relación del clima de políticas y comunicación con el compromiso de identificación con por el profesor investigador de tiempo completo de la universidad?

1.7.3 Desde la percepción del PITT ¿Existe relación entre el clima de innovación y creatividad con el compromiso de responsabilidad percibidos por el PITT de UASLP?

1.7.4 Desde la percepción del PITT ¿Existe relación entre el clima de flexibilidad y el compromiso de confianza?

1.7.5 Desde la percepción del PITT, ¿Existe relación entre el clima de participación y el compromiso de satisfacción?

1.7.6 Desde la percepción del PITT ¿Existe relación entre el clima de reconocimiento con el compromiso de continuación laboral?

1.8. Hipótesis de investigación.

Con base en el planteamiento del problema los objetivos y las preguntas de investigación se presentan hipótesis que retoman los aspectos seleccionados del clima organizacional y el compromiso con la organización y al no existir estudios en los PITEC en el contexto de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí se procede a realizar esta investigación

El clima organizacional representado por: clima de políticas y de comunicación, clima de creatividad e innovación, clima de flexibilidad, clima de participación, clima de reconocimiento y su relación con los siguientes aspectos del compromiso con la organización: compromiso de identificación y aceptación, compromiso de responsabilidad, compromiso de confianza, compromiso de satisfacción, compromiso de continuidad

En esta investigación se estructura la realidad y se utiliza para aislar una situación para poder analizarla. Desde esta perspectiva necesitamos presentar un proceso y compararlo con lo encontrado mediante la observación y el análisis. Los problemas que de aquí se derivan dan origen a las hipótesis.

1.8.1. Planteamiento de hipótesis de investigación.

Las hipótesis se plantearon con el propósito contestar las preguntas que dan origen a esta investigación y establecer si existe o no relación entre el clima organizacional y el compromiso con la organización y si se debe aceptar o rechazar una afirmación acerca del valor obtenido en la investigación. Fue necesario realizar una proposición o planteamiento para la prueba de las hipótesis establecidas, que giran en torno al los citados clima organizacional y compromiso con la organización de manera general, y divididos en cinco factores y su relación con entre sí como se plantean a continuación:

H.1.1. Hipótesis nula: Desde el punto del PITEC no existe relación del clima organizacional con el compromiso con la organización.

H.1.2 Hipótesis de trabajo: Desde el punto del PHTC si existe relacion del clima organizacional con el compromiso con la organización

H.2.1 Hipótesis Nula: Desde la percepción del PHTC no existe relación de un buen clima de políticas y comunicación con un mayor compromiso afectivo y de identificación.

H.2.2 Hipótesis de trabajo: Desde la percepción del PHTC si existe relacion de un buen clima de políticas y comunicacón con un mayor compromiso afectivo y de identificación.

H.3.1 Hipótesis nula: Desde la percepción del PHTC no existe relacion entre el clima de innovaci3n y creatividad con el compromiso de responsabilidad

H.3.2 Hipótesis de trabajo: Desde la percepción del PHTC si existe relación entre el clima de innovacion y creatividad con el compromiso de responsabilidad

H.4.1 Hipótesis nula: Desde la percepción del PHTC no existe relacion entre el clima de flexibilidad y el compromiso de confianza:

H.4.2 Hipótesis trabajo: Desde la percepción del PHTC si existe relacion entre el clima de flexibilidad y el compromiso de confianza

H.5.1 Hipótesis nula: Desde la percepción del PHTC no existe relacion entre el clima de participaci3n y el compromiso de satisfacci3n

H.5.2.Hipótesis de trabajo: Desde la percepción del PHTC si existe relación entre el clima de participaci3n y el compromiso de satisfaccion

H.6.1 Hipótesis Nula: Desde la percepción del PHTC no existe relación entre el clima de reconocimiento con el compromiso de continuación

H.6.2 Hipótesis trabajo: Desde la percepción del PHTC si existe relación entre el clima de reconocimiento con el compromiso de continuación laboral

1.9 Contenido de la tesis.

En este apartado se presenta la lógica de exposición de la tesis. Consta de dos grandes apartados el primero comprende los fundamentos teóricos y el segundo lo relacionado con el diseño metodológico y tiene que ver con la forma en que damos cuenta de los datos quedando de la siguiente manera:

Introducción. Presenta el proyecto de investigación, se expone la metodología y el cuerpo de la tesis. Se hace una introducción sobre el trabajo realizado; las teorías que se toman como base, el planeamiento del problema y el área de oportunidad para llevarla a cabo; las preguntas de investigación; los argumentos para justificar la realización del trabajo a través de las aportaciones que surgen de éste y los objetivos de investigación, su factibilidad, trascendencia y limitantes, teniendo en cuenta que este trabajo se baso en la percepción y experiencia de los PHTC.

En la primera parte se presenta.

El capítulo 1 contiene los antecedentes que hay sobre el tema así como las políticas para la educación superior y el marco legal de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

En el capítulo II puede encontrarse el diseño para esta investigación tomando como referencia la relación entre el clima organizacional y el compromiso con la organización y se describe la muestra y los elementos de estudio con los que trabajamos.

En la segunda parte se presenta:

El diseño metodológico incluido en el capítulo III el tipo de estudio y se plantean las preguntas, hipótesis de investigación se plantean las variables del clima organizacional y las del compromiso con la organización establecido para esta investigación

En el capítulo IV Se presenta la descripción de los resultados, y el desarrollo y prueba de hipótesis, el método de análisis de los datos

Finalmente se presenta:

Conclusiones y recomendaciones para próximas investigaciones.

Bibliografía. Se presentan las referencias bibliográficas: libro, red internet, tesis y revistas. Tomando como modelo de referencias bibliográficas el manual de la American Psychological Association (APA)

Anexos. En este apartado presento todos los anexos que son citados en el cuerpo de la tesis como: operacionalización de variables; instrumento de investigación, prueba piloto, validación del instrumento, análisis y prueba de hipótesis.

Índices: general, de cuadros, de tablas y de figuras.

CAPÍTULO 2

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS.

Actualmente la ciencia de la administración es una herramienta muy importante para resolver o superar situaciones de cualquier organización humana, donde las interrelaciones juegan un papel muy importante. James A.F. Stoner (2006) en su libro de administración refiere que no se le ha dado suficiente importancia y asegura que “los modelos matemáticos tienden a pasar por alto relaciones como los datos, resalando datos numéricos que se pueden reunir o calcular con facilidad. Así cabría criticar que la ciencia de la administración fomenta que sólo se conceda importancia a los aspectos de la organización que se pueden representar con cifras, olvidándose de la importancia de las personas y las relaciones” (p. 49).

El desarrollo del clima organizacional y el compromiso con la organización de los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (PHIC-UNASP) dependen de componentes que faciliten las interrelaciones entre los participantes que se complementan unos con otros y aportan, según los expertos, mayor productividad en el proceso de desarrollo de la institución.

De acuerdo con la teoría de sistemas, se establecen distintas relaciones entre las partes de la organización, que al interrelacionarse producen un escenario denominado ‘clima’. El resultado está sujeto a las situaciones, positivas o no, presentes en las estructuras y procesos de la organización. Por supuesto el comportamiento individual de los profesores va a influir en todo el desarrollo de la universidad. Sin embargo, no hay que perder de vista que la percepción de los profesores es lo que permite valorar al clima como bueno, cuando propicia un compromiso con la organización que incide en actividades para mejorar la organización y de sus intereses. El gran reto es cómo generar herramientas eficientes para que el personal docente pueda comprometerse a cumplir los objetivos de la universidad e integrarse en todo el proyecto rector y así obtengan capacidades colectivas y ventajas que en conjunto puedan mantener y superar los procesos institucionales.

15/11/22

De esta manera la universidad tendrá mayor conocimiento de los PHTC y la percepción de ellos sobre el clima organizacional y su relación con el compromiso con la organización.

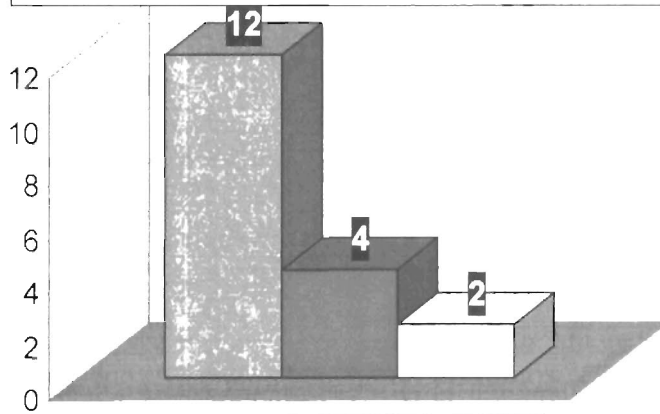
2.1. Antecedentes

Desde la fundación de la UASLP que se remonta al 2 de junio de 1826, se ha considerado como una institución crítica y de vanguardia. Fue la primera universidad que en el país que obtuvo la autonomía, el 10 de enero de 1923 (según Decreto número 106 de Rafael Nieto, entonces Gobernador Constitucional del Estado de San Luis Potosí).

Son muchos los vaivenes de la institución a lo largo de la historia, pero en sus autoridades ha encontrado un apoyo importante. Tal es el caso del doctor Manuel Nava Martínez quien impulsó un cambio radical y trascendente en la vida universitaria. Innovó los planes de estudio, cambió textos obsoletos, contrató profesores de tiempo completo para involucrarlos y comprometerlos más con la enseñanza, y obtuvo para esto un subsidio especial del gobierno. Con el aumento de los ingresos (que por primera vez superaron el millón de pesos) inició la construcción de las escuelas de medicina y derecho, fundó la facultad de Humanidades y algunos institutos de investigación, lo que trajo a esta universidad un cambio total en la enseñanza superior y en la investigación científica.

Algunas autoridades subsecuentes, en mayor o menor importancia, han influido en el desarrollo del sistema. En su último informe, el Rector Ing. Jaime Valle Méndez declaró: "Actualmente la Universidad Autónoma de San Luis Potosí está conformada como se presente en las gráficas 1 y 2.

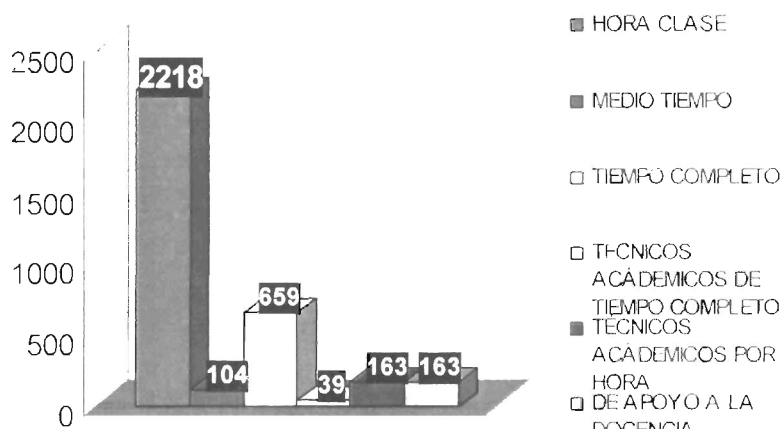
**Gráfico No 1 Conformación de la UASLP:
 por escuelas institutos y facultades**



Fuente: elaboración propia

■ FACULTADES ■ ESCUELAS □ INSTITUTOS

**Gráfico No 2 Conformación de la planta
 docente de la UASLP.**



Fuente: elaboración propia

En el informe del rector (Valle M., 2004, p.11) se declara que:

La cultura que prevalece en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí es la de la planeación y evaluación, que han contribuido de manera eficiente en la Universidad para conocer las acciones que son inherentes a sus procesos de mejora continua en el quehacer institucional, siendo la calidad educativa una consecuencia directa del análisis y estudios que convergen en un solo sentido: evaluar los niveles de calidad de los profesores investigadores de tiempo completo y académica, impactando en forma coherente con la sociedad a la que se debe y pertenece.

Aquí se hace evidente la importancia de la evaluación interna como un espacio de reflexión y que ha permitido avanzar en forma significativa hacia niveles que antes no se llegaba, por ejemplo, la evaluación del profesor en clase a través de los estudiantes, quienes con sus opiniones valiosas hacen de este importante ejercicio, un mecanismo para que se cuente con información específica sobre el aspecto de la enseñanza-aprendizaje, que es vista y analizada desde otra perspectiva.

La ejecución de los mecanismos de evaluación permite a los profesores investigadores de tiempo completo, administrativos y directivos, una visión más clara de cómo se llevan a cabo los procesos educativos en la universidad y cómo repercuten en la comunidad educativa y ofrecen la oportunidad para dar seguimiento a los planes educativos.

Es necesario que las entidades académicas universitarias estén inmersas en políticas institucionales de planeación, evaluación, y la información está sujeta al análisis de las instancias correspondientes para que emitan sugerencias y recomendaciones para elevar la calidad educativa tan importante a través del tiempo en beneficio de la comunidad universitaria y de la sociedad en general.

Es importante mencionar que se realizan en forma continua evaluaciones de los procesos administrativos, cuyo objetivo principal es elevar la calidad en el servicio que brinda la

universidad. Cabe comentar que se trata sólo de funciones administrativas y no se toman en cuenta la percepción, la opinión ni la participación de los profesores investigadores de tiempo completo, porque no hay sistemas para obtener esta información.

Existen declaraciones como las expresadas en el Foro de Investigación de Universidades Públicas Estatales realizado en Baja California en octubre 2003. En esta reunión se expresó la necesidad de formular estrategias que permitan transitar del actual modelo de universidad pública estatal hacia uno que armonice las tareas de docencia, investigación y gestión. En dicho foro se expusieron las necesidades de transformación de las universidades públicas estatales que demanda el México de hoy, para que sean capaces de asumir los retos y se garantice su inserción en el mundo globalizado. También se planteó que: "Es necesario generar consensos entre todos los agentes que ahora tienen bajo su cargo la educación superior, como tomadores de decisiones o como responsables directos del proceso educativo, para que la dedicación cotidiana a la generación de conocimiento se acreciente aún más". Declararon igualmente que "debido al insuficiente desarrollo de las instituciones de educación superior en México y de las limitaciones de participación en la planificación así como las presupuestales, el profesor de tiempo completo no cumple con todas sus funciones, porque debe realizar también las tareas anexas a la docencia. En los países desarrollados se delegan a estudiantes graduados o asistentes de enseñanza las tareas de docencia".

Con el propósito de realizar las actividades satisfactorias propias de los profesores investigadores de tiempo completo se confrontan dos opciones de facto, una, restar horas de dedicación a la investigación, a la tutoría y al trabajo colegiado o acrecentar su carga laboral, ampliando su horario de trabajo diario a trabajo de fines de semana y días festivos y sin remuneración económica adicional. Ambas opciones, pueden afectar tanto la productividad de los profesores de tiempo completo, como la calidad de sus actividades académicas.

El resultado de este desequilibrio es la sobrecarga de trabajo que realiza la mayoría de ellos. Esto afecta seriamente a un número importante de académicos y académicas, no solo en la UASLP sino también de muchas otras universidades del país, tanto públicas como privadas.

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí se declara como:

“Una institución pública de educación superior que tiene como misión la formación de profesionales, científicos, humanistas y académicos, competentes, críticos, creativos, reflexivos y éticos, comprometidos con el desarrollo del estado y del país con una visión clara del mundo actual”

Esto tiene implicaciones muy difíciles de realizar ya que existe gran preocupación de las autoridades universitarias por los estudiantes, olvidando que las y los académicos requieren de políticas y acciones que los favorezcan y se cumplan los propósitos y metas planteadas.

Esta problemática se presenta en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y también en otras universidades públicas como lo expresa Ibarra Colado (1998, p.120) en su tesis doctoral de sociología, *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. Al analizar la participación y gestión académica en la universidad pública plantea el cuestionamiento de Manuel Gil Antón, acerca de:

Si los profesores investigadores de tiempo completo han podido jugar el papel de sujetos activos en la transformación de los referentes dominantes para reconocer su propia actividad o, más bien, han quedado sujetos, atorados en redes novedosas de relación generadas por otros, cuestión que los reduce, en ocasiones, a meros espectadores del cambio en las universidades o, en el extremo, se han convertido en rehenes de un sistema ajeno y poderoso avasallante

Hart D. (1994, p.174) en su investigación sobre el compromiso de los directores con la organización y los profesores, expresa que tienen una relación estadísticamente positiva en la fortaleza del éxito de la escuela, pero en el compromiso auto-informado por los

directores no fue coincidente. Las percepciones del profesor, del compromiso del director y el compromiso auto-informado están relacionadas significativamente. Esta situación hace discordantes las acciones de los profesores con los directores, por lo que se requiere orientarlos hacia un mismo fin.

Las instituciones educativas necesitan contar con indicadores cualitativos y cuantitativos confiables. Deben tener objetivos claros que permitan identificar las interrelaciones de los profesores investigadores de tiempo completo, que apoyen la ingerencia en la realización y cumplimiento de los planes y programas de la universidad, se neutralice la discordancia entre el compromiso con la organización y el clima organizacional y haya oportunidades en igualdad de condiciones, mayor atención, menor dispersión y mejores métodos de información para motivar la participación en las actividades con los actores reales: los profesores investigadores de tiempo completo.

Ante esto se percibe una gran necesidad de reflexión, se requiere reorientar la actividad universitaria sobre todo en lo relacionado con la participación de los PTC cuyo compromiso con la organización puede propiciar la integración y el fortalecimiento las relaciones entre cada uno de los elementos de la institución y así se generen nuevas líneas de interacción.

En este trabajo se toman algunos factores del clima organizacional y del compromiso con la organización y los PTC de la universidad. Es preciso destacar que para que ellos sean agentes de cambio debe existir un equilibrio entre el clima organizacional y el compromiso y adoptar mecanismos para reconocer su participación.

Tal como lo han comentado Cevat C. (2001) y Katz D. y Kahn K. (1994) en sus investigaciones aseguran que para que el compromiso con la organización sea mayor se debe establecer formalmente un aprendizaje individual e institucional, con una administración transparente y flexible en la que todos los sectores puedan reconocer su intervención y que se les tome en cuenta en las decisiones más importantes del proceso. Si

se logra esto, entonces será factible que un profesor investigador de tiempo completo esté motivado y por lo mismo aporte compromiso, confianza, participación, solidaridad, alta autoestima, sensibilidad y creatividad, que comprenda el espíritu de la educación como motor de desarrollo. Es decir, que se recree con su quehacer, que pueda reconocerse, que aplique sus experiencias, que fortalezca sus valores y sus actitudes, que se comprometa con un proyecto de vida como parte inherente del proyecto de la UASLP y se logre de esta manera un profesor-investigador-gestor comprometido, con conciencia crítica, autónomo y humanista, dentro de una realidad socioeconómica, política y cultural.

Taylor y Ellison (1975) plantean un instrumento de múltiples factores para medir el clima de apoyo a la actividad creativa, el *Student Activities Questionnaire* (Guillen G., (2003, p.171) compuesto por ocho factores:

- el disfrute
- la participación
- la instrucción individualizada
- el desarrollo de la carrera
- el desarrollo de la independencia
- el control democrático
- el auto concepto y
- las experiencias múltiples de talento.

Algunos aspectos se han traspolado a la docencia para conocer la percepción que tienen los profesores investigadores de tiempo completo sobre el compromiso con la organización.

Katz D. y Kahn R. (1994, p. 26) hacen especial énfasis en cuestiones formativas; establecen que cuando el compromiso refleja una identificación con el desarrollo de una organización, ésta se puede beneficiar debido a que la satisfacción más alta se refleja en una

productividad aumentada y autoestima más alta, y una disminución en el abandono de los empleados. Efectúa también un rescate del sujeto en la actividad de la mente humana como participante activo. La mente construye la percepción, su significado dependerá de la experiencia previa y de las expectativas teóricas actuales, de los valores, actitudes, creencias, necesidades, intereses, miedos e ideales. Es decir, la significación depende del sujeto y su historia.

Sheerens y Bosker (1997, p. 40) plantean la relación de la eficacia y la satisfacción con el clima de trabajo del personal de la organización como un indicador de calidad.

Los problemas de participación comprometida de los profesores investigadores de tiempo completo con los que se enfrenta la universidad requieren un análisis profundo. Aunque son múltiples los problemas conceptuales y metodológicos que se presentan cuando se quiere establecer el compromiso con la organización de los PTC de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, no existen antecedentes al respecto, por lo que consideramos necesario conocer cómo es el compromiso con la organización en la universidad y cómo interviene el clima organizacional en su construcción, desde la percepción de los profesores investigadores de tiempo completo.

Como lo expresa Porter G. (2004, p. 23) en su libro *Universidad de papel*

“El Posmodernismo, filosofía que puede ser comprendida como un conjunto disímil de propuestas reflexivas muy distintas a realidades históricas y de ambientes culturales expuestos a la influencia recíproca permanente, que posibilita la recreación de las realidades locales y de sus discursos, delineando así singularidad e impureza, que por querer cumplir con lo estipulado se inicia en un simulacro. Esta exigencia creciente de trabajar para registrar e informar, esto es, la tendencia de conducir a la universidad y a sus sujetos por los laberintos de la cuentofrenta, que desdibuja el sentido originario de sus realizaciones al imponerles una nueva finalidad: no se trata ya sólo de cumplir, sino de demostrar que se cumple. Esta exigida prueba de mocencia ha generado sus propios simulacros que son cada

día más comunes, las prácticas astutas y habilidosas en la demostración de que se cumple, aunque no se cumpla para nada [sólo para lograr la calidad en el discurso de una universidad]”.

Para Cevat C. (2001, p. 27) el nivel de efectividad de una organización educativa hace necesaria la planeación adecuada con las fuentes y registros satisfactorios, requiere que las políticas sean consistentes y basadas en los desarrollos científicos y tecnológicos, además del empleado calificado, con las condiciones de funcionamiento saludables. El objetivo será atender las necesidades sociales.

Porte G. (2004, p. 24) explica cómo el regionalismo o centralismo crítico de la autoridad es indispensable para confrontar la uniformidad y el egoísmo propio del ejercicio de la autoridad central y que requiere de una metodología más compleja y abierta en la que participen todos. Para que esto suceda es necesaria una transformación de fondo. Implica abandonar las formas de organización altamente burocratizadas para que así se puedan abrir puertas a la conformación de instituciones democráticas y participativas, que sean capaces de desterrar las prácticas autoritarias, las relaciones horizontales informales, despotismo y formas de gobierno arbitrarias e intimidantes. Estas nuevas configuraciones posmodernas, facilitarían la construcción de compromiso, la dirección colectiva, la motivación, la inclusión, el reconocimiento de redes sociales y el desarrollo de valores conjuntos. Sus resultados no se harían esperar si las universidades y sus comunidades se hicieran cargo de sí mismas, edificando una nueva gobernabilidad basada en la confianza, compromiso, la participación y la integración de órganos de gobierno, eficaces y legítimos. Otro concepto útil que menciona es el compromiso con la organización interpretado como una identificación del individuo con el desarrollo de la institución representado por la creencia y aceptación de sus metas, junto con la persistencia necesaria para ejercer el esfuerzo y un deseo importante de continuar en la asociación que incluye el compromiso de la organización y su interés en la participación integral de los profesores investigadores de tiempo completo.

2.2 Teoría de sistemas.

En este trabajo se pretende facilitar el desarrollo teórico en el campo de la administración. Las diferentes teorías intervienen en la vida de las organizaciones y en la medida en que “las manejamos mejor tenderemos a no buscar otras, a no ser que las circunstancias nos obliguen a cambiar”. James A.L. Stoner (2000 p.49). en ese momento cuando menos, tres perspectivas de la teoría de la administración tienen una relevancia: el enfoque de sistemas, el enfoque de contingencias y el enfoque del compromiso dinámico.

De acuerdo con lo planteado por Leheverría R. (1994, p. 57) un principio básico del enfoque sistémico es reconocer que el comportamiento humano es moldeado por la estructura de acuerdo con la teoría de sistemas complejos, que busca descubrir isomorfismos en distintos niveles. En esta aproximación se emplea la composición de un binomio tomando como referencia la neguentropía, que es un excedente de energía que puede ser destinada a mantener o mejorar la organización del sistema.

En tal sentido se puede considerar a la neguentropía como un sistema auto-regulador capaz de ser sustentable, es decir con un poder inherente para manifestar la energía de incontables formas y maneras. Busca la subsistencia del sistema que usa un proceso que ordenen, equilibren o controlen el caos. La neguentropía pretende subsistir y busca estabilizarse ante una situación caótica.

Partimos del supuesto que esta visión neguentrópica es la manera como opera el compromiso inmerso en un clima organizacional. La teoría de sistemas complejos está integrada por varias partes interconectadas o entrelazadas, cuyos vínculos contienen información adicional y la determinación hecha por un observador. Como resultado de las interacciones entre elementos, surgen propiedades nuevas que no pueden explicarse a partir de las que tiene cada uno de los elementos aislados.

Para este trabajo fueron seleccionadas algunas variables del clima organizacional y del compromiso con la organización: la selección se hizo según el tamaño de estos sistemas. La propiedad fundamental que los caracteriza es que poseen un comportamiento difícil de predecir, aunque no imposible. Son capaces de prever su evolución futura hasta ciertos límites, siempre bajo la suposición de un margen de error creciente con el tiempo. Para realizar predicciones más o menos precisas de un sistema complejo frecuentemente se han de usar métodos matemáticos como la estadística, la probabilidad o las aproximaciones numéricas, como los números aleatorios.

Las interrelaciones están regidas por ecuaciones no-paramétricas. Normalmente todas ellas pueden expresarse como una superposición de muchas ecuaciones lineales. El problema reside en que sólo se pueden tratar de forma aproximada, por lo que es difícil la predicción. Por otra parte las ecuaciones suelen tener una fuerte dependencia con las condiciones iniciales del sistema, lo que hace aún más complicada la evaluación de su comportamiento.

Jay Forrester fundó a principios de la década de 1960 la Escuela de Administración Sloan, del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT Sloan School of Management) con el establecimiento del grupo de dinámica de sistemas del I.T. de Massachusetts (MIT System Dynamics Group). En esa época empezaba a aplicar a toda clase de sistemas lo que había aprendido con sistemas eléctricos. Ralph H Abraham ,(2002,p.11).

Lo que distingue a la dinámica de sistemas de otras aproximaciones es el uso de bucles de realimentación. La construcción de modelos por la dinámica de sistemas parte de la distinción esencial entre depósitos y flujos; con estos elementos se edifican modelos que describen sistemas internamente conectados por bucles de realimentación, que muestran el carácter no lineal que se suele encontrar en los problemas del mundo real

La universidad es una organización que tiene metas diseñadas y estructuradas para coordinar sistemas activos ligados al medio ambiente externo. La interacción entre el medio interno —a través de cada uno de los participantes— y el medio externo permitirán la

transformación de las teorías en acciones. Esto facilita que al interior de los sistemas se forme la retroalimentación de refuerzo “que se da cuando los cambios del sistema vuelven y amplifican el cambio inicial, produciéndose más cambios en la misma dirección”, retroalimentaciones de compensación que “se dan cuando los cambios registrados en todo el sistema vuelven hacia atrás y se oponen al cambio inicial de forma que amortiguan su efecto”. O’Connor y McDermott (1998, p. 85).

Tal como lo expone Senge (1998) se buscan totalidades interrelacionadas en vez de cosas, ver patrones de cambio en lugar de instantáneas estadísticas donde la clave para ver la calidad consiste sistemáticamente en observar los círculos de influencia.

No basta entender la teoría sobre la cual se basó la investigación, o tomar un enfoque para visualizar el estudio: es necesario comprender teóricamente la dinámica de la organización es decir, se requiere plantear el comportamiento de organización que se estudia

En años recientes se ha desarrollado una revolución en la investigación en general y sobre todo en las ciencias sociales, lo que evidencia un renovado interés por las cuestiones humanas al tener en cuenta la problemática que día a día vivimos en el ámbito universitario, con una participación solamente ejecutoria de los profesores investigadores de tiempo completo, por lo que no se sienten totalmente comprometidos con los programas e impide el cumplimiento de los modelos que plantean las instituciones de educación superior

La diversidad de las organizaciones marcan la necesidad de un análisis en diferentes niveles, si se toma en cuenta que están integradas por individuos o personas que poseen características propias, que forman parte de un equipo de trabajo, que se integran por un interés común, que se relacionan en un entorno social y con otras organizaciones, Este planteamiento coincide con la conjunción de teorías de la administración que están presentes en el sistema de desarrollo de la universidad.

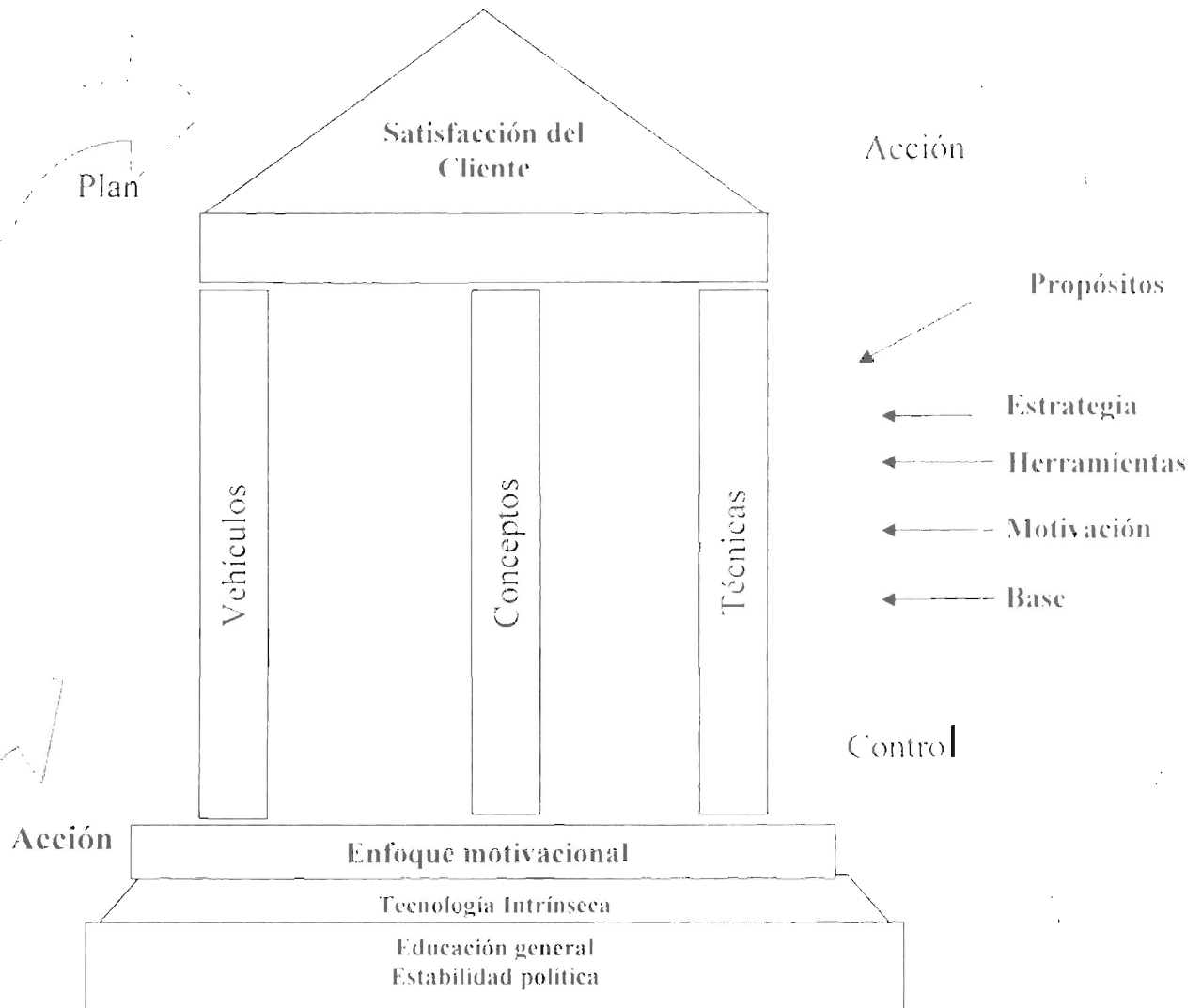
Por lo anterior no podemos soslayar lo que Katz D. y Kahn K. (1994, p.26) enfatizan sobre la actividad de la mente humana como participante activo y formativo de lo que ella conoce. De esta forma, la orientación pospositivista efectúa un rescate del sujeto y de su importancia. La mente construye la percepción o el objeto conocido, informando o moldeando la materia amorfa que le proporcionan los sentidos, por medio de formas propias o categorías, como si inyectara sus propias leyes a la materia. Estas formas, es decir, lo que se percibe y su significado, dependerán de la formación previa, de las expectativas teóricas actuales, de los valores, actitudes, creencias, necesidades, intereses, miedos, ideales.

El clima organizacional y el compromiso con la organización es un binomio importante para la administración de recursos humanos en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. En este trabajo se tiene como objetivo analizarlos según la perspectiva de los profesores investigadores de tiempo completo inmersos en una conjunción de sentimientos y actitudes, que da como resultado un factor determinante en el desarrollo de la organización. Este estudio ha sido enfocado a través de diferentes conceptos, pero en la actualidad la noción del clima organizacional vinculado al compromiso con la organización de los profesores investigadores de tiempo completo en esta universidad se vislumbra como algo muy importante y aún no explorado.

3.3. Enfoque de calidad

Un factor inherente a las políticas educativas es involucrar todos los procesos en la calidad, que no sólo se debe enfocar al cliente, también debe manifestarse en todos los procesos de la organización como bien lo plantea Kono presentado por Pariente E. (2001, p. 84) (Figura Núm. 3)

Figura Núm. 3. Esquema condensado de templo de calidad adaptado de N. Kono. (1994), y el círculo de W. Shewhart.



Fuente: (Pariente Fagoso J.I., 2001, p. 84)

Para que se cumplan los procesos de acuerdo con el esquema de calidad de Kono (Pariente L., p. 84), existen aspectos como la motivación que es un aspecto fundamental en cualquier organización donde debe existir claridad de las herramientas que se van a utilizar, y la evaluación debe ser una actividad inherente a todo proceso para que nos permita replantear o reorientar todo lo imprevisto que se presenten. En las instituciones de educación superior se requiere que sea permanente y sistemático: es decir, que este presente en cada una de las etapas para evidenciar los logros de cada una de éstas, y también de la universidad, pero que cada uno de los actores indique y conozca las estrategias que tendrán que corregirse o modificarse. Esta retroalimentación debe ser permanente, como lo es plantear cuáles podrán permanecer y qué actividades se tendrán que eliminar dentro de los programas académicos, contemplando la vinculación del proceso administrativo en el que tienen que participar todos los actores.

De este proceso surgen indicadores que influyen en el Programa Institucional de Desarrollo al corroborar si efectivamente se cumplió con lo establecido. Por otra parte se deben incluir todos los sectores involucrados: los programas educativos, los servicios de soporte educativo, los procesos administrativos, los recursos humanos, materiales y financieros. Cabe mencionar que es imprescindible incluir las actividades de autogestión y de vinculación con otras instituciones que generen recursos a través de los servicios. Esto dará origen a información que sirva de guía para que el proceso de planeación estratégica y la operación sean excelentes y además conocidas por toda la comunidad académica, lo que propicia una investigación permanente.

Harvard B. (2001, p.30) en su libro *Métodos de evaluación del rendimiento* dice que las organizaciones triunfan si saben cómo adquirir y conservar los recursos que necesitan y centrar el uso de esos recursos si sus líderes y gestores saben escuchar a las personas que forman sus equipos y canalizan la información relevante de tal manera que esta proporcione nuevas energías a los equipos e individuos. Su actitud colaborativa les sirve de apoyo y aprenden de ellos y plantean retos constructivos.

No hay necesidad de grandes teorías o estrategias sofisticadas, se requiere de una investigación sobre todo de cómo es la función de los profesores investigadores de tiempo completo como gestores: que se ocupen de planificar, presupuestar, organizar, controlar y resolver los problemas para producir un cierto grado de predecibilidad y establecer órdenes de acción. Los líderes o directivos, en cambio, se ocupan de establecer la dirección, alinear a las personas dentro de relaciones cooperativas, motivar e inspirar para producir el cambio. En resumen establecer claridad de propósito, dirección y valores requiere tanto liderazgo como gestión. Esto es una propuesta que en las universidades sería fundamental e importante para que tanto los gestores como los líderes, ostenten un compromiso y un liderazgo académico indiscutible, lo que facilitará el éxito de todo el proceso.

Motta E. (1993, p. 47) plantea la recuperación de lo ilógico como recurso gerencial. Realiza un análisis sobre el origen de la literatura que proviene en menor proporción del área académica y está más vinculada a la experiencia profesional de ejecutivos de grandes empresas, basada en la perspectiva de la complejidad organizacional y racionalidad gerencial, orientada hacia la visión de la sencillez y de lo intuitivo en la gerencia. Lo lógico sería que la administración del futuro fuera realmente una conquista de la visión estratégica - esta última palabra ha estado íntimamente asociada a la administración - realizando un breve análisis y ayuda para calificar todas las funciones y plantear una administración estratégica y radical en la universidad.

Bain D. (1987, p.103) ha visualizado la administración estratégica con la participación de todos, y en la que los factores que se combinan para influir de modo definitivo en la calidad de los fines y servicios son los siguientes: una actitud positiva, un ámbito orientado a resultados con una auténtica preocupación por los empleados y los clientes, la creación e implantación de programas de capacitación que tengan sentido, una administración que informe a los empleados acerca del desempeño de la institución, para lograr en cada individuo su máxima contribución en pos del cumplimiento de los objetivos. Algo sumamente importante para el desarrollo de un programa de calidad encaminado a mejorar

es definir las características de calidad que se desean con base en las expectativas, y una evaluación eficaz y eficiente.

Guizar R. (1998, p. 52) reconoce una serie de indicadores que manifiestan que una organización es sana. Este modelo se analizó para aplicar algunos aspectos en este trabajo con el fin de entender lo que perciben los profesores investigadores de tiempo completo, aunque no se pretendía establecer las condiciones saludables de la universidad, pero si se aplica en el planteamiento de los distintos cuestionamientos realizados para que la universidad sea una organización saludable:

El personal se siente libre para señalar las dificultades.

La solución de los problemas es pragmática, en donde se trabaja informalmente cuando ataca a los problemas y no se preocupa por el estatus.

Los puntos de toma de decisiones son determinados por la capacidad, el sentido de responsabilidad, la disponibilidad de información, la importancia del trabajo, el tiempo y los requisitos para el desarrollo adecuado y profesional de la administración

Existe un alto grado de colaboración. El personal pide ayuda prontamente a los demás y a su vez está dispuesto a prestarla. Están muy desarrollados los mecanismos de comunicación y de ayuda mutua.

Existe mucho aprendizaje en el trabajo basado en la voluntad de dar, buscar y usar retroalimentación y consejo. Las relaciones son honestas. El personal se preocupa por los demás y no se siente solo. Se enfrenta al desempeño deficiente y se busca la solución definitiva.

La estructura, política y procedimientos de la organización están orientados a ayudar al personal y a proteger permanentemente el buen funcionamiento de la empresa. También la estructura, la política y los procedimientos están prontos a cambiar.

Las instituciones sociales (Méndez S., 2002, p. 78) son entendidas como complejos organizacionales que representan la coordinación de todos los factores que intervienen para conseguir un fin común, apoyada por los miembros que la integran como parte inherente de la sociedad humana, y que canalizan las acciones para satisfacer necesidades humanas y básicas.

Labraea G., Vasconi L., Finkel S., Reeca L. (1984, p. 144) plantean la política educativa como una propuesta ideológica en el nivel de la conciencia y por aspiraciones de movilidad social en el nivel de intereses particulares; pugnan por imponer la lucha entre el poder y el consumo, en la medida en que el aparato productivo no puede absorberlas y menos aún con el tipo de formación profesional que tienen los egresados, como consecuencia de la modificación de planes de estudio. Sin embargo, cualquiera que haya sido la repuesta política de los grupos dominantes, la universidad asume ciertas pautas de desarrollo comunes en todas las regiones que buscan estabilización de la alianza de clases que sustentan los estados de América Latina.

La universidad pública tiene un compromiso con los profesores, condiciones de trabajo adecuadas, salarios justos, desarrollo en los aspectos humano, social, cultural y de competencias; ambientes de trabajo saludables; oportunidades de desarrollo social; oportunidades de formación y capacitación para procurarles una mayor calidad de vida, aumento en las competencias laborales y desarrollo en sus habilidades, lo que redundara en beneficio para la organización y el cumplimiento de sus objetivos, y sera posible la participación en la dinámica de cambio que los tiempos requieren (Kobbins S., 1999, p.45).

Las políticas educativas y el desarrollo social están notablemente influenciados por la evolución del desarrollo global, como fue propuesto en 1998 durante la Segunda Cumbre Hemisférica, uno de cuyos objetivos era establecer indicadores educacionales comparables internacionalmente y promover estrategias para la cooperación entre países, ya que las reformas de educación constituyen una necesidad apremiante para poder regular y mejorar la calidad y equidad, además de incluir la participación de todos los actores. Para esto se requiere tener la información apropiada y oportuna; es necesario diseñar políticas y programas innovadores y evaluar los impactos en los que la superación de los profesores investigadores de tiempo completo es prioritaria conjuntamente con los propósitos de asegurar calidad y equidad de la educación. Todo esto para el desarrollo económico sustentable y la modernidad productiva, como son los temas de participación y de generación de conocimiento dentro de las instituciones de educación. En las acciones y los hechos sociales debe existir una correspondencia entre el clima organizacional y el compromiso con la universidad de parte de los profesores investigadores de tiempo completo porque es imprescindible para establecer la eficiencia educativa con la concordancia entre el quehacer y el cumplimiento del programa de desarrollo integral de la universidad pública, para que se manifieste en la calidad profesional de los egresados e incida en bien de la comunidad.

Si se toma conciencia que los conocimientos personales y su aplicación en los procesos son el alma rectora de las organizaciones, estos conocimientos adquieren valor cuando se llevan a la práctica, se manifiestan como el reconocimiento de las habilidades, talentos y conocimientos productivos de un individuo lo que redundará en términos de valor en los bienes y servicios que se brinden.

Por lo anteriormente descrito, es necesario conocer los factores que participan directamente en la construcción integral del compromiso con la organización de los PTC dentro del clima organizacional, informar el resultado a la universidad para que tome en cuenta en su modelo la mejora en la interacción a fin de facilitar el desarrollo de las políticas educativas.

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí es una organización en la que intervienen una gran variedad de procesos, que incluyen varias teorías, algunas inacabadas y con una aplicación parcial; no obstante, debemos tomar en cuenta a todos sus integrantes, y trabajar sistemáticamente en la construcción de un modelo que permita la superación permanente del modelo de calidad.

Como lo plantea Pariente E. (2001, p. 80) se debe visualizar la productividad en función directa con la satisfacción de los empleados, pero esta idea fue rebasada por la del “hombre económico” y “hombre social”, ya que es más importante el papel que juega cada hombre en la organización, como lo plantearon Parker E. y Chester B. (Pariente E., 2001, p.165). Pero los estudios de Hawthorne mencionan que “el ser humano no solo se mueve por cuestiones económicas, ya que no es la única motivación a la que responde la persona”. También estableció que la situación social es de vital importancia para el rendimiento de la gente en el trabajo: cambia la unidad de observación del individuo aislado por el de desempeño de éste en grupo. Se destaca así la importancia de la organización informal sobre la formal, considerando que uno de los puntos importantes y específicos es la moral del grupo para producir resultados en los trabajadores.

Lo anterior fue objeto de cuestionamientos, pero de aquí surgió el tema de estudio de las “necesidades del individuo, con objeto de poder entender su comportamiento en las organizaciones”. Abraham Maslow estableció la jerarquización de necesidades humanas, puesto que al cubrir las básicas van commando a los individuos, hasta que llegan a la autorrealización, y de esta manera tendrán más oportunidad de producir y de compartir todas sus capacidades (Pariente E., 2001, p. 165).

Lo anterior coincide con lo expuesto en la teoría de Herzberg acerca de la motivación de “los dos factores”. Describe que el ser humano tiene dos conjuntos de necesidades: como animal, la de evitar el dolor, y como humano, la de crecer en lo psicológico. Esto al contrastarlo con lo establecido por McGregor (Pariente E., 2001, p. 171) en la teoría “X” y “Y”, confronta la teoría de “X” que dice: el individuo por naturaleza es indolente, flojo, no

le gusta trabajar o trabaja lo menos posible. Establece estrategias sencillas y repetitivas para no forzar a la persona y así lograr que ésta cumpla con lo planeado. La teoría "Y" expresa a la gente le gusta trabajar, le gusta ser agradable, asumir sus responsabilidades, colaborar para que las organizaciones tengan éxito. O, dicho de otra forma, mejorar, tener iniciativa y demostrar sobre todo que no es tonta y le gusta desarrollar sus capacidades, por lo que recomienda responsabilizarla para que aplique todas sus potencialidades de manera natural. Rensis Likert, propuso un modelo de administración que va desde lo mecanicista (rígido) hasta los modelos orgánicos (flexibles, participativos). (Pariente E., p. 173).

Es importante retomar la definición que plantea *El desarrollo organizacional* de Pariente E (2001, p.180), al describir la compleja estrategia educativa que se lleva a cabo mediante una serie de actividades planificadas y participativas, dirigida a toda la organización y administrada desde la alta gerencia cuyos objetivos fundamentales son los de aumentar la efectividad y el bienestar de los miembros de la organización.

Esta política debería prevalecer en todas las organizaciones, en donde "la conciliación de intereses permitan el bien común mediante una comunicación permanente". Sin embargo, nos enfrentamos con los conflictos propios de la adquisición del poder, para el dominio mediante el uso de los diferentes regímenes: como de la autoocracia, burocracia, tecnocracia, oligocracia y la democracia en sus modalidades.

Para lograr esto, la comunicación debe estar presente en los distintos niveles de una organización, porque su inexistencia genera problemas cada vez más graves que debilitan a la institución e interfiere en la mejora de su funcionamiento. A la comunicación inclusive se le compara con un órgano vital, que constituye una excelente herramienta para establecer una mejor relación interpersonal: es el mejor medio de retroalimentación.

Guillen, Gestos, (2003,p172).menciona a Daly, Falcione y Damhorst (1979) quienes establecieron los cuatro factores del clima de comunicación: La cantidad de comunicación emitida y recibida por el individuo, la discrepancia entre la cantidad de comunicación

perseguida, la percibida y su implementación por fuentes emisoras; la oportunidad de respuestas, y el grado de discrepancia entre la información recibida por los diferentes niveles de personal.

Martínez V. (1997, p.265) propone la comunicación como un elemento estratégico, que requiere desarrollar un material informativo de interés para los diferentes actores, de tal manera que beneficie a la institución: involucre no sólo la publicidad, sino la unión de otras áreas, comportamientos y elementos entre los que resaltan: relaciones públicas y laborales, capacitación al personal, cumplimiento con una responsabilidad social, actividades y campañas industriales y/o comerciales, relaciones con asociaciones profesionales, y con instituciones gubernamentales; la educación para todos los grupos a los que va dirigida la actividad.

Esto da congruencia, sentido y dirección a todos los niveles de comunicación que se manejan para cumplir los objetivos estratégicos, para un flujo constante de bases objetivas e información para la toma de decisiones acorde a las necesidades de los diferentes receptores, para que no se interrumpa la red que une sus partes en tiempo y espacio

Gareth M. (1998, p.323) expone que muchos de los problemas organizacionales se apoyan en nuestra forma de pensar y la falta de relación entre lo que pensamos y la forma como actuamos. Los problemas institucionales están embebidos en nuestro pensamiento, lo que tiene consecuencias si se toma conciencia de los problemas que se deben resolver a partir de una comunicación eficaz, oportuna, para ayudarnos a crear nuevas formas de organización. La creación de la realidad en base a su representación, en donde se resume una larga tradición del pensamiento social, a menudo asociada altamente con la cultura de la asociación. Con base en lo anterior, Jarillo J. (1991, p.170) evidencia que no solo hay una fórmula estratégica adecuada; hay toda una organización

2.4 Teoría de comunicación y confianza. La comunicación efectiva es muy importante para el funcionamiento de cualquier organización y constituye un factor inherente a los procesos administrativos de la planificación, la organización, la dirección y la evaluación.

Henry Mintzberg describió que la comunicación desempeña un papel vital en todos los roles de la administración: es un “proceso mediante el cual las personas pretenden compartir significados por medio de la transmisión de mensajes simbólicos”.

En la comunicación intervienen diversos factores verbales y no verbales. Respecto a la comunicación verbal, sus aspectos más implícitos están en el origen de malentendidos frecuentes, semánticos y pragmáticos. Los malentendidos de orden semántico son la consecuencia del desconocimiento de las connotaciones de las mismas palabras. Los malentendidos pragmáticos están relacionados con maneras distintas de utilizar el lenguaje para actuar sobre el otro y sobre la situación. Visto así, se convierten fácilmente en fuentes de malentendidos los usos diferentes de la toma de palabra, del silencio, de la interrupción, de la interrogación, de la petición, de la ironía, del sobrentendido, la mentira y así otras formas más o menos directas de dirigirse a alguien. Gudykunst, (1983, p.76) explica los múltiples factores que intervienen en la comunicación, que permiten el desarrollo de la confianza y que tienen implicaciones en las relaciones interpersonales.

2.4.1 Confianza.

Debido a que la creación del clima organizacional implica desarrollar la comprensión mutua a través de ajustes continuos sobre el punto de vista del otro, la confianza juega un papel primordial en el éxito de la empresa; muchos investigadores hablan de la centralidad de la confianza especialmente como lo menciona por Brislin (2000, p.309) sobre el concepto de Mishra (1996) quien piensa que la confianza es imprescindible. “En primer lugar que es un recurso moral que permite sostener intercambios y por lo tanto la construcción de la confianza, aunque es un valor muy complejo de definir

Algunos autores definen la confianza como una vulnerabilidad consentida. Meyer citado por Britlin (2000, p.311), Meyerson (1996, p.170), Mishra (1996, p.265) y algunos más plantean como una creencia el hecho de que el otro va a ser sincero y honesto y que va a sacar partido de esta ecuación, manifestando un débil oportunismo (Cummings y Bromiley, 1996, p. 303). A estos primeros elementos de definición, hay que añadir la noción de incertidumbre y de toma de riesgos (Meyerson, 1996, p.166), los tres elementos: vulnerabilidad consentida, creencia en el débil oportunismo del socio, y toma de riesgos corresponden a la confianza que se otorga a alguien.

Hirschman (Lewicki y Bunker, 1996, p.126), menciona que "la confianza es un recurso extraño, que se incrementa con el uso en vez de disminuir". Por otro lado, la confianza es un recurso autogenerativo (Creed y Miles, 1996, p.18) y progresivamente acumulativo que "se establece lentamente y de manera continua, a medida que crecen los niveles de la fuerza relacional" (Burt y Knez, 1996, p.68). En efecto, la confianza sin ser escogida ni establecida definitivamente, se afirma "a través de las transacciones y mientras se desarrollan las relaciones interpersonales" (Creed y Miles, 1996, p.23), (Powell, 1996, p.63). Finalmente, los estudios que comparan los procesos relativos a la confianza y la desconfianza demuestran que la primera puede o bien degradarse o pararse de una manera abrupta (Lewicki y Bunker, 1996, p.126). En cambio, no podríamos decir lo mismo de la desconfianza, que por naturaleza es más dramáticamente "catastrófica", en el sentido que puede aumentar precipitadamente, es el caso de las relaciones particularmente débiles (Burt y Knez, 1996, p.89).

Se pueden distinguir tres etapas en la elaboración de la confianza (Lewicki y Bunker, 1996, p.139), (Sheppard y Tuchinsky, 1996, pp.144-145) basada en el cálculo y la disuasión, esta en primer lugar, remite a una concepción pragmática de los intercambios humanos. En esta primera etapa, la confianza se da a alguien en función de las sanciones potenciales directas o indirectas (reputación), más que recompensas negociadas. La segunda etapa, la de la confianza basada en el conocimiento, consiste en recabar información sobre el otro, a fin de

conocerlo suficientemente bien para poder anticiparse a comportamientos y hacer predicciones sobre su fiabilidad. Estas informaciones se recogen para terceras personas, pero también directamente para el mismo interesado. A medida que las interacciones se repiten para mejorar la comprensión del otro, la relación pasa a ser cada vez más estrecha y la confianza aumenta.

Finalmente, la tercera etapa es propiciar la confianza que consiste en identificarse con los deseos e intenciones del otro, de manera que se desarrolla una comprensión mutua de quienes participan en el encuentro. En esta fase, el grado de confianza es tal que cada uno puede contar incondicionalmente con el semejante y encomendarlo para defender sus intereses o endosar responsabilidades que le incumben.

Las relaciones en general presentan una serie de dificultades de comunicación específicas unidas a las diferencias de intereses. La regulación de los conflictos implica el desarrollo de un espacio de comunicación que permite compartir nuevos significados, a partir de los que es posible la negociación de lo que está en juego en el encuentro. En la comunicación es fundamental un espacio de cooperación, en el que las partes se movilizan en dirección al alcance de objetivos comunes y de la satisfacción de las personas. La cooperación implica la instauración y el desarrollo de la confianza, en su forma más elaborada, la confianza mutua. Recurso moral determinante de las relaciones, la confianza implica la satisfacción de las condiciones situacionales y personales. (Brislin, 2001, pp.168-169) plantea que la confianza implica un compromiso personal de cada una de las partes, sin este no se puede desarrollar de una manera duradera, aunque la situación sea favorable. Es precisamente este compromiso personal el que hay que examinar con más detalle, para aprender mejor la dinámica de las relaciones.

La relación entre los dos primeros factores, tomando la empatía como una "participación imaginativa, intelectual y emocional en la experiencia de otra persona" (Bennett 1979, p.118), es un condicionante de la confianza, la apertura, la receptividad y la disposición para que la relación entre las partes permita la comunicación.

La confianza es un concepto que aunque existe desde tiempos inmemoriales por primera vez lo planteo Luhmann y ha sido objeto de numerosas discusiones, ya que es un tema de gran complejidad social, pero demuestra que permite ofrecer seguridad a planificaciones y orientaciones dirigidas a futuro y es perfectamente aplicable tanto para ciencias sociales como para ciencias exactas y es desde la cibernética que Luhmann lo importa y le da una gran importancia, estableciendo tres dimensiones de la complejidad :

- a) La real (objetual), referida a los objetos.
- b) La social, relacionada con los sujetos.
- c) La temporal la que tiene que ver con el tiempo.

En el entendido de la importancia que tiene analizar la confianza, en sus niveles mayores puede propiciar la solución a la incertidumbre, en respuestas innovadoras y creativas ante el desarrollo de la globalización que exige este atributo. La confianza, no obstante, puede convertirse en desconfianza lo que generaría incertidumbre entre los integrantes de la organización

Blomqvist (1997, p.217), señalo que los elementos de la confianza: competencia, buena voluntad y conducta consistente, esta última es una dimensión catalizadora y potencializadora. En la actualidad, la participación de los profesores investigadores de tiempo completo no es solo la capacidad física o intelectual, es también su creatividad en la generación de nuevos procesos y nuevos productos. Por lo mismo, los modelos buscan gestionar las capacidades del hombre para que éste cree un nuevo conocimiento

En las organizaciones también está involucrada la Teoría del Intercambio Social, que se basa en estos argumentos y señala que la información, el consejo, el apoyo social y el reconocimiento son medios importantes para la construcción de la confianza, la que se mantiene por interacciones repetidas y la reciprocidad de los elementos que forman parte de la organización, y al cumplirse las promesas o contratos facilita la confianza, creen en la

buena voluntad de la organización y de sus integrantes a través de conductas consistentes avaladas por sus capacidades y la obtención de los objetivos finales (Blomqvist, 1997, p.186).

Este autor también menciona que la confianza es muy difícil de desarrollar y sostener, ya que se tiene la firme creencia de que los procesos, las rutinas y escenas afectan su evolución. Se debe manejar positivamente, ya que de otra manera sería fácilmente destruible y generaría la desconfianza que es más estable, resistente y elástica; algunos autores la consideran como una parte inherente de la confianza

2.4.2. Conceptualización de confianza.

- Luhmann, (1996, p.25) la definió como un mecanismo de reducción de la incertidumbre. El cálculo y la disuasión con base en una experiencia personal sobre el comportamiento del otro, y se le otorga a alguien en función de las sanciones potenciales directas o indirectas, más que a recompensas negociadas (Levy y Stoker, 2000).
- La confianza requiere previamente que se recabe información sobre el otro, a fin de conocerlo suficientemente bien para poder anticiparse a sus comportamientos y hacer predicciones sobre su fiabilidad (Lewicki y Bunker, 1996, p.139).
- Es la identificación con los deseos y las intenciones del otro y se desarrolla de manera que se genera una comprensión mutua entre las partes involucradas (Marandon, 2003, p.331)
- Equivale al riesgo calculado, es una guía para asumir o no el riesgo (Gambetta, 1988), Williamson (1975), Concha y Golikova (2002)
- Es un contrato psicológico que comprende aceptar la vulnerabilidad basada en expectativas positivas de las intenciones o la conducta del otro (Kramer, 1999).

- Es un estado en el que confía cree en el otro, con base en varios aspectos: previsible de la conducta de ese otro: su capacidad o competencia para comprender la tarea y alcanzar los fines, su benevolencia o empatía y su integridad o conducta honesta; dado que comparten el mismo tipo de valores y principios (Mayer, 1991).

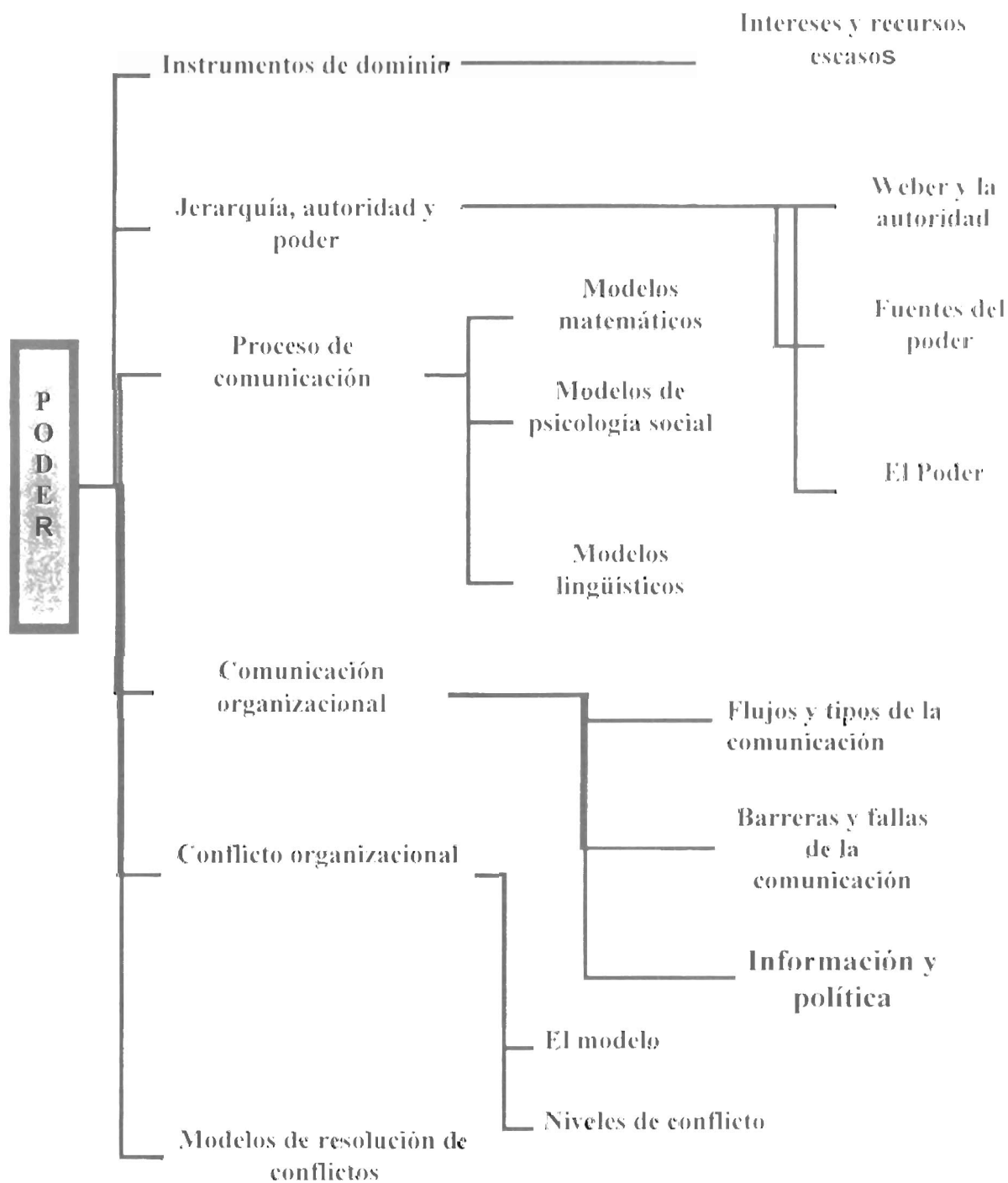
Para resolver el problema de una definición congruente Meyer, Smith & Allen, (1997), trabajaron en el nivel de confianza y su correspondiente riesgo, percibido en las situaciones que vive el individuo respecto a otro y que guía la toma de riesgo en dicha relación. La confianza es la disposición de una parte a ser vulnerable por las acciones del semejante, a sabiendas que éste realizará una acción importante para el que confía, de acuerdo a su conducta, su capacidad o competencia para realizar tareas y obtener fines compartidos. En este aspecto debe imperar la buena voluntad de un actor hacia el otro, basada principalmente en la conducta de quien se ha hecho depositario de tal confianza y por lo mismo cumple con las expectativas a través de sus acciones positivas, refuerza y apoya la duración del contrato psicológico de acuerdo con las capacidades técnicas, habilidades y el *know how* que posee la persona.

Luego entonces se necesita impulsar la capacidad de los trabajadores y en esta medida no serán necesarios tantos cambios a nivel de las estructuras organizacionales pues serán las personas quienes los ejecuten, no hay que perder de vista que ahí está el verdadero proceso de aprendizaje en el entendido que es constante y que permite cambiar los paradigmas. Respecto a la universidad, los profesores investigadores de tiempo completo son sujetos destacados de la institución y por esto hacemos una reflexión en torno a la forma como los PITE visualizan el trabajo a nivel organizacional. Ante esto es imprescindible construir una visión diferente y concientizar a los citados profesores investigadores sobre la importancia que tiene el sentido de satisfacción de su trabajo: que entiendan que no basta esa satisfacción por lo que han logrado hasta el momento, porque es preciso que se cuestionen cotidianamente y que hagan cambios sin temor a una equivocación; que aspiren a superarse, a hacer las cosas bien para impedir que la inercia los invada. Esto se logra a través de la

confianza y venciendo la incertidumbre para enfrentarse a la búsqueda de nuevas formas para resolver las situaciones frecuentes y poco frecuentes. Existe la posibilidad que se equivoquen, pero tienen la posibilidad de lograr una organización con una forma nueva de hacer y construir competitivamente. Cabe subrayar que dependiendo de la confianza que tengan será la forma de enfrentar los nuevos esquemas, de revisar sus principios y sustentarlos ya que el que no arriesga no gana; el que no confía en sus capacidades no aprende de sus posibilidades ni podrá construir nada eficaz y eficientemente

La capacidad física o intelectual de los profesores investigadores de tiempo completo no es suficiente, ahora es importante ante todo su creatividad para generar nuevos procesos y nuevos productos, esto requiere impulsar sus capacidades promoviendo el trabajo en equipo para que generen nuevo conocimiento.

Figura Núm. 4. Esquema del poder y conflicto.



Fuente: (Pariente Fagoso J. L., 2001, 190.)

2.4.3. Poder

En general en todas las interacciones participan los intereses, de las que va surgiendo el poder y el conflicto, así lo menciona Pariente F. (2001, p.194): como se muestra en la Figura Núm. 4 en donde se representa el proceso del poder de la siguiente manera.

“Las personas están en una organización fundamentalmente por interés, de cualquier tipo personal, de grupo o incluso externo. En realidad, la mayor parte de las veces e incluso bien una combinación de todos ellos en proporciones variables, pero las personas permanecen en la organización en la medida que sienten que esta satisface esos intereses o grupos de intereses.”

El poder es un recurso en donde el dominio, la autoridad permite interrelacionarse mediante el uso de los modelos matemáticos, de psicología social y también el lenguaje que dara lugar a una comunicación organizacional, mediante flujos y los distintos tipos, los cuales pueden generar barreras y fallas en la comunicación propiciando una información parcial que generen un conflictos y por ende la resolución de estos.

La clasificación de fuentes del poder, de acuerdo a Gareth Morgan son, la autoridad formal, control de recursos escasos, utilización de la estructura organizacional, leyes y reglamentos, control de procesos de decisión, control del conocimiento y la información, control de límites capacidad para tratar con la incertidumbre, control de la tecnología, alianzas interpersonales, comunicaciones y control de la organización “informal”, control de las contra-organizaciones, simbolismo y manipulación de ideas, sexo, factores estructurales que se definen el escenario de acción. Dahai, dice que hay quienes buscan el poder con mayor intensidad que otros: sin embargo, no existe un acuerdo común sobre las razones por las que se anhela el poder. Los hombres lo quieren no sólo para su propio bien, sino también debido a un valor instrumental, ya sea consciente o inconsciente. Lo que es innegable es que el poder esta intrínsecamente relacionado con el liderazgo que a su vez esta inmerso en los sistemas políticos de la organización y fuertemente influenciados por los sistemas de comunicación. El poder facilita la integración de cada uno de los actores para

conseguir los objetivos de la organización a través de los procesos diversos como son la ejecución del poder, el liderazgo y la toma de decisiones. Es necesario señalar que la comunicación surge partir de la información como la plantea Pariente E. (2001, p.195)

Entendemos la comunicación como el proceso de transferencia de un emisor a un receptor, asegurándose de que este último la comprenda y aprehenda y entonces se convierte en información, esto último es imprescindible en el desarrollo de las organizaciones. Existen diversos modelos de comunicación como son los de matemática de Norbert Wiener; Claude Shannon y Warren Weaver; la lingüística y de psicología social. W. Schramm propuso un modelo circular para permitir una retroalimentación, esto en una organización es de vital importancia, por su repercusión sobre el quehacer, cultura, y en general en todos los procesos, en donde el intercambio de información y la transmisión de significados están involucradas las personas, sus actitudes, sentimientos, relaciones y habilidades.

2.4.4. Conflicto.

La interrelación como sabemos tiene doble vía. La diferencia puede ser por la cultura, valores, creencias, actitudes y normas de comportamiento que pueden generar consensos pero también conflictos y malentendidos. Sobre todo cuando no se pueden canalizar positivamente: "Lo que es innegable es que el poder, liderazgo y la comunicación forman un trío muy importante en el conflicto de la organización", como lo expresa Pariente E. (2001, p.216).

La experiencia demuestra que el éxito de un encuentro (en el sentido de interacción, intercambio, contacto) está vinculado con el clima de confianza y que, en el mejor de los casos, los encuentros exitosos pueden provocar lazos de amistad auténtica y duradera que caracterizan y condicionan la estabilidad. De lo contrario, lo que se puede esperar es el riesgo de las discrepancias y los malentendidos, y surgen dificultades para llegar a una relación de confianza.

Existen factores que pueden obstaculizar la comunicación, en particular: las intenciones de los participantes, sus perspectivas y sus actitudes personales comparadas con las de las otras personas o grupos. Los trabajos dedicados a esta cuestión ponen en evidencia la necesidad de tratar los conflictos. "En efecto, su supresión o su prevención son contraproducentes en los intercambios y, de todas formas, dejan sin solucionar el tema de los conflictos y, por lo tanto, puede aparecer de nuevo y a menudo sucede con más fuerza" (De Dreu, 1997, p.10). "Es evidente que hay que evitar un exceso de conflicto, pero no es deseable una ausencia de conflicto, ya que disminuye la capacidad para tratar la información compleja" (De Dreu, 1997, p.22).

Los conflictos de intereses pueden con frecuencia establecer la participación de las emociones de los protagonistas e involucrar de manera variable las dimensiones afectivas y cognitivas de la personalidad

La empatía condiciona particularmente la capacidad de comunicar, y es muy importante para el manejo de la confianza, de hecho es "el conjunto de los esfuerzos empleados para acoger al otro en su singularidad y que son consentidos y desplegados cuando se adquiere la conciencia de la separación de yo-otro y de la ilusión comunicativa de la identificación pasiva con el otro" (Marandon, 2001, p.336). Se trata de un esfuerzo de relación efectiva con el semejante y consiste en sobrepasar la "regla de oro" de la simpatía: "trata a los demás como quieras que te traten a ti" para adoptar la "regla de platino" próxima a la empatía. "Actúa con los demás como ellos actuarían consigo mismo" (Bemett J., 1979 p.422). El Planteamiento de Richaudeau, F (1974, p.18) "sin un poco de empatía, no hay auténtica comunicación" y otras competencias de comunicación, así como las técnicas de gestión de conflictos tienen poco efecto si los protagonistas no se comprometen realmente en una relación activa y descentralizada hacia otro. Sin embargo, estas competencias psicosociales, incluida la empatía, no son suficientes para asegurar el éxito de un encuentro, es decir, la consecución de los objetivos y la satisfacción de las personas

Las interpretaciones personales a las situaciones diversas como la comunicación, la hostilidad, la amenaza, la mala fe, el chantaje e incluso el control o la formalidad — como lo establece Stikin y Stickel mencionado por Luhmann en su libro — crean un clima de desconfianza e inducen a comportamientos defensivos por parte de los participantes. Estas últimas observaciones permiten considerar la confianza como factor determinante en el desarrollo de un encuentro.

A partir de finales de la década de 1970, los investigadores consideran que los procesos fundamentales en juego de la comunicación, no se diferencian de aquellos que operan en cualquier otra situación de comunicación Gudykunst W. (1988, p.123). Esto significa que los procesos subyacentes a la obra en todo acto de comunicación son considerados idénticos.

El control de la incertidumbre (*uncertainty avoidance*) de cada sociedad tiene formas características para disminuir la ansiedad frente a la incertidumbre natural y existencial, en términos de leyes, dispositivos tecnológicos e institucionales, relacionados con valores, representaciones, creencias. Cada sociedad dispone además de un conjunto de respuestas a situaciones estresantes a las cuales sus miembros recurren de manera preferente, pero para ser interpretadas correctamente y revelarse eficaces, tienen que ser conocidas por el interlocutor, sin lo cual se convierten en una fuente de malentendidos.

- La distinción de género en sociedades donde prevalece la fuerza masculina en la repartición de los roles en la sociedad. En las sociedades masculinas los roles están fuertemente destinados y se anima la preferencia masculina, en términos de ambición, de espíritu de competición, éxito material y social y para las mujeres modestas se ocupen de la calidad de vida.
- La distancia jerárquica, finalmente, hace referencia al trato de desigualdad por parte de las distintas sociedades. Se define como “el grado de aceptación de la distribución desigual del poder por parte de aquellos que tienen menor poder en

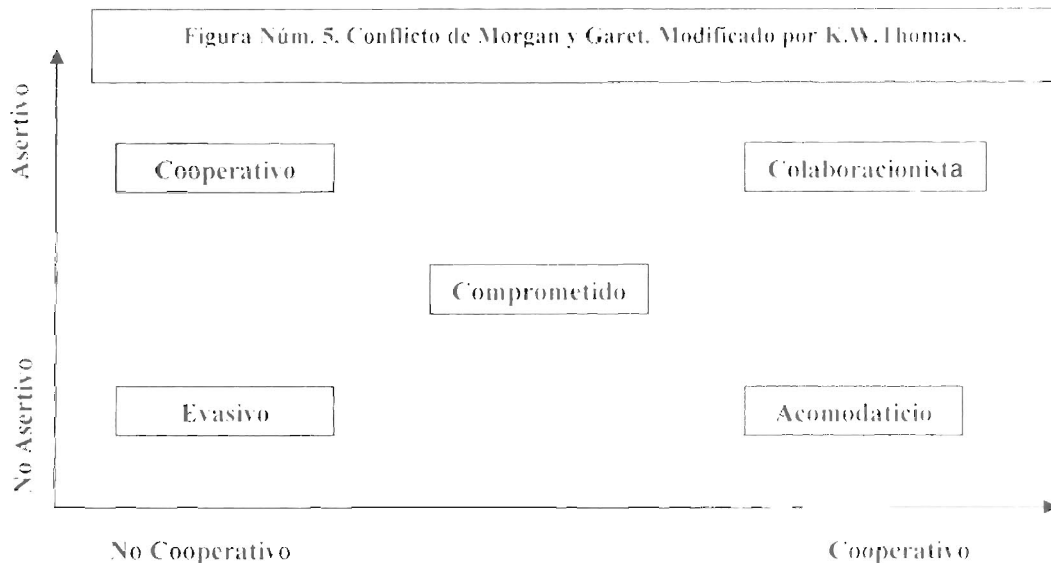
instituciones y organizaciones” y un fuerte grado de dependencia y contra-dependencia respecto a los superiores en la jerarquía.

En una organización el conflicto esta presente y lo importante es la detección de las causas para su superarlo o resolverlo. Según Daft las causas pueden ser: “Las distancias psicológicas que existen entre algunas personas, el poder y el estatus, la ideología y la escasez de recursos, y propone estrategias para su solución: la negociación de acuerdos y los enfoques cooperativos, incluyendo entre estos: reparto de utilidades o ganancias compartidas, formación de equipos obrero patronales y seguridad en el empleo. En el esquema de Morgan Garet. (Figura Núm. 5) modificado por K. W. Thomas, citados en el trabajo de Pariente Fragoso (2001, p.218) por medio de coordenadas grafica el intento de satisfacer los intereses propios de las personas, que puede ir desde lo no asertivo hasta lo asertivo. En el eje de las abscisas se manifiesta el grado de cooperación. Algo que llama poderosamente la atención es que en el centro se establece al compromiso como una forma de solucionar el conflicto lo que le da un sustento teorico a la propuesta de esta investigación.

Se coloca al trabajador comprometido en el centro, porque se caracteriza por la negociación, búsqueda de convenios, acuerdos, soluciones satisfactorias o aceptables cuando oponentes con igual poder concurren a buscar fines para mejorar soluciones temporales en asuntos complejos, de manera expedita.

También es un respaldo cuando la colaboración o la competición fracasan, esta concepción enriquece el concepto de compromiso con la organización que en los profesores

investigadores de tiempo completo facilitaría no solo su gestión, sino generaría propuestas para el desarrollo organizacional. (Figura Núm. 5)



Fuente. Libro de Pariente Fragoso (2001.p218)

En la educación en general se ha venido desarrollando un modelo que enfatiza la enseñanza de contenidos académicos de los funcionarios, los empleadores por un lado y de los profesores investigadores de tiempo completo por otro; se enfatiza que es más importante el aprendizaje independientemente del proceso mediante el cual se logra.

No podemos negar la política y la influencia del poder y del liderazgo en los procesos organizativos y que existe una desvinculación entre las instituciones de educación y la

comunidad productiva, por lo que se requiere de un lazo de unión y lenguaje común entre los participantes en donde los sistemas organizacionales como son, las políticas, liderazgo, comunicación e intereses de todos confluyan en la obtención de los objetivos y la eficiencia de la universidad, y los beneficios para todos los integrantes, para esto se requiere “una observación de los mecanismos mentales que conducen a definir estos contenidos puede dar la pauta para encontrar la causalidad de los acontecimientos, y lograr una concordancia de las acciones en términos de productividad y satisfacción” (Morin, 1991, p.55)

CAPÍTULO 3

PRIMERA PARTE.

3. PLANTEAMIENTOS TEORICOS

3.1 Teoría de la Organización

Una organización opera con principios básicos: la división del trabajo y la estructura que necesariamente tiene relaciones de autoridad. El principio de división del trabajo, de acuerdo con Smith A. mencionado por Robbins. (1999, p.38), eleva la productividad porque aumenta las habilidades y destrezas de los trabajadores y optimiza el tiempo. En el contexto de la administración clásica de Fayol (Robbins, 1999, p.43) hace un especial énfasis en el desarrollo de dos principios básicos para la administración en las organizaciones: primero confirma la división del trabajo y segundo el principio de autoridad acompañado de responsabilidad. Esto por supuesto debe existir en cualquier organización y sobre todo en la universidad que es una organización generadora de recursos humanos profesionales

Según la percepción de Robbins (1999, p.38) se toma en cuenta a las organizaciones como unidades humanas, deliberadamente construidas para alcanzar objetivos específicos. Éstas se constituyen de límites fijos, normas, rangos de autoridad, un sistema de comunicación y de sistemas de incentivos para lograr las metas planteadas.

La burocracia ideal de Max Weber (Robbins, 1999, p.44) establece la división del trabajo como tarea simples habitual y bien definida con la percepción de jerarquía de autoridad, en la que los cargos o empleos están organizados bajo control y supervisión de un puesto superior. Otra de las características de la burocracia es la adhesión a reglas y reglamentos formales de aplicación impersonal (Robbins, 1999, p.44).

La política de globalización induce a las organizaciones a mejorar la calidad y productividad. Éstas a su vez tienen la responsabilidad social y la obligación de.

- procurar una mejor calidad de vida para las personas que interactúan con la organización.
- respetar y conservar el medio ambiente.
- emprender acciones que beneficien a la comunidad a la que pertenece y
- esforzarse por cumplir su misión y sus objetivos.

La política de globalización induce a las organizaciones a mejorar su calidad y su productividad; toda organización crece, prospera o falla como resultado de las decisiones de sus ejecutivos. Las organizaciones tienen la responsabilidad social y la obligación de contribuir al bienestar procurando mejor calidad de vida para las personas que interactúan con la organización; deben respetar, conservar y mejorar el medio ambiente a través de acciones que beneficien a la comunidad. Así, los empleados de la universidad tienen el compromiso de esforzarse para que la institución cumpla su misión y sus objetivos.

Al estudiar las organizaciones se necesita establecer las causas que favorecen las condiciones del desarrollo. En este estudio consideramos la necesidad de conocer la causalidad y los efectos de las distintas acciones que se realizan en las organizaciones, que requieren la comprobación de la validez de las argumentaciones (Popper M. y Lipshitz R. 2000, n.33). La investigación de las acciones tiene como propósito explicar los problemas, y además resolverlos mediante la participación de los integrantes de la organización con un enfoque humanista positivista según Argyris (2001, p.478) quien también se apoya en lo establecido por Shoham Simon: "Cada vez más evidencias de que los estudios de la mente, parte del pensamiento y toda la acción se basan en la causalidad. Aquellos que desean eliminar la causalidad son responsables de aclarar cómo creen que funciona la mente sin causalidad".

Argyris (2001, p.601), quien ha realizado investigaciones, dice que “sobre la respuesta de los sujetos que se encuentran en condiciones agradables o satisfactorias, pueden: 1) Combatir en forma disimulada, el experimento. 2) Retraerse en forma disimulada. 3) Modificar el experimento. 4) Aumentar el precio de la participación. 5) Requerir una previa definición de las reglas acerca del juego de experimentación”. Al llevar esto a las prácticas organizacionales en la universidad podemos realizar una analogía, ya que los profesores podrán 1) Combatir en forma disimulada las estrategias organizacionales con las que no estén de acuerdo o no puedan realizarlas. 2) Retraerse en forma disimulada y hacer como que cumplen llenando registros sin tener expectativas para mejorar los sistemas de organización. 3) Modificar el experimento, de acuerdo a sus necesidades o para su bienestar o comodidad 4) Aumentar la participación comprometiéndose, ya que tendrán una identificación y aceptación mayor de las políticas y programas de la universidad. 5) Requerir una previa definición de las estrategias de trabajo para adecuarlas a su ámbito de desarrollo.

García E. y Cuno E. (1993, p.67) realizan también un planteamiento muy interesante sobre el desarrollo de las organizaciones:

Se basa principalmente en el éxito, el cual tiene como objetivo en última instancia lograr beneficios. Esta función es más bien de naturaleza globalizante y se desarrolla en la parte derecha del cerebro. El beneficio es, sin embargo, siempre un resultado cuantitativo que se calcula considerando el volumen de ventas y costes. Por lo que si queremos configurar el futuro de una organización para que tenga éxito, tenemos que ocuparnos necesariamente de la dimensión cuantitativa. Se ha de evaluar cual es el potencial de ventas o producción y cuáles son las estructuras de costes con las que se realizan las actividades de la empresa. Estas funciones corresponden de manera unívoca a la parte izquierda del cerebro.

Aquí podemos hacer una reflexión, ya que la deducción lógica es que en ambos planteamientos se debe determinar las tendencias generales y reconocer las interdependencias globales, lo que se localiza en la parte derecha del cerebro, la

creatividad, la visión y la intuición. Y también tenemos que realizar análisis cuantitativos que corresponde al lado izquierdo del cerebro. Lo ideal es que en las organizaciones la información sea accesible y orientada al entorno y a las necesidades y refleje las interrelaciones para que sea un intercambio permanente entre los sectores que participan y permitan realizar todas las funciones organizacionales lo que permitirá la efectividad y eficacia del sistema, induciendo ambos lados del cerebro

3.2. Clima organizacional y compromiso con la organización.

3.2.1 Clima organizacional

Para su conceptualización fue necesario un análisis profundo, ya que son varios autores los que lo han estudiado y las variables que incluyen no son exclusivas del clima. Algunos autores incluyen variables que forman parte del compromiso en el clima. Esta investigación se inició con el interés de conocer cómo se establece el compromiso y cómo pueden concretarse elementos susceptibles de medición para así aportar herramientas, favorecer un cambio de las prácticas cotidianas de los profesores universitarios, para que repercuta en el cumplimiento de sus funciones y contribuya a la transformación y fortalecimiento de la UASLP y por ende de la sociedad.

Con base en el criterio de investigación se seleccionaron los factores de clima, más importantes en todo el proceso de interacción de los profesores investigadores de tiempo completo con la universidad. El punto de partida fue la identificación de algunas dimensiones del clima organizacional para describir la calidad de vida laboral, a partir de la percepción de los profesores investigadores de tiempo completo.

El clima organizacional es entendido como el conjunto de elementos que configura el entorno humano de una institución, y el convencimiento de que un buen clima es un gran fenómeno que influye en los diversos aspectos. Debemos considerar al clima como una construcción psicosocial dentro de la estructura organizacional.

Los factores administrativos, sociales y estructuras del sistema institucional dan lugar a un determinado clima que perciben sus miembros y los induce a determinados comportamientos. Estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, completando así el circuito. El clima se refiere también a las características del ambiente de trabajo, y a las condiciones bajo las cuales éste se desarrolla como las de contratación, salariales, estabilidad en el empleo, decisión del trabajo, demandas del puesto, secuenciación, exigencias del proceso, supervisión, sobrecarga cualitativa y cuantitativa, postura de trabajo, interdependencia con otros puestos, flujo de información y los productos.

Guillén G. (2003, p.257) menciona:

Dentro del proceso de comportamiento de una organización se considera importante el estudio del clima laboral. Una política adecuada para intentar desarrollar un rendimiento positivo estriba en la importancia de lograr las metas y fines planificados y en alcanzar, en la medida de lo posible, un nivel de satisfacción laboral pertinente entre los miembros de la organización

Es de especial importancia que en este enfoque reside el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es sólo resultante de los factores existentes, sino que va de acuerdo con las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, apreciar las situaciones particulares depende en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el clima organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales como lo expone Gonçalves A (2003)

El concepto de calidad de vida laboral incluye la percepción y la evaluación subjetiva que la persona hace de su realidad laboral. Es un constructo integrador de la realidad laboral de las personas. Es aquí donde se puedan establecer múltiples indicadores de la calidad de vida laboral, entre los que destacan la satisfacción en el trabajo y el clima organizacional.

Ascorra C., Pfeffer Red, Morgan Hax, Maj Lutf, y Porter comentan que:

La explicación más ampliamente difundida en la forma de comprender, explicar y administrar el comportamiento organizacional, en general en la mayoría de los países se fundamenta en la creencia de que el ser humano está dotado de una racionalidad prospectiva capaz de guiar intencionalmente la acción en función de objetivos claros, explícitos y previamente establecidos y de realizar elecciones racionales o limitadamente racionales en función de un conjunto de preferencias internas, ampliamente conocidas por el sujeto, congruentes con su estilo de vida y tendientes a la maximización de sus beneficios. Se impone una concepción de organización cuyo énfasis está en la coordinación consciente, forma de actividades mediante la posibilidad de planificar a futuro y conducir con éxito los cambios sociales y la homogeneidad de los intereses de los actores involucrados, aunque también es necesario comentar lo planteado por Michel Crozier (1969) sobre la noción que intenta explicar la interdependencia de los comportamientos individuales en función de los objetivos comunes que articulen los intereses de las partes y lleven a una direccionalidad única a los comportamientos sociales esto puede existir mediante objetivos compartidos pero jamás existirá unicidad de objetivos, pues la división del trabajo, inherente a toda actividad organizada, hace que según su lugar en la organización cada miembro de ésta, tenga una visión particular, deformada o clara, si se quiere de los objetivos de las organizaciones. La perspectiva socio-construccionista de las organizaciones, también llamada posmodernidad organizacional, teoría emergente, organización política, viene a introducir un giro en la forma de pensar y concebir lo organizacional, lo que abre espacios a la construcción e instauración de formas y normas relacionales que satisfagan los intereses de los actores particulares involucrados en una institución.

Mintzberg, H. (1994, pp.12-14) plantea:

Existen una serie de riesgos, específicamente por la falta de apoyo de la alta dirección y por climas organizacionales no propicios a la planeación estratégica. Algunos expertos en esto han escrito en forma extensa acerca de los riesgos que minan la práctica de la planeación, como es la suposición de los directivos que pueden delegar esta función a un planificador, y

no en la mayoría del personal, lo que ocasiona fallas al usar planes como estándares en la valoración del desempeño administrativo y descuidar el fomento de un clima en la compañía que favorezca a la participación conjunta en los proyectos institucionales, lo que logrará que el sistema que tenga más flexibilidad, fluidez y simplicidad para favorecer la creatividad.

Los sistemas educativos deben buscar permanentemente la calidad y eficacia, reducir las desigualdades y facilitar la convivencia pacífica. Los modelos de eficacia se han basado en un producto fácilmente cuantificable utilizando como criterio de eficacia escolar el rendimiento académico, medido frecuentemente a través de pruebas estandarizadas de matemáticas. Sin embargo, consideramos inadecuado valorar el sistema y los centros educativos únicamente desde criterios importados de la economía, ya que se perdería de vista la meta principal y original de la educación y que los profesores puedan mejorar el rendimiento académico de los alumnos. Otra cosa distinta es que digamos que el rendimiento académico deba ser el único criterio tomado en cuenta a la hora de valorar la eficacia de un centro educativo.

Es necesario hacer hincapié en que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas o duales en dos direcciones de los miembros de una organización respecto al trabajo: el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales y las diversas regulaciones internas de carácter formal e informal Rodríguez E. (1999, p.113), entonces las variables que considero en el concepto de clima organizacional fueron:

- Variables del ambiente físico (espacio, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinaria, etc.).
- Variables estructurales (tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección).
- Variables del ambiente social (compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicación).

- Variables propias del comportamiento organizacional (productividad, ausentismo, rotación, tensiones, estrés).

Para la medición del clima organizacional existen alternativas diferentes, aunque siempre deben mantener la generalidad de los elementos antes referidos. Palma Carrillo (2003) genera un instrumento confiabilizado y validado en una muestra de mil 323 trabajadores de entidades particulares y estatales de Lima Metropolitana, integrado de 50 reactivos y cinco factores: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Pero ha sido muy exhaustivo y cansado para los entrevistados, por lo que sólo sirvió de referencia para saber que lo que habíamos diseñado estaba en el camino correcto.

Toro, A. (2001, p.45) examina cómo el clima organizacional incide en la satisfacción del personal y la calidad del servicio, empleando una muestra de dos mil 426 empleados de una empresa colombiana de ventas al detalle.

Para la medición del clima organizacional aplica una encuesta diseñada y validada en Colombia por él mismo en los años de 1992 y 1996, incluyendo ocho factores: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, claridad y coherencia en la dirección, disponibilidad de recursos y valores colectivos (cooperación, responsabilidad, respeto).

Arias, Mercado y Belausteguigoitia (2000, p.9) buscan confirmar la relación del clima organizacional con el compromiso personal hacia la organización en una muestra de mexicanos (académicos, alumnos de posgrado y empleados del sector público). En cuanto a la medición del 'clima', utilizaron el cuestionario diseñado por Brown y Leight (1996, p.367) en Arias G. incluye los siguientes factores:

- Contribución del trabajo a la organización.
- Reto representado por el trabajo.

- Claridad del rol.
- Apoyo del superior.
- Expresión de sentimientos y reconocimiento.

Este mismo constructo lo utiliza Mercado, S (2002) al medir el clima del personal médico en tres instituciones de salud de atención a la población abierta, en una muestra de 885 sujetos. Compara el clima organizacional, la satisfacción en el trabajo y el esfuerzo de los servidores públicos de una dependencia gubernamental y los trabajadores de una empresa distribuidora de cerveza (n=30) en el Estado de México, utilizando para la medición del clima organizacional las dimensiones de de Brown y Leigh (1996, p.367) agregando además la autonomía individual Guillen G. (2003, p.171), Kopelman, Brief y Guzzo, (Guillen G. 2003, p.175), así como el soporte en las tareas y el soporte socio-emotivo Falcione, Sussman y Herden (Guillen G., 2003 p.172).

Con lo anterior y analizando las múltiples definiciones de clima organizacional, no se puede soslayar desde cualquier punto que se analice, su innegable repercusión en el desarrollo de planes y programas de las organizaciones y el gran impacto que tiene. El clima organizacional posee un carácter multidimensional y descriptivo, cuya importancia es la percepción compartida de quienes experimentan y crean el ambiente laboral

Factores para la medición de clima organizacional.

Para el presente estudio, y a partir de la comparación con las dimensiones que integran la calidad de vida en el trabajo, se consideraron algunos de los siguientes factores para la medición del clima organizacional:

- **Trabajo retador.** Una de las fuentes de desarrollo personal es el hecho de enfrentar problemas y resolverlos empleando las habilidades y la creatividad en la realización de nuestro trabajo (Brown y Leight, 1996, p.367).

involucramiento en el trabajo y la satisfacción laboral y en consecuencia, negativamente con el intento de renunciar.

“Laguiuri (1968.) indica que el “clima organizacional es una cualidad relativamente duradera del ambiente total que es experimentada por sus ocupantes, influye en su conducta y puede ser descrita en términos de sus valores de un conjunto particular de características del ambiente”. Desde estas referencias los individuos elaboran directrices conductuales según la percepción del clima social en un contexto determinado y la valoración que lleven a cabo. Payne y Pug” (Guillen G., 2003, p.177) establecen que el concepto principal de clima “describe los procesos comporta-mentales característicos en un sistema social de forma puntual, estos procesos han llegado a formar parte del constructo, reflejan los valores y creencias de los miembros.

James y Sells, (2000, p.275) definen el clima organizacional como la representación cognitiva de eventos y situaciones relativamente cercanos, expresado en términos que reflejan el significado psicológico y la importancia de las situaciones para el individuo, siendo las percepciones una función de componentes históricos, es decir, esquemas cognitivos que reflejar experiencias de aprendizaje.

Se postulan muchas posiciones y definiciones sobre clima organizacional. Esta perspectiva multidimensional es asumida por muchos autores, pero varios coinciden en la dificultad de determinar cuáles son las variables que inciden más en una determinada organización y por qué un sistema tiene un clima determinado.

Guillén Gestoso, (2003, p.177) en su libro *Psicología del trabajo* plantea la perspectiva general de Campbell que entre los estudios realizados se obtienen unos componentes comunes. Becker (1960, p.177) estableció la teoría de la lucha de contrarios, según la cual los empleados hacen ciertas inversiones con la organización, por ejemplo, la de proyectarse hacia las pensiones, promociones, y relaciones de trabajo. Estas tendencias hacen que las

instituciones no puedan integrar el desarrollo de los programas en los que participen sus empleados con la productividad de la organización. Por consiguiente, el compromiso es un parcial resultado de intercambios entre un individuo y el clima organizacional; ambos reflejan los eslabones entre una organización y un empleado, y la presencia de factores que pueden potenciar o disminuir las oportunidades de producción de éste. No obstante, la naturaleza de estos eslabones es bastante diferente. Puede esperarse que los empleados - relacionados fuertemente con una organización-- permanezcan no sólo en una institución sino también pueden realizar un esfuerzo considerable en nombre de la organización. Los empleados con los lazos de permanencia son aquellos cuya percepción les permite quedarse y requieren de un mínimo esfuerzo para cumplir sus funciones.

Forehand, G. Gilmer, B. (1964, p.382) mencionan que el clima afecta la conducta de las personas de una organización de tres formas: 1) definiendo los estímulos del ambiente confrontan al sujeto y le hacen experimentar elementos específicos. 2) a través de las limitaciones que una persona observa a la hora de elegir su comportamiento 3) indicando el tipo de refuerzo que la organización establece en función del tipo de conducta de los trabajadores.

Son muchos los autores que hablan sobre la influencia de distintas variables tanto psicológicas como organizacionales: la comunicación, la toma de decisiones, la solución de problemas, la motivación, los conflictos, la productividad, la satisfacción y la innovación, como lo menciona Guillen Gestoso, (2003, p.171), que también comenta que Kozlowski y Doherty (1989) estudiaron la relación entre el grado de discrecionalidad de negociación entendida como la calidad de la relación que se produce a través de las interacciones entre el líder y los subordinados y las percepciones de clima. Descubrieron que las percepciones del clima estaban significativamente relacionadas con el grado de discrecionalidad de la negociación entre los miembros. Los sujetos con alto grado de discrecionalidad presentaron significativamente mayor consenso en su percepción de clima que los de bajo grado. Así mismo, las percepciones del clima por parte de los miembros con alta discrecionalidad

tendían a estar más cercanas a las percepciones del clima de sus superiores, que los compañeros de baja discrecionalidad.

En el modelo de decisión ética que surge en las organizaciones, el clima es considerado un componente importante al mirar la conducta ética. Treviño (1976) asegura que el centro de la cultura corporativa está en el sistema de valor. Los valores corporativos, establecidos por la dirección, afectarán todos los aspectos de la organización. Ellos indicarán a los empleados lo que es importante para que se cree un sentido de identidad, para que refuerce la estabilidad social y dé la dirección acerca de cuál conducta es la aceptada. Independiente al tamaño de la organización, tienen una cultura ética y una filosofía que guía a sus líderes. En el caso de la universidad, los valores citados que manifiesten sus directores o funcionarios repercutirán en los subordinados, además el clima de la organización socializará a los individuos. La cultura lleva ciertas conductas para que sean aceptables o inaceptables.

3.2.2. Compromiso con la organización

Drovetta, G. (1995, p.26) define el compromiso de la siguiente manera:

Compromiso en negocios. Es un acto de comprometerse públicamente con cierto curso de acción. Declaración de intenciones. Es una abierta selección de cierta estrategia por adelantado, para influir en la elección que haga la otra parte.

Compromiso en mercadotecnia. Comunicación inequívoca de los recursos y las intenciones de una empresa ante el sector en el cual compete, con el fin de disuadir posibles amenazas. Los compromisos influyen en la forma como los competidores perciben posiciones, ya que actúan sobre la planificación de los movimientos ofensivos o defensivos, puesto que la comunicación reduce la incertidumbre, lo que permite que las estrategias sean calculadas racionalmente con base en nuevas hipótesis, para evitar, asimismo, los conflictos durante la competencia.

Principio de compromiso. Conforme a este principio, una organización debe hacer planes para un periodo futuro, los suficientes para cumplir propósitos derivados de las decisiones tomadas en el momento presente. Rosenberg J. (1993, p.86).

Henry, P. (2001, p.56) establece el compromiso como una promesa por virtud de la cual se ofrece participar en un programa, causa u otra forma de actividad social y que obliga por el código ético o moral.

J. Ferrare (2001, pp.606-608) define al compromiso como la acción y efecto de comprometerse, utilizada por muchas filosofías de corte existencialista y que está estrechamente relacionada con el concepto de la decisión. Sin embargo, no es exactamente equivalente a ella. La noción de compromiso puede emplearse en dos sentidos: en un sentido amplio, como un constitutivo fundamental de toda la existencia humana, y en un sentido más estricto, como un constitutivo fundamental del filósofo. Estos dos sentidos no pueden separarse por entero, de hecho están co-implicados, por cuanto el estar comprometido, propio de toda existencia humana, revierte sobre el estar comprometido, y a la vez éste encuentra en el horizonte de su pensamiento filosófico la noción de compromiso que, según algunos corresponde a toda existencia humana. Sin embargo, aquí nos referiremos brevemente sólo al compromiso en el sentido más estricto, lo que hemos dicho involucra también la existencia y las nociones emparentadas con la de compromiso: la decisión y la de vocación que pueden ser utilizadas para comprender el sentido amplio.

Comprometerse como filósofo significa primariamente, la liga estrecha entre una proposición filosófica con la proposición. En términos corrientes, la vinculación íntima entre la teoría con la práctica. El rechazar comprometerse significa adoptar la actitud opuesta. Supone que lo que se hace con una proposición no tiene nada que ver con la afirmación de la proposición. A estas dos actitudes –compromiso y rechazo de compromiso – se unen dos modos de juzgar las proposiciones filosóficas: una según la cual, tales proposiciones son consideradas juntamente con lo que el filósofo hace con ellas; y otra según la cual las proposiciones son juzgadas por motivos extrapersonales: por su consistencia interna, por adecuación con la realidad objetiva, etcétera.

Advertimos que tales modos de juzgar afectan no sólo a la relación (o falta de relación) de la preposición con el filósofo que la formula, sino también a la significación de la proposición de referencia. Los partidarios de la primera actitud mantienen que la significación de la preposición está unida al hecho que el individuo se comprometa (o se niegue a comprometerse, lo que es también para ellos una forma de compromiso) con respecto a ella, mientras que los partidarios de la segunda actitud sostienen que la significación de cualquier proposición filosófica es independiente de todo compromiso.

A su vez los partidarios de la primera actitud distinguen entre los que se comprometen (como por ejemplo Sócrates, Kierkegaard) y que no se comprometen (como por ejemplo, Aristoteles, Hegel), mientras que los partidarios de la segunda actitud rechazan tal distinción por considerarla poco o nada informativa sobre las respectivas filosofías. Observemos, empero, que en lo que toca a esta división entre clases de filósofos, se trata de un mero argumento en la mayoría de los casos a favor o en contra de la noción de compromiso. De hecho, ni los “compromisarios” ni los “anticompromisarios” deberían admitir ninguna división: los primeros porque terminan por afirmar que todos (quíralo o no) se comprometen —a menos de carecer de todo sentido su filosofía—; los segundos, porque acaban por declarar que ningún filósofo (en cuanto filósofo) se compromete, a menos de que carezca de todo sentido sus proposiciones filosóficas.

Henry, P. (2001) menciona a Polany, M. quien ha propuesto y desarrollado una “lógica del compromiso”. Según este autor, es inadmisibile y contradictorio consigo mismo, escribe, “retirarse de una situación de compromiso en relación a las creencias que se mantienen en ella y a la vez permanecer comprometido a las mismas creencias reconociendo la verdad de su contenido fáctico. En otros términos, si hay una creencia, *C*, cuyo contenido fáctico es reconocido como verdadero ‘*T*’, entonces es contradictorio proclamar que no se mantiene ningún compromiso, o que no se está en ninguna situación de compromiso respecto a *C*. Polany elabora una “estructura del compromiso” destinada a ‘desubjetivizar’ y

‘desrelativizar’ el compromiso”. Dentro del cuadro de compromiso escribe: “decir que un enunciado es verdadero es autorizar su aserción. La verdad llega a ser justeza de una acción. La verificación de un enunciado se traspone a un par de razones para decidir aceptarlo, aunque estas razones no sean jamás completamente especificables”.

Debemos comprometer cada momento de nuestras vidas de un modo irrevocable sobre bases que si pudieran suspenderse en el tiempo demostrarían invariablemente ser inadecuadas. Pero nuestra responsabilidad total para disponer de nosotros hace que estas bases objetivamente inadecuadas nos constriñeran.

Compromiso Ontológico. Suele darse este nombre al resultado de la actitud que acepta que existen tales o cuales entidades. Puede uno comprometerse a aceptar que hay gatos, o que hay centauros, o que hay números primos o todo ello a la vez. Filosóficamente puede llamarse también, y así se ha llamado a veces, “compromiso óntico” que es fundamental, porque pone de relieve qué géneros de entidades se aceptan como reales.

Se pueden aceptar tales o cuales entidades como entidades, sin decir nada acerca de otras. Esto no quiere decir que se excluyan algunas, pero tampoco que se aceptan. Simplemente no se trata de otras entidades, o si las hay o no, porque no forman parte del discurso. Pero tan pronto como se aceptan se puede proceder a afirmar que existen. Aceptar que las hay es comprometerse ontológicamente respecto a ellas.

Quine introdujo el titulado “criterio de compromiso ontológico” por el que ha de quedar claro si se acepta o no que hay tales o cuales entidades. Según Quine, W.(1987), el uso de nombres no constituye ningún criterio, pues cabe fácilmente repudiar su nombrabilidad. (mejor, su ser nombres). Así los nombres son indiferentes a la cuestión ontológica: los nombres pueden convertirse en descripciones y éstas pueden ser eliminadas. “Cualquier cosa que podamos decir con ayuda de nombres puede ser dicho en un lenguaje que descarta

completamente los nombres. Ser asumido como una entidad es, pura y simplemente, ser contado como el valor de una variable”. “Ser es ser el valor de una variable”

Es la fórmula de Quine que ha sido más difundida en relación con su idea de compromiso ontológico y que ha sido asimismo más discutida. No se trata de que por el hecho de que se use una fórmula con una variable ligada tal como: para algunos X , X es F y si F se lee es un perro, entonces “hay perros” se admita la existencia de perros. No se sostiene que cada vez que se liga una variable mediante un cuantificador particular o existencial, hay la entidad cuantificada. Lo que hay, no depende del lenguaje. Como indica Quine, W.(1987). “Lo que está considerándose no es el estado ontológico de las cosas, sino los compromisos ontológicos del discurso. Lo que hay no depende en general del uso que se hace del lenguaje, pero lo que se dice que hay, sí depende de tal uso”

Una fórmula más precisa del compromiso ontológico es una teoría asume una entidad sólo si debe contarse entre los valores de las variables, con el fin de que los enunciados afirmados en la teoría, sean verdaderos, puesto que no se trata de una imposición de la lógica al lenguaje, sino de la expresión mediante el lenguaje de un compromiso ontológico. No son válidas las objeciones que se aplican, a los que hacen una afirmación de que algo existe, según la reflexión de Quine, W.(1987). Él indica que el criterio se aplica al discurso y no a quienes lo usan. Entre los reparos que se han hecho a este autor figura el que dice que no puede aplicarse a expresiones cuyas variables están ligadas por un cuantificador universal. Esto parece ser así, pero debe tenerse en cuenta que, mediante tal cuantificador no se dice nada, salvo cuando se complementa con la afirmación de que hay aquello de lo que el cuantificador habla. Esto equivale a ligar la variable mediante un cuantificador particular, o bien se apela a la noción de presuposición.

Algunos han indicado que el criterio de compromiso ontológico aquí discutido es incompleto, a menos de que se cuantifiquen predicados. Pero es posible cuantificar un predicado e interpretarlo como una construcción. Los autores señalan que hay una

diferencia entre “hay” y “existe” y que solamente la última expresión es adecuada para expresar un compromiso ontológico.

Se han desarrollado cuantificaciones lógicas sin supuestos existenciales, que serían indiferentes a todo compromiso ontológico. En alguna medida, si así es, o debe eliminarse o reforzarse el criterio de compromiso ontológico de Quine, W. (1987), en alguna medida: si se elimina hay que buscar otro criterio de expresión lógica. Si se refuerza, se debe indicar las razones por las cuales se acepta que hay la entidad que se cuantifica existencialmente. Pero entonces no basta ligar la variable cuantificándola. La respuesta sin embargo, parece ir más allá de la tesis originaria de que si alguien quiere expresar que se compromete a aceptar **X**, tiene que expresar este compromiso ligando cuantitativamente **X**. Al fin y al cabo, uno puede no querer expresar, por frivolidad o por lo que sea, que se compromete a aceptar que hay **X**, aun cuando la ligue cuantitativamente.

Un criterio de compromiso ontológico expresado cuantitativamente en la forma propuesta por Quine refiere a lenguajes científicos. Otra es que todavía es posible desarrollar la lógica de los lenguajes naturales, en forma tal que puedan tenerse en cuenta los matices de referencia

Quine, W. (1987), menciona que de acuerdo al concepto de Chihara (1967) de que el ser y el sentido, presenta el criterio conceptual de compromiso ontológico. La presentación es algo ruda, pero su sentido general es que hay compromiso ontológico cuando se conceptualiza la realidad. De tal suerte que se aceptan dominios de realidades, dentro de los cuales se afirma que hay tales o cuales entidades. Estas no son el establecimiento de un esquema a priori. Es el desarrollo de una ontología estrechamente ligada al estado del conocimiento (estado de conocimiento sobre el cual, por supuesto, caben disputas). Un aspecto fundamental en el estado de este conocimiento es el de la ciencia.

Una vez hechas las correspondientes propuestas ontológicas, el criterio de Quine, W. (1987) puede servir para dar una expresión lógica y en ocasiones de parcialidad como es el caso en la mayoría de las investigaciones, en las que se estudia más el compromiso del trabajador que el de la organización hacia el trabajador. Mozo, Modwday y Boulian (1974, p.57), quienes estudian este fenómeno característico de la mayoría de las organizaciones, pero la percepción de los profesores investigadores de tiempo completo no ha sido de interés, independientemente de si el compromiso es concordante y coincidente, tal vez porque la organización continúa funcionando.

Willower y Licata (1975) insistieron sobre la fuerza del entorno, para la integración y productividad de los profesores investigadores de tiempo completo en el aspecto de compromiso con la organización. En el caso de este estudio se refiere a que la educación también es un punto que influye en el desarrollo y desempeño de los citados profesores investigadores de tiempo completo.

Putti, Joseph Aryee (1990, p.53), en un estudio exploratorio, examinó la relación entre la satisfacción de la relación y la comunicación con el clima organizacional midiéndolo por medio del instrumento de la Asociación Internacional de comunicación (ICA); también analizó el compromiso con la organización utilizando el instrumento establecido por Mozo, Modwday, Boulian (1974, p.606). Reconoció la necesidad de entender los factores que pueden incidir directa o indirectamente en la eficacia de la organización con base en el desempeño, movilidad y abstencionismo, así como los esfuerzos futuros de esa eficacia para explicar el proceso del compromiso. Sus antecedentes y sus resultados incluyen las variables del proceso como estrategias de comunicación implementadas por la institución y las utilizadas por los profesores investigadores de tiempo completo.

Mael, Fred A., Tetrick, y Lois E. (1992, p.813) plantean la identificación del empleado con la organización como un factor que también está involucrado en el compromiso con la organización, y se basan en tres conceptos relacionados: la satisfacción del trabajo, la

satisfacción de la organización y el desarrollo del trabajo. Esto influye significativamente en lo que se refiere a la identificación, ya que cuando ésta no se da, se considera una limitante muy importante en todo el desarrollo de los programas.

Sutton y Charlotte (1993, p.217) en su trabajo sobre evaluación de la validez de la conformidad de identificación, desarrollo de los programas de la institución e internalización como dimensiones del compromiso con la organización, plantean la dificultad de excluir el aspecto afectivo en todas sus dimensiones, discriminar la cuestión afectiva de la productividad de los profesores investigadores de tiempo completo y subraya que el compromiso se fortalece en tanto es tomado en cuenta no sólo para la ejecución de los programas sino también para su planificación.

Billingsley, Bonnie S., Cross, y Lawrence H. (1992, p.453) realizaron una investigación sobre la predicción del compromiso, en base a la satisfacción del trabajo y la intención para permanecer enseñando en la institución educativa, en donde la satisfacción tiene gran influencia en la intención del maestro para continuar enseñando y que confluyen de manera importante en el proceso organizacional. Lo multifactorial de la causalidad hace difícil el abordaje de su análisis, pero consideramos que en la medida que se reconozcan en un contexto educativo, político y social, marcarán las pautas para un cambio que implique una dirección exitosa de la educación superior.

Ante la diversidad de conceptos, fue imprescindible en primer lugar definir el compromiso con la organización, partiendo del análisis de los distintos trabajos sobre el tema, iniciando con el de Meyer y Allen (1991, p.717) en donde establece que el compromiso con la organización es un estado psicológico, además proponen un modelo multidimensional. Mathieu y Zajac (1990). Tras realizar una exhaustiva revisión de trabajos permitieron indicar las diferentes medidas y definiciones del término, la mayoría de los investigadores coinciden en que es un vínculo o lazo del individuo con la organización.

El compromiso con la organización afectivo ha sido el que más se ha estudiado, centrándose exclusivamente en el tema. Mowday, Steer y Porter (1979, p.227) lo definen como: “la fuerza de identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma”. Conceptualmente puede ser caracterizado por al menos tres factores:

- a) Una fuerte convicción, aceptación de los objetivos y valores de la organización
- b) La disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización.
- c) El fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización.

Esto último corresponde al compromiso de continuidad que es la segunda forma más estudiada del compromiso con la organización y que se construye a partir de la teoría del *side-Bet* de Becker de la década de 1960, estas son las inversiones valoradas por el individuo que serían pérdidas si éste dejara la organización, al que Cohen y Ledford (1990) denomina como del compromiso calculativo.

El término general de compromiso con la organización aglutina diferentes aspectos, relacionados con el apego afectivo a la organización y el interés de participar en la obtención de los objetivos o visión de la empresa. Se considera importante estudiarlo ya que en la universidad no se ha tratado y puede ser uno de los mecanismos para canalizar diferentes estrategias que estimulen el desarrollo, desempeño y participación de los profesores investigadores de tiempo completo.

La importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un individuo, no es sólo resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. En lo que influyen en buena medida las actividades, interacciones y experiencias que cada miembro tenga en la organización.

Dawn S., Carlson, Perrewe P. (1995, p.829) exponen en su investigación *Studies: Models Management styles Leadership Ethics Organizational Structure Corporate culture Business ethics*, que en los últimos años se ha incrementado el interés por la actuación ética de las organizaciones, cuya finalidad es aumentar la calidad de vida al proteger el ambiente, hacer prevalecer la justicia como prioridad, teniendo como base un proceso de transformación en donde se describen a detalle las características de las conductas y resultados; esto propiciara beneficios directos, pero a menudo indirectos. Las relaciones bien definidas incluyen una mayor efectividad debido a la cultura organizacional fortalecida y un aumento del esfuerzo, como resultado da un mayor compromiso con la organización. Cabe hacer alusión a lo planteado por Mowday (1982, p.226), y por Porter (1977, p.33) sobre el clima organizacional dicen que influye para obtener un mayor compromiso con la organización, y se han asociado a las organizaciones éticas además de la satisfacción individual y la responsabilidad social tanto de sus empleados como de la organización en sí.

Yoav, G. Asya, O. Brainin, E. (2002, p.614) plantean que es importante que la organización informe a los participantes sobre las condiciones favorables y desfavorables, y subrayan la necesidad de una formación de expectativas realistas reconociendo la problemática que se puede presentar, con énfasis en el intercambio realista. Esto puede ahuyentar a los trabajadores, pero produce en general un gran compromiso: induce un cambio conductual de los trabajadores al adquirir un mayor compromiso con la organización, inclusive correr riesgos dentro de ésta, porque las personas están interesadas en retribuir a una institución afectuosa hasta al punto de comprometerse con sus grandes retos y riesgos.

Bayona C., Goñi S., y Madorrán C. (2000, p.3) investigaron el compromiso con la organización como un mecanismo de recursos humanos que se puede utilizar para analizar la lealtad y vinculación de los empleados, situaciones que impulsan el desarrollo de las habilidades y capacidades individuales y/o colectivas

La organización tiene las condiciones para la efectividad, sin embargo, no se puede excluir la actuación creativa del ser humano. En las organizaciones educativas éste es muy importante, porque participa en una posición del círculo entrada-proceso-rendimiento de las entidades. “La entrada” son los estudiantes, “el proceso” es el maestro y “el rendimiento” es un trabajo calificado para formar profesionistas eficientes y exitosos.

Perarson, Cecil A., Chong J. (1997.p.358) en su investigación estableció que las relaciones interpersonales juegan un papel muy importante en el compromiso con la organización y están íntimamente relacionadas con el clima de la empresa.

Echeverría K. (1994, p.58) plantea el reconocimiento de que el comportamiento humano es moldeado por la estructura como principio básico del enfoque sistémico. Lo que hace imprescindible conocer, profundizar, para comprender y modificar positivamente el proceso y establecer los factores que determinan la falta de congruencia entre el clima organizacional y el compromiso con la organización. Ya que las habilidades, hábitos y actitudes que en este caso los profesores de tiempo completo poseen, tienen una relación directa en el cumplimiento de los programas o metas planteadas

Shauhid N., Bhuían, Boulent M. (2002, p.9) detectaron que existen efectos interactivos del trabajo y el compromiso con la organización en la satisfacción del trabajo y plantean como variables independientes el clima organizacional y características del trabajo en empleos atractivos. La satisfacción del trabajo como la variable dependiente, donde las características del mismo y el compromiso están directamente relacionados a la satisfacción laboral.

Narech K., Eric W., Tsang (2003, p.289) aseguran que la influencia entre las relaciones interpersonales de los superiores con sus subordinados de manera sesgada a favor de la lealtad encuentran consecuencias muy adversas sobre todo en la satisfacción del trabajo

para los que no existen favoritismos, ya que el compromiso con la organización puede ser observado en todas las culturas con sus debidas variaciones en cada una de ellas.

La interacción del compromiso con la organización y el clima induce a comportamientos de los individuos, factores que afectan la satisfacción del trabajo de profesionales, la intención de producción, la tensión en el trabajo, la productividad y la migración. De ahí que el clima organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales (Schneider y Hall, 1982, p.19). Los factores y estructuras del sistema institucional dan lugar a un determinado compromiso dependiendo de los factores que el trabajador considera a su favor y a favor de la organización: prevalecen los que le son positivos a ellos y a la organización al respecto Leslie Leong (2003, p.360) lo menciona como una influencia importante en el desarrollo de trabajo al igual que Parasuraman y Nachman, Aranya y Ferris, Batrol, Gun y Gunz, Lachman y Aranya.

La planta de profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, en el ciclo escolar 2004 se integró con 3350 profesores, de los cuales 659 son de tiempo completo, 104 de medio tiempo, 369 de apoyo a la docencia y 2 218 hora clase, este grupo, aunque es la mayoría, no se tomó en cuenta para la investigación por que se consideró que no tendría el tiempo ni la disposición, ya que tiene que ocuparse en otras actividades para cubrir sus ingresos. Lo anterior nos señala que estamos lejos del estándar existente en las universidades de los países más desarrollados en las que la mayoría de los profesores tienen estudios de posgrado y muchos son doctores que han sido capacitados para ejercer la investigación vinculada a la docencia y están de tiempo completo en la universidad, por eso consideramos importante estudiar este grupo. Damos por hecho que el compromiso que sienten es coincidente con lo que han obtenido como reconocimiento y es un porcentaje mayor con base a los resultados obtenidos en este trabajo.

Los PTEC tienen el tiempo suficiente para percibir y experimentar lo que puede influir positiva o negativamente en su compromiso.

El continuo mejoramiento de la educación, es algo que se ha planteado como un factor permanente que debe estar presente en las instituciones de educación superior. Shewhart Walter A., SEP, CONOCER (1995-2000) propone:

El proceso inicia identificando las metas y objetivos, su misión, y visión, continúan con la formación de equipos de trabajo, para el análisis y planeación, para desarrollar cada uno de los procesos y la solución de los conflictos.

Para este estudio se tomó referencia para el compromiso con la organización, lo planteado por:

Meyer, Smith & Allen. (1991, p.717), hace una propuesta teórica el compromiso con la organización como un estado psicológico de identificación y aceptación, esta constituido por aspectos muy trascendentales con respecto a la calidad, participación y oportunidades que percibe el trabajador en sus organizaciones.

Mowday, Steer y Porter (1982,p.225,227), que para que una organización tenga una gran efectividad la cual fortalece la cultura y repercute en su compromiso con la organización, dando paso a organizaciones éticas con la satisfacción individual y una mayor responsabilidad tanto de los empleados como de los jefes.

Bayona C., Salomé G., y Madorrán C. (2000, p.15) definen el compromiso con la organización como un mecanismo de recursos humanos por medio del cual se puede establecer y analizar la lealtad, la vinculación y continuación o interés de continuar de los empleados con la organización

Luhmann (1968, p.25) estableció que la confianza es un mecanismo de reducción de la incertidumbre y la cooperación bilateral empleado empleador, implica el desarrollo de la confianza mutua. La confianza implica la satisfacción de las condiciones situacionales y personales. Blomqvist, Brislin (1997, p.186) establecieron la confianza como una competencia, buena voluntad y conducta consistente; esta última la caracterizaron como una dimensión catalizadora y potencializadora de la participación o de la desconfianza entre los integrantes de una organización

Leslie Leong (2003, p.360) menciona el trabajo de Parasuraman y Nachman, Aranya y Ferris, Batrol, Gunz y Gunz, Lachman y Aranya y encuentra una relación positiva del compromiso con la organización y el compromiso profesional, factores que afectan la satisfacción del trabajo de los profesionales

El compromiso de continuidad laboral es la segunda forma más estudiada del compromiso con la organización que se construye a partir de la teoría del *side-Bet* de Becker (1960, p.42), son las inversiones valoradas por el individuo que perdería si él dejara la organización. Cohen y L. (1990) las denomina como del compromiso calculativo o de continuidad

3.3 Planeación y gestión de los profesores investigadores de tiempo completo en educación superior

El conflicto es la fuente misma de la creación lo que más debe temer una organización que desee mantener creativa su administración es la pérdida del sentido del conflicto a través de su resolución de por medio de métodos seniles. Es importante la participación de sus empleados en la planificación (S. Kobayashi).

Una planificación participativa propiciada por la gestión académica presenta un sinergismo, que trae como consecuencia que los planes y programas se cumplan, que estén todos los actores del sistema de educación superior contentos, motivados, dispuestos a realizar el proceso educativo como su proyecto de vida.

La planeación conceptualmente implica que la institución educativa tenga visualizado su quehacer a corto, mediano y largo plazos, comprometida con un proceso de mejora que coadyuve al cumplimiento eficiente de sus objetivos. La filosofía institucional manifiesta a

través de su declaración de misión, para qué está en la comunidad, a quiénes atiende y cuáles son sus valores fundamentales. Como lo plantea Galindo M. y García M. (1997, p.63), que antes de iniciar cualquier acción administrativa, es imprescindible determinar los resultados que pretende alcanzar el grupo social, las condiciones futuras y los elementos necesarios para que éste funcione eficazmente. Esto sólo se puede lograr a través de la planificación, ya que de otra manera implica graves riesgos, desperdicio de esfuerzo, de recursos y una administración por demás fortuita e improvisada.

La planeación establece las bases para determinar el riesgo y minimizarlo. La eficacia en la ejecución depende en gran parte de una adecuada planeación y los buenos resultados no se logran por sí mismos, es necesario organizarlos con anterioridad, si es que se quiere desarrollar la organización al establecer métodos de utilización racional de recursos y reduce los niveles de incertidumbre que se pueden presentar en el futuro, mas no los elimina.

La planificación prepara a la organización para hacer frente a las contingencias que se presentan para mayor garantía de éxito. Mantiene una visión futurista teniendo con una visión del porvenir y un afán de lograr y mejorar las cosas. Establece un sistema más claro para la toma de decisiones, evitando corazonadas o empirismos. Reduce los riesgos al mínimo y aprovecha al máximo las oportunidades. Las decisiones se basan en hechos al establecer el esquema o modelo de trabajo con el cual operará.

Debemos especificar que la planeación, gestión y comunicación son tres de los ejes fundamentales a través de los cuales gira el proceso de administración institucional. La planeación se concibe como un proceso que busca cumplir exitosamente la misión institucional, mediante la aplicación de estrategias, con información pertinente, veraz y oportuna, que permita identificar cuestiones en las actividades realizadas y establecer las condiciones que permitan alcanzar una visión institucional y disminuyendo — y por qué no eliminando— las debilidades y enriqueciendo las fortalezas, previniendo los riesgos y tomando partido de las oportunidades que existen en el medio.

Bain D. (1987, p.104) define la planeación como una función permanente y cíclica, que permite visualizar qué es lo que se pretende obtener, cómo es el escenario, con qué recursos se dispone, cuáles son los recursos necesarios o al menos indispensables, cuáles requieren obtenerse y de qué manera se están alcanzando los objetivos conducentes a la meta fijada. Rodríguez E. (1998, p.113) determina que la organización creativa es fruto de la administración igualmente creativa. En México vivimos la ilusión y la ingenuidad de que leyendo las políticas innovadoras de los países desarrollados, podremos adquirir *per se* grandes avances y ser felices y productivos como estos países aparentan serlo. Pero no podemos olvidar que la organización y la administración son actividades humanas y humanísticas antes que técnicas y que implican manejo de personas, cuya conducta son específicas y no reacciona como en otros países con culturas tan diferentes a las nuestras. Sin embargo, se puede analizar y adaptar lo que sea factible en los distintos niveles de la organización.

3.4. Evaluación.

La evaluación integral en la Universidad, Autónoma de San Luis Potosí, podría ser presentada a través de un marco teórico sistemático, que ha sido ampliamente generalizado en las instituciones educativas pero que se aplica de una manera parcial, lo que es irrefutable es la gran necesidad de las instituciones de educación superior cuenten con una evaluación integral, para que sirva de referencia para una mejora en la gestión académica, optimización de recursos humanos, recursos materiales y de dirección. Dadas las aportaciones científicas, este convencimiento implica que la universidad podría realizar la evaluación de forma rigurosa, sistemática, profesional y evitar, en la medida de lo posible, problemas y errores, como cuando la evaluación se realiza de una forma esporádica, intuitiva y sin un método determinado, para que se reconozcan las condiciones que prevalecen y corregir anticipadamente las funciones que se pretenden superar.

En el programa institucional de desarrollo 1997-2007 de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí se marca como un problema "la carencia de un sistema integral de evaluación", en algunas entidades, los profesores investigadores de tiempo completo solo son evaluados por los alumnos, pero es preciso plantear la necesidad de establecer un instrumento para que la evaluación no solo sea en base a su desempeño académico, sino que incluyan actividades de auto evaluación y de gestión, que se reconozca al personal que mejor cumpla con sus funciones académicas y se tomen las medidas pertinentes con el personal que en repetidas ocasiones no cumpla con el estándar de calidad exigido. Y se deberá evaluar la comunidad académica, de acuerdo a resultados brindarles las oportunidades de superación y capacitación necesarias a quien lo solicite o lo necesite.

Es recomendable la intensa participación de la comunidad académica en la investigación, en el diseño del sistema y los criterios de evaluación. Sin embargo, no existen mecanismos formales para evaluar más profundamente el programa institucional respecto a su efecto en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje, la opinión y evaluación del personal académico en relación a ese programa, y de los productos que los profesores se comprometieron obtener. Y no se plantea el conocer cuáles han sido los problemas más frecuentes para este cumplimiento y si realmente existe concordancia de las políticas, planes y acciones, con las necesidades de los profesores investigadores de tiempo completo, lo que hace que los resultados no se expresen de manera integral ni mucho menos que permitan conocer a la institución y los PHTC, la evidencia sobre cuál es su participación en el cumplimiento del programa institucional de desarrollo de la universidad, lo que repercutirá por supuesto, en la formación de profesionales, que cuenten con las herramientas reales, intelectuales, sociales y psicológicas que les permitan incorporarse a un sistema de trabajo al concluir sus estudios y contribuyan así al desarrollo social. Por lo anteriormente planteado, es necesario conocer los factores que intervienen en una mejor participación de los profesores investigadores de tiempo completo y qué es lo que limita su integración con el cumplimiento de esta meta.

Pero estableció las funciones más relevantes de la evaluación de recursos humanos en la organización como estrategia interpretativa y constructiva de la realidad social (Guillén G., 2003, p.177).

La evaluación como ejercicio del poder a favor de la coalición dominante. Cualquier método de evaluación formal – como es el caso del jefe que aplica mecanismos de calificación al profesor y como el profesorado que evalúa a su alumnado – implica un ejercicio de poder por parte del evaluador. La organización otorga al evaluador ese poder para emitir juicios sobre el desempeño, resultados, habilidades y capacidades que para la persona evaluada obtenga beneficios como la remuneración, la promoción o la misma estabilidad de su puesto de trabajo.

La evaluación como un proceso de racionalización y justificación. Para lograr una mayor transparencia, se debe crear un procedimiento de evaluación, que garantice objetividad. Esta intención es evaluar todos los recursos humanos de la institución, aunque en más ocasiones de las que deseamos nos encontraremos se trata de justificar una decisión previamente tomada.

La evaluación es considerada como la herramienta fundamental para estimular la eficiencia académica de sujetos, programas, establecimientos y sistemas; se espera también que aporte elementos de juicio para identificar problemas, modificar patrones de comportamiento, introducir ajustes, afectar métodos de planeación y gestión e introducir criterios de racionalidad en la asignación y uso de recursos e incentivos.

En la universidad se ha venido realizando la evaluación de los profesores de manera parcial, con la aplicación de un instrumento que se aplica a los alumnos para que evalúen a los profesores. Lo que se realiza en la universidad es la recategorización y las becas al desempeño académico; pero estos indicadores no revelan realmente cuáles son las

condiciones emocionales, psicológicas de satisfacción y propuestas para mejorar en el trabajo por parte de los PITC, factor inherente al desarrollo humano.

Entonces es preciso conocerlo y establecer indicadores objetivos que permitan apreciar la realidad en este ámbito con el fin de generar un modelo que se base en información real proporcionada por los académicos universidad

La satisfacción del compromiso con la organización de los PITC produce un buen ambiente y es un medio para propiciar una mayor participación y desarrollo del personal. Esta interacción debe resultar del intercambio de servicios, pero también cuando se incluye la realización del profesor como un ser humano y por supuesto éste aplique sus conocimientos de manera sistemática, no como un eslogan, sino con el deseo de contribuir al bien social.

Todo lo anterior nos facilitará obtener el conocimiento, formular los principios pertinentes, conocer la percepción del profesor y la identidad para enfrentar las incertidumbres, enseñar la comprensión y la ética del género humano. Es necesario inculcar un espíritu de mayor participación, que oriente mejor sobre las grandes cuestiones positivas y aceptables para todo el mundo, y sobre todo entender a los profesores investigadores de tiempo completo como un motor generador de este proceso, como es la idea generalizada de la administración, en la que predomina la acción sobre la crítica, y propicia una práctica carente de referentes teóricos sólidos y por tanto de ambigüedades que abren las puertas a la creación de espacios sociales de poder. Es preciso que se establezcan bases éticas que permitan conocer los indicadores y nos marquen los objetivos centrales del trabajo de los PITC, como la discusión metodológica de la gestión institucional y una evaluación eficaz, oportuna y eficiente que nos marque indicadores reales.

Si bien es cierto que la teoría de la organización establece un marco teórico de referencia en el terreno de la representación social, la administración es un conjunto de procesos

tecnológicos, pero su desarrollo se ha realizado tradicionalmente de manera parcial, en el espacio sobre el cual se aplica, en este caso la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Así, el diseño de las estructuras organizativas se caracteriza generalmente por la ausencia de cuestionamientos que posibiliten la tolerancia de procesos diversos e incluso contradictorios, que pueden adquirir una alta incoherencia a niveles agregados del comportamiento y una gran diferencia entre lo que los profesores investigadores de tiempo completo piensan, dicen y hacen por la universidad. Por otra parte, el comportamiento de los funcionarios que propician la rigidez, el autoritarismo y la ineficiencia — expresiones de la carencia de responsabilidad social— es simplemente uno de los ejemplos derivados de una concepción parcial, que como consecuencia se pretende ajena a toda discusión acerca de la producción del conocimiento. Otros indicadores evidencian una participación no muy importante de los profesores investigadores de tiempo completo a manera de respuesta con su compromiso con la organización. Su gestión está imbuida en planteamientos individualistas y utilitaristas, que reprimen su capacidad analítica y prepositiva en lugar de contribuir a la elaboración de formas más eficientes y equitativas de organización cuyo efecto sería la propia superación de los profesores y el beneficio para la universidad.

La escasa consideración a la variedad organizacional es el resultado de una concepción unitaria, fundada en una pretendida concepción científica que ha llevado al sistema de administración en la universidad pública en general a constituirse en un conjunto de conocimientos a priori desestructurados y disfuncionales, donde los objetivos sociales de la universidad y el trabajo de los PITEC, necesario para la consecución de sus metas, son gradualmente desdibujados y subordinados al imperativo del orden de intereses que no siempre coinciden.

La universidad, como factor del desarrollo social dinámico, no puede seguir soportando la discrepancia entre lo que las políticas educativas establecen y el quehacer de los citados profesores, que implica un trabajo colectivo de estructuración del conocimiento. Este no

está planteado claramente en el programa institucional de desarrollo de la universidad Autónoma de San Luis Potosí, se trata de una construcción social colectiva

La teoría de la organización ha realizado estudios de las universidades, sobre todo las públicas y generalmente las califica como organizaciones flojamente acopladas (Weick, 1976), cuyo contenido político de las decisiones es alto, dado la poca participación colegiada, esto propicia procesos lentos de decisión al generarse una agenda de discusión política que se entremezcla con los puntos más académicos de la orden del día (Ardy, 1988). Es aquí en donde la administración puede analizarse como un mecanismo que posibilita la mediación entre diferentes fuerzas, pero desalienta a la vez el desarrollo de proyectos académicos. Ante esto planteamos la necesidad de implementar un sistema que incluya una interrelación de manera horizontal y vertical de la administración como un dispositivo ordenador o mediador, e incorpore propuestas académicas de los PHTC, que requiere la universidad para que la gestión académica sea un complemento para que la universidad cumpla sus funciones.

Antes se deben establecer los factores que posibilitan que las estructuras organizativas faciliten los principales procesos institucionales y permitan que las responsabilidades sociales de la universidad sean cumplidas, de la misma manera que los PHTC no se sientan como objetos sino como parte fundamental para el cumplimiento del programa institucional de desarrollo y su función sea reconocida no sólo económicamente sino en la ejecución de sus planes.

En esta propuesta los elementos centrales sobre la estructura formal de la organización, pues de acuerdo con la Escuela de las Relaciones Humanas la estructura informal tiene un peso determinante en el funcionamiento de la estructura formal (Montaño, 1992) a partir de parámetros definidos mediante el análisis factorial como la estructuración de las actividades, la centralización de las decisiones, la concentración de autoridad y condiciones percibidas por los profesores investigadores de tiempo completo sobre el desarrollo del

compromiso organizacional, para cumplir con sus principios. También es importante presentar un proyecto que permita integrar, fuertemente anclada, la visión política de una concepción de universidad como proyecto social que sabe respetar la diversidad, que tiene que acercarse y adaptarse a los requerimientos y no obstaculizar el logro de objetivos institucionales sin perder de vista las opiniones de los profesores investigadores de tiempo completo.

Es necesario crear una estrategia dentro del sistema —en este caso la universidad— que aporte indicadores para obtener una mejora continua de todo el proceso, las percepciones de los PITC, cuál es el desarrollo de la institución según la opinión de éstos, cuál es el nivel de repercusión positiva o negativa en el desempeño y, lo más importante, desarrollar métodos para plantear nuevos retos y prever posibles situaciones que surjan al interior de la universidad pero que generen una sinergia entre todos los involucrados en el desarrollo de programas de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

PARTE II

CAPÍTULO 4

4. DISEÑO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

En esta sección, se explica la forma específica como se respondió a las preguntas de investigación para identificar al clima y compromiso con la organización, y cómo es la relación en cada una de las variables establecidas.

Se abordó en forma descriptiva el tipo de investigación, la composición de la población, tipo y tamaño de la muestra, también se exponen los instrumentos de recolección su validez y confiabilidad, finalmente se detalla el procesamiento de datos y la descripción de manera específica, de las técnicas estadísticas utilizadas

4.1 Fundamentos del estudio

Se realizó un trabajo interno consolidando cada factor de clima organizacional y compromiso con la organización, mediante este ejercicio permitió dar congruencia, sentido y dirección a todas las etapas del proceso de investigación para obtener así los objetivos. Gareth M. (1998, p.2), plantea que muchos de los problemas organizacionales se derivan de nuestra forma de pensar y la falta de relación entre lo que pensamos con lo que actuamos, y que una gran variedad de conflictos están embebidos en nuestro pensamiento, lo que tiene beneficios si se toman con responsabilidad para tomar conciencia que en parte a todos incumbe determinar los problemas que hemos de resolver; esta actitud ayuda a crear nuevas formas de organización. La creación de la realidad organizacional, con base en su representación –en la que se incluye una larga tradición del pensamiento social, a menudo asociada altamente con la cultura de la organización— da lugar, tarde o temprano, a

acuerdos o desacuerdos más o menos establecidos, según sea lo que está en juego, las afinidades y las capacidades de las personas para interactuar y comunicarse

Esta investigación fue de tipo cualitativo-cuantitativo y se empleó el método de razonamiento hipotético-deductivo que consta de dos fases: la generación de hipótesis, partiendo de una suposición para explicar un problema para después probarse. Popper (1994) sugirió que estas pruebas deberían estar dirigidas a mostrar los aspectos falsos o equivocados de las teorías, y no a verificarlas o confirmarlas, puesto que no es posible explorar todas las situaciones factibles para ver si la teoría se mantiene, lo que se hace realmente, es proponer una hipótesis como solución tentativa de un problema, confrontar la predicción deducida de la hipótesis con la experiencia, y evaluar si la hipótesis queda rechazada o no por los hechos.

En base en lo anterior fue necesario formular los supuestos para establecer las relaciones entre clima organizacional y compromiso con la organización diseñado para esta investigación, que tienen como punto de partida, los conocimientos teóricos y empíricos existentes sobre los hechos y fenómenos que dan origen al problema planteado.

4.2 Preguntas de investigación

- 4.2.1** ¿Cómo es la relación del clima organizacional y compromiso con la organización percibido por el profesor investigador de tiempo completo de la universidad?
- 4.2.2** ¿Cómo se percibe la relación del clima de políticas y comunicación con el compromiso de identificación por el profesor investigador de tiempo completo de la universidad?

- 4.2.3** Desde la percepción del PIIIC, ¿Existe relación entre el clima de innovación y creatividad con el compromiso de responsabilidad percibidos por el PIIIC de UASLP?
- 4.2.4** Desde la percepción del PIIIC, ¿Existe relación entre el clima de flexibilidad y el compromiso de confianza?
- 4.2.5** Desde la percepción del PIIIC, ¿Existe relación entre el clima de participación y el compromiso de satisfacción?
- 4.2.6** Desde la percepción del PIIIC ¿Existe relación entre el clima de reconocimiento con el compromiso de continuación laboral

4.3 Sistematización

El resultado de una acción es un efecto, y la razón para el evento es la causa. En una organización en donde existen todos los procesos de la administración, la planificación de actividades, el efecto de las experiencias suscitadas: a partir de la participación en estas actividades facilitan todo el proceso y propiciando éxito en este, puede deducirse que la causa es una excelente planificación.

Existen algunas características en esta investigación que son críticas para establecer la realidad, por lo que se tomaron investigaciones realizadas y se eligieron las teorías más lógicas, prácticas y objetivas. Las características se pueden cuantificar, pero en este caso la definición refiere lo que han establecido aquellos que han estado involucrados. Respecto al presente trabajo, se partió de los trabajos de investigación de varios autores de los que tomamos los indicadores tanto de clima organizacional como de compromiso con la organización utilizados en esta investigación.

Para establecer las estrategias para la elaboración de lineamientos de los instrumentos de investigación fue partir de un diagnóstico realizado en la prueba piloto aplicado a los

profesores, esto fue porque los cuestionamientos que se realizaron ya se habían validado, pero en otro idioma por lo que se aseguró que las preguntas planteadas eran entendidas para su respuesta, posteriormente se realizó un análisis técnico de las condiciones de la universidad; integrando finalmente los lineamientos de definición entre los constructos de clima organizacional y compromiso con la organización

A través de las entrevistas realizadas a los profesores, que contestaron las preguntas del formulario, se realizó el análisis de contenido en cada una de ellas; se agruparon las preguntas de clima organizacional y las de compromiso con la organización observando si había alguna reciprocidad o relación.

4.4. Definición de variables.

La teoría de clima organizacional y de compromiso con la organización está íntimamente relacionada, por lo que algunos autores incluyen variables de clima en compromiso y viceversa, por lo que se decidió establecer a criterio del investigador los indicadores; de clima organizacional se tomaron: políticas-comunicación, creatividad e innovación, flexibilidad, participación y reconocimiento. Los indicadores de compromiso con la organización fueron: identificación y aceptación, responsabilidad, confianza, satisfacción y continuación laboral; se buscó reciprocidad con los indicadores de clima y se estableció el modelo como lo muestra en la figura Núm. 6 de la página Núm 105.

4.4.1. Clima organizacional.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este propicia determinados comportamientos en los individuos. Shauhid N. y Boulent M. (2002, p.1). Detectaron que existen efectos interactivos del trabajo propiciado por el clima organizacional, planteado como variable

independiente y se estableció el compromiso con la organización, como la variable dependiente.

Un componente muy importante es el clima de comunicación oportuna. Este indicador lo tomaremos como referencia. Daly, Falcione y Damhorst (1979), lo sugieren como un elemento estratégico que requiere desarrollar un material informativo de interés para los diferentes actores que beneficiará la institución. En este aspecto, los docentes sugirieron algunas pautas mejorar el citado componente de la comunicación (Martínez V., 1997, p.273)

Este trabajo hará evidentes los factores más involucrados en la interacción de los profesores con las autoridades, pues es el clima de la organización puede influir positiva o negativamente en el compromiso con la organización de los docentes.

El estudio toma como punto de partida la identificación de algunas dimensiones del clima organizacional cuyas características describen la calidad de vida laboral, generada por la visión global de lo que pasa en la organización, a partir de la percepción compartida del personal y se refleja en la conducta y la calidad de vida del individuo. Mercedo S. (2002, p.113) dice “Se ha llegado a sostener que el clima de una organización constituye su ‘personalidad’, debido a que así como las características personales de un individuo configuran su personalidad, la de la institución se conforma a partir de una configuración de sus características internas”. Entonces, el clima organizacional es un concepto multidimensional que presta especial atención al medio interno y no a factores externos; que determina el comportamiento de los individuos y que su aproximación es a través de las percepciones que “tienen valor estratégico porque alimentan la formación de juicios acerca de las realidades laborales. A su vez, los juicios determinan las acciones, reacciones y decisiones de las personas”. (Toro, 2001, p.45).

Perarson, Cecil A., Chong J. (1997, p.358) expresan que las relaciones interpersonales son determinantes con el compromiso organizacional que está íntimamente relacionado con el clima de la empresa.

Como ya se ha mencionado, Shauhid N., y Boulent M (2002, p.1), Schneider y Hall (Gonealves, 2000, p.2) detectaron efectos interactivos del clima y el compromiso con la organización en la satisfacción del trabajo. Plantearon como variables independientes el clima organizacional y las características del trabajo de empleos atractivos; y como variable dependiente la satisfacción del trabajo cuyas características y el compromiso están directa e interactivamente relacionadas.

Echeverría R. (1994, p.57) plantea como principio básico del enfoque sistémico que el comportamiento humano es moldeado por la estructura. Esto hace imprescindible conocer, profundizar para comprender, y modificar positivamente el proceso, pero sobre todo establecer los factores que determinan la congruencia entre el clima organizacional y el compromiso con la organización

Sheerens y Bosker (1997, p.43) establecen que “son indicadores de calidad la interacción entre la satisfacción y el clima de trabajo altamente influenciado por la comunicación, motivación, confianza, participación y otros aspectos percibidos por el personal de la organización.”

Dawn S., y Perrewe L. (1995, p.830) exponen en su investigación *Studies models management styles leadership ethics organizacional structure corporate culture business ethics*, que en los últimos años se ha incrementado el interés por la actuación ética de las organizaciones, cuya finalidad es aumentar la calidad de vida al proteger el ambiente, dar prevalencia a la justicia en el empleo, teniendo como base un proceso de transformación en el que se describen con detalle las características de las conductas y resultados.

Perarson C. y Chong J. (1997, p.358) expresan que las relaciones interpersonales son determinantes con el compromiso organizacional que está íntimamente relacionado con el clima de la empresa.

Narech K., Eric W., y Tsang (2003, p.289) establecen la importancia de las relaciones interpersonales, la justicia de los superiores y el favoritismo con sus subordinados, porque éstos responden con lealtad y fuerza: lo que no sucede entre quienes no recibieron esas atenciones. Encontraron una relación entre el favoritismo individual, la justicia y la participación con la satisfacción del trabajo y el compromiso con la organización, las consecuencias directas de este efecto en la actuación, moral e inercia a nivel organizacional pueden ser observadas en todas las culturas, aunque varía en cada una

Dawn S. Carlson, Perrewe J., (1995, p.831) expresan que la actuación ética de las organizaciones tiene como finalidad aumentar la calidad de vida al proteger el ambiente, si prevalece en el empleo la justicia como prioridad, y tienen como base un proceso de transformación en donde se describen con detalle las características de las conductas y los resultados.

La operacionalización de variables está descrita en el anexo número IV; se describen las cinco variables que conforman el clima organizacional.

4.4.1.1 Clima de políticas y comunicación.

Se definió como la percepción del docente sobre condiciones del conocimiento y reconocimiento del desarrollo de la UASLP y la influencia de la comunicación.

Las políticas, valores y programas de la universidad tienen una coincidencia con los míos.

Considero buena la oportunidad de trabajar en esta universidad.

Mi habilidad para comunicarme es buena.

Existen canales formales de comunicación para realizar e informar el trabajo.

4.4.1.2. Clima de creatividad e innovación.

Es el ambiente constituido por la UASLP para permitir el desarrollo de la creatividad e innovación del conocimiento del docente

Mis propuestas son innovadoras y creativas y contribuyen a mejorar la facultad.

En la Universidad es fácil trabajar en equipo.

Tengo oportunidad para desarrollar mis habilidades.

4.4.1.3. Clima de administración y flexibilidad

Condiciones administrativas presentes en la UASLP

Tengo la libertad de manifestarme en caso de injusticia.

La administración en esta universidad es flexible para hacer cambios cuando es necesario.

Tengo la autoridad para modificar los objetivos académicos.

4.4.1.4. Clima de participación.

Se refiere a la posibilidad del docente para participar con libertad y responsabilidad en las cuestiones referentes al desarrollo de la UASLP

Mi jefe inmediato superior me toma en cuenta para decidir sobre asuntos académicos que se presentan.

Considero buena la oportunidad de trabajar en esta Universidad

El trabajo docente es muy importante para esta Universidad.

Tengo influencia para decidir lo que pasa en la Universidad

4.4.1.5. Clima de reconocimiento

Es la percepción del docente sobre lo que la UASLP. hace en reconocimiento a su labor del docente.

Mi inmediato superior me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno.

Económicamente tengo siempre el reconocimiento a mi esfuerzo.

Bajo el sistema actual, las promociones siempre se relacionan al desempeño académico.

Los indicadores usados para evaluar el desempeño docente son justos.

4.4.2. Compromiso con la organización.

La interacción entre el clima y compromiso aportan beneficios. de las relaciones bien definidas deriva la efectividad porque se fortalece la cultura organizacional, aumenta el esfuerzo y por lo tanto deriva un compromiso organizacional mayor. Es similar a lo planteado por Mowday, R. Porter, Steers R. (1982, p.227) que, al hablar sobre la cultura de la organización fuerte y el compromiso con la organización, asocian a las organizaciones éticas con la satisfacción individual y la responsabilidad social tanto de los empleados como de las propias instituciones.

Bayona C., Salomé G., y Madorrán C. (2000, p.15) definen el compromiso con la organización como un mecanismo de recursos humanos por medio del cual se puede establecer y analizar la lealtad y la vinculación de los empleados con su organización.

Cevat C. (2001, p.27) afirma que el nivel de efectividad de una organización educativa, hace necesaria una organización adecuada, las fuentes satisfactorias, las políticas consistentes basadas en los desarrollos científicos y tecnológicos, un docente calificado con las condiciones del funcionamiento saludables, y también un objetivo que debe atender las necesidades sociales. Diversos autores lo han dicho: el ser humano es la parte mas

importante de cualquier organización, cuando ésta tiene las condiciones para la efectividad, la creatividad en una organización ha concedido la importancia de cada uno de sus docentes, necesitan y tienen las expectativas individuales muy respetables El ser humano es mucho más importante en las organizaciones educativas que en otras, porque participa en una posición del círculo entrada-proceso-rendimiento “La entrada” son los estudiantes, “el proceso” son los profesores y “el rendimiento” es un trabajo calificado para formar profesionistas eficientes y exitosos.

Luhmann (1968, p.25) definió la confianza como un mecanismo de reducción de la incertidumbre: la cooperación implica la instauración y el desarrollo de la confianza en su forma más elaborada: la confianza mutua, recurso moral determinante de las relaciones. La confianza implica la satisfacción de las condiciones situacionales y personales. Blomqvist (1997, p.186) y Brislin (2001) establecieron la confianza como una competencia, buena voluntad y conducta consistente; esta última la caracterizaron como una dimensión catalizadora y potencializadora de la confianza o de la desconfianza entre los integrantes de una organización

Leslie Leong (2003, p.360) menciona en el trabajo de Parasuraman y Naehman, Aranya y Ferris, Batrol, Gunz y Gunz, Laehman y Aranya que se encuentra una relación positiva del compromiso con la organización y el compromiso profesional, factores que afectan la satisfacción del trabajo de los profesionales

El compromiso de continuidad laboral es la segunda forma más estudiada del compromiso con la organización que se construye a partir de la teoría del *side-Bet* de Becker (1960, p.42), son las inversiones valoradas por el individuo que perdería si él dejara la organización, Cohen y L. (1990) las denomina como del compromiso calculativo

De acuerdo con Mowday, R. Porter, Steers R. (1982, p.225), Meyer y Allen (1991, p.717), Mathieu y Zajac (1990, p.171), Bayona C., Salomé G., y Madorran C. (2000, p.15), Luhmann (1968, p.25) el compromiso con la organización se define como un estado psicológico, cuya fuerza es la identificación, responsabilidad e interés por continuar

laborando, de un individuo en una institución en particular. Conceptualmente puede ser caracterizado por los siguientes factores:

4.4.2.1. Compromiso de identificación y aceptación

Una fuerte convicción, aceptación, identificación de los objetivos y valores de la organización.

Utilizaría un objeto que tuviera la insignia de la UASLP

Me identifico con las programas de la universidad

Acepto las políticas de la universidad.

Mi inmediato superior entiende y acepta mis propuestas de trabajo

4.4.2.2. Compromiso de responsabilidad.

Es la responsabilidad que siente el PITEC por el cumplimiento de los programas, realizando las tareas y funciones que le corresponden, así como acatando las líneas de autoridad para la toma de decisiones.

Me siento responsable en el cumplimiento de los programas en los que participo y en las tareas que se me asignan.

Es poco claro quién tiene autoridad para tomar decisiones.

Es fácil cambiar las cosas en la universidad.

4.4.2.3. Compromiso de confianza

Se refiere a la confianza referida por el PITEC que le permite tener una franca comunicación, sin temor con todos sus compañeros y la facilidad para participar en los cambios en la universidad.

Tengo confianza de comentar todas las situaciones de la universidad con mis compañeros.

Hay cosas que si me llego a enterar me conviene no comentarios con nadie.

Es fácil cambiar las cosas en la universidad

4.4.2.4. Compromiso de satisfacción

Es sentimiento positivo referido por el PITEC, por la experiencia de trabajar en la UASLP, tener una buena relación con su jefe y percibir que sus necesidades son entendidas, se le alaba y reconoce que su centro de trabajo es mejor que otros.

Mi relación con mi jefe inmediato superior es buena.

Mis necesidades son entendidas por mi inmediato superior.

Mi inmediato superior me alaba cuando mi trabajo es bueno.

Percibo que esta universidad es mejor que cualquier otra.

4.4.2.5. Compromiso de continuidad laboral.

Es el interés y la importancia que refiere el PITEC de continuar trabajando para la UASLP

Aceptaría, si tuviera oportunidad, cambiar de universidad.

Aprecio importante continuar trabajando en esta universidad

Pienso que si tengo oportunidad de jubilarme lo haré tempranamente.

Siento cansancio y apatía en la mañana para ir a mi trabajo en la Universidad.

4.5 Estrategia Metodologica.

4.5.1. Modelo de investigación

De acuerdo con los objetivos de este trabajo se diseñó el siguiente modelo, en el que se integraron las variables de clima organizacional y compromiso con la organización

Cuadro No. 1. Integración de las variables establecidas para el clima organizacional y compromiso con la organización.

Clima organizacional	Compromiso con la organización
<p>Clima de políticas y desarrollo Las Políticas, valores y programas de la universidad, tienen una coincidencia con los míos. Considero buena la oportunidad de trabajar en esta universidad. Mi habilidad para comunicarme es buena. Existen canales formales de comunicación para el docente.</p>	<p>Compromiso de identificación y de aceptación Utilizaría un objeto que tuviera la insignia de la UASLP Me identifico con los programas de la universidad. Acepto las políticas de la universidad. Mi inmediato superior entiende y acepta mis propuestas de trabajo.</p>
<p>Clima de creatividad e innovación Mis propuestas son innovadoras y creativas, contribuyen a mejorar la facultad. En la universidad es fácil trabajar en equipo Tengo oportunidad para desarrollar mis habilidades.</p>	<p>Compromiso de responsabilidad Me siento responsable del cumplimiento de los programas Es poco claro quien tiene la autoridad para tomar decisiones Mis propuestas contribuyen a mejorar la facultad</p>
<p>Clima de flexibilidad Tengo la libertad de manifestarse en caso de injusticia Tengo la autoridad en para modificar los objetivos académicos La administración en esta universidad es flexible</p>	<p>Compromiso de confianza Tengo confianza de comentar todas situaciones de la Universidad con mis compañeros Hay cosas de la universidad que llego a saber que me conviene no comentarlos con nadie Es fácil cambiar las cosas en la universidad</p>
<p>Clima de participación Se me toma en cuenta para decidir sobre asuntos académicos que se presentan Considero buena la oportunidad de trabajar en esta universidad El trabajo docente es importante para esta universidad. Tengo influencia para decidir lo que pasa en ella.</p>	<p>Compromiso de satisfacción Mi relación con mi jefe inmediato superior es buena Mis necesidades son entendidas por mi inmediato superior Mi inmediato superior me alaba cuando mi trabajo es bueno. Percibo que esta universidad es mejor que cualquiera otra</p>
<p>Clima de reconocimiento Mi inmediato superior me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno para mi promoción profesional Económicamente tengo siempre el reconocimiento a mi esfuerzo. Bajo el sistema actual las promociones, siempre se relacionan al desempeño académico Los indicadores usados para evaluar el desempeño docente son justos y objetivos</p>	<p>Compromiso de continuidad laboral Aceptaría si tuviera oportunidad poder cambiar de institución. Aprecio que es importante continuar trabajando en esta Universidad. Pienso que si tengo oportunidad de jubilarme lo haré tempranamente. Siento cansancio y apatía en la mañana para ir a mi trabajo en la universidad.</p>

Fuente .Elaboración propia.

En este trabajo se investigaron cinco factores de clima organizacional y se relacionaron con cinco factores de compromiso con la organización de los profesores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, se eligió esta por la factibilidad de acceso y la apertura para indagar sobre el tema. Este estudio se ha fundamentado en trabajos realizados por investigadores, sobre cada uno de los temas por separado, lo que nos permitió establecer las preguntas y las hipótesis que se plantean de la siguiente manera.

Planteamiento de hipótesis de investigación.

Las hipótesis se plantearon con el propósito contestar las preguntas que dan origen a esta investigación para conocer si existe relación entre el clima y el compromiso con la organización y se debe aceptar o rechazar una afirmación acerca del valor obtenido en la investigación. Fue necesario realizar una proposición o planteamiento para la prueba de las hipótesis establecidas, que giran en torno al los citados clima organizacional y compromiso con la organización, divididos en cinco áreas y su relación entre con los diferentes componentes.

Hipótesis No 1. Desde la percepción del profesor investigador de tiempo completo el clima organizacional tiene una relación con el compromiso con la organización

Hipótesis No 2. Desde la percepción de los profesores de tiempo completo existe una relación de las variables de clima de políticas y de comunicación con el compromiso aceptación y de identificación

Hipótesis No 3. Desde la percepción de los profesores de tiempo completo existe una relación de las variables del clima de innovación y creatividad con el compromiso de responsabilidad.

Hipótesis No 4. El clima de flexibilidad según la percepción de los profesores investigadores de tiempo completo tiene una relación con el compromiso de confianza.

Hipótesis No 5. Desde la percepción del profesor investigador de tiempo completo el clima de participación tiene una relación con el compromiso de satisfacción

Hipótesis No 6. Los profesores investigadores de tiempo completo perciben que un clima de reconocimiento tiene relación con el compromiso de continuación laboral

4.5.2. Tipo de estudio.

El estudio que se realizó partió de un supuesto vivencial del investigador y de una visión de la organización con un enfoque hipotético deductivo, identificado a través de un diseño transeccional, correlacional/causal, no experimental/explicativo. (Hernández S., 1991, p.114) Fue transeccional porque del profesor de tiempo completo investigado solo se recopilará la información en un solo momento. Correlacional, porque se describirán relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. No experimental, porque no se manipularán deliberadamente las variables.. Se pudo de obtener validez externa y se utilizó un enfoque cuantitativo y cualitativo, lo que se eligió por la complejidad en todas las dimensiones.

4.5.3. Delimitación del estudio.

La delimitación se integró al sujeto, al objeto de estudio, a las unidades de análisis, a las fuentes de información y los métodos de recolección de datos, para obtener lo referente al clima organizacional y compromiso con la organización de los PTEC.

a) Objeto de estudio: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

b) Sujeto de estudio: Profesores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

4.5.3.1 Tipo de investigación cuantitativo y -cualitativo.

La selección de los elementos de estudio se tomará del personal docente de tiempo completo, partiendo del supuesto que el profesor está de tiempo completo dedicado a la universidad, tiene una mayor participación y una formación académica, que le da elementos para conocer y reconocer su compromiso, sin distinción de género. Estos criterios se establecen con el fin de evitar sesgos con los docentes hora clase y pudiera ser que el compromiso exista por la conveniencia de obtener mayores estímulos.

Se realizaron entrevistas estructuradas a los profesores seleccionados, para conocer su punto de vista sobre su participación, las políticas organizacionales y los mecanismos empleados para instrumentarlas.

Hemos decidido realizar este trabajo con la Teoría de Likert (Hernández S., p.368) porque este autor ha desarrollado un término que da cuenta del fenómeno o "efecto cascada". Se aplicó un cuestionario tipo Likert, para medir el compromiso con la organización del docente y el clima organizacional de acuerdo a las respuestas de los profesores.

La propuesta es útil y nos da una idea de cómo el profesor, las estructuras y las políticas provocan un clima organizacional y un compromiso con la organización, en un determinado nivel organizacional que se convierte en la mayor o menor participación del profesorado, condicionada a su vez a la acción del liderazgo y las estructuras. De este modo se da una reproducción de los sistemas, propuesto por Likert. (Hernández S., p.378).

4.5.4. Marco muestral

La población objeto de estudio estuvo comprendida por los profesores de tiempo completo de la universidad Autónoma de San Luis Potosí.

4.5.4.1. Muestra.

La muestra establecida para contrastar las hipótesis planteadas en este trabajo estuvo comprendida por los profesores de tiempo completo seleccionados y que estaban dispuestos a participar en la investigación y que tenían aceptación para la entrevista.

Dadas las condiciones de esta investigación, en donde se hace una asociación entre variables, la información se obtuvo mediante la aplicación de entrevistas, se utilizó un tipo de muestro probabilístico aleatorio.

4.5.4.2 Tamaño de la muestra.

El tamaño de la muestra se calculó considerando un 95 % de confianza y un 7.5% de error permitido; y como la población es finita se utilizó la siguiente ecuación:

$$n = \frac{4Npq}{E^2(N-1) + 4pq}$$

N = 659 Población.

p = probabilidad de ocurrencia del evento. (0.5)

q = 1- p.

E = el nivel de error aceptado (7.5%).

Sustituyendo los valores en la fórmula, el resultado para este estudio fue de 139 profesores de tiempo completo:

$$n = \frac{4(659)(0.5)(0.5)}{.075^2(659-1) + 4(0.5)(0.5)} = 139$$

La muestra para esta investigación fue de 139 profesores de tiempo completo que aceptaron y tuvieron la disposición de contestar el formulario diseñado para esta investigación, distribuidos en las distintas facultades, institutos y departamentos que conforman la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. (Cuadro Núm. 2).

Cuadro Núm. 2. Distribución de la muestra por institutos, facultades, escuelas y departamentos de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Nombre de la Facultad y/o Escuela	Universo	Muestra
Instituto de Metalurgia	14	5
Instituto de Geología	7	2
Instituto de Investigaciones de Zonas Desérticas	12	2
Instituto de Física	19	2
Instituto de Ciencias Educativas	10	4
Maestría en Administración	3	1
Instituto de Investigaciones Humanísticas	3	1
Facultad de Medicina	63	17
Facultad de Enfermería	22	9
Facultad de Estomatología	26	10
Facultad de Ciencias Químicas	58	12
Facultad de Ingeniería	95	19
Facultad de Agronomía	28	6
Facultad del Hábitat	43	11
Facultad de Ciencias	59	1
Departamento de Físico Matemáticas	5	1
Facultad de Contaduría y Administración	38	9
Facultad de Economía	24	8
Facultad de Derecho	33	7
Facultad de Psicología	28	4
Centro de Idiomas	4	1
Sistema de Bibliotecas	2	
Escuela de Bibliotecología e Información	7	2
Unidad Acad. Multidisciplinaria Zona Media	11	1
Unidad Acad. Multidisciplinaria Zona Huasteca	8	2
Escuela de Ciencias de la Comunicación	6	1
Instituto de Investigación en Comunicación Óptica	13	2
Centro de investigación de Ciencias Químicas.	8	
Departamento Universitario de Inglés	5	
Coordinación de Ciencias Sociales y Humanidades	5	1
Totales	N=659	N=139

4.5.5 Medición de las variables

Escalas de medición:

Son cuatro nominal, ordinal, intervalo y de razón. Las variables del clima organizacional y del compromiso con la organización se midieron con la escala de tipo Likert de siete puntos. De los indicadores que se tomaron fueron los representativos y de mayor interés; para este trabajo los objetivos de este estudio son:

- Clima organizacional escala de medición de Likert
- Compromiso con la organización de los profesores investigadores de tiempo completo, escala de medición de Likert

4.5.6. Sistema de análisis de la información.

En virtud de que el trabajo de investigación desarrollado tiene las siguientes características:

- Es un diseño no experimental, analítico en su primera fase y correlacional.

Para cumplir con los objetivos de descripción de las variables que se utilizan en este estudio, se usarán herramientas estadísticas, como sigue:

- 1) Para variables métricas se utilizará la distribución de frecuencia, porcentaje, para su análisis y presentación gráfica.
- 2) Para las variables no métricas, que son la mayoría, se utilizará la distribución, la frecuencia, porcentaje y gráfico.

4.5.6.1. Instrumentos de recolección de información.

Fuentes primarias:

Encuesta para aplicarse a los profesores investigadores de tiempo completo, en las variables del clima y compromiso con la organización.

El procedimiento para obtener el mapeo de referencia de los elementos de estudio consistió en:

- 1) Obtener los directorios de los profesores investigadores de tiempo completo
Usar el método de muestreo irrestricto aleatorio, usando la tabla de números aleatorios E-1 de Berenson, Mark L. & Levin, David, M. (1996).
- 2) Se utilizó el muestro probabilístico de Scheaffer, Mendenhall & Ott
(Hernández S., 2003, p.311).

4.5.7 Modelo particular para la prueba de hipótesis.

Con el modelo se pretendió presentar una parte de la realidad universitaria para poder analizarla. Este modelo representa un conjunto de conocimientos que comparamos con la realidad mediante la observación y contrastar para probar las hipótesis. El modelo particular conceptual que se establece a partir de la relación entre el clima organizacional y el compromiso con la organización de los profesores investigadores de tiempo completo

Las técnicas estadísticas utilizadas para la obtención de la información que necesito para probar cada una de las hipótesis de este trabajo.

En la hipótesis No. 1 de esta investigación sobre la relación entre el clima organizacional y compromiso con la organización se empleo la técnica de estadística multivariante análisis de correlación canónica citado por Clair Anderson Fatham Black (2000p.483), para analizar la interrelación entre las variables criterio (dependientes) y multiples variables predictoras (independientes).

La interrelación de dependencia- independencia en la hipótesis No 1, se establece entre las variables establecidas para clima organizacional y compromiso con la organización respectivamente, lo cual nos permitirá conocer la medida de validez de la relación entre los dos conjuntos de múltiples variables que se expresa como coeficiente de correlación canónica (R_c) y que se presenta entre los dos valores teóricos.

Con respecto a las hipótesis No. 2 a la 6 se aplicó la técnica- de Spearman's (Hernández, 2003, p.566-567), con el que se analizó la relación de la variable dependiente que sería el compromiso con la organización "y" y la variable independiente que sería la "x" clima organizacional. En este análisis de correlación solamente estamos interesados en medir el grado de asociación entre las variables.

La intensidad de una relación entre dos factores de una población por lo general se mide mediante el coeficiente de correlación "r" cuyos valores van desde -1 correspondiente a una correlación perfectamente negativa, hasta +1 que corresponde a una correlación positiva, entre más se acerque a 1, la pendiente es positiva. Este coeficiente implica una fuerte asociación entre los dos factores

4.7.1 Hipótesis estadísticas.

Hipótesis No. 1 Modelo utilizado para corroborar la relación canonicamente de clima y compromiso con la organización de los PITC de la UASLP.

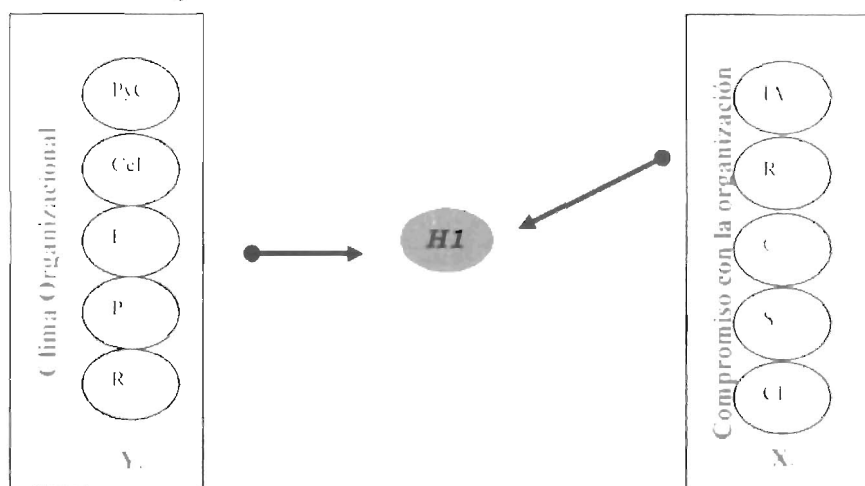


Figura Núm. 7. Hipótesis número 1.

H.4.7.1.1. Hipótesis nula: Desde el punto del PFC no existe relación del clima organizacional con el compromiso con la organización.

H.4.7.1.2 Hipótesis de trabajo: Desde el punto del PFC si existe relación del clima organizacional con el compromiso con la organización.

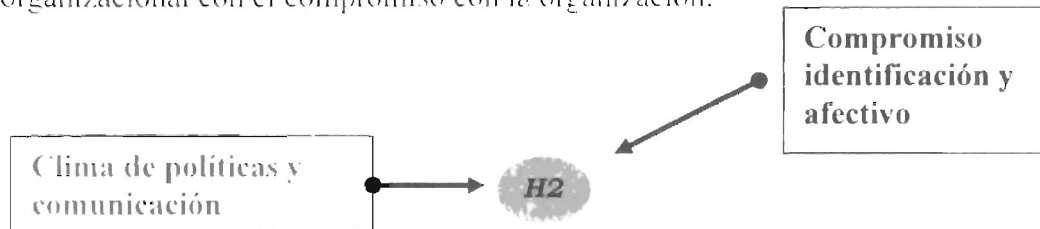


Figura Núm. 8. Hipótesis número 2.

H.4.7.1.3 Hipótesis Nula: Desde la percepción del PFC no existe relación entre el clima de políticas y comunicación con el compromiso afectivo y de identificación.

H.4.7.1.4. Hipótesis de trabajo: Desde la percepción del PFC si existe relacion de un clima de políticas y comunicación con el compromiso afectivo y de identificación.

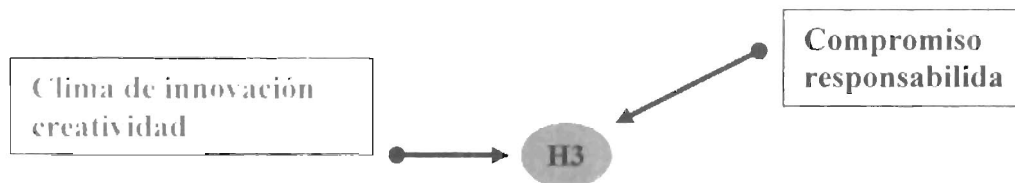


Figura Núm. 9. Hipótesis Núm. 3.

H. 4.7.1.5 Hipótesis nula: Desde la percepción del PFC no existe relación entre el clima de innovación y creatividad con el compromiso de responsabilidad

H.4.7.1.6 Hipótesis de trabajo: Desde la percepcion del PFC si existe relacion entre el clima de innovación y creatividad con el compromiso de responsabilidad

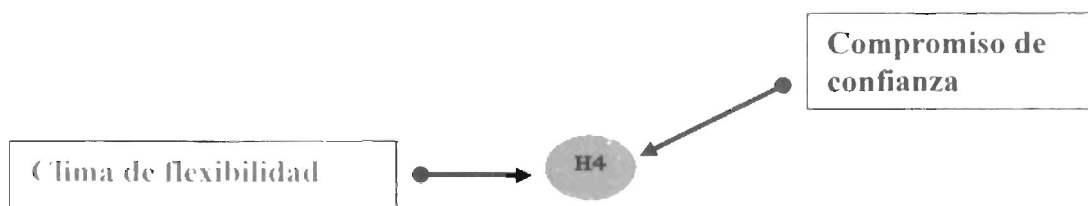


Figura Núm. 10. Hipótesis Núm. 4.

H.4.7.1.7 Hipótesis nula: Desde la percepción del PTC no existe relación entre el clima de flexibilidad y el compromiso de confianza

H.4.7.1.8 Hipótesis trabajo: Desde la percepción del PTC si existe relación entre el clima de flexibilidad y el compromiso de confianza

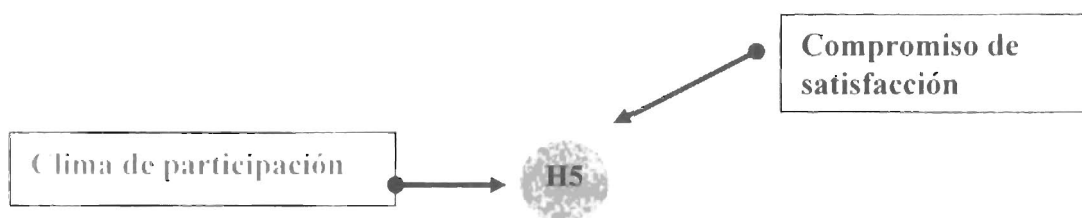


Figura Núm. 11. Hipótesis Núm. 5

H.4.7.1.9 Hipótesis nula: Desde la percepción del PTC no existe relación entre el clima de participación y el compromiso de satisfacción

H.4.7.1.10. Hipótesis de trabajo: Desde la percepción del PTC si existe relación entre el clima de participación y el compromiso de satisfacción

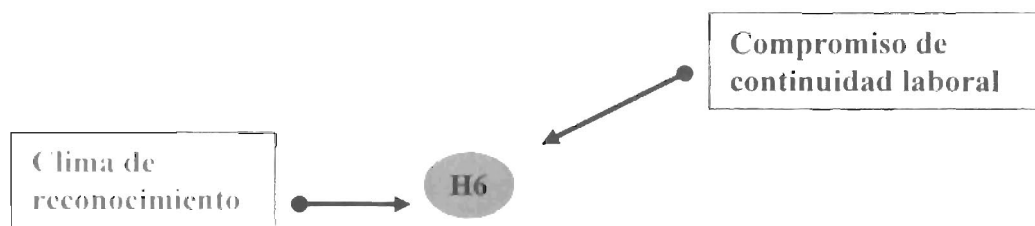


Figura Núm. 12. Hipótesis Núm. 6.

H.4.7.1.11 Hipótesis Nula: Desde la percepción del PTC no existe relación entre el clima de reconocimiento con el compromiso de continuación

H.4.7.1.12 Hipótesis de trabajo: Desde la percepción del PITC si existe relación entre el clima de reconocimiento con el compromiso de continuación laboral

Hipótesis Estadísticas.

1.-H₀: $\rho = 0$ No hay correlación

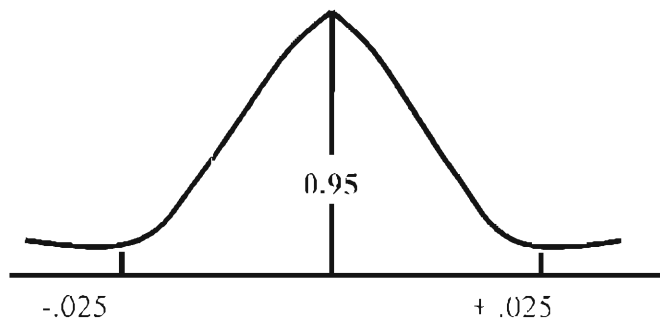
2.-H₁: $\rho \neq 0$ Hay correlación

3).-Estadístico de Prueba:

La hipótesis e probar mediante el estadístico lambda de Wilks de donde:

$$\Lambda = \pi_{k-1}^p (1 - r^2) = \frac{\|S_{XX} - S_{XX} S_{XX}^{-1} S_{XX}'\|}{\|S_{XX}\|}$$

Región de rechazo y aceptación:



$$E = 5\% \rightarrow \frac{E}{2} = 2.5\%$$

1 - E = 659 Marco de referencia.

La expresión lambda varía entre 0 y 1, los valores cercanos a 0 son evidencia en contra de H₀

4.5.8. Validez de los instrumentos de investigación.

La validación de los instrumentos es indispensable para concluir con buenos resultados la investigación. Los procedimientos utilizados para la validez de contenidos fueron hechos mediante la experiencia de expertos. Dr. Gregorio Herrera Santiago, entrevistas con profesores así como algunos funcionarios, quienes expresaron su opinión sobre los instrumentos y si era necesario modificar los términos de las preguntas. La validez del constructo se llevó a cabo mediante la aplicación de pruebas de alfa de Cronbach's y la consistencia interna se estableció con la bibliografía del marco teórico. Anexo No 5, los reactivos que integraban la preguntas de las encuestas y se les aplicó el análisis factorial: se lograron niveles de alfa entre 0.897 y 0.724 excepto en las respuestas "mi inmediato superior me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno" que fue de 0.592, y "en general esta universidad tiene un buen desarrollo" en la que se obtuvo un alfa de 0.587. interpretando estos valores con base a los criterios sugeridos por Kline (1998 p. 194) que establece que los coeficientes de confiabilidad de 0.90 se consideran excelentes, valores de alrededor de 0.90 como muy buenos, valores de 0.70 adecuados; los que se encuentran por debajo de 0.50 indican que al menos la mitad de la varianza observada puede ser debida a error del azar y medidas tan poco confiables deberían ser evitadas, pero como los valores obtenidos casi están cerca del 0.60, los resultados que surjan de la aplicación de estos instrumentos, podrían considerarse válidos con cierta reserva (Anexo Núm. 5) obteniendo resultados muy importantes que han marcado la pauta para realizar la etapa de la investigación propiamente y un análisis estadístico para la confirmación o rechazo de las hipótesis

CAPITULO 5

ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1 RESULTADOS

En este capítulo se describen los resultados estadísticos derivados de la información obtenida sobre los indicadores de las variables que para este trabajo fueron establecidos.

Se presenta el análisis descriptivo de los factores referentes a clima organizacional y compromiso con la organización, así como los resultados valorados a través de métodos multivariantes indicados para esta investigación, como: correlación canónica citado por Hair Anderson Tatham Black (2000p.483), para analizar la interrelación entre las variables criterio (dependientes) y múltiples variables predictoras (independientes) y un diseño no experimental, analítico en su primera fase y, la técnica- correlacional, de Spearman's (Hernández, 2003, p.566-567), en este capítulo se presentan los resultados con base a los objetivos, preguntas e hipótesis de la investigación

Se partió del análisis de las entrevistas a 139 PTC de la UASLP, sujeto de estudio, para describir su percepción sobre clima organizacional y compromiso con la organización que a continuación se presentan los resultados obtenidos seleccionados como muestra aleatoria en base a lo establecido para la validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección. Se presentan también las técnicas estadísticas para la prueba de hipótesis

5.2. Análisis descriptivo

El instrumento de entrevista se aplicó a 139 profesores investigadores de tiempo completo, que aceptaron la entrevista y cumplieron con los criterios de inclusión, por lo que se procedió a trabajar con una muestra de conveniencia no se incluyeron aquellos que no

contestaron la totalidad de las preguntas ni de aquellos que se encontraban en comisiones. La distribución del porcentaje de edad de los PIRC fue:

- El 50% se encuentra en los 47 años de edad, por lo que se recomienda que se debe contemplar este indicador para establecer líneas de trabajo en el programa de formación de profesores y para cuestiones de jubilación. (Cuadro Núm. 3).
- Con respecto a la antigüedad, encontramos que 50 % cuenta con 20 años de antigüedad. En esta situación no podemos ignorar la experiencia de estos profesores investigadores de tiempo completo, que puede ser muy valiosa para la universidad, por lo que se recomienda establecer mecanismos de registro para la producción de conocimientos o implementación de cuestiones innovadoras o para la construcción de nuevos planes y programas en donde se involucren los profesores investigadores de tiempo completo. (Cuadro Núm. 4).
- En lo referente al género, la distribución del 100%, de éste porcentaje, 64.7% son mujeres y 35.3% son hombres.

16/11/14

Cuadro Núm. 3. Distribución de frecuencia y porcentaje de la edad en años cumplidos de los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
26	1	.7	.7	.7
29	5	3.6	3.6	4.3
30	2	1.4	1.4	5.8
31	1	.7	.7	6.5
32	2	1.4	1.4	7.9
33	1	.7	.7	8.6
35	2	1.4	1.4	10.1
37	1	.7	.7	10.8
38	1	.7	.7	11.5
39	6	4.3	4.3	15.8
40	1	.7	.7	16.5
41	6	4.3	4.3	20.9
42	5	3.6	3.6	24.5
43	8	5.8	5.8	30.2
44	5	3.6	3.6	33.8
45	14	10.1	10.1	43.9
46	5	3.6	3.6	47.5
47	5	3.6	3.6	51.1
48	14	10.1	10.1	61.2
49	7	5.0	5.0	66.2
50	6	4.3	4.3	70.5
51	3	2.2	2.2	72.7
52	7	5.0	5.0	77.7
53	8	5.8	5.8	83.5
54	7	5.0	5.0	88.5
55	3	2.2	2.2	90.6
56	3	2.2	2.2	92.8
57	1	.7	.7	93.5
58	3	2.2	2.2	95.7
61	2	1.4	1.4	97.1
62	2	1.4	1.4	98.6
70	2	1.4	1.4	100.0
Total	139	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Cuadro Núm. 4. Distribución de frecuencia y porcentaje acumulado de la antigüedad de los Profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	1	7	7	.7
2	3	2.2	2.2	2.9
3	1	7	7	3.6
4	3	2.2	2.2	5.8
5	4	2.9	2.9	8.6
6	6	4.3	4.3	12.9
7	1	7	7	13.7
8	3	2.2	2.2	15.8
9	1	7	7	16.5
10	1	7	7	17.3
11	4	2.9	2.9	20.1
12	6	4.3	4.3	24.5
13	4	2.9	2.9	27.3
14	3	2.2	2.2	29.5
16	8	5.8	5.8	35.3
17	3	2.2	2.2	37.4
18	6	4.3	4.3	41.7
19	2	1.4	1.4	43.2
20	12	8.6	8.6	51.8
21	2	1.4	1.4	53.2
22	11	7.9	7.9	61.2
23	7	5.0	5.0	66.2
24	9	6.5	6.5	72.7
25	6	4.3	4.3	77.0
26	13	9.4	9.4	86.3
27	1	2.9	2.9	89.2
28	3	2.2	2.2	91.4
29	2	1.4	1.4	92.8
30	3	2.2	2.2	95.0
31	2	1.4	1.4	96.4
34	1	7	7	97.1
35	2	1.4	1.4	98.6
38	2	1.4	1.4	100.0
Total	139	100.0	100.0	

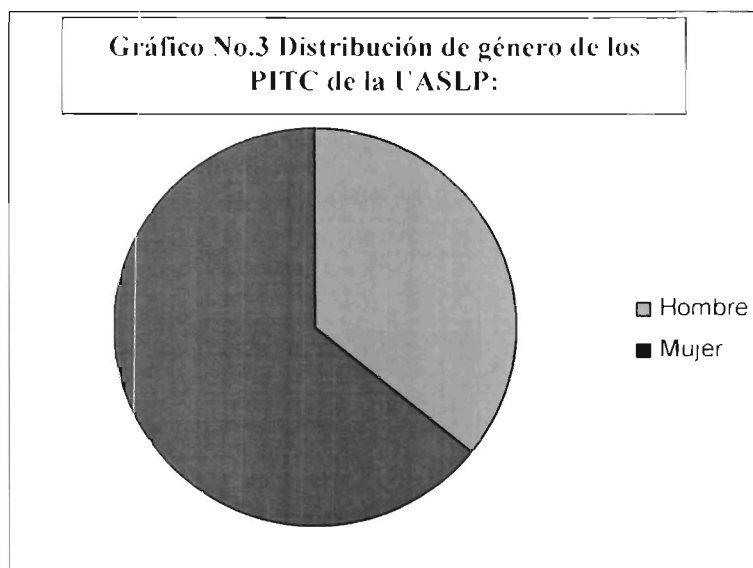
Fuente: Elaboración propia

- Al correr esta variable con grado de compromiso, no encontramos diferencia significativa entre los géneros. (cuadro Núm. 5).
- En lo que se refiere a los datos obtenidos con respecto al estado civil, concluimos que 67.6% está casado y 15.8% es soltero o divorciado (cuadro Núm. 6).

Cuadro Núm. 5. Distribución de frecuencia y porcentaje por género de los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Hombre	49	35.3	35.3	35.3
Mujer	90	64.7	64.7	100.0
Total	139	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Cuadro Núm. 6. Distribución de frecuencia y porcentaje del estado civil de los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	22	15.8	15.8	15.8
Casado	94	67.6	67.6	83.5
Otro	23	16.5	16.5	100.0
Total	139	100.0	100.0	

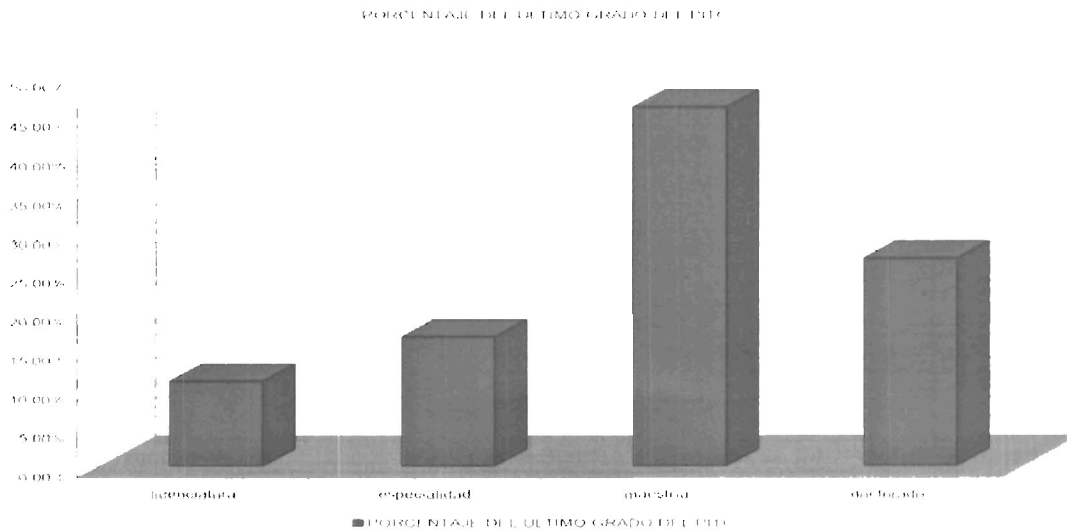
Fuente: Elaboración propia

- Sobre las condiciones del nivel o categoría de los profesores investigadores de tiempo completo encontramos que solo 1.4% se encuentra en el nivel I, al investigador II corresponde el 7.2% y que el porcentaje mayor se encuentra en el nivel IV, que es 43.2% y en el nivel V se obtuvo 15.8% y nivel VI concentró 22.3%. Esta distribución es interesante ya que 90% se encuentra por encima del nivel tres. (cuadro Núm. 8).

Cuadro Núm. 7. Distribución de frecuencia y porcentaje del último grado obtenido de los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Licenciatura	15	10.8	10.8	10.8
Especialidad	23	16.5	16.5	27.3
Maestría	64	46.0	46.0	73.4
Doctorado	37	26.6	26.6	100.0
Total	139	100.0	100.0	
Fuente: Elaboración propia				

Gráfico No.4 Porcentaje del último grado del PITC

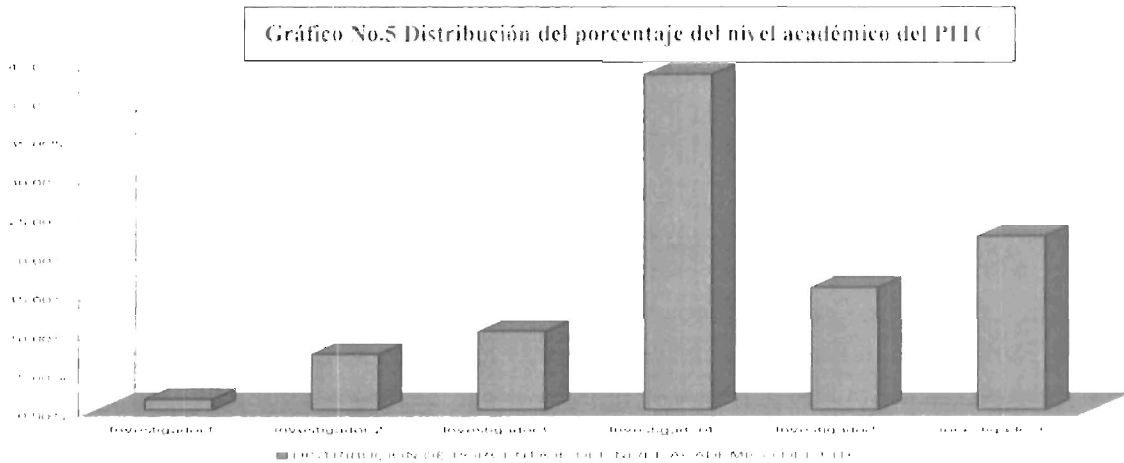


Fuente: Elaboración propia

Cuadro Núm. 8. Distribución de frecuencia y porcentaje del nivel o categoría de los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Investigador I	2	1.4	1.4	1.4
Investigador II	10	7.2	7.2	8.6
Investigador III	14	10.1	10.1	18.7
Investigador IV	60	43.2	43.2	61.9
Investigador V	22	15.8	15.8	77.7
Investigador VI	31	22.3	22.3	100.0
Total	139	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Los resultados que se obtuvieron con base en las variables establecidas del clima organizacional y el compromiso con la organización, en lo que se refiere al comportamiento del clima de políticas y comunicación, la mayoría de las calificaciones se encontraron ‘muy a menudo’ con un total de 163, le sigue ‘a menudo’ 97 y ‘todo el tiempo’ 201. (Cuadro No 9.1). Esto es muy importante ya que el promedio que se mantuvo en todas las variables de 5.74 y una dispersión de 0.820, lo que significa que los valores se presentaron por encima de 5, y podemos concluir que el clima de políticas y comunicación se encuentra en un buen nivel, pero que necesita reactivarse para permitir una mayor identificación y desarrollar la comunicación entre la universidad y los docentes. (Cuadro No 9).

Cuadro Núm. 9. Estadísticos descriptivos del clima de políticas y comunicación referidos por los PIIIC de la universidad.

Factor	N	Media	Desviación Estándar
Clima de políticas y comunicación	139	5.74	.820

Fuente: elaboración propia

Cuadro Núm. 9.1. Medias de los indicadores del clima de políticas y comunicación referidos por los PÍTC de la Universidad

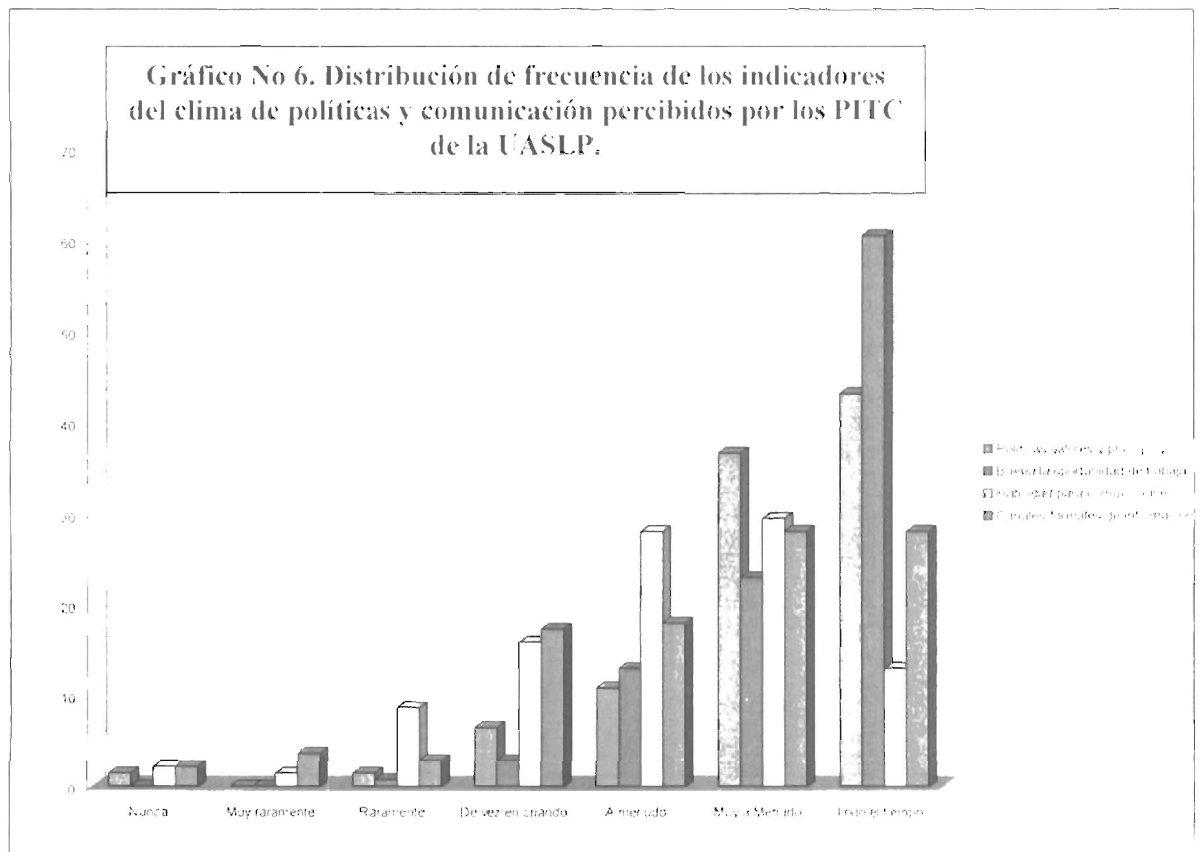
Clima de políticas y comunicación	N	Media
Las políticas, valores y principios de la Universidad, tienen coincidencia con los míos	139	6.08
Considero buena la oportunidad de trabajar en esta Universidad.	139	6.40
Mi habilidad para comunicarme es buena	139	5.05
Existen canales formales de información para realizar e informar el trabajo.	139	5.42
Total	139	5.73

Fuente: Elaboración propia

Cuadro Núm. 9.2 Distribución de frecuencia de los indicadores del clima de políticas y comunicación referidos por los PÍTC de la universidad.

Indicadores	Las políticas, valores y principios de la universidad, coinciden con los míos	Considero buena la oportunidad de trabajar	Mi habilidad para comunicarme es buena	Existen canales formales de información	Total
Categorías					
Nunca	2	0	3	3	8
Muy raramente	0	0	4	5	9
Raramente	2	1	12	4	19
De vez en cuando	9	4	22	24	59
A menudo	15	18	39	25	97
Muy a menudo	51	32	41	39	163
Todo el tiempo	60	84	18	39	201
Total	139	139	139	139	556

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Cuadro Núm. 10. Estadísticos descriptivos del clima de creatividad e innovación percibidos por los PITC de la UASLP.

Factor	N	Media	Desviación Estándar
Clima de creatividad e innovación	139	5.31	.972

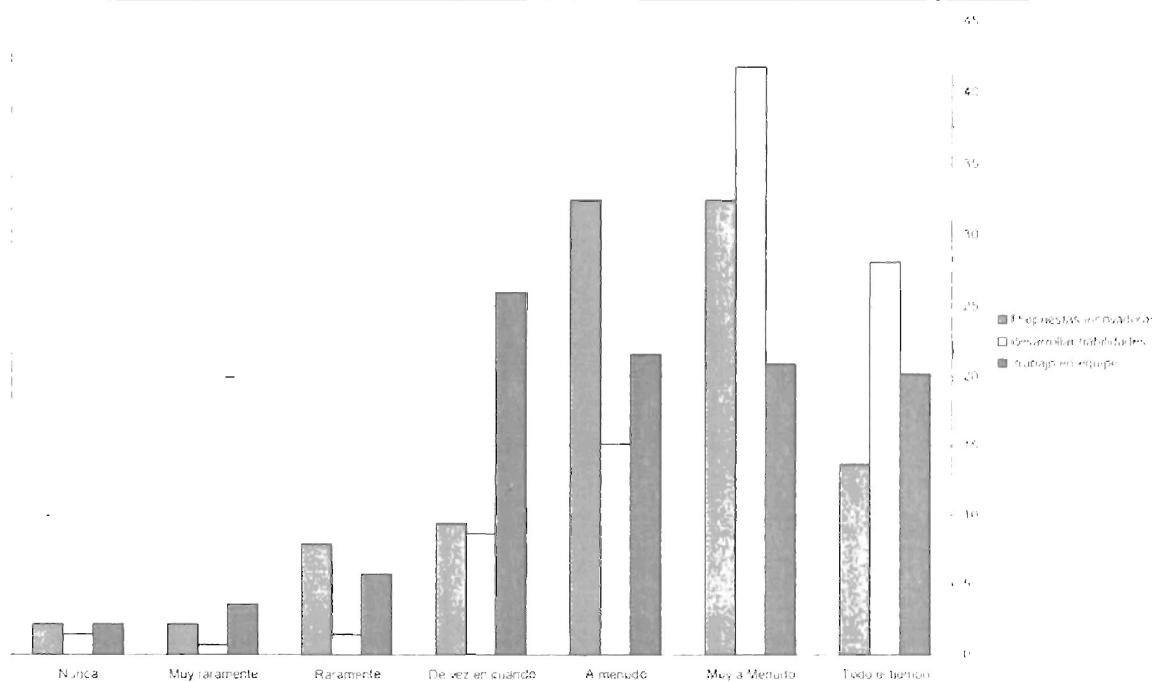
Fuente: Elaboración propia

Cuadro Núm. 10.1 Media de los indicadores de clima de creatividad e innovación percibidos por los PITC de la UASLP.

Clima de creatividad e innovación	N	Media
La mayoría de mis propuestas son innovadoras.	139	5.19
En la Universidad es fácil trabajar en equipo	139	5.04
Tengo oportunidad para desarrollar mis habilidades	139	5.70
Total	139	5.31

Fuente: Elaboración propia

Gráfico. No. 7 Distribución de frecuencia de los indicadores del clima de creatividad e innovación percibidos por los PITC de la UASLP.



Fuente: Elaboración propia

Cuadro Núm. 10.2 Distribución de frecuencia de los indicadores del clima de creatividad e innovación percibidos por los PITC de la UASLP

Indicadores Categorías	La mayoría de mis propuestas son innovadoras.	Tengo oportunidad para desarrollar mis habilidades	En la Universidad es fácil trabajar en equipo	Total
Nunca	3	4	3	10
Muy raramente	3	1	5	9
Raramente	11	4	8	23
De vez en cuando	13	12	36	61
A menudo	45	21	30	96
Muy a menudo	45	58	29	132
Todo el tiempo	19	39	28	86
Total	139	139	139	417

Fuente: Elaboración propia

En el clima de creatividad e innovación encontramos que la mayoría de las calificaciones se encontraron 'muy a menudo' en un total de 132; le siguen 'a menudo' 96, y 'todo el tiempo' 86. Esto es muy importante ya que el promedio se mantuvo en todas las variables de 5.31 y una dispersión de 0.972. (Cuadro No.10) con lo cual podemos concluir que el clima de creatividad e innovación se encuentra en un buen nivel, se puede incrementar mediante actividades que permitan una mayor producción innovadora y desarrollar la creatividad de los docentes. (Cuadro Núm.10.2).

Cuadro Núm. 11. Estadísticos descriptivos de clima de flexibilidad referidos por los PITC de la UASLP

Factor	N	Media	Desviación Estándar
Clima de flexibilidad2	139	4.6859	1.23213

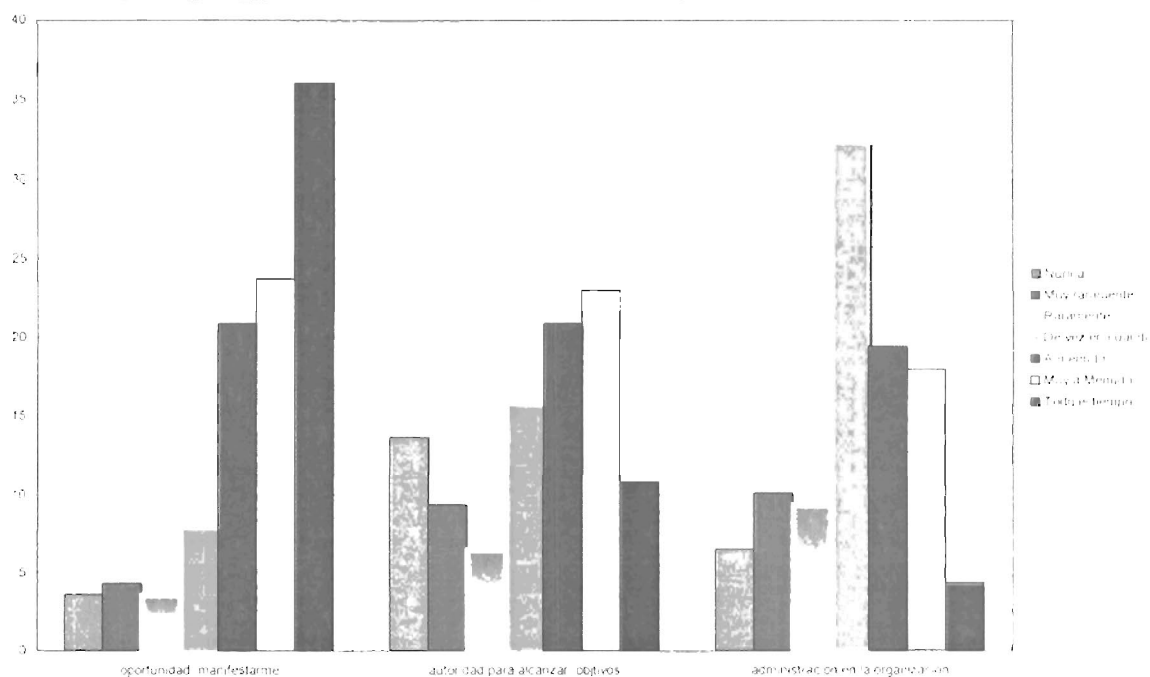
Fuente: Elaboración propia

Cuadro Núm. 11.1 Media de los indicadores de clima de flexibilidad referidos por los PITC de la UASLP

Clima de flexibilidad	N	Media
Tengo oportunidad de manifestarme en caso de injusticia	139	5.53
Existe autoridad en los docentes para alcanzar los objetivos	139	4.33
La administración en esta organización es flexible para hacer cambios necesarios	139	4.19
Total	139	4.68

Fuente: elaboración propia

Gráfico No 8 Distribución de frecuencia de los indicadores de clima de flexibilidad referidos por los PITC de la UASLP:



Fuente: Elaboración propia

Cuadro Núm. 11. 2 Distribución de frecuencia de los indicadores de clima de flexibilidad referidos por los PITC de la UASLP

Indicadores Categoría	Tengo oportunidad de manifestarme en caso de injusticia	Existe autoridad en los docentes para alcanzar los objetivos	La administración en esta organización	Total
Nunca	5	19	9	33
Muy raramente	6	13	14	33
Raramente	5	9	13	27
De vez en cuando	11	22	45	78
A menudo	29	29	27	85
Muy a menudo	33	32	25	90
Todo el tiempo	50	15	6	71
Total	139	139	139	417

Fuente: Elaboración propia

En el clima de flexibilidad bien vale la pena subrayar la percepción de los profesores sobre la flexibilidad, para reorganizar las actividades que permiten una intervención con una mayor flexibilidad de los PITC, para incrementar el promedio que aquí se presentó de 4.68 con una dispersión de 1.2 (Cuadro Núm.11).En cuanto a los estadísticos descriptivos de clima de flexibilidad la media mayor se encontró con 5.53 "tengo oportunidad de manifestarme en caso de injusticia" y el menor valor de 4.19 en "la administración en esta organización es flexible para hacer cambios necesarios",(Cuadro No 11.1) y en lo que respecta a la distribución y frecuencia en encontramos que 78 contestaron que 'de vez en cuando' 85 'a menudo' y 90 'muy a menudo,' existe clima de flexibilidad y sólo 71 contestaron que 'todo el tiempo'. Esto es muy significativo ya que fue un número mayor en de 'vez en cuando' y 'a menudo' que 'muy a menudo' o 'todo el tiempo'. (Cuadro No11.2)

En lo referente a el clima de participación percibido por los PITC de la UASLP obtuvimos una media de 5.17 con una desviación de 0.912 (Cuadro No.12). el comportamiento de los indicadores estadísticos de los indicadores del clima de participación fue: “considero buena la oportunidad de trabajar en esta Universidad se obtuvo una media de 6.40 y la media más baja la obtuvo con un valor de 3.37, la respuesta de: “los docentes tienen influencia para cambiar lo que pasa en la universidad. (Cuadro No. 12.1)

Cuadro Núm. 12. Estadísticos descriptivos del clima de participación percibido por los PITC de la UASLP.

Factor	N	Media	Desviación Estándar
Clima participación	139	5.17	.912

Fuente: Elaboración propia

Cuadro Núm. 12.1 Medias de los indicadores de clima de participación percibido por los PITC de la UASLP

Clíma de Participación	N	Media
Se me toma en cuenta para decidir asuntos académicos que se presentan	139	4.99
Considero buena la oportunidad de trabajar en esta Universidad.	139	6.40
Para esta universidad el trabajo docente es muy importante; vale la pena continuar	139	5.93
Los docentes tienen influencia para cambiar lo que pasa en la Universidad.	139	3.37

Fuente: Elaboración propia

Cuadro Núm. 12.2 Distribución de frecuencia de los indicadores del clima de participación percibido por los PITC de la UASLP.

Indicadores	Se me toma en cuenta para decidir asuntos académicos que se presentan	Considero buena la oportunidad de trabajar en esta Universidad	El trabajo docente para esta universidad es muy importante, vale la pena continuar	Los docentes tienen influencia para cambiar lo que pasa en la Universidad	Total
Categorías					
Nunca	8	0	1	34	43
Muy raramente	7	0	4	22	33
Raramente	10	1	3	18	32
De vez en cuando	25	4	13	15	57
A menudo	23	18	19	29	89
Muy a menudo	36	32	34	15	117
Todo el tiempo	30	84	65	6	185
Total	139	139	139	139	556

Fuente: Elaboración propia

En lo que se refiere a la distribución de frecuencia de los indicadores de el clima de participación se incluyeron variables como “la capacidad del docente para decidir sobre asuntos académicos”, “si consideran buena la oportunidad de trabajar en la universidad”, y “si el trabajo docente es importante para la universidad y vale la pena continuar”, encontramos unos valores mas altos en a menudo 89, en muy a menudo fueron 117 y todo el tiempo 185, pero en general la participación en la universidad de los profesores si se reconoce pero es importante tener en cuenta a los que manifestaron que nunca 43, raramente 33, raramente 32 y de vez en cuando 57 ya que al sumarlos da un total de 165 respuestas de las 556 que no reconocer un buen clima de participación.(Cuadro Núm. 12.2)

Cuadro Núm. 13. Estadísticos descriptivos de los factores de clima reconocimiento referidos por los PITC de la UASLP.

Factor	N	Media	Desviación Estándar
Clima de reconocimiento	139	4.77	1.262

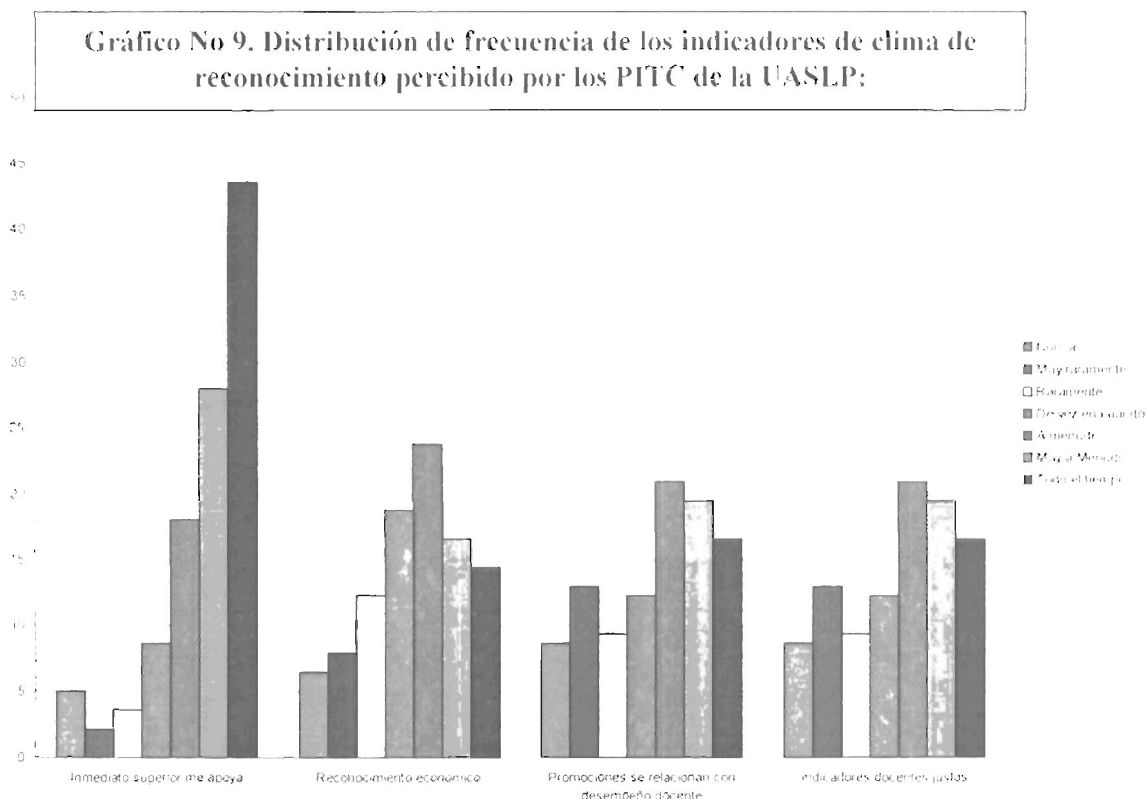
Fuente: elaboración propia

Cuadro Núm. 13.1 Media de los indicadores de clima reconocimiento referidos por los PITC de la UASLP.

Clima de reconocimiento	N	Media
Mi inmediato superior me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno.	139	5.55
Económicamente tengo siempre el reconocimiento a mi esfuerzo.	139	4.53
Bajo el sistema actual, las promociones siempre se relacionan al desempeño docente	139	4.48
Los indicadores usados para evaluar el desempeño docente es justo	139	4.51
Total	139	4.767

Fuente: elaboración propia

Sobre el clima de reconocimiento encontramos un promedio general de 4.77 con una dispersión estándar de 1.26. (Cuadro No. 13), en este factor encontramos que la media más alta es de 5.55 para: "mi inmediato superior me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno. le sigue con 4.53 "económicamente tengo siempre el reconocimiento a mi esfuerzo y la media más baja fue para "bajo el sistema actual las promociones siempre se relacionan al desempeño docente" con 4.48. (Cuadro No 13.1)



Fuente: elaboración propia

Cuadro Núm. 13.2 Distribución de frecuencia de los indicadores del clima reconocimiento referidos por los PITC de la UASLP.

Indicadores	Mi inmediato superior me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno	Económicamente tengo siempre el reconocimiento a mi esfuerzo	Bajo el sistema actual las promociones siempre se relacionan al desempeño docente	Los indicadores usados para evaluar el desempeño docente son justos.	Total
Nunca	7	9	12	12	40
Muy raramente	3	11	18	18	50
Raramente	5	17	13	13	48
De vez en cuando	12	26	17	17	72
A menudo	25	33	29	29	116
Muy a menudo	39	23	27	27	116
Todo el tiempo	48	20	23	23	114
Total	139	139	139	139	556

Fuente: elaboración propia

La distribución de frecuencia sobre los indicadores las aseveraciones: “mi inmediato superior me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno”: “económicamente tengo siempre un reconocimiento a mi esfuerzo”: “bajo el sistema actual las promociones siempre se relacionan al desempeño” y “los indicadores para evaluar el desempeño docente son justos”, 40 expresaron que nunca, 50 que muy raramente, 48 que raramente y 72 que de vez en cuando, la mayor frecuencia fue ‘a menudo’ 116; ‘muy a menudo’ 116 y ‘todo el tiempo’ 114. El total de estos tres rubros fue de 346 de las 556 respuestas, lo que significa que el clima de reconocimiento en la universidad se encuentra por encima de las expectativas y con un promedio de 4.7 y con una dispersión de 1.26 (Cuadro Núm. 13.2)

Cuadro Núm. 14. Estadísticos descriptivos del compromiso de identificación y aceptación percibidos por los PITC de la UASLP.

Factor	N	Media	Desviación Estándar
Compromiso de identificación y aceptación	139	5.50	.993

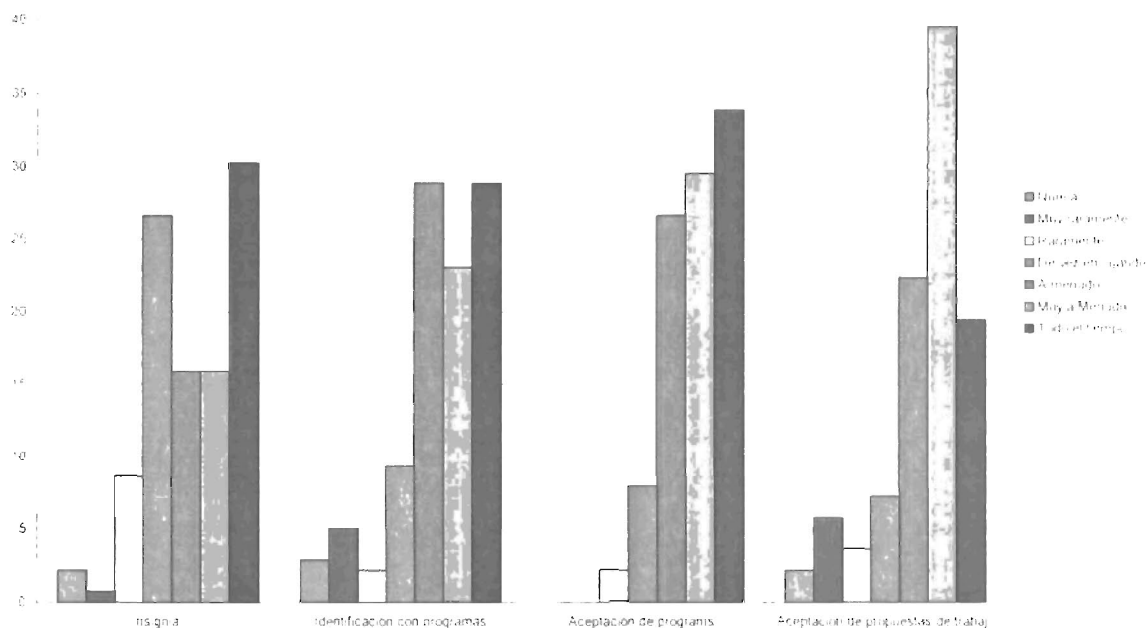
Fuente: Elaboración propia

Cuadro Núm. 14.1 Media de los indicadores del compromiso de identificación y aceptación percibidos por los PITC de la UASLP.

	N	Media
Compromiso de identificación y aceptación		
Utilizaría objeto que tuviera la insignia de la UASLP.	139	5.22
Me identifico con los programas de la UASLP.	139	5.10
Aceptación de programas de la UASLP.	139	5.85
Me aceptan y entienden las propuestas de trabajo	139	5.38
Total	139	5.462

Fuente: elaboración propia

Gráfico No 10. Distribución de frecuencia de los indicadores del compromiso de identificación y aceptación percibidos por los PITC de la UASLP.



Fuente: elaboración propia

Cuadro Núm. 14.2 Distribución de frecuencia del compromiso de identificación y aceptación percibidos por los PITC de la UASLP

Indicadores Categorías	Utilizaría objeto que tuviera la insignia de la UASLP.	Me identifico con los programas de la UASLP.	Aceptación de programas de la UASLP.	Me aceptan y entienden las propuestas de trabajo	Total
Nunca(1)	3	4	0	3	10
Muy raramente(2)	1	7	0	8	16
Raramente (3)	12	3	3	5	23
De vez en cuando(4)	37	13	11	10	71
A menudo(5)	22	40	37	31	130
Muy a menudo(6)	22	32	41	55	150
Todo el tiempo(7)	42	40	47	27	156
Total	139	139	139	139	556

Fuente: elaboración propia

Sobre el compromiso de identificación y aceptación, se investigaron varios puntos: el uso de un objeto con la insignia de la universidad, la identificación y aceptación de los programas y si aceptan y entienden las propuestas de trabajo. El resultado fue muy interesante ya que el ítem que tuvo mayor frecuencia fue 'todo el tiempo' con un total de 156 respuestas; 'muy a menudo' con 150 respuestas y 'a menudo' 130; esto propició una media de 5.5 con una dispersión de 0.993, de acuerdo con estas respuestas se observa un buen compromiso de identificación y aceptación. (Cuadro Núm. 14).

Cuadro Núm. 15. Estadísticos descriptivos del compromiso de responsabilidad percibidos por los PITC de la UASLP.

Factor	N	Media	Desviación Estándar
Compromiso responsabilidad	139	5.64	1.067

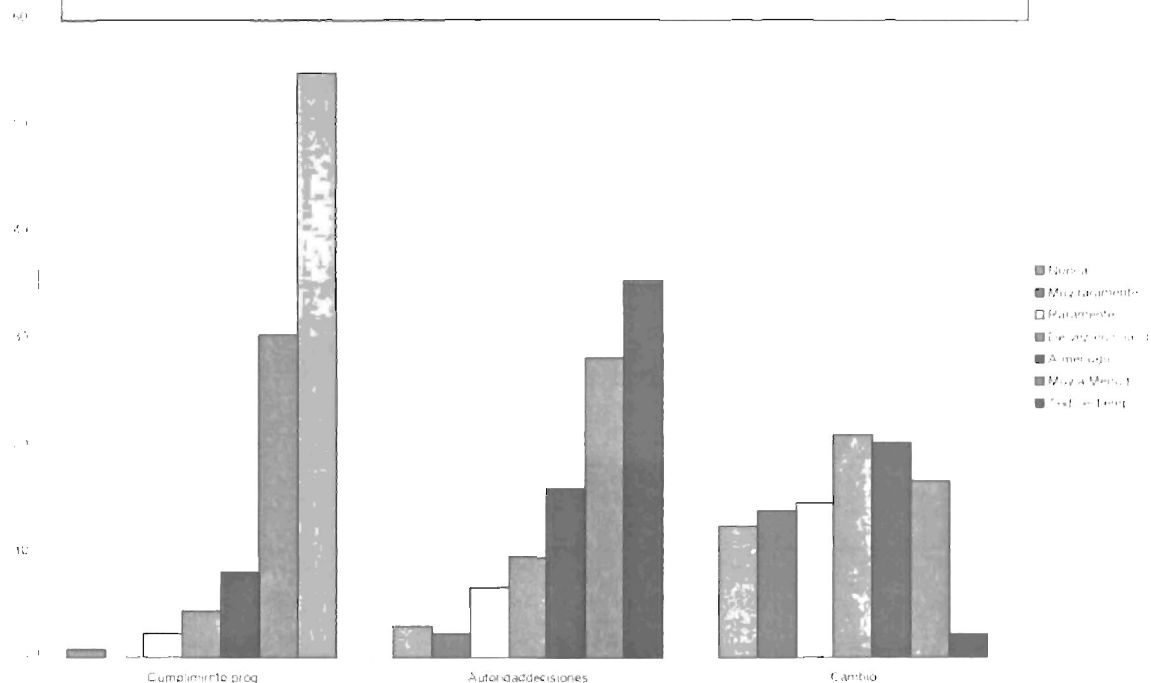
Fuente: elaboración propia

Cuadro Núm. 15.1 Media de los indicadores del compromiso de responsabilidad percibidos por los PITC de la UASLP.

Compromiso de responsabilidad	N	Media
Me siento responsable del cumplimiento de los programas	139	6.28
Es poco claro quien tiene la autoridad para tomar decisiones.	139	5.58
Fácil cambio de institución	139	5.05
Total	139	5.636

Fuente: elaboración propia

Gráfico No 11 Distribución de frecuencia de los indicadores del compromiso de responsabilidad percibidos por los PITC de la UASLP.



Fuente: elaboración propia

Cuadro Núm. 15.2 Distribución de frecuencia de los indicadores del compromiso de responsabilidad percibidos por los PITC de la UASLP

Indicadores Categorías	Me siento responsable del cumplimiento de los programas	Es poco claro quien tiene la autoridad para tomar decisiones	Fácil cambio 2	Total
Nunca	1	4	17	22
Muy raramente	0	3	19	22
Raramente	3	9	20	32
De vez en cuando	6	13	29	48
A menudo	11	22	28	61
Muy a menudo	42	39	23	104
Todo el tiempo	76	49	3	128
Total	139	139	139	417

Fuente: elaboración propia

En el compromiso de responsabilidad encontramos un comportamiento muy interesante, ya que se obtuvo un promedio de 5.64 con una dispersión de 1.067.(Cuadro No15) y de las categorías la que se obtuvo con mayor frecuencia fue 128 respuestas que refirieron que “todo el tiempo se sienten responsables” y le sigue 104 respuestas “ muy a menudo”, 61 contestaron que “a menudo” esto hace que la mayoría de las respuestas se concentren en frecuencias de un compromiso de responsabilidad con valores por encima de una escala de 5.Si lo analizamos matemáticamente podremos concluir que el compromiso de responsabilidad es alto en los profesores, ya que 44 refirieron que “nunca” o “muy raramente”, tiene un compromiso de responsabilidad. Esto podría estar siendo influido por la falta de comunicación y confianza manifestada por los profesores. (Cuadro Núm.15.2)

Cuadro Núm. 16. Estadísticos descriptivos del compromiso de confianza referidos por los PITC de la UASLP

Factor	N	Media	Desviación Estándar
Compromiso de confianza	139	4.68	1.088

Fuente: elaboración propia

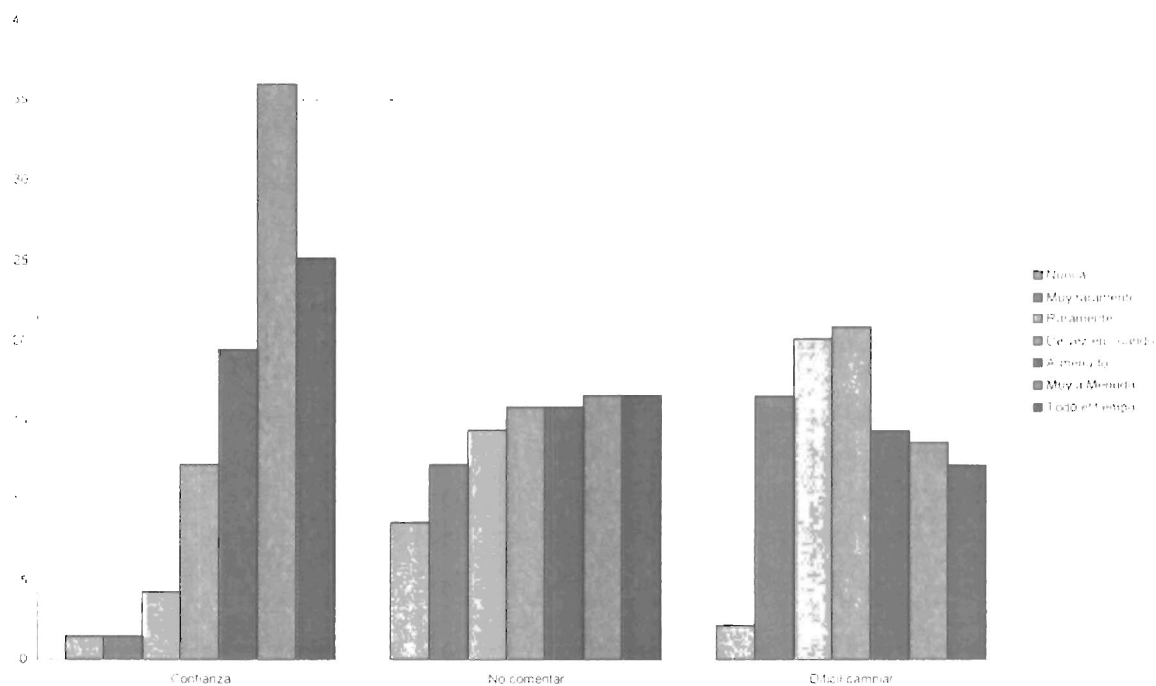
Cuadro Núm. 16.1 Media de los indicadores del compromiso de confianza referidos por los PITC de la UASLP

Compromiso de confianza	N	Media
Tengo confianza de comentar todas las situaciones de la UASLP.	139	5.55
Hay cosas en la UASLP que si me llegó a enterar me conviene no comentarlas	139	4.29
Facil cambiar las cosas	139	4.19
Total	139	4.67

Fuente: elaboración propia

En el clima de confianza las condiciones nos muestran un promedio de 4.67 con una dispersión de .1.08. lo que significa que es un promedio por debajo de un valor de 5 por lo que se requiere una mayor promoción de la confianza mediante actividades específicas para fortalecerla y permitir una mayor participación con las repercusiones que esto implica (Cuadro No 16)

Gráfico No 12 Distribución de frecuencia de los indicadores del compromiso de confianza referidos por los PITC de la UASLP.



Fuente: elaboración propia

Cuadro Núm. 16.2 Distribución de frecuencia de los indicadores del compromiso de confianza referidos por los PITC de la UASLP

Indicadores Categorías	Tengo confianza de comentar todas las situaciones de la UASLP.	Hay cosas en la UASLP que si me llegó a enterar me conviene no comentarlos 2	Es fácil cambiar las cosas en la Universidad	Total
Nunca	2	12	3	17
Muy raramente	2	17	23	42
Raramente	6	20	28	54
De vez en cuando	17	22	29	68
A menudo	27	22	20	69
Muy a menudo	50	23	19	92
Todo el tiempo	35	23	17	75
Total	139	139	139	417

Fuente: elaboración propia

Por lo que toca al compromiso de confianza, detectamos que existen un total de 113 respuestas que refieren que “nunca”, “muy raramente” y “raramente” tienen la confianza para comentar las situaciones de la Universidad: en cuanto a la “facilidad cambiar las cosas en la universidad”, 68 refirieron que “de vez en cuando”; 69 que “a menudo”, 92 que “muy a menudo” y 75 que “todo el tiempo”. (Cuadro Núm 16.2).

Cuadro Núm. 17. Estadísticos descriptivos del compromiso de satisfacción en la opinión de los PITC de la UASLP.

Factor	N	Media	Desviación Estándar
Compromiso satisfacción	139	5.61	1.018

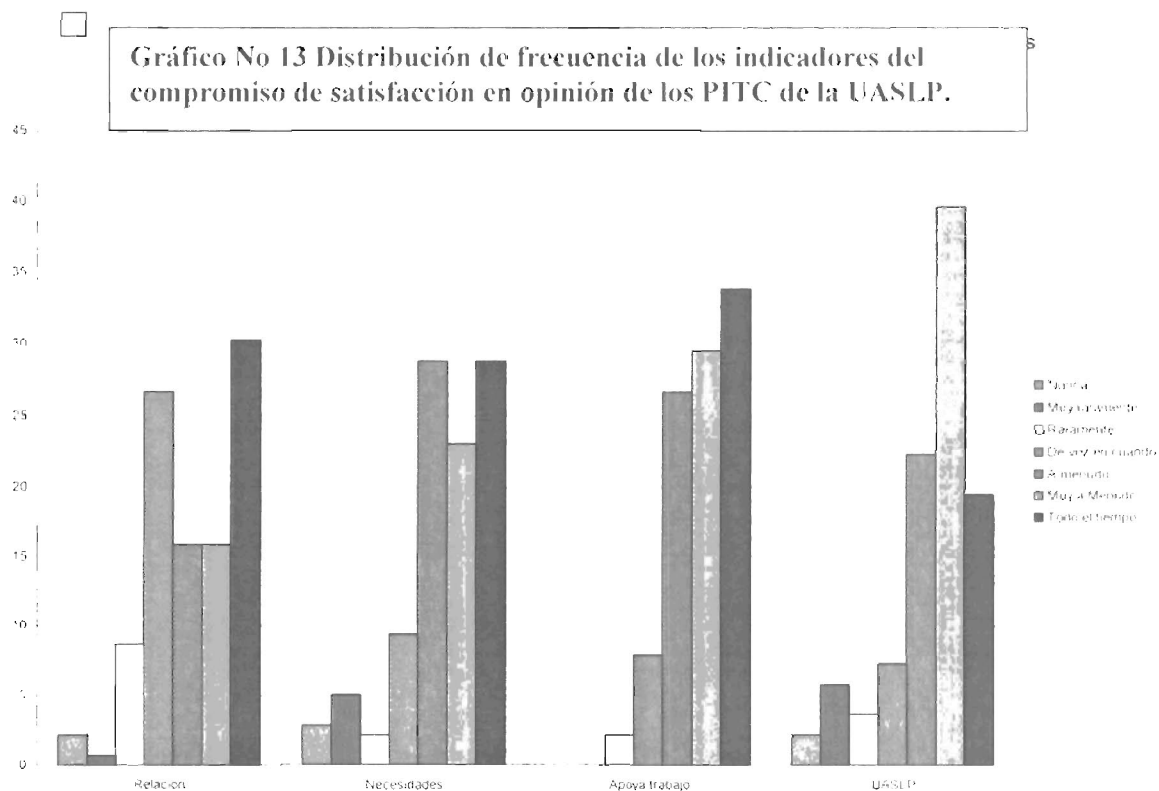
Fuente: elaboración propia

De todas las variables estudiadas está la que obtuvo un mayor promedio de 5.61 con una dispersión de 1.08 lo que nos demuestra que el compromiso de satisfacción se encuentra por encima de todos los demás analizados (Cuadro No.17)

Cuadro Núm. 17.1. Media de los indicadores del compromiso de satisfacción en opinión de los PITC de la UASLP

Compromiso de satisfacción	N	Media
Mi relación con mi jefe es buena	139	6.08
Mis necesidades son entendidas por mi jefe.	139	5.45
Mi inmediato superior me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno.	139	5.55
Percibo que la UASLP es mejor que cualquiera otra.	139	5.39
Total	139	5.61

Fuente: elaboración propia



Fuente: elaboración propia

Cuadro Núm. 17.2 Distribución de frecuencia de los indicadores del compromiso de satisfacción en opinión de los PITC de la UASLP

Indicadores Categorías	Mi relación con mi jefe es buena	Mis necesidades son entendidas por mi jefe	Mi inmediato superior me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno	Percibo importante que la UASLP es mejor que cualquiera otra	Total
Nunca	3	4	0	3	10
Muy raramente	1	7	0	8	16
Raramente	12	3	3	5	23
De vez en cuando	37	13	11	10	71
A menudo	22	40	37	31	130
Muy a menudo	22	32	41	55	150
Todo el tiempo	42	40	47	27	156
Total	139	139	139	139	556

Fuente: elaboración propia

En cuanto al compromiso de satisfacción, incluimos las preguntas sobre: mi relación con mi jefe es buena, mis necesidades son entendidas por mi jefe, mi jefe me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno y la UASLP es mejor que cualquiera otra, las respuestas se concentraron en 'a menudo', 'muy a menudo' y 'todo el tiempo' con un total de 436 y una menor proporción en 'raramente' 23; 'muy raramente' 13 y 'nunca' 10. Sin embargo, tenemos que incrementar el promedio de satisfacción y disminuir la dispersión para enriquecer el compromiso. (Cuadro Núm.17.1, 17.2).

Cuadro Núm. 18. Estadísticos descriptivos del compromiso de continuidad en opinión de los PITC de la UASLP.

Factor	N	Media	Desviación Estándar
Compromiso de Continuidad	139	5.18	1.073

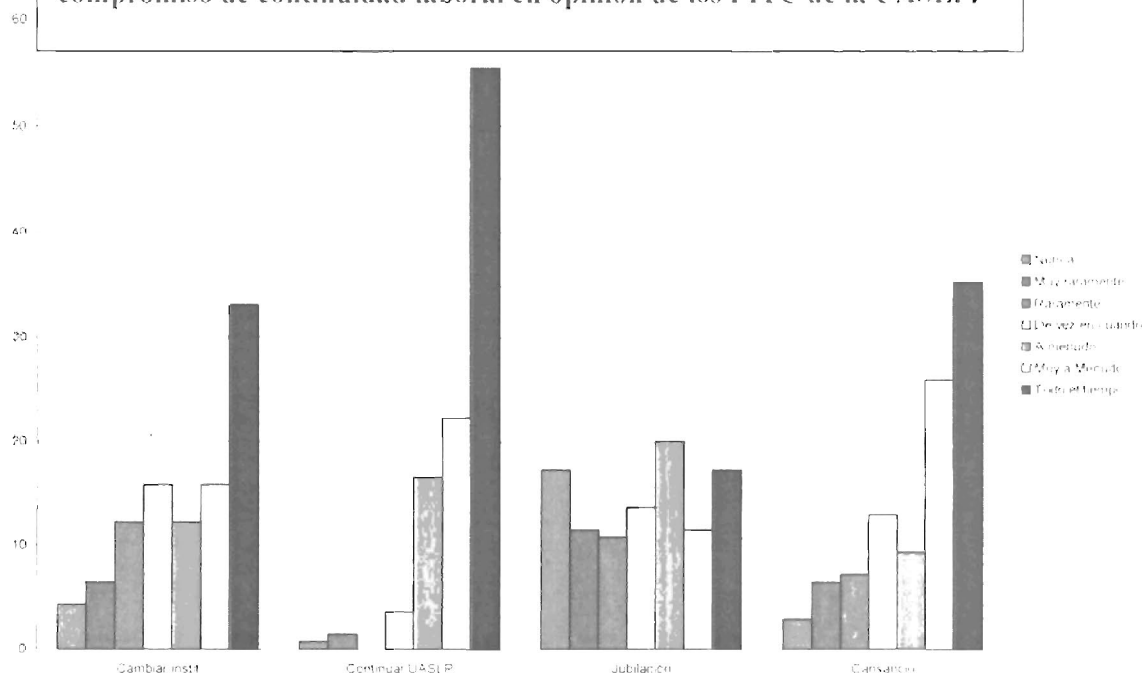
Fuente: elaboración propia

Cuadro Núm. 18.1 Media de los indicadores del compromiso de continuidad en opinión de los PITC de la UASLP

Compromiso de continuidad	N	Media
Aceptaría si tuviera oportunidad de cambiar de institución 2	139	5.05
Aprecio importante continuar trabajando en la universidad	139	6.22
Jubilación temprana	139	4.07
Cansancio y apatía.	139	5.38
Total	139	5.18

Fuente: elaboración propia

Gráfico No.14 Distribución de frecuencia de los indicadores del compromiso de continuidad laboral en opinión de los PITC de la UASLP.



Fuente: elaboración propia

Cuadro Núm. 18.2 Distribución de frecuencia de los indicadores del compromiso de continuidad laboral en opinión de los PIIC de la UASLP

Indicadores Categorías	Aceptaría si tuviera oportunidad cambiar de institución 2	Aprecio importante continuar trabajando en la universidad	Jubilación temprana 2	Cansancio y apatía 2	Total
Nunca	6	1	24	4	35
Muy raramente	9	2	16	9	36
Raramente	17	0	15	10	42
De vez en cuando	22	5	19	18	64
A menudo	17	23	25	13	78
Muy a menudo	22	31	16	36	105
Todo el tiempo	46	77	24	49	196
Total	139	139	139	139	556

Fuente: elaboración propia

Por lo que se refiere al compromiso de continuidad laboral, las respuestas obtuvieron un promedio de 5.18 con una dispersión de 1.03. (Cuadro No 18). Aunque no es un promedio muy bajo, pero el comportamiento de las respuestas fue 35 para 'nunca', 36 para 'muy raramente', 42 respondieron 'raramente', 64 'de vez en cuando', en tanto que 'a menudo', 'muy a menudo' y 'todo el tiempo' obtuvieron un total de 379 de las 556 respuestas que significa que el compromiso de continuidad también presenta un nivel adecuado. Sin embargo, es necesario fortalecerlo para que los profesores no se jubilen tempranamente y puedan aportar a la universidad su experiencia y su aprendizaje. (Cuadro Núm.18.1 y18.2).

5.3. Resultados de las pruebas de hipótesis.

Como lo muestran los cuadros siguientes, se integraron todos los elementos del modelo estadísticos, para establece si se acepta el modelo teórico del trabajo.

El criterio de decisión. La regla de decisión es:

Si el nivel de significancia observado “p” value es menor que el nivel de significancia, (α) no se tienen elementos para rechazar la hipótesis nula y por consecuencia, las hipótesis de trabajo no se prueban. Si por el contrario el “p” value” es mayor que el nivel de significancia se rechaza la hipótesis nula y consecuentemente se acepta la hipótesis de investigación de trabajo.

Método utilizado para corroborar la hipótesis No.1

Para demostrar si desde la perspectiva del P:TC, existe relación entre el clima organizacional y el compromiso con la organización se utilizó la técnica estadística multivariante de correlación canónica. La representación del modelo matemático, considerando el número variables correspondientes al bloque respectivo.

$$X_6 + X_7 + X_8 + X_9 + X_{10} + X_{11} + X_{12} + X_{13} + X_{14} + X_{15} + X_{16} + X_{17} + X_{18} + X_{19} + X_{20} + X_{21} + X_{22} + X_{23} + X_{24} + X_{25} + X_{26} + X_{27} + X_{28} + X_{29} + X_{30} + X_{31} + X_{32} + X_{33} + Y_{14} + Y_{15} + Y_{16} + Y_{17} + Y_{18} + Y_{19} + Y_{20} + Y_{21} + Y_{22} + Y_{23} + Y_{24} + Y_{25} + Y_{26} + Y_{27} + Y_{28} + Y_{29} + Y_{30} + Y_{31} + Y_{32} + Y_{33} + Y_{34} + Y_{35} + Y_{36} + Y_{37} + Y_{38} + Y_{39} + Y_{40}$$

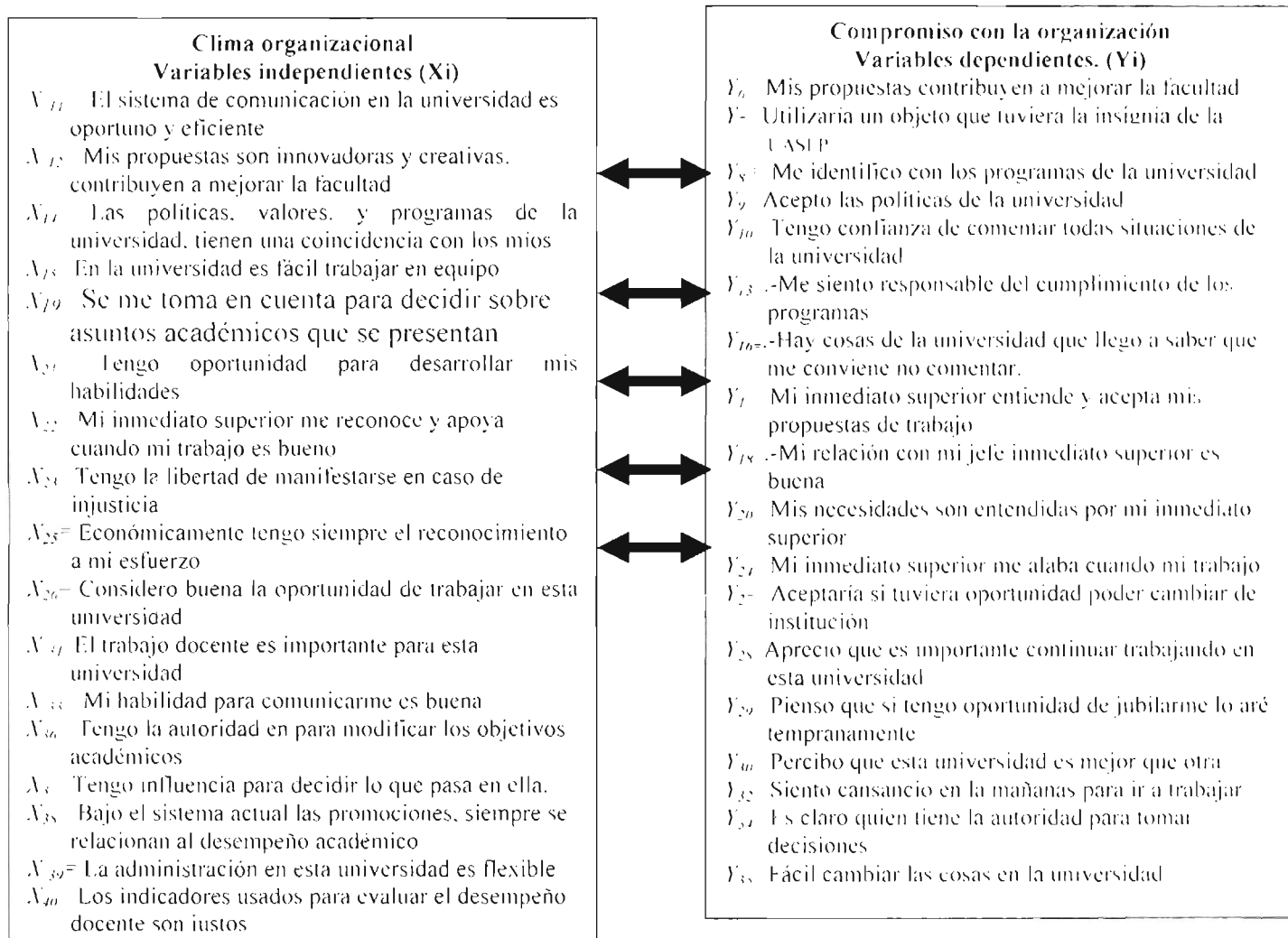
Figura No.13

Fuente: elaboración propia

Estas variables se encuentran representadas la “X” por las variables independientes y las “Y” por las dependiente y descritas en la en la Figura No .13.1

El análisis de la correlación canónica se obtuvo mediante el sistema Statistics for Windows V.6.0. Tomando en orden los resultados se presenta en primer lugar el resumen análisis canónico como se muestra en el cuadro No. 20

Figura No 13. Modelo estadístico del clima organizacional y compromiso con la organización percibido por el PITC



Fuente: elaboración propia

El análisis de correlación canónica se obtuvo del paquete estadístico Statistics for Windows V.6.0. Los resultados que se obtuvieron con este software se presentan en primer lugar el resumen análisis canónico como se muestra en el cuadro No.19

H.1.0. Hipótesis nula Desde el punto del PITC no existe relación del clima organizacional con el compromiso con la organización

H.1.1. Hipótesis de trabajo Desde el punto del PITC sí existe relación del clima organizacional con el compromiso con la organización.

Encontramos que entre las combinaciones de “y” que son las variables de compromiso con la organización como dependientes y las combinaciones de “x” como variables de clima como independiente existe una correlación de 0.90272. el valor de χ^2 es =502.81 con p-value de 0.0000 lo que confirma esta asociación dando evidencia suficiente y con alta significancia estadística para el rechazo de la hipótesis nula

Cuadro No .19.

Resumen del análisis de correlación canónica

<i>Análisis Sumario Canónico</i>			
<i>R. .90271 Chi²(272)= 502.8 p =0.0000</i>			
	No. de variables	Varianza extraída	Redundancia total
Variables Independientes.	17	100.000%	39.5969%
Variables Dependientes.	18	95.1414%	36.4973%

Fuente: Statistica V.6.0.

Las variables involucradas en el conjunto, son 18 las dependientes y las independientes 17. con las siguientes funciones canónicas. La varianza extraída por las combinaciones lineales del conjunto “x” (clima organizacional), alcanza un 100% y una redundancia del 39.5969% en tanto que en el conjunto “y” (compromiso con la organización del PITC) las combinaciones lineales lograron extraer el 95.141% de la varianza y un 36.497% de redundancia. Con respecto a la redundancia, esta se entiende como el porcentaje que tiene un conjunto respecto al otro y viceversa. Esto es, el conjunto “y” tiene una redundancia del 36.497% del conjunto Y “x” tiene una redundancia del 39.596% del conjunto (Cuadro No.19.)

Al aplicar la correlación canónica, se obtiene como resultado la validez de la relación entre los dos conjuntos de variables (valor teórico). Para definir las funciones canónicas que se deber interpretar se utilizaron tres criterios: 1) nivel de significancia, 2) magnitud de

correlación canónica y 3) la medida de redundancia para el porcentaje de varianza (Hair, Anderson, Tatham y Black, 1999p.475).

1.- Nivel de significancia El cuadro No.20. Muestra las funciones canónicas obtenidas, su valor teórico, su significancia estadística y la magnitud de las relaciones entre las variables. Al analizar los valores teóricos de cada una de las funciones canónicas generadas y el grado de significación de la Lambda de Wilks que varía entre (0.0588109-0.29491) muestran suficientes elementos para no aceptar la H_0 . Complementándose con el valor de p observado ($p < 0.00$) indica que las principales funciones son significativas a nivel de $\alpha = 0.05$ (Cuadro No 20.).

Cuadro No. 20. Descripción del coeficiente de correlación R, R² canónica y Lambda de Wilks

Clima organizacional y compromiso con la organización del PITC						
	Canonicl R	Canonicl Rsqr.	Chi-sqr.	df	p	Lambda Prime
0	0.89851469	0.80732864	618.889587	289	9.5932E-26	0.0588109
1	0.74548256	0.55574423	420.453888	256	4.9159E-10	0.05952395
2	0.66642040	0.44411612	322.685608	225	2.2449E-05	0.06870805
3	0.60486823	0.36586562	251.928513	196	0.00443807	0.12360144
4	0.59167802	0.35008287	197.041443	169	0.00695041	0.29491364

Fuente: Statistica V.6.0.

2.-Medida de redundancia para el porcentaje de varianza

Por último para decidir las funciones canónicas que deben interpretarse se utilizó el índice de redundancia para el porcentaje de varianza. Cuadros 21 y 22 muestran los valores teóricos obtenidos para las variables dependientes (criterio) e independientes (predictoria). Como se puede observar en el cuadro No el índice de redundancia del valor teórico criterio es **0.1771** y el índice de redundancia para valor teórico predictivo, es **0.1827** como se muestra en la Cuadro No23

Cuadro No21. Análisis de la redundancia de los valores teóricos dependientes para las funciones canónicas

Varianza estandarizada de las variables dependientes explicado por			
	Su propio valor teórico canónico (varianza compartida)	R ²	El valor teórico canónico opuesto. (redundancia)
	porcentaje		porcentaje
0	0.3194	0.8073	0.1771
1	0.0649	0.5546	0.0360
2	0.0597	0.4400	0.263
3	0.0657	0.3658	0.0240
4	0.0628	0.3500	0.220

Fuente: elaboración propia

La baja redundancia del valor teórico predictivo se debe a la relativa varianza compartida y no al R² canónico. Con base al análisis de redundancia y a los contrastes de significancia estadística, la primera función debe ser aceptada.

Cuadro No 22. Análisis de la redundancia de los valores teóricos independientes para las funciones canónicas

Varianza estandarizada de las variables independientes explicado por			
	Su propio valor teórico canónico (varianza compartida)	R ²	El valor teórico canónico opuesto. (redundancia)
	porcentaje		porcentaje
0	0.2263	0.8073	0.1827
1	0.0759	0.5546	0.0421
2	0.0795	0.4400	0.0350
3	0.0679	0.3658	0.0218
4	0.0437	0.3500	0.0153

Fuente: elaboración propia.

3) Magnitud de correlación canónica

La magnitud de las relaciones canónicas (combinaciones lineales) se muestra en el cuadro No. 24. se describe la matriz de correlaciones entre las variables del conjunto de clima

organizacional donde se observa una correlación positiva con las variables de compromiso con la organización.

Cuadro 23. Correlaciones de clima organizacional y compromiso con la organización PITC

Clima organizacional	Compromiso con la organización del PITC								
	Propuestas contribuye	Uso de objeto	Identificación	Aceptación	Confianza	Responsable cumplimiento	Desconfianza	Mi jefe me entiende	Mi relación con mi jefe es buena
Sistema de comunicación	0.27052	-0.0561	0.01931	-0.06149	0.19257	0.28412	0.20015	0.13231	0.02135
Propuestas innovadoras.	0.33455	-0.0952	0.10348	0.19531	0.22890	0.34097	0.30917	0.09122	0.26960
Coincidencia políticas UASLP	0.24381	0.2705	0.39366	0.28626	0.39417	0.34222	0.20222	-0.12588	0.30867
Trabajo en equipo	-0.08316	0.0499	0.28083	0.30327	0.42359	0.33731	0.07497	-0.03524	0.21370
Se toma en cuenta PITC	0.19151	0.1206	0.29910	0.12901	0.25377	0.18563	0.25961	-0.04409	0.50463
Oportunidad desarrollarse	0.09312	0.0672	0.31427	0.17028	0.37325	0.25337	0.27475	-0.0300	0.53284
Mi jefe reconoce y apoya	0.10840	0.0725	0.19407	0.46370	0.23560	0.19051	0.18601	-0.07059	0.45829
Libertad para manifestarme	-0.08316	0.1915	0.33455	0.13332	0.21579	0.19822	0.26295	-0.01285	0.50181

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la correlación de sistemas de comunicación tiene una correlación alta de **0.28412262** con la responsabilidad del PITC del “cumplimiento con los programas”, una correlación de **0.27052653** con las “propuestas pro-positivas del PITC”, **0.20015** con la “desconfianza en la UASLP”, ligeramente menor es el valor que se obtuvo con la “confianza de los PITC” fue de **0.19257295**, la correlación con “mi jefe me alaba cuando mi trabajo es bueno” fue de **0.18815182**. Estos resultados nos muestran que el sistema de comunicación tiene una repercusión importante con la responsabilidad del PITC con el cumplimiento de los programas, con las propuestas pro-positivas, pero también con la confianza y desconfianza.

Como se muestra el Cuadro No23, respecto a la variable de clima organizacional "propuestas innovadoras" la mayor correlación la obtuvo con **0.34097**, **0.33455** "propuestas que contribuye" "responsable cumplimiento". **0.26960** "mi relación con mi jefe es buena". "necesidades entendidas por el jefe la cual fue de **0.25676**, le continua "fácil cambiar la cosas en la UASLP". con un valor de **0.24973**, la variable "la UASLP es mejor que otras". **0.22890** "confianza" con **0.20639**, obteniendo también correlaciones por encima de **0.1** "mi jefe me alaba mi trabajo", "claridad en la autoridad".

La coincidencia con las políticas tiene una correlación positiva y estadísticamente significativa con casi todos los elementos de compromiso con la organización excepto con "mi jefe me entiende" en el cual se obtuvo una correlación negativa.

Con respecto al "trabajo en equipo" la correlación mas importante estuvo relacionada con la confianza cuya correlación fue de **0.042359**, y le sigue "responsable con el cumplimiento con los programas" en donde el índice fue de **0.33731**, en lo que se refiere a "la aceptación" se obtuvo un calor de 0.30327, terminando la "identificación" y la "relación con mi jefe es buena".

En lo referente a la variable a "si se toma en cuenta al PFTC", la mayor correlación se obtuvo de **0.50463**, continuando la "identificación" **0.29910** y "la confianza" con **0.25377**.

Al analizar la variable "oportunidad de desarrollar mis habilidades" encontramos que la mayor correlación se obtuvo en "mi relación con mi jefe es buena" de **0.53284**, le sigue en valor la "identificación" con **0.37325** y la "desconfianza" con **0.27475**, en la variable "Mi jefe me reconoce y apoya" encontramos el máximo valor de **0.46370** en "aceptación", le sigue "mi relación con mi jefe es buena" con un coeficiente de **0.45829**, en general obtuvo correlaciones significativas en la mayoría de las variables excepto con "mi jefe me entiende" fue de **0.07059**.

En “libertad para manifestarme” se encontraron valores altos de correlación en “mi relación con mi jefe es buena”, “aceptación” y “confianza” (Cuadro No. 23)

Cuadro No. 24. Subsecuente I Correlaciones del clima organizacional y compromiso con la organización PITC

Compromiso con la organización de los PITC									
Clima organizacional	Necesidades entendidas por mi jefe	Mi jefe me alaba mi trabajo	Si pudiera cambiaria de institución	Importante continuar en UASLP	Jubilación temprana	La UASLP mejor que otras.	Siento cansancio al ir a UASLP	Poco clara la autoridad	Fácil cambiar
Sistema de comunicación	0.07693	0.18815	0.09807	0.16418	-0.09522	0.04376	0.03489	0.04919	0.07384
Propuestas innovadoras.	0.25676	0.13023	0.04913	0.02109	0.16640	0.20639	0.12170	0.14314	0.24973
Coincidencia políticas UASLP	0.20600	0.19372	0.36813	-0.246007	0.31900	-0.07683	0.20363	-0.01750	0.26858
Trabajo en equipo	0.13716	0.25774	0.391821	-0.12190	0.34784	-0.09245	0.29679	0.02425	0.31127
Se toma en cuenta PITC	0.42670	0.34504	0.24755	0.01298	0.17168	-0.13835	0.27184	-0.11068	0.30450
Oportunidad desarrollars	0.52303	0.31918	0.22578	-0.01525	0.02777	-0.03006	0.16830	-0.04842	0.38427
Mi jefe reconoce y apoya	0.48997	0.2396	0.20219	-0.27606	0.38210	0.01552	0.20850	-0.05057	0.19892
Libertad para manifestarme	0.37133	0.32414	0.28714	-0.05383	0.06482	-0.00975	0.15107	-0.03179	0.36954

Fuente: elaboración propia

Al relacionar sistema de comunicación con “mi jefe me alaba mi trabajo” encontramos un valor de **0,18815**, le sigue “es importante continuar en la UASLP” con un valor de **0.16418** y “necesidades entendidas por mi jefe” obtuvieron un valor de **0.07693**. Al analizar “coincidencia de políticas con la “UASLP” **0.36813** “si pudiera cambiaria de institución”, **0.34784** “jubilación temprana”, 0.20600 “necesidades entendidas por mi jefe”. Al observar los valores que resultaron en “trabajo en equipo”, la máxima correlación la obtuvo con **0.391821**. “si pudiera cambiaria de institución”, le sigue con **0.34784** “jubilación temprana” y **0.30450** “fácil cambiar” este valor nos sugiere que el trabajo en equipo es algo que no se está dando de manera eficiente aunque al revisar otras variables encontramos un valor

significativo de **0.25774** en “mi jefe me alaba mi trabajo” y **0.13716** en “necesidades entendidas por mi jefe” lo cual significa que si el jefe alaba y atiende las necesidades del PITC, el trabajo en equipo se pudiera dar de manera más eficiente.

Con respecto a la relación de “si se toma en cuenta PITC”, se obtuvo una mayor correlación de **0.42670** con “necesidades entendidas por mi jefe”, un valor de **0.34504** “mi jefe me alaba mi trabajo”, y finalmente un **0.30450** “fácil cambiar las cosas en la UASLP.” lo que nos indica que si se entienden las necesidades del PITC, “se alaba el trabajo del PITC”, este percibe que si se le toma en cuenta en los procesos de la UASLP.

Con referencia a la “oportunidad desarrollar las habilidades”, la correlación con un valor alto de **0.52303** es “necesidades entendidas por mi jefe. **0.38427** “fácil cambiarlas cosas en la UASLP” y **0.31918** “jefe me alaba mi trabajo”, lo que evidencia que la “oportunidad de desarrollar las habilidades” del PITC, están muy relacionadas con la “necesidades entendidas por el jefe y con “la facilidad de cambiar las cosas en la UASLP”.

En la variable “mi jefe reconoce y apoya”, se encontró **0.48997** de “necesidades entendidas por mi jefe”, **0.38210** de “jubilación temprana”, **0.2396** “mi jefe me alaba mi trabajo”, **0.20850** “siento cansancio al ir UASLP”, lo que muestra que si el “jefe “reconoce y apoya”, “las necesidades son entendidas”, pero en caso contrario, se presenta cansancio al ir a la UASLP y se piensa en “la jubilación temprana”.

Sobre la variable de clima organizacional denominada “libertad para manifestarme” la correlación más alta la obtuvo con, **0.37133** “necesidades entendidas por mi jefe”, siguiendo con un valor de **0.36954** “fácil cambiar las cosas en la UASLP”, **0.32414** “mi jefe me alaba mi trabajo” y finalmente con **0.28714** “si pudiera cambiaria de institución”, lo que nos muestra es, que en tanto las necesidades sean entendidas por el jefe, sea fácil cambiar las cosas en la UASLP, y si “el jefe alaba el trabajo del PITC”, “siente que tiene

libertad para manifestarse” y cuando no es así, prefiere poder cambiarse de institución.
(Cuadro No. 24)

Tabla No 25. Subsecuente2 correlación canónica del clima organizacional y compromiso con la organización PITC.

Compromiso con la organización									
Clima organizacional	Propuestas pro-positivas	Uso de objeto	Identificación	Aceptación	Confianza	Responsable de cumplimiento	Desconfianza	Mi jefe me entiende	Mi relación con mi jefe es buena
Económicamente siempre tengo reconocimiento	0.19597	0.04031	0.24381	0.37925	0.18441	0.12854	0.21321	-0.10655	0.39694
Considero buena la oportunidad para trabajar en la UASLP	0.19257	0.09312	0.16791	0.19476	0.18077	0.11571	0.10175	-0.10268	0.21729
Trabajo docente importante para la UASLP.	0.24381	-0.02450	0.27810	0.32119	0.25715	0.08215	0.18410	-0.05796	0.30352
Facilidades para comunicarme.	0.15217	-0.08316	-0.16945	-0.27372	-0.06203	-0.15701	0.00327	0.43468	-0.39330
Autoridad para modificar los objetivos	0.18410	0.15217	0.22505	0.18597	0.11760	0.14129	0.24643	-0.20798	0.28119
Influencia para decidir en la UASLP	-0.12588	-0.12660	0.06617	0.21567	0.08646	0.19932	0.29435	0.15551	0.12680
Promociones siempre se relacionan con el desempeño docente.	0.01931	-0.11346	0.0198	0.12726	-0.09732	0.03679	0.20931	0.17171	0.07373
Administración flexible.	0.12906	-0.04524	0.10597	0.25690	0.10830	0.29787	0.25153	0.14139	0.13628
Indicadores justos para evaluar el desempeño docente.	0.27052	0.10840	0.19870	0.30042	0.24609	0.17529	0.30777	-0.17175	0.32895

Fuente: elaboración propia

La variable de clima “económicamente siempre tengo reconocimiento” obtuvo la mayor correlación de **0.39694** en “mi relación con mi jefe es buena”, **0.37925** en “aceptación”, **0.24381** “identificación”, **0.19597** “propuestas pro-positivas”, **0.20023** “mi jefe me alaba cuando mi trabajo es bueno”, **0.1828** 0. “necesidades entendidas por mi jefe” **0.10803** “es

claro quien tiene la autoridad, **0.12592** "si pudiera me cambiaria de institucion", **0.09346**,
"la UASLP es mejor que otras", **0.06547** "fácil cambiar las cosas",
"considero buena la oportunidad para trabajar en la UASLP", **0.21729** "mi relación con
mi jefe es buena", **0.19476** "aceptación", **0.19257** "propuestas pro-positivas", **0.18077**
"confianza", **0.16828** "necesidades entendidas por mi jefe", **0.15993** "siento cansancio
al ir a UASLP", **0.13169** "jubilación temprana", **0.12592** "si pudiera me cambiaria de
institucion, **0.09346** "la UASLP es mejor que otras", **0.0894** "es importante continuar
trabajando en la UASLP."
"trabajo docente importante para la UASLP" **0.55924** "jubilación temprana", **0.38009**
"cansancio al ir a la UASLP", **0.37873** "si pudiera me cambiaria de institucion",
0.30352 "mi relación con mi jefe es buena", **0.32119** "aceptación", **0.27810** **0.27427**
"poco claro quien tiene la autoridad", "identificación", **0.24381** "propuestas pro-
positivas", **0.20314** "necesidades entendidas por mi jefe", **0.16303** "fácil cambiar las
cosas en la UASLP".
"Facilidades para comunicarme": **0.43468** "mi jefe me entiende", **0.30229** "es
importante continuar trabajando con la UASLP", **0.19956** "la UASLP es mejor que
otras", **0.15217**"propuestas pro-positivas", dando correlaciones negativas con las otras
variables, la correlaciones restantes fueron negativas
Autoridad para modificar los objetivos, **0.41892** "fácil cambiar las cosas en la UASLP",
0.28508 "si pudiera me cambiaria de institucion, **0.28119** "mi relación con mi jefe es
buena, **0.26653** "jubilación temprana", **0.24172** "mi jefe me alaba cuando mi trabajo es
bueno", **0.22505** "identificación, **0.21567** "aceptación **0.18597** "aceptación" **0.18410**
"propuestas pro-positivas, **0.15217** "uso de objetos", **0.16644** "necesidades entendidas por
mi jefe", **0.29435**"desconfianza", **0.23988** "mi jefe me alaba cuando mi trabajo es bueno",
0.21133 "fácil cambiar las cosas", **0.19932** "responsable de cumplimiento", " **0.15817**
"jubilación temprana", **0.15601** "mis necesidades son entendidas por mi jefe", **0.15551** "mi
jefe me entiende", **0.12680** "mi relación con mi jefe es buena" **0.09889** "es claro quien
tiene autoridad", **0.09734** "las UASLP es mejor que otras", **0.07581** "es importante
continuar trabajando para la UASLP".

“Promociones siempre se relacionan con el desempeño docente”, **0.20931** “desconfianza”, **0.17171** “mi jefe me entiende”, **0.12726** “aceptación”, **0.07373** “mi relación con mi jefe es buena” (Cuadro No.25)

Cuadro 26. Subsecuente 3 Correlaciones del clima organizacional y compromiso con la organización PITC

Clima organizacional	Compromiso con la organización de los PITC								
	Necesidades entendidas por mi jefe	Mi jefe me alaba cuando mi trabajo es bueno	Si pudiera cambiaria de institución	Es importante continuar trabajando con la UASLP	Jubilación temprana	La UASLP es mejor que otras.	Siento Cansancio al ir a UASLP	Claro quien tiene la autoridad	Fácil cambiar las cosas
Económicamente siempre tengo reconocimiento	0.1828	0.20023	0.12592	-0.0894	0.03169	0.09346	0.05993	0.00803	0.06547
Considero buena la oportunidad para trabajar en la UASLP	0.16828	0.23023	0.12592	0.0894	0.13169	0.09346	0.15993	0.10803	0.26547
Trabajo docente importante para la UASLP.	0.20314	-0.00226	0.37873	-0.25931	0.55924	0.06074	0.38009	0.27427	0.16303
Facilidades para comunicarme.	-0.28988	0.03274	-0.41304	0.30229	-0.37250	0.19956	-0.23437	0.04297	-0.11881
Autoridad para modificar los objetivos	0.16644	0.24172	0.28508	-0.20285	0.26653	-0.26436	0.13877	0.02839	0.41892
Influencia para decidir en la UASLP	0.15601	0.23988	0.01127	0.07581	0.15817	0.09734	0.06101	0.09889	0.21133
Promociones siempre se relacionan con el desempeño docente.	0.19365	0.32895	-0.07433	0.10509	0.15549	0.03678	0.11276	0.25956	0.14448
Administración flexible.	0.15799	0.18485	0.06720	0.07632	0.18302	0.09447	0.09513	0.05641	0.22644
Indicadores justos para evaluar el desempeño docente.	0.30256	0.20762	0.14531	-0.1208	0.24935	0.08149	0.25502	0.07715	0.20441

Fuente: elaboración propia

En lo que se refiere a “administración flexible” se obtuvo una correlación de : 0.29787 con “responsable del cumplimiento”, 0.25690 con “aceptación”, 0.25153 “desconfianza”, 0.22644 “fácil cambiar las cosas en la UASLP”, 0.18485 “mi jefe me alaba cuando mi

trabajo es bueno”, 0.18302 “jubilación temprana”, 0.15799 “necesidades entendidas por mi jefe”, 0.14139 “mi jefe me entiende” 0.12906 “propuestas propositivas”, 0.10597 “identificación”, 0.10830 “confianza”, 0.09447 “la UASLP es mejor que otras”, 0.07632 “importante continuar trabajando en la UASLP”, 0.06720 “si pudiera me cambiaria de institución”. Los indicadores justos para evaluar el desempeño docente, la mayor correlación fue de **0.32895** “relación con mi jefe es buena”, **0.30777** “desconfianza”, **0.30256** “necesidades entendidas por mi jefe” “**0.30042** “Aceptación”, **0.27052** “propuestas propositivas”, **0.25502** “siento cansancio ir a la UASLP”; **0.24935** “jubilación temprana” **0.24609** “confianza”, **0.20762** “mi jefe me alaba cuando mi trabajo es bueno” **0.19870** “identificación”, **0.17529** “responsable del cumplimiento”, **0.14531** “si pudiera me cambiaria de institución”, **0.08149** “la UASLP es mejor que otras. (Cuadros No. 25, 26)

Con estos resultados se ha comprobado que existe relación significativa entre clima organizacional y compromiso con la organización referidos por los PITC. Sin embargo, existe especial interés en mostrar las relaciones específicas entre cada uno de los factores del clima organizacional y los factores que representan el compromiso con la organización, por lo cual se utilizó el procedimiento de correlación de Spearman para probar individualmente cada hipótesis.

Método utilizado para corroborar la hipótesis No.2,3,4,5,6.

En base a lo anteriormente planteado la prueba de las hipótesis se aplicó la técnica de correlación de Spearman con la finalidad de mostrar las relaciones específicas entre cada uno de los factores establecidos para clima organizacional y su relación con el compromiso con la organización de los PITC de la UASLP.

H.2.0. Hipótesis nula.

No existe ninguna relación según la percepción de los PITC entre el clima de políticas y comunicación y el compromiso de identificación y aceptación de los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

H.2.1. Hipótesis de Trabajo. La percepción de los profesores investigadores de tiempo completo sobre que el clima de políticas y desarrollo, tiene una relación con el compromiso afectivo y de identificación de los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Cuadro Núm. 27. Hipótesis número 2, La relación del clima de políticas y comunicación con el compromiso de identificación y aceptación PITC, de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Correlación de Spearman's			Clima de políticas y desarrollo	Compromiso identificación y aceptación
Spearman's rho	Clima políticas y comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	.513**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	139	139
	Compromiso identificación y aceptación	Coefficiente de correlación	.513**	1.000
		Nivel de significancia	.000	.
		N	139	139

Fuente. SPSS.v.14

En este caso se rechaza la hipótesis nula al encontrar un coeficiente de correlación de Spearman's de 0.513 y el "p" value cercano a 0. Los resultados del análisis indican que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima de políticas y comunicación y que tiene una relación directamente proporcional con el compromiso identificación y aceptación (Hernández S., 2003, pp. 566-567). (Cuadro No. 27)

H.3.0. Hipótesis nula. Un buen clima de creatividad e innovación no tiene una relación con el compromiso de responsabilidad de los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

H.3.1 Hipótesis de trabajo. Un buen clima de creatividad e innovación tiene una relación con el compromiso de responsabilidad de los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Cuadro Núm. 28. Hipótesis número 3 La relación del clima de creatividad e innovación con el compromiso de responsabilidad de los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Clima organizacional y compromiso con la organización		Clima creatividad e innovación	Compromiso responsabilidad
Spearman's rho	Clima creatividad e innovación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (2-tailed)	.732(**)
		N	.000
	Compromiso responsabilidad	Coefficiente de correlación	1.000
		Nivel de significancia	.732(**)
		N	.000
			139
			139

Fuente. SPSS.v.14

En el caso de la hipótesis 3, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman's de 0.732, y el nivel de significancia cercano a cero, este valor nos da una asociación estadísticamente significativa. Los resultados del análisis indican que existe suficiente evidencia para aceptar la hipótesis de trabajo que el clima de creatividad e innovación es directamente proporcional al compromiso de responsabilidad.(Cuadro No 28)

H.4.0 Hipótesis nula. Un buen clima de flexibilidad no permite al profesor investigador de tiempo completo tener un mayor compromiso de confianza.

H.4.1 Hipótesis de trabajo. Un buen clima de flexibilidad permite al profesor investigador de tiempo completo tener un mayor compromiso de confianza.

Cuadro Núm. 29. Hipótesis número 4.
Correlación Spearman's de la relación del clima de flexibilidad con el compromiso de confianza. Según percepción del PITC

Clima organizacional y compromiso con la organización			Clima de flexibilidad	Compromiso de confianza
Spearman's rho	Clima de flexibilidad	Coefficiente de correlación	1.000	.136
		Sig. (2-tailed)	.	.112
		N	139	139
	Compromiso de confianza	Coefficiente de correlación	.136	1.000
		Nivel de significancia	.112	.
		N	139	139

Fuente. SPSS.v.14

- En la hipótesis No 4 se obtuvo una correlación de Spearman's de 0.136 y el "p" value de 0.112, debido a que el nivel de significancia observado fue mayor que el nivel de significancia crítico ($\alpha=0.05/2=0.025$). No es posible rechazar la hipótesis nula y por consiguiente se puede decir que no se tuvieron elementos suficientes para probar la significancia de la relación entre el clima de flexibilidad y el compromiso de confianza. (Cuadro No. 29)

H.5.0 Hipótesis nula. Desde la percepción del PITC no existe relación entre el clima de participación y el compromiso de satisfacción

H.5.1 Hipótesis de trabajo. Desde la percepción del PITC si existe relación entre el clima de participación y el compromiso de satisfacción

Cuadro Núm. 30. Hipótesis número 5. Correlación Spearman's Desde la percepción del PITC entre el clima de participación con el compromiso de satisfacción

Clima organizacional y compromiso con la organización		Clima participación	Compromiso satisfacción
Spearman's rho	Clima participación	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (2-tailed)	.541(**)
		N	.000
			139
	Compromiso satisfacción	Coeficiente de correlación	.541(**)
		Nivel de significancia	1.000
			.000
		N	139
			139

Fuente. SPSS.v.14

En función del cuadro No 30. el cual muestra los resultados obtenidos del coeficiente de correlación entre al clima de participación y compromiso de satisfacción fue de 0.541. Se encontró que el nivel de significancia (p value) mostró un valor cercano a cero. Los resultados del análisis nos permiten establecer que existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula. Esto indica que a mayor participación del profesor investigador de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí se produce mayor satisfacción.

H.6.0 Hipótesis nula. Desde la percepción del PITC no existe relación entre el clima de reconocimiento con el compromiso de continuación laboral

H.6.1 Hipótesis de trabajo. Desde la percepción del PITC si existe relación entre el clima de reconocimiento con el compromiso de continuación laboral.

Cuadro No 31. Hipótesis 6.

Desde la percepción del PITC la relación entre el clima de reconocimiento con el compromiso de continuación laboral.

Clima organizacional y compromiso con la organización			Clima de reconocimiento	Compromiso continuación laboral
Spearman's rho	Clima de reconocimiento	Coeficiente de correlación	1.000	.736(**)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	139	139
	Compromiso de continuación laboral	Coeficiente de correlación	.736(**)	1.000
		Nivel de significancia	.000	
		N	139	139

Fuente. SPSS.v.14

En el cuadro 31, se observa que el coeficiente de correlación entre el clima de reconocimiento y el compromiso de continuación laboral fue de 0.736. Se encontró que el nivel de significancia (p value) mostró un valor cercano a cero. Los resultados del análisis nos permiten establecer que existen elementos suficientes para rechazar la hipótesis nula. Esto indica que a mayor reconocimiento de los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí se produce un mayor compromiso de continuar laborando en la universidad

Con este capítulo cerramos el desarrollo de la tesis, y el cumplimiento con las expectativas planteadas, pasemos a los apartados finales: las conclusiones y las recomendaciones.

CAPÍTULO 6

6.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La realización de este trabajo ha sido un proceso de permanente crecimiento a través de la aplicación de diferentes estrategias metodológicas, las cuales nos permitieron el cumplimiento de los objetivos de la investigación

Desde la perspectiva administrativa, la información que se obtuvo sobre el clima organizacional y el compromiso con la organización permite que los participantes puedan reconocer la importancia de su intervención; que sean tomados en cuenta en las decisiones del proceso para conocer cuáles son los factores que influyen en la construcción del compromiso con la universidad y dar una mejor respuesta a la sociedad

Los resultados no se harían esperar al permitir que la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y sus entidades académicas se hagan cargo de sí mismas, edificando una nueva gobernabilidad basada en la confianza, en el compromiso y en la participación e integración de órganos de gobierno dotados de fortalezas, capacidades, eficacias y, sobretodo, legitimados por las comunidades de conocimiento desde la docencia, la investigación y la gestión académica.

Con base en los resultados obtenidos en esta investigación, se concluye que se cumplieron los objetivos de este trabajo, ya que aportaron una descripción y la confirmación de una relación del clima organizacional con del compromiso con la organización que perciben los profesores investigadores de tiempo completo.

Respecto a las preguntas e hipótesis de la investigación, se estableció estadísticamente una descripción de la existencia y comportamiento de clima organizacional con el compromiso

con la organización probando y obteniendo una consistencia estadísticamente significativa entre la mayoría de los factores:

- Al analizar los factores del clima y su relación con el compromiso con la organización encontramos que tienen una asociación estadísticamente significativa.
- El modelo teórico de relación entre clima organizacional con el compromiso con la organización, se probó estadísticamente y se aceptó mediante la prueba de hipótesis
 - **En el caso de la hipótesis 1**, se pudo afirmar que: “a mejor clima de políticas y comunicación el desarrollo compromiso afectivo es mayor”.
 - **Respecto a la hipótesis 3**, un buen clima de creatividad e innovación fortalece el compromiso de responsabilidad de los PTC de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, quienes corroboraron que cuando pueden desarrollar sus habilidades, adquieren mayor responsabilidad.
 - **En relación con la hipótesis 4**, se obtuvo una correlación de Spearman's de 0.136 y el “p” value de 0.112, debido a que el nivel de significancia observado fue mayor que el nivel de significancia crítico(alfa= 0.05/2 = 0.025) no es posible rechazar la hipótesis nula y por consiguiente se puede decir que no se tuvieron elementos suficientes en la muestra para probar la significancia de la relación entre el clima de flexibilidad con el compromiso de confianza.
 - **Sobre la Hipótesis 4**, se concluye que un buen clima de participación propicia un mayor compromiso de satisfacción.

- **En el caso de la hipótesis 5.** se concluye que no existen los elementos suficientes para probar hipótesis nula y por lo tanto el clima de reconocimiento tiene una relación positiva con el compromiso de continuación. Esto para la institución es un argumento que exige la implementación de programas, ya que el compromiso de continuación posibilita la permanencia y el cumplimiento de los profesores investigadores de tiempo completo .

- **Aportaciones al conocimiento.** La principal es tener indicadores que prueban la importancia de la relación entre el clima con el compromiso con la organización percibida por los profesores y su trascendencia radica en que se establece la existencia del compromiso con la organización de los PFTC de la UASLP., y que conjuntamente con el clima organizacional presentan una relación que fue probada a través del modelo estadístico. La universidad puede tomar los resultados como referencia, para implementar actividades que permitan fortalecer el compromiso y faciliten la incorporación de los profesores investigadores de tiempo completo en la gestión y productividad académica más eficaz y eficiente de tal manera que contribuyan a que los profesores, comprometidos con la universidad, cumplan sus tareas y también incidan en el programa institucional de desarrollo.

Recomendaciones

- Es recomendable continuar con esta investigación y conocer lo que la universidad percibe a través de los funcionarios del clima organizacional y el compromiso con la organización de los profesores en general y no sólo de los de tiempo completo.
- Es recomendable establecer mecanismos cualitativos que permitan complementar los datos cuantitativos de evaluación como serían los registros que la universidad tiene de las actividades y participaciones de los PITEC y docentes para establecer el grado de consistencia de su personal.
- En futuras investigaciones incorporar aspectos de identificación del docente por áreas del conocimiento y la facultad a la que pertenece.
- Implementar una estrategia que permita contar con indicadores específicos e individuales referentes al cumplimiento a través de referencias exclusivas del docente (pero conocidos por todos) sobre las aportaciones exitosas para la universidad.
- Establecer mecanismos de planeación para incorporar la experiencia de los docentes en el desarrollo del compromiso mediante aportaciones expresadas por los profesores y requeridas por la universidad.
- Se proponen mecanismos sociales para el reconocimiento de los docentes.

- Propiciar la motivación docente para la participación, creatividad y productividad en la comunidad universitaria.
- Premiar el liderazgo académico como principal ingrediente de todo el proceso para que los profesores ocupen puestos de dirección.
- Establecer parámetros de efectividad como la evaluación de la calidad de la enseñanza; la auto evaluación de los PHTC, cuyas herramientas o instrumentos de evaluación integren todos los indicadores que se manejan como la evaluación del alumno, grado de cumplimiento de los programas, índices de aprovechamiento y la gestión misma.
- Evaluar a las autoridades universitarias académicas, para analizar su desempeño.

Este trabajo ha brindado la oportunidad de establecer que el modelo de la investigación, aplicado a los profesores investigadores de tiempo completo, cumplió la finalidad de conocer el comportamiento del clima organizacional respecto al compromiso con la organización, que existe relación que permite evidenciar que los esfuerzos de la universidad son percibidos por los profesores y que aunque no son en su totalidad los que éstos esperan, permiten conocer el gran compromiso de parte de los PHTC, necesario para la superación permanente de la universidad.

BIBLIOGRAFÍA.

- Abraham, R. (1999). The impact of Emotional Dissonance on organizational Commitment and intention to turnover. *Journal of Psychology*, 133, 441-445.
- Aguilar, R. Aguirre, R. Lastras, M. Medellín, M. Navarro, C. (2003). La Investigación en Universidades Públicas Estatales. Panel IV: Los actores de la investigación, Secretaria de Investigación y Posgrado de la UASLP. *Congreso De Universidades Estatales en Baja California*.
- Amason, A. & Schweiger, D. (1997). "The effects of conflict on strategic decision making effectiveness and organisational performance".
- Arias, G. Mercado, S. Belaustenguigoitia, R. (2000). El compromiso personal hacia la organización y el clima organizacional. La búsqueda de empleo, la intención de permanencia y el esfuerzo. *Revista Interamericana de Psicología ocupacional*, 19, 9
- Argyris, C. (2001). Sobre el aprendizaje Organizacional. (2ª ed.). Editorial Oxford.
- Ascorra, A. (). Acción Organizacional y Socio-construccionismo. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 7, 166, 167, 171.
- Bain, D. (1987). *Productividad La solución de los problemas de la empresa*. Editorial McGraw-Hill.
- Bayona, C. Goñi, S. Madorrán, C. (2000). Compromiso Organizacional implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 11 (1), 3, 5, 6.
- Becker, H. (1960). "Notes on the Concept of Commitment". *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Bennett, J. (1979). "Overcoming the golden rule: empathy and sympathy". D. Nimmo *Communication Yearbook 3*. New Brunswick, NJ: Transaction Books
- Berenson, L. Levine, M. (1996). *Estadística Básica en Administración Conceptos y Aplicaciones*. Prentice Hall, Hispanoamericana, S. A.
- Billingsley, Bonnie C. Lawrence, H. (1992). Predictors of commitment, job, satisfaction, and intent to stay in teaching: A comparison OF teacher's specials and education teachers special. *Journal of special Education*, 25, 453 -472.
- Blomqvist, K. (1997). The many Faces of Trust en Scandinavian. *Journal of Management*, 13, 186,271

- Boholander, G. Scout, S. (2001). *Administración de recursos humanos* (12ª ed.). Ed. Thomson Learning.
- Bolles, R. (1973). *Teoría de la motivación. Investigación experimental y evaluación*. Editorial Trillas.
- Brierley, J. (2000). An analysis of the impact of the Work Environment on Chartered Accountants "Professional Examination Performance. *Journal of Social Psychology*, 140, 397.
- Brisilin, R. & Yoshid A. (1994). *Intercultural communication training: an introduction*. Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage Publications.
- Brown, S. y Leight, I. (1996). A new look at psychological climate and its relationships to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, (81), 358-367.
- Brown, S.P. y Leight, I. W. (1996) A new look at psychological climate and its relationships to job involvement, effort, and performance. *Journal of Organizational Behavior No. 13*.
- Buchanan, B. (1974). "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations". *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Burt, R. & Knez, M. (1996). "Trust and third-party gossip". R. M. KRAMER & I. R. TYLER. Trust in organizations. *Frontiers of theory and research*. Thousand Oaks, London, New Delhi, Sage Publications.
- Camp, S. (1994). Assessing the effects of organizational commitment and job satisfaction on turnover: An event history analysis. *Journal of Applied Psychology*, 74, 279.
- Cevat, C. (2001). *Organizational commitment in educational organizations*. Frankya University, Edirne Turkey.
- Collier, G. (1993). Learning Moral judgment in higher education. *Studies in Higher Education*.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología México. (1987). *Investigación en Educación*. (2ª ed.). CONACYT.
- Dawes, J. (2000). Market orientation and company profitability: Further evidence incorporating longitudinal data. *Australian Journal of Management*, 25, 2.

- Dawn, S. Perrewe, P. (1995). Studies Models Management styles Leadership Ethics Organizational Structure Corporate culture Business ethics. *Journal of Bussines Ethics*, 14, 829, 830-831.
- De Dreu, C. (1997). "Productive conflict: the importance of conflict management and conflict issue". En: C. K. W. De Dreu & E. Van De Vliertl Ed. Using conflict in organization. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- De la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. (2003). *Compilación de la Legislación Universitaria*.
- Drovetta, G. (1995) Diccionario de Administración y Ciencia AFINE. Limusa, Noriega Editores.
- Echeverría, R. (1994). *Ontología del Lenguaje*. Editorial Dolmen Estudio.
- Ericsson, K. Johanson, J. Majkgard, A. Sharma, D. (2000). Effect of variation on Konwledge accumulation in the international process. *International Studies of Management & Organization*, 30, 1.
- Etzioni, A. (1972). *Organizaciones modernas*. México. UTEHA.
- Ferrare J.M. (2001). Diccionario de Filosofía. (1ª ed.). Editorial Ariel, S. A. Barcelona.
- Findlay, P. (2000). Labouring to learn, organizational learning and mutual gains. *Employee relations*, 22 (5), 485,502.
- Fornés, J. (2001). Mobbing Psychological Mistretment at the Work place. *Revista rol de enfermería*, 24, 20-26.
- Forehand, G. Gilmer, B. (1964). Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 361-382.
- Galindo, M. García, M. (1997). *Fundamentos de Administración*. (6ª ed.). Editorial Trillas.
- García, E. Cuno, P. (1993). Estrategia Empresarial. (1ª ed.) Editorial Diaz de Santos.
- Gareth, M. (1998). Imágenes de la organización. Editorial Alfa omega.
- Gifford, B. Zammuto, R. Goodman, E. Hill, K. (2002). The relationship application. *Jornal of healthcare Management*, 47, 13-25.
- Gil, A. (2000). Los académicos en los noventa: actores, sujetos, espectadores o rehenes. *Revista Electrónica de investigación Educativa*, 1 (1), 1-2.

- Gilbert, J. Ivancevich, A. John, M. (1999). Re.examination of Organizational Commitment. *Journal of Social Behavior & Personality*. 14 (3). 385.
- Goncalves, A. (2000). Dimensiones del clima organizacional. (2003. Marzo). Disponible en: www.calidad.org/articulos/dec97/.htm.
- Goncalves (2003) disponible en: www.calidad.org/articulos/dec97/.htm.
- González G. (2001). El clima de trabajo: un factor de calidad de las organizaciones educativas. *Ponencia presentada en la Décima Conferencia Mundial Trienal del World Council for currículo and Instruction. UNED*. (septiembre 2001) Madrid, España.
- Gudykunst, W. (1988). "Uncertainty and anxiety" (1ª ed.). En: Y. Y. KIM & W. B. Gudykunst (Eds.) *Theories in intercultural communication*. Newbury Park: Sage Publications.
- Guillen. Gestoso. (2003). *Psicología del trabajo para relaciones Laborales*. Editorial Mc Graw Hill. Quinta edición.
- Guizar, R. (1998). *Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones*. (1ª ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Hair Anderson Fatham Black (2000). *Análisis multivariante*. Editorial Prentice Hall.
- Harland, L. (2000). Tacit Knowledge in Professional Practice. *Book Review Personnel Psychology*. 53. 221.
- Hart, D. Willower, D. (1994). Principals' organizational commitment and school environmental robustness. *Journal of Educational Research*. 87. 174
- Havard, B. (2001). Métodos de Evaluación del Rendimiento. *The Sunday time Nuevo emprendedores*.
- Henry, P. (2001). *Diccionario de Sociología*. Fondo de Cultura Económica México.
- Hernández, S. Fernández R. Collado, C. Baptista P. (2003). *Metodología de la Investigación*. (3ª ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Ibarra, C. (1998). La Universidad en México de Hoy: Gubernamentalidad y Modernización. *Tesis para obtener el Grado de Doctor en Sociología*. Universidad Nacional Autónoma de México, Cd. de México, México.
- Ikujiro, N. Hirotaka, T. (2000). *La organización Creadora del Conocimiento*. Editorial Oxford.

- James, T. Sells, S. (2000). Toward a Psychology of situations: an interactional perspective. *LEA. Psychological climate. Theoretical perspectives and empirical research*. Editorial Magnusson.
- Jarillo, J. (1991). Dirección Estratégica. *Editorial McGrawHill*.
- Jehn, K. (1997). Affective and cognitive conflict in work groups: Increasing performance through value-based intragroup conflict. *In C. K. W. De Dreu & E. Van De Vliert (Eds.) Using conflict in organizations*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- Jenry, M. (1993). Diccionario de Administración y negocios. *Ventura Ediciones, México D. F.*
- Kacmar, K. Carlson, Dawn, S. (1999). Antecedents and Consequences of Organizational commitment a Comparison of two Scales. *Educational & Psychological Measurement*, 59 (6). 976.
- Katz, D. & Kahn, R. (1994). La Psicología social de Organizaciones. *New York Wiley*
- Kholi, A. & Jaworski, B. (1990). Market Orientation: The Construct, Research Propositions, and Managerial Implications. *Journal of Marketing* 54, 1-18.
- Kopelman, R. Brief, A. Guzzo, R. (1990). The role of climate and culture in productivity. *Organizational Climate and culture*. *Jossey-Bass Publishers, USA*
- Labraca, G. Vasconi, T. Flnkel, S. Recca, I. (1984). La Educación Burguesa. *Editorial Nueva Imagen*.
- Leslie, L. Shaio, Y Jovan H. (2003). An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firms. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, 360-362.
- Lewicki, R. & Bunker, B. (1996). "Developing and maintaining trust in work relationships". *In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.) Trust in organizations. Frontiers of theory and research*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.
- Luhmann, N. (1996). Confianza. *Editorial, Biblioteca "A" Universidad Iberoamericana*.
- Mael, F. Tetrick, L. (1992). Identifying organizational Identification. *Educational & Psychological Measurement*. Winter, 52, 813- 825.

- Maradon., G.(2000). “Éléments de communication interculturelle” : N. *Roseussian* (Ed.) *Psychologie sociale. Paris. In Press.*
- Martínez, V. (1997). *Planeación Estratégica Creativa. Editorial PAC*
- Méndez, S. Santiago, Zorrilla, Monroy (2002). *Dinámica Social de las Organizaciones*. (3ª ed.). McGrawHill.
- Mercado, S. (2002). El compromiso personal hacia la organización en hospitales de atención a la población abierta. Tesis Doctoral. Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Nacional Autónoma de México. Mercado, S. (2002). Clima organizacional y satisfacción laboral: comparación de dos organizaciones. *Trabajo presentado en el Congreso Interamericano de Psicología del Trabajo*. La Habana, Cuba.
- Meyer, Smith & Allen. (1991). Development of organizational commitment during the first year of employment a longitudinal study of pre-and -post- entry influences. *Journal of Management*, 17.
- Meyerson, D. Weik, K. & Kramer, R. (1996). “Swift trust and temporary groups”. *En R. M. KRAMER & T. R. TYLER* (Eds.) *Trust in organizations. Frontiers of theory and research*. Thousand Oaks, London, New Delhi: *Sage Publications*.
- Mintzberg, H. (1994). Rethinking Strategic Planning in long Range plannin. *Gran Bretaña. Traducción realizada por Anahí Gallardo Velásquez*, 27 (3), 12-14.
- Morin, E. (1991). El Método IV. Las Ideas. Su hábitat, su vida, sus costumbres, su organización. (3ª ed.). Ed. *Cátedra, Madrid, España*.
- Morin, E. (2000). Los siete Saberes necesarios a la educación de futuro. *Ediciones FACES, UC UNESCO Y CIPOST*.
- Mo.ta, P. (1993). La ciencia y el arte de ser Dirigente. *TMI Editores Ediciones Unimades*.
- Mowday, R. Porter, Steers R. (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment. *Absenteeism and Turnover Academic Press, New York*.
- Mozo, L. Mowday, R. & Boulian, P. (1974). El compromiso de la organización, la satisfacción del trabajo y el movimiento entre técnicos psiquiátricos. *El Diario de la Psicología aplicada*.
- Narech, K. Tsang W. (2003). Antecedents and consequences of cynicism in organizations. *Journal of Business Ethics*, 43 , 289.

- Neubert, M. Cady, S. (2001). Program commitment: A multi study longitudinal field investigation of its impact and antecedents. *Personnel Psychology*, 54 (28), 421.
- O'Connor, J. & McDermott, I. (1998). *Introducción al pensamiento sistémico*. España Ediciones Urano.
- Palma, C. (2003, Acapulco, Guerrero). La evaluación del clima organizacional y sus aportes en la intervención organizacional. [Ponencia presentada en el III Congreso Nacional de Psicología del trabajo] [CD Rom].
- Pariente, F. (2001). Teoría de las organizaciones. Un enfoque de Metáforas. (2ª ed.). *Universidad Autónoma de Tamaulipas: Colección Centro de Excelencia*.
- Perarson, C. Chong, J. (1997). Contributions of job content and social information on organizational commitment and job. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 70 (97), 358.
- Plan Institucional de Desarrollo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. *Editorial Universitaria (1999)*.
- Popper, M. & Lipshitz, R. (2000). Organizational learning: Mechanisms, culture and feasibility. *The Learning Organization*.
- Porter Luis , G. (2004). *Universidad de Papel. CEECH-UNAM. Educación superior*
- Putti, J. Aryee, S. (1990). Communication relationship satisfaction and organizational commitment. *Grup & Organization Studies*, 15, 44- 53.
- Quine, W.(1987). *Quiddities. An Intermittently Philosophical Dictionary*. Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- Ralph H. Abraham (2002) *The Genesis of Complexity Visual Math Institute* Santa Cruz, CA 96061-7920 USA
- Richaudeau., F. (1974).Dix-sept façons de communiquer. *Communication et langage / (22), 6-18*.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional. (8ª ed) Prentice Hall Hispanoamericana*.
- Rodríguez, E. (1998). *Manual de Creatividad. Los procesos psíquicos y el desarrollo. (2ª ed.) Editorial Trillas*.
- Ryres, S. (2001).Winning the People Wars: Talent and the battle for Human Capital *Personnel Psychology*, 54 (2), 528

- Schneccider, B. Rechers, A. (1983). *On the etiology of climates. Personnel Psychology*, 36, 19-39.
- Senge (1998). *La Quinta disciplina. Ediciones Garnica. Carlos Gardini (Traducción). México, D.F*
- SEP, CONOCER (1995-2000). *Proyecto de Modernización de la Educación Técnica*. Avances y compromisos México.
- Shauhid, N. Boulent, M. (2002). An extension and evaluation of job characteristics, Organizational commitment and job satisfaction in an expatriate, guest worker, sales setting. *The Journal of personal Selling & sales Management*. New York, 22, 1, 9.
- Sheerens, J. Bosker, R. (1997). *The foundations of Educational Effectiveness. Oxford. Pergamon Elsevier Science*.
- Sitkin, S. & Stickel, D. (1996). The road to hell: the dynamics of distrust in an era of quality. R. M. ramer & T. R. Tyler (Eds.) *Trust in organizations. Frontiers of theory and research. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications*.
- Sutton, C. Harrison, A. (1993). Validity assessmen of compliance, identification and internalization as dimensions of organizational commitment. *Educational & Psychological Measurement*, 53, 217-224.
- Taylor, C. y Ellinson, R. (1975) Moving toward Working models in creativity: Utah creativity experiences and insights. *Taylor y J W Getzels Eds. Perspectives in creativity Chicago Aldine*.
- Testa, M. (2001). The organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in the Service Environment. *Journal of Psychology*, 135, 23-26.
- Toro, A. (2001). El clima organizacional. Perfil de empresas colombianas. *Ed. Cincel*.
- Valle, M. (2004). *Informe 2003-2004 de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí*. Editorial Universitaria. Tomo II.
- Verneaux, R (1999). *Epistemología General o Crítica del Conocimiento. (10ª ed.) Editorial Herder*
- Yeung, A. David, O. Stephen, W. Ann, V. (1999). Las capacidades de aprendizaje en la organización. *Editorial Oxford*.

- Yoav, G. Asya, O. Brainin, E. (2002). Social exchange and organizational commitment: Decision-making training for job choice as an alternative to the realistic job preview. *Journal Personnel Psychology Durham*, 55, 614-615.
- Wilson, P. (1999). A Theory of Power and Politics and Their Effects on Organizational Commitment of Senior Executive Service Members. *Administration & Society*, 31, 21.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations. Theoretical and applied implications. *Journal of Applied psychology*, 65, 54.

ANEXO I

Carta para solicitar las entrevistas con los profesores investigadores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Doctorado Interinstitucional en Administración
Tercera Generación.

Distinguido profesor investigador de tiempo completo de la
Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

P r e s e n t e

Con el fin de conocer cuál es la percepción sobre su participación y su experiencia laboral en esta Universidad, ha sido seleccionado aleatoriamente para ser entrevistado y obtener respuesta a la siguiente entrevista.

Es importante mencionar que la información que usted nos brinde, permitirá tener un conocimiento más real sobre la presencia y participación docente en nuestra universidad.

Los datos que nos proporcione serán tratados de manera confidencial.

Los resultados nos permitirán tener un conocimiento más cercano sobre el clima organizacional y el compromiso con la organización.

Agradecemos de antemano su apoyo, participación y le reiteramos a Usted nuestra atenta y distinguida consideración.

Atentamente

Comisión de Investigación

ANEXO 2

Instrumento de la entrevista

Número –

--	--	--

Investigación a los profesores de la UASLP Código

--	--	--

Entrevista aplicada a los profesores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

OBJETIVO DE LA ENCUESTA: Conocer la percepción de clima organizacional y compromiso con la organización de los profesores de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

OBSERVACIONES

- 1) La información que se recabe es estrictamente confidencial, los datos obtenidos serán usados con fines de investigación.
- 2) Favor de leer con atención cada pregunta antes de emitir su respuesta para contestar señale el número que responda a la pregunta o afirmación que se le solicita.
- 3) La confiabilidad y validez de los datos obtenidos y los resultados podrán aportar beneficios a todos los involucrados.

No. PREG.	CÓDIGO DE RESPUESTA	PREGUNTAS
1		1. Indique su edad, en número de años cumplidos a la fecha. 1.1 Antigüedad en la UASLP
2		2.- Sexo ___ (1) Femenino (2) Masculino
3		3.- Indique con una X su estado civil actual. (1) Soltero (2) Casado (3) Viudo (4) Divorciado (5) Unión libre (6) Separado.
4		4.- ¿Cuál es su último grado de estudios alcanzado? (1) Licenciatura (2) Especialidad (3) Maestría (4) Doctorado (5) Otro. Especifique: _____
5		5.- Indique con una X, nivel o categoría en la universidad a) Investigador I (b) Investigador II (c) Investigador III (d) Investigador IV (e) Investigador V (f) Investigador VI (g) Otra. Especifique:

6. De la lista de características que a continuación se presenta, identifique y señale el número que cuantifique y describa su concepto sobre identificación, responsabilidad y clima en la Universidad. Anótelos con los siguientes códigos: de 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4. -De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.-Todo el tiempo.

CÓDIGO DE RESPUESTA	Características Compromiso identificación responsabilidad	(7) Todo el tiempo	(6) Muy a menudo	(5) A menudo	(4) De vez en cuando	(3) Raramente	(2) Muy raramente	(1) Nunca
6	Mis propuestas de trabajo contribuyen a mejorar la facultad							
7	Utilizaría un objeto que tuviera la insignia de la UASLP							
8	Me identifico con las Políticas y programas de la universidad.							
9	Acepto los programas de la universidad.							
10	Tengo una relación con compañeros de confianza como para comentarles todo lo que opino de lo que pasa en la universidad							
11	El sistema de comunicación en la universidad es oportuno y eficiente							
12	Mis propuestas son innovadoras y creativas. contribuyen a mejorar la facultad.							
13	Me siento responsable del cumplimiento de los programas en los que participo y en las tareas que se me asignan							
14	Los valores y principios de la universidad, coinciden con los míos.							
15	En la universidad, es fácil trabajar en equipo.							
16	¿Hay cosas de la universidad que me entero y que me conviene no comentárselas a nadie?							

7.- De la lista de características que a continuación se presenta, identifique y señale el número que cuantifique y describa su concepto sobre satisfacción y el clima de reconocimiento de la participación y creatividad en la Universidad. Anótelos con los siguientes códigos: de 1.- Nunca 2.- Muy raramente 3.- Raramente 4. De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.- Todo el tiempo

CÓDIGO DE RESPUESTA	Características sobre satisfacción y reconocimiento de la creatividad de los docentes	(7) Todo el tiempo	(6) Muy a menudo	(5) A menudo	(4) De vez en cuando	(3) Raramente	(2) Muy raramente	(1) Nunca
17	Mi inmediato superior entiende y acepta mis propuestas de trabajo.							
18	Mi relación con mi jefe inmediato superior es satisfactoria							
19	Mi jefe inmediato superior me toma en cuenta para decidir sobre asuntos académicos que se presentan.							
20	Mis necesidades son entendidas inmediatamente por mi inmediato superior.							
21	Tengo oportunidad para desarrollar mis habilidades.							
22	Mi inmediato superior me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno para la facultad.							
23	Tengo la libertad de manifestarme en caso de injusticia.							
24	Mi inmediato superior me alaba cuando mi trabajo es bueno.							
25	Económicamente tengo siempre el reconocimiento a mi esfuerzo.							

8.- De la lista de características que a continuación se presenta, identifique y señale el número que cuantifique y describa su concepto sobre intención de continuar con la Universidad. Anótelos con los siguientes códigos: de 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.-Todo el tiempo

CÓDIGO DE RESPUESTA	Características sobre la intención de continuar en la Universidad.	(7) Todo el tiempo	(6) Muy a menudo	(5) A menudo	(4) De vez en cuando	(3) Raramente	(2) Muy raramente	(1) Nunca
26	Considero buena la oportunidad de trabajar en esta universidad.							
27	Aceptaría si tuviera oportunidad poder cambiar de institución.							
28	Aprecio que es importante continuar trabajando en esta universidad							
29	Pienso que si tengo oportunidad de jubilarme lo haré tempranamente.							
30	Percibo que esta Universidad es mejor que cualquiera otra.							
31	El trabajo docente para esta universidad es muy importante, vale la pena continuar.							
32	Siento cansancio y apatía en la mañana para ir a mi trabajo en la universidad.							

9.- De la lista de características que a continuación se presenta, identifique y señale el número que cuantifique y describa su concepto sobre clima de comunicación y compromiso de normatividad con la Universidad. Anóteló con los siguientes códigos: de 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.-Todo el tiempo

CÓDIGO DE RESPUESTA	Características compromiso de en opinión del docente	(7) Todo el tiempo	(6) Muy a menudo	(5) A menudo	(4) De vez en cuando	(3) Raramente	(2) Muy raramente	(1) Nunca
33	Facilidades para comunicarme							
34	Es claro quien tiene la autoridad para tomar decisiones.							
35	Es fácil cambiar las cosas en la universidad.							
36	Tengo la autoridad para modificar los objetivos académicos.							
37	Tengo influencia para decidir lo que pasa en la universidad							
38	Bajo el sistema actual las promociones, siempre se relacionan al desempeño académico.							
39	La administración en esta universidad es flexible para hacer cambios cuando es necesario.							
40	Los indicadores usados para evaluar el desempeño docente son justos y objetivos.							

Fuente: Se tomo como referencia la investigación de Meyer & Allen (1991), Porter, Steers & Boulian (1998) y Mozo, I. W., R.M., Mowday, R. I & Boulian, P.V. (1974)

ANEXO 3

MARCO LEGAL

Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Legislación Universitaria.

Estatuto Orgánico.

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí de acuerdo a lo que señala el artículo 11 de la Constitución Política del Estado libre y soberano de San Luis Potosí.

La Universidad de San Luis Potosí es autónoma en todo lo que respecta a su régimen interior. Realizará sus fines de educar, investigar y difundir la cultura con base en la libertad de cátedra e investigación y en el libre examen y discusión de las ideas, de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en su ley orgánica. El Estado, en la medida de sus posibilidades presupuestales la dotará con un subsidio anual.

Según lo estipula el artículo 1 del Estatuto Orgánico de la Universidad de San Luis Potosí. Realizará sus fines de educar, investigar y difundir la cultura con base en la libertad de cátedra e investigación en el libre examen y discusión de las ideas, de conformidad con lo establecido en la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. En esta Constitución y en su ley orgánica.

En este aspecto es necesario hacer un la reflexión a partir de la construcción y elaboración de estudios del compromiso que fundamenten su repercusión, de las prácticas universitarias y que, precisamente, puedan concretarse en elementos susceptibles medición, que permita aportar herramientas que favorezcan un cambio de las practicas cotidianas de los sujetos universitarios y su repercusión en el cumplimiento del Plan de desarrollo, el cual tiene como objetivo contribuir a la transformación y fortalecimiento el desarrollo de la sociedad.

Artículo 44. Los directores serán representantes del rector con la autoridad administrativa y académica en las facultades, escuelas o institutos de investigación de la Universidad.

Son Responsables del cumplimiento en su plantel de las disposiciones legales universitarias, de las resoluciones del Consejo Directivo y de los acuerdos concernientes que dictara el rector de la Universidad.

Son atribuciones de los directores:

1. Representar a su facultad, escuela o instituto, desempeñando el cargo con responsabilidad y dedicación plenas.
2. Convocar y presidir las sesiones del consejo Técnico Consultivo, así como las asambleas de maestros e investigadores, exceptuando las gremiales.
3. Hacer las proposiciones conducentes para que el rector haga uso de la facultad que le confiere el artículo, fracción III.
4. Ejecutar y evaluar los planes y programas de estudio, de investigación y de trabajo correspondientes, buscando la realización de las funciones universitarias en el área de sus dependencias.
5. Velar por la disciplina y orden de las labores dentro de los recintos de sus planteles, aplicando las sanciones que sean de su competencia.
6. Determinar procedimientos, trámites y en general las medidas concernientes a la organización y administración de su facultad escuela, o instituto.
7. Rendir un informe anual de labores ante el rector.
8. Las demás que señale el Estatuto y los Reglamentos.

De las funciones Universitarias.

ARTÍCULO 2o.- El personal académico tiene a su cargo la impartición de la enseñanza universitaria en todos sus niveles, de los planes de estudio y programas aprobados, la realización de la investigación y la difusión de la cultura, de acuerdo al contenido de los planes de estudio y programas aprobados.

ARTÍCULO 8o.- Dentro de las funciones correspondientes a la categoría o nivel del personal académico, los directores respectivos asignarán las tareas que cada técnico, profesor o investigador deba desempeñar, de acuerdo a los planes y programas institucionales, sin perjuicio de la condición laboral de aquellos y considerando las necesidades para desarrollar las labores universitarias dentro de los planes interdisciplinarios que quedaren a cargo de las diferentes entidades académicas o administrativas. Para los efectos de este Reglamento, la mención de Instituto se entiende para los no adscritos a determinada facultad, escuela o unidad académica multidisciplinaria. (4)

ARTÍCULO 9o.- Independientemente del nombramiento, todo miembro del personal académico deberá cumplir las actividades que se le encomienden, a fin de realizar y coadyuvar en todas las funciones propias que la Universidad define en el Estatuto Orgánico.

ARTÍCULO 10o.- El personal que desempeñe labores docentes o de investigación en las dependencias de extensión universitaria, se considerará con carácter de académico para los efectos de este Reglamento y los responsables de dichas dependencias les asignarán sus tareas conforme los artículos anteriores.

ARTÍCULO 13o.- Son deberes generales del personal académico los que señala el artículo 88 del Estatuto Orgánico, los particulares que conciernan a su naturaleza, categoría y nivel y además los siguientes:

- I.- Desempeñar las tareas que se les hayan asignado correspondientes a su categoría, nivel, adscripción y jornada, de acuerdo con las actividades, programas y planes institucionales.
- II.- Realizar las labores escolares y de apoyo que se les encomienden conforme a las necesidades de la institución.

III.- Ocurrir asidua y puntualmente a cátedras, laboratorios, seminarios o talleres de su adscripción y demás actividades universitarias.

IV.- Abstenerse de impartir su cátedra o realizar labores de tutoría particular respecto de la misma a los alumnos de la Universidad, cuando medie cualquier tipo de remuneración adicional a sus percepciones laborales.

V.- Actualizar y acrecentar sus conocimientos y capacidad pedagógica en las materias o áreas de su especialidad, y asistir a los eventos que para estos fines organice las entidades académicas .organicen

VI.- Dar a conocer a sus alumnos al inicio de las labores lectivas el programa y la bibliografía correspondiente al curso.

VII.- Cumplir con el contenido de los planes y programas de estudio e investigación a su cargo, hasta la conclusión de los objetivos y en su caso, la evaluación de los educandos, siguiendo los procedimientos curriculares.

VIII.- Constituir jurado en todos los exámenes o procedimientos de evaluación que así lo ameriten y para los cuales fueron designados de acuerdo al Reglamento de la materia.

IX.- Los demás deberes que le señalen el Estatuto y las disposiciones legislativas o contractuales vigentes en la Universidad

Capítulo sexto. De los profesores e investigadores de carrera

Artículo 56: Las actividades docentes y la de investigación se consideran funciones universitarias estrictamente académicas. La difusión de la cultura también se considerará una función universitaria de extensión. Los órganos de gobierno y las dependencias administrativas coordinarán sus actividades para vincular las funciones de la Universidad entre sí orientarlas hacia la realidad social.

De los profesores e investigadores de carrera.

Artículo 35° Son profesores e investigadores de carrera quienes destinen medio tiempo o tiempo completo a las labores académicas.

36 En atención a sus antecedentes de escolaridad y académicos, funciones y responsabilidades a su cargo, el personal de carrera tendrá las siguientes categorías:

Profesor Investigador

1.- Requisitos:

Maestría o licenciatura y cinco años de experiencia en labores académicas.

Tener la capacidad pedagógica equivalente a nivel maestría.

Haber desempeñado al menos 5 funciones que establecen para la categoría II

Acumular 42 puntos de acuerdo con el sistema de evaluación académica.

Funciones: Mantenerse al corriente de los avances científicos, técnicos y docentes en el área de su competencia o responsabilidad

Coordinar y dictar seminarios internos y participar en otros externos en la institución

Presentar trabajos en congresos nacionales

Profesar cátedra ante grupo por mínimo de 12 horas semanales, parte de ellas a nivel licenciatura y la otra en el nivel de especialización o maestría, en su caso

Dirigir tesis de licenciatura o maestría o coordinar proyectos educativos institucionales

Redactar informes y publicaciones técnicas a nivel nacional

Responsabilizarse de un proyecto de investigación o docencia aprobadas como programas institucionales

Participar en la formulación de propuestas de investigación para la solicitud de fondos a instituciones externas a la universidad.

Desempeñar labores de apoyo en actividades que les encomiende el director.

Es importante establecer que dentro del concepto de compromiso a la organización del docente participan una serie de factores que los hace mayor como son: las políticas de la institución, ambiente o clima organizacional y aprendizaje de lo organizacional. Para esta investigación solamente pretendemos conocer las percepciones que los docentes tienen de los factores de gestión de sus jefes, comunicación, motivación y trabajo en equipo, dentro de la universidad a la que pertenece.

ANEXO 4

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

De acuerdo con el autor Briones, G. (2001) la operacionalización, es “señalar la forma en que la variable será medida. Esta forma señala los indicadores objetivos que serán tomados en cuenta para asignar ponderaciones o números. En el sentido estricto, los indicadores son respuestas dadas, mientras que las opciones usadas para obtener esas respuestas constituyen los ítems de la escala”.

La operacionalización se efectuó tomando como referencia la identificación del problema y los objetivos de la investigación, los que se describen en el capítulo uno. Las preguntas de investigación, las hipótesis y la revisión de la literatura en los aspectos teóricos y estudios empíricos se han realizado sobre el problema, según se ha planteado en el capítulo uno.

Las variables operacionalizadas son las siguientes:

Ficha de identificación:

- 1.- Edad
- 2.- Antigüedad.
- 3.- Estado civil
- 4.- Último grado obtenido.
- 5.- Nivel o categoría en la Universidad.

1.- Clima organizacional y compromiso con la organización.

Para la Operacionalización se realizaron los siguientes procedimientos.

- Revisión teórica de la literatura, para identificar los aspectos teóricos más relevantes sobre clima organizacional, y definir las relaciones entre éste y el compromiso con la organización.

Revisión empírica de la literatura, analizando los estudios relacionados con el compromiso con la organización para identificar constructos, variables y dimensiones para la ejecución de este trabajo.

Operacionalización de la variable “clima organizacional”.

1.1. Definición: Se estableció como la percepción del docente sobre las condiciones presentes en el ambiente de trabajo de la UASLP, en el que intervienen situaciones políticas, de desarrollo, comunicación, creatividad, innovación, flexibilidad, participación y reconocimiento.

Identificación	Definición Conceptual	Identificación de dimensiones	Definición operacional	Indicador por dimensión.	Instrumento de recolección.
Clima de políticas y desarrollo. Clima de comunicación.	Se definió como la percepción del docente sobre condiciones del conocimiento y reconocimiento del desarrollo de la UASLP Se definió como la influencia del clima constituido por los canales de comunicación. Grado de percepción docente.	Políticas. Valores. Programas. Sistemas de comunicación de la UASLP.	Componente o dimensión emocional de la actitud del individuo hacia la organización. identificación con los programas de la Institución. Coincidencia con los principios y valores de la institución Componente o dimensión de la percepción del docente sobre los sistemas de comunicación y su comunicación en la UASLP.	Las Políticas, valores y programas de la Universidad, tienen una coincidencia con los míos. Considero buena la oportunidad de trabajar en esta universidad. En general esta Universidad tiene un buen desarrollo. Facilidades para comunicarme Existen canales formales de comunicación para el docente.	Entrevista estructurada. Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.- Todo el tiempo
Clima de creatividad e innovación	Se estableció como el clima constituido por la UASLP para permitir el desarrollo de la creatividad e innovación del conocimiento del docente.	Percepción docente sobre la generación de conocimiento. Aportaciones a la UASLP y a su desarrollo académico.	Disfrute de su trabajo. Participación en la generación de conocimiento. Desarrollo de la carrera académica.	Mis propuestas son innovadoras y creativas. contribuyen a mejorar la facultad. En la universidad, es fácil trabajar en equipo. Tengo oportunidad para desarrollar mis habilidades.	Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1 - Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.- Todo el tiempo.

Clima de Flexibilidad	Condiciones administrativas presentes en la UASLP.	Expresión del profesor sobre las condiciones que prevalecen en su desempeño docente en la UASLP.	Libertad de expresión. Autoridad para modificar sobre la marcha las condiciones que permitan mejorar la academia. Percepción sobre el sistema administrativo de la UASLP.	Tengo la libertad de manifestarse en caso de injusticia. Tengo la autoridad para modificar los objetivos académicos. La administración en esta universidad es flexible.	Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.-Todo el tiempo
Clima de Participación	Participación del docente en el proceso de desarrollo de la UASLP.	Se refiere a la posibilidad del docente para participar con libertad y responsabilidad en las cuestiones referentes al desarrollo de la UASLP.	Toma de decisiones. Percepción sobre la oportunidad de trabajar en la UASLP. Importancia del trabajo docente.	Se me toma en cuenta para decidir sobre asuntos académicos que se presentan. Considero buena la oportunidad de trabajar en esta Universidad. El trabajo docente es importante para esta universidad. Tengo influencia para decidir lo que pasa en la universidad	Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.-Todo el tiempo
Clima de reconocimiento.	Reconocimiento de la UASLP a la labor docente.	Se refiere a la percepción del docente sobre lo que la UASLP. Hace en reconocimiento a la labor del docente.	Reconocimiento del inmediato superior para su promoción. Reconocimiento económico al desempeño docente. Relación justa entre lo que hace y el reconocimiento al desempeño docente. Justicia en las promociones.	Mi inmediato superior me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno para mi promoción Económicamente tengo siempre el reconocimiento a mi esfuerzo. Bajo el sistema actual las promociones siempre se relacionan al desempeño académico Los indicadores usados para evaluar el desempeño docente son justos y objetivos.	Entrevista estructurada variable categorica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.-Todo el tiempo.

0.8.1.2. Identificación de la variable de compromiso organizacional. Partiendo del análisis de los distintos trabajos elegimos lo establecido por Meyer, Smith & Allen (1991, p.717.) sobre que el compromiso organizacional es un estado psicológico y se considera un vínculo o lazo del individuo con la organización, como: “la fuerza de identificación de un individuo con una organización en particular”. conceptualmente puede ser caracterizado por los siguientes factores: *a)* una fuerte convicción de identificación, *b)* la aceptación de los objetivos y valores de la Universidad, *c)* la disposición a ejercer su responsabilidad en beneficio de la Universidad, *d)* la confianza para modificar y cambiar algunas situaciones a favor de la Universidad, *e)* satisfacción con lo que sucede con su quehacer y relaciones en general y el desarrollo de la Universidad y *f)* el deseo de continuar en la Universidad.

Cuadro Núm. 1.2 Variable Compromiso con la organización del docente de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Identificación	Definición Conceptual	Identificación de dimensiones	Definición operacional	Indicador por dimensión.	Instrumento de recolección.
Compromiso afectivo e identificación	Se definió como el componente o dimensión emocional de la actitud del individuo y su identificación hacia la UASLP.	Coincidencia docente con los programas de la UASLP. Uso de artículos que lo identifiquen con la UASLP. Identificación con los programas de la UASLP.	Componente o dimensión al de la actitud del individuo de coincidencia y aceptación hacia la UASLP.	Los programas de la Universidad, tienen una coincidencia con los míos. Utilizaría un objeto que tuviera la insignia de la UASLP Me identifico con los programas de la Universidad	Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4. De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.-Todo el tiempo
Compromiso aceptación	Se estableció como el componente de aceptación de las políticas y grado de aceptación de lo que sucede del docente.	Grado de aceptación por las políticas y aceptación de los participantes en la organización.	Aceptación de las políticas. Entendimiento y aceptación de su inmediato superior. Aceptación del buen desarrollo de la UASLP.	Acepto las políticas de la Universidad. Mi inmediato superior entiende y acepta mis sugerencias. En General esta Universidad tiene un buen desarrollo.	Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4. De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.-Todo el tiempo
Compromiso de responsabilidad	La responsabilidad de su trabajo, contribuye a la generación de conocimiento. Desarrollo de la	Grado de responsabilidad del docente para la generación del conocimiento y el desarrollo de la	Propuestas para mejorar su facultad. Responsabilidad Sobre el cumplimiento de	Mis propuestas contribuyen a mejorar la facultad. Me siento responsable del	Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy

	academia y la claridad en la autoridad.	UASLP.	los programas. Claridad en la autoridad.	cumplimiento de los programas. Es poco claro quien tiene la autoridad para tomar decisiones.	raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.- Todo el tiempo
Compromiso de confianza.	La confianza que existe en su trabajo. contribuye a un mejor desarrollo en general.	Grado de confianza del docente para la generación del conocimiento y el desarrollo de la UASLP.	Libertad para manifestarse. Confianza para relacionarse. Posibilidad de cambio.	Tengo la libertad de manifestarse en caso de injusticia. Tengo confianza de comentar todas situaciones de la Universidad con mis compañeros. Es fácil cambiar las cosas en la Universidad.	Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.- Todo el tiempo.
Compromiso de satisfacción.	Es la satisfacción que posee el docente por su trabajo, y contribuye a un mejorar .su Desarrollo.	la percepción del docente. sobre condiciones presentes en el desarrollo y en el ambiente de trabajo de la UASLP. basadas en disfrute y satisfacción. de que la organización aprecia su esfuerzo y los resultados obtenidos.	Relaciones con su jefe. Entendimiento. Reconocimiento de su jefe inmediato superior. Satisfacción por desarrollo de la UASLP.	Mi relación con mi jefe inmediato superior es satisfactoria. Mis necesidades son entendidas inmediatamente por mi inmediato superior. Mi inmediato superior me alaba cuando mi trabajo es bueno. Percibo que esta universidad es mejor que cualquiera otra.	Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.-Todo el tiempo.
Compromiso de continuidad laboral	Es la actitud del docente de continuar en la universidad.	Se refiere a la actitud del docente para continuar en la universidad o bien la posibilidad de cambiar de trabajo o jubilarse.	Aceptación de cambiar de institución. Interés por continuar trabajando. Interés por jubilarse tempranamente.	Aceptaría si tuviera oportunidad poder cambiar de institución. Aprecio que es importante continuar trabajando en esta universidad. Pienso que si tengo oportunidad de jubilarme.	Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca. 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.-Todo el tiempo.

ANEXO 4

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

De acuerdo con el autor Briones, G. (2001) la operacionalización, es “señalar la forma en que la variable será medida. Esta forma señala los indicadores objetivos que serán tomados en cuenta para asignar ponderaciones o números. En el sentido estricto, los indicadores son respuestas dadas, mientras que las opciones usadas para obtener esas respuestas constituyen los ítems de la escala”.

La operacionalización se efectuó tomando como referencia la identificación del problema y los objetivos de la investigación, los que se describen en el capítulo uno. Las preguntas de investigación, las hipótesis y la revisión de la literatura en los aspectos teóricos y estudios empíricos se han realizado sobre el problema, según se ha planteado en el capítulo uno.

Las variables operacionalizadas son las siguientes:

Ficha de identificación:

- 1.- Edad
- 2.- Antigüedad.
- 3.- Estado civil
- 4.- Último grado obtenido.
- 5.- Nivel o categoría en la Universidad.

1.- Clima organizacional y compromiso con la organización.

Para la Operacionalización se realizaron los siguientes procedimientos.

- Revisión teórica de la literatura, para identificar los aspectos teóricos más relevantes sobre clima organizacional, y definir las relaciones entre éste y el compromiso con la organización.

Revisión empírica de la literatura, analizando los estudios relacionados con el compromiso con la organización para identificar constructos, variables y dimensiones para la ejecución de este trabajo.

Operacionalización de la variable “clima organizacional”.

1.1. Definición: Se estableció como la percepción del docente sobre las condiciones presentes en el ambiente de trabajo de la UASLP, en el que intervienen situaciones políticas, de desarrollo, comunicación, creatividad, innovación, flexibilidad, participación y reconocimiento.

Identificación	Definición Conceptual	Identificación de dimensiones	Definición operacional	Indicador por dimensión.	Instrumento de recolección.
Clima de políticas y desarrollo. Clima de comunicación.	Se definió como la percepción del docente sobre condiciones del conocimiento y reconocimiento del desarrollo de la UASLP. Se definió como la influencia del clima constituido por los canales de comunicación. Grado de percepción docente.	Políticas. Valores. Programas. Sistemas de comunicación de la UASLP.	Componente o dimensión emocional de la actitud del individuo hacia la organización, identificación con los programas de la Institución. Coincidencia con los principios y valores de la institución. Componente o dimensión de la percepción del docente sobre los sistemas de comunicación y su comunicación en la UASLP.	Las Políticas, valores, y programas de la Universidad, tienen una coincidencia con los míos. Considero buena la oportunidad de trabajar en esta universidad. En general esta Universidad tiene un buen desarrollo. Facilidades para comunicarme. Existen canales formales de comunicación para el docente.	Entrevista estructurada: Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4. De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.- Todo el tiempo.
Clima de creatividad e innovación	Se estableció como el clima constituido por la UASLP para permitir el desarrollo de la creatividad e innovación del conocimiento del docente.	Percepción docente sobre la generación de conocimiento. Aportaciones a la UASLP y a su desarrollo académico.	Disfrute de su trabajo. Participación en la generación de conocimiento. Desarrollo de la carrera academia.	Mis propuestas son innovadoras y creativas, contribuy en a mejorar la facultad. En la universidad, es fácil trabajar en equipo. Tengo oportunidad para desarrollar mis habilidades.	Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4. De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.- Todo el tiempo.

<p>Clima de Flexibilidad</p>	<p>Condiciones administrativas presentes en la UASLP.</p>	<p>Expresión del profesor sobre las condiciones que prevalecen en su desempeño docente en la UASLP.</p>	<p>Libertad de expresión. Autoridad para modificar sobre la marcha las condiciones que permitan mejorar la academia. Percepción sobre el sistema administrativo de la UASLP.</p>	<p>Tengo la libertad de manifestarse en caso de injusticia. Tengo la autoridad para modificar los objetivos académicos. La administración en esta universidad es flexible.</p>	<p>Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.-Todo el tiempo</p>
<p>Clima de Participación</p>	<p>Participación del docente en el proceso de desarrollo de la UASLP.</p>	<p>Se refiere a la posibilidad del docente para participar con libertad y responsabilidad en las cuestiones referentes al desarrollo de la UASLP.</p>	<p>Toma de decisiones. Percepción sobre la oportunidad de trabajar en la UASLP. Importancia del trabajo docente.</p>	<p>Se me toma en cuenta para decidir sobre asuntos académicos que se presentan. Considero buena la oportunidad de trabajar en esta Universidad. El trabajo docente es importante para esta universidad. Tengo influencia para decidir lo que pasa en la universidad</p>	<p>Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.-Todo el tiempo</p>
<p>Clima de reconocimiento.</p>	<p>Reconocimiento de la UASLP a la labor docente.</p>	<p>Se refiere a la percepción del docente sobre lo que la UASLP. Hace en reconocimiento a la labor del docente.</p>	<p>Reconocimiento del inmediato superior para su promoción. Reconocimiento económico al desempeño docente. Relación justa entre lo que hace y el reconocimiento al desempeño docente. Justicia en las promociones.</p>	<p>Mi inmediato superior me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno para mi promoción Económicamente tengo siempre el reconocimiento a mi esfuerzo. Bajo el sistema actual las promociones siempre se relacionan al desempeño académico Los indicadores usados para evaluar el desempeño docente son justos y objetivos.</p>	<p>Entrevista estructurada variable categorica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.- Todo el tiempo.</p>

0.8.1.2. Identificación de la variable de compromiso organizacional. Partiendo del análisis de los distintos trabajos elegimos lo establecido por Meyer, Smith & Allen (1991, p.717,) sobre que el compromiso organizacional es un estado psicológico y se considera un vínculo o lazo del individuo con la organización, como: “la fuerza de identificación de un individuo con una organización en particular”, conceptualmente puede ser caracterizado por los siguientes factores: *a)* una fuerte convicción de identificación, *b)* la aceptación de los objetivos y valores de la Universidad, *c)* la disposición a ejercer su responsabilidad en beneficio de la Universidad, *d)* la confianza para modificar y cambiar algunas situaciones a favor de la Universidad, *e)* satisfacción con lo que sucede con su quehacer y relaciones en general y el desarrollo de la Universidad y *f)* el deseo de continuar en la Universidad.

Cuadro Núm. 1.2 Variable Compromiso con la organización del docente de tiempo completo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Identificación	Definición Conceptual	Identificación de dimensiones	Definición operacional	Indicador por dimensión.	Instrumento de recolección.
Compromiso afectivo e identificación	Se definió como el componente o dimensión emocional de la actitud del individuo y su identificación hacia la UASLP.	Coincidencia docente con los programas de la UASLP. Uso de artículos que lo identifiquen con la UASLP. Identificación con los programas de la UASLP.	Componente o dimensión al de la actitud del individuo de coincidencia y aceptación hacia la UASLP.	Los programas de la Universidad, tienen una coincidencia con los míos. Utilizaría un objeto que tuviera la insignia de la UASLP Me identifico con los programas de la Universidad	Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4. De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.- Todo el tiempo
Compromiso aceptación	Se estableció como el componente de aceptación de las políticas y grado de aceptación de lo que sucede del docente.	Grado de aceptación por las políticas y aceptación de los participantes en la organización.	Aceptación de las políticas. Entendimiento y aceptación de su inmediato superior. Aceptación del buen desarrollo de la UASLP.	Acepto las políticas de la Universidad. Mi inmediato superior entiende y acepta mis sugerencias. En General esta Universidad tiene un buen desarrollo.	Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4. De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.- Todo el tiempo
Compromiso de responsabilidad	La responsabilidad de su trabajo, contribuye a la generación de conocimiento. Desarrollo de la	Grado de responsabilidad del docente para la generación del conocimiento y el desarrollo de la	Propuestas para mejorar su facultad. Responsabilidad Sobre el cumplimiento de	Mis propuestas contribuyen a mejorar la facultad. Me siento responsable del	Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy

	academia y la claridad en la autoridad.	UASLP.	los programas. Claridad en la autoridad.	cumplimiento de los programas. Es poco claro quien tiene la autoridad para tomar decisiones.	raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.- Todo el tiempo
Compromiso de confianza.	La confianza que existe en su trabajo. contribuye a un mejor desarrollo en general.	Grado de confianza del docente para la generación del conocimiento y el desarrollo de la UASLP.	Libertad para manifestarse. Confianza para relacionarse. Posibilidad de cambio.	Tengo la libertad de manifestarse en caso de injusticia. Tengo confianza de comentar todas situaciones de la Universidad con mis compañeros. Es fácil cambiar las cosas en la Universidad.	Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.- Todo el tiempo.
Compromiso de satisfacción.	Es la satisfacción que posee el docente por su trabajo. y contribuye a un mejorar su Desarrollo.	la percepción del docente, sobre condiciones presentes en el desarrollo y en el ambiente de trabajo de la UASLP, basadas en disfrute y satisfacción, de que la organización aprecia su esfuerzo y los resultados obtenidos.	Relaciones con su jefe. Entendimiento. Reconocimiento de su jefe inmediato superior Satisfacción por desarrollo de la UASLP.	Mi relación con mi jefe inmediato superior es satisfactoria. Mis necesidades son entendidas inmediatamente por mi jefe inmediato superior. Mi jefe inmediato superior me alaba cuando mi trabajo es bueno. Percibo que esta universidad es mejor que cualquiera otra.	Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.- Todo el tiempo.
Compromiso de continuidad laboral	Es la actitud del docente de continuar en la universidad.	Se refiere a la actitud del docente para continuar en la universidad o bien la posibilidad de cambiar de trabajo o jubilarse.	Aceptación de cambiar de institución. Interés por continuar trabajando. Interés por jubilarse tempranamente.	Aceptaría si tuviera oportunidad poder cambiar de institución. Aprecio que es importante continuar trabajando en esta universidad. Pienso que si tengo oportunidad de jubilarme.	Entrevista estructurada Variable Categórica de Likert de 7 puntos. 1.- Nunca. 2.-Muy raramente 3.- Raramente 4.- De vez en cuando 5.- A menudo 6.- Muy a menudo 7.- Todo el tiempo.

ANEXO 5

Validación del instrumento. Communalities

	Initial	Extraction
Años cumplidos trabajando en la UASLP	1 000	689
Edad en años cumplidos	1 000	696
Genero	1 000	796
Estado Civil	1 000	734
Ultimo grado de estudio	1 000	761
Nivel o categoría en la UASLP	1 000	716
Utilizaría objeto que tuviera la insignia de la UASLP	1 000	680
Identificación programas de la UASLP.	1.000	771
Aceptación de programas de la UASLP	1.000	641
Tengo confianza de comentar todas las situaciones de la UASLP	1 000	527
Mi habilidad para comunicarme es buena	1 000	616
La mayoría de mis propuestas son innovadoras.	1 000	655
Me siento responsable del cumplimiento de los programas	1.000	732
Los valores y principios de la Universidad, tienen coincidencia con los míos	1 000	648
En la Universidad es fácil trabajar en equipo	1.000	648
Hay cosas en la UASLP que si me llegó a enterar, me conviene no comentarlos	1 000	722
Me aceptan y entienden las propuestas de trabajo	1 000	703
Mi relación con mi jefe es buena	1 000	680
No tengo presión para elegir lo que mi jefe inmediato superior considera modificar	1 000	649
Mis necesidades son entendidas por mi jefe	1 000	756
Tengo oportunidad para desarrollar mis habilidades	1 000	664
Mi inmediato superior me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno	1 000	592
Tengo oportunidad de manifestarme en caso de injusticia	1.000	613
Mi jefe inmediato superior me alaba cuando mi trabajo es bueno	1 000	593
Economicamente tengo siempre el reconocimiento a mi esfuerzo	1 000	599
Considero buena la oportunidad de trabajar en esta Universidad	1 000	728
Aceptaría con facilidad poder cambiar de institución	1 000	631
Aprecio importante continuar trabajando en la Universidad	1 000	817
Pienso que si tengo oportunidad de jubilarme lo haré tempranamente	1 000	619
Percibo importante que la Universidad es mejor que cualquiera otra	1 000	677
El trabajo docente para esta Universidad es muy importante, vale la pena continuar	1 000	749
Siento cansancio y apatía en la mañana para ir a mi trabajo en la Universidad	1 000	622
En general esta universidad tiene un buen desarrollo	1 000	587
Existen canales formales de información para realizar e informar el trabajo.	1 000	726
Es poco claro quien tiene la autoridad para tomar decisiones.	1 000	620
Es difícil cambiar las cosas en la Universidad	1 000	693
Existe autoridad en los docentes para alcanzar los objetivos	1.000	727
Los docentes tienen influencia para cambiar lo que pasa en la Universidad	1 000	695
Bajo el sistema actual las promociones siempre se relacionan al desempeño docente	1 000	698
La administración en esta organización es flexible para hacer cambios necesarios	1 000	644
Los indicadores usados para evaluar el desempeño docente es justo	1.000	656

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.169	19.924	19.924	8.169	19.924	19.924	4.275	10.426	10.426
2	4.463	10.886	30.810	4.463	10.886	30.810	3.706	9.038	19.464
3	3.109	7.584	38.394	3.109	7.584	38.394	3.292	8.029	27.493
4	2.251	5.489	43.883	2.251	5.489	43.883	3.074	7.498	34.991
5	1.858	4.531	48.414	1.858	4.531	48.414	3.013	7.348	42.340
6	1.595	3.891	52.304	1.595	3.891	52.304	2.053	5.006	47.346
7	1.435	3.499	55.804	1.435	3.499	55.804	1.896	4.624	51.970
8	1.357	3.310	59.114	1.357	3.310	59.114	1.817	4.431	56.401
9	1.281	3.124	62.238	1.281	3.124	62.238	1.652	4.029	60.430
10	1.203	2.934	65.171	1.203	2.934	65.171	1.524	3.716	64.146
11	1.051	2.564	67.736	1.051	2.564	67.736	1.472	3.589	67.736
12	.932	2.273	70.009						
13	.907	2.213	72.222						
14	.874	2.133	74.355						
15	.756	1.844	76.199						
16	.739	1.804	78.002						
17	.690	1.683	79.686						
18	.685	1.671	81.357						
19	.622	1.517	82.874						
20	.587	1.431	84.305						
21	.521	1.272	85.577						
22	.513	1.251	86.828						
23	.502	1.224	88.052						
24	.447	1.091	89.143						
25	.430	1.049	90.192						
26	.423	1.031	91.223						
27	.407	.991	92.214						
28	.378	.923	93.137						
29	.341	.831	93.967						
30	.305	.745	94.712						
31	.290	.707	95.420						
32	.261	.636	96.056						
33	.255	.622	96.678						
34	.237	.578	97.256						
35	.221	.540	97.796						
36	.208	.506	98.302						
37	.182	.443	98.746						
38	.164	.401	99.146						
39	.155	.378	99.524						
40	.100	.245	99.769						
41	.095	.231	100.000						

Total Variance Explained

	Componente										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Años cumplidos trabajando en la UASLP	133	- 252	.392	.441	166	- 096	- 158	208	.264	292	- 015
Edad en años cumplidos	.237	- 147	.312	.525	- 117	023	131	066	181	372	- 193
Genero	026	.791	186	328	- 082	103	- 015	051	- 020	014	- 088
Estado Civil	096	.669	- 161	427	- 154	057	040	- 083	181	- 008	001
Ultimo grado de estudio	- 017	.559	- 483	312	145	100	- 153	173	- 048	167	- 046
Nivel o categoria en la UASLP	074	- 049	-483	345	- 103	358	142	394	012	- 189	076
Utilizaría objeto que tuviera la insignia de la UASLP	478	007	- 344	217	191	203	105	084	317	- 229	- 193
Identificación con programas de la UASLP	520	-232	.074	- 235	251	154	283	415	216	023	- 021
Aceptación de programas de la UASLP	469	.081	- 276	9.80E-005	517	109	027	061	185	143	- 017
Tengo confianza de comentar todas las situaciones de la UASLP	153	384	010	156	123	- 292	331	- 023	259	195	127
Mi habilidad para comunicarme es buena	.462	322	316	- 209	.091	209	122	000	204	- 138	169
La mayoría de mis propuestas son innovadoras	462	233	- 184	- 008	.372	- 098	057	187	354	177	103
Me siento responsable del cumplimiento de los programas	.527	-211	- 339	305	.365	112	- 048	113	- 010	109	168
Los valores y principios de la Universidad tienen coincidencia con los míos	548	-055	- 033	225	.479	- 108	101	006	- 138	131	- 067
En la Universidad es fácil trabajar en equipo	.542	215	106	- 064	250	- 397	- 133	- 184	- 008	140	- 043
Hay cosas en la UASLP que si me llevo a enterar me conviene no comentarlos	- 076	466	223	- 032	.205	098	382	- 181	427	076	173
Me aceptan y entienden las propuestas de trabajo	.719	- 189	- 102	- 150	- 228	045	006	239	026	032	064
Mi relación con mi jefe es buena	.536	114	-420	- 158	-292	002	150	- 206	039	050	- 159
No tengo presión para elegir lo que mi jefe inmediato superior considera modificar	.621	- 071	- 029	- 263	- 282	178	208	- 024	022	141	115
Mis necesidades son entendidas por mi jefe	.566	239	- 428	- 247	- 257	041	036	178	087	163	- 007
Tengo oportunidad para desarrollar mis habilidades	.538	180	- 062	304	- 015	174	356	057	194	143	164

Mi inmediato superior me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno	.566	218	- 342	-.154	- 197	110	- 100	- 118	080	051	015
Tengo oportunidad de manifestarme en caso de injusticia	.466	.276	- 087	.071	- 270	- 311	148	203	- 006	273	014
Mi jefe inmediato superior me alaba cuando mi trabajo es bueno	.494	-.261	034	- 230	- 163	- 123	074	126	239	071	- 319
Económicamente tengo siempre el reconocimiento a mi esfuerzo	.415	136	170	048	- 064	190	- 490	242	078	171	046
Considero buena la oportunidad de trabajar en esta Universidad.	.547	- 362	- 072	298	.065	- 195	- 091	- 335	062	- 183	056
Aceptaría con facilidad poder cambiar de institución	-.227	581	022	- 068	222	- 187	033	206	177	058	- 274
Aprecio importante continuar trabajando en la universidad	566	.459	243	247	- 010	- 003	153	- 203	- 117	283	077
Pienso que si tengo oportunidad de jubilarme lo hare tempranamente	-.032	239	294	041	013	.511	- 061	- 207	148	331	182
Percibo importante que la universidad es mejor que cualquiera otra.	519	- 341	268	165	180	.234	067	- 248	030	170	- 098
El trabajo docente para esta universidad es muy importante. vale la pena continuar	495	- 270	.061	431	- 206	- 015	043	- 253	- 269	- 043	- 243
Siento cansancio y apatia en la mañana para ir a mi trabajo en la universidad	-.325	590	197	138	100	081	112	- 124	210	- 094	117
En general esta universidad tiene un buen desarrollo	166	-.040	.458	.391	-.209	104	071	006	129	- 033	345
Existen canales formales de información para realizar e informar el trabajo	602	085	- 052	- 068	- 010	- 359	- 229	008	210	- 119	331
Es poco claro quien tiene la autoridad para tomar decisiones.	464	- 087	- 227	126	- 116	- 382	- 133	211	024	- 238	225
Es difícil cambiar las cosas en la Universidad	407	390	.459	- 118	030	- 070	008	208	084	- 279	- 129
Existe autoridad en los docentes para alcanzar los objetivos	261	.357	.416	- 019	- 300	- 119	421	203	- 096	- 119	- 106
Los docentes tienen influencia para cambiar lo que pasa en la Universidad.	438	325	.390	- 097	173	- 036	018	188	- 218	- 281	- 207
Bajo el sistema actual las promociones siempre se relacionan al desempeño docente	608	069	188	- 051	039	305	- 298	- 025	- 085	005	- 307
La administración en esta organización es flexible para hacer cambios necesarios	529	475	127	- 084	- 036	002	- 113	- 0.6	294	051	082
Los indicadores usados para evaluar el desempeño docente es justo	558	231	418	- 082	- 115	064	- 265	038	039	054	128

Extraction Method: Principal Component Analysis

Rotated Component Matrix(a)

Extraction Method: Principal Component Analysis. Extraction Method: Principal Component Analysis	Component										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Años cumplidos trabajando en la UASLP	-.149	.018	-.101	-.023	.112	.780	-.080	.145	-.001	-.076	.038
Edad en años cumplidos	.002	.002	.018	.003	.243	.772	.111	-.131	-.008	.009	-.007
Genero	.113	.147	.818	.067	-.151	.024	.218	-.060	.000	.699	.070
Estado Civil	.003	.119	.788	.076	-.026	.037	.101	-.005	.051	.238	.123
Ultimo grado de estudio	.093	.014	.775	.065	-.195	-.106	.036	.103	.271	-.047	-.099
Nivel o categoria en la UASLP	.083	-.14	.263	.166	.017	.016	.088	.112	.755	-.081	-.100
Utilizara objeto que tuviera la insignia de la UASLP	.784	.073	.156	.467	.240	.018	.182	.021	.327	-.236	.310
Identificacion programas de la UASLP	.249	.326	-.512	.422	-.024	.139	.109	.002	.330	.017	-.146
Aceptacion de programas de la UASLP	.243	.025	.001	.733	.348	.049	.172	.033	.034	-.083	-.011
Tengo confianza de comentar todas las situaciones de la UASLP	.028	.092	.335	.192	-.016	.019	.107	.011	.139	.625	.041
Mi habilidad para comunicarme es buena	.162	.678	.011	.115	.087	-.155	.062	.130	.037	.011	.359
La mayoría de mis propuestas son innovadoras	.120	.264	.125	.593	-.076	-.123	.233	.159	.033	.300	.108
Me siento responsable del cumplimiento de los programas	.134	-.095	.002	.704	.717	.095	-.117	.219	.256	-.010	.061
Los valores y principios de la Universidad, tienen coincidencia con los míos	.049	.163	-.030	.676	.296	.109	.069	-.036	-.077	.218	-.050
En la Universidad es fácil trabajar en equipo	.214	.295	.031	.377	.118	.066	.011	.771	-.501	.153	-.057
Hay cosas en la UASLP que si me llegan a enterar me conviene no comentarlos	-.019	.104	.075	.023	-.090	-.021	.822	-.781	-.018	.098	.080
Me aceptan y entienden las propuestas de trabajo	.645	.135	-.159	.100	.112	-.016	-.126	.206	-.009	.076	.068
Mi relacion con mi jefe es buena	.771	.008	.150	.095	.136	-.077	-.042	.011	-.009	.052	.159
No tengo presión para elegir lo que mi jefe inmediato superior considera modificar	.677	.195	.334	.050	.140	-.067	.034	.054	.146	.129	.171

Mis necesidades son entendidas por mi jefe	.822	.018	.165	.162	-.030	-.081	.003	.123	-.049	.018	.006
Tengo oportunidad para desarrollar mis habilidades	.499	.155	-.383	.276	.129	-.094	-.075	-.038	.216	.292	.169
Mi inmediato superior me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno	.653	.143	.205	.155	.070	.117	-.014	.203	.643	-.128	.012
Tengo oportunidad de manifestarme en caso de injusticia	.437	.175	.176	.092	-.117	.323	-.076	.228	-.026	.361	-.121
Mi jefe inmediato superior me alaba cuando mi trabajo es bueno	.460	.201	-.345	.073	.080	.264	-.100	.003	-.041	.096	-.317
Económicamente tengo siempre el reconocimiento a mi esfuerzo	.198	.424	.055	.172	-.159	.291	-.213	.170	-.028	-.336	.225
Considero buena la oportunidad de trabajar en esta Universidad	.171	.081	-.058	.251	.680	.096	-.077	.312	.103	-.079	-.117
Aceptaría con facilidad poder cambiar de institución	-.078	.079	.356	.054	-.278	-.099	.379	.187	-.442	.028	-.170
Aprecio importante continuar trabajando en la Universidad	.095	.169	-.270	.387	.799	.116	-.061	.157	.117	.074	.002
Pienso que si tengo oportunidad de jubilarme lo haré tempranamente	.011	.099	.110	.009	.027	.093	.120	-.270	-.016	-.028	.705
Percibo importante que la Universidad es mejor que cualquiera otra	.099	.221	-.241	.250	.661	.124	.069	-.076	.032	-.166	.076
El trabajo docente para esta universidad es muy importante, vale la pena continuar	.209	.077	.176	.052	.708	.260	-.308	.071	-.016	.095	-.017
Siento cansancio y apatía en la mañana para ir a mi trabajo en la universidad	-.247	.086	.379	-.128	-.182	-.033	.573	.058	-.079	.015	.141
En general esta universidad tiene un buen desarrollo	-.111	.137	-.018	-.181	.313	.432	.233	.238	.185	.085	.309
Existen canales formales de información para realizar e informar el trabajo	.313	.209	-.033	.200	.102	.043	.051	.213	-.129	.003	.061
Es poco claro quién tiene la autoridad para tomar decisiones	.181	.088	.034	.125	.107	.058	.193	.631	.117	.096	-.261
Es difícil cambiar las cosas en la Universidad	.031	.803	.053	-.011	.947	.036	.122	.087	-.059	.101	.072
Existe autoridad en los docentes para alcanzar los objetivos	.162	.563	.058	-.279	.040	.195	.197	-.073	.083	.141	-.119
Los docentes tienen influencia para cambiar lo que pasa en la universidad	-.010	.793	.047	.135	.121	-.057	.022	-.009	-.059	.122	-.087
Bajo el sistema actual las promociones siempre se relacionan al desempeño docente	.311	.538	.047	.261	.229	.125	-.197	-.111	-.085	.312	.141
La administración en esta organización es flexible para hacer cambios necesarios	.389	.432	.198	.136	-.007	.103	.36	.293	-.148	-.099	.081
Los indicadores usados para evaluar el desempeño son justos	.252	.573	.014	.037	.071	.248	.033	.275	.141	-.083	.305

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
A. Rotation converged in 16 iterations.

Component Transformation Matrix

Componente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	.597	.444	-.063	.426	.383	.169	-.082	.275	.026	-.052	.003
2	.103	.382	.685	.007	-.387	-.118	.372	.008	-.161	.180	.113
3	-.368	.556	-.323	-.304	.165	.374	.204	-.088	-.257	.054	.272
4	-.362	-.212	.537	.152	.437	.510	-.007	.055	.222	.092	-.002
5	-.458	.056	-.163	.783	-.013	-.264	.206	-.084	-.165	-.027	-.013
6	.127	.082	.010	.075	.047	-.069	.109	-.479	.507	-.429	.530
7	.157	-.099	-.204	-.027	.136	-.027	.452	-.373	.301	.654	-.208
8	-.200	.332	-.121	.113	-.526	.254	-.256	.126	.577	.093	-.240
9	.148	-.188	-.133	.028	-.174	.376	.644	.203	.006	-.471	-.272
10	.219	-.309	-.096	.262	-.394	.505	-.173	-.235	-.308	.229	.369
11	-.077	-.206	-.148	-.029	-.047	-.147	.210	.652	.236	.242	.567

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

ANEXO 6

Validación del modelo.

Fundamentos sobre la prueba de confiabilidad y validez del instrumento de medición propuesto por Hernández, S. Fernández R. Collado, C. Baptista P. (2003, p.6).

En la práctica es casi imposible que una medición sea perfecta; generalmente se tiene un grado de error. Desde luego, se trata de que este error sea mínimo posible, por lo cual la medición de cualquier fenómeno se conceptualiza con la siguiente fórmula básica:

$$X = t + e$$

La 'X' representa los valores observados (resultados disponibles); 't', los valores verdaderos y 'e', el grado de error de la medición. Si no hay error de medición 'e' es igual a cero, el valor observado y el verdadero son equivalentes. Esto puede verse claramente así:

$$X = t + 0$$

$$X = t$$

Esta situación representa el ideal de la medición. Cuanto mayor es el error al medir, el valor que observamos (en el cual nos basamos) se aleja más del valor real o verdadero. Por ejemplo, si medimos motivación de un individuo y la medición está contaminada por un grado de error considerable la motivación registrada por el instrumento será bastante diferente de la motivación real de ese individuo. Por esto es importante que el error se reduzca lo más posible. Pero, ¿cómo sabemos el grado de error que tenemos en una medición?: calculando la confiabilidad y la validez. Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad. Estos pueden oscilar entre 0 y 1, donde un coeficiente de 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad o total. Cuanto más se acerque el coeficiente a 0 mayor error habrá en la medición.

Los procedimientos más utilizados para determinar la confiabilidad mediante un coeficiente son:

Medida de estabilidad (confiabilidad por test-retest). En este procedimiento un mismo instrumento de medición o ítems e indicadores se aplica dos o más veces a un mismo grupo de personas. Después de cierto periodo, si la correlación entre los resultados de las

diferentes aplicaciones es altamente positiva, el instrumento se considera confiable. El tiempo que pasa entre una medición y otra se debe anotar para evitar que los involucrados traten de ser consistentes con una y otra respuesta. (Bohrnstedt, 1976).

Método de formas alternativas o paralelas. En este procedimiento no se administra el mismo instrumento de medición, sino dos o más versiones equivalentes a éste. Las versiones son similares en su contenido, instrucciones, duración y otras características. Las versiones (casi siempre dos) se administran a un mismo grupo de personas dentro de un periodo relativamente corto. El instrumento es confiable si la correlación entre los resultados de ambas administraciones es positiva de manera significativa. Los patrones de respuesta deben variar poco entre las aplicaciones.

Método de mitades partidas (*split- halves*). Los procedimientos anteriores (medida de estabilidad y método de formas alternas) requieren cuando menos dos administraciones de la medición en el mismo grupo de individuos. En cambio, el método de mitades partidas requiere sólo una aplicación de la medición. Específicamente el conjunto total de ítems o componentes, se divide en dos mitades y se comparan las puntuaciones o los resultados de ambas. Si el instrumento es confiable, las puntuaciones de las dos deben estar correlacionadas. Un individuo con baja puntuación en una mitad tenderá a mostrar también una baja puntuación en la otra mitad.

La confiabilidad varía de acuerdo con el número de ítems que incluya el instrumento de medición. Cuantos más ítems haya, mayor será la confiabilidad. Esto resulta lógico. Veámoslo con un ejemplo cotidiano: si se desea probar qué tan confiable o consistente es la lealtad de un amigo hacia nuestra persona, cuantas más pruebas le pongamos, su confiabilidad será mayor. Claro está que demasiados ítems provocarían cansancio en el entrevistado.

Coefficiente alfa de Cronbach. Desarrollado por J.L. Cronbach, requiere una administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems. Del instrumento de medición simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente. La manera de

calcular este coeficiente no paramétrico no requiere de presupuestos acerca de la forma de la distribución poblacional. Aceptan distribuciones no normales.

Las variables no necesariamente tienen que estar medidas en un nivel por intervalo o de razón, pueden analizar datos nominales u ordinales. De hecho, si se requieren aplicar análisis no paramétricos a datos por intervalos o razón, éstos se resumen a categorías discretas (a unas cuantas) y las variables deben ser categóricas.

Cálculo de la validez.

Obtener la validez del contenido es una tarea difícil. Primero es necesario revisar cómo ha sido medida la variable por otros investigadores. Y, con base en dicha revisión, elaborar un universo de ítems posibles. Después se consulta a investigadores familiarizados con la variable para ver si el universo es exhaustivo. Se seleccionan los ítems bajo una cuidadosa evaluación y si la variable está compuesta por diversas dimensiones o facetas, se extrae una muestra probabilística de ítems, ya sea al azar o estratificada. Se administran los ítems, se correlacionan las puntuaciones de los ítems y entre sí. Tiene que haber correlaciones altas, en especial entre ítems que miden una misma dimensión. (Bohrnstedt, 1976) y se hacen estimaciones estadísticas para ver si la muestra es representativa. Para calcular la validez de contenido son necesarios varios coeficientes.

La validez de criterio es más sencilla de estimar, lo único que hace el investigador es correlacionar su medición con el criterio y este coeficiente es como un coeficiente de validez. (Bohrnstedt, 1976). La validez del constructo o modelo suele determinarse mediante un procedimiento denominado "análisis de factores". Su aplicación requiere sólidos conocimientos estadísticos y un programa apropiado de computadora. Los autores que han trabajado en esto y coinciden con lo anteriormente expuesto son: Harman (1976), Gorsuch (1983), Hunter (1980) y en español Papua (2000).

Se requiere tener un número suficiente de ítems para medir las variables en todas sus dimensiones con el fin de contar con los datos necesarios para establecer un valor significativo, ya sea que se seleccione un instrumento previamente desarrollado y se adapte, o bien que se construya uno, que sea la versión preliminar de nuestra medición; se trata de una versión que habrá de pulirse y ajustarse. Es importante comentar que cuando se

preguntan las razones y motivos que provocan ese sentimiento, opinión o preferencia, es bastante más complejo determinar dichas opciones.

Las preguntas abiertas son particularmente útiles cuando no tenemos información sobre las posibles respuestas de las personas o cuando esta información es insuficiente. También sirven en situaciones en las que se desea profundizar sobre una opinión o los motivos de un comportamiento o percepción. Su mayor desventaja es que son difíciles de codificar, clasificar y preparar para el análisis. Además, llegan a presentarse sesgos derivados de distintas fuentes: por ejemplo quienes enfrentan dificultades para expresarse en forma oral y escrita quizá no respondan con precisión lo que en realidad desean, o generen confusión en sus respuestas. El nivel educativo, la capacidad de manejo del lenguaje y otros factores pueden afectar la calidad de la respuesta (Black y Champion, 1976). Asimismo responder a preguntas abiertas requiere de un mayor análisis, esfuerzo y tiempo. Este tipo de preguntas se utilizan en investigaciones cualitativas para poder obtener nuevas teorías o conocimientos.

También vale la pena comentar que las preguntas abiertas (la sustentación de la respuesta que dieron) se codifican una vez que conocemos todas las respuestas de los sujetos a los que se les aplicaron, o al menos las principales tendencias de respuestas en una muestra de cuestionarios aplicados.

El procedimiento de codificación consiste en encontrar y dar nombre a los patrones generales de respuesta, es decir similares o comunes, listar estos patrones y después asignar un valor numérico o un símbolo a cada patrón.

Rojas (2001) propone el siguiente procedimiento:

- 1) Seleccionar determinado número de cuestionarios mediante un método adecuado de muestreo; asegurar la representatividad de los sujetos investigados.
- 2) Observar la frecuencia con la que aparece cada respuesta a la pregunta.
- 3) Elegir las respuestas que presentan mayor frecuencia (patrones generales de respuesta)
- 4) Clarificar las respuestas elegidas en temas, aspectos o rubros de acuerdo con un criterio lógico; cuidar que sean mutuamente excluyentes.

5) Dar un nombre o título a cada tema, aspecto o rubro (patrón general de respuesta).

6) Asignar el código a cada patrón general de respuesta.

Los principales métodos para la obtención de datos en investigación cualitativa son:

a) Entrevistas con cuestionarios prediseñados y con una combinación de preguntas cerradas y abiertas.

b) Observación cualitativa.

c) Grupos de enfoque o sesiones en profundidad.

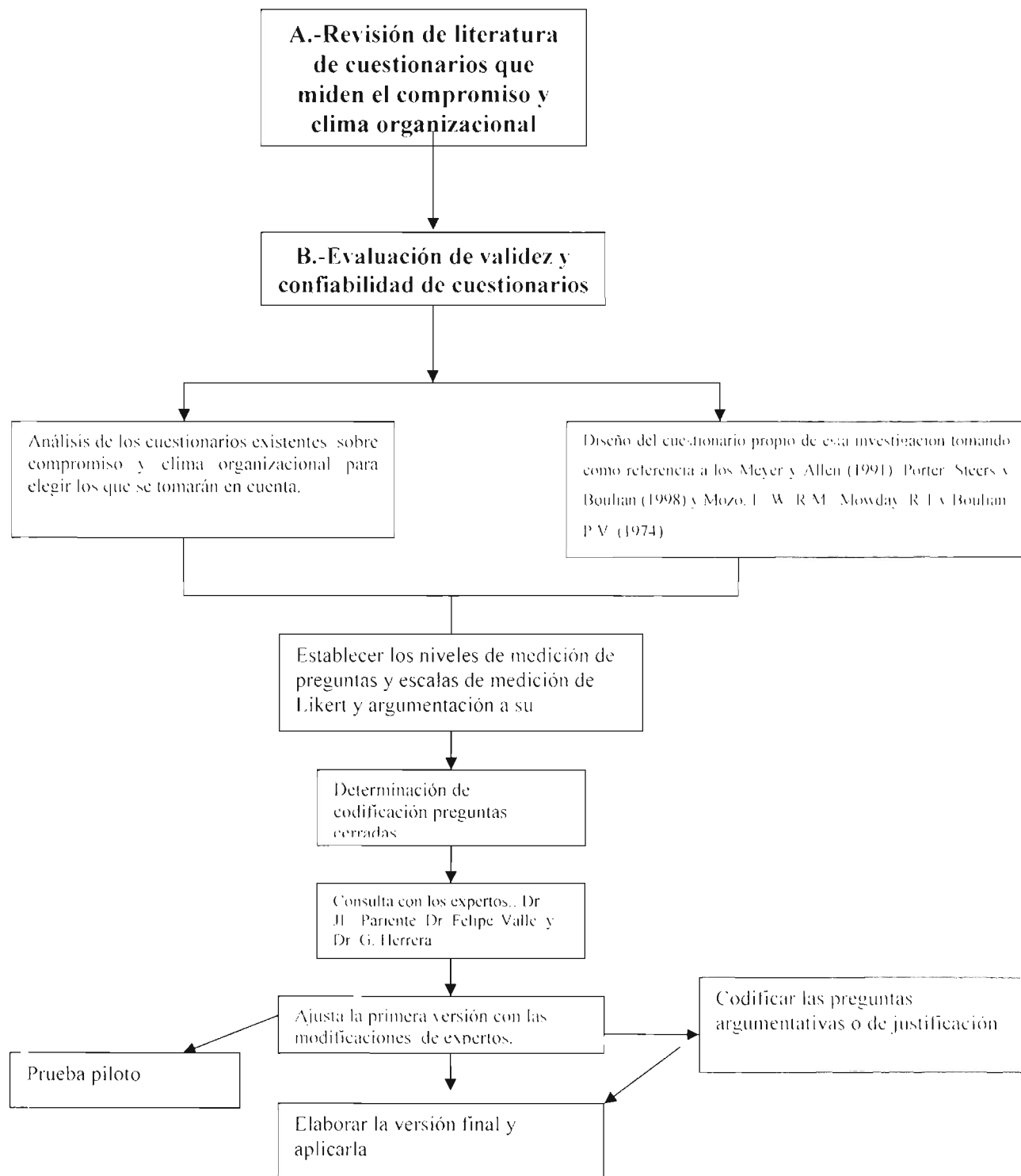
d) Biografías.

e) Recopilación de contenidos para su análisis cualitativo.

f) Documentos en general

Una vez recolectados los datos cualitativos se revisan, preparan y organizan para el análisis, y además se efectúa una reflexión sobre su validez y confiabilidad.

.6.3. Método de análisis para la validación del instrumento de investigación,



Se realizó la revisión de la literatura de cuestionarios que miden compromiso y clima organizacional, tomando como referencia la investigación: 1) de Meyer, Smith & Allen, (1991), 2) Porter, Mowday, R. Porter, Steers R (1998) y 3) Mozo, L., Mowday, R. & Boulian, P.(1974). El instrumento que se integró a partir de estos autores ha sido validado y se obtuvo un coeficiente de confiabilidad debidamente probado (Cuadro Núm.48).

Protocolo de aplicación.

En este trabajo se realizó una prueba piloto, para encuestar y entrevistar a docentes y funcionarios de la CASLP.

Las entrevistas estructuradas se efectuaron en las oficinas de los docentes y funcionarios, con una duración promedio de 30 minutos, con la posibilidad de extenderse hasta 30 minutos porque la justificación podía llevar un poco más de dos minutos.

Los aspectos que se exploraron fueron principalmente sobre:

- a) Su opinión sobre el instrumento.
- b) El planteamiento de las preguntas cerradas, la forma de calificación y la sustentación.
- c) Proceso de comprensión de las preguntas.
- d) Dificultad para contestar las preguntas.
- e) Claridad de los términos o palabras utilizadas en el cuestionario.
- f) Análisis de las propiedades psicométricas
- g) El análisis de la discriminabilidad y direccionalidad de los reactivos del cuestionario, mediante el método de comparación de medias de cuartiles extremos y mediante análisis de cruce de variables.

Validación del instrumento se utilizó la prueba del índice de alfa Cronbach

Este índice evalúa las correlaciones entre todos los reactivos, estimando una correlación promedio y considerando el error de varianza.

El procedimiento se aplica por separado a cada una de las siete escalas que abarca el instrumento. El cálculo de los valores α de Cronbach para determinar la confiabilidad de las escalas que integran el instrumento, eliminando reactivos y reestructurándolas.

Análisis factorial exploratorio de las escalas de manera separada cada una y por grupos de variables independientes y dependientes.

Se evaluará mediante el método de Edwards (Briones, 1987), procedimiento que compara, mediante la prueba t , los promedios de las respuestas a un reactivo de los grupos correspondientes a los cuartiles I y IV de una distribución.

Transitividad o aditividad de un reactivo, su capacidad para evaluar una sola dimensión de manera que "si el estímulo 'i' es preferido sobre el 'j', y el 'j' sobre otro 'k', entonces el estímulo 'i' es preferido sobre el 'k'" (Nunnally y Bernstein, 1995, p.73).

Etapa aplicación de cuestionarios a la totalidad de la población seleccionada de cada una de los elementos seleccionados.

Etapa del procesamiento de datos e interpretación de los resultados.

Validación Estadística de los constructos utilizados para esta investigación mediante el equipo y programa de computadora SPSS de acuerdo con las necesidades del estudio.

Valores obteniendo por factor de clima organizacional y compromiso con la organización de alpha Cronbach's como se describen en el siguiente cuadro:

Clima organizacional	Compromiso con la organización
<p>Clima de políticas y comunicación Las políticas, valores, y programas de la Universidad, tienen una coincidencia con los míos. Considero buena la oportunidad de trabajar en esta universidad. Facilidades para comunicarme. Existen canales formales de comunicación para el docente Alpha Cronbach's: 0.542</p>	<p>Compromiso afectivo Identificación. Utilizaría un objeto que tuviera la insignia de la UASLP. Me identifico con los programas de la universidad. Acepto las políticas de la universidad. Mi inmediato superior entiende y acepta mis propuestas de trabajo. Alpha Cronbach's: 0.526</p>
<p>Clima de creatividad e innovación Mis propuestas son innovadoras y creativas, contribuyen a mejorar la facultad. En la universidad es fácil trabajar en equipo. Tengo oportunidad para desarrollar mis habilidades. Alpha Cronbach's: 0.469</p>	<p>Compromiso de responsabilidad Mis propuestas contribuyen a mejorar la facultad Me siento responsable del cumplimiento de los programas. Es claro quién tiene la autoridad para tomar decisiones. Alpha Cronbach's: 0.438</p>
<p>Clima de flexibilidad Tengo la libertad de manifestarme en caso de injusticia. Tengo la autoridad para modificar los objetivos académicos. La administración en esta universidad es flexible. Alpha Cronbach's: 0.535</p>	<p>Compromiso de confianza Tengo confianza de comentar todas situaciones de la Universidad con mis compañeros. Hay cosas de la universidad que si llego a saber me conviene no comentarlos. Es fácil cambiar las cosas en la universidad Alpha Cronbach's: 0.649</p>
<p>Clima de participación Se me toma en cuenta para decidir sobre asuntos académicos Considero buena la oportunidad de trabajar UASLP. El trabajo docente es importante para esta universidad. Tengo influencia para decidir lo que pasa en la universidad Alpha Cronbach's: 0.580</p>	<p>Compromiso de satisfacción Mi relación con mi jefe inmediato superior es buena. Mis necesidades son entendidas inmediatamente por mi inmediato superior Mi jefe me alaba cuando mi trabajo es bueno. Percibo que esta universidad es mejor que ninguna otra. Alpha Cronbach's: 0.738</p>
<p>Clima de reconocimiento Mi inmediato superior me reconoce y apoya cuando mi trabajo es bueno. Económicamente tengo siempre el reconocimiento a mi esfuerzo. Bajo el sistema actual las promociones, siempre se relacionan al desempeño académico. Los indicadores usados para evaluar el desempeño docente son justos y objetivos. Alpha Cronbach's: 0.692</p>	<p>Compromiso de continuidad. Aceptaría si tuviera oportunidad poder cambiar de institución. Aprecio que es importante continuar trabajando en esta universidad. Pienso que si tengo oportunidad de jubilarme lo haré tempranamente. Siento cansancio y apatía en la mañana para ir a mi trabajo en la universidad Alpha Cronbach's: 0.557</p>

**Coefficiente de Alfa Cronbach's
 Clima de políticas y comunicación
 Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	139	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	139	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.542	3

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistic
 Clima de creatividad e innovación
 Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	139	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	139	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.469	3

**Clima flexibilidad
 Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	139	100.0
	Excluded(a)	0	.0

**Clima de participación
 Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	139	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	139	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.580	4

**Clima de reconocimiento
 Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	139	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	139	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	4

**Compromiso, identificación y aceptación
 Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	139	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	139	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.526	2

Compromiso de responsabilidad

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	139	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.438	2

Compromiso de confianza.

		N	%
Cases	Valid	139	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	139	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.649	3

Compromiso de satisfacción

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	139	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.738	4
------	---

48.10 Compromiso de continuidad laboral.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	139	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.557	4

I. DATOS PERSONALES:

YOLANDA HERNÁNDEZ MOLINAR

Profesión: Cirujano Dentista -

VI Profesor Investigador de tiempo completo UASLP

Dirección Particular: Ave. Del Potosí. # 235

Lomas 2ª Sección

San Luis Potosí

Tel Domicilio. 48171977

Tel oficina. 8111524

Facultad de Estomatología

Correo Electrónico: molinay@uaslp.mx , molinay_molinay@hotmail.com

a)- ESCOLARIDAD

Grado: Licenciatura

Título: Cirujano Dentista

Ced. Profesional: No. 689462, título registrado en las forjas 97 del libro 608.

Facultad de Estomatología de la U.A.S.L.P.

b) POSGRADOS

- Maestría en Salud Pública con especialidad en Epidemiología en la Universidad de Antioquia, Colombia. Título No. 9498, registrado en México en Diciembre de 1980.
- Especialidad en Odontología Social en la Escuela de Salud Pública de la Universidad Autónoma de Nuevo León, del 2 de junio al 30 de julio de 1981. En esta especialidad se efectuó un trabajo de investigación sobre diferentes modelos de Servicio Odontológico, en la República Mexicana.
- Especialidad en Odontopediatría en la Universidad Autónoma de México, 1988 a 1990.
- Especialidad en Psicoanálisis Clínico en la Sociedad Psicoanalítica del Centro (Agosto 1993- Abril 1995).
- Especialidad en Ortopedia Dento-Maxilar UASLP. Academia Mexicana de Odontología. 1996-1998
- Especialidad en Ortodoncia. En La Asociación Odontológica Mexicana para la Enseñanza y la Investigación diciembre 2001. Examen se realizó el día 22 de febrero 2002, presentando investigación, como requisito para presentar el examen y obtener el título de Especialista.
- Especialidad de Ciencia Política. En la Universidad de Salamanca Fundación General enero España 2003
- Especialidad en Derecho Administrativo en la Universidad de Salamanca España. "Fundación general. 2004

II.- EXPERIENCIA DOCENTE:

- Maestra adjunta en la Clínica de Operatoria Dental en el Tercer Curso de esta Clínica en 1978 - 1979.
- Maestra adjunta en la Cátedra de Odontología preventiva en 1979.

- Maestra de Tiempo completo en la Escuela de Estomatología de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Enero 1981 a la fecha.
- Participación en la elaboración del Proyecto de Clínicas Interdisciplinarias en la U.A.S.L.P. en la duración de este programa 1982 - 1987.
- Coordinador de Odontología en el Programa Interdisciplinario de la UASLP.
- Planeación y Programación de la Clínica Odontopediátrica Periférica "Morelos" así como la Extensión del Servicio Clínico a Zonas Prioritarias de Servicio (1980 - 1989).
- Catedrática titular desde 1981 hasta 1987 de:
 - a) Metodología de la Investigación, primer semestre
 - b) Epidemiología, segundo semestre
 - c) Odontología Comunitaria, quinto y sexto semestre
 - d) Odontología Preventiva, cuarto semestre
 - e) Odontología Integral, noveno y décimo semestre.
- Maestra del Departamento de Pregrado de Odontopediatria de la U.A.S.L.P.
- Maestra de Odontopediatria en la Maestría de Estomatología Pediátrica de la U.A.S.L.P.
- Maestra de Clínica de la Maestría de Estomatología Pediátrica.
- Responsable Académica de la Maestría de Estomatología Pediátrica de la Facultad de Estomatología de la U.A.S.L.P.
- Responsable de Endo-Odontopediatria en la Maestría de Endondocia. De la Fac. Estomatología.

III.- INVESTIGACIONES CONCLUIDAS Y PUBLICACIONES:

- Investigación sobre actitud práctica y conocimientos en aspectos de salud en la comunidad de Virginia, Colombia como apoyo a los programas de salud
- Investigaciones sobre conocimientos de Aspectos Generales de Salud de la Cavidad Oral en los poblados de la Col. Julián Carrillo y Centenario. (Febrero a junio de 1985).
- Investigación Epidemiológica sobre la Situación Oral de los Pacientes del área de Pediátrica del Hospital Universitario Ignacio Morones Prieto. 1996
- Investigación Epidemiológica Oral de los alumnos de las Escuelas aledañas a la Clínica Morelos, Amado Nervo, Lázaro Cárdenas y Martín Luther King. 1999.
- Investigación sobre Conocimientos y Situación de Salud de los Poblados de la Col. San Francisco (Enero a Diciembre de 1987).
- Investigación sobre Conocimientos de Aspectos Sociales de la Odontología de los Docentes de la Escuela de Estomatología de la U.A.S.L.P., 1988.
- Investigación sobre Concentración de Flour en el Agua de Consumo del Área Urbana de San Luis Potosí y efectos en Órganos Dentarios de los Escolares del Área Urbana.
- Investigación Epidemiológica sobre Conocimientos y Práctica de Actividades Preventivas Orales en los Niños Invidentes y Débiles Visuales de la Fundación del Conde de Valencia del D.F.

- Colaboración. Investigación “Estándares Cefalométricos en Niños de 9 años en San Luis Potosí;” coordinados en 1997.
- Congreso de investigación en Salud Pública: “Equidad y calidad en salud. Marzo 2003
“Sanitarios ecológicos secos: uso y funcionamiento en San Luis Potosí.
- XX Congreso Nacional de Posgrado. Octubre 2006.”Investigación de los resultados generales de la evaluación del examen de ingreso a los programas de posgrado de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí..
- Investigación “Distribución de alteración y función de la articulación temporomandibula en niños potosinos en la republica Mexicana en la XIII reunión Científica Anual de la Academia Brasileira de Fisiopatología Cráneo-Oro-Cervical. Brasil Agosto 2006.
- Investigación sobre Seguimiento de graduados 2006 en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. presentada en el Séptimo Foro de Evaluación Educativa Octubre 2006
- Frecuencia y Distribución de maloclusión en una población de 0 a 6 años de edad en San Luis Potosí. México: Investigación Publicada Revista Latinoamericana de Ortodoncia y Odontopediatría. Depósito Legal No. pp 200102CS997 ISSN: 3175823. Caracas Venezuela.
- Entorno rural y parasitosis en escolares de municipios de alta marginalidad en el Estado de San Luis Potosí.. Presentado en el XII Congreso de Investigación para políticas de Salud Pública “Problemas globales soluciones compartidas” Marzo 2007.

IV.-PRODUCTOS DERIVADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

- Conciencia Tecnológica ISS1405-5597.Clima organizacional y compromiso con la organización de docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Revista de Divulgación científica y tecnológica del Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Conciencia Tecnológica ISS1405-5597 Págs. 43-48.
- Clima y compromiso organizacional en los profesores de la UASLP. publicada en la Revista Cubana de Educación 2005
- Congruencia de la Calificación y Argumentación a las cuestiones de Clima organizacional y compromiso con la organización de los profesores e la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. XI Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas. Mayo 2007

V.- DISTINCIONES ESPECIALES. .

- Primer Lugar en el Concurso de conocimientos de Estudiantes de las Facultades Odontología. De la Republica Mexicana, efectuado en la Ciudad de Morelia, Michoacán. Fecha: 16 de Marzo de 1988
- Segundo lugar en el “Concurso de conocimientos a nivel nacional de Escuelas y Facultades de Odontología”.Fecha: 7 de Abril de 1989.Ciudad: Torreón. Coahuila
- Presidenta de la Academia Potosina de Odontopediatría Periodo de 1998-2000-

- Integrante de la Comisión de Honor y Justicia del Academia Potosina de Odontopediatría.
- Certificado en número por el Consejo Nacional de Odontología Infantil, A. C. En la Cd. de México, D. F. Noviembre 1999
- Perfil Promep desde Marzo 2000 a la fecha
- Distinción especial por haber obtenido una calificación de (9.0), en el examen teórico que para obtener el título de la Especialidad de Ortodoncia., por la Asociación Odontológica Mexicana Para la Enseñanza y la Investigación, 5 de julio de 2002.
- Reconocimiento especial en la participación en el Tercer Concurso de Investigación, Organizado por la Academia Mexicana de Odontopediatría A. C en la ciudad de Veracruz en septiembre del 2003.
- Certificado de Aptitud de para realizar el Doctorado en Filosofía en la Universidad de Salamanca España, 10 de Febrero 2004
- 1er Lugar en el Concurso de lema para la Maestría de Estomatología Pediátrica. Fecha: 8 de Noviembre de 1996
- Mención del 2º Lugar en Cartel por su contenido informativo en el concurso "Alternativas de Modelos Académicos de Posgrado", del 5 al 7 de Noviembre de 1997. Ciudad: San Luis Potosí, S. L. P.
- Mención como la mejor Ponencia de la Mesa de Métodos de Investigación en el XI Congreso Internacional de ACACIA Mayo 2007 con "Congruencia de la Calificación y Argumentación a las cuestiones de Clima organizacional y compromiso con la organización de los profesores e la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. XI Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas