

CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR ZACATECAS OCCIDENTE, SOMBRERETE, ZACATECAS

Víctor Manuel Pérez García, Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente
Eduardo Alejandro Carmona, Universidad Autónoma de Zacatecas
Rubén Chávez Chairez, Universidad Autónoma de Zacatecas
Sergio Humberto Palomo Juárez, Universidad Autónoma de Zacatecas
Marco Iván Ceceñas Jácquez, Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente

RESUMEN

La investigación es de tipo exploratoria, descriptiva y de campo. El instrumento consta de 137 preguntas, dentro de las cuales se contemplan 13 factores de análisis: Los psicológicos, las características personales, el ambiente social, el ambiente físico, la estructura organizacional, la comunicación, el liderazgo, la tecnología, la motivación, la vinculación, los valores éticos, los objetivos institucionales, y la toma de decisiones. Se empleó un cuestionario tipo Likert, aplicando la técnica del tamaño de la muestra, con un nivel de confiabilidad del 95% con un margen de error del 5%, siendo reactivos de opción múltiple. La información fue recolectada a través del cuestionario aplicado a una muestra aleatoria a 275 personas, de las cuales se incluyen: estudiantes, personal docente, administrativos y directivos. Posteriormente se procesaron y analizaron los datos estadísticos en el programa SPSS V. 20 y en Excel.

PALABRAS CLAVE: Clima Organizacional, Liderazgo, Comunicación, Motivación

ORGANIZATIONAL CLIMATE AT THE INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR ZACATECAS OCCIDENTE, SOMBRERETE, ZACATECAS

ABSTRACT

The research is exploratory, descriptive and field type. The instrument consists of 137 questions, organized in thirteen factors including: Psychological, personal characteristics, social environment, physical environment, organizational structure, communication, leadership, technology, motivation, linkage, ethical values, institutional objectives, and decision-making. A Likert-type questionnaire was used, applying the sample size technique, with a confidence level of 95% with a margin of error of 5%, being multiple choice items. The information was collected through the questionnaire applied to a random sample of 275 people, including students, teaching staff, administrative staff and directors. Subsequently, the statistical data were processed and analyzed in the SPSS V. 20 program and in Excel.

JEL M120

KEYWORDS: Organizational Behavior, Leadership, Communication, Motivation

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es una condición que permite analizar el cambio en instituciones para lograr una mayor eficiencia organizacional, circunstancia indispensable en el mundo actual, distinguido por la penetrante competencia en los ámbitos nacional e internacional. En estos tiempos cambiantes es cada vez más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo (Pérez AM, 2013). De acuerdo con Pérez AM, (2013), es cada vez más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo para lograr una mayor eficiencia organizacional, para ello, el análisis del clima organizacional se ha constituido en el instrumento por excelencia para el cambio, dado el nivel de competencia en el ámbito nacional e internacional, que en la actualidad se vive en nuestro mundo. Esta investigación parte de la idea de identificar si el clima organizacional en los integrantes del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente (ITSZO), es favorable o no, para realizar las actividades académicas que señalan las políticas y normas de la propia institución, considerando la percepción de sus integrantes en la comunidad tecnológica. Aunque no se ha presentado un problema como tal, ni se ha detectado esta condición en los integrantes de la organización en cuestión, se desea analizar este aspecto para mejorar el clima que se tiene actualmente en el Instituto y poder satisfacer de mejor manera los objetivos de la misma, que se pueden resumir en ofrecer a los estudiantes y a la sociedad en el entorno una educación de calidad.

Por consiguiente, el clima organizacional está íntimamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización y que usando la motivación entre los participantes es elevada, el clima organizacional es elevado y a proporcionar relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre los participantes y que cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por barreras para la satisfacción de las necesidades individuales (Delgado, 2011), el clima organizacional tiende a bajar, son temas argumentativos sobre la cual se justifica, dado que las conclusiones y recomendaciones del estudio, serán consideradas en la toma de decisiones para el mejoramiento del clima organizacional, los cuales a su vez, contribuirán al cumplimiento de las metas y logros propuestos por el Tecnológico. Se considera fundamental los resultados obtenidos en cada uno de los factores, ya que sin lugar a dudas contribuirán de manera decidida en el clima organizacional, liderazgo, satisfacción laboral y motivación, esto para generar las mejores condiciones de productividad al interior de la institución.

Con este esquema nos hemos hecho la siguiente pregunta: ¿Cómo es el Clima Organizacional del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente?

Objetivo General. Determinar el Clima Organizacional del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente, considerando la participación de los involucrados: Docentes, alumnos, personal administrativo y directivo.

Hipótesis. Ho: El Clima Organizacional del Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente, cumple satisfactoriamente las necesidades de los integrantes de la Institución.

El Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente (ITSZO), nace el 4 de septiembre del año 2000 para cubrir las necesidades de atender la demanda del servicio educativo de nivel superior, a partir del estudio de factibilidad realizado previo a la autorización de la apertura del plantel en la región. Durante la primera etapa, se inicia con las carreras de Ingeniería Industrial con una matrícula inicial de 106 alumnos e Ingeniería en Sistemas Computacionales con una población de 75 estudiantes, para una matrícula total de 181 educandos. Dentro del área de influencia del Instituto, se atienden las necesidades del servicio educativo de los municipios de Sombrerete, Jiménez del Teúl, Chalchihuites y Saín Alto del Estado de Zacatecas, y por el Estado de Durango: Súchil, Vicente Guerrero, Poanas y Nombre de Dios; por lo que el proyecto educativo tendió a convertirse en un proyecto interestatal. Para atender la demanda del servicio se contó originalmente con la participación de 25 trabajadores; 13 docentes, 11 administrativos y personal de

poyo; además del Director General del Plantel, el Lic. Roberto Santos Pérez. En forma provisional se ocuparon las instalaciones del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios 104, en el turno vespertino, en lo que se construyó la primera etapa del proyecto de construcción.

El presente trabajo está organizado de manera que se pueda responder la hipótesis planteada; se inicia con una revisión de la literatura disponible, que justifica que los conceptos se analicen de acuerdo a las perspectivas de autores que han abordado el tema en cuestión. Se presenta una metodología acorde con los conceptos que se desea analizar partiendo de la aplicación de un cuestionario diseñado ex profeso para esta situación y se mencionan los modelos estadísticos que se utilizaron para probar la hipótesis que se pueden resumir en análisis de frecuencias, análisis de correlaciones, análisis factorial y análisis de fiabilidad. Después los resultados se van analizando cómo se presentaron en el cuestionario, discutiendo las consideraciones y los hallazgos encontrados con estos datos y al final se realiza una conclusión que permite declarar la aceptación o no de la hipótesis formulada.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Los orígenes del estudio sobre el clima organizacional se centran en las investigaciones de Lewin y sus colaboradores sobre los climas sociales (Dávila, Rojas, 2000), sin embargo, el desarrollo del concepto se enmarca en el mismo proceso de evolución de la Psicología de las organizaciones y no hay certeza sobre el momento exacto en que apareció el término (González, Parra, 2011). Litwin y Stringer (1968) definen el clima organizacional como una variable intermedia entre los factores organizacionales y las tendencias de la motivación, lo conciben como la personalidad de una organización. Hellriegel, y Slocum (2002) definen el clima organizacional como un conjunto de atributos que pueden ser percibidos por el individuo sobre una organización en particular o sobre sus componentes y que pueden ser inducidos por la forma en que la organización y/o sus componentes tratan con sus miembros y su entorno y afirman que puede ser una medida redundante de la satisfacción laboral. Carmona (2019) considera que, para establecer una definición más clara del concepto de clima organizacional, es necesario determinar los elementos que constituyen el concepto, así como el impacto o la repercusión que estos tienen en el desarrollo organizacional y la percepción y actitud de los trabajadores ante la misma.

Finkowsky (2009) hace un recorrido teórico en el que menciona que el concepto de clima es propio de los años 30 cuando la corriente de las relaciones humanas capitaliza el descubrimiento de la dimensión socio-emocional de la organización la relaciona con la noción de liderazgo y la aproxima a la organización entendida como estructura. El clima organizacional tiene que ver con las personas o individuos y el ambiente que se genera entre ellos, y, como consecuencia con el desempeño organizacional y con el comportamiento individual. El clima organizacional es la cualidad relativamente perdurable del ambiente organizacional que se vive por los miembros de la organización, y que influencia la conducta individual y el desempeño general (Dessler, 2001). Puede ser descrito en función de las apreciaciones asociadas al conjunto de atributos que conforman el ambiente de la organización, por parte de los individuos que la componen y representa la estructura de valores y creencias que sustenta la naturaleza del comportamiento de los miembros de la organización (Mathies, 1985), (Chiavenato, 1998).

El clima organizacional está relacionado con los procedimientos de la organización y que usando la motivación entre los participantes es elevada, el clima organizacional es elevado y a proporcionar relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre los participantes (Rodríguez Valencia, 2000). El clima organizacional aporta vitalidad a los sistemas organizativos y busca una mayor productividad por su vinculación con el recurso humano. En la actualidad este fenómeno se valora y ha tomado auge ante la necesidad de comprender todo lo que influye en el rendimiento de las personas (Rodríguez, 1999). La cualidad relativamente perdurable del ambiente organizacional que es experimentado por los miembros de la organización puede ser entendida como clima organizacional, ya que es influencia que impacta en la conducta individual y el desempeño organizacional (Pons Verdú, & Ramos López, 2012). Está relacionado

tanto con la persona como con el ambiente organizacional, generando el comportamiento individual y el desempeño organizacional. Representa la estructura de valores y creencias que sustenta la naturaleza del comportamiento de los miembros de la organización y puede ser descrito en función de las valoraciones asociadas al conjunto de características o atributos de los individuos que la conforman (Mathies, 1985).

En síntesis, el clima organizacional se refiere a un estado o situación particular del ambiente organizacional, y la manera en que éste se vincula a los pensamientos, sentimientos y comportamiento de los miembros de la organización (Baño, 2016). El valor específico de una organización está en sus activos intangibles, y que constituyen la verdadera riqueza de la organización y proporcionan la dinámica que lleva directamente al éxito de las organizaciones (Salazar, Guerrero, & Cañedo, 2009). El clima organizacional llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es en toda organización pieza fundamental para el conocimiento de la institución (Strauss, 1986). Se hace una revisión de la literatura que parte de trabajos de teóricos de las décadas de 1960 y 1970 que son fundamentales para poder comprender cómo se ha llegado a estos temas el día de hoy; se toman algunos autores latinoamericanos que hablan de este tema en épocas más recientes y se toma en cuenta una investigación del tema en la organización que se estudia (González y González 2012) Si analizamos la visión acerca del clima organizacional que se presenta en instituciones latinoamericanas, podemos pensar que son condiciones que parecieran ser cambiantes pero que en realidad no lo son, debido a las raíces culturales fuertes que tienen sus integrantes (Vizcaíno & Martínez, 2014).

MÉTODO

Se aplicaron 275 encuestas para descartar aquellas que pudieran ser llenadas de forma incorrecta. Para este estudio se determinó que la muestra necesaria es de 275, donde el 73.09% de las encuestas aplicadas correspondió a alumnos, el 10.54% a personal docente, el 14.54% corresponde al personal administrativo y el 1.83% al personal directivo. Se aplicaron los resultados del instrumento en el periodo comprendido de septiembre – octubre de 2019. Las encuestas fueron aplicadas de manera personal y en cuestionarios de papel, se supervisó que a la hora de recogerlos estuvieran totalmente contestados para que no pudieran ser eliminados y que fueran buenos elementos de análisis.

Tabla 1: Distribución de las Encuestas Aplicadas

Concepto	Población	Porcentaje	Encuestas
Alumnos (as)	1016	90.63%	201
Docentes	53	4.73%	29
Administrativos	47	4.20%	40
Directivos	5	0.44%	5
Total	1121	100%	275

Tabla 1. Distribución de las encuestas aplicadas. Se observa cómo es que el gran porcentaje de las encuestas aplicadas está en los estudiantes, lo que es un indicador de cómo es mayoritariamente el sentir de ellos con respecto al clima organizacional

Al aplicar la prueba de fiabilidad el resultado se muestra en la Tabla 2 que presenta un análisis

Tabla 2: Grado de Confiabilidad de la Encuesta

Estadísticas de Fiabilidad	No de Elementos
Alfa de Cronbach 0.929	13

Tabla 2. El grado de confiabilidad encontrado es muy bueno, pues tiene resultados por encima de 0.9, lo que nos permite definir que las repuestas dan buena cuenta de lo que representan del total de datos de la población

Después de realizar un análisis de los diferentes elementos que constituyen el clima organizacional, en la Tabla 3 se presentan los trece elementos o factores que se han definido como integrantes esenciales del mismo. Se coloca una definición que explica al factor, es decir, se indica qué es lo que se está buscando encontrar en cada uno de ellos. De esta tabla podemos ver que son una manera de aproximarse a la identificación del clima organizacional, tomando en cuenta que puede haber autores que eliminen alguno de ellos o agreguen otro que les sea más conveniente.

Tabla 3: Componentes del Clima Organizacional

No	Factor	Elementos
1	Elementos psicológicos	Factores psicológicos que afectan la organización
2	Características personales	Acciones personales que afecten la convivencia
3	Ambiente social	Interacciones entre los individuos
4	Ambiente físico	Condiciones físicas que permitan la realización de las tareas
5	Estructura organizacional	Cómo se integra la estructura de la organización
6	Comunicación	Mensajes en todos sentidos en la comunidad
7	Liderazgo	Guía de los integrantes para satisfacer los objetivos
8	Tecnología	Tecnología utilizada para realizar las actividades diarias
9	Motivación	Acciones de los líderes para la realización de acciones
10	Vinculación	Conexiones entre la organización y el exterior
11	Valores	Valores éticos
12	Objetivos	Objetivos de la organización
13	Toma de decisiones	Cómo afecta la toma de decisiones de los individuos

Tabla 3: Componentes del clima organizacional. Del análisis de diferentes autores se ha diseñado un sistema que contemple 13 componentes o también llamados factores que permiten identificar de una manera más profunda las características que hacen que el clima organizacional pueda ser estudiado.

RESULTADOS

Factores Psicológicos: En términos generales puede decirse que de las 11 preguntas realizadas a las 275 personas, en 10 de ellas la mayoría manifestó sus respuestas en la escala 4 y 5 del instrumento, excepto en la pregunta número 1 en la cual de acuerdo al análisis por género, los resultados se inclinan más a la escala 3, 2 y 1 que muestran la falta de tiempo para otras actividades que no sean académicas, esto en el caso más de las mujeres; por lo que sería la única pregunta en la cual se ve esta disminución de porcentaje en el global de las respuestas. La figura 1 muestra cómo es que se distribuyen las respuestas para este factor y alcanzamos a ver que existe una dispersión de las respuestas en todas las preguntas aplicadas.

Figura 1: Factores Psicológicos

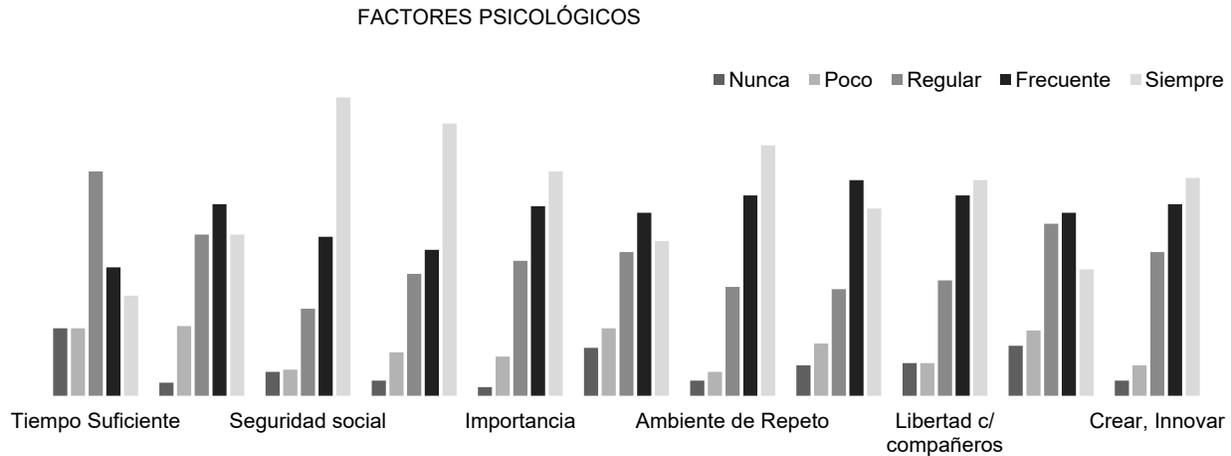


Figura 1. Factores Psicológicos. Es posible observar cómo en la mayoría de las preguntas se tienen respuestas en el lado derecho que significa que los integrantes se sienten satisfechos con estos datos. Para el caso de las mujeres en la pregunta 1 se ve cargada hacia la izquierda, mostrando con ello una carencia o malestar en este rubro; pero sería la única pregunta en la cual se ve esta disminución de porcentaje en el global de las respuestas. También puede decirse que la pregunta 3, referente a seguridad social fue la que más aceptación tuvo.

De la Figura anterior podemos decir que el promedio de los datos se inclina a frecuencias mayores en los resultados frecuentemente y siempre, por lo que nos permite decir que el este factor es favorable para el clima organizacional de la institución.

Características Personales: De las 12 preguntas que se compone el factor, se cuenta una buena percepción en relación a cada una de ellas, y en la que sale más baja la aceptación es en la que los integrantes del ITSZO tienen disposición al cambio. En la Figura 2 se observa cómo es que los datos se localizan en las frecuencias del lado derecho, lo cual indica que existe el temor a los cambios, sin embargo, también es motivo de análisis para salir del confort, en que en algunas áreas se encuentran.

Figura 2: Características Personales

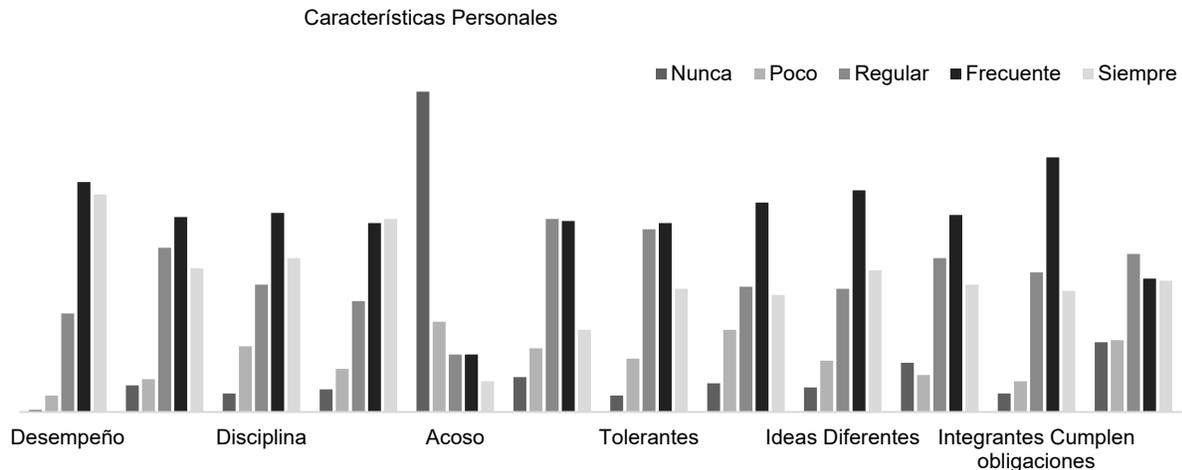


Figura 2. Características personales. Se observa cómo es que en este factor los resultados no se localizan hacia el lado derecho, sino que presentan datos en respuesta intermedia. El temor a los cambios hace que la pregunta 6 sea la que tenga el nivel más bajo en la escala de respuestas, lo cual sugiere que habrá que trabajar en mejorar en ese rubro. En la pregunta 4, referente al acoso, también tiene un nivel muy bajo en la escala de respuesta, sin embargo ello representa un resultado positivo porque muestra que en este rubro no existe un problema.

De manera general podemos decir que los integrantes del ITZSO se sienten bien con respecto a las características personales que les definen el clima organizacional, lo que provoca que sea algo favorable.

Ambiente Social: En términos generales se puede considerar que el ambiente social que prevalece en el ITZSO es bueno, con base a la percepción de los encuestados, ya que existen las cualidades necesarias como el compañerismo, el respeto, el sentido de colaboración, el dialogo para llegar acuerdos, el trabajo en equipo, así como las condiciones de consenso para llegar a soluciones comunes, resulta fundamental para generar un buen ambiente social al interior.

Ambiente Físico: Se observa que las instalaciones cubren con las necesidades de los usuarios, ya que el 78% de los entrevistados ofrecen una opinión favorable a la iluminación de los espacios, es decir, que 8 de cada 10 se encuentran satisfechos con el grado de iluminación. En cambio 61 personas manifiestan que su apreciación es que aún falta más por hacer en este tema.

Estructura Organizacional: Los resultados muestran que el 60% de ellos estarían satisfechos de elegir a las autoridades, a diferencia del 40% restante; es importante señalar que el subsistema, no posee esta característica de democracia, debido al Decreto de Creación que lo constituye, sin embargo, dada la trayectoria de los diferentes actores que integran la estructura organizacional, si existe esa apertura del Director, al considerar los mejores perfiles para ocupar espacios. La figura 3 muestra cómo es que las preguntas que tienen que ver con este factor muestran la frecuencia más alta en las opciones “frecuentemente” y “regular” lo que indica que es una condición que permite decir que este factor está en una situación intermedia y es un aspecto que se debe de mejorar.

Figura 3: Estructura Organizacional

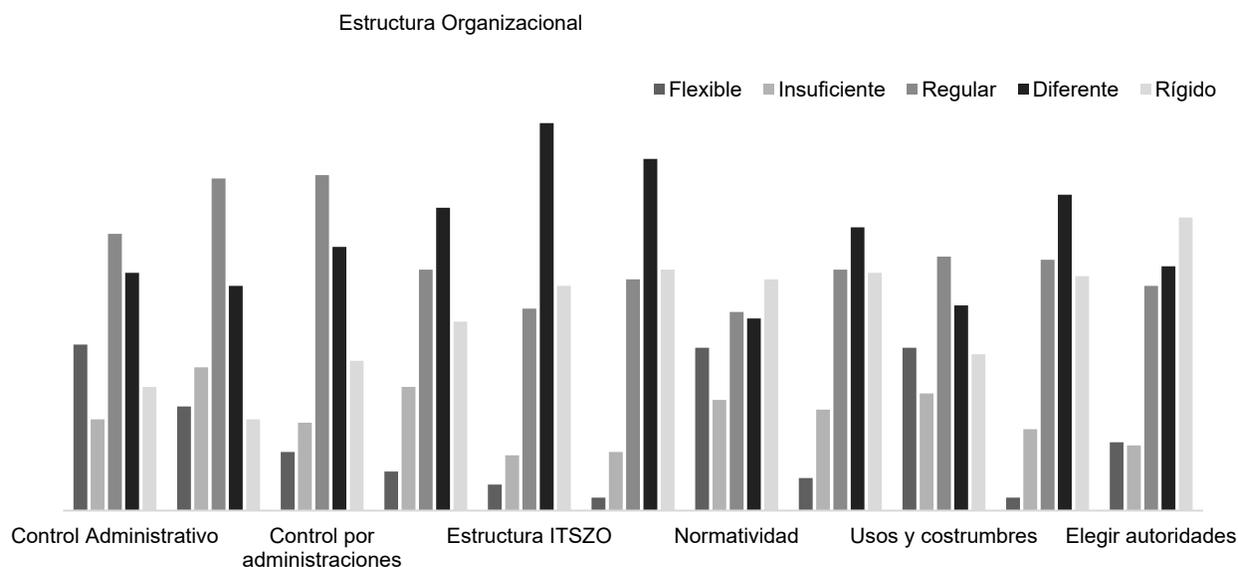


Figura 3. Estructura organizacional. Es uno de los factores que muestran una condición mediana que no ha satisfecho adecuadamente los requisitos que se tienen contemplados. El ITZSO debe de mejorar las condiciones que le permitan realizar mejor las acciones administrativas

Se puede observar cómo es que el factor estructura organizacional presenta condiciones que son más de un nivel intermedio que de uno favorable; se puede observar cómo es que en algunas preguntas la frecuencia mayor está en la opción intermedia condición que puede ser de gran provecho para mejorar estos datos en el clima organizacional del Instituto.

Comunicación: Las respuestas son muy similares entre sí, ya que, si observamos a detalle que las respuestas no varían mucho, por lo que en función de esto se observa que el 54% de los encuestados afirman que efectivamente los hombres y las mujeres se comunican de una manera diferente, en cambio, el 46% afirma no estar de acuerdo y que para ellos es prácticamente el mismo tipo de comunicación.

Liderazgo: Es evidente que dentro de la percepción que se tiene en los integrantes del ITSZO, tanto en la parte de los alumnos, como dentro del personal administrativo, docente y directivo, es que existe aceptación al interior, así lo demuestra el 69% de las respuestas de los encuestados, lo que equivale a 180 personas, en cambio, el 31% de los entrevistados afirma no estar muy de acuerdo con esta percepción.

Tecnología: Se confirma que existe un elevado nivel de satisfacción en la mayoría de los entrevistados. En la figura 4 se observa que lo que equivale a que un 71% de la población encuestada afirma que permite el bienestar de la comunidad tecnológica, asimismo el 20% lo ve como un asunto regular y para un 9% lo considera que no se utiliza la tecnología para el bienestar de los integrantes.

Figura 4: Tecnología

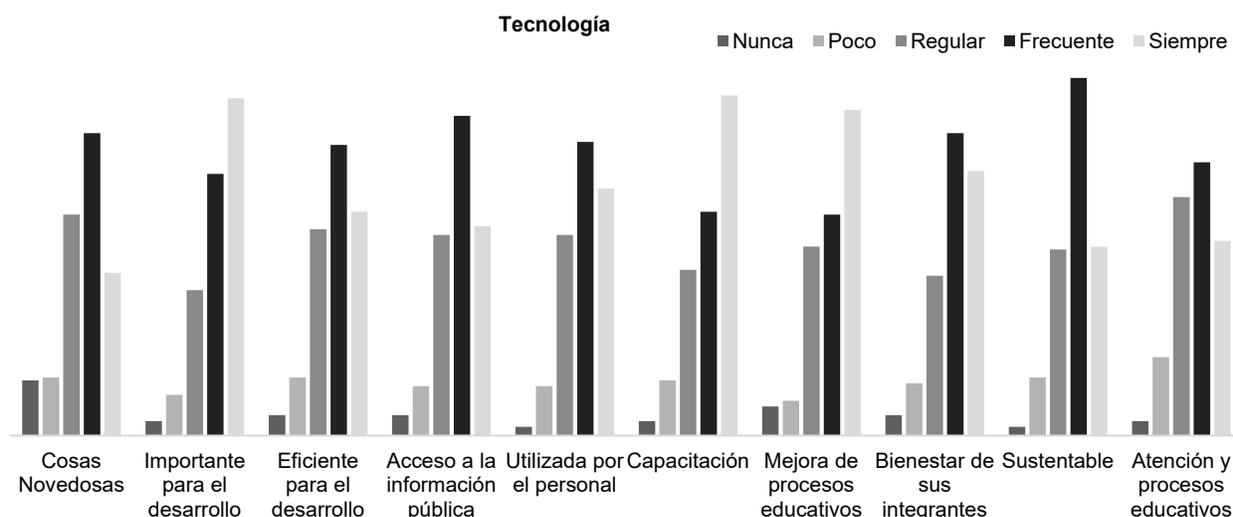


Figura 4. Tecnología. Los resultados muestran cómo es que hay aspectos en los que los miembros se sienten indiferentes con respecto a las condiciones tecnológicas y cuestiones en las que se sienten que esta parte ha funcionado adecuadamente. Cabe destacar que en la pregunta 6, referente a la capacitación, es donde más satisfacción se manifiesta.

La condición de tecnología que se presenta en el Instituto es altamente favorable, pues se puede observar cómo es que la frecuencia más alta en estas respuestas está en las opciones “frecuentemente” y “siempre”. Es de esperar esta condición pues es una escuela de Tecnología, en la que este elemento no puede fallar como parte del aprendizaje de los estudiantes.

Motivación: Una de las razones e intangibles, que genera satisfacción, es el hecho de contar con una conciencia de que no se está promoviendo al interior de la institución un culto a tener, sino que va más al aspecto filosófico como lo enmarca el Modelo Educativo, que como eje central está basado en una formación integral para los egresados, y por lo tanto al analizar este resultado puede considerarse como parte de esta filosofía. El 56% de la muestra afirma que motiva más el reconocimiento que el dinero, esto equivale a 156 personas, y el 44% restante se divide en 29% que opina que esto puede ser regular y el 14% va de poco o nunca.

Vinculación: La mayoría de los entrevistados afirma que el ITSZO satisface los requerimientos de la sociedad, aunque es importante señalar Como lo muestra la Figura 5 que es tarea de la institución preguntarles a los empleadores, para conocer realmente el grado de satisfacción que se tiene, ya que el 59% de los entrevistados afirman de manera positiva esta pregunta; el 27% lo ve de una manera regular, mientras que el 14% va de poco a nada.

Figura 5: Vinculación

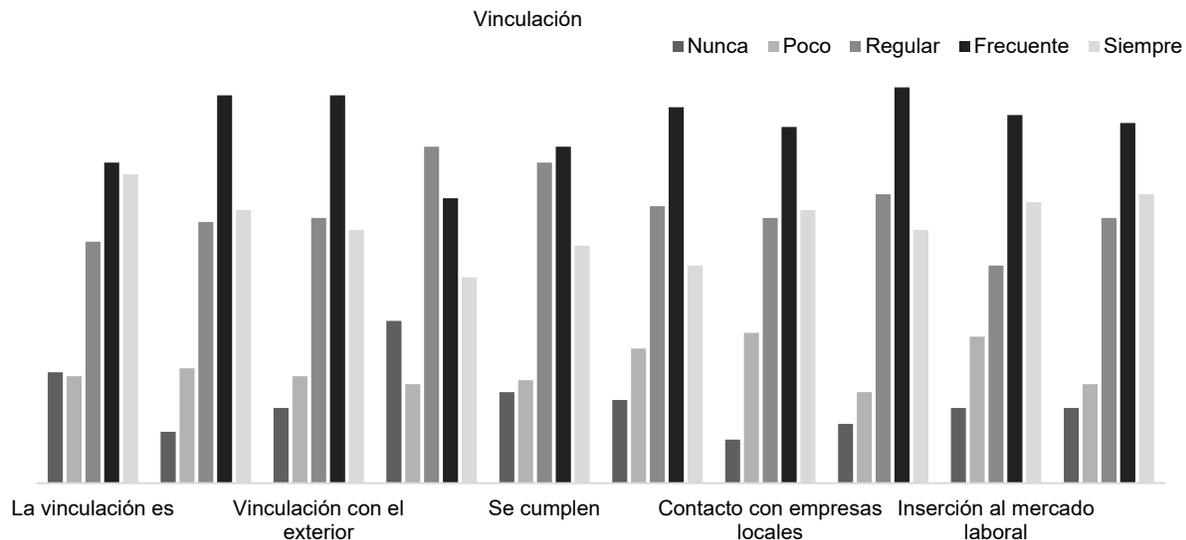


Figura 5. Vinculación. Se puede observar que la vinculación que presenta la institución con el exterior se podría pensar que está en condiciones óptimas, pero las respuestas indican que aún hay áreas de oportunidad para mejorar esta situación.

Los resultados obtenidos para analizar lo correspondiente al factor de vinculación son buenos, pues observar cómo es que en casi todas las preguntas, excepto en la cuarta, la mayor frecuencia se presenta en la opción frecuentemente, condición que hace que se perciba esta condición como favorable pero con condiciones que hay oportunidad de mejorar en la organización; el vínculo con el exterior es una condición que le permite identificarse como organización que atiende lo que la sociedad le solicita.

Valores Éticos: Hay temas que, sin lugar a dudas, no pueden ser recurridos a una respuesta de cinco opciones; la respuesta en este rubro es de que el 57% de la muestra afirma que, si existe honestidad en las personas que integran la comunidad del ITSZO, un 23% afirma que regularmente y un 9% de poco a nada.

Objetivos: Es satisfactorio para el ITSZO, conocer que los integrantes de la comunidad tecnológica dicen que la Institución le ayuda a alcanzar sus objetivos personales, esto crea por supuesto una atmósfera de identidad al interior del plantel, lo cual se ve reflejado en que el 79% de los entrevistados de la muestra manifiesta esta opinión, lo que representa a 218 personas.

Toma de decisiones: De acuerdo al análisis de las respuestas a esta pregunta, el 73% de los encuestados afirma que la toma de decisiones es a través de razonamiento, en cambio el 21% lo ve como una situación en forma regular, en cambio un 6% ve que la toma de decisiones es de manera intuitiva.

CONCLUSIONES

Hoy en día se resalta la importancia de la actividad que juegan los empleados dentro de las organizaciones, principalmente porque contribuyen a lograr los objetivos y metas establecidas. Por tal motivo la satisfacción laboral de los empleados y el clima organizacional que se genera, son factores determinantes. Si se

consideran como referentes lo que en otro momento han obtenido como resultado, refieren que la satisfacción es el resultado de una comparación entre lo que se hace y lo que debería hacerse. De acuerdo a los resultados obtenidos, es necesario realizar acciones con el fin de lograr una percepción de satisfacción laboral y un buen clima organizacional. En general el análisis realizado a través de las 137 preguntas distribuidas en los 13 factores, hace que los resultados obtenidos sean un artífice y un elemento más para medir de manera sistemática el Clima Organizacional al interior de la Institución, ya que esto lo convierte en un capital intelectual, que permite a todos los integrantes de la comunidad tecnológica el lograr un crecimiento y desarrollo tanto en el ámbito personal como en el profesional.

Dentro de las palabras clave que se manejaron al principio, se establecieron: Clima Organizacional, motivación, comunicación y liderazgo. Estos factores mencionados, aunados a los otros 9, han sido y serán, el eje transformador de la institución, para que día a día sea más justa, más informada, más alta en espíritu de servicio, más alta en la bondad y en valores éticos, por su propia razón de ser. Se acepta y comprueba la hipótesis que expresa que los elementos analizados cumplen satisfactoriamente con las necesidades de los integrantes, mediante los cuestionarios aplicados y los análisis realizados a las preguntas en cuestión. La aportación al conocimiento que se deriva de este trabajo, es sin lugar a dudas que, a través de las trece dimensiones analizadas, se puede determinar que se ha estado generando un buen Clima Organizacional y no se sabía, quizás se intuía, más no se había medido de esta manera. Debe señalarse que este capital intelectual generado es el que ha propiciado un mayor rendimiento laboral, con mejores índices de eficiencia y eficacia en el desarrollo de los integrantes del ITSZO, así mismo se ha logrado avanzar en un sistema de objetivos y metas institucionales. Como todo estudio, el presente tiene limitaciones que se deben de tomar en cuenta a la hora de generalizar la información y consiste en que los datos se pueden tomar en cuenta a las instituciones similares que son varias en la región por tener una cultura similar en las mismas; por las condiciones de los institutos o por la forma de vida de los integrantes de las mismas. Las siguientes líneas de investigación que proceden de este estudio están relacionadas con profundizar en los diferentes factores que dan origen al clima organizacional. Para realizar esto ya se cuenta con los datos y con ellos es posible aplicar análisis más robustos para identificar cómo es que se puede contar con mejoras en la institución, de ellos es posible utilizar análisis correlacional, y análisis de ecuaciones estructurales para poder generar un modelo que permita identificar mayores relaciones entre los integrantes.

REFERENCIAS

- Baño Ayala, F. (2016). Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo-Ecuador. *Revista Industrial Data*, 59-68.
- Carmona, (2019). Percepciones del Clima Organizacional. Visiones de diferentes instituciones, Zacatecas, México: Universidad Autónoma de Zacatecas Editorial Policromía
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Dávila Urreiztieta, S.C. y Rojas Vera, L. R. (2000) Organización virtual, identidad y gerencia. *Telos*, 2 (1): 93-106.
- Delgado, LM (2012) Las comunidades de liderazgo de centros educativos. *EDUCAR*, vol. 48, núm. 1, 2012, pp. 9-21. Universitat Autònoma de Barcelona. Barcelona, España
- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*, Octava Edición. México: Pearson Educación de México.
- Franklin Fincowsky, E. B. (2009). *Organización de Empresas*. México: Mc Graw Hill.

González González, O., & González Cubillán, L. (2012). Estilos de Liderazgo del Docente Universitario. *Multiciencias*, 35-44.

González Millán, J. J., & Parra Penagos, C. O. (2011). Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sahamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. *Pensamientos y Gestión*, 47.

Hellriegel, D, Jackson , S, Slocum , J (2002) *Administración: un enfoque basado en competencias*. Thomson Learning

Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.

Matthies H, L. (1985). *Recursos Humanos en el Diseño de Recursos Administrativos*. México: LIMUSA.

Pérez, A. M. (2013). Clima Organizacional en la Gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 385 - 393.

Pons Verdú, F. J., & Ramos López, J. (2012). Influencia de los Estilos de Liderazgo y las Prácticas de Gestión de RRHH sobre el Clima Organizacional de Innovación. *Revista Psicología y Trabajo de las Organizaciones*, 81 - 98.

Rodríguez Valencia, J. (2000). *Estudio de Sistemas y Procedimientos Administrativos 2da. Edición*. México: ECAFSA.

Rodríguez, J. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. México, DF. Ed. Alfa Omega.

Salazar, J., Guerrero, J. C., & Cañedo, R. (2009). Dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Clima y Cultura Organizacional*, 67 - 75.

Strauss, S. (1986). *Personal, Problemas Humanos de la Administración*. México: Prentice Hall.

Vizcaíno Figueroa, J J; Martínez Pedregal A. (2014). Experiencia Ecuatoriana para el cambio organizacional de las instituciones de educación superior como pilar fundamental para el mejoramiento de su calidad académica. *Ciencia Administrativa*, 168 - 172.

BIOGRAFÍA

Víctor Manuel Pérez García es Candidato a Doctor en Proyectos, por el Instituto de Formación en Estudios Superiores. Labora en el Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente. Av. Tecnológico # 2000 Col. Loma la Perla; Sombrerete, Zacatecas.

Eduardo Alejandro Carmona es Doctor en Administración y labora en la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Es líder del Cuerpo Académico clima Organizacional Educativo, Laboral UAZ CA 181 con el reconocimiento de Consolidado. Imparte cátedra en Licenciatura en Contaduría, Maestría y Doctorado en Administración.

Rubén Chávez Chairez es Doctor en Metodología de la Enseñanza, labora en la Unidad Académica de ingeniería I en La Licenciatura en Ingeniería Mecánica, Pertenece al Cuerpo Académico clima Organizacional Educativo, Laboral UAZ CA 181 con el reconocimiento de Consolidado.

Sergio Humberto Palomo Juárez es doctor en Educación y labora en la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Es integrante del Cuerpo Académico clima Organizacional Educativo, Laboral UAZ CA 181 con el reconocimiento de Consolidado. Imparte cátedra en Licenciatura en Contaduría, Maestrías en Impuestos y Administración.

Marco Iván Ceceñas Jáquez. Maestro en Administración de Negocios en la Universidad Interamericana para el Desarrollo. Labora en el Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente. Av. Tecnológico # 2000 Col. Loma la Perla; Sombrerete, Zacatecas.