

INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL

México, D. F. a 17 de octubre 2013

Adriana Sandoval Hernández
Fernando José Menéndez González
Judith del Socorro Gutiérrez González

PRESENTE (S)

Sirva este conducto para enviarle un cordial saludo y comunicarle que su artículo:

IDENTIFICACIÓN DE LOS VALORES ORGANIZACIONALES EN EL CIECAS

Ha sido seleccionado por su calidad dentro de muchos otros y ha sido arbitrado por tres pares del Comité Técnico y considerado de relevancia, por lo que ha sido ACEPTADO para ser publicado en el próximo número de la *Revista Electrónica Humanidades, Tecnología y Ciencia*, del Instituto Politécnico Nacional.

Atentamente:

DRA. ADELINA ROSAS MERCADO

EDITORA

Adelina Rosas Mercado
Editora

Leticia Morales Sánchez
Coordinadora Científica

Rosa Eunice Echeverría Portillo
Coordinadora de Difusión

Adelina Pérez Rosas
Coordinadora de Redacción

Eduardo Rodríguez Escobar
Diseño y Formación

Arbitraje

Salvador Pérez Cárdenas
ESIQIE – IPN
Coordinador

Cristian Coronado
Hull University, Hull, United Kingdom

Myriam Emery
Muro Áulico C+

Irma Fuenlabrada Buenrostro
CINVESTAV

Manuel González Hernández
Universidad Autónoma de Hidalgo

Enrique Rico Arzate.
René Hernández Mendoza
Rafael Oropeza Monterrubio
Roberto Limas Ballesteros
Demetrio Castillo Montaña
ESIQIE

Saúl Holguín Quiñones
Universidad Autónoma Metropolitana

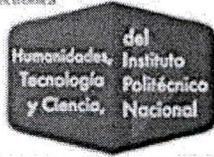
Gerardo Ramos Serpa
Universidad Camilo Cienfuegos.
Matanzas, Cuba

Víctor Manuel Silva García
CIDETEC, IPN

Virginia Morales Sánchez
UPIICSA

Martha Leticia García Rodríguez
ESIME, Zacatenco

Rubén Darío Sbarato
Universidad Nacional de Córdoba



IDENTIFICACIÓN DE LOS VALORES ORGANIZACIONALES EN EL CIECAS.

Adriana Sandoval Hernández,
 asandovalh@ipn.mx
 Escuela Superior de Ingeniería Textil

Fernando José Menéndez González
 femenend@hotmail.com
 Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales (CIECAS)

Judith del Socorro Gutiérrez González
 jgutierrezgo@ipn.mx
 Escuela Superior de Ingeniería Textil

RESUMEN

La nueva tendencia dentro de las organizaciones es tener como base de su filosofía organizacional a los valores, para lograr un mejor ambiente en los centros laborales. Por esto se vuelve importante identificar los valores que prevalecen en una organización en un momento dado y ver si estos se apegan a los que ha señalado la organización como los ideales. En este contexto es como se emprende el presente trabajo, con el afán de encontrar los valores que tienen el capital humano que labora en el Centro de trabajo. Aquí pues, se expone la metodología utilizada para el diseño del instrumento que identifique los valores con que cuenta el personal que labora Centro de Investigaciones Económicas Administrativas y Sociales (CIECAS) del Instituto Politécnico Nacional (IPN).

Las organizaciones educativas, como toda organización cuenta con tres dimensiones importantes, que son: la estructura, procesos y cultura. Cada una de ellas tiene que estar alineadas y enfocadas a que la organización haga lo que tiene que hacer. Las tres son importantes, pero la cultura viene a ser la que le da la fortaleza y forma que la definan.

Para los fines de esta investigación la cultura viene a ser la más significativa, ya que no solo se define como “la manera en que una organización resuelve sus problemas”, sino que está compuesta por los valores, hipótesis y creencias con los que la gente percibe, piensa y actúa.

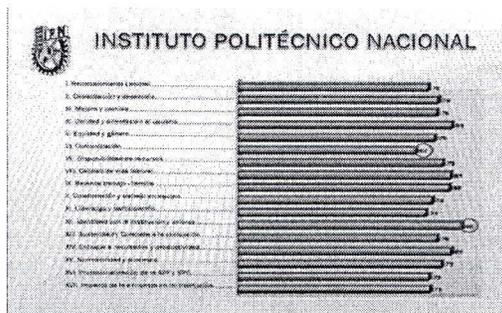
Si lo que se desea es mejorar la productividad de un centro de trabajo hay que alinear las dichas tres dimensiones, pero la cultura se tratará de mejorar vía

los valores. Esto influirá en lo que se denomina clima organizacional.

A este ambiente interno que se construye en las organizaciones se le denomina clima organizacional, que es un concepto de la psicología industrial-organizacional y por lo tanto su contenido e interpretación son variados. Un buen o mal clima organizacional, impactarán de manera positiva o negativa en el funcionamiento de los centros de trabajo.

Algunos beneficios de un buen clima organizacional son: mayor satisfacción personal, mejor adaptación, afiliación y actitudes laborales positivas; conductas constructivas, ideas más creativas para la mejora laboral, mejora notable de la productividad, y más.

Dentro del Instituto Politécnico Nacional se realiza cada año una Encuesta de Clima Organizacional. Los resultados de dicha encuesta se dan a conocer a la comunidad en el documento que lleva por título “Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional 2012”. Para el Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales por sus siglas el CIECAS. Los resultados se muestran en la Gráfica 1.



Gráfica 1. Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional 2012.

Como se puede observar en el inciso XII, en “Identidad con la institución y valores” se obtuvo una calificación del 85%. Este porcentaje quiere decir en el CIECAS hay una calificación muy elevada en cuanto a la identificación con la Institución y los valores. Cabe aclarar que este instrumento permite evaluar:

- La autoestima del servidor público.
- Su percepción del reconocimiento social con relación a su institución.
- Su vivencia de los valores institucionales. (IPN-CIECAS, 2013).

Entre las 75 preguntas que se hacen en el instrumento utilizado destacan las siguientes, que se pueden relacionar con el clima laboral:

- 12.- Mi institución es el mejor lugar para trabajar.
- 45.- Me siento orgulloso de ser parte de mi institución.
- 59.- Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad.
- 70.- En mi área se actúa conforme a los valores que promueve mi institución.
- 27.- Mi institución cuenta con códigos de ética y de conducta actualizados.

En la evaluación efectuada durante el año 2012 los que laboran en este Centro calificaron con 8.5 el área de valores, sin embargo, la mayoría de las veces, las acciones y actividades que se desarrollan en CIECAS, así como el clima laboral

que se percibe desde dentro de la organización no corresponde a dicha calificación tan elevada. Por ejemplo, a continuación se mencionan algunas situaciones que ahí acontecen con frecuencia:

- Falta de colaboración en equipos.
- **Poca iniciativa personal en la consecución de objetivos.**
- Escaso compromiso al realizar el trabajo.
- Conflictos de intereses entre las personas en su relación laboral.
- Poca motivación.
- Quejas de todo tipo de índole.
- Rivalidades entre compañeros.
- Los conocimientos, habilidades y experiencia en ocasiones no son tomados en cuenta.

Estas situaciones que se alcanzan a percibir se contraponen al resultado de la encuesta de clima organizacional 2012, por lo que surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué valores poseen los integrantes del capital humano del CIECAS que posibilitan o impiden un mejoramiento de su cultura organizacional y por lo tanto la productividad del Centro?

Si se considera que tanto el IPN como el CIECAS cuentan con el mismo Código de Ética que presenta de forma detallada un menú de valores, lo menos que se puede esperar de todas las personas que laboran en la institución los posean y los expresen a la hora de actuar día con día.

También se podrían considerar las siguientes preguntas ¿A qué responden los actuales valores que posee el capital

humano del CIECAS? ¿De qué tamaño es la brecha que existe entre los valores que se tienen como oficiales del IPN y los vividos por los miembros de la comunidad? ¿En qué aspectos no hay la suficiente armonía entre los valores reales identificados en el Centro con respecto a los valores institucionales? ¿Qué valores van a posibilitar el incremento de productividad en el Centro? Para tratar de contestarlas se parte de la siguiente afirmación:

Los valores que predominan en el CIECAS no corresponden al menú de los valores que tiene el Código de Ética del Instituto Politécnico Nacional.

Para encontrar los valores que predominan en la comunidad del Centro de investigaciones se diseñó un instrumento con algunas ideas del formato del Perfil de Valores Hartman. (Hartman, 2013).

El instrumento que se ha diseñado para cubrir las preguntas de investigación anteriores se denomina “Encuesta de Identificación de Valores Organizacionales IPN-CIECAS”, e inicia con el llenado de los siguientes datos:

La fecha, el sexo y la edad. Se aclara que las respuestas serán tratadas de forma anónima y confidencial y que la información se manejará estadísticamente.

Se agregó la nota: Si alguna de las siguientes afirmaciones le parece ofensiva, absténgase de contestarla.

Posteriormente se seleccionó una escala de Likert con 6 opciones que son:

- Completamente de acuerdo
- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- Poco de acuerdo
- Casi nada de acuerdo
- Nada de acuerdo

Se formó una lista con 20 valores de la siguiente manera:

Los primeros siete valores fueron tomados del Código de Ética del Instituto Politécnico Nacional (IPN/DECANATO, 2004), mismos que se trata de saber lo cercano o lejanos en la vida diaria de los encuestados. Son los siguientes:

1. Respeto: El respeto a la dignidad de cada persona es una constante en el IPN, un valor fundamental, cuya efectividad depende del grado en que sea fomentado por los directivos, maestros y alumnos de la institución y practicado por todos y cada uno de la actividad politécnica.
2. El sentido de responsabilidad: Responsabilidad significa necesidad de responder, de dar cuenta de nuestros actos. La conducta irresponsable es conducta inmadura. Asumir una responsabilidad –ser responsable- es inicio de madurez.
3. Honestidad: Ser honesto es ser real, genuino, autentico, de buena fe. Ser deshonesto es ser falso, impostado, ficticio. La honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás. La

deshonestidad no respeta a la persona misma ni a los demás. La honestidad tiñe la vida de apertura, confianza y sinceridad, y expresa la disposición de vivir a la luz. La deshonestidad busca la sombra el encubrimiento el ocultamiento. Es una disposición de vivir en la oscuridad.

4. Lealtad: Se convierte en un sistema de creencias para todas las personas que integran la comunidad politécnica. Es un valor humano mas allá del beneficio personal, y una especie de “polo magnético” que orienta a todos en la misma dirección.
5. Conflicto de intereses: El papel fundamental que tiene consiste en expresar una opinión profesional, libre de cualquier influencia personal o corporativa, propia o de quien a quien sirve.
6. Integridad: El ser integro implica ser honrado, cabal, recto, probo; la gente sabe lo que puede esperar de el; cuando hace un compromiso con una persona lo cumple cabalmente, nunca hace una promesa que no puede cumplir.
7. Justicia: Es dar a cada uno lo que corresponde, dejar que ocupe el lugar que debe ocupar. El valor ético por excelencia es la justicia. Frente a el falla cualquier intento de fundar una filosofía moral individualista. La justicia como virtud ética fundamental es impensable en rigor, sin la noción de una comunidad de hombres.

También se incluyeron los cinco valores que son señalados en el documento llamado “Modelo de cultura organizacional de gobierno centrado en el ciudadano” que publicó la Secretaría de la Función Pública, (Secretaría de la Función Pública, 2013) que se presentan a continuación:

1. Respeto: brindo servicio a colaboradores/servidores públicos y Ciudadanos, de manera digna, considerando sus derechos y condición humana.
2. Integridad: actúo con honestidad, atendiendo siempre a la verdad y a la capacidad de actuar conforme a mis atribuciones; soy capaz de hacer y cumplir compromisos propios, con la institución y con la sociedad.
3. Bien común: contribuyo al logro de los objetivos de la APF otorgando consultas, trámites y/o servicios a compañeros/servidores públicos y Ciudadanos, considero los intereses de la ciudadanía, la responsabilidad de mis funciones y la imagen que como servidor público represento.
4. Transparencia: asumo plenamente ante la APF y la sociedad, la responsabilidad de que las funciones/atribuciones que desempeño estén sujetas a evaluación, favoreciendo y garantizando el acceso a la información correspondiente, sin más límite que el que imponga el

interés público y la normatividad correspondiente.

5. Congruencia: guio y promuevo los valores y comportamientos institucionales, a través del ejemplo personal, estableciendo un verdadero compromiso conmigo mismo, con el equipo del trabajo del que formo parte, con mi institución y con la ciudadanía.

Como se puede observar los valores: el respeto y la integridad se encuentran contemplados en el IPN y en el documento de la SFP.

De la investigación doctoral realizada por Menéndez González, titulada “Valores del administrador de negocios en la toma de decisiones. Modelo del utilitarismo humanista”, (Menéndez González, 2008) se tomaron los siguientes valores:

- Buen humor: Lo cómico debe entenderse como una forma de magia. Lo cómico, al igual que la magia, provoca un desplazamiento repentino y racionalmente inexplicable del sentido de la realidad. (Berger, 1998).
- La persona: Kant plantea que hay que tener al hombre siempre como un fin y nunca como un medio. (Menéndez González, 2008, pág. XVI).
- Solidaridad: Se relaciona con el principio fundamental de la justicia distributiva que plantea que “los iguales deben de ser tratados de igual manera y los no iguales de manera desigual”.

También se incluyeron los cinco valores que son señalados en el documento llamado “Modelo de cultura organizacional de gobierno centrado en el ciudadano” que publicó la Secretaría de la Función Pública, (Secretaría de la Función Pública, 2013) que se presentan a continuación:

1. Respeto: brindo servicio a colaboradores/servidores públicos y Ciudadanos, de manera digna, considerando sus derechos y condición humana.
2. Integridad: actúo con honestidad, atendiendo siempre a la verdad y a la capacidad de actuar conforme a mis atribuciones; soy capaz de hacer y cumplir compromisos propios, con la institución y con la sociedad.
3. Bien común: contribuyo al logro de los objetivos de la APF otorgando consultas, trámites y/o servicios a compañeros/servidores públicos y Ciudadanos, considero los intereses de la ciudadanía, la responsabilidad de mis funciones y la imagen que como servidor público represento.
4. Transparencia: asumo plenamente ante la APF y la sociedad, la responsabilidad de que las funciones/atribuciones que desempeño estén sujetas a evaluación, favoreciendo y garantizando el acceso a la información correspondiente, sin más límite que el que imponga el

interés público y la normatividad correspondiente.

5. Congruencia: guío y promuevo los valores y comportamientos institucionales, a través del ejemplo personal, estableciendo un verdadero compromiso conmigo mismo, con el equipo del trabajo del que formo parte, con mi institución y con la ciudadanía.

Como se puede observar los valores: el respeto y la integridad se encuentran contemplados en el IPN y en el documento de la SFP.

De la investigación doctoral realizada por Menéndez González, titulada “Valores del administrador de negocios en la toma de decisiones. Modelo del utilitarismo humanista”, (Menéndez González, 2008) se tomaron los siguientes valores:

- Buen humor: Lo cómico debe entenderse como una forma de magia. Lo cómico, al igual que la magia, provoca un desplazamiento repentino y racionalmente inexplicable del sentido de la realidad. (Berger, 1998).
- La persona: Kant plantea que hay que tener al hombre siempre como un fin y nunca como un medio. (Menéndez González, 2008, pág. XVI).
- Solidaridad: Se relaciona con el principio fundamental de la justicia distributiva que plantea que “los iguales deben de ser tratados de igual manera y los no iguales de manera desigual”.

- Amistad: La amistad es un vínculo que nos proporciona la posibilidad de compartir experiencias, conocimientos e incluso medios económicos. Los lazos de amistad se potencia recíprocamente y no puede existir por separado. La realidad de la amistad es dual. Implica la existencia de al menos dos personas. (Ferragud)

Del trabajo de la profesora Sandoval Hernández titulado los “Valores que los tutores de la ESIT-IPN consideran que pueden favorecer en el programa de tutorías” se tomaron los siguientes valores:

- Compromiso
- Igualdad

A los anteriores valores se propusieron otros cuatro más que en una reunión de trabajo se plantearon en base a las lecturas del rubro de los valores organizacionales y clima organizacional quedando:

- Colaboración en el trabajo
- Tolerancia
- Reconocimiento a mi persona
- Dios en mi vida

El último valor se propuso con el fin único y exclusivo de tratar de conocer un lado poco explorado dentro del personal que labora en una institución pública.

Confección del instrumento:

Para cada uno de los 20 valores identificados se formularon dos

afirmaciones, una que iba en sentido positivo y otra en sentido negativo. En total se presentaron 40 afirmaciones para ser respondidas por los sujetos a considerar.

Prueba del cuestionario:

Los instrumentos se pusieron a prueba frente a grupos de estudiantes en diferentes ambientes y niveles. En el IPN se probó con un grupo de 26 estudiantes de primer ingreso en la ESIT. En la Universidad Iberoamericana fueron 23 alumnos de los últimos semestres de varias licenciaturas e ingenierías, en la Maestría en desarrollo Organizacional fueron 18 alumnos de posgrado.

Prueba de confiabilidad:

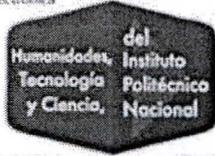
El porcentaje de varianza explicado y el grado de fiabilidad (alpha de Crombach) resultantes, después de correr los resultados en el programa SPSS fue de .817 para 40 items aplicados a 67 sujetos. Esta medida es bastante aceptable en una investigación del tipo social.

Fuentes bibliográficas

Berger, P. (1998). *Risa redentora*. Barcelona. España.: Ed. Kairós. .

Ferragud, S. N. (s.f.). *farmasalud.net*. Recuperado el 4 de Septiembre de 2013, de [farmasalud.net](http://www.farmasalud.net):

<http://www.farmasalud.org/verArticulo.asp?id=-1489970600>



Hartman. (2013). *Hartman Value Profile*.

Recuperado el 17 de Mayo de 2013, de El perfil de valores de Hartman:

<https://secure1.mhhs.org/hvp/spanish/intro.asp?SRC=K&AL=Z&uid=349>

IPN/DECANATO. (2004). *Código de ética del Instituto Politécnico Nacional*. México: Identidad Politécnica, IPN/Presidencia del Decanato.

IPN-CIECAS. (2013). Recuperado el 15 de Abril de 2013, de Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales: http://www.ciecas.ipn.mx/00_wsrecur/cosecovi/Cultura_organ_CIECAS_IPN_Mexico.pdf

Menéndez González, F. J. (2008). *Valores del administrador de negocios en la toma de decisiones: Modelo del utilitarismo humanista. Tesis doctoral en ciencias administrativas*. México D.F.: IPN. ESCA.

Secretaría de la Función Pública. (2013). *Modelo de cultura organizacional de gobierno centrado en el ciudadano, versión completa*. Recuperado el 05 de Agosto de 2013, de Función Pública: http://www.funcionpublica.gob.mx/web/documentos/temas/programas/pmg/modelos/modelo_de_cultura_organizacional_de_gobierno_centrado_en_el_ciudadano_version_completa_2.pdf