



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS

UNIDAD ACADÉMICA MULTIDISCIPLINARIA DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN VICTORIA

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

TESIS

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE EJECUCIÓN DE SANCIONES DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA EN TAMAULIPAS”

**Para obtener el grado de
MAESTRO EN DIRECCIÓN EMPRESARIAL
CON ÉNFASIS EN RECURSOS HUMANOS**

Presentada por

Diana Guadalupe Garza Puente

Directores de Tesis:

Dra. Norma Angélica Pedraza Melo

Dra. Maribel Guerrero Cano

Cd. Victoria, Tamaulipas, México

Julio 2010

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN /1

CAPITULO 1. ANTECEDENTES /3

1.1 Investigaciones afines /5

1.2 Planteamiento del problema /8

1.2.1 Pregunta de investigación /8

1.2.2 Objetivos de la investigación /8

1.2.2.1 Objetivos Generales /8

1.2.2.2 Objetivos Específicos /9

1.3 Justificación de la Investigación /9

1.4 Marco conceptual /10

CAPITULO 2.

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPORTANCIA EN EL SECTOR PÚBLICO /12

2.1 La administración pública /12

2.2 La centralización administrativa /14

2.3 Clima Organizacional, su concepto e importancia /16

2.3.1 Concepto de clima organizacional /16

2.4 Teoría del clima organizacional de Likert /19

2.4.1 Teoría de los sistemas /19

2.5 Dimensiones del clima organizacional /23

2.6 Interrelación de dimensiones del clima organizacional /26

2.7 Aportaciones finales, marco teórico /28

CAPITULO 3. METODOLOGÍA /30

3.1 Tipo de Investigación /30

3.2 Muestra /31

3.3 Instrumento para recolección de datos /31

3.4 Validación y confiabilidad de la escala /36

3.5 Análisis de información /41

3.6 Alcances y Limitaciones /41

CAPITULO 4. DIRECCIÓN GENERAL DE EJECUCIÓN DE SANCIONES. SECRETARIA DE SEGURIDAD PÚBLICA EN EL ESTADO DE TAMAULIPAS: RESULTADOS /43

4.1 Descripción de la Unidad de análisis /43

4.2 Características de la población estudiada /45

4.3 Características del clima laboral /48

4.3.1 Autonomía /52

4.3.2 Trabajo en equipo /52

4.3.3 Apoyo /53

4.3.4 Comunicación /54

4.3.5 Presión /56

4.3.6 Reconocimiento /56

4.3.7 Equidad /57

4.3.8 Innovación /58

4.3.9 Percepción de la organización /59

4.3.10 Motivación intrínseca /60

4.3.11 Sueldos y Salarios /61

4.3.12 Promoción y carrera /62

4.3.13 Capacitación /63

4.3.14 Ambiente físico /64

4.3.15 Visión /65

4.3.16 Satisfacción en General /66

CAPITULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES /69

5.1 Conclusiones /69

5.2 Recomendaciones / 70

5.3 Implicaciones para futuros estudios / 71

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS / 72

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS / 82

ANEXOS / 83

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.1 Investigaciones del clima organizacional y sus dimensiones /	7
Cuadro 1.2 Marco Conceptual /	10
Cuadro 2.1 Predominios de la Investigación del Clima Organizacional /	18
Cuadro 2.2 Factores principales que influyen sobre la percepción individual del clima /	20
Cuadro 2.3. Variables que determinan las características de una organización /	21
Cuadro 2.4 Tipos de clima organizacional /	22
Cuadro 2.5 Dimensiones del clima organizacional /	24
Cuadro 2.6 Interrelación de dimensiones del clima organizacional /	25
Cuadro 3.1 Diseño de la investigación /	30
Cuadro 3.2 Cuestionarios para medir clima organizacional /	33
Cuadro 3.3 Escala de Likert /	34
Cuadro 3.4 Diseño de cuestionario /	35
Cuadro 3.5 Estadísticos de fiabilidad /	37
Cuadro 3.6 Confiabilidad de la escala para medir el clima organizacional /	38
Cuadro 4.1 Organigrama de la Dirección General de Ejecución de Sanciones de Tamaulipas /	44
Cuadro 4.2 Población encuestada /	45
Cuadro 4.3 Sexo /	46
Cuadro 4.4 Rango de edad /	46
Cuadro 4.5 Estado Civil /	46
Cuadro 4.6 Antigüedad en el Trabajo /	46
Cuadro 4.7 Nivel máximo de estudios /	47
Cuadro 4.8 Tipo de Contratación /	47
Cuadro 4.9 Nivel /	47
Cuadro 4.10 Resultados por dimensión del clima organizacional /	48
Cuadro 4.11 Gráfica de medias por dimensiones del clima organizacional /	50
Cuadro 4.12 Gráfica de Dimensión de Autonomía /	52
Cuadro 4.13 Gráfica de Dimensión de Trabajo en equipo /	53
Cuadro 4.14 Gráfica de Dimensión de Apoyo /	54
Cuadro 4.15 Gráfica de Dimensión de Comunicación /	55
Cuadro 4.16 Gráfica de Dimensión de Presión /	56
Cuadro 4.17 Gráfica de Dimensión de Reconocimiento /	57
Cuadro 4.18 Gráfica de Dimensión de Equidad /	58
Cuadro 4.19 Gráfica de Dimensión de Innovación /	59

Cuadro 4.20 Gráfica de Dimensión de Percepción de la organización /60

Cuadro 4.21 Gráfica de Dimensión de Motivación Intrínseca /61

Cuadro 4.22 Gráfica de Dimensión de Sueldos y salarios /62

Cuadro 4.23 Gráfica de Dimensión de Promoción y carrera /63

Cuadro 4.24 Gráfica de Dimensión de Capacitación y desarrollo /64

Cuadro 4.25 Gráfica de Dimensión de Ambiente físico y cultural /65

Cuadro 4.26 Gráfica de Dimensión de Visión /66

Cuadro 4.27 Gráfica de Dimensión de Satisfacción en General /67