

## Diferencias sociodemográficas en la percepción del clima organizacional de trabajadores industriales mexicanos

### *Sociodemographic differences in the perception of the organizational climate of mexican industrial workers*

Javier Neri Uribe<sup>1</sup>

Recibido 30 de julio de 2020; aceptado 2 de abril de 2021

### Resumen

El clima organizacional es relevante en las organizaciones, aunque el estudio de las diferencias sociodemográficas en su percepción es reducido, sobre todo en el sector industrial. Esta investigación se realizó con el objetivo de identificar esas diferencias en una muestra de trabajadores de empresas industriales (N = 480). El método incluyó U de Mann-Whitney, Anova de una vía de Kruskal-Wallis y correlación de Spearman. Como resultado se obtuvieron diferencias significativas ( $p = .05$ ) del género en satisfacción, consideración y liderazgo de directivos; del área laboral en autonomía, relaciones sociales, unión, beneficios, motivación, consideración y liderazgo de directivos; del grado escolar en todas estas y en la satisfacción; del estado civil en unión y liderazgo de directivos. La antigüedad laboral se relacionó con satisfacción, consideración y liderazgo de directivos ( $r = -.10$  a  $r = -.12$ ), y la edad con ninguna. Se discuten estas diferencias y la importancia de identificarlas para gestionar el clima organizacional y realizar intervenciones más efectivas.

**Palabras clave:** Clima organizacional, diferencias sociodemográficas, organización industrial, gestión laboral, capital humano.  
**Código JEL:** M12, C02, L265, M54, J24

### Abstract

The organizational climate is relevant in organizations, although the study of sociodemographic differences in perception is limited. This research was carried out with the objective of identifying such differences in a sample of workers from industrial companies (N = 480). The method included Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis one-way anova, and Spearman's correlation. As a result, significant differences ( $p = .05$ ) were obtained of gender in satisfaction, consideration and leadership of managers; of the labor area in autonomy, social relations, union, benefits, motivation, consideration and leadership of managers; of the school grade in all of these and in satisfaction; marital status in union and leadership of managers. Job seniority was related to satisfaction, consideration and leadership of managers ( $r = -.10$  to  $r = -.12$ ), and age to none. These differences and the importance of identifying them to manage the organizational climate and carry out more effective interventions are discussed.

**Keywords:** Organizational climate, sociodemographic differences, industrial organization, labor management, human capital.  
**JEL Code:** M12, C02, L265, M54, J24

.....

<sup>1</sup> Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Doctor en Psicología Organizacional, Maestro en Dirección de Mercadotecnia, Licenciado en Administración. Áreas de investigación: Competitividad en las organizaciones, comportamiento y clima organizacional. [javier.neri@uaem.edu.mx](mailto:javier.neri@uaem.edu.mx) <https://orcid.org/0000-0001-8246-2919>

## Introducción

Con el estudio del clima organizacional se busca conocer las dinámicas entre los trabajadores y sus comportamientos en las organizaciones. Sus antecedentes directos son ubicados entre 1960 y 1970 como parte de un notable interés por su identificación, evaluación y concepción. Este disminuye en los años siguientes posiblemente eclipsado por la investigación creciente de la cultura organizacional, para retomarse nuevamente en la década posterior (Schneider, González-Romá, Ostroff y West, 2017; Schneider, Ehrhart y Macey, 2013).

Al inicio de la década de 1930 se pueden ubicar algunos estudios indirectos previos del investigador Elton Mayo en la Western Electric, a partir de los cuales se identificó la relevancia del entorno físico y del ambiente de trabajo en el comportamiento y productividad de los colaboradores (Ehrhart, Schneider y Macey, 2014). Aunque ciertamente en estos no se indicaron formas de medirlo, pues aún no se le había identificado como tal, sobresalen porque pueden ser punto de partida del análisis de diferencias en el desempeño tanto individual como del grupo de trabajo. A partir de entonces el clima organizacional ha sido objeto de una amplia investigación, la que en buena parte de las últimas dos décadas se caracteriza por ser multinivel, orientarse al análisis del clima de fortalezas, darle validez al enfoque en los resultados y los procesos, y conocer sus relaciones con el liderazgo, principalmente (Schneider *et al.*, 2017).

La presente investigación se realizó con el objetivo de identificar diferencias sociodemográficas en la percepción del clima organizacional en una muestra de trabajadores industriales, para así abonar evidencia sobre su relevancia en el estudio de este fenómeno. En líneas siguientes se revisa literatura que justifica su relevancia.

## Revisión de la literatura

El clima organización puede entenderse como un fenómeno que surge del proceso de información social en las organizaciones, en el cual los trabajadores comparten un cúmulo de significaciones sobre las prácticas, procedimientos y políticas que viven a su interior, y de comportamientos que se observan y esperan (Schneider *et al.*, 2013). También, como un significado organizacional que comparten sus integrantes respecto a políticas, eventos, prácticas y procedimientos que se realizan, y las conductas que se recompensan, esperan y apoyan (Ehrhart *et al.*, 2014).

Por lo que respecta a sus niveles de medición y análisis, si se desea abordarlo de manera global o general corresponde al enfoque molar u organizacional, el cual es útil cuando el interés radica en la predicción de resultados que sean amplios, tales como el desempeño en el trabajo (Luqman Rehman, Islam y Khan, 2020) o la intención de partida (Mohamadzadeh, Ashgholi, Rafii y Bahrani, 2015). Si el objetivo es conocer un aspecto en particular, como pueden ser las percepciones de los colaboradores con respecto al servicio en la organización (Nunes, Martins y Mozzicafreddo, 2018), se habla entonces del enfoque de climas específicos. En este caso, no sería útil medirlo a nivel molar u organizacional puesto que los resultados obtenidos serían generales y no

permitirían conocer específicamente el ambiente de servicio en la organización. Dicha perspectiva se le llama también de climas enfocados (Ehrhart *et al.*, 2014) y se caracteriza por su especificidad, además, ha sido objeto de estudio constante desde finales del siglo pasado hasta años recientes del siglo actual (Schneider *et al.*, 2017).

En lo que corresponde a las relaciones del clima organizacional, se han estudiado con respecto a un cúmulo amplio de variables de distintos niveles. Por ejemplo, se relaciona con el servicio al cliente (Scotti y Harmon, 2014), el bienestar en el trabajo (Viitala, Tanskanen y Santti, 2015), el liderazgo (Maamari y Majdalani, 2017; Wen-Hwa y Hsiu-yu, 2019), la satisfacción laboral (Okoli, 2019), el desempeño y compromiso organizacional (Berberoglu, 2018) y con el *burnout* (Bernal y Chávez, 2018), entre otras. Cabe señalar que, a pesar de este conjunto diverso de evidencia empírica, el análisis de las diferencias en su percepción a partir de variables sociodemográficas es reducida. En este sentido surge la pregunta de investigación ¿existen variaciones en su percepción a partir de dichas variables?

Para realizar el estudio de tales diferencias es necesario acotar la amplia diversidad de dimensiones del clima organizacional con base en un marco de referencia; para ello se retoman dos trabajos. El primero es la revisión sistemática de Cardona y Zambrano (2014), la cual arrojó que este constructo integra con mayor regularidad ocho dimensiones: toma de decisiones, claridad organizacional, liderazgo, interacción social, motivación institucional, sistema de recompensas e incentivos, apertura organizacional y supervisión. El segundo es el estudio de Gómez y Vicario (2008) efectuado en México, donde se identificaron ocho factores: liderazgo de directivos, satisfacción de los trabajadores, consideración de directivos, autonomía en el trabajo, relaciones sociales entre los miembros de la organización, beneficios y recompensas, unión entre los compañeros de trabajo y motivación, los cuales fueron operacionalizados posteriormente por Patlán y Flores (2013). Si bien las dimensiones de estos dos estudios no tienen el mismo nombre, hacen referencia en su mayoría a expresiones similares del clima organizacional (por ejemplo, «sistema de recompensas e incentivos» y «beneficios y recompensas»), por lo que son las que se toman en cuenta para revisar los antecedentes empíricos de las diferencias sociodemográficas en su percepción.

La evidencia disponible indica que la edad y la categoría laboral se relacionan en sentido inverso con la satisfacción laboral, y que, con respecto al tipo de jornada, quienes trabajan a tiempo completo presentan niveles más altos en comparación de aquellos que lo hacen parcialmente (Baum y Kagan, 2015). Asimismo, que los niveles de satisfacción varían en función de la ocupación, formación escolar, estatus laboral, antigüedad en el trabajo, monto de ingreso y cambio de turnos (Lu, Hu, Huang, Zhuang, Guo, *et al.*, 2016).

La edad y el género se relacionan con el liderazgo, de modo que al ser joven y hombre se es más proclive a las aspiraciones de su ejercicio (Lechner, Sortheix, Obschonka y Salmela-Aro, 2018). También se tiene que la motivación en el trabajo y la toma de decisiones varían en función del género; por un lado, los hombres presentan niveles más altos de motivación que las mujeres (Lambrou, Kontodimopoulos y Niakas, 2010), y por otro, ellas puntúan más alto en la dificultad e importancia brindada a los

temas sobre los que tomarán decisiones, aunque presentan niveles menores en el uso de estrategias adaptativas para realizar esos procesos (Páez, 2015).

En algunos estudios el género no ha evidenciado diferencias significativas en la satisfacción laboral (Escudero y Delfín, 2019; Meza, 2017), sin embargo, se ha encontrado que a medida que la antigüedad en el trabajo es mayor esta se incrementa (Ghavifekr y Pillai, 2016). De forma similar, el nivel de las recompensas que los colaboradores perciben recibir en su organización presentan diferencias en función de la antigüedad laboral, lo mismo que con el grado escolar y la clase social (Estremera, 2017).

El tener hijos se asocia con sostener relaciones sociales o interpersonales en el trabajo; aquellos que tienen solamente uno presentan puntajes más elevados en comparación de los que tienen tres o más (Bejarano, 2019). Cabe destacar que en el estudio del autor citado no se observaron diferencias estadísticas significativas con respecto al tipo de contrato, nivel jerárquico, estado civil, grado escolar, edad, antigüedad y área laboral.

Se observa que la investigación sobre las diferencias sociodemográficas en la percepción del clima organizacional no es amplia, se realiza preponderantemente en el sector de servicios (e.g. Baum y Kagan, 2015; Lu, *et al.*, 2016; Bejarano, 2019) y que en el industrial es reducida. En este se encuentra el trabajo en México de Meza (2017), en donde se estudiaron las diferencias solamente del género. Ciertamente, existen diversas variables de este tipo que pueden analizarse en dicho sector puesto que su contexto de trabajo y procesos laborales son peculiares, lo mismo que las características sociodemográficas de sus trabajadores. Por ejemplo, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014) en la industria del vestido a nivel mundial el 68% de la fuerza laboral son mujeres, mientras que en la de textiles, cuero y calzado representan menos de la mitad. De tal modo, diferencias como estas podrían repercutir en la percepción del clima de las organizaciones industriales, por lo que requieren investigarse.

## Caracterización del sector industrial mexicano

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020a) el sector industrial en México, también llamado secundario, frecuentemente utiliza maquinaria y conlleva la ejecución de procesos y procedimientos que constantemente son automatizados, con el objetivo de transformar las materias primas extraídas por el sector primario. Aglutina a empresas, laboratorios y talleres fabriles enfocados en actividades manufactureras, de construcción o relacionadas con la electricidad, agua o gas.

Este sector representa una notable cantidad de recursos y puestos de trabajo para el país. Según cifras de censos económicos disponibles, al año 2019 las unidades económicas que lo conforman son más de 630,000, representando cerca del 10% del total nacional. Contribuye con alrededor del 50% de la producción bruta que se genera, y posee la propiedad de casi un cuarto del total de activos fijos nacionales. Para el caso

del trabajo, su personal ocupado es cercano a una cuarta parte del total de trabajadores activos, y eroga un tercio de todas las remuneraciones o sueldos (INEGI, 2020b).

Cabe señalar que este sector, como otros, enfrenta cambios vertiginosos, cuyo impacto se resiente de diferentes maneras en los lugares de trabajo, así como en la seguridad, salud y condiciones laborales de los colaboradores, las cuales varían de acuerdo con el giro productivo que se trate, pues mientras en algunos se requiere utilizar equipos y tecnologías modernas y la participación de trabajadores altamente calificados, en otros no. Estas variaciones particularmente no suelen reflejarse en los salarios, los cuales generalmente son bajos en aras de lograr una mayor competitividad, lo que implica en ocasiones sobrecargas de trabajo y subcontratación (OIT, 2014). Asimismo, en este sector se presentan frecuentemente niveles de ruidos elevados, lo mismo que exposición a sustancias químicas dañinas y demandas altas de esfuerzo físico (Martínez, 2016). Esta complejidad puede repercutir en el clima organizacional. Por lo tanto, las hipótesis nula y alterna que se plantean al respecto son las siguientes:

H0: No hay diferencias del género, edad, estado civil, antigüedad laboral, área laboral y grado escolar en la percepción del clima organizacional en la muestra de estudio.

H1: Existen diferencias del género, edad, estado civil, antigüedad laboral, área laboral y grado escolar en la percepción del clima organizacional en la muestra participante.

## Metodología

### Población y muestra participante

Esta investigación fue cuantitativa deductiva (Creswell, 2014) y de tipo correlacional-transversal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La población correspondió a los 550 trabajadores de dos empresas industriales, invitadas a participar por el autor, bajo la premisa de poseer diversas similitudes, como su localización en un mismo complejo industrial en el estado de Morelos y con instalaciones en la Ciudad de México, realizan operaciones de producción y comercialización directa, y tienen una fuerza de trabajo mayormente masculina, aunque sus productos son distintos pues una elabora componentes electromecánicos y la otra fármacos. Se llevó a cabo un muestreo no probabilístico pues las áreas de capital humano de ambas compañías invitaron a los trabajadores a participar de manera voluntaria mediante comunicados, envío de correos electrónicos y con carteles impresos ubicados en zonas de sus instalaciones. Finalmente 480 colaboradores decidieron participar, lo que corresponde a una tasa del 87%.

Las características sociodemográficas de la muestra indican que el 80% fueron hombres y el 20% mujeres. La edad se ubicó en promedio de 35 años, en rango de 18 a 68 y con desviación estándar de 9.5. El área laboral del 44% fue oficinas, mientras que el 56% trabajaba en producción. El estado civil del 33% fue soltero(a), el 52% estaba casado(a) y el 15% se encontraba en unión libre u otros. La antigüedad laboral

fue en promedio de 92 meses, en rango de entre uno y 460 y con desviación estándar de 92. La formación escolar correspondió a 1.5% primaria, 20% secundaria, 29% preparatoria o bachillerato, 43% licenciatura, 5.4% posgrado, y 1.1 % no concluyó algún grado o no lo especificó.

## **Instrumentos de recolección de datos**

El clima organizacional se midió con la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO). Este es un cuestionario auto administrado de ocho factores: liderazgo de directivos, satisfacción de los trabajadores, consideración de directivos, autonomía en el trabajo, relaciones sociales entre los miembros de la organización, beneficios y recompensas, motivación, y unión entre los compañeros de trabajo, que derivan del trabajo de Gómez y Vicario (2008) realizado en México con base en redes semánticas naturales. Integra 29 ítems, de los cuales el 4, 18, 19 y 29 están redactados inversamente, por lo que se recodifican. Su respuesta se brinda con una escala Likert de cinco opciones, donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. La propuesta de la EMCO y el análisis de su validez factorial, de criterio y confiabilidad se hizo también en el país por Patlán y Flores (2013), cuyo análisis factorial exploratorio arrojó una estructura de ocho factores, los cuales presentaron asociaciones inversas con las dimensiones del desgaste ocupacional o *burnout* (rango entre  $r = .12$  y  $r = -.42$ ), y coeficientes de confiabilidad alfa de Cronbach elevados (rango entre  $.71$  y  $.84$ ). Las variables sociodemográficas, es decir, el género, área laboral, edad, estado civil, grado escolar y antigüedad laboral se registraron en un cuestionario anexo.

## **Procedimiento y principios éticos**

En todo momento se atendieron las prácticas éticas en la investigación con personas propuestas por Koepsell y Ruiz (2015). Los trabajadores recibieron un formato de consentimiento informado, impreso o virtual previo a contestar los cuestionarios para que conocieran en qué consistía la investigación, y fuera posible atender inquietudes y resguardar su anonimato y confidencialidad. La aplicación se realizó de dos formas por acuerdos internos en las empresas. En una se efectuó en línea, y en otra a papel y bolígrafo. Para la primera, los cuestionarios fueron dispuestos en una plataforma sustentada en internet y se brindó acceso a los colaboradores. En la segunda se les entregaron impresos directamente para que los contestaran. En ambos casos se respondieron durante el horario laboral, dentro de un periodo de tiempo asignado para hacerlo. Aproximadamente tres cuartas partes de los trabajadores participó de forma digital y el resto en físico.

## **Análisis de datos**

Inicialmente los datos se analizaron con estadística descriptiva para su caracterización con base en la media, desviación estándar, asimetría y curtosis. Posteriormente se efectuó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, y ante su incumplimiento se utilizaron las pruebas no paramétricas U de Mann-Whitney y Anova de una vía de

Kruskal-Wallis para identificar las diferencias sociodemográficas en la percepción del clima organizacional. Sus relaciones con la edad y la antigüedad laboral se determinaron con correlación de Spearman puesto que se trataba de variables numéricas. La confiabilidad de las dimensiones de la EMCO se representó con alfa de Cronbach. Todos los análisis se realizaron con el software SPSS-IBM en su versión 21®.

## Resultados

Los estadísticos descriptivos de las dimensiones de la EMCO y sus coeficientes de confiabilidad se presentan en la Tabla 1. En esta se observan medias entre 3.5 y 4.0, que indica que los trabajadores perciben la frecuencia de experimentación de estos factores entre «a veces» y «casi siempre». También destaca que la confiabilidad en la mayoría es alta o regular, aunque la de «liderazgo de directivos» resultó particularmente baja, lo que podría indicar que esta dimensión es problemática.

TABLA 1

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS Y CONFIABILIDAD DE DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIONES	MEDIA	D.E.	ASIMETRÍA	CURTOSIS	ALFA DE CRONBACH
Satisfacción de los trabajadores	3.50	.57	.42	.60	.49
Autonomía en el trabajo	3.52	.84	-.23	-.28	.77
Relaciones Sociales	3.84	.70	-.25	.02	.84
Unión y apoyo	3.95	.71	-.42	-.19	.83
Consideración de directivos	3.47	.70	.83	-.07	.55
Beneficios y recompensas	3.11	1.05	-.08	-.75	.88
Motivación y esfuerzo	4.02	.67	-.20	-.64	.85
Liderazgo de directivos	3.52	.66	.31	.35	.26

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de las diferencias de medias del género en las dimensiones del clima organizacional se contienen en la Tabla 2. Aquí se observa que fueron significativas en la satisfacción de los trabajadores, la consideración de directivos, las relaciones sociales y el liderazgo de directivos. Asimismo, que el grupo de las mujeres presentó medias más elevadas que el de los hombres en todas estas, excepto en las relaciones sociales.

TABLA 2

RESULTADO DE LA PRUEBA U DE MANN-WHITNEY DE LAS DIFERENCIAS DE MEDIAS DEL GÉNERO EN LAS DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL				
DIMENSIONES	GRUPOS (GÉNERO)	N	MEDIA	SIGNIFICANCIA ESTADÍSTICA
Satisfacción de los trabajadores	Masculino	384	3.43	.000
	Femenino	96	3.75	
Autonomía en el trabajo	Masculino	384	3.48	.029
	Femenino	96	3.70	
Relaciones Sociales	Masculino	384	3.88	.012
	Femenino	96	3.69	
Unión y apoyo	Masculino	384	3.97	.184
	Femenino	96	3.87	
Consideración de directivos	Masculino	384	3.35	.000
	Femenino	96	3.92	
Beneficios y recompensas	Masculino	384	3.07	.125
	Femenino	96	3.25	
Motivación y esfuerzo	Masculino	384	4.02	.175
	Femenino	96	4.02	
Liderazgo de directivos	Masculino	384	3.45	.000
	Femenino	96	3.83	
$p = .05$				

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de las diferencias de medias del área laboral en las dimensiones del clima organizacional se presentan en la Tabla 3. En esta se observa que fueron significativas en todas, excepto en la satisfacción de los trabajadores; además, el grupo de oficinas presentó medias más elevadas en cuatro dimensiones y el de producción en tres.

TABLA 3

RESULTADOS DE LA PRUEBA U DE MANN-WHITNEY DE LAS DIFERENCIAS DE MEDIAS DEL ÁREA LABORAL EN LAS DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL				
DIMENSIONES	GRUPOS (ÁREA LABORAL)	N	MEDIA	SIGNIFICANCIA ESTADÍSTICA
Satisfacción de los trabajadores	Oficinas	212	3.56	.088
	Producción	268	3.45	
Autonomía en el trabajo	Oficinas	212	3.74	.000
	Producción	268	3.36	
Relaciones Sociales	Oficinas	212	3.75	.012
	Producción	268	3.92	
Unión y apoyo	Oficinas	212	3.86	.006
	Producción	268	4.03	
Consideración de directivos	Oficinas	212	3.63	.000
	Producción	268	3.35	
Beneficios y recompensas	Oficinas	212	3.25	.011
	Producción	268	3.00	
Motivación y esfuerzo	Oficinas	212	3.95	.008
	Producción	268	4.08	
Liderazgo de directivos	Oficinas	212	3.69	.000
	Producción	268	3.40	
$p = .05$				

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de las diferencias de medias del estado civil en las dimensiones del clima organizacional se presentan en la Tabla 4. Se muestra que fueron significativas en la unión y apoyo y el liderazgo de directivos; en estas puntuó más alto el grupo de casados en la primera, y el de solteros en la segunda. Los grupos de colaboradores en unión libre u otro estado tuvieron las medias más bajas en ambas dimensiones.

TABLA 4

RESULTADOS DE LA ANOVA DE UNA VÍA DE KRUSKAL-WALLIS DE LAS DIFERENCIAS DE MEDIAS DEL ESTADO CIVIL EN LAS DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL				
DIMENSIONES	GRUPOS (ESTADO CIVIL)	N	MEDIA	SIGNIFICANCIA ESTADÍSTICA
Satisfacción de los trabajadores	Soltero(a)	160	3.54	.210
	Casado(a)	248	3.51	
	Unión libre/otros	72	3.38	
Autonomía en el trabajo	Soltero(a)	160	3.60	.151
	Casado(a)	248	3.53	
	Unión libre/otros	72	3.36	
Relaciones Sociales	Soltero(a)	160	3.82	.090
	Casado(a)	248	3.90	
	Unión libre/otros	72	3.71	
Unión y apoyo	Soltero(a)	160	3.89	.007
	Casado(a)	248	4.05	
	Unión libre/otros	72	3.77	
Consideración de directivos	Soltero(a)	160	3.52	.154
	Casado(a)	248	3.49	
	Unión libre/otros	72	3.29	
Beneficios y recompensas	Soltero(a)	160	3.06	.328
	Casado(a)	248	3.19	
	Unión libre/otros	72	2.97	
Motivación y esfuerzo	Soltero(a)	160	4.00	.120
	Casado(a)	248	4.08	
	Unión libre/otros	72	3.89	
Liderazgo de directivos	Soltero(a)	160	3.59	.008
	Casado(a)	248	3.55	
	Unión libre/otros	72	3.31	
$p = .05$				

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de las diferencias de medias del grado escolar en las dimensiones del clima organizacional se muestran en la Tabla 5. Se presenta que todas resultaron significativas. En los grupos de trabajadores con educación primaria y que no concluyó algún grado o no lo especificó se tuvieron frecuentemente las medias más altas, mientras que en los de preparatoria y universidad se presentaron las más bajas.

TABLA 5

RESULTADOS DE LA ANOVA DE UNA VÍA DE KRUSKAL-WALLIS DE LAS DIFERENCIAS DE MEDIAS DEL GRADO ESCOLAR EN LAS DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL				
DIMENSIONES	GRUPOS (GRADO ESCOLAR)	N	MEDIA	SIGNIFICANCIA ESTADÍSTICA
Satisfacción de los trabajadores	Primaria	7	3.86	.000
	Secundaria	96	3.58	
	Preparatoria	139	3.39	
	Licenciatura	206	3.45	
	Posgrado	26	3.89	
	No concluyó/no específico	6	4.25	
Autonomía en el trabajo	Primaria	7	3.95	.000
	Secundaria	96	3.45	
	Preparatoria	139	3.32	
	Licenciatura	206	3.62	
	Posgrado	26	4.08	
	No concluyó/no específico	6	3.67	
Relaciones Sociales	Primaria	7	4.81	.000
	Secundaria	96	4.03	
	Preparatoria	139	3.84	
	Licenciatura	206	3.72	
	Posgrado	26	3.94	
	No concluyó/no específico	6	3.72	
Unión y apoyo	Primaria	7	4.61	.000
	Secundaria	96	4.22	
	Preparatoria	139	3.95	
	Licenciatura	206	3.81	
	Posgrado	26	3.91	
	No concluyó/no específico	6	4.13	
Consideración de directivos	Primaria	7	3.49	.000
	Secundaria	96	3.46	
	Preparatoria	139	3.29	
	Licenciatura	206	3.50	
	Posgrado	26	4.10	
	No concluyó/no específico	6	4.43	
Beneficios y recompensas	Primaria	7	3.82	.011
	Secundaria	96	3.24	
	Preparatoria	139	3.07	
	Licenciatura	206	2.99	
	Posgrado	26	3.57	
	No concluyó/no específico	6	3.79	
Motivación y esfuerzo	Primaria	7	4.43	.000
	Secundaria	96	4.28	
	Preparatoria	139	4.05	
	Licenciatura	206	3.86	
	Posgrado	26	4.03	
	No concluyó/no específico	6	4.33	
Liderazgo de directivos	Primaria	7	3.62	.000
	Secundaria	96	3.52	
	Preparatoria	139	3.30	
	Licenciatura	206	3.61	
	Posgrado	26	3.97	
	No concluyó/no específico	6	4.06	

 $p = .05$ 

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de las correlaciones de Spearman entre la edad, la antigüedad laboral y las dimensiones del clima organizacional indican que la primera no se asoció significativamente con ninguna, mientras que la segunda lo estuvo con la satisfacción, la consideración y el liderazgo de directivos, aunque con una fuerza reducida (ver Tabla 6).

TABLA 6

RESULTADOS DE LAS CORRELACIONES DE SPEARMAN ENTRE LA EDAD, LA ANTIGÜEDAD LABORAL Y LAS DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL								
VARIABLE SOCIODEMOGRÁFICA	SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES	AUTONOMÍA EN EL TRABAJO	RELACIONES SOCIALES	UNIÓN Y APOYO	CONSIDERACIÓN DE DIRECTIVOS	BENEFICIOS Y RECOMPENSAS	MOTIVACIÓN Y ESFUERZO	LIDERAZGO DE DIRECTIVOS
Edad	.083	.043	.066	.086	.059	.016	-.001	.066
Antigüedad laboral	-.101*	-.015	-.002	.004	-.139**	-.104*	-.027	-.117**
*p = .05 **p = .01								

Fuente: Elaboración propia con dato del estudio.

## Discusión

Este trabajo se realizó con el objetivo de identificar diferencias sociodemográficas en la percepción del clima organizacional en una muestra de trabajadores del sector industrial. Los resultados de los análisis efectuados mostraron que existen tales diferencias, pero solo con determinadas dimensiones del constructo. A raíz de esto se aporta evidencia parcial a favor de la hipótesis alterna, y se responde afirmativamente la pregunta de investigación, es decir, hay variaciones en su percepción a partir de dichas variables.

Se encontró que las mujeres perciben una mayor consideración, liderazgo de directivos y satisfacción que los hombres, y menores relaciones sociales en el trabajo. Esto no coincide con diversos estudios donde el género no mostró diferencias significativas en los componentes del clima organizacional (Bejarano, 2019; Escudero y Delfín, 2019; Ghavifekr y Pillai, 2016; Meza, 2017). Una posible explicación de estos hallazgos puede darse teóricamente, con base en la idea de que las mujeres gestionan sus emociones de manera más eficaz que los hombres, sobre la cual existe evidencia empírica relacionada que así lo demuestra (Arora, Ashrafian, Davis, Athanasiou, Darzi, *et al.*, 2010; Cabello, Sorrel, Fernández-Pinto, Extremera y Fernández-Berrocal, 2016). Esto posiblemente implique mayor apego emocional hacia su trabajo y ambiente, y una valoración más positiva y benévola de los aspectos que los conforman. Sobre las relaciones sociales menores, las mujeres en México experimentan inequidad de género en la distribución de responsabilidades, discriminación en el ámbito laboral, tensiones entre la maternidad y el trabajo, así como

labores domésticas extras (Linares, Nazar, Sánchez, Zapata y Salvatierra, 2017). Por lo tanto, probablemente no disponen del tiempo suficiente para sostenerlas activamente en el contexto del trabajo.

El área laboral presentó resultados significativos en siete de las ocho dimensiones del clima organizacional, con puntajes más altos en oficinas que en producción en más de la mitad de ellas. Este hallazgo también discrepa de Bejarano (2019), donde esta variable no arrojó diferencias significativas. Es probable que estos resultados se deban a que en las oficinas se desempeñan funciones bajo condiciones menos desfavorables que en otras áreas, como las de producción, y por lo tanto en ellas se evalúe mejor el entorno de trabajo. Cabe señalar que los obreros y operarios suelen recibir salarios bajos, y enfrentar sobrecargas de trabajo y subcontratación (OIT, 2014), además de enfrentar niveles de ruido en ocasiones mayores a los permitidos, peligros ante sustancias químicas y altas exigencias de esfuerzo físico (Martínez, 2016), lo que en conjunto podría minar su percepción sobre el clima de la organización e influir en evaluarlo desfavorablemente.

Otro hallazgo relevante radica en que se encontraron diferencias significativas del estado civil en el liderazgo de directivos y en la unión, aunque no con un patrón definido puesto que casados y solteros puntuaron más alto en una y otra, respectivamente, y aquellos en unión libre u otro estado tuvieron medias más bajas en ambas dimensiones. Bejarano (2019) no obtuvo resultados significativos en torno al estado civil, por lo que no es posible contrastarlos entre sí. Estos hallazgos pueden explicarse en virtud de que el contar o no con pareja puede tener diferentes connotaciones e implicaciones en la vida de las personas, incluido el trabajo, y por lo tanto no una significación única. Por ejemplo, hay personas que no desean tener pareja, restan relevancia a las relaciones afectivas y se consideran autosuficientes, mientras que otras sí prefieren tenerla y sienten un fuerte apego hacia esta (Medina, Rivera y Aguasvivas, 2016), en ambos casos sin que ello afecte su vida, trabajo o salud, ya que incluso mujeres con pareja en unión libre reportan peores niveles de salud auto-percibida y mental que las que tienen esposo o están solteras, mientras que hombres casados también reportan niveles bajos (Artazcoz, 2011).

Del grado escolar se encontraron diferencias significativas en todas las dimensiones del clima organizacional. Destaca que los colaboradores con educación primaria y aquellos que no concluyeron o no especificaron algún grado presentaron puntajes más elevados en todas estas, mientras quienes estudiaron la preparatoria o licenciatura tuvieron los más bajos en la mayoría. En el estudio de Lu *et al.* (2016) se obtuvieron resultados similares; los trabajadores con bachillerato o menor grado presentaron niveles más altos de satisfacción. En esa línea, en Estremera (2017) el nivel educativo se asoció con niveles menores de recompensas en trabajadores de diversos sectores. Los hallazgos obtenidos parecen indicar que un grado educativo bajo involucra una evaluación más positiva del clima organizacional, y, por el contrario, uno mayor se refleja en una menos favorable. Esto posiblemente se explica con base en que la preparación académica podría forjar un mayor análisis, discernimiento y exigencia en las personas, y quizás aspiraciones laborales que en ocasiones no logran satisfacerse.

Por último, la edad no se relacionó con ninguna de las dimensiones del clima organizacional, de manera similar a lo que obtuvo Bejarano (2019). Mientras que la

antigüedad laboral lo estuvo en sentido inverso con la satisfacción, la consideración y el liderazgo de directivos, lo que indica que a mayor tiempo laborado en la organización estos factores se evalúan como menos frecuentes. Con Lu *et al.* (2016) sucedió algo similar, ya que los colaboradores con mayor antigüedad tuvieron menos satisfacción que aquellos con menos años de servicio. Sin embargo, discrepa de Ghavifekr y Pillai (2016), puesto que estos autores encontraron que cuando se tiene más tiempo laborado en la organización, esta es mayor. Por lo tanto, no se identifica un patrón definido; sin embargo, acotando solo a los resultados de la presente investigación, conforme pasa el tiempo los trabajadores perciben como menos positivo el clima de su organización quizás por el desgaste, la rutina y el cansancio que puede implicar realizar funciones repetitivas en el mismo lugar, y bajo condiciones complejas durante un periodo de tiempo prolongado.

Los hallazgos descritos han de tomarse con sus debidas limitaciones. Una primera es el muestreo no probabilístico utilizado, que impide generalizarlos a toda la población de estudio. La segunda consiste en que una parte de los participantes respondió de manera virtual y otra en línea, con lo cual pudieran surgir dudas sobre la injerencia del medio de recolección. La tercera, que los grupos del género, estado civil y grado escolar no fueron homogéneos en cuanto a tener la misma cantidad de integrantes, o una similar. A pesar de todo esto es relevante el identificar un comportamiento diferencial significativo de todas las variables sociodemográficas, excepto de la edad, en una parte considerable de las dimensiones del clima organizacional.

## Conclusiones

Esta investigación y sus hallazgos permiten visualizar que las variables sociodemográficas tienen un papel diferencial en la percepción del clima organizacional en el caso de las dos empresas del sector industrial donde fue realizada, y posiblemente en otros contextos. Por lo tanto, habría que considerarlas al realizar procesos relacionados con su medición, y a partir de esta en su mejora a través de la intervención. Sería preciso intervenir las dimensiones encontradas en los niveles más bajos en promedio, que en este trabajo fueron el 2 («casi nunca») y 3 («a veces»), y tomando como base las diferencias sociodemográficas que en su percepción resultaron significativas para lograr con ello una mayor precisión. La intención sería llevarlas hacia los niveles más altos, que son el 4 («casi siempre») e incluso 5 («siempre»).

Es necesario identificar el papel que desempeñan las variables sociodemográficas para enfocar dicha intervención hacia grupos específicos en virtud del género, área laboral, grado escolar y antigüedad laboral, de modo que sea más eficaz y se evite el consumo de dinero, tiempo y recursos en dimensiones, áreas o personas que no lo necesitan, quizás descuidando otras donde sea prioritario. En este tenor destaca el papel del género en los procesos de significación que experimentan las personas en sus relaciones en la organización, a la vez que con respecto a los quehaceres organizacionales (Urbiola y Kosberg, 2018). Asimismo, Bordas (2016) señala que al intervenir se requiere un meticuloso proceso sustentado en una modificación actitudinal, de valores y creencias

en los trabajadores, así como de la propia estructura de la organización. Aquella mejoría del clima organizacional que se logre, como señala Vergara (2015), podría permitir la obtención de resultados mayores y repercusiones en diversos aspectos vinculados como lo son la eficacia, eficiencia y desempeño de los colaboradores (Meza, Morgan y Díaz, 2019). Además, el influir en sus comportamientos puede reflejarse en su satisfacción, efectividad, compromiso laboral y en el logro empresarial (Bordas, 2016). 

## Referencias

- Arora, S., Ashrafian, H., Davis, R., Athanasiou, T., Darzi, A. y Zevdalis, N. (2010). Emotional intelligence in medicine: a systematic review through the context of the ACGME competencies. *Medical Education*, 44, 749-764. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2010.03709.x>
- Artazos, L. (2011). Desigualdades sociales en la asociación entre vivir en pareja/estar Casado y la salud entre trabajadores de España. <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/25507>
- Baum, A. y Kagan, I. (2015). Job satisfaction and intention to leave among psychiatric nurses: closed versus open wards. *Archives of Psychiatric Nursing*, 29(4), 213-216. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2015.03.004>
- Bejarano, P.M. (2019). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radioy televisión de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(2), 313-328. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17431>
- Bernal, A.L.D. y Chávez, T.M.D. (2018). El clima organizacional y su relación con el burnout en el laboratorio clínico. *Revista Iberoamericana de Ciencias de la Salud*, 7(13), 1-15. <https://doi.org/10.23913/rics.v7i13.64>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18, 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bordas, M.M.J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Cabello, R., Sorrel, M.A., Fernández-Pinto, I., Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2016). Age and gender differences in ability emotional intelligence in adults: A cross-sectional study. *Dev. Psychology*, 52(9), 1486-1492. <https://doi.org/10.1037/dev0000191>
- Cardona, E.D.R. y Zambrano, C.R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Creswell, J.W. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*. Sage Publications, Inc.
- Ehrhart, M.G., Schneider, B. y Macey, W.H. (2014). *Organizational climate and culture. An introduction to theory, research and practice*. Routledge.
- Escudero, M.J. y Delfín, B.L.A. (2019). Estudio de la asociación del género y la percepción del clima laboral observado en la Universidad Veracruzana. *Ciencia Administrativa*, 1, 58-64.
- Extremera, R.A. (2017). *Influencia de las variables sociodemográficas y laborales en los valores de estrés determinados con el modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad de les Illes Balears
- Ghavifekr, S. y Pillai, N.S. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Educ. Rev.*, 17, 87-106. <https://doi.org/10.1007/s12564-015-9411-8>
- Gómez, M.A. y Vicario, O.M. (2008). *Clima organizacional: conceptualización y propuesta de una escala* (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hernández, S.R., Fernández C.C. y Baptista L.P. (6ª Ed.) (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020a). *Cuéntame. Economía de México*.  
<http://cuentame.inegi.org.mx/Economia/default.aspx?tema=E>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020b). *Directorio estadístico nacional de unidades económicas 2019. Información para la actualización e incorporación de unidades económicas al DENU; datos a noviembre de 2019*.  
<https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/477>
- Koepsell, D.R. y Ruiz, C.M.H. (2015). *Ética de la investigación. Integridad científica*. Comisión Nacional de Bioética/Secretaría de Salud.
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N. y Niakas, D. (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human Resources for Health* 8(1),1-9. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-8-26>
- Lechner, C.M., Sortheix, F.M. Obschonka, M. y Salmela-Aro, K. (2018). What drives future business leaders? How work values and gender shape Young adults's entrepreneurial and leadership aspirations. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 57-70.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.004>
- Linares, B.B.C., Nazar, B.A., Sánchez, R.G., Zapata M.E. y Salvatierra I.B. (2017). La no-maternidad en México. El rol del género y la desigualdad económica. *Población y Salud en Mesoamérica*,15(1),1-18. <https://doi.org/10.15517/psm.v15i1.26413>
- Luqman, M.S., Rehman, J.U., Islam, Z.U. y Khan, S.D. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructor's physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 2-76. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Lu, Y., Hu, X., Huang, X., Zhuang, X., Guo, P., Feng, L. Hu, W., Chen, L. y Hao, Y. (2016). Job satisfaction and associated factors among healthcare staff: a cross-sectional study in Guangdong Province, China. *BMJ Open*, 6, 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-011388>
- Maamari, B.E. y Majdalani, J.F. (2017). Emotional intelligence, leadership style and organizational climate", *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2), 327-345.  
<https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2016-1010>
- Martínez P.J. (2016). *Condiciones de trabajo en sector de la construcción: una revisión de la literatura en el periodo comprendido del 2000 al 2015*. Fundación Universitaria del área andina.
- Medina, C.J., Rivera, L. y Aguasvivas, J.A. (2016). El apego adulto y la calidad percibida de las relaciones de pareja: evidencias a partir de una población adulta joven. *Salud y Sociedad*, 7(3), 306-318.
- Meza, B.E. (2017). Análisis de la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial - México. *Comunic@cción, Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo* 8(2), 148-158.
- Meza, S., Morgan, J. y Díaz, E. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 9-32.  
<https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3010>
- Mohamadzadeh, N.M., Ashgholi, F.M., Rafii, F. y Bahrani, N.A. (2015). Comparison of organizational climate and nurses' intention to leave among excellence awarded hospitals and other hospitals in 2013. *Iran Red Crescent Med J.*, 17(5), 1-6.  
[https://doi.org/10.5812/ircmj.17\(5\)2015.19000](https://doi.org/10.5812/ircmj.17(5)2015.19000)
- Nunes, F.G., Martins, L.M. y Mozzicafreddo, J. (2018). The influence of service climate, identity strength, and contextual ambidexterity upon the performance of public organizations. *Revista Administratie si Management Public*, 31, 6-20.

- Okoli, I.E. (2019). Organizational climate and job satisfaction among academic staff: experience from selected private universities in southeast Nigeria. *International Journal of Research in Business and Management*, 5(12), 36-4.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado*. Organización Internacional del Trabajo.
- Páez, G.J. (2015). *Estilo de toma de decisiones y axiomas que estructuran el sistema de valores de los adolescentes*. (Tesis inédita de doctorado). Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Patlán, P.J. y Flores, H.R. (2013). Desarrollo y validación de la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO): un estudio empírico con profesionales de la salud. *Revista Ciencia & Trabajo*, 15(48), 131-139.
- Schneider, González-Romá, V., Ostroff, C. y West, M.A. (2017). Organizational climate and culture: reflections on the story of the constructs on the journal of applied psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 468-482. <https://doi.org/10.1037/apl0000090>
- Schneider, B., Ehrhart, M.G. y Macey, W.H. (2013). Organizational climate and culture, *Annual Review of Psychology* 64(3), 61-68. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Scotti, D.J. y Harmon, J. (2014). Linkages between organization climate and work outcomes: perceptual differences among health service professionals as a function of customer contact intensity. *Journal of Health & Human Services Administration*, 36(4), 417-459.
- Urbiola, A. y Kosberg, S. (2018). Una propuesta para el estudio de la comunicación organizacional y la construcción de significados desde lo procesual y simbólico. *Administración y Organizaciones*, 21(40), 51-72.
- Vergara, V, S. (2015). *Construir inteligencia colectiva en la organización*. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Viitala, R., Tanskanen, J. y Santti, R. (2015). "The connection between organizational climate and well-beng at work". *International Journal of Organizational Analysis*, 23(4), 606-620. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-0716>
- Wen-Hwa, K. y Hsiu-yu, K. (2019). Effect of leadership style and organizational climate on employee's food safety and hygiene behaviors in the institutional food service of school. *Food Science & Nutrition*, 7(6), 2131-2143. <https://doi.org/10.1002/fsn3.1056>



Como citar:

Neri, J. (2021). Diferencias sociodemográficas en la percepción del clima organizacional de trabajadores industriales mexicanos. *Administración y Organizaciones*, 24(46), 50-68.

<https://www.doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2021v24n46/Neri>

Administración y Organizaciones de la Universidad Autónoma Metropolitana - Xochimilco se encuentra bajo una licencia Creative Commons. Reconocimiento - No Comercial - Sin Obra Derivada 4.0 Internacional License.