CAPÍTULO III

TALENTO HUMANO DE LOS ORGANISMOS MICROPOLÍTICOS Y SU INFLUENCIA EN UNA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA

Berenice Ceja Guzmán

Doctora en Dirección del Talento Humano. Universidad Continente Americano, Profesor de Tiempo Completo en la Universidad Tecnológica de Morelia, México. Correo electrónico: bereceja99@gmail.com, berenice.ceja@ut-morelia.edu.mx. Registro Orcid <https://orcid.org/0000-0001-7965-1479>.

Resumen

La finalidad de este proyecto es diagnosticar, cómo se encuentra la situación actual de la Universidad Tecnológica en torno al clima laboral modificado por la micropolítica. Actualmente existen tres grupos, conformados por dos sindicatos, y los empleados no sindicalizados; dichos grupos coinciden en esperar cambios positivos en la Institución. Por otra parte, la lucha de poderes entre la Autoridad y el Sindicato Principal, los diferentes grupos de choque que existen, el nacimiento de un nuevo sindicato bajo el ala de la autoridad, hace que se haga más tensa la vida laboral, surgen entonces, las siguientes preguntas: ¿Cómo influyen los sindicatos en el clima organizacional de la Institución?, ¿qué tanto poder e influencia pueden experimentar las autoridades para lograr desequilibrar al personal?. Los cuestionamientos anteriores, nos inducen a pensar que la dinámica organizacional de la Universidad son un reflejo de la micropolítica, entendiéndose como una variable que refleja cómo es que los sujetos integrantes de la organización utilizan estrategias para influir sobre los otros miembros de la organización a través del ejercicio del poder que se refleja en la vida de la Institución, y que trasciende los espacios institucionales formales generando conflictos, propiciando o dificultando las negociaciones generando grupos de interés, etc. Desde un punto de vista metodológico la investigación es de tipo documental-exploratoria-descriptiva, se aplicó una encuesta, cuyo alfa de cronbach fue de 0.941, que indica que el instrumento diseñado es confiable. Se encontró la existencia de micropolítica en la Institución, reflejada en un 83.9% de los trabajadores consideran que se debe cambiar la politización de los dirigentes sindicales para mejorar las relaciones laborales. Por otra parte, la conformación de grupos internos por parte de la autoridad fue considerada por el 80.7% de los trabajadores como un factor que menoscaba las relaciones laborales.

Palabras clave: autoridad, clima laboral, micropolítica, sindicatos.

HUMAN TALENT OF MICROPOLITICAL ORGANISMS AND ITS INFLUENCE IN A TECHNOLOGICAL UNIVERSITY

Abstract

The purpose of this project is to diagnose, as is the current situation of the Technological University around the work environment modified by micropolitics. Currently there are three groups, made up of two unions, and non-unionized employees. These groups coincide in expecting positive changes in the Institution. On the other hand, the power struggle between the Authority and the Main Union, the different shock groups that exist, the birth of a new union under the wing of authority, this makes working life more tense, they arise then, the following questions: How do the unions influence the organizational climate of the Institution? How much power and influence can the authorities experience in order to unbalance the staff? The previous questions lead us to think that the organizational dynamics of the University are a reflection of micropolitics, understanding it as a variable that reflects how it is that the members of the organization use strategies to influence the other members of the organization through of the exercise of power that is reflected in the life of the Institution, and that transcends formal institutional spaces, generating conflicts, promoting or hindering negotiations, generating interest groups, etc. From a methodological point of view, a survey was applied, whose cronbach's alpha was 0.941, which indicates that the designed instrument is reliable. The existence of micropolitics in the Institution was found, reflected in 83.9% of the workers consider that the politicization of union leaders should be changed to improve labor relations. On the other hand, the formation of internal groups by the authority was considered by 80.7% of the workers as a factor that detracts from labor relations.

Keywords: Micropolitics, Trade Unions, Authority, Work Climate.

Esta investigación es producto de la iniciativa propia, sin requerir financiamiento o compromiso con alguno o algunos y se encuentra finalizada.

Introducción

La Universidad Tecnológica en el estado, nace en el año 2000, y por mucho tiempo se pudo observar que los derechos laborales no se respetaban y no había continuidad en el trabajo, ya que se daban por concluidos los contratos, lo cual origina inconformidad y enojo por parte del personal. El origen del sindicato obedece a la situación por la que atravesaba la institución y que llamó la atención de una autoridad, el segundo rector,

la misma estaba caracterizada porque los directores de carrera tomaban la decisión de dejar continuar o no a cualquier personal bajo a su cargo, la decisión no necesariamente era laboral en su mayoría era de tipo personal, debido a que se trataba de defender los derechos individuales.

Durante ese período, hubo mucho personal dado de baja hasta que uno de ellos arropado por el personal afectivo se decidió a formar un sindicato; el cual estuvo formado únicamente por 25 personas, a pesar de la situación, cabe señalar que en ese período había mucha persecución en contra de todos los trabajadores de las Universidades del país, no era bien visto que se formaran sindicatos en estos sistemas.

El subsistema de Universidades Tecnológicas ya tenía previsto un plan para evitar que se formara un sindicato al interior de la misma y despedir a los que promovieran ese movimiento, sin embargo, se solicitó apoyo a otros sindicatos, así como a alguna persona que estuviera dentro de la política y de inmediato se tomaron las acciones pertinentes, se establecieron mesas de negociación con el Estado y el 14 de agosto del 2003, se dio nota con lo que nació el primer sindicato, cabe aclarar que a los Rectores de la Institución los instala el Gobernador, por esto, las situaciones se vuelven más complejas y políticas.

Actualmente el hablar de temas como autoridad, sindicato, micropolítica, es algo complejo y difícil de abordar. Entonces, surge la interrogante ¿De qué manera es afectado el clima laboral por la micropolítica presente en una Institución de Educación Superior? Bajo esta premisa, se planteó y desarrolló un estudio, donde se aplicó un instrumento a los trabajadores, de los dos sindicatos que hay y a los empleados no sindicalizados de la Institución. Su objetivo fue conocer la influencia de la micropolítica en el talento humano en los grupos formales e informales en una Institución de Educación Superior, y cómo influye en su clima organizacional. Lo que condujo a un diagnóstico de la presencia de micropolítica y la influencia de una autoridad establecida.

La presente investigación constituye uno de los primeros acercamientos para conocer la percepción de los trabajadores ante la situación de tipo político que se vive en la Institución, se plantea como tema de investigación donde los elementos de análisis surgen a raíz de la lucha de poderes entre la autoridad y el sindicato, los diferentes

grupos de choque que existen, así como el nacimiento de un nuevo sindicato bajo el cobijo de la autoridad, provocando que se haga más tensa la vida laboral.

De este modo, el estudio genera un aporte científico; ya que se obtiene un nuevo conocimiento sobre la micropolítica y su efecto en el clima organizacional de una Institución de Educación Superior. Entender la cultura de la organización como algo que se construye y desarrolla en una interacción social por sus miembros, concederle voz y protagonismo a sus participantes como individuos con historia y pensamientos propios, nos abre el camino para comprender que en el seno de las mismas se producen conflictos ideológicos, subgrupos con intereses determinados, disputas por el poder pretendiendo imponer unos determinados criterios sobre otros, en definitiva luchas y conflictos internos por mantener el control político en la organización en conflictos (Rodríguez, 2006; Navarrete, 2020).

Una organización, según Chiavenato (2007), es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas, y solo existe cuando hay comunicación, cooperación y un objetivo en común, es por ello, que la importancia de las organizaciones radica en el hecho de trabajar coordinados entre sí para el cumplimiento de objetivos comunes, sin embargo, no impide que las personas, dentro de la organización, busquen objetivos individuales (Navarrete, 2020) , Esta situación se presenta muy seguido, ya que muchos de las personas que laboran tienen sus propios intereses en la organización.

Marco teórico

Sindicato

Se constituye, como lo dice la norma constitucional, en un derecho de asociación y por lo tanto es libre y voluntaria como la normatividad nacional e internacional reconoce y regula (artículo 123, fracción XVI; Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y Convenio 87 OIT). Es el agrupamiento de trabajadores – subordinados a un patrón o empleador público o particular cuya actitud implica aspiraciones comunes como lo es la defensa de sus intereses como prestadores de trabajo, cuya representación colectiva les permite enfrentarse a los empleadores (Sánchez, 2019).

El sindicalismo puede identificarse por su forma de organización, por su funcionamiento, por la ideología de sus integrantes o la mayoría de ellos y como cualquier célula viva es susceptible de cambios y toda clase de vicisitudes sin dejar ajena esa fantasía humana de tener y tener; acopiar, acumular y ejercer poder económico, político, social (Sánchez, 2019).

El sindicalismo como tal y como federación o confederación, puede alcanzar gran importancia. Como organización libre y voluntaria debe ser regulada para garantizar a sus agremiados la organización y su participación democrática. De igual manera los gremios deben gozar del derecho de autogestión. Sin embargo, sabemos que los derechos no son absolutos y los sindicatos deben tener limitaciones que aseguren el derecho de los individuos. La persona jurídica o moral, la colectividad, tiene su propia esfera de acción, su patrimonio, sus normas pero no puede soslayar los intereses y los derechos individuales de sus asociados. En este sentido podemos advertir que se generan dos vertientes de transparencia sindical. (Sánchez, 2019, p. 13).

Hay dos vertientes sindicales en la universidad, el sindicato mayoritario actualmente empieza, a participar en cuestiones de transparencia, anteriormente el hecho de manejar cuestiones monetarias daba pie a negociar junto con la autoridad y gobierno, con esto surge más el concepto de micropolítica dentro de la organización.

Micropolítica

Es un enfoque en el estudio de las organizaciones escolares, que trasciende el análisis de las estructuras formales y ve a las organizaciones como espacios donde los sujetos utilizan una serie de estrategias para influir sobre otros, es decir que estudian la dinámica de poder que se vive en lo cotidiano de la vida escolar, incluso fuera de los espacios formales, los conflictos, las negociaciones, los acuerdos, los grupos de interés, etc.

Un autor clásico como Ball (1989), plantea que es necesario estudiar aquello que no se sabe de las escuelas, lo que se llama El lado oscuro de la vida de la organización. El micro político se refiere al uso de poder formal e informal tanto por los individuos como por los grupos para conseguir sus propios objetivos y finalidades en una Institución.

En este contexto, dentro de la Institución se ha venido jugando ese juego de intereses políticos que concierne al gobierno junto con los partidos políticos, donde se han venido involucrando dentro del ámbito educativo, y por lo tanto esa combinación no resulta del todo exitosa.

La política no es solamente un aspecto fundamental de la vida de los centros; es también un aspecto fundamental para el cambio. Los procesos y las estructuras micro políticas tienden a intensificarse durante los períodos de cambio en las escuelas (Blase, 2002). Desde esta óptica, la universidad es tanto un ente político como educativo; y por eso, se dan cambios en la estructura de la misma.

Metodología

Se optó por desarrollar el trabajo en dos fases, en una primera fase es de tipo documental o bibliográfica, mientras que la segunda es de tipo exploratorio-descriptiva, que es la que presenta en este capítulo. Utilizándose en la primera la revisión literaria como instrumento para la recolección de la información, para la segunda un cuestionario estilo Likert conformado por 45 ítems, con los cuales se midió la percepción de los trabajadores sobre la política sindical, la política laboral y el clima organizacional. También se utilizó la observación como instrumento al interactuar con el personal docente y administrativo. Los datos son medidos y analizados de manera cuantitativa. La población total de empleados de la institución es de 151 tanto administrativos como docentes, del cual se escogió una muestra del 20% del total de la población los cuales serían 30,5=31 individuos, quedando conformada de la siguiente manera 10 no sindicalizados, 10 del sindicato protegido por la autoridad y 11 del sindicato principal, en donde 14 fueron mujeres y 17 hombres. Es importante establecer que no se toma como muestra a toda población trabajadora de la Institución, ya que no todas las personas son de confianza.

Análisis

Se aplicó la encuesta haciendo uso del teléfono celular teniendo una respuesta positiva en dos días, lo cual permitió reunir la información de los cuestionarios tanto de administrativos como docentes de manera rápida y eficiente, al aplicar el Alfa de

Cronbach, da un resultado positivo de 0.941, esto indica que el instrumento es confiable y válido, en donde las respuestas que dan los empleados ya sean de un grupo o de otro o que no pertenezcan a ninguno, casi todos concuerdan en que la situación de la empresa está mal, la autoridad no tiene la capacidad para dirigirla, las relaciones no son sanas, y se percibe que la Institución si sigue así no tendría un buen futuro, si se aplicara una encuesta actualmente, la mayoría de los empleados que tienen más de 3 años de antigüedad, coinciden en querer salvar la Institución y por ende su fuente de trabajo.

Los resultados se presentan en las siguientes tablas, cada tabla representa las preguntas de la encuesta:

Tabla 1

Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mujer	14	45.2	45.2	45.2
	Hombre	17	54.8	54.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 2

Percepción sobre las relaciones laborales

	Son un factor determinante para el desarrollo de la Universidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	2	6.5	6.5	6.5
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9.7	9.7	16.1
	de acuerdo	5	16.1	16.1	32.3
	totalmente de acuerdo	21	67.7	67.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 3

Percepción sobre las relaciones laborales

Las relaciones laborales cumplen con la función de proteger al trabajador		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	3	9.7	9.7	9.7
	Desacuerdo	5	16.1	16.1	25.8
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	41.9	41.9	67.7
	de acuerdo	7	22.6	22.6	90.3
	totalmente de acuerdo	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 4

Percepción sobre las relaciones laborales

La integración social del trabajador		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	3	9.7	9.7	9.7
	Desacuerdo	3	9.7	9.7	19.4
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	41.9	41.9	61.3
	de acuerdo	7	22.6	22.6	83.9
	totalmente de acuerdo	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 5

Percepción sobre las relaciones laborales

El equilibrio de la relación entre la Universidad y el trabajador		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	4	12.9	12.9	12.9
	Desacuerdo	10	32.3	32.3	45.2
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9.7	9.7	54.8
	de acuerdo	9	29.0	29.0	83.9
	totalmente de acuerdo	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 6

Percepción sobre las relaciones laborales

Hay un ambiente de cordialidad entre todas las áreas existentes en la Universidad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	12	38.7	38.7	38.7
	Desacuerdo	9	29.0	29.0	67.7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16.1	16.1	83.9
	de acuerdo	4	12.9	12.9	96.8
	totalmente de acuerdo	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 7

Percepción sobre las relaciones laborales

Existe una relación de armonía entre tus homólogos		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	8	25.8	25.8	25.8
	Desacuerdo	8	25.8	25.8	51.6
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	22.6	22.6	74.2
	de acuerdo	6	19.4	19.4	93.5
	totalmente de acuerdo	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 8

Percepción sobre las relaciones laborales

Son un factor determinante para el desarrollo de la Universidad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	2	6.5	6.5	6.5
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6.5	6.5	12.9
	de acuerdo	7	22.6	22.6	35.5
	totalmente de acuerdo	20	64.5	64.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 9

Percepción sobre las relaciones laborales

La integración social del trabajador		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	3	9.7	9.7	9.7
	Desacuerdo	4	12.9	12.9	22.6
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	25.8	25.8	48.4
	de acuerdo	11	35.5	35.5	83.9
	totalmente de acuerdo	5	16.1	16.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 10

Percepción sobre las relaciones laborales

El equilibrio de la relación entre la Universidad y el trabajador		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	5	16.1	16.1	16.1
	Desacuerdo	6	19.4	19.4	35.5
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	22.6	22.6	58.1
	de acuerdo	7	22.6	22.6	80.6
	totalmente de acuerdo	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 11

Percepción sobre las relaciones laborales

¿Existe una relación de armonía entre tus homólogos?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	11	35.5	35.5	35.5
	Desacuerdo	9	29.0	29.0	64.5
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12.9	12.9	77.4
	de acuerdo	6	19.4	19.4	96.8
	totalmente de acuerdo	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 12

Percepción sobre el sindicato

¿Considera al sindicato como un medio efectivo de comunicación entre el trabajador y el empleado?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	4	12.9	12.9	12.9
	Desacuerdo	5	16.1	16.1	29.0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	19.4	19.4	48.4
	de acuerdo	9	29.0	29.0	77.4
	totalmente de acuerdo	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 13

Percepción sobre el sindicato

¿La existencia del sindicato constituye un medio eficaz para satisfacer las necesidades de los trabajadores?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	3	9.7	9.7	9.7
	Desacuerdo	3	9.7	9.7	19.4
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16.1	16.1	35.5
	de acuerdo	14	45.2	45.2	80.6
	totalmente de acuerdo	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 14

Percepción sobre el sindicato

¿Se debería cambiar la politización de los dirigentes sindicales para mejorar las relaciones laborales?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	1	3.2	3.2	3.2
	Desacuerdo	2	6.5	6.5	9.7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6.5	6.5	16.1
	de acuerdo	10	32.3	32.3	48.4
	totalmente de acuerdo	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 15

Percepción sobre el sindicato

¿Considera que las relaciones laborales son afectadas cuando los dirigentes anteponen sus intereses personales?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	1	3.2	3.2	3.2
	Desacuerdo	2	6.5	6.5	9.7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	3.2	3.2	12.9
	de acuerdo	6	19.4	19.4	32.3
	totalmente de acuerdo	21	67.7	67.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 16

Percepción sobre el sindicato

¿Considera que se deben de capacitar a los agremiados sobre las actividades sindicales favorables para ellos?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	2	6.5	6.5	6.5
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9.7	9.7	16.1
	de acuerdo	10	32.3	32.3	48.4
	totalmente de acuerdo	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 17

Percepción sobre el sindicato

¿Considera que pueden mejorar las relaciones laborales mediante la adaptación de sus asociados a los eventuales cambios que se presentan en la Organización?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	2	6.5	6.5	6.5
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	22.6	22.6	29.0
	de acuerdo	10	32.3	32.3	61.3
	totalmente de acuerdo	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 18

Percepción sobre el sindicato

¿Construir un sindicato que conozca e interprete y actúe de acuerdo a la necesidad de sus trabajadores, permite mejorar las relaciones laborales?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	2	6.5	6.5	6.5
	Desacuerdo	1	3.2	3.2	9.7
	de acuerdo	8	25.8	25.8	35.5
	totalmente de acuerdo	20	64.5	64.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 19

Percepción sobre la autoridad

¿La conformación de grupos internos por parte de la autoridad detrimenta las relaciones laborales?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	1	3.2	3.2	3.2
	Desacuerdo	1	3.2	3.2	6.5
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	12.9	12.9	19.4
	de acuerdo	7	22.6	22.6	41.9
	totalmente de acuerdo	18	58.1	58.1	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 20

Percepción sobre la autoridad

¿En la actualidad considera que existe buena comunicación entre los empleados y el patrón?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	13	41.9	41.9	41.9
	Desacuerdo	10	32.3	32.3	74.2
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	19.4	19.4	93.5
	de acuerdo	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 21*Percepción sobre la autoridad*

¿Considera que la autoridad muestra empatía con los trabajadores?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	13	41.9	41.9	41.9
	Desacuerdo	8	25.8	25.8	67.7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	19.4	19.4	87.1
	de acuerdo	4	12.9	12.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 22*Percepción sobre la autoridad*

¿Estaría de acuerdo que la autoridad debe adaptarse a los eventuales cambios que se presentan en la Organización?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	2	6.5	6.5	6.5
	Desacuerdo	1	3.2	3.2	9.7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	19.4	19.4	29.0
	de acuerdo	8	25.8	25.8	54.8
	totalmente de acuerdo	14	45.2	45.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 23

Percepción sobre la autoridad

¿Reconoce usted que en la Institución se vive un proceso de hostigamiento, acoso, presión por parte de la autoridad?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	2	6.5	6.5	6.5
	Desacuerdo	4	12.9	12.9	19.4
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16.1	16.1	35.5
	de acuerdo	10	32.3	32.3	67.7
	totalmente de acuerdo	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 24

Percepción sobre la autoridad

¿Se debería cambiar la politización de las autoridades que representan a la institución para mejorar las relaciones laborales?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	3	9.7	9.7	9.7
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16.1	16.1	25.8
	de acuerdo	8	25.8	25.8	51.6
	totalmente de acuerdo	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 25*Percepción sobre la autoridad*

¿La actual administración es la adecuada para la Institución?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	17	54.8	54.8	54.8
	Desacuerdo	6	19.4	19.4	74.2
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16.1	16.1	90.3
	de acuerdo	3	9.7	9.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 26*Percepción sobre la autoridad*

¿La autoridad que dirige la Universidad ha cumplido con todas las obligaciones de ley con sus trabajadores?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	16	51.6	51.6	51.6
	Desacuerdo	7	22.6	22.6	74.2
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	9.7	9.7	83.9
	de acuerdo	3	9.7	9.7	93.5
	totalmente de acuerdo	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Tabla 27

Percepción sobre la motivación

¿Se siente identificado con la Institución?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	4	12.9	12.9	12.9
	Desacuerdo	3	9.7	9.7	22.6
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16.1	16.1	38.7
	de acuerdo	9	29.0	29.0	67.7
	totalmente de acuerdo	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia (2019).

Luego de observar e interpretar los resultados de todas las tablas antes mostradas, se puede evidenciar la existencia de micropolítica en la Institución, cuyos actores principales son los sindicatos y la autoridad, desde este punto de vista el 51.6% de los trabajadores perciben al sindicato como un medio efectivo de comunicación entre el trabajador y la autoridad mientras que un 83.9% de los trabajadores consideran que se debe cambiar la politización de los dirigentes sindicales para mejorar las relaciones laborales. Por otra parte, el 80.7% de los trabajadores consideran la conformación de grupos internos por parte de la autoridad como un factor que detrimenta las relaciones laborales. Lo que demuestra que el clima organizacional es influido de manera negativa por los factores de politización, haciendo menos grato y poco eficiente la labor de sus miembros. Dejando ver, además la presencia de micropolítica.

Conclusiones

Dentro de este caso de estudio se confirma que se presentan situaciones que se centran en relaciones de poder, académicas, sindicales, política, laborales y que están relacionadas entre sí, en donde la Institución pasa por diferentes etapas desde la

centralización del poder de un sindicato, autoridad, hasta hace un año a una dominación burocrática-política por parte de las Autoridades, lo que hace importante entender las diversa y distintas opiniones que tienen todos los involucrados en la vida organizacional, ya que esto da pie para el desarrollo de otros entornos paralelos o superpuestos que tienen su propia forma de actuar dentro de la organización que los impulsa y que inevitablemente suele ocasionar fricciones y conflictos, siendo estos escenarios donde se presenta y desarrolla la micropolítica.

Los resultados que arrojó el instrumento que se aplicó a los trabajadores permitió confirmar la teoría de que en la institución existe la presencia de micropolítica, por los diferentes tipos de situaciones no muy alentadoras que están en el día a día de la institución. La mayoría de los trabajadores coincide en que no es sano o conveniente tener dos sindicatos, resultando perjudicial para la institución, que la autoridad que está actualmente no es la más viable para la dirigencia de la misma, ya que no se ve un compromiso con la organización, la mayoría de los empleados que tienen más tiempo, ya sean sindicalizados o no, están de acuerdo en querer salvar la universidad por ende su lugar de trabajo, se pide que los próximos dirigentes, ya sean sindicales o del plantel tengan más responsabilidad, capacidad, liderazgo, capacidad de negociación, entre otras características o competencias, para asumir la responsabilidad de llevar las riendas de la institución, hacia un futuro más halagador y que esta no pierda la esencia para la cual fue edificada.

Referencias bibliográficas

- Ball, S. (1989). *La micropolítica de la escuela Hacia una teoría de la organización escolar*. Ed. Paidós Barcelona.
- Blase, J. (2002). Las micropolíticas del cambio educativo. Profesorado: *Revista De Curriculum Y Formación Del Profesorado*, 6(1), 2. <http://www.arches.uga.edu/~blase/home/>.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (9a ed.). McGraw - Hill.

- Navarrete, A. (2020). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral administrativo en un bachillerato tecnológico de la ciudad de Claya, Guanajuato, México. En Chirinos, Y., Ramírez, A., Godínez, R., Barbera N. y Rojas, D. (2020). (Eds.), *Tendencias en la Investigación Universitaria Vol. X* (pp. 64–82). Fondo Editorial Universitario Servando Garcés de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero / Alianza de Investigadores Internacionales S.A.S. <https://doi.org/10.47212/Tendencias2020.6>.
- Rodríguez, D. (2006). Dimensión institucional, cultural y micropolítica: claves para entender las organizaciones educativas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 9(1), 1–14. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217017165004>.
- Sánchez, A. (2019). *Alcances de la reforma constitucional respecto del derecho de acceso a la información en sindicatos (2ª ed.)*. INAI.