

La satisfacción laboral y su relación con el entorno ético de las organizaciones

Maldonado de Lozada Verónica

Departamento Académico de Administración

DAF Tecnológico de Monterrey Campus Monterrey, México

verito@itesm.mx

INTRODUCCIÓN

En la investigación teórica se ha contribuido con las diferentes definiciones y modelos propuestos por varios autores sobre satisfacción en el trabajo y su relación con la efectividad ética en las organizaciones. Se ha sustentado la tesis de la importancia y vigencia actual de los diferentes estudios en el campo de la satisfacción y motivación en el trabajo, así mismo, el peso que tiene la efectividad ética que se vive en las organizaciones como una de las variables que afecta a la satisfacción en el trabajo.

OBJETIVO GENERAL

Analizar el estado actual de la Satisfacción en el trabajo y factores determinantes en los profesores de la División de Administración y Finanzas del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México. El estudio se hará a nivel descriptivo y se analizarán los factores que incidan en la satisfacción laboral y que además tengan una especial relevancia en la percepción efectividad ética organizacional sobre la satisfacción en el trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.Describir el estado de la satisfacción laboral de los profesores de la División de Administración y Finanzas y analizar los factores que inciden sobre dicha satisfacción:
 - Naturaleza del trabajo: docencia,
 - Investigación,

- Deberes administrativos y de dirección,
- Remuneración,
- Promoción en el trabajo,
- Supervisión de jefe inmediato,
- Relación con compañeros de trabajo,
- Condiciones físicas y facilidades de trabajo,

.2. Describir el clima ético de la división de Administración y Finanzas en el Tecnológico de Monterrey a través de la percepción que tienen los profesores de la misma división. Esta percepción del clima se va a concretar en las siguientes dimensiones.

- Valores organizacionales claros, *(existen y dan dirección y consistencia en la toma de decisiones cuando no existen políticas y procedimientos precedentes)*.
- Conocimiento del profesorado de estrategias, metas y objetivos éticos, *(conoce y entiende estrategias explícitas o implícitas)*.
- Conocimiento acerca de la existencia y práctica de políticas y procedimientos éticos, *(conoce y entiende acerca de políticas y procedimientos éticos para describir estrategias)*.
- Conocimiento del profesorado acerca de si la organización desarrolla mediciones éticas para determinar estándares éticos y si éstos permiten obtener resultados, *(conoce si existen y si se le da seguimiento, medición efectividad ética)*
- Recompensas por conducta ética, evaluación del clima ético, evaluación del impacto del ejercicio ético, *se reconoce y recompensa la conducta ética*.
- Evaluación del clima ético, *(cómo es el clima ético en cada departamento, motiva el compromiso del empleado con la organización)*.
- Impacto de la capacitación y educación ética en el profesorado y directivos, *(son capacitados en el cómo y el porqué de los componentes éticos)*.
- Las evaluaciones de efectividad y el clima ético incluyen la consideración de los valores del profesorado, *(percepción que tengan los profesores de la congruencia de sus valores personales con los del Tecnológico de Monterrey)*.

3. Analizar la relación entre la satisfacción en el trabajo del profesorado y percepción del clima ético del profesorado del ITESM.

Es importante mencionar que se hicieron otros estudios estadísticos, que están relacionados con los factores de satisfacción en el trabajo, mismas que se podrían investigar con mayor profundidad en futuras líneas de investigación.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio básicamente *descriptivo*. En el cuál trataremos de explicar cuál es la situación de satisfacción en el trabajo del profesor de la DAF en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey y cómo la satisfacción se relaciona con la efectividad ética organizacional, en un ambiente de carácter educativo y universitario.

El proyecto de investigación contempla la recolección de datos en un período de tiempo, el semestre enero – mayo de 2005 con el objeto de definir como se muestra la satisfacción en el trabajo en función de variables propias del ambiente educativo, adicionalmente la relación existente entre satisfacción en el trabajo y efectividad ética. Para la realización de esta investigación empírica decidimos trabajar en las siguientes etapas de tal forma que podamos llevar a cabo los objetivos que queremos lograr.

Etapa 1. Elección de las herramientas de investigación, así como diseño de estructura, construcción, adaptación del instrumento a la realidad mexicana y validación de la herramienta de medición que se utilizará en la investigación.

Etapa 2. Descripción de las características de la muestra de la Investigación y cálculo de la misma.

Etapa 3. Recolección de información.

Etapa 4. Análisis e interpretación estadístico de la información.

Etapa 5. Conclusiones

Después de la revisión de bibliografía inicial decidimos utilizar como base inicial de la investigación empírica, el cuestionario proporcionado por el Dr. Titus Oshagbemi, diseñado para profesores universitarios y utilizado por él mismo en Queen's University of Belfast, Belfast, UK. Esta herramienta fue traducida y adaptada para el ITESM por Verónica Maldonado de Lozada a la realidad de las universidades mexicanas.

Se ha utilizado un segundo cuestionario, diseñado para evaluar la efectividad ética en la DAF en el ITESM campus Monterrey. Este segundo cuestionario fue tomado de la compañía Ethics Resource Center, traducido por el Centro de Valores Éticos y adaptado al profesorado de la DAF por Verónica Maldonado de Lozada.

Se utiliza la prueba estadística de Alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de la información. (variables discretas, para encuestas y escalas).

Análisis estadístico de satisfacción en el trabajo

Para la comprobación de las hipótesis se utilizaron las siguientes pruebas:

- Pruebas no paramétricas para contrastar las distribuciones empíricas con respecto a una "Uniforme",
- Pruebas "t de Student" para diferencias de medias relacionadas. Las pruebas "t de de Student" para diferencia de medias, con el objetivo de determinar la relación entre la satisfacción en el trabajo y los siguientes factores de satisfacción: en docencia, en investigación, deberes administrativos y de dirección, remuneración, promoción, supervisión del jefe inmediato, relación con compañeros de trabajo, infraestructura de trabajo.
- Así como pruebas de Wilcoxon para comprobación de medianas. ^{xxxx} Estas pruebas permitirán establecer y fundamentar las conclusiones sobre la satisfacción en el trabajo de profesores.
- otras pruebas realizadas fueron las de independencia entre dos variables utilizando tablas de contingencia.

Cuestionario de satisfacción en el trabajo

El cuestionario de satisfacción en el trabajo consta de 27 preguntas, las primeras 8 preguntas hacen referencia a datos identificativos (sexo, puesto, tipo de contratación, clasificación de profesor, puesto, antigüedad, edad, etc.). La pregunta 17 hace referencia a cómo se siente el profesor en *su* trabajo, es una pregunta global, que intenta resumir la satisfacción general en el trabajo del profesorado. La pregunta 18, hace referencia a cómo se siente la persona *con* su trabajo, a diferencia de la anterior, se quiere saber en cuanto al trabajo desempeñado como profesor, es decir, con lo hecho.

Las preguntas de la 19 a la 27 hacen referencia a diferentes percepciones del profesorado hacia su trabajo.

El análisis de Alfa de Crombach lo calcularemos sólo en los factores del cuestionario de satisfacción en el trabajo utilizados para demostrar las hipótesis de satisfacción en el trabajo. En este caso son las preguntas de la 9 a la 16 del cuestionario.

Se ha utilizado el método de ahorro de espacio. Es decir, no se calcula la matriz de covarianzas ni se utiliza en el análisis.

El análisis estadístico del cuestionario de Efectividad ética organizacional se trabajó en tres etapas.

En la primera etapa, las preguntas de cada dimensión del cuestionario de efectividad ética se analizan a través de agregados, que se refiere a que cada persona contestó en una escala de uno a cinco y que no se tomaron estos resultados individuales sino la suma de lo que cada entrevistado contestó en cada una de las ocho dimensiones de percepción sobre el comportamiento ético de la organización.

Las pruebas que utilizamos para conocer la situación actual en cuanto a efectividad ética en el ITESM fueron las pruebas sobre distribuciones de de frecuencias y pruebas no paramétricas de Chi cuadrado, de cada una de las dimensiones con el objetivo de conocer la situación actual en cuanto a la percepción del profesorado sobre la efectividad ética en el ITESM con respecto de las 8 diferentes variables: *recompensa por conducta ética (RPCE)*, *respeto por los valores personales de los empleados (RVPE)*, *medición de la efectividad ética (MEE)*, *evaluación del clima ético (ECE)*,

evaluación y capacitación ética (LEYCE), políticas y procedimiento éticos (PYPE), valores organizacionales claros (VOC), estrategias metas y objetivos claros (EMOE).

Como resultado las medias de las diferentes dimensiones, con respecto a la efectividad ética organizacional, fueran las siguientes: que en las tres variables RPCE, RVPE Y MEE el profesorado tiene respuestas muy cercanas a 1,2 y 3, es decir alrededor de una media de 25.

En dos variables el promedio está alrededor de 27, ECE y LEYCE.

En tres variables PYPE, VOC, EMOE la media se encuentra más cercana a las respuestas 4 y 5, es decir con una media alrededor de 28 y 29, por lo que procederemos a establecer las distancias que podamos medir de manera estadística a través de la prueba diferencia de medias con muestras relacionadas.

Segunda etapa, es pertinente aclarar que en esta etapa no se formularon hipótesis sólo se efectuaron las pruebas estadísticas de diferencia de medias con muestras relacionadas, (prueba “t de Student”). Para tener la certeza de que que la diferencias de medias observadas son significativas estadísticamente.

Se analizaron las distribuciones de frecuencias y los promedios de las ocho dimensiones de las percepciones de los profesores sobre la efectividad ética de la organización, producto de las pruebas estadísticas elaboradas para la primera etapa.

Con esta información se estudia en dónde se concentran los valores más altos y bajos de las opiniones del profesorado y se determina la diferencia medias de valores agregados por pares de dimensiones, las que salieron con menor y mayor puntaje utilizando la prueba de “t de Student”.

Debido a las diferencias observadas entre las medias de las distribuciones se procedió a determinar si éstas son significativas estadísticamente o no utilizando la prueba estadística de diferencia de medias con muestras relacionadas, (prueba “t de Student”).

Encontramos que en las pruebas realizadas entre los grupos de dimensiones, el nivel de significancia es de .10, lo que nos indica que la percepción media de las diferentes dimensiones, muestra que una media es mayor que otra y que la diferencia es significativa.

Una vez hecho y analizado las pruebas de las medias de las distribuciones y que establecimos que éstas si son significativas estadísticamente, utilizando la prueba estadística de diferencia de medias con muestras relacionadas, (prueba T de Student), procedimos a comprobar las hipótesis de los cruces de satisfacción en el trabajo y efectividad ética organizacional.

Justificación y análisis de los cruces de los cuestionarios de Satisfacción en el trabajo y efectividad ética organizacional.

En la tercera etapa, pretendemos descubrir información que refleje la percepción sobre el estado actual de la satisfacción en el trabajo y su relación actual con relación a la efectividad ética organizacional en el Profesorado de la División de Administración y finanzas del ITESM.

Se procedió a revisar variables de satisfacción laboral, al hacer cruces de los diferentes factores del cuestionario de satisfacción laboral con las 8 variables del cuestionario de efectividad ética organizacional, observamos que en todas las pruebas se rechazó la H^0 a un nivel de significancia de $\alpha = .10$. y encontramos que *todas las variables se ven reflejadas en el items 17, que es una pregunta que engloba los diferentes factores de satisfacción en el trabajo del cuestionario de satisfacción en el trabajo.*

Para simplificar el análisis se decidió hacer pruebas de hipótesis sobre independencia de pares de variables a través de tablas de contingencia, con el factor que engloba a los factores de satisfacción en el trabajo de los profesores es el siguiente: “Cómo se siente en su trabajo”, (como habíamos mencionado anteriormente), con los 8 factores del cuestionario de Efectividad ética organizacional mencionados en la primera etapa.

El objetivo de esta prueba es conocer *si existe o no* una relación significativa y que tipo de asociación existe entre estos factores de satisfacción laboral y la percepción de las diferentes variables de efectividad ética organizacional.

Esto permitirá conocer la dirección en la que se concentran las frecuencias y por lo mismo el signo de la asociación entre las variables utilizadas en la tabla de contingencia.

RESULTADOS

- El nivel más alto de satisfacción y por encima de los demás factores de satisfacción en el trabajo es el de docencia, de acuerdo a nuestras hipótesis iniciales aseguramos que la docencia es el factor en el que el profesorado siente una satisfacción mayor, que podemos entender por la vocación del docente y por la tradición como centro de educación superior del ITESM.
- Le sigue el factor infraestructura de trabajo, esto se explica por el crecimiento tecnológico, instalaciones, equipo entre otras cosas, con que cuentan los profesores y alumnos. El ITESM se ha preocupado por contar con excelentes instalaciones y esto se ve reflejado en la satisfacción del profesorado.
- El comportamiento de compañeros de trabajo, es un factor de satisfacción importante para los profesores, ya que en otras preguntas del cuestionario, se les examina sobre si existe cooperación entre los compañeros de trabajo y si existe reparto equilibrado de actividades, a lo cual manifiestan estar de acuerdo.
- También la satisfacción con el comportamiento de jefe inmediato, resulta alto en el sentido que el profesorado percibe, que existe un reparto equilibrado de actividades además del buen trato y comportamiento del jefe inmediato superior.
- En cuanto a deberes administrativos, el profesorado se mueve ligeramente hacia abajo de satisfecho. Partiendo de la base de que el factor docencia es el principal factor de motivación entendemos que algunos deberes administrativos pueden causar una ligera molestia en el profesorado para poder desempeñar de una mejor manera su labor como docentes.

- Con respecto al factor investigación el ITESM, hace esfuerzos para impulsar la investigación, a través de la formación de sus profesores, con grados académicos, ha creado infraestructura y apoyo para lograr esta meta, que data de 1996. Aún y cuando el esfuerzo ha sido muy grande, la satisfacción por investigación es uno de los factores que resultó más bajo
- En cuanto a satisfacción en promociones y salario, podemos decir que el profesorado del ITESM en general se encuentra insatisfecho, aunque su trabajo de docente le gusta mucho, si manifiesta la necesidad de contar con un mejor salario, que sea competitivo con otras profesiones en el mercado laboral y que le permita la satisfacción de sus necesidades extrínsecas.

Sobre los cruces de la variable de satisfacción en el trabajo de profesores “cómo se siente en su trabajo” y las 8 dimensiones de efectividad ética tenemos los siguientes resultados.

- Le gusta mucho su trabajo, y va aumentando a medida que se incrementa la percepción por **valores organizacionales claros VOC**. A medida que el ITESM cuente con valores organizacionales claros, esto influye en que el profesor se sienta satisfecho en su trabajo.
- Le gusta mucho su trabajo, y va aumentando a medida que se incrementa la percepción por **estrategias metas y objetivos claros EMOE**. A medida que el ITESM cuenta con estrategias metas y objetivos claros el profesorado se siente satisfecho en su trabajo.
- Le gusta mucho su trabajo su trabajo y éste va aumentando a medida que se incrementa la percepción de **políticas y procedimientos éticos PYPE**. A medida que el ITESM tenga políticas y procedimientos éticos, esto influirá en que el profesorado se sienta satisfecho en su trabajo.
- A medida que se tiene una percepción positiva de la **medición de la efectividad ética MEE**, aumenta el gusto por su trabajo. A medida que el ITESM tenga medición de la efectividad ética influirá en que el profesorado se sienta satisfecho en su trabajo.
- Le gusta mucho su trabajo, y va aumentando a medida que se incrementa la percepción de **recompensa por conducta ética RPCE**. A medida que en el ITESM se tengan recompensa por conducta ética con sus profesores, esto influye para que se sienta satisfecho en su trabajo.

- Se siente muy satisfecho en su trabajo y éste va aumentando a medida que se incrementa la percepción de **evaluación del clima ético ECE**. A medida que el ITESM tenga evaluación del clima ético, esto influye en que un profesor se sienta satisfecho en su trabajo.
- Le gusta mucho su trabajo, y va aumentando a medida que se incrementa la percepción **de evaluación y capacitación ética LEYCE**. Y que a medida que el ITESM tenga de evaluación y capacitación ética influye en que el profesor se siente satisfecho en su trabajo.
- Se siente muy satisfecho en su trabajo y éste va aumentando a medida que se incrementa la percepción de **respeto de los valores de los empleados RVPE**. A medida que el ITESM tenga respeto de los valores de los empleados influye en que un profesor se sienta satisfecho en su trabajo.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES CON RESPECTO A SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE PROFESORES UNIVERSITARIOS

Conforme fuimos desarrollando los capítulos de esta investigación, hemos ido exponiendo las conclusiones que extraíamos, a través de la misma. Por esta razón en esta sección no vamos a reiterar lo escrito anteriormente. Sin embargo, después de la revisión bibliográfica y de la investigación empírica queremos destacar algunas de las ideas ya presentadas, y así, desarrollar y concretar las aportaciones que pensamos son más relevantes, además mencionaremos las limitaciones y posibles líneas de investigación.

Enseguida presentaremos las conclusiones de los factores de satisfacción en el trabajo en el orden en que fueron teniendo una percepción más positiva de cada factor.

Encontramos como la principal de todas, que el nivel más alto de satisfacción del profesorado y por encima de los demás factores de satisfacción es el de docencia, este resultado es acorde a la satisfacción de necesidades intrínsecas del ser humano, es decir, existe un sentimiento de realización personal y de felicidad al cubrir necesidades de orden superior con la práctica de la docencia, que le provoca sentimientos de autonomía y de cooperación con los demás, por lo que destacamos la vocación por el amor a la

enseñanza que tiene el profesor universitario que adopta la educación como forma de vida laboral.

Para el profesorado es muy importante la infraestructura de trabajo, y para el buen desempeño de su actividad como profesor requiere y le produce complacencia el contar con las instalaciones y el equipo tecnológico adecuado, esto es acorde con las necesidades extrínsecas por lo que no le llamaremos satisfacción desde la perspectiva de que surgen del interior del individuo, sino como un aspecto importante que debe existir para el buen desempeño de sus funciones.

Mencionamos que para el profesorado es primordial el entorno ético y éste influye en la satisfacción en el trabajo. Además, manifiesta estar de acuerdo en sentir deseos de cooperación entre ellos, esto se afirma cuando expresan que el comportamiento de compañeros de trabajo es un factor de satisfacción importante para ellos. El sentimiento de relación y de pertenencia es significativo, sobre todo para aquellos que trabajan de tiempo completo en la institución educativa, siendo menor este sentimiento de los que trabajan por horas.

Como parte importante del entorno ético se incluye la relación con el jefe inmediato. En la medida en que el profesorado percibe que tiene un jefe inmediato superior ético, éstos se sienten más satisfechos. Cuando el jefe inmediato superior es ético perciben un reparto equilibrado de actividades, políticas claras, y además, un buen trato y comportamiento del mismo.

Partiendo de la base de que la docencia es el principal factor de motivación actual, para el profesorado algunos deberes administrativos puedan causar una ligera molestia ya que esto no les permite administrar de la mejor manera su tiempo para dedicarla a actividades de enseñanza.

Agregamos que todavía el profesorado no tiene una motivación fuerte para la investigación como parte de su labor como docentes. Y que hace falta hacer esfuerzos institucionales, por impulsar no sólo la preparación académica de investigadores, sino

además, equilibrar el tiempo asignado con otras funciones de docencia y administración con la investigación. Esto tiene relación también con el ambiente ético en cuanto a equilibrio de actividades y definir la carrera del profesor, ya sea como docente, como investigador o como una combinación de estas carreras.

En cuanto a satisfacción en promociones y salario, podemos decir que el profesorado en general se encuentra insatisfecho, aunque su trabajo de docente le gusta mucho, sí manifiesta la necesidad de contar con un mejor salario, que sea competitivo con otras profesiones en el mercado laboral y que le permita la satisfacción de sus necesidades extrínsecas.

Además de las conclusiones sobre los factores determinantes de la satisfacción en el trabajo, nos ha llamado la atención

Que además de la alta satisfacción del profesorado por la enseñanza, podemos agrupar dos tipos de motivación del profesorado:

1. Por nivel de satisfacción salario y nivel de satisfacción promociones, que llamaremos por lo que parece reflejar “*el reto económico*”, ya que tanto salario como promociones son variables que se perciben como ingresos por el profesorado que aprecia sentir satisfacción en el trabajo en cuanto a una mejor remuneración.
2. Satisfacción por el comportamiento del jefe inmediato, satisfacción por los compañeros y satisfacción por la infraestructura de trabajo, el cual representa “*el reto o clima social*”, pues estas variables se perciben como buenas relaciones sociales. Existe el profesorado que siente satisfacción a través de las buenas relaciones y el clima social en su trabajo.

CONCLUSIONES CON RESPECTO A LAS DIMENSIONES DE EFECTIVIDAD ÉTICA ORGANIZACIONAL

1. Cuando se constituyen las variables: valores organizacionales claros (VOC), estrategias, metas y objetivos claros (EMOE) y políticas y procedimientos éticos

(PYPE). Estas variables parece reflejar la dimensión “conocimiento y claridad de marco ético de la organización a través de los documentos institucionales”, ya que éstas son variables en que se incluye el conocimiento y con un buen grado de claridad por el profesorado. Por lo que es efectivo para la institución promover los valores organizacionales, las estrategias, metas y objetivos así como las políticas y procedimientos a través de medios escritos, es percibido por los profesores como procedimientos que proporcionan claridad y guía en las diferentes actividades de la institución.

2. Cuando se constituyen las variables medición de la efectividad ética (MEE), recompensa por conducta ética (RPCE) y evaluación del clima ético (ECE) que representa el “reconocimiento ético dentro de la empresa”. Es importante para el profesor que existan mediciones que proporcionen información para el reconocimiento por comportamiento ético. Para el profesorado es importante que se reconozca su trabajo como académico, principalmente por motivaciones intrínsecas y por vocación, de tal forma que cuando el profesor percibe que su trabajo es apreciado en este sentido, proporciona un buen clima ético, que a su vez lo motiva en su vocación como profesor.
3. Cuando se constituyen las variables educación y la capacitación ética (LEYCE) y Respeto por los valores personales de los empleados (RVPE) que puede representar “la capacitación ética centrada en la persona”. La percepción del profesorado de ser tomado en cuenta para la elección de la capacitación ética de acuerdo con las necesidades personales de cada uno de ellos.

Con respecto a las conclusiones del cruce de variables entre satisfacción en el trabajo y la incidencia de la efectividad ética organizacional llegamos a las siguientes conclusiones.

Concluimos que a los profesores del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) les gusta mucho su trabajo, y va aumentando a medida que se incrementa la percepción por valores organizacionales claros (VOC) *El profesorado*

percibe esta dimensión con el segundo promedio más alto entre las 8 dimensiones, por lo que podemos afirmar que señala una buena implementación de valores organizacionales claros.

Con respecto a la dimensión estrategias metas y objetivos claros (EMOE), en la medida en que la percepción de la dimensión va aumentando en cuanto que el profesorado conoce las estrategias metas y objetivos éticos, también aumenta la satisfacción en el trabajo de los profesores del ITESM. *El profesorado del ITESM percibe esta dimensión con el promedio más alto por lo que podemos afirmar que señala una buena implementación de estrategias metas y objetivos claros.*

En cuanto a la capacidad del ITESM de implementar políticas y procedimientos éticos en sus procesos, (PYPE) para el establecimiento de sus valores, elaboración de sus estrategias, metas y objetivos éticos, es percibida positivamente y en aumento por el profesorado del ITESM. Esto influye en que éste se siente satisfecho en su trabajo. Concluimos que a los profesores del ITESM les gusta mucho su trabajo y éste va aumentando a medida que se incrementa la percepción positiva del establecimiento de políticas y procedimientos éticos. *En esta dimensión el profesorado tiene uno de los promedios más altos por lo que podemos afirmar que percibe una buena implementación de políticas y procedimientos éticos.*

En la dimensión medición de la efectividad ética(MEE), concluimos que a medida que se tiene una percepción positiva de ésta dimensión, aumenta el gusto por su trabajo. Es decir, a medida que el ITESM establezca mediciones de efectividad ética, influirá en que el profesorado se sienta satisfecho en su trabajo. *De las 8 dimensiones de efectividad ética organizacional, en esta dimensión el profesorado tiene una de los promedios más bajos. Podemos decir que el profesorado percibe que es posible contar con mejores mediciones de la efectividad ética, es decir que tanto se queda en el discurso y que tanto se lleva a la acción.*

Concluimos que le gusta mucho su trabajo, y va aumentando a medida que se incrementa la percepción de recompensa por conducta ética. A medida que en el ITESM

se tengan mejores RPCE con sus profesores, esto influye para que se sienta satisfecho en su trabajo. *De las 8 dimensiones de efectividad ética organizacional, en esta dimensión el profesorado tiene la más baja media estadística. Podemos decir que el profesorado percibe que es posible establecer mejores procedimientos para recompensar el comportamiento ético en el ITESM.*

Con respecto a la dimensión evaluación del clima ético el profesorado se siente muy satisfecho en su trabajo y éste va aumentando a medida que se incrementa la percepción de que el ITESM hace esfuerzos por mejorar el clima ético en la institución. En esta dimensión la media estadística se mantuvo en el promedio entre las 8 dimensiones de efectividad ética, por lo que consideramos que el profesorado piensa que se pueden hacer mayores esfuerzos por mejorar en esta dimensión.

Concluimos que le gusta mucho su trabajo, y va aumentando a medida que se incrementa la percepción de evaluación y capacitación ética. Y que a medida que el ITESM tenga LEYCE adecuados a la formación y necesidades profesionales de cada profesor el profesor éste se sentirá más satisfecho en su trabajo. *En esta dimensión la media estadística también se mantuvo en el promedio de las 8 dimensiones, esto se puede deber a que en ocasiones el profesorado percibe que los cursos de capacitación que recibe no son los más adecuados para su desarrollo profesional.*

El profesorado se siente muy satisfecho en su trabajo y éste va aumentando a medida que se incrementa la percepción de respeto de los valores de los empleados. A medida que el ITESM tenga RVPE influye en que un profesor se sienta satisfecho en su trabajo. *De las 8 dimensiones de efectividad ética organizacional, en esta dimensión el profesorado tiene la penúltima media estadística más baja. Podemos decir que el profesorado percibe que el ITESM puede tomar más en cuenta los valores personales de los empleados en sus programas éticos organizacionales.*