

EL IMPACTO DE LAS DIMENSIONES ORGANIZACIONALES EN LA FORMACIÓN DEL PATRIMONIO POR LOS JÓVENES PROFESIONISTAS

Luis Chávez Guzmán
Lorena Araceli Chávez Gómez
Graciela Gómez Díaz
Ramón Cantú Cuellar
Rogelio Jaramillo Garza

RESUMEN

En el presente trabajo tomamos del sedimento de la teoría organizacional las dimensiones organizacionales estructurales y contextuales que son: Formalización Tamaño, Jerarquía, Tecnología Organizacional, Centralización, Ambiente externo, Profesionalismo, Metas y estrategias, Proporción de personal Cultura y Especialización. Con la percepción de 15 jóvenes profesionistas sobre la importancia que tienen esas dimensiones en la formación del patrimonio por los jóvenes profesionistas.

Inicialmente probamos la existencia de concordancia de juicio de los jóvenes profesionistas sobre la importancia relativa que tienen las dimensiones organizacionales en la formación de patrimonio. Nuestro segundo objetivo fue el de determinar la existencia de grupos de dimensiones organizacionales por su similaridad en la forma de impactar la formación de patrimonio por los jóvenes profesionistas se encontraron tres grupos validados Grupo1 Formalización, Centralización y Metas y Estrategias, Grupo 2 Tamaño, Jerarquía y Proporción de Personal y el Grupo 3 Tecnología organizacional, Ambiente externo, Especialización, Profesionalismo.

Encontramos que el hecho de ser variable estructural o contextual no la hace más importante desde la perspectiva de los jóvenes profesionistas en la formación del patrimonio.

PALABRAS CLAVE

Dimensiones organizacionales, Concordancia, Patrimonio, W de Kendall.

INTRODUCCIÓN

El estudio de sobre la formación del patrimonio de los jóvenes profesionistas inicia con el trabajo de (Chávez-Guzmán, 2014) se obtienen las cualidades del patrimonio ideal: Crecimiento, Seguro, Liquidez, Abundante, Satisfactorio, Convertible y Provechoso y también las acciones que los jóvenes realizan para lograr formar su patrimonio: Superación profesional, Trabajar con calidad, Invertir en bolsa, Disciplina de ahorro, Administración, Creatividad y Eliminar gastos.

De este estudio siguieron más sobre la efectividad de cada una de las acciones tendientes a la formación del patrimonio por los jóvenes profesionistas.

En este trabajo se busca en el paradigma de la teoría organizacional las dimensiones de la organización que afectan la formación de patrimonio por los jóvenes profesionistas.

Inicialmente mostramos la concordancia de los jóvenes profesionistas sobre la percepción que tienen del impacto de las dimensiones organizacionales sobre la formación de patrimonio. Y el segundo propósito es la determinación de grupos de dimensiones estructurales por la similaridad de impacto en la formación del patrimonio por los jóvenes profesionistas.

MÉTODO

Nuestro estudio se enfoca en determinar el impacto de las dimensiones organizacionales en la formación de patrimonio, en la percepción de los jóvenes profesionistas.

Los jóvenes profesionistas realizan su actividad profesional para formar un patrimonio entre otros fines. En nuestro trabajo nos circunscribimos a la formación del patrimonio exclusivamente y trabajamos con la cultura que los jóvenes profesionistas tienen de las organizaciones. Es decir buscamos la relación entre dimensiones organizacionales y la formación de patrimonio desde la perspectiva de los jóvenes profesionistas.

Nuestra investigación tiene dos propósitos, determinaremos la existencia de acuerdo (concordancia) entre los jóvenes profesionistas sobre el orden en que las dimensiones organizacionales afectan la formación de patrimonio, y buscaremos la existencia de

grupos de dimensiones organizacionales en base a su influencia en la formación de patrimonio por los jóvenes profesionistas.

HIPÓTESIS

Consideramos las siguientes dos hipótesis.

“Los jóvenes profesionistas coinciden en el orden de importancia en que inciden las dimensiones organizacionales en la formación de patrimonio”

Al trabajar esta hipótesis estaríamos probando la existencia de acuerdo por los jóvenes en la manera en que las dimensiones organizacionales estructurales y contextuales afectan la formación del patrimonio que ellos pretenden formar.

Dimensiones estructurales: Cultura, Medio ambiente, Estrategias y metas, Tamaño y Tecnología.

Dimensiones contextuales: Formalización, Especialización, Jerarquía de autoridad, Centralización, Profesionalismo y proporción de personal (Daft, 2015) y (Anand & Daft, 2007).

Pasando esta primer hipótesis de investigación a la hipótesis estadística correspondiente como lo indica (Siegel, Aragón Borja, & Fierros Dávila, 1995)

H0 Los Jóvenes profesionistas ordenan la importancia del impacto de las “Dimensiones Estructurales”, sobre la formación del patrimonio en forma aleatoria.

H1 Los Jóvenes profesionistas ordenan la importancia del impacto de las “Dimensiones Estructurales”, sobre la formación del patrimonio en el mismo orden.

La segunda hipótesis sobre la formación de grupos de “Dimensiones Estructurales” sería: Existen grupos de “Dimensiones Estructurales” por la similaridad en que afectan la formación de patrimonio por los jóvenes profesionistas.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

A diferencia (Chávez-Guzmán, 2014) donde las causas determinantes del patrimonio se obtuvieron de un Focus Group en esta investigación es del sedimento del paradigma sobre la teoría de las organizaciones que se proponen causas determinantes del

patrimonio concretamente las dimensiones de la organización estructurales y contextuales.

Trabajamos con 15 alumnos de maestría jóvenes profesionistas de diversas carreras profesionales, inicialmente el profesor expuso a los alumnos los conceptos: Dimensiones estructurales, Cultura, Medio ambiente, Estrategias y metas, Tamaño y Tecnología. Dimensiones contextuales, Formalización, Especialización, Jerarquía de autoridad, Centralización, Profesionalismo y Proporción de personal (Daft, 2015)

Después de la exposición los 15 jóvenes profesionistas participaron en un intercambio de concepciones sobre las dimensiones organizacionales tipo Focus Group, al final el profesor verifica mediante preguntas a los 15 alumnos participantes que la concepción de cada una de las dimensiones organizacionales sea la correcta.

A cada uno de los 15 participantes se les solicito ordenar del 1 al 11 las dimensiones organizacionales presentadas en forma aleatoria en función de su relevancia en la formación de patrimonio, 1 para el mayor impacto y 11 a la de menor.

La W de Kendall nos sirve para probar la primera hipótesis (Siegel, Aragón Borja, & Fierros Dávila, 1995) utilizando los ordenamientos de los 15 jóvenes profesionistas tomando a los alumnos como jueces y realizando la prueba de concordancia.

Para la segunda hipótesis elaboramos un dendrograma de variables utilizando la información de la tabla del concentrado de la encuesta y proponemos grupos de dimensiones organizacionales. La validación de los grupos la realizamos aplicando un análisis discriminante con las componentes principales de la información del concentrado de la encuesta para evitar la multicolinealidad y la pertenecía a los grupos propuestos, la confirmación de la existencia de grupos se tiene con el % de dimensiones bien clasificada.

RESULTADOS

En la tabla 1 se concentran los ordenamientos de los 15 jóvenes profesionistas.

Tabla 1

Concentrado de la encuesta

Dimensión	E	E1	E1	E1	E1	E1	E1								
Org.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5

Formalización	8	7	3	2	3	8	4	1	7	2	5	7	2	9	2
Tamaño	1	9	2	7	7	4	7	1	6	11	9	2	7	10	8
	0							1							
Jerarquía	7	1	1	6	5	9	6	1	1	10	8	11	8	11	3
		0	1					0	0						
Tecnología	1	2	8	8	1	3	8	7	2	3	2	9	10	5	7
Organizacional	1				0										
Centralización	4	1	7	4	1	1	1	3	8	9	7	8	1	8	5
		1				1									
Ambiente externo	6	4	4	1	6	5	9	8	1	7	6	5	5	6	9
				1											
Profesionalismo	3	3	1	9	4	1	2	4	9	6	1	4	11	2	11
Metas y estrategias	9	1	9	1	2	7	1	2	5	1	4	1	6	1	4
							0								
Proporción de personal	5	8	5	3	8	2	1	6	1	8	11	3	9	7	1
							1		1						
Cultura	2	5	1	5	1	6	5	5	4	4	3	6	3	3	6
			0		1										
Especialización	1	6	6	1	9	1	3	9	3	5	10	10	4	4	10
				0		0									

Para probar la primera hipótesis aplicamos a la información de la tabla 1 la prueba W de Kendall con MINITAB obteniendo $W = 0.139636$ correspondiéndole una Chi-cuad de 20.9455 con 10 gl y $p = 0.0215$ para una significancia del $\alpha = 0.10$ o $5\alpha = 0.05$ que son las recomendadas por (Siegel & Aragón Borja, 1995) rechazamos la hipótesis nula H_0 “Los Jóvenes profesionistas ordenan la importancia del impacto de las Dimensiones Estructurales, sobre la formación del patrimonio en forma aleatoria” y aceptamos H_1

“Los Jóvenes profesionistas ordenan la importancia del impacto de las Dimensiones Estructurales, sobre la formación del patrimonio en el mismo orden” ver en el apéndice el listado del MINITAB.

Por lo anterior los jóvenes profesionistas concuerdan es decir están de acuerdo en la importancia relativa que tienen las dimensiones organizacionales en el patrimonio.

Con la información de la tabla 1, método de vinculación Ward, medición de distancias Manhattan y seleccionando tres conglomerados de observaciones, obtenemos el dendrograma de la figura 1.

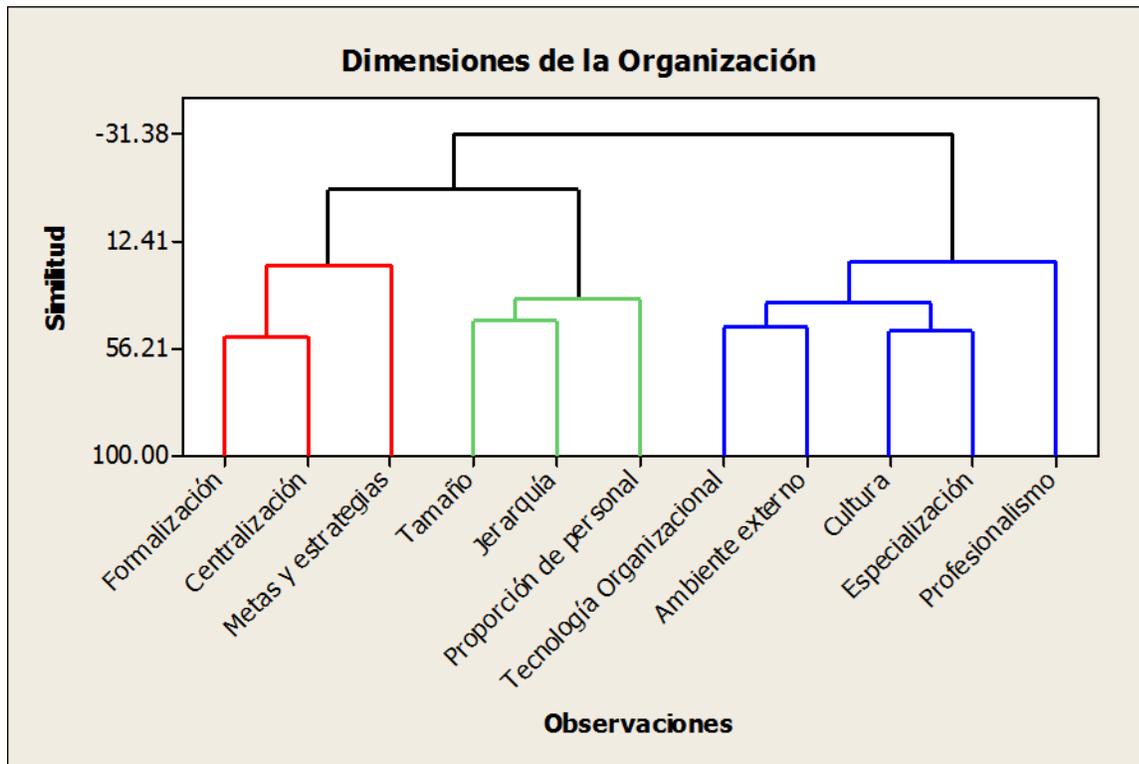


Figura 1 Dimensiones de la organización

Los tres grupos propuestos para una similitud de 12.41 se muestran en la tabla 2

Tabla 2

Grupos de Dimensiones Organizacionales

GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3
---------	---------	---------

Formalización	Tamaño	Tecnología organizacional
Centralización	Jerarquía	Ambiente externo
Metas y Estrategias	Proporción de Personal	Especialización
		Profesionalismo

Para validar la formación de grupos de dimensiones organizacionales obtenemos las componentes las 6 componentes principales de las 15 variables que en este caso son los juicios de los jóvenes profesionistas en la figura 2 se muestra la sedimentación

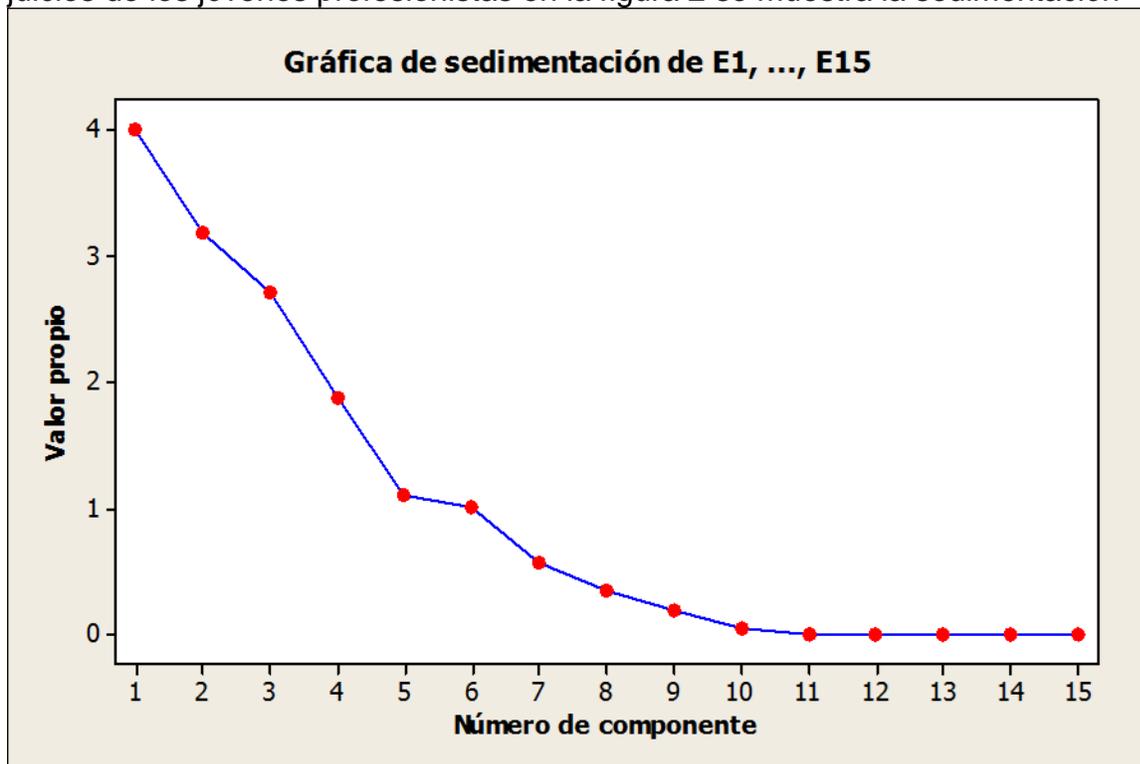


Figura 2 Componentes principales de Dimensiones Organizacionales

Con las 6 componentes tenemos el 92.4% de la información de las 15 variables se aceptaron todas las componentes con valor propio mayor que 1, la sexta con un valor

propio de 1,0122 y la séptima de 0.5565 únicamente ver en el apéndice el listado del MINITAB.

Con las 6 componentes con correlación cero entre ellas y la variable nominal pertenencia a uno de los tres grupos realizamos un análisis discriminante con función lineal y obtuvimos un 100% de bien clasificado, por lo que es pertinente la taxonomía propuesta de las dimensiones organizacionales ver en el apéndice el listado del MINITAB.

Tabla 3
Importancia en la formación de patrimonio de las Dimensiones

Dimensión Organizacional	Contextual / Estructural	Importancia
Metas y estrategias	Contextual	11.8%
Formalización	Estructural	11.1%
Profesionalismo	Estructural	11.0%
Cultura	Contextual	10.3%
Centralización	Estructural	9.3%
Ambiente externo	Contextual	8.9%
Tecnología Organizacional	Contextual	8.6%
Proporción de personal	Estructural	8.3%
Especialización	Estructural	8.1%
Tamaño	Contextual	7.1%
Jerarquía	Estructural	5.6%

De la tabla 1 obtenemos la tabla 3 y en la tabla 3 se aprecia que en general no son más importantes las dimensiones contextuales que las estructurales.

CONCLUSIONES

Al rechazar H0 “Los Jóvenes profesionistas ordenan la importancia del impacto de las Dimensiones Estructurales, sobre la formación del patrimonio en forma aleatoria”
aceptamos H1 “Los Jóvenes profesionistas ordenan la importancia del impacto de las Dimensiones Estructurales, sobre la formación del patrimonio en el mismo orden”

Esto muestra que los jóvenes profesionistas están de acuerdo, es decir concuerdan en la importancia que tienen las dimensiones organizacionales cuando de formar un patrimonio se trata. Además existe diferencia entre las dimensiones por ser estructurales o contextuales.

En relación al segundo objetivo de nuestro trabajo se encontraron 3 grupos validados ver tabla 2

Los resultados de esta investigación muestran el potencial de del paradigma de la teoría organizacional en la determinación del patrimonio de los jóvenes profesionistas.

Este trabajo junto con otros tienen su origen en (Chávez-Guzmán, Chávez-Gómez, & Gómez-Díaz, 2014).

BIBLIOGRAFÍA

Anand, N., & Daft, R. L. (2007). What is the right organization design? *Organizational Dynamics*, 36(4), 329-344. <http://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2007.06.001>

Chávez-Guzmán, L. (2014). Finanzas Personales: Determinación de las cualidades ideales de un patrimonio y las acciones tendientes a formarlo. *Consortio de Universidades Mexicanas*, 1(1), 1 a 25.

Chávez-Guzmán, L., Chávez-Gómez, L.-A., & Gómez-Díaz, G. (2014). LA INFLUENCIA DE LA SUPERACION PROFESIONAL EN LA FORMACION DEL PATRIMONIO DE LOS JOVENES PROFESIONISTAS. *CUMEX*, 1(1), 1 - 25.

Daft, R. L. (2015). *Organization theory & design* (12th edition). Mason, OH: Cengage.

Siegel, S., Aragón Borja, L. E., & Fierros Dávila. (1995). *Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta*. México: Trillas.

Siegel, S., Aragón Borja, L. E., & Fierros Dávila, L. E. (1995). *Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta*. México: Trillas.

APÉNDICE

Análisis de concordancia de atributos para E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, ...

Entre evaluadores

Acuerdo de evaluación

No. de inspeccionados	No. de coincidencias	Porcentaje	IC de 95%
11	0	0.00 (0.00, 23.84)	

No. de coincidencias: Todas las estimaciones de los evaluadores coinciden entre sí.
Estadísticas Kappa de Fleiss

Respuesta	Kappa	Error estándar de Kappa	Z	P(vs > 0)
1	0.0676190	0.0294245	2.29805	0.0108
2	0.0257143	0.0294245	0.87391	0.1911
3	-0.0161905	0.0294245	-0.55024	0.7089
4	-0.0161905	0.0294245	-0.55024	0.7089
5	0.0047619	0.0294245	0.16183	0.4357
6	0.0152381	0.0294245	0.51787	0.3023
7	0.0152381	0.0294245	0.51787	0.3023
8	0.0152381	0.0294245	0.51787	0.3023
9	-0.0476190	0.0294245	-1.61835	0.9472
10	0.0885714	0.0294245	3.01013	0.0013
11	-0.0057143	0.0294245	-0.19420	0.5770
General	0.0133333	0.0093048	1.43295	0.0759

Coeficiente de concordancia de Kendall

Coef	Chi-cuad.	GL	P
0.139636	20.9455	10	0.0215

* NOTA * Ensayo individual por cada evaluador. No se ha graficado ningún porcentaje de concordancia de evaluación individual por evaluador.

Análisis de observaciones de conglomerado: E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, ...

Distancia Manhattan, Enlace de Ward
Pasos de amalgamación

Paso	Número de conglomerados	Nivel de semejanza	Nivel de distancia	Conglomerados incorporados	Nuevo conglomerado
1	10	51.2195	40.000	1	5
2	9	48.7805	42.000	10	11
3	8	47.5610	43.000	4	6

4	7	45.1220	45.000	2	3	2
5	6	37.1951	51.500	4	10	4
6	5	36.1789	52.333	2	9	2
7	4	21.9512	64.000	1	8	1
8	3	20.6098	65.100	4	7	4
9	2	-8.9431	89.333	1	2	1
10	1	-31.3821	107.733	1	4	1

Número de obs. en
el conglomerado

Paso	nuevo
1	2
2	2
3	2
4	2
5	4
6	3
7	3
8	5
9	6
10	11

Partición final

Número de conglomerados: 3

	Distancia suma de observaciones	promedio conglomerado	Distancia desde el centroide	Distancia máxima desde centroide
Conglomerado1	3	275.333	9.27539	11.6428
Conglomerado2	3	232.667	8.79473	9.4399
Conglomerado3	5	488.800	9.74248	12.3952

Centroides de grupo

Variable	Centroide			
	Conglomerado1	Conglomerado2	Conglomerado3	principal
E1	7.00000	7.33333	4.6	6
E2	6.33333	9.00000	4.0	6
E3	6.33333	6.00000	5.8	6
E4	2.33333	5.33333	8.6	6
E5	2.00000	6.66667	8.0	6
E6	8.66667	5.00000	5.0	6
E7	5.00000	8.00000	5.4	6
E8	2.00000	9.00000	6.6	6
E9	6.66667	9.00000	3.8	6

E10	4.00000	9.66667	5.0	6
E11	5.33333	9.33333	4.4	6
E12	5.33333	5.33333	6.8	6
E13	3.00000	8.00000	6.6	6
E14	6.00000	9.33333	4.0	6
E15	3.66667	4.00000	8.6	6

Las distancias entre los centroides de conglomerados

	Conglomerado1	Conglomerado2	Conglomerado3
Conglomerado1	0.0000	14.1185	13.2311
Conglomerado2	14.1185	0.0000	13.5776
Conglomerado3	13.2311	13.5776	0.0000

Dendrograma

Análisis de componente principal: E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11,

Análisis de los valores y vectores propios de la matriz de correlación

Valor propio	3.9974	3.1834	2.7053	1.8754	1.0933	1.0122	0.5565	0.3505
Proporción	0.266	0.212	0.180	0.125	0.073	0.067	0.037	0.023
Acumulada	0.266	0.479	0.659	0.784	0.857	0.924	0.962	0.985

Valor propio	0.1794	0.0464	0.0000	0.0000	0.0000	-0.0000	-0.0000
Proporción	0.012	0.003	0.000	0.000	0.000	-0.000	-0.000
Acumulada	0.997	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

Variable	PC1	PC2	PC3	PC4	PC5	PC6
E1	-0.044	0.079	0.368	-0.233	-0.553	-0.376
E2	0.481	-0.089	0.014	0.092	0.022	0.023
E3	0.073	0.142	-0.129	-0.557	0.333	-0.161
E4	-0.144	-0.484	-0.191	0.063	-0.109	-0.089
E5	-0.146	-0.314	-0.013	-0.361	0.317	0.181
E6	0.298	0.155	-0.382	-0.181	-0.183	0.055
E7	-0.127	0.009	0.444	-0.377	-0.052	0.268
E8	0.095	-0.501	0.087	-0.225	-0.042	0.012
E9	0.276	0.118	0.255	0.320	0.462	-0.192
E10	0.316	-0.337	0.152	0.171	0.027	-0.005
E11	0.350	-0.175	0.124	-0.097	0.014	0.491
E12	0.184	-0.125	-0.362	-0.254	0.121	-0.482
E13	-0.204	-0.218	0.365	0.054	0.307	-0.394
E14	0.409	-0.124	0.162	-0.053	-0.288	-0.226

E15 -0.251 -0.348 -0.257 0.237 -0.162 0.009

Gráfica de sedimentación de E1, ..., E15

Análisis discriminante: GrupoD vs. cp1, cp2, cp3, cp4, cp5, cp6

Método lineal para respuesta: GrupoD

Predictores: cp1, cp2, cp3, cp4, cp5, cp6

Grupo	1	2	3
Conteo	3	3	5

Resumen de clasificación

Colocar en un grupo	Grupo verdadero		
	1	2	3
1	3	0	0
2	0	3	0
3	0	0	5
N Total	3	3	5
N correcta	3	3	5
Proporción	1.000	1.000	1.000

N = 11 N Correcta = 11 Proporción Correcta = 1.000

Distancia cuadrada entre grupos

	1	2	3
1	0.000	131.803	94.428
2	131.803	0.000	72.715
3	94.428	72.715	0.000

Función discriminativa lineal para grupos

	1	2	3
Constante	-24.172	-19.237	-7.530
cp1	2.417	5.793	-4.926
cp2	15.672	-7.564	-4.865

cp3	-4.045	10.597	-3.931
cp4	3.482	-2.288	-0.717
cp5	-11.299	6.246	3.032
cp6	0.233	0.270	-0.302