

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.334>

Factores que intervienen en el desarrollo del clima organizacional en un centro educativo

Factors involved in the development of the organizational climate within an educational center

Román Rojo Urrea

Universidad Autónoma de Sinaloa
rojoroman@uas.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0003-3934-4380>
Sinaloa-México

Santos Rosa Irene Tong Núñez

Universidad Autónoma de Sinaloa
Cord.academica.ftsmochis@uas.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0002-4621-2696>
Sinaloa-México

Irán Abelino Núñez Valenzuela

Universidad Autónoma de Sinaloa
Posgrado.ftsmochis@uas.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0002-9766-4801>
Sinaloa-México

Artículo recibido: día 26 de enero de 2023. Aceptado para publicación: 3 de febrero de 2023.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El estudio proyectó como objetivo general, identificar los factores de intereses, decisiones y responsabilidad que intervienen en el desarrollo del clima organizacional de los trabajadores del centro educativo de la Facultad de Trabajo Social Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa 2022; la metodología aplicada fue validada por el programa estadístico SPSS v25 el cual arrojó resultados de factibilidad y validación de las tres variables medibles que fueron intereses, decisiones y responsabilidad en el clima organizacional; el estudio es de diseño descriptivo no experimental, con enfoque de investigación cuantitativo y transversal, mismos que son propuestos y diseñados para medir factores y aspectos situacionales de incidencia en el desarrollo y mejora del clima organizacional; los sujetos de investigación fueron veinte mujeres y once varones, todos mayor de edad y trabajadores en activo, arrojando un 54.38% del total, definida como población finita; el instrumento utilizado fue el formato de encuesta de Litwin y Stringer, Chavarría (1984), el cual es validado y se utiliza en la identificación de análisis del clima organizacional, el instrumento se aplicó y analizó a través de Alfa de Cronbach ofreciendo un coeficiente en la variable de intereses (B=0.800), en la variable de decisiones (B=0.984 y a la variable responsabilidad (B=0.952), y en el análisis factorial conjunto de las tres variables correlacionales fue de (B=0.916) se afirma que el instrumento aplicado es altamente confiable y de fiabilidad; el resultado concluyente arrojó a través del análisis de viabilidad Chi-cuadrado de Pearson una significancia inferior de .004, concluyendo que el resultado obtenido, ofreció

unacorrelación factible entre las variables en el análisis de los factores que intervienen en el desarrollo del clima organizacional en un centro educativo.

Palabras clave: organizacional, intereses, decisiones, responsabilidad, factores

Abstract

The general objective of the study was to identify the factors of interests, decisions and responsibility involved in the development of the organizational climate of the workers of the educational center of the Facultad de Trabajo Social Mochis of the Universidad Autónoma de Sinaloa 2022; the methodology applied was validated by the statistical program SPSS v25, which yielded results of feasibility and validation of the three measurable variables that were interests, decisions and responsibility in the organizational climate; The study is a descriptive non-experimental design, with a quantitative and transversal research approach, which are proposed and designed to measure factors and situational aspects of incidence in the development and improvement of the organizational climate; the research subjects were twenty women and eleven men, all of them of legal age and active workers, yielding a 54.38% of the total. 38% of the total, defined as a finite population; the instrument used was the survey format of Litwin and Stringer, Chavarría (1984), which is validated and used in the identification of organizational climate analysis, the instrument was applied and analyzed through Cronbach's Alpha offering a coefficient in the variable of interests ($B=0.800$), in the variable of decisions ($B=0.984$ and in the variable of responsibility ($B=0.952$), and in the joint factorial analysis of the three correlational variables was of ($B=0.916$) it is affirmed that the instrument applied is highly reliable and trustworthy; the conclusive result yielded through Pearson's Chi-square viability analysis a lower significance of .004, concluding that the result obtained, offered a feasible correlation between the variables in the analysis of the factors involved in the development of the organizational climate within an educational center.

Keywords: organizational, interests, decisions, responsibility, factors

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .



Como citar: Lanza Morales, A., Veizaga Aria, J., Bravo Ponce, S., Mamani Poma, N., Barrios Yucra, M., & Vargas Vilela, M. (2023). Estudio de la eficacia del dispositivo de fijación orotraqueal leandro en recién nacidos, lactantes y niños. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(1), 1239–1250. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.334>

INTRODUCCIÓN

Dentro de los centros educativos coexisten muchos factores el que inciden en la calidad y excelencia de la labor que realizan, en donde la gestión administrativa y el desempeño de los directivos y los colaboradores, así como también el reconocimiento entre pares constituyen un fundamento para lograr un clima organizacional favorable; Se señala una similitud con la propuesta de Morales Requesnes, C. A., & Rueda Araya, D. (2019) precisamente enfocado a una organización adecuada, se requiere tener una participación más efectiva de todos los trabajadores, y los centros laborales están obligada a presentar mejores niveles de calidad.

Se puede definir al clima organizacional como la percepción que tiene el individuo de la organización para la cual labora y los aspectos que pueden influir en el clima organizacional son los cambios, la alteración de las condiciones económicas, la competencia, la rotación de los mandos superiores, las capacitaciones y la reestructuración (BERNAL & Gretell BADILLO GONZÁLEZ, 2009)

El clima organizacional se define como las condiciones aceptables en un espacio físico donde se interrelacionan las personas en condiciones de jefe y trabajadores con armonía para desarrollar trabajos en armonía. Por gestión de la calidad se reconoce a las acciones que lleva adelante una organización para administrar una empresa con marcado éxito. (Flores, 2019), en afinidad el autor (Hunter, 2021) define al clima organizacional como la forma como los trabajadores perciben la atmósfera donde habitualmente desarrollan las funciones asignadas.

Existen diferentes tipos de conceptualizaciones del clima organizacional, El primero la ve como una medida perceptiva de los atributos organizacionales. Así, la percepción del medio de trabajo sirve de marco de referencia mediante el cual el empleado interpreta las demandas de su medio y escoge los comportamientos que debe adoptar. La estructura y los procesos organizacionales son las dos grandes variables que componen el clima y definen todas y cada una de sus dimensiones. El clima constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que ésta proyecta a sus empleados e incluso al exterior. (Caraveo, 2004)

Otro tipo de conceptualización del clima organizacional es cuando lo ven como una particularidad presente entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales, dando como resultado una actitud con incidencia en la organización de tipo productividad, satisfacción e identificación, (Pedraza, 2013)

Así también se considera al clima organizacional como las particularidades propias de un lugar de trabajo, advertidas por los trabajadores y que repercute en su actuar (PAIVA, CABRERA, & YSLA, 2020).

Las definiciones anteriores nos remarcar que los diferentes factores que implican el clima organizacional que se estudian para saber que caracterizan el ambiente de trabajo y afectan de alguna manera el desenvolvimiento de las personas y por ende el desarrollo de las actividades cotidianas, Para lo cual se utilizan las dimensiones de estructura organizacional, responsabilidad, riesgos, recompensas, calor y apoyo y conflicto. (CHIAVENATO, 2006)

La situación por la cual se realiza este estudio y nos arrojan datos que son muy interesantes y nos permite obtener resultados fiables y certeros, esto en misma relación al desempeño laboral el cual implica que, en la organización del trabajo escolar, la fuerza de trabajo necesaria para la producción del producto escolar (enseñanza) es realizada fundamental (pero no únicamente) por los docentes. (Edward Torres Pacheco & Soledad Jackeline Zegarra Ugarte, 2015); Los estudios y recursos tangibles son necesarios, pero el autor Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., & Lucero, M. I. (2020) señala que los recursos intangibles son de vital importancia para las organizaciones.

La atmósfera laboral en donde el buen trato es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo humano de trabajo. Ciertamente somos capaces de percibir

claramente lo benéfico, agradable y estimulante de estar en el trabajo con un grupo de personas que se llevan bien, que se comprenden, que se comunican, que se respetan, trabajan en armonía y cooperación. (Jorge A. Alva Frutoso, 2015)

El objetivo del presente estudio es determinar los factores en correlación de intereses, decisiones y responsabilidad laboral que intervienen en el desarrollo del clima organizacional de los trabajadores del centro educativo de la Facultad de Trabajo Social Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa 2022; el autor Cañizares Cruz, E. J., & Cedeño Guerrero, L. M. (2020). Señalan que el ambiente y las condiciones de trabajo favorables, que protegen y promueven la satisfacción de los empleados.

Se plantea la siguiente hipótesis para su comprobación factorial, existen diferencias significativas entre los factores de intereses, decisiones y responsabilidad laboral en los trabajadores del centro educativo de la Facultad de Trabajo Social Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa 2022; la propuesta de hipótesis enfoca el estudio se determinan la factibilidad, según el autor Maquera Urupe, P. D. R. (2019) de esta manera, se pudo determinar que si existe influencia significativa por parte del clima laboral.

MÉTODO

Se presenta un estudio con enfoque cuantitativo, ya que se establecen patrones y factores de comportamiento originados en un centro laboral, la investigación es de tipo descriptivo-correlacional, ya que se analiza un fenómeno y sus componentes a través de una medición científica utilizando un programa estadístico; la selección de los sujetos de investigación fue de tipo finita, los participantes del Centro Educativo Facultad de Trabajo Social Mochis de la Universidad autónoma de Sinaloa del año lectivo 2022, de los cuales se seleccionaron 31 trabajadores arrojando un 54.38% del total que laboran, siendo 20 mujeres y 11 varones mediante un muestreo aleatorio simple no probalístico, de tipo intencional no deliberado, los seleccionados en el presente estudio cumplieron con los siguientes criterios de inclusión:

- Aceptación y conocimiento informado del estudio.
- Trabajadores en activo del centro educativo señalado.
- Información del diseño y objetivo del instrumento a través de reactivos.

El diseño de investigación fue no experimental, ya que no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos y factores de intervención, Hernández (2014).

Técnica e instrumento de recolección de datos utilizada

Formato de cuestionario de Litwin y Stringer, Chavarría (1984), mismo que se dividió en 2 secciones, y se enfocó a los procesos de comportamiento y percepción del clima organizacional, el instrumento tiene una escala de medición de medidas múltiples implica una evaluación de las propiedades organizacionales y es una medición externa al individuo en la organización; por lo tanto, utiliza medidas objetivas, las medidas perceptuales considera como elemento esencial la percepción del trabajador respecto de los estímulos relevantes, describiendo que las opciones de valor de percepción de los trabajadores fueron de forma descendente de mayor importancia a menor, siendo cuatro opciones siendo la superior totalmente de acuerdo y la inferior de las cuatro es totalmente en desacuerdo.

Procesamiento de datos e interpretación de los resultados

Se utilizó para su aplicación la herramienta tecnológica de formulario en línea de Google, posteriormente los datos obtenidos se trasladan al software estadístico IBM SPSS Statistics versión 25, los resultados sirvieron de modelo para verificar de relación entre los constructos

resultantes, la interpretación de cada reactivo en relación de las variables y los ítems fue de acuerdo a la medición que se realizó en el SPSS en gráficas de porcentaje, tablas de contingencias de categorización y a través del análisis de Chi cuadrada, ofreciendo un margen de error de KPI's cualitativos de 11.58% y un nivel de confianza de 88.42%,

Respecto a los aspectos éticos, derivados de investigaciones en seres humanos con fines meramente investigativos y científicos, se contó con el conocimiento y aprobación de la autoridad competente del Centro Educativo Facultad de Trabajo Social Mochis de la Universidad autónoma de Sinaloa del año lectivo 2022, y con base a los parámetros de la Declaración de Helsinki (2013), se respetó la autonomía de forma libre y voluntaria en vías de generar conocimiento científico.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos del porcentaje válido de 54.38%, a través de la fórmula ($A\% = C * A / 100$), se interpretan en las siguientes tablas de categorización de variables: intereses, decisiones y responsabilidad que intervienen en el desarrollo del clima organizacional de los trabajadores del centro educativo de la Facultad de Trabajo Social Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa 2022.

Tabla 1

Categorización de frecuencia de las dimensiones de las variables correlacionadas de pertinencia laboral e intereses individual

CATEGORÍAS	PERTINENCIA LABORAL		INTERESES LABORALES	
	r	%	r	%
Totalmente de acuerdo	4	12.9	18	58.1
Relativamente de acuerdo	9	29	9	29
Relativamente en desacuerdo	4	12.9	1	3.2
Totalmente en desacuerdo	14	45.2	3	9.7
Total	31	100.0 %	31	100.0 %

La evaluación factorial de la variable de intereses laboral (tabla 1) permitió distinguir el predominio de la variable interés laboral (x) con 58.1% en comparación a la variable pertinencia laboral (y) con 12.8% en la percepción de totalmente de acuerdo, con una diferencia de significancia 45.2%, esto es $v_x > v_y$.

La prueba de fiabilidad del Alfa de Cronbach ofreció un coeficiente de reconocimiento de 0.800 señalado como una consistencia del instrumento buena, referente a los niveles de resultados en los variables de intereses laborales y de pertinencia laboral, se interpretan como una notoria mayoría que predominan los intereses laborales a la pertenencia laboral manifiesta en el centro de trabajo señalado.

Tabla 2

Categorización de frecuencia de las dimensiones de las variables correlacionadas de planificación de trabajo y decisiones laborales

Categorías	Planificación de trabajo		Decisiones laborales	
	r	%	r	%
Totalmente de acuerdo	12	38.7	5	16.1
Relativamente de acuerdo	9	29	9	29
Relativamente en desacuerdo	5	16.1	2	6.5
Totalmente en desacuerdo	5	16.1	15	48.4
Total	31	100.0 %	31	100.0 %

En la identificación de la evaluación factorial de la variable de decisiones laborales (vx) planificación de trabajo (vy) (tabla 2) el rango de estas dimensiones factoriales arroja un resultado dominante de la variable planificación de trabajo con 38.7% en relación a la variable decisiones laborales con 16.1%, arrojando una diferencia en significancia de 22.6%, siendo vx<vy.

El resultado obtenido en referencia a las variables de decisiones y planificación laboral, arroja datos evidenciando que tiene más importancia las decisiones que la planificación de los trabajadores, lo cual se interpreta como la preferencia a planificar antes de tomar decisiones en el ambiente laboral; la prueba de fiabilidad del Alfa de Cronbach ofreció un coeficiente de reconocimiento de 0.984 señalado como una consistencia del instrumento excelente.

Tabla 3

Categorización de frecuencia de las dimensiones de las variables correlacionales organización laboral y responsabilidad laboral

CATEGORÍAS	ORGANIZACIÓN LABORAL		RESPONSABILIDAD LABORAL	
	r	%	r	%
Totalmente de acuerdo	2	6.5	5	16.1
Relativamente de acuerdo	8	25.8	9	29
Relativamente en desacuerdo	7	22.6	5	16.1
Totalmente en desacuerdo	14	45.2	12	38.7
Total	31	100.0 %	31	100.0 %

Mediante los resultados de análisis y evaluación factorial de la variable de responsabilidad laboral (vx) y organización laboral (vy) (tabla 3) se determinó una correlación estadística en el rango de estas dimensiones factoriales, arrojando un resultado mayor de la variable responsabilidad laboral 16.1% en relación a la variable organización laboral con 6.5%, arrojando una diferencia en significancia de 22.6%, resultando vx>vy. Se evidencia estadísticamente, el resultado en referencia a las variables de responsabilidad laboral y organización laboral, los datos obtenidos son en mayor percepción a la variable de responsabilidad en contra parte a la organización en ese centro laboral, la correlación fue positiva de acuerdo a la prueba de fiabilidad

del Alfa de Cronbach ofreció un coeficiente de reconocimiento de 0.952 señalado como una consistencia del instrumento excelente.

Tabla 4

Variables correlacionales de intereses, decisiones y responsabilidad en Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.916	3

El resultado arrojado a través de la prueba de fiabilidad del Alfa de Cronbach, respecto al coeficiente de las variables conjuntas de intereses, decisiones y responsabilidad laboral fue de B= 0.916, señalando que el instrumento aplicado es altamente confiable, ya que está por encima del 0.700 mínimo requerido.

Tabla 5

Categorización de frecuencia de las dimensiones de las variables correlacionales de intereses, decisiones y responsabilidad laboral, a través de Chi-cuadrado de Pearson

Pruebas de chi-cuadrado		Valor	g	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Intereses, decisiones y responsabilidad laboral de los trabajadores del centro laboral Facultad de Trabajo Social Mochis 2022						
Totalmente de acuerdo	Chi-cuadrado de Pearson	. ^b				
	N de casos válidos	5				
Relativamente de acuerdo	Chi-cuadrado de Pearson	. ^b				
	N de casos válidos	9				
Relativamente en desacuerdo	Chi-cuadrado de Pearson	.833 ^c	1	.361		
	Corrección por continuidad	.000	1	1.000		
	Razón de verosimilitudes	1.185	1	.276		
	Estadístico exacto de Fisher				1.000	.600
	Asociación lineal por lineal	.667	1	.414		
	N de casos válidos	5				
Totalmente en desacuerdo	Chi-cuadrado de Pearson	. ^e				
	N de casos válidos	12				
Chi-cuadrado de Pearson	23.881 ^a	9	.004			
Total	Chi-cuadrado de Pearson	23.881 ^a	9	.004		
	Razón de verosimilitudes	30.385	9	.000		
	Asociación lineal por lineal	12.982	1	.000		
	N de casos válidos	31				

Las variables de categorización de frecuencia de las dimensiones de las variables correlacionales de intereses, decisiones y responsabilidad laboral, a través del procedimiento estadístico y prueba de Chi-cuadrado de Pearson, arrojó un valor de distribución probabilística de .004%, lo cual afirma que sí existe independencia entre las variables, siendo el resultado de ($p > 0,05$), este resultado respalda la factibilidad y viabilidad del análisis factorial.

DISCUSIÓN

Los diferentes factores que intervienen en el desarrollo del clima organizacional originan el comportamiento organizacional se refiere a las actitudes y maneras de proceder de las personas dentro del ámbito organizacional, el comportamiento depende de conceptos como colaboración, clasificación de aptitudes personales, personalidad, liderazgo y sobre todo organización Zambrano Campoverde, J., Ramón Pineda, M. A., & Espinoza-Freire, E. (2017).

El resultado sobre los diferentes factores que intervienen en el desarrollo del clima organizacional arrojó que las variables en correlación de interés laboral (x) con 58.1% en comparación a la variable pertinencia laboral (y) con 12.8% con una diferencia de significancia 45.2%; diversas investigaciones revisadas ofrecieron valores similares Arroyave, O. L., Álvarez, W. A., Amariles, P., Vásquez, M. G., & Cardona, B. E. (2016). La capacidad predictiva del compromiso organizacional y del sentido de pertenencia de indicadores tanto del bienestar subjetivo (satisfacción vital, afecto positivo, afecto negativo y satisfacción laboral) ha sido definido como un estado mental positivo, Dávila de León, C., & Jiménez García, G. (2014). Entre otros resultados afines a la pertinencia laboral en relación a los intereses laboral del trabajador.

Respecto a las variables decisiones y responsabilidad laboral, arrojaron resultados concretos de la variable de intereses laboral (x) decisiones laborales con 16.1%, arrojando una diferencia en significancia de 22.6%, siendo $v_x < v_y$, y mediante los resultados de análisis y evaluación factorial de la variable de responsabilidad laboral (v_x) se determinó una correlación estadística en el rango de estas dimensiones factoriales, arrojando un resultado mayor de la variable responsabilidad laboral 16.1% arrojando una diferencia en significancia de 22.6%, resultando $v_x > v_y$; Diversas investigaciones revisadas ofrecieron resultados afines, señalando el resultado siguiente de una de ellas: "la toma de decisiones y desempeño laboral se evidencia una correlación positiva donde $p < 0.05$ y un $r = 695$ ". Lipa Chávez, J. L. (2020), este resultado nuestro que hay incidencia mayor de estas dos variables respecto a las decisiones y responsabilidad del trabajador.

Los resultados obtenidos con el presente estudio, aportaron datos de confiabilidad estandarizados y validados que manifiestan una necesidad sobre los factores de intereses y responsabilidad laboral del centro laboral Facultad de Trabajo Social Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa 2022, se debe de atender esos factores para que disminuyan y prevalezca un clima organizacional adecuado, y con ello, se prevengan situaciones negativas en el desarrollo laboral; así mismo el clima organizacional tiene una relación fuerte con la productividad, Palomino Mariño, C. O. (2018).

Por lo señalado, se propone la realización de investigaciones de mayor alcance y trascendencia, que amplíen la muestra de participantes y contextos diferentes, lo cual acondicionando y comparando situaciones afines demográficas y sociales podrían ofrecer datos de interés académico y científico objetivo y útil; tener un panorama de las dimensiones donde están inmersos los actores o sujetos que son parte de la investigación, Giesecke Sara Lafosse, M. P. (2020).

CONCLUSIONES

Se confirmó a través del estudio que los factores que intervienen en el desarrollo del clima organizacional del centro educativo Facultad de Trabajo Social Mochis 2022, respecto a los factores de decisiones y responsabilidad laboral no presentaron diferencias significativas, señalando el factor de decisiones como el más alto sobresaliente en puntaje manifestado por los trabajadores.

La dimensión de intereses laboral resultó en general con las puntuaciones más bajas, manifestando una puntuación inferior en relación correlacional a los factores de decisiones y responsabilidad del trabajador; por lo cual, el factor de intereses del trabajador puede ser un

factor de riesgo en el desarrollo adecuado del clima organizacional de ese centro laboral. De acuerdo a la confiabilidad del procedimiento estadístico y prueba de Chi-cuadrado de Pearson

arrojando a través de la fiabilidad de los datos estandarizados para en correlación un valor de distribución probabilística de .004%; la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach arrojó un porcentaje de $B=0.916$; lo cual comprueba la validación y factibilidad de la metodología e instrumentos aplicados.

El presente estudio cumplió con el objetivo y la hipótesis formulados para analizar la correlación de los factores de intereses, decisiones y responsabilidad laboral que intervienen en el desarrollo del clima organizacional de los trabajadores del centro educativo de la Facultad de Trabajo Social Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa 2022, evidenciando que el factor de intereses de los trabajadores, es menor en concordancia a las otras variables factoriales que se analizaron.

REFERENCIAS

Arroyave, O. L., Álvarez, W. A., Amariles, P., Vásquez, M. G., & Cardona, B. E. (2016). Pertinencia laboral y social del programa de Tecnología en Regencia de Farmacia en la región de Urabá. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 48(4), 526-534.

Asociación Médica Mundial. (2013). Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial: principios éticos para la investigación médica en seres humanos. *Jama*, 310 (20), 2191-2194.

BERNAL, K. A., & Gretell BADILLO GONZÁLEZ. (2009). El funcionamiento organizacional desde un enfoque psicológico. Feijoo.

Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., & Lucero, M. I. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información tecnológica*, 31(3), 65-74.

Cañizares Cruz, E. J., & Cedeño Guerrero, L. M. (2020). Factores del entorno laboral que influyen en la calidad de vida en el personal de enfermería del área de ginecología y obstetricia del Hospital Básico Sagrado Corazón de Jesús, Quevedo. Octubre 2019-marzo 2020 (Bachelor's thesis, Babahoyo: UTB-FCS, 2020).

Caraveo, M. d. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, vol. 10, no 27, 83-88.

CHIAVENATO, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. Séptima edición. Bogotá Colombia: Editorial McGraw Hill.

Contreras Chavarría, B. (1984). Una herramienta para medir clima organizacional: cuestionario de Litwin y Stringer.

Dávila de León, C., & Jiménez García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de psicología (PUCP)*, 32(2), 271-302.

Edward Torres Pacheco & Soledad Jackeline Zegarra Ugarte. (29 de noviembre de 2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14. Obtenido de orres Pacheco, Edward, & Zegarra Ugarte, Soledad Jackeline. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14. Recuperado en 29 de noviembre de 2022, de h

Flores, R. D. (2019). Clima organizacional y gestión de la calidad en la escuela de ingeniería de sistemas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.


Giesecke Sara Lafosse, M. P. (2020). Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales. *Desde el sur*, 12(2), 397-417.

Gretell Badillo González, K. A. (2009). El funcionamiento organizacional desde un enfoque Psicológico. La Habana: Feijoo.

Hernández Roberto, Fernández Collado C. y Baptista Pilar L. (2014). Metodología de la investigación, México, Mc Graw-Hill Interamericana. URL: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hunter, G. E. (2021). A Descriptive Research Case Study of Organizational Climate at a Mid-Eastern Public University as Perceived by Faculty, Staff, and Administrators (Doctoral dissertation, Hampton University). New York: Hampton University.

- Jorge A. Alva Frutoso, L. A. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote. In *Crescendo* 6.1, 90-102. Lipa Chávez, J. L. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en la Mype Voltrailer, Huachipa.
- Maquera Urure, P. D. R. (2019). El clima laboral y su influencia en el compromiso organizacional percibida por los colaboradores de la planta lechera Tacna SA, 2018.
- Morales Requenes, C. A., & Rueda Araya, D. (2019). Aproximaciones teóricas a la calidad de la docencia universitaria. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(2).
- Moreno, T. H., Gil, L. M., Oyarvide, R. T., & García, D. I. (2019). Sistema de gestión de la calidad del proceso docente para la carrera de Ingeniería en Administración de Empresas. *Ciencia Digital*, 3(1), 501-514. URL: <file:///C:/Users/rosalva/Desktop/379-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1563-1-10-20190324.pdf>
- PAIVA, E. F., CABRERA, X. C., & YSLA, P. d. (2020). PAIVA, Edwin Fernando Querevalú; CABRERA Desarrollo organizacional y satisfacción laboral de colaboradores de un centro de información universitario. *Revista Científica Epistemia*, vol. 4, no 3,, 68-77.
- Palomino Mariño, C. O. (2018). Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito Credicoop Arequipa, 2018.
- Pedraza, T. H. (2013). Dirección y organización. Santiago de Chile: Fondo editorial UAP.
- Rojas, M. J. O., Jácome, K. V. O., & Erazo, C. X. H. (2019). Síndrome de burnout en el personal de salud de las áreas de cirugía general y emergencia del Hospital General Puyo. *Ciencia Digital*, 3(3.3), 295-308. URL: <file:///C:/Users/rosalva/Desktop/822-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3581-1-10-20190916.pdf>
- Zambrano Campoverde, J., Ramón Pineda, M. A., & Espinoza-Freire, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad Técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .