



Recepción: 20 / 05 / 2018

Aceptación: 25 / 06 / 2018

Publicación: 24 / 08 / 2018



Ciencias económicas y empresariales

Artículo de investigación

Análisis del clima organizacional al personal docente administrativo y de servicios de la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM)

Analysis of the organizational climate to the administrative and services teaching staff of the faculty of computer sciences of the lay University Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM)

Análise do clima organizacional ao ensino administrativo e de serviços da faculdade de ciências da computação da Universidade leiga Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM)

Pedro E. Delgado-Franco ^I
pedro.delgado@live.uleam.edu.ec

Regina M. Vera-Ramírez ^{II}
e0803838614@live.uleam.edu.ec

Erika R. Muñoz-Barberán ^{III}
e2350255952@live.uleam.edu.ec

Correspondencia: pedro.delgado@live.uleam.edu.ec

^I Magister en Administración de empresas Mención en Gestión de Recursos Humanos, Ingeniero Eléctrico, Docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador.

^{II} Docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador.

^{III} Docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador.

Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar el clima organizacional(CO) al personal docente, administrativo y de servicio de la Facultad de Ciencias Informáticas (FACCI) de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM); aplicando el método de la escala de Likert con cuatro alternativas de respuesta, con el fin de determinar la satisfacción laboral de los miembros de la institución educativa, en el proceso de la investigación se recopiló información sobre el clima organizacional a través de la técnica de la encuesta, con un cuestionario conformado por las dimensiones; como el liderazgo, innovación, recompensa, confort, toma de decisiones, comunicación organizacional, remuneración, identidad, motivación, conflicto y cooperación. La unidad de análisis estuvo compuesta por los 41 miembros encuestados de los 51 que conforman la unidad educativa. Como resultado de la investigación se detectó que existe un buen clima organizacional favorable, sin embargo, ciertas variables como cooperación y conflicto, recompensa, presentan un índice poco favorable. Por tal circunstancia, se pide tomar acciones por parte de los directivos/administradores para su fortalecimiento y lograr un equilibrio estable con respecto de las otras variables.

Palabras clave: clima organizacional; método de escala de likert; dimensiones.

Abstract

The objective of this work is to analyze the organizational climate (CO) to the teaching, administrative and service staff of the Faculty of Computer Science (FACCI) of the Laica Eloy Alfaro de Manabí University (ULEAM); applying the method of the Likert scale with four response alternatives, in order to determine the job satisfaction of the members of the educational institution, information on the organizational climate was collected in the research process through the technique of the survey, with a questionnaire formed by the dimensions; such as leadership, innovation, reward, comfort, decision making, organizational communication, remuneration, identity, motivation, conflict and cooperation. The unit of analysis was composed of the 41 members surveyed of the 51 that make up the educational unit. As a result of the investigation it was detected that there is a good favorable organizational climate, however, certain variables such as cooperation and conflict, reward, present an unfavorable index. Due to

this circumstance, it is requested to take actions by the directors / administrators to strengthen them and achieve a stable equilibrium with respect to the other variables.

Keywords: organizational climate; likert scale method; dimensions.

Resumo

O objetivo deste trabalho é analisar o clima organizacional (CO) professores, administrativas e de serviço da Faculdade de Ciência da Computação (FACCI) de Eloy Alfaro Lay Universidade de Manabí (ULEAM) pessoal; aplicando o método da escala Likert com quatro alternativas de resposta, a fim de determinar a satisfação no trabalho dos membros da instituição de ensino, no processo de pesquisa as informações sobre o clima organizacional foram coletadas por meio da técnica da pesquisa. Levantamento, com um questionário formado pelas dimensões; como liderança, inovação, recompensa, conforto, tomada de decisão, comunicação organizacional, remuneração, identidade, motivação, conflito e cooperação. A unidade de análise foi composta pelos 41 membros pesquisados dos 51 que compõem a unidade educacional. Como resultado da investigação detectou-se que existe um bom clima organizacional favorável, no entanto, certas variáveis como cooperação e conflito, recompensa, apresentam um índice desfavorável. Devido a essa circunstância, solicita-se que os gestores / administradores administrem ações para fortalecê-las e alcançar um equilíbrio estável em relação às demais variáveis.

Palavras chave: clima organizacional; Método da escala de Likert; dimensões.

Introducción

El concepto del clima organizacional ha recibido en las últimas décadas una importante atención por parte de psicólogos industriales, administradores del desarrollo empresarial y sociólogos de la organización. Particularmente, a partir del año 2000 recobro un notable interés, lo cual se debe a la mayoría de modelos de comportamientos organizacional que se centran en la percepción del ámbito laboral. El estudio del clima organizacional en las instituciones de educación superior de Ecuador es un tema que está despertando mayor interés. Generalmente, este tipo de investigaciones es realizado para determinar el nivel de satisfacción laboral dentro de la universidad, identificar factores que influyen o impiden un ambiente de trabajo productivo, como también ayudar a directivos a la toma de decisiones y mejoramiento de procesos internos, para ofrecer un servicio de calidad a la comunidad universitaria. (Zambrano Campoverde, Ramón

Pineda, & Espinoza Freire, 2017), (Rambay Tobar, San Miguel Casanova, & Duque Oliva, 2017).

Las universidades como toda organización se ven influenciadas por el entorno general y específico, y deben adaptarse frente a las exigencias del medio cambiante. Dentro de este marco, la participación del personal como directivos, administradores y docentes es fundamental para responder a los cambios de manera eficiente (Montenegro, 2012), (Armenio & Martínez, 2017), (Segredo Pérez, 2016). Un clima organizacional favorable es importante ya que permite un adecuado desempeño de las actividades y la calidad del servicio prestado por parte del personal, adicionalmente es necesario un cierto grado de motivación, esta variable está directamente relacionada con el clima organizacional, y define una participación colaborativa y satisfactoria entre los individuos. (Chiavenato, 2007), (Eleuteria, 2017)

A fin de conocer la definición más representativa según Chiavenato citado por Valdenebro (2000) se define el clima organizacional como el resultado de las características presentes en el ambiente que son percibidas por los individuos y que influyen directamente en su comportamiento.

De la misma manera (Rambay Tobar et al., 2017) en su trabajo mencionan el clima laboral como una percepción que tienen los trabajadores acerca del ambiente dentro del cual desarrollan sus tareas, esta percepción involucra generalmente una serie de elementos que van a ser constitutivos de ese ambiente laboral dentro de los cuales están las relaciones, las instalaciones, remuneraciones, el manejo del liderazgo, el trabajo en equipo, la motivación entre otras variables. Varios autores categorizan el clima organizacional como una variable indicadora asociada a la estructura y razón de ser de la organización, juntamente con la conducta individual del capital humano (Amores, Cevallos, Bonilla, & Liger, n.d.), (Pedrera, 2014). Por lo que, a lo largo del tiempo se han desarrollado herramientas y modelos para evaluar el clima. Se resaltan la de Litwin y Stringer (1968), quienes propusieron un cuestionario con nueve dimensiones enfocándose en la estructura de la organización y la percepción de la persona de manera individual frente a la organización. También autores como Campbell y Beaty (1971), proponen un modelo a nivel individual compuesto por tres variables. De la misma manera autores Pritchard y Karasich (1973), desarrollaron un modelo compuesto por once dimensiones para medir el clima organizacional. Por otro lado, Dan Ciampa (1990), en su investigación propone siete elementos

para tomar en cuenta al momento de evaluar el clima organizacional (Valdenebro & Lozano, 2000).

Entendiendo entonces, el estudio del clima organizacional en las universidades como una oportunidad para determinar la percepción del trabajador frente a elementos organizacionales, y el compromiso con la institución educativa. (Jaik D., Tena F., & Villanueva Gutiérrez, 2010), (Vela, Garrido, & Pérez, 2016). Surge la necesidad estudiar y evaluar las percepciones del personal docente, administrativo y de servicio de la Facultad de Ciencias Informáticas, con el objetivo de conocer el clima laboral. La estructura del presente artículo está compuesta por las siguientes partes: resumen, una breve introducción del tema a desarrollar, posteriormente se realiza una revisión de la literatura utilizada referente al clima organizacional, en la siguiente sección se describe la metodología utilizada y presentación de los resultados con el análisis estadístico, luego se realiza la discusión del tema desarrollado y finalmente se presentan las conclusiones y referencias bibliográficas.

Las dimensiones del clima organizacional son elementos medibles que involucra el ambiente físico, la estructura organizacional, manejo de liderazgo, comunicación estos factores influyen en el comportamiento de las personas y pueden variar de una persona a otra, de un momento a otro. (Eleuteria, 2017), (Chiavenato 2005).

Metodología

Se realizó una investigación de tipo descriptiva, en la cual se seleccionó una muestra representativa de la población, la que ascendió a 41 miembros de la Facultad de Ciencias Informáticas entre ellos docentes personal, administrativo y de servicio, posteriormente, se aplicó un cuestionario con 28 preguntas, en base al método de Pritchard y Karasick (1973) quienes proponen la medición de 11 dimensiones para evaluar el clima organizacional en las instituciones: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, status, centralización en la toma de decisiones y flexibilidad de innovación. De acuerdo con este modelo, el clima organizacional es una cualidad permanente que resulta del comportamiento de las personas, las políticas de los altos mandos y la satisfacción laboral de cada individuo (Arredondo, 2008; Salas, 2009).

Para medir las variables de interés se utiliza la escala Likert que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de juicios y se pide que exteriorice su percepción eligiendo uno de los cuatro puntos de la escala.

A continuación, se presenta la muestra seleccionada para el trabajo desarrollado.

MUESTRA	NÚMERO OFICIAL	NUMERO ENCUESTADO
Personal Docente	37	27
Personal Administrativo	11	11
Personal de Servicio	3	3
Total	51	41

Tabla 1. Muestra seleccionada

Fuente: los autores

NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
1	2	3	4

Tabla 2. Escala de Likert para medir actitudes

Fuente: los autores

DIMENSIONES	ÍTEMS EVALUADOS
Liderazgo	2
Innovación	4
Recompensa	3
Confort	2
Estructura	2
Toma de decisiones	2
Comunicación organizacional	3
Remuneración	2
Identidad	3
Conflicto y cooperación	2
Motivación	3
TOTAL	28

Tabla 3. variables a evaluar

Fuente: los autores

Resultados

En base al cuestionario realizado se obtuvieron los resultados para cada dimensión, se calculó en términos de porcentaje para cada nivel de respuesta: empezando con la dimensión de Liderazgo, los resultados muestran 73,17%, correspondiente al nivel de respuesta favorable para el personal, es decir el liderazgo percibido proporciona un ambiente adecuado con relación al entorno de trabajo, un 15,85% considera que frecuentemente, el 9,76 % no se encontró satisfecho y para el 1,22% no es adecuado la percepción del liderazgo en la institución educativa.

Dimensión	Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
LIDERAZGO	1	Nunca	0	0,00%	0,00%
		A veces	2	4,88%	4,88%
		Frecuentemente	7	17,07%	21,95%
		Siempre	32	78,05%	100,00%
	2	Nunca	1	2,44%	2,44%
		A veces	6	14,63%	17,07%
		Frecuentemente	6	14,63%	31,71%
		Siempre	28	68,29%	100,00%

Tabla 4. Dimensión Liderazgo

Fuente: los autores

Para la dimensión de Innovación se obtiene como resultado 55,74% perteneciente al nivel de respuesta siempre, consideran que en la organización cumple con las expectativas de innovación, 10,66% considera que frecuentemente perciben un clima de innovación, el 30,33% correspondiente a veces y solo un 3,28% no existe considera que no existe un clima de que fomenten la innovación.

Dimensión	Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
INNOVACIÓN	3	Nunca	0	0,00%	0,00%
		A veces	7	17,07%	17,07%
		Frecuentemente	9	21,95%	39,02%
		Siempre	25	60,98%	100,00%
	4	Nunca	2	4,88%	4,88%
		A veces	12	29,27%	34,15%
		Frecuentemente	14	34,15%	68,29%
		Siempre	13	31,71%	100,00%
	5	Nunca	2	4,88%	4,88%
		A veces	11	26,83%	31,71%
		Frecuentemente	18	43,90%	75,61%
		Siempre	10	24,39%	100,00%
	6	Nunca	4	9,76%	9,76%
		A veces	7	17,07%	26,83%
		Frecuentemente	10	24,39%	51,22%
		Siempre	20	48,78%	100,00%

Tabla 5. Dimensión Recompensa

Fuente: los autores

Los valores para la dimensión de recompensa determinan: un nivel de satisfacción de 33,33%, mostrando así el haber recibido incentivos por su labor eficiente, el 27,64% considera que frecuentemente percibe incentivos laborales, el 21,95% considera que a veces, y el 17,07% no hay incentivos en absoluto.

Dimensión	Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
RECOMPENSA	7	Nunca	11	26,83%	26,83%
		A veces	12	29,27%	56,10%
		Frecuentemente	7	17,07%	73,17%
		Siempre	11	26,83%	100,00%
	8	Nunca	1	2,44%	2,44%
		A veces	11	26,83%	29,27%
		Frecuentemente	15	36,59%	65,85%
		Siempre	14	34,15%	100,00%
	9	Nunca	9	21,95%	21,95%
		A veces	4	9,76%	31,71%
		Frecuentemente	12	29,27%	60,98%
		Siempre	16	39,02%	100,00%

Tabla 6. Dimensión Recompensa

Fuente: los autores

En la dimensión de Confort con un porcentaje de 37,35% manifiesta que percibe un ambiente de confort favorable en su entorno de trabajo, un 40,96% del personal considera que frecuentemente sienten un adecuado confort, el 18,07% no está totalmente satisfecho, por último 3,61% nivel percibido de confort no es adecuado.

Dimensión	Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
CONFORT	10	Nunca	0	0,00%	0,00%
		A veces	4	9,76%	9,76%
		Frecuentemente	13	31,71%	41,46%
		Siempre	24	58,54%	100,00%
	11	Nunca	3	7,32%	7,32%
		A veces	11	26,83%	34,15%
		Frecuentemente	20	48,78%	82,93%
		Siempre	7	17,07%	100,00%

Tabla 7. Dimensión Confort

Fuente: los autores

Siguiendo con la dimensión estructura, se demuestra una respuesta de siempre 73,17%, que corresponden a un resultado positivo para esta dimensión, se puede concluir que la mayoría del personal está enfocado en las responsabilidades destinadas, 25,61 % considera que frecuentemente el nivel de estructura es adecuado, el 1,22 % no se encontró satisfecho, no hubo respuestas negativas.

Dimensión	Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
ESTRUCTURA	12	Nunca	0	0,00%	0,00%
		A veces	1	2,44%	2,44%
		Frecuentemente	11	26,83%	29,27%
		Siempre	29	70,73%	100,00%
	13	Nunca	0	0,00%	0,00%
		A veces	0	0,00%	0,00%
		Frecuentemente	10	24,39%	24,39%
		Siempre	31	75,61%	100,00%

Tabla 8. Dimensión Estructura

Fuente: los autores

Para la Toma de decisiones existe un nivel de satisfacción de 48,78 %, Es decir, los docentes manifiestan participar en la toma de decisiones para beneficio de la entidad educativa, un 32,93% participa con frecuencia, el 14,63 % considera que a veces y el 3,66% dice no participar en la toma de decisiones.

Dimensión	Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
TOMA DE DECISIONES	14	Nunca	1	2,44%	2,44%
		A veces	0	0,00%	2,44%
		Frecuentemente	10	24,39%	26,83%
		Siempre	30	73,17%	100,00%
	15	Nunca	2	4,88%	4,88%
		A veces	12	29,27%	34,15%
		Frecuentemente	17	41,46%	75,61%
		Siempre	10	24,39%	100,00%

Tabla 9. Dimensión Toma de Decisiones

Fuente: los autores

Con un resultado de 63,41% para la dimensión Comunicación Organizacional se evidencia nivel de satisfacción de diálogo entre jefe y trabajadores, un 30,08 % considera frecuentemente, con un valor de 4,88% manifiesta no tan favorable la comunicación entre los miembros de la organización, y el 1,63% respondió que no percibe un ambiente de comunicación agradable.

Dimensión	Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	16	Nunca	1	2,44%	2,44%
		A veces	3	7,32%	9,76%
		Frecuentemente	14	34,15%	43,90%
		Siempre	23	56,10%	100,00%
	17	Nunca	1	2,44%	2,44%
		A veces	1	2,44%	4,88%
		Frecuentemente	12	29,27%	34,15%
		Siempre	27	65,85%	100,00%

Tabla 10. Dimensión Comunicación Organizacional

Fuente: los autores

Se puede determinar para la Dimensión de Remuneración un nivel de satisfacción de 43,90% en los empleados, manifestando su conformidad con las remuneraciones recibidas por la Facultad conforme el trabajo que realizan, un 32,93 correspondiente a frecuentemente están contentos con la remuneración recibida, el 14,63 % considera que a veces, no es adecuado para el 8,54 % de los encuestados.

Dimensión	Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
REMUNERACIÓN	19	Nunca	3	7,32%	7,32%
		A veces	6	14,63%	21,95%
		Frecuentemente	14	34,15%	56,10%
		Siempre	18	43,90%	100,00%
	20	Nunca	4	9,76%	9,76%
		A veces	6	14,63%	24,39%
		Frecuentemente	13	31,71%	56,10%
		Siempre	18	43,90%	100,00%

Tabla 11. Dimensión Remuneración

Fuente: los autores

La dimensión de Identidad se obtuvo un resultado de 85,37%, demostrando que la mayoría están comprometidos en el desarrollo de su institución. un 13,01% considera que frecuentemente su contribución juega un papel importante para el éxito de la institución. No hay respuestas negativas, y solo el 1,63 % no se encuentra del todo comprometido en el entorno donde labora.

Dimensión	Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
IDENTIDAD	21	Nunca	0	0,00%	0,00%
		A veces	0	0,00%	0,00%
		Frecuentemente	4	9,76%	9,76%
		Siempre	37	90,24%	100,00%
	22	Nunca	0	0,00%	0,00%
		A veces	0	0,00%	0,00%
		Frecuentemente	2	4,88%	4,88%
		Siempre	39	95,12%	100,00%

Tabla 12. Identidad

Fuente: los autores

Para la dimensión de conflicto y cooperación los resultados arrojan un 34,15 %, determinan que les falta contar con el apoyo de todos los compañeros cuando lo necesitan, como también aceptar las opiniones contrarias y tratar de solucionarlas. Para el 3,66 % no hay compañerismo, el 20,73 % considera que a veces y un 41,46 % considera que frecuentemente.

Dimensión	Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
CONFLICTO Y COOPERACIÓN	24	Nunca	1	2,44%	2,44%
		A veces	8	19,51%	21,95%
		Frecuentemente	17	41,46%	63,41%
		Siempre	15	36,59%	100,00%
	25	Nunca	2	4,88%	4,88%
		A veces	9	21,95%	26,83%
		Frecuentemente	17	41,46%	68,29%
		Siempre	13	31,71%	100,00%

Tabla 13. Conflicto y Cooperación

Fuente: los autores

Por último, la dimensión de Motivación, se obtuvo un resultado de 62,60%, manifestado como siempre, una mayoría considerable percibe un ambiente que les favorece la realización personal, un buen trato y un ambiente agradable. Para el 0,81 no hay motivación, el 7,32% considera que a veces y un 29,27% considera que frecuentemente su entorno de trabajo produce un ambiente de motivación a nivel personal y organizacional.

Dimensión	Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje acumulado
MOTIVACIÓN	26	Nunca	0	0,00%	0,00%
		A veces	6	14,63%	14,63%
		Frecuentemente	19	46,34%	60,98%
		Siempre	16	39,02%	100,00%
	27	Nunca	0	0,00%	0,00%
		A veces	2	4,88%	4,88%
		Frecuentemente	9	21,95%	26,83%
		Siempre	30	73,17%	100,00%
	28	Nunca	1	2,44%	2,44%
		A veces	1	2,44%	4,88%
		Frecuentemente	8	19,51%	24,39%
		Siempre	31	75,61%	100,00%

Tabla 14. Motivación
Fuente: Los autores

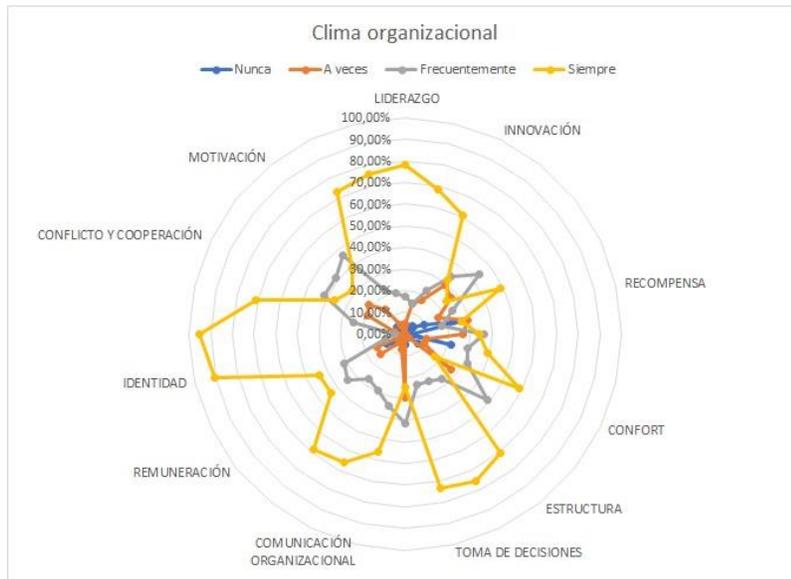


Gráfico1. Resultados para el clima organizacional Facultad de Ciencias Informáticas

Fuente: los autores

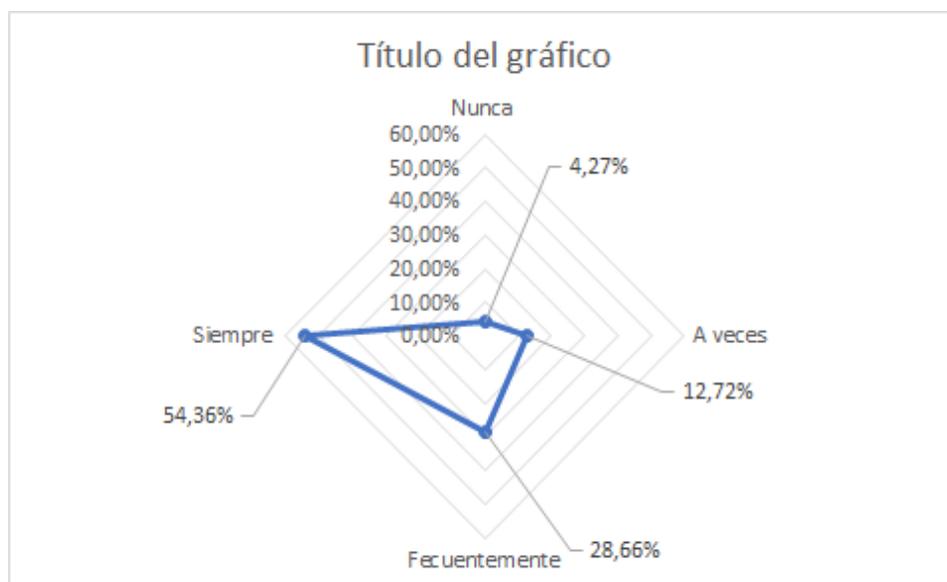


Gráfico 2. Resultados para los cuatro niveles de respuesta Escala de Likert

Fuente: los autores

Se obtuvo una valoración positiva en el ambiente laboral de la Facultad de Ciencias Informáticas, los resultados globales de las escalas de respuesta, siempre, frecuentemente, a veces y nunca, arrojan un resultado para el nivel de respuesta siempre un 54.36% del personal que esto evidencia que para todas las 11 dimensiones evaluadas encuentran un clima organizacional favorable. Por otro lado, un 28,66% del personal consideran que frecuentemente el clima organizacional es aceptable, un 12,72% determina que a veces y el 4,27% considera desfavorable el clima organizacional dentro de la institución educativa.

Discusión

Este trabajo permite analizar y obtener un resultado de la percepción que tiene el personal docente, administrativo y de servicios de la Facultad de Ciencias Informáticas, con el análisis del clima organizacional de la institución educativa superior, situación que se desconocía hasta la presente. Mediante un instrumento de evaluación 11 dimensiones se comprobó un índice aceptable de clima organizacional, sin embargo, dimensiones como recompensa, conflicto y cooperación es necesario trabajar para lograr un nivel adecuado.

El personal evidencia que el entorno de trabajo les permite sentirse a gusto con la actividad que realizan, la motivación necesaria para cumplir con sus obligaciones, así como el sentido de

compromiso para con la institución. Estos resultados se asemejan al estudio realizado por Gálvez (2017) sobre el Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Monserrat”, en el cual realizó un estudio estadístico evaluando 11 dimensiones para el clima organizacional, a nivel general los resultados sobre el clima organizacional son positivos, sin embargo, contrasta con la dimensión motivación, identidad, y estructura que muestran un nivel bajo. De la misma manera se asimila con el estudio de Quiñonez (2015) en su trabajo sobre el Clima Organizacional en una Institución de Educación superior, con el análisis estadístico aplicado concluye con la existencia de un ambiente satisfactorio en los trabajadores.

Se recomienda indispensable realizar este tipo de estudio no solo a una unidad académica, sino a nivel Institucional general en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), de la cual pertenece Facultad de Ciencias Informáticas, para obtener una visión más clara a nivel macro del clima organizacional aplicando los instrumentos de medición, así como la validación de ese instrumento para comprobar su veracidad.

Conclusiones

La investigación realizada tuvo como finalidad determinar el clima organizacional bajo la percepción del personal que labora en la Facultad de Ciencias Informáticas. Con el test de Likert, en base a los resultados se obtuvo un clima organizacional favorable, sin embargo, ciertas variables como cooperación y conflicto, recompensa, presentan índice poco favorable. Por tal razón, se recomienda tomar acciones de parte de los directivos/administradores para su fortalecimiento y lograr un equilibrio estable con respecto de las otras variables.

Estamos conscientes que aún queda mucho por hacer, en el diagnóstico del clima organizacional en la unidad educativa, por lo que se pueden realizar futuras investigaciones aplicando otro instrumento de evaluación incluyendo el análisis de otras dimensiones.

Referencias Bibliográficas

Adla, D., Dipp, J., Jorge, M. C., Tena, A., Com, F. J.-F., Villanueva Gutiérrez, M. C. R., & De, A. (2010). Job Satisfaction and Institutional Commitment in Graduate Professors. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 10(19), 119–130. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>

- Aguado, J. (2012). Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla, según perspectiva de los docentes (tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Alcalá, U. y Monserrat, E. (2011). Clima organizacional en una institución pública de educación superior de San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca, México (tesis de pregrado). Universidad del Papaloapan, México.
- Arano, R., Escudero J., Delfín, L. (2016). El Origen Del Clima Organizacional, Desde Una Perspectiva De Las Escuelas De La Administración: Una Aproximación. Instituto de Investigaciones y Estudios de Las Ciencias Administrativas de La Universidad Veracruzana, 11–17. Retrieved from <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02CA201601.pdf>
- Amores, F., Cevallos, A., Bonilla, G., & Liger, F. (n.d.). “investigación y diagnóstico del clima organizacional y ambiente laboral de los empleados y trabajadores de la empresa eléctrica provincial Cotopaxi s.a.,” 1–5.
- Armenio, A. C., & Martínez, P. (2017). La responsabilidad social universitaria en la dirección estratégica de las universidades, 5(1), 77–90.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Editorial Trillas.
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A., & Sánchez Limón, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8–19. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>
- Castrillón, M. (2005). Clima organizacional en instituciones educativas privadas y públicas en Puerto Ordaz (tesis de maestría). Universidad Los Andes, Venezuela.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill / Interamericana. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Eleuteria, L. (2017). Clima organizacional de la institución educativa “Nuestra Señora de Montserrat”, del distrito de Lima, Perú.
- Guerrero Bejarano, M. A., & Silva Siu, D. R. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *INNOVA Research Journal*, 2(3), 110–115. Retrieved from <http://www.journaluidegye.com/magazine/index.php/innova/article/view/188>
- Jaik D., A., Tena F., J. A., & Villanueva Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 10(19), 119–130. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>

Montenegro, R. M. N. (2012). “MODELO ORGANIZACION AL EN EL ÁREA DE GESTIÓN ACADÉMICA PARA UNIVERSIDADES EN LA PROVINCIA DEL CARCHI .”

Pedraza, C. J. (2014). La gestión universitaria basada en el clima organizacional utilizando principios del modelo de la endocalidad.

Rambay Tobar, M. G., San Miguel Casanova, E. R., & Duque Oliva, E. J. (2017). Análisis Comparativo del Clima Organizacional en Dos Instituciones Particulares de Educación Superior en Ecuador. Podium - Uees, 79–100. Retrieved from <http://revistas.uées.edu.ec/index.php/Podium/article/download/78/77>

Segredo Pérez, A. M. (2016). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Educación Médica*, 17(1), 3–8. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>

Silvia Pesántez Aguilar; Diana Guapacaza Solis. (2012). “Análisis Del Comportamiento Organizacional Del Personal Docente, Administrativo Y De Servicios De La Universidad Politécnica Salesiana, Sede Cuenca,” 86–145. Perossa, M. L., Marinaro, A. E., Ofelia, L., Casas, Z., Armenteros, C., Gabriela, A., ... Maldonado-radillo, S. E. (2014). Lobal negocios. *Revista Global de Negocio*.

VALDENEBRO, M. C. DE, & LOZANO, R. S. (2000). Clima organizacional 1, 1–200.

Vela, H. H., Garrido, N. P., & Pérez, M. C. R. (2016). Diseño De Instrumento Para Evaluar Clima Organizacional De Universidades Públicas En México. *European Scientific Journal*, 12(28), 312–328. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n28p312>

Zambrano Campoverde, J., Ramón Pineda, M., & Espinoza Freire, E. (2017). Sobre El Clima Organizacional En Docentes De La Universidad Técnica De Machala. *Universidad Y Sociedad*, 9(2), 163–172. Retrieved from <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>.