

Evaluación del clima organizacional en una institución educativa de bachillerato tecnológico

Evaluation of organizational climate in a technical high school educational institution

Avaliação de clima organizacional em uma instituição de ensino técnico ensino médio

Alba Gloria Piñón Ramírez

Dirección General de Educación Tecnológica Industrial

albapinon@hotmail.com

Rosa María Velázquez Sánchez

Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca

romavesa205@yahoo.com.mx

Eric Amín Ramírez Castillo

Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca

aminramirez@outlook.com

María de Lourdes Vázquez Arango

Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca

mar.v.aa@hotmail.com

Resumen

El objetivo de esta investigación fue diagnosticar y analizar el clima organizacional del personal administrativo de un Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios en Oaxaca. La investigación se llevó a cabo con base en las dimensiones utilizadas por Bustamante et al (2009). Los resultados reportaron que los colaboradores del centro educativo analizado tienen una percepción general de la organización medianamente favorable, identificando que las dimensiones identidad, responsabilidad, estilos de supervisión, apoyo, calidez, motivación

laboral, riesgo y estructura resultaron más favorables en relación con oportunidad de desarrollo, recompensa, comunicación, estabilidad laboral, además de equipos, distribución de personas y material, que influyen de manera negativa en el clima organizacional.

Palabras clave: clima organizacional, organización, media superior.

Abstract

The objective of this research was to diagnose and analyze the organizational climate of the Administrative Staff of a Technological High School in Oaxaca. The research was carried out based on the dimensions used by Bustamante Ubilla, Hernandez Cid & Yanez Aburto (2009). The results reported that collaborators of the Educational Center analyzed, have a general perception of the organization fairly favorable, identifying the dimensions identity, responsibility, supervision styles, support, warmth, work motivation, risk and structure were more favorable in relation to opportunity development, rewards, communication, job security as well as equipment, personnel and equipment distribution, influencing negatively on the organizational climate.

Key words: organizational environment, organization, high school.

Resumo

O objetivo deste trabalho foi diagnosticar e analisar o clima organizacional do pessoal administrativo de um CBTIS em Oaxaca. A pesquisa foi realizada com base nas dimensões utilizadas por Bustamante et al (2009). Os resultados relataram que os funcionários da escola analisados têm uma percepção geral da organização bastante favorável, identificar as dimensões de identidade, responsabilidade, estilos de supervisão, suporte, calor, motivação no trabalho, risco e estrutura foram relativamente mais favorável à oportunidade desenvolvimento, recompensa, comunicação, segurança no trabalho, bem como equipamentos, pessoal e distribuição de equipamentos, influenciando negativamente sobre o clima organizacional.

Palavras-chave: clima organizacional, organização, meios superiores.

Fecha recepción: Marzo 2016

Fecha aceptación: Junio 2016

Introducción

El clima organizacional se define como el conjunto de propiedades que afectan el ambiente laboral con base en las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos organizacionales (Cárdenas Niño, Arciniegas Rodríguez y Barrera Cárdenas, 2009). El objetivo fue diagnosticar y analizar el clima organizacional del personal administrativo del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios N° 259 por medio de la aplicación del cuestionario utilizado por Bustamante Ubilla, Hernández Cid y Yáñez Aburto (2009) y por Domínguez Téllez, Tenopala Hernández y Torres López (2013).

En el instrumento para la colecta de datos se incluyeron 71 ítems distribuidos en catorce dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, administración del conflicto, identidad, estilo de supervisión, motivación laboral, estabilidad laboral, oportunidad de desarrollo, comunicación, así como equipos, distribución de personas y material, propuestos por Bustamante Ubilla, Hernández Cid y Yáñez Aburto (2009). Posteriormente se aplicó al personal administrativo del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios N° 259.

Este documento sigue el siguiente orden: la sección de revisión de literatura muestra los resultados disponibles sobre el estudio del clima organizacional en México; en la sección análisis del concepto están los indicadores empleados para evaluar el clima organizacional; en el apartado de metodología se incluyen las definiciones operacionales de las variables, el diseño del instrumento de colecta de datos y el análisis de los datos; y en la sección de resultados se muestran una tabla y un gráfico para su mejor apreciación.

Revisión de literatura

Martínez Méndez y Ramírez Domínguez (2010) realizaron una investigación en la que vincularon la motivación y el clima organizacional mediante la aplicación de un cuestionario de cinco variables en la escala de Likert a una muestra de 69 docentes, encontrando como resultado que los factores motivacionales son diferentes para los docentes de acuerdo a su carga de trabajo, clasificándolos en factores económicos (salarios y retribuciones), sociales (grupos y ambiente organizacional) y psicológicos (logros, poder y autoestima).

Alcántar Enríquez et al (2012) investigaron el clima laboral a través de 46 ítems agrupados en seis variables. Terminaron validando un modelo propuesto solo por cinco de las seis variables, reduciéndolo a 27 ítems y retirando la variable de desarrollo laboral por no cubrir la carga factorial satisfactoria.

González Herrera et al (2014) analizaron la influencia del liderazgo en el clima organizacional. La investigación se llevó a cabo en una población total de 60 trabajadores, quienes mediante respuestas de falso o verdadero respondieron el cuestionario de evaluación diseñado por Rodríguez et al (2010), detectando con ello que el liderazgo ejerce una mayor influencia sobre la motivación y en menor proporción en la reciprocidad; asimismo, probaron que en estilos de liderazgo más flexibles y menos jerarquizados, la participación de los empleados es más importante y puede producir organizaciones donde los seguidores se encuentran satisfechos.

Hernández Sampieri et al (2014) construyeron un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de valores por competencia, probado en una muestra heterogénea de 12 organizaciones en 1 424 casos, a través de un cuestionario validado para el medio laboral mexicano, utilizando una escala Likert de dos respuestas positivas y dos negativas. El instrumento demostró validez y confiabilidad, aunque con cierta limitante en la cultura jerárquica.

Por su parte, Cruz Aquino (2014) realizó el análisis del clima organizacional a través de tres entrevistas a profundidad y un cuestionario basado en la propuesta de Machorro, Rosado y Romero (2011) de 22 ítems, agrupados en cinco dimensiones y utilizando una escala tipo Likert. Se aplicó a 96 empleados administrativos del Honorable Congreso del Estado de Oaxaca, resultando como única dimensión el trabajo en equipo como medio para definir el clima

organizacional. En este tipo de dependencias, el liderazgo, la orientación a resultados, la retroalimentación y la motivación no determinan el clima organizacional.

Bustamante Ubilla, Hernández Cid y Yáñez Aburto (2009) diagnosticaron el clima organizacional del Hospital Regional de Talca, identificaron las variables y diseñaron un instrumento de 14 dimensiones y 71 ítems, que permitieron reunir la información de la percepción de los trabajadores y definir las dimensiones más importantes para la organización, así como detectar las dimensiones con mayor dificultad dentro del clima organizacional. Se trabajó con un margen de error del 5 %, un nivel de confianza del 95 % y una varianza de 0.25.

Posteriormente en Huamantla, Tlaxcala, Domínguez Téllez, Tenopala Hernández y Torres López (2013) utilizaron el mismo instrumento diseñado por Bustamante Ubilla, Hernández Cid y Yáñez Aburto (2009) en una empresa manufacturera textil dedicada a la confección de trajes de baño y equipos deportivos, con la finalidad de diagnosticar el clima organizacional y conocer los principales factores que afectan de manera negativa el entorno laboral, encontrando como resultado que las principales causas de inconformidad de los trabajadores son riesgo, oportunidad de desarrollo y satisfacción del trabajador.

A pesar de que se han realizado muchos estudios en torno al clima organizacional, en el Estado de Oaxaca no existe una investigación que permita conocer el clima organizacional de un plantel de educación media superior que busca un servicio educativo de calidad y la certificación. Por ello, tomando en consideración las dimensiones propuestas por los autores que nos anteceden, resulta relevante diagnosticar el clima organizacional de la población del personal administrativo del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios N° 259. Así, se plantea la siguiente pregunta:

Con base en la aplicación de las dimensiones utilizadas por Bustamante Ubilla, Hernández Cid y Yáñez Aburto (2009) en el Hospital Regional de Talca y por Domínguez Téllez, Tenopala Hernández y Torres López (2013) en una empresa manufacturera textil de Huamantla, Tlaxcala, al personal administrativo del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios N° 259, se pregunta: ¿qué factores describen el clima organizacional en un plantel de educación media superior en Oaxaca?

METODOLOGÍA

La investigación se realizó con base en el método cualitativo con análisis de fenomenología, con la finalidad de revisar las dimensiones de clima organizacional y obtener información acerca de la percepción de los sujetos de estudio con el empleo de entrevista a profundidad a informantes clave para identificar las principales categorías del objeto de estudio.

A partir de las categorías de clima organizacional, resultado del análisis cualitativo, se realizó análisis cuantitativo con una fase descriptiva. Ahí se identificaron los indicadores y datos estadísticos de la población encuestada, además de un análisis factorial sobre la formación de escalas y la definición de las escalas propuestas y adecuadas para la fase cualitativa. Asimismo, se hizo un análisis de correlación entre las dimensiones utilizadas para identificar y definir el clima organizacional que percibe el personal administrativo del centro educativo.

Procedimiento

Después de aplicar la entrevista a cabalidad a tres personas fundamentales en la organización, comunicación y administración de la institución estudiada, se diseñó un cuestionario con las categorías resultado del análisis cualitativo tomando como base el instrumento utilizado por Bustamante et al (2009). Después se aplicó una prueba piloto y se analizó la confiabilidad del instrumento, con un coeficiente de Alfa de Cronbach de .713.

Tabla I: Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	No. de elementos
,713	,710	71

Fuente: elaboración propia.

El coeficiente de confiabilidad del instrumento en la prueba piloto resultó muy similar al 75 % de confiabilidad demostrado por Bustamante et al (2009), así que se procedió a la aplicación del instrumento en la totalidad del personal administrativo integrado por 43 colaboradores del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios N° 259.

Análisis de la información

De acuerdo con el procedimiento seguido por Bustamante et al (2009), para obtener datos comparables se estandarizaron los valores, para lo cual se realizó la valoración promedio de cada ítem, descontando el promedio de todos los ítems. Este resultado fue dividido entre la desviación estándar de la categoría analizada, por lo que este análisis de estandarización permitió determinar lo alejados o cercanos que están los valores de la desviación estándar final (Bustamante Ubilla, Hernández Cid y Yáñez Aburto, 2009).

Al observar los promedios de las dimensiones se observa que son similares, alcanzando 3.05 puntos para todas las dimensiones y 0.21 de desviación típica.

Tabla II: Promedios absolutos y estandarizados de las dimensiones

NO.	DIMENSIONES	MEDIA	ESTANDARIZACIÓN
1	ESTRUCTURA	3.08	0.12
2	RESPONSABILIDAD	3.33	1.28
3	RECOMPENSA	2.87	-0.82
4	RIESGO	3.12	0.32
5	CALIDEZ	3.22	0.79
6	APOYO	3.18	0.60
7	ADMINISTRACIÓN DEL CONFLICTO	2.84	-0.97
8	IDENTIDAD	3.48	1.99
9	ESTILOS DE SUPERVISIÓN	3.21	0.73
10	MOTIVACIÓN	3.13	0.37
11	ESTABILIDAD LABORAL	2.83	-1.03
12	OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	2.83	-1.03
13	COMUNICACIÓN	2.85	-0.94
14	EQUIPOS, DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS Y MATERIAL	2.75	-1.41
MEDIA DE TODAS LAS DIMENSIONES		3.05	
DESVIACIÓN TÍPICA		0.21	

Fuente: elaboración propia con base en los resultados obtenidos en el SPSS.

De acuerdo con la tabla 16, la dimensión equipos, distribución de personas y material, es la que se encuentra más alejada por debajo de la media con 2.75 puntos, equivalente a un estándar de -1.41, donde destaca el enunciado “El número de personas que trabaja en esta institución es apropiado para la cantidad de trabajo que se realiza” con -1.41 de estandarización. En el lado positivo, la dimensión identidad muestra 3.48 puntos Likert y una estandarización de 1.99, destacando el enunciado “Me interesa que esta institución sea la mejor” con 1.15 puntos estándar.

Las dimensiones recompensa, administración del conflicto, estabilidad laboral, oportunidad de desarrollo y comunicación se encuentran en los rangos negativos de la estandarización. La dimensión recompensa presenta una media de 2.87 con una estandarización de -0.82; enseguida la dimensión administración del conflicto muestra un promedio de 2.84 puntos y -0.97 de puntos estándar; luego las dimensiones estabilidad laboral y oportunidad de desarrollo presentan una media de 2.83 puntos y una estandarización de -1.03 puntos estándar.

Por otro lado, la dimensión de comunicación tiene un promedio de 2.85 con estandarización de -0.94. El enunciado más representativo dentro de estas dimensiones es: “En esta institución se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber” con -1.58. En cuanto a los enunciados con estándar positivo dentro de estas dimensiones se encuentra: “En esta institución existen demasiadas críticas” con un estándar de 1.66.

Finalmente, las dimensiones estructura, responsabilidad, riesgo, calidez, apoyo, estilos de supervisión y motivación se encuentran en el rango positivo de estandarización; la dimensión estructura presenta una media de 3.08 puntos Likert y una estandarización de 0.12, luego la dimensión de responsabilidad posee un promedio de 3.33 y una estandarización de 1.28; la dimensión riesgo presentó una media de 3.12 puntos y 0.32 de estandarización; enseguida la dimensión calidez mostró un promedio de 3.22 y una estandarización de 0.79; la dimensión de apoyo posee una media de 3.18 y una estandarización 0.60; luego la dimensión estilos de supervisión presenta un promedio de 3.21 con 0.73 puntos estandarizados, y por último, la dimensión motivación posee una media de 3.13 y una estandarización de 0.37.

El enunciado más representativo entre estas dimensiones es: “Quienes dirigen esta institución prefieren que si uno está haciendo bien su trabajo, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos” con 1.77 puntos estandarizados seguido de: “En esta institución la

gente no confía en los demás” con una estandarización de 1.57. En cuanto a los enunciados con una estandarización negativa se encuentran: “La dirección de esta institución se preocupa por las personas, de cómo se sienten y de sus problemas” con -1.71 puntos estándar y “La mejor manera de tener buenas relaciones con el jefe es no contradecirlo” con -1.32.

A partir de lo anterior se logró determinar, de acuerdo a las medidas estándares superiores, que algunas dimensiones presentan mayor desarrollo dentro del clima organizacional del personal administrativo del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios N° 259, entre las que destaca la dimensión identidad con un valor de 1.99 de estandarización y dentro de ella la expresión: “Me interesa que esta institución sea la mejor” con 1.15 puntos, lo que muestra un interés por parte del personal de favorecer a la institución, en donde hace falta que los directivos realicen propuestas de mejoras que les permitan crecer como personas y como institución.

Sin embargo, los encuestados consideraron que la cantidad de personas que trabaja en esta institución no es apropiada para la cantidad de trabajo que se realiza, lo cual coincide con la información proporcionada por las entrevistas a profundidad aplicadas dentro de la institución, en las que de acuerdo a su percepción existen áreas sin cubrir, por lo tanto, es relevante realizar las gestiones necesarias a fin de captar un mayor número de personal administrativo para cubrir las áreas faltantes.

Prueba de hipótesis

El procedimiento para la prueba de la hipótesis inició con un análisis factorial aplicado a los datos que resultaron de la aplicación de la encuesta. Para poder analizar cada una de las variables se utilizaron técnicas que permitieron la tabulación, presentación y análisis estadísticos de los datos en el programa denominado SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), en donde se utilizó el método de extracción de componentes con un nivel de investigación perceptual descriptiva.

Tabla III. Matriz de componentes

Matriz de componentes rotados ^a				
No.	Enunciado	Componentes		
		Comunicación	Admón. del Conflicto	Estructura
65	Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente.	0.883		-0.232
68	Existe una buena comunicación entre los diferentes departamentos y unidades que trabajan generalmente juntos.	0.867		-0.133
51	Los jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral.	0.844	0.12	0.183
61	La institución se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal.	0.808	0.234	0.188
6	El criterio básico para asignar tareas en esta institución es la capacidad de cada persona.	0.766	0.187	
17	En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	0.714		-0.289
39	Aquí se nos alienta para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.		0.916	0.16
64	En esta institución se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber.		0.837	0.201
35	La dirección de esta institución se preocupa por las personas, cómo se sienten y sus problemas.	0.265	0.81	-0.181
4	En algunas actividades en las que se me ha solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi jefe.	-0.338		0.82
60	Creo que en cualquier momento puedo perder el trabajo en esta institución.	0.291	0.473	0.725

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

La rotación ha convergido en 4 iteraciones.

Fuente: elaboración propia.

Como se observa, los ítems se agruparon solo en tres componentes entre los que predominaron comunicación, administración del conflicto y estructura, de los 14 utilizados por Bustamante Ubilla, Hernández Cid y Yáñez Aburto (2009) y por Domínguez Téllez, Tenopala Hernández y Torres López (2013) para medir el clima organizacional. Como prueba final de confiabilidad, se analizó el Alfa de Cronbach con los 3 componentes de 11 ítems, resultando un coeficiente de .816, que demuestra su fiabilidad.

Tabla IV: Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	No. de elementos
.816	11

Fuente: elaboración propia.

Los resultados obtenidos fueron distintos a las dimensiones consideradas en el Hospital de Talca y en la empresa manufacturera textil de Huamantla, Tlaxcala, con los del personal administrativo de Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios N° 259, ya que el clima organizacional solo se define por las variables comunicación, administración del conflicto y estructura, lo cual puede obedecer a una muestra menor a las utilizadas en las organizaciones con las cuales fue comparada.

Resultados y conclusiones

Tabla V Resumen por dimensión de porcentajes

POSICIÓN	DIMENSIÓN	PUNTAJE MAS ALTO	PUNTAJE	% DEL PUNTAJE MÁS ALTO
1	IDENTIDAD	1015	706	70 %
2	RESPONSABILIDAD	1160	771	66 %
3	ESTILOS DE SUPERVISIÓN	870	558	64 %
	APOYO	725	461	64 %
	CALIDEZ	870	560	64 %
4	MOTIVACIÓN LABORAL	435	272	63 %
5	RIESGO	580	362	62 %
	ESTRUCTURA	1015	625	62 %
6	OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	435	258	59 %
7	RECOMPENSA	870	500	57 %
	COMUNICACIÓN	725	413	57 %
	ADMINISTRACIÓN DEL CONFLICTO	725	412	57 %
8	ESTABILIDAD LABORAL	435	246	57 %
9	EQUIPOS, DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS Y MATERIAL	435	239	55 %

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en el análisis anterior, todas las dimensiones se encuentran ubicadas en un nivel promedio de clima organizacional; sin embargo, la dimensión identidad es la más representativa de acuerdo al puntaje más alto según el número de preguntas (70 %), seguida de la

dimensión responsabilidad con un porcentaje de 66 %; en tercer lugar se ubican las dimensiones estilos de supervisión, apoyo y calidez representativa con el puntaje más alto: 64 %; enseguida se ubica la motivación laboral con 63 % de representación, la dimensión riesgo, junto con estructura se encuentran en quinto lugar con 62 %, oportunidad de desarrollo con 59 % se ubica en la posición seis, seguida de recompensa, comunicación, administración del conflicto y estabilidad laboral con 57 % del puntaje total por dimensión y, en último lugar, equipos, distribución de personas y material con 55 %.

Si bien es cierto que las dimensiones muestran un nivel promedio del clima organizacional, se recomienda a los directivos de la institución, principalmente en las dimensiones recompensa, comunicación, administración del conflicto, estabilidad laboral, equipos, distribución de personas y material, implementar programas que premien al personal que realiza bien su trabajo, así como talleres que permitan mejorar la comunicación entre el personal y los directivos, implementando reuniones de trabajo a fin de informar al personal de los avances, lineamientos y procedimientos con la finalidad de no dejar dudas al respecto.

En la dimensión de estabilidad laboral, el proceso de la reforma educativa, autorizada en el año 2014, ha creado incertidumbre en el personal, lo cual podría estar ocasionando inseguridad, por lo que es importante que los directivos investiguen, informen y capaciten al personal para que este pueda percibir un clima laboral más estable y tenga una mayor certidumbre en su trabajo.

Con respecto a la dimensión de equipos, distribución de personas y material, es necesario identificar las necesidades de recursos a fin de que, de ser necesario, se realice una redistribución del personal para aprovechar mejor sus capacidades y potencialidades y, al mismo tiempo, hacerles llegar de manera oportuna suficiente equipo y materiales que favorezcan su desempeño laboral.

A pesar de lo anterior, el resultado del análisis estadístico mostró que en la prueba realizada en el Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios N° 259, el clima organizacional se define por tres variables distribuidas por su grado de significancia en comunicación, administración de conflicto y estructura, así que se sugiere el siguiente cuestionario (tabla VI) para medir el clima organizacional, compuesto de 11 ítems.

- 1) Totalmente en desacuerdo
- 2) En desacuerdo
- 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4) De acuerdo
- 5) Totalmente de acuerdo

Tabla VI: Cuestionario con ítems validados

N/P	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
1	Todo lo que hay que hacer está claro, porque se nos explica bien y oportunamente.					
2	Existe una buena comunicación entre los diferentes departamentos y unidades que trabajan generalmente juntos.					
3	Los jefes entregan información a su personal respecto de su desempeño laboral.					
4	La institución se caracteriza por una preocupación constante acerca del perfeccionamiento y capacitación del personal.					
5	El criterio básico para asignar tareas en esta institución es la capacidad de cada persona.					
6	En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.					
7	Aquí se nos alienta para decir lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.					
8	En esta institución se nos mantiene informados sobre materias que deberíamos saber.					
9	La dirección de esta institución se preocupa por las personas, sobre cómo se sienten y sus problemas.					
10	En algunas actividades en las que me han solicitado participar, no he sabido exactamente quién era mi jefe.					
11	Creo que en cualquier momento puedo perder el trabajo en esta institución.					

Fuente: elaboración propia.

Conclusión

De acuerdo con los objetivos de la presente investigación se logró diagnosticar y analizar el clima organizacional en un plantel de educación media superior en Oaxaca con base en las dimensiones planteadas por Bustamante Ubilla, Hernández Cid y Yáñez Aburto (2009). Se concluye que la dimensión identidad es una de las más destacadas ya que se encuentran por encima de la media en el diagnóstico y análisis del clima organizacional del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios N° 259, junto con las dimensiones estructura, responsabilidad, riesgo, calidez, apoyo, estilos de supervisión y motivación, que se encuentran en el rango positivo de la estandarización.

Por otro lado, entre las dimensiones que se encuentran en el lado negativo, por debajo de la media, destaca la dimensión equipos, distribución de personas y material, y enseguida aparecen recompensa, administración de conflicto, estabilidad laboral y oportunidad de desarrollo y comunicación. También se determinó que las dimensiones identidad, responsabilidad, estilos de supervisión, apoyo, calidez, motivación laboral, riesgo y estructura resultaron más favorables en relación con oportunidad de desarrollo, recompensa, comunicación, estabilidad laboral y, por último, equipos, distribución de personas y material.

Al hacer el análisis y comparar las dimensiones utilizadas por Bustamante Ubilla, Hernández Cid y Yáñez Aburto (2009) y Domínguez Téllez, Tenopala Hernández y Torres López (2013), donde se aplicó la depuración de componentes, se pudo identificar que solo tres de las 14 dimensiones propuestas definen el clima organizacional, como son comunicación, administración de conflicto y estructura, arrojando un Alfa de Cronbach de 0.816, por lo que se propone como instrumento adecuado para medir el clima organizacional de instituciones de este tipo y otros.

Con respecto a los factores que influyen de manera negativa se identificó que las dimensiones oportunidad de desarrollo, recompensa, comunicación, administración del conflicto, estabilidad laboral, y equipos, distribución de personas y material, infieren de manera negativa en el clima organizacional del personal administrativo del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios N° 259.

Finalmente se logró definir el clima organizacional del personal administrativo del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios N° 259, determinando que este se encuentra en un nivel medio de los puntajes obtenidos.

Sobre la hipótesis general, se comprobó que el clima organizacional del personal administrativo del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios N° 259 no se define por las dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calidez, apoyo, administración del conflicto, identidad, estilos de supervisión, motivación laboral, estabilidad laboral, oportunidad de desarrollo y comunicación, así como por equipos, distribución de personas y material, utilizadas por Bustamante et al (2009) en el Hospital Regional de Talca y por Domínguez et al (2013) en una empresa manufacturera textil de Huamantla, Tlaxcala, ya que como resultado del método de exclusión de componentes esta solo se mide por las dimensiones comunicación, administración del conflicto y estructura.

Finalmente, dado que el presente estudio fue aplicado al personal administrativo del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios N° 259, queda abierta la posibilidad de realizar un estudio posterior relativo al clima organizacional del personal docente de la misma institución o de otras instituciones hermanas, así como de organizaciones afines, donde pueda servir como una herramienta de consulta que permita conocer e implementar alternativas de desarrollo para dichas organizaciones.

Bibliografía

- Alcántar Enríquez, V. M., Maldonado Radillo, S. E. y Arcos Vega, J. L. (2012). Medición del clima laboral requerido para asegurar la efectividad del sistema de gestión de calidad. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 55-68.
- Bustamante Ubilla, M. A., Hernández Cid, J. D. y Yáñez Aburto, L. A. (2009). Análisis del clima organizacional en el Hospital Regional de Talca. *Revista Estudios Seriadados en Gestión de Instituciones de Salud*, 20-40.
- Cárdenas Niño, L., Arciniegas Rodríguez, Y. C., y Barrera Cárdenas, M. (2009). Modelo de Intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, vol. 2 núm 2, 121-127. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299023513005>
- Cruz Aquino, Y. (2014). *Clima organizacional en el Honorable Congreso del Estado de Oaxaca*. Oaxaca: Tesis doctoral.
- Domínguez Téllez, D., Tenopala Hernández, C. y Torres López, A. (2013). Diagnóstico del clima organizacional para conocer los factores que impactan de manera negativa en una empresa manufacturera textil de Huamantla, Tlaxcala. En M. López Miranda, I. Espitia Moreno, P. Chávez Lugo y G. Gutiérrez Carreón, *Gestión e Innovación en la Ciencias Administrativas y Contables* (pp. 1630-1641). México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- González Herrera, M. B., Figueroa González, E., y González Peyro, R. C. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en Pymes. Caso Catering Gourmet en Durango, México. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 45-62.
- Hernández Sampieri, R., Méndez Valencia, S., y Contreras Soto, R. (2014). Construcción de un Instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de valores por competencia. *Contaduría y Administración* 59, 229-257.
- Martínez Méndez, R., y Ramírez Domínguez, M. D. (2010). La motivación y el clima organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 39-48.

Rodríguez Salvá, A., Álvarez Pérez, A., Sosa Lorenzo, I., De Vos, P., Bonet Gorbea, M. H., y Van Der Stuyf, P. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*. V. 48, 177-196.