

# 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, México

[albapinon@hotmail.com](mailto:albapinon@hotmail.com)

**Rosa María Velázquez Sánchez**

Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, México

[romavesa205@yahoo.com.mx](mailto:romavesa205@yahoo.com.mx)

**Eric Amín Ramírez Castillo**

Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, México

[aminramirez@outlook.com](mailto:aminramirez@outlook.com)

**María de Lourdes Vázquez Arango**

Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, México

[mar.v.aa@hotmail.com](mailto: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:** Enero 2016

**Fecha aceptación:** Julio 2016

---

## Introdução

O clima organizacional é definido como o conjunto de propriedades que afetam o ambiente de trabalho com base na percepção de que o trabalhador tem as estruturas e processos organizacionais (Cardenas Criança, Arciniegas Barrera Rodríguez e Cárdenas, 2009). O objetivo foi diagnosticar e analisar o clima organizacional do pessoal administrativo CBTIS No. 259 pela aplicação do questionário utilizado por Bustamante Ubilla, Hernandez Cid e Yanez Aburto (2009) e Dominguez Tellez, Tenopala Hernandez e Torres Lopez (2013).

estrutura, responsabilidade, recompensa, risco, calor, suporte, gestão de conflitos, identidade, estilo de supervisão, motivação no trabalho, segurança no trabalho, desenvolvimento de oportunidade, a comunicação: o instrumento de coleta de dados 71 itens distribuídos em catorze dimensões incluído bem como equipamentos, pessoal e distribuição de equipamentos proposto por Bustamante Ubilla, Hernandez Cid e Yanez Aburto (2009). Mais tarde, foi aplicada ao pessoal administrativo CBTIS No. 259.

Este documento segue a seguinte ordem: a seção de revisão da literatura mostra os resultados disponíveis sobre o estudo do clima organizacional no México; conceito na seção de análise são os indicadores utilizados para avaliar o clima organizacional; na metodologia definições operacionais de variáveis, o desenho do instrumento de coleta de dados e análise de dados estão incluídos; e na seção de resultados de uma tabela e um gráfico para melhor apreciação mostrado.

## Revisão da literatura

Martinez Mendez e Ramirez Dominguez (2010) realizou uma investigação que ligava a motivação e clima organizacional através da implementação de um questionário cinco variáveis na escala de Likert a uma amostra de 69 professores, e encontrou como resultado que os fatores motivacionais são diferente para os professores de acordo com a sua carga de trabalho,

classificando fatores econômicos (salários e vencimentos), sociais (grupos e ambiente organizacional) e psicológica (realizações, poder e auto-estima).

Alcántar Enriquez et al (2012) investigaram o ambiente de trabalho através de 46 itens agrupados em seis variáveis. Eles acabaram validação de um modelo proposto apenas cinco das seis variáveis, reduzindo-a a 27 itens e removendo o desenvolvimento da força de trabalho variável não cobrir o fator de carga satisfatória.

González Herrera et al (2014) analisaram a influência da liderança sobre o clima organizacional. A pesquisa foi realizada em uma população total de 60 trabalhadores, que por meio de respostas verdadeiras ou falsas responderam ao questionário de avaliação desenhado por Rodriguez et al (2010), detectando assim que a liderança tem uma influência maior na motivação e menor grau na reciprocidade; Também eles provaram que em estilos mais flexíveis e menos de liderança hierárquica, a participação dos trabalhadores é importante e pode produzir organizações onde os seguidores estão satisfeitos.

Hernandez Sampieri et al (2014) construiu um instrumento para medir o clima organizacional, dependendo do modelo valoriza a competição, testado em uma amostra heterogênea de 12 organizações em 1424 casos, através de um questionário validado para o ambiente de trabalho mexicana, usando uma escala de Likert de duas positivas e duas respostas negativas. O instrumento demonstrou validade e confiabilidade, embora um pouco limitante na cultura hierárquica.

Por sua parte, Cruz Aquino (2014) conduziu a análise do clima organizacional por meio de três entrevistas em profundidade e com base na proposta de Machorro, rosa e Romero (2011) questionário de 22 itens, agrupados em cinco dimensões e utilizando uma escala Likert. Ele foi aplicado a 96 funcionários administrativos do Honrável Congresso do Estado de Oaxaca, resultando como um único trabalho de equipe dimensão como um meio para definir o clima organizacional. Em tais dependências, liderança, orientação para resultados, feedback e motivação não determinam o clima organizacional.

Bustamante Ubilla, Hernandez Cid e Yanez Aburto (2009) diagnosticado o clima organizacional do Hospital de Talca Regional, identificou variáveis e projetado um instrumento de 14 dimensões

e 71 itens, o que nos permitiu recolher informações sobre a percepção dos trabalhadores e definir as dimensões mais importante para a organização, dimensões e detectar mais dificuldade dentro do clima organizacional. Nós trabalhamos com uma margem de erro de 5%, um nível de confiança de 95% e uma variação de 0,25.

Mais tarde, em Tlaxcala, Dominguez Tellez, Tenopala Hernandez e Torres Lopez (2013) usou o mesmo instrumento desenhado por Bustamante Ubilla, Hernandez Cid e Yanez Aburto (2009) em uma empresa de manufatura têxtil dedicada à fabricação de roupas de banho e material de desporto com a finalidade de diagnosticar o clima organizacional e conhecer os principais fatores que afetam negativamente o ambiente de trabalho e encontrados como resultado que as principais causas de insatisfação dos trabalhadores são oportunidades de desenvolvimento de risco e satisfação do trabalhador.

Embora tenha havido muitos estudos sobre o clima organizacional no estado de Oaxaca não há nenhuma pesquisa para determinar o clima organizacional de uma equipe de ensino secundário está procurando um serviço de qualidade educacional e certificação. Portanto, levando em consideração as dimensões propostas pelos autores que nos precedem, é importante para diagnosticar o clima organizacional da população do pessoal administrativo CBTIS No. 259. Assim, surge a seguinte questão:

Com base na aplicação das dimensões utilizadas por Bustamante Ubilla, Hernandez Cid e Yanez Aburto (2009) no Hospital de Talca e Dominguez Tellez, Tenopala Hernandez e Torres Lopez (2013) Regional em uma empresa de manufatura têxtil Tlaxcala, pessoal administrativo CBTIS No. 259, ele pergunta: quais os fatores que descrevem o clima organizacional em uma equipe de ensino secundário em Oaxaca?

## **METODOLOGIA**

A pesquisa foi realizada com base na análise método qualitativo da fenomenologia, a fim de verificar as dimensões do clima organizacional e informações sobre a percepção dos sujeitos do estudo com o uso de entrevista em profundidade com informantes-chave para identificar principais categorias em estudo.

A partir das categorias de clima organizacional, o resultado da análise qualitativa, a análise quantitativa foi realizada com uma fase descritiva. Daí foram identificados os indicadores e dados estatísticos da população pesquisada, e uma análise de fator na formação de escalas e propostas que definam e escalas adequadas para a fase qualitativa. Além disso, houve uma análise de correlação entre as dimensões utilizadas para identificar e definir o clima organizacional percebido pelo pessoal administrativo da escola.

**Processo**

Após a entrevista implementar plenamente três pessoas-chave na organização, comunicação e gestão da instituição em estudo, um questionário com os resultados das categorias de análise qualitativa com base no instrumento utilizado pelo Bustamante et al (2009) foi projetado. Após um teste piloto foi aplicado e a confiabilidade do instrumento foi analisada, com um 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.

O coeficiente de confiabilidade do instrumento no piloto foi muito semelhante à confiança de 75% demonstrada por Bustamante et al (2009), por isso, procedeu-se à implementação do instrumento por todo o pessoal administrativo consistindo de 43 funcionários do Centro Escolar tecnologia industrial e Serviço No. 259.

análise de informações

De acordo com o procedimento seguido por Bustamante et al (2009), para obter dados comparáveis eram valores normalizados, para a qual foi realizado o valor médio de cada item, menos a média de todos os itens. Este resultado foi dividido pelo desvio padrão da categoria

analisada, assim que esta análise padronização permitiu determinar a perto e de longe são os valores do desvio padrão final (Bustamante Ubilla, Aburto Hernandez Cid e Yanez, 2009).

Olhando para o tamanho médio é observado que são semelhantes, atingindo pontos de 3,05 a todas as dimensões e o desvio padrão de 0,21.

**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
<b>MEDIA DE TODAS LAS DIMENSIONES</b>		<b>3.05</b>	
<b>DESVIACIÓN TÍPICA</b>		<b>0.21</b>	

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

De acordo com a Tabela 16, o equipamento, a distribuição de pessoas e dimensão material que é mais distante abaixo da média, com 2,75 pontos, o equivalente a um padrão de -1,41, o que evidencia a afirmação: "O número de pessoas trabalhar nesta instituição é apropriado para a quantidade de trabalho realizado "com -1,41 padronização. No lado positivo, a dimensão da identidade mostra 3.48 pontos de Likert e padronização de 1,99, destacando a afirmação: "Estou interessado que esta instituição é a melhor", com padrão de 1,15 pontos.

As dimensões recompensa, gestão de conflitos, segurança no trabalho, oportunidades de desenvolvimento e de comunicação estão na faixa negativa de padronização. A dimensão recompensa tem uma média de 2,87 com uma padronização de -0,82; imediatamente dimensão da gestão de conflitos mostra uma média de 2,84 pontos e padrão -0.97 pontos; em seguida, as

dimensões de estabilidade no emprego e oportunidade de desenvolvimento apresentou uma média de 2,83 pontos e padronização de -1.03 pontos padrão.

Além disso, a dimensão de comunicação médias -0.94 2.85 com padronização. O mais representativo declarou dentro destas dimensões é: "Nesta instituição nos mantém informados sobre as questões que devemos saber" -1,58. Quanto a declarações com padrão positivo dentro dessas dimensões que é: "Nesta instituição há muito crítico" com um padrão de 1,66.

Finalmente, os estilos estrutura dimensões, responsabilidade, risco, calor, apoio, supervisão e motivação estão na faixa positiva de normalização; a estrutura tem um tamanho médio de 3,08 ponto de Likert e normalização de 0,12, então a dimensão da responsabilidade tem uma média de 3,33 e 1,28 de normalização; a dimensão do risco apresentado uma média de 3,12 pontos e 0,32 de padronização; uma vez que a dimensão calor apresentou uma média de 3,22 e uma padronização de 0,79; apoio dimensão tem uma média de 3,18 e 0,60 normalização; em seguida, monitorar estilos dimensão tem uma média de 3,21 a 0,73 pontos normalizados, e, finalmente, a motivação dimensão tem uma média de 3,13 e 0,37 normalização.

A declaração mais representativo entre essas dimensões é: "Aqueles que dirigem esta instituição prefere que se você está fazendo o seu trabalho bem, vá em frente com confiança, em vez de consultar tudo com eles", com 1,77 pontos padronizados seguiram: "Nesta instituição as pessoas não confiar nos outros ", com uma padronização de 1,57. Quanto às declarações com uma padronização negativa são: "A liderança desta instituição se preocupa com as pessoas, como se sentem e seus problemas" com padrão -1.71 pontos e "A melhor maneira de ter boas relações com o chefe Eu não está em contradição "com -1,32.

Do acima exposto, foi determinado, de acordo com as medidas padrão mais elevado, algumas dimensões têm maior desenvolvimento dentro do clima organizacional do pessoal administrativo CBTIS No. 259, incluindo a dimensão de identidade se destaca um valor de 1,99 padronização e dentro dela a expressão: "estou interessado que esta instituição é a melhor", com 1,15 pontos, mostrando um interesse por uma equipe de favorecer a instituição onde necessário que os gestores executam propostas de melhorias que lhes permitam crescer como indivíduos e como instituição.

No entanto, os entrevistados sentiram que o número de pessoas que trabalham nesta instituição não é apropriado para a quantidade de trabalho realizado, o que corresponde a informação fornecida por meio de entrevistas em profundidade aplicadas dentro da instituição, o que, de acordo com a sua percepção existem áreas descobertas, portanto, é executar relevantes necessárias a fim de capturar um maior número de pessoal administrativo para cobrir os ausentes esforços áreas.

### **Teste de hipóteses**

O procedimento de teste de hipóteses começou com uma análise fatorial aplicada aos dados resultantes da aplicação do inquérito. A fim de analisar cada uma das variáveis técnicas que permitiram a tabulação, apresentação e análise estatística dos dados no programa chamado SPSS (Statistical Package for Social Sciences), onde o método de extração de componentes utilizados com um nível usados pesquisa descritiva perceptual.

Tabla III. Matriz de componentes

Matriz de componentes rotados <sup>a</sup>				
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, os itens foram agrupados em apenas três componentes entre a comunicação predominante, gestão de conflitos e estrutura do 14 usado por Bustamante Ubilla, Hernandez Cid e Yanez Aburto (2009) e Dominguez Tellez, Tenopala Hernandez e Torres Lopez (2013) para medir o clima organizacional. Como um teste final de fiabilidade, alfa Cronbach foi analisado com os 3 componentes de artigos 11, o que resulta em um coeficiente de 0,816, demonstrando a sua fiabilidade.

**Tabla IV:** Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	No. de elementos
.816	11

Fuente: elaboración propia.

Os resultados foram diferentes das dimensões consideradas no Hospital de Talca e têxteis empresa de fabricação de Tlaxcala, com pessoal administrativo CBTIS No. 259, como o clima organizacional definida somente por comunicação variando, gestão de conflitos e a estrutura, o que pode ser devido a um mais baixo do que aquelas utilizadas nas organizações com o qual foi comparado amostra.

### Resultados e conclusões

**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 pode ser visto a partir da análise acima, todas as dimensões estão localizados em um nível médio de clima organizacional; No entanto, a identidade é a dimensão mais representativos de acordo com a maior pontuação, o número de perguntas (70%), seguido pela responsabilidade dimensão com uma percentagem de 66%; estilos de dimensão terceiros de supervisão, apoio e

representante calor com a maior pontuação estão localizados: 64%; trabalhar imediatamente motivação com uma representação de 63% situa-se, a dimensão do risco, juntamente com a estrutura está em quinto lugar com 62%, oportunidade de desenvolvimento com 59% situa-se na posição seis, seguido de recompensa, comunicação, gestão de conflitos e segurança no trabalho, com 57% da pontuação total para a dimensão e, em última análise, equipamentos, pessoas e materiais de distribuição de 55%.

Embora seja verdade que as dimensões mostram um nível médio de clima organizacional, os gerentes da instituição é recomendado, especialmente nas dimensões de recompensa, comunicação, gestão de conflitos, segurança no trabalho, equipamentos, distribuição de pessoal e equipamentos, implementar programas equipe de recompensa que fazem bem o seu trabalho, bem como workshops para melhorar a comunicação entre funcionários e gerentes, a implementação de reuniões para informar os funcionários da evolução, diretrizes e procedimentos, a fim de não deixar nenhuma dúvida sobre isso .

Na dimensão de estabilidade no emprego, o processo de reforma da educação, aprovado em 2014, criou incerteza na equipe, o que poderia estar causando insegurança, por isso é importante para os gestores para investigar, informar e treinar pessoal para que ele pode perceber um ambiente de trabalho mais estáveis e têm uma maior segurança em seu trabalho.

No que diz respeito ao tamanho do equipamento, a distribuição de pessoas e material, é necessário identificar os requisitos de recursos de modo que, se necessário, reimplantação de pessoal é feita para melhor utilizar as suas capacidades e potenciais e, ao mesmo tempo, fazer obter equipamento suficiente oportuna e materiais que promovam o desempenho no trabalho.

Apesar disso, o resultado da análise estatística mostrou que no teste realizado no CBTIS No. 259, clima organizacional é definido por três variáveis distribuídas pelo seu grau de importância na comunicação, gestão de conflitos e estrutura, de modo que o questionário seguinte (tabela VI) é sugerido para medir o clima organizacional, composta por 11 itens.

- 1) Discordo
- 2) Discordo
- 3) Não concordo nem discordo
- 4) De acordo
- 5) Concordo

**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.

## **Conclusão**

De acordo com os objetivos desta pesquisa foi conseguido diagnosticar e analisar o clima organizacional em uma equipe de ensino secundário em Oaxaca com base nas dimensões levantadas por Bustamante Ubilla, Hernandez Cid e Yanez Aburto (2009). Concluiu-se que a dimensão de identidade é um dos mais proeminentes como estão acima da média no diagnóstico e análise de clima organizacional de CBTIS No. 259, juntamente com a estrutura de dimensões, é responsável, risco, calor, apoio, supervisão e motivação estilos que estão na faixa positiva de padronização.

Por outro lado, entre as dimensões que são o lado negativo, abaixo da média, salienta as equipes, distribuição de pessoal e equipamento, e depois aparecem recompensa, gestão de conflitos, a estabilidade no emprego e oportunidade de desenvolvimento e dimensão de comunicação. Também foi determinado que as dimensões da identidade, responsabilidade, estilos de supervisão, suporte, calor, motivação no trabalho, risco e estrutura foram mais favoráveis em relação às oportunidades de desenvolvimento, recompensa, comunicação, segurança no trabalho e, finalmente, equipamentos de distribuição de pessoas e material.

Ao analisar e comparar as dimensões usadas por Bustamante Ubilla, Hernandez Cid e Yanez Aburto (2009) e Dominguez Tellez, Tenopala Hernandez Lopez e Torres (2013), onde os componentes de depuração foi aplicada, pode ser identificado apenas três dos seguintes 14 propostas dimensões definem o clima organizacional, tais como comunicação, gestão de conflitos e estrutura, produzindo alfa de 0,816 de Cronbach, por isso é proposto como um instrumento adequado para medir o clima organizacional de tais instituições e outros.

Com relação aos fatores que influenciam identificados negativamente a oportunidade de desenvolvimento dimensões, recompensas, comunicação, gestão de conflitos, segurança no trabalho, e equipamentos, distribuição de pessoas e inferir o material negativamente sobre o clima organizacional de pessoal administrativo o CBTIS No. 259.

Finalmente, foi possível definir o clima organizacional da equipe administrativa da escola Centro de Tecnologia Industrial e de Serviços No. 259, determinando que esta é uma média das pontuações.

Na hipótese geral, verificou-se que o clima organizacional do pessoal administrativo da Escola Centro de Tecnologia Industrial e No. 259 Serviços não definido pela estrutura de tamanho,

responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, soporte, gestión de conflictos, identidad, estilos supervisión, motivación no trabajo, seguridad no trabajo, oportunidades de desenvolvimiento e de comunicación, bem como equipamentos, distribución de pessoas e materiais utilizados por Bustamante et al (2009), no Hospital Regional de Talca e Dominguez et al (2013) em um indústria têxtil empresa Tlaxcala, porque, como resultado dos componentes método de exclusão só é medido pela comunicação dimensões, gestão de conflitos e estrutura.

Finalmente, uma vez que este estudo foi aplicada ao pessoal administrativo do Centro de Industriais Baccalaureate Tecnológico e Serviços No. 259, deixou em aberto a possibilidade de um novo estudo sobre o clima organizacional dos professores na mesma instituição ou de outras instituições irmãs, bem como as organizações relacionadas, onde ele pode servir como uma ferramenta de referência que permite conhecer e implementar alternativas de desenvolvimiento para estas organizações.

## 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.