

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3421

Estudio diagnóstico del clima organizacional en una dependencia educativa

Dr. Román Rojo Urrea

rojoroman@uas.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-3934-4380>

Universidad Autónoma de Sinaloa
México, Sinaloa, Ahome

Resumen

La investigación planteó como objetivo general, determinar la concordancia entre el clima organizacional y los factores de reconocimiento, ambiente y rendimiento laboral de los trabajadores de la Facultad de Trabajo Social Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2022; se definió y aplicó la metodología enfocada y validada en busca de resultados factibles, las variables que se analizaron fueron, reconocimiento, relaciones y rendimiento laboral; es un estudio descriptivo de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, de tipo transversal, los cuales son diseñados para medir situaciones y factores que inciden en el desarrollo y la calidad de una forma de organización, la población es finita, conformada por 57 trabajadores, se aplicó a un total de 31 empleados en activo, lo cual ofrece un 54.38% del total, el instrumento de encuesta está enfocado a identificar el clima laboral y organizacional, mismo que es validado de Litwin y Stringer, Chavarría (1984), el instrumento fue aplicado y analizado de forma rigurosa y la prueba de fiabilidad del Alfa de Cronbach ofreció un coeficiente de reconocimiento 0.976, para la variable ambiente 0.987 y para la variable rendimiento 0.931 señalando que el instrumento aplicado es altamente confiable; el resultado final tiene una significancia inferior de .004 a través del análisis de viabilidad Chi-cuadrado de Pearson; se concluye, ofreciendo como resultado una correlación factible entre las variables en el análisis del clima organizacional de la unidad académica señalada, y afirmando que sí hay influencia en el desempeño laboral respecto al reconocimiento, el ambiente y el rendimiento laboral, identificando una correlación significativa en las variables.

Palabras clave: Clima organizacional, variables, reconocimiento, ambiente, rendimiento

Correspondencia: rojoroman@uas.edu.mx

Artículo recibido: 10 agosto 2022. Aceptado para publicación: 10 septiembre 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Rojo Urrea, D. R. (2022). Estudio diagnóstico del clima organizacional en una dependencia educativa.

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(5), 4638-4649. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3421

Diagnostic study of the organizational climate in an educational unit

Abstract

The research raised as a general objective, to determine the concordance between the organizational climate and the factors of recognition, environment and work performance of the workers of the Mochis Faculty of Social Work of the Autonomous University of Sinaloa, 2022; the focused and validated methodology was defined and applied in search of feasible results, the variables that were analyzed were recognition, relationships and work performance; It is a descriptive study of non-experimental design, with a quantitative approach, of a transversal type, which are designed to measure situations and factors that affect the development and quality of a form of organization, the population is finite, made up of 57 workers; was applied to a total of 31 active employees, which offers 54.38% of the total, the survey instrument is focused on identifying the work and organizational climate, which is validated by Litwin and Stringer, Chavarría (1984), the instrument it was rigorously applied and analyzed and the Cronbach's Alpha reliability test offered a recognition coefficient of 0.976 for the environment variable and 0.987, for the performance variable 0.931 and indicating that the applied instrument is highly reliable; the final result has a lower significance of .004 through Pearson's Chi-square feasibility analysis; It is concluded, offering as a result a feasible correlation between the variables in the analysis of the organizational climate of the indicated academic unit, and affirming that there is an influence on job performance regarding recognition, environment and job performance, identifying a significant correlation in variables.

Keywords: Organizacional climate, variables, recognition, environment, performance

1. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es un factor indispensable para el desarrollo y crecimiento adecuado de toda institución, ya sea pública o privada, el presente estudio es con la finalidad de identificar la percepción y tendencia de los sujetos que convergen en una institución educativa pública, siendo la Facultad de Trabajo Social Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa, se señala que a través de la observación directa se identificó, En la actualidad, el abordaje del clima organizacional se ha extendido de manera progresiva y es más frecuente su uso para comprender lo que sucede al interior de las instituciones. Salazar, C. M., Peña Vargas, C. S., Ceja Mendoza, A. P., & Río Valdivia, E. D. (2015); en dicho centro laboral se presentan diversas situaciones no viables en la organización y desarrollo del clima organizacional, las cuales, van originando situaciones y elementos ideales para realizar una investigación con la finalidad de identificar en un primer momento la percepción de sus integrantes sobre dicha situación respecto a un clima organizacional inadecuado, diversos autores con diferentes puntos de vista y constructos teóricos afirman desde sus conclusiones dicha situación, se busca encontrar un punto de referencia afín a la situación organizacional con un análisis factorial objetivo del centro laboral mencionado.

Pérez (2011) afirma que, los estudios del clima organizacional en la gestión universitaria brindan información oportuna y necesaria que permiten identificar las necesidades en relación con el futuro deseado dentro de la organización, para de esta forma trazar las estrategias y acciones pertinentes; Las organizaciones públicas y privadas están interesadas en conocer que factores influyen en las personas y los grupos de trabajo conformando un determinado clima organizacional. González, H. E., & González, L. E. (2010); Describir el Clima Organizacional permitirá obtener información relevante con respecto a las relaciones entre procesos que se establecen al interior de las unidades educativas Lam, M., & Valenzuela, A. (2000).

En la actualidad se requiere de realizar investigaciones enfocadas a situaciones objetivas que se enfoquen a la situación del clima organizacional y la percepción de sus integrantes, existen investigaciones y discusiones a nivel mundial que tratan de explicarlo desde diversos contextos y momentos históricos, el clima organizacional desde diversas teorías para su análisis y comprensión es de múltiples significaciones, para García (2009) se define hoy un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización, la estrategia del presente estudio se enfoca a identificar la percepción y tendencia de los sujetos que convergen en una institución educativa pública, siendo la Facultad de Trabajo Social Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa, la importancia de realizar este estudio radica en que no existen estudios que se hayan realizado con anterioridad en el centro laboral señalado, por lo cual, no hay antecedentes de forma científica y formal, que validen una organización como punto de referencia, existen ejercicios de análisis informal que no se han validado ni publicado, por lo cual su factibilidad y viabilidad en su relación es hasta cierto punto necesario para obtener un análisis actual y objetivo sobre el clima organizacional del centro laboral señalado. La comprensión de estos procesos es fundamental para comprender cómo se estructuran la reproducción del orden social y la desigualdad. Blanco, E. (2009).

El objetivo propuesto del presente estudio es, determinar la concordancia entre el clima organizacional y los factores de reconocimiento, ambiente y rendimiento laboral de los trabajadores de la Facultad de Trabajo Social Mochis de la Universidad Autónoma de

Sinaloa, 2022; La hipótesis que se planteó fue, comprobar que existe concordancia entre el clima organizacional y los factores de reconocimiento, ambiente y rendimiento laboral de los trabajadores de la Facultad de Trabajo Social Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2022.

Respecto a describir la situación de clima organizacional adecuado, Álvarez José (2021) señala que el clima organizacional se determina por la percepción que tengan los empleados de los elementos culturales. Esto abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características y calidad de la cultura organizacional, también se considera como un elemento importante porque a través de él se puede precisar la manera en que un individuo percibe su entorno laboral, su productividad, su desempeño y su satisfacción dentro de la organización, que puede generar grandes aportes significativos a su trabajo y que a su vez influye de manera positiva manteniendo motivo en la realización de sus tareas, generando un gran bienestar para las empresas, Rodríguez (2016); Una recomendación que hace Peralta (2002), las organizaciones requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Clima Organizacional que va ligado con la motivación del personal y como antes se señalaba éste puede repercutir sobre su correspondiente comportamiento y desempeño laboral, esto es, que deben de existir o generarse los mecanismos necesarios para medir el clima que existe en el ambiente laboral.

Existen diferentes teorías para analizar y explicar el clima organizacional, el autor Sánchez, M. (2019), señala las siguientes: Propuesta Administrativa de Fayol, propuesta de los estilos modernos de Rensis Likert, propuesta humanística de Elton mayo, y las Teorías de las expectativas, todas son enfocadas a definir desde una concepción histórica como es la organización del clima laboral en las situaciones y relacionadas que surgen cotidianamente; Caligiore Corrales, I., & Díaz Sosa, J. A. (2003). Un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que él tenga de estos factores.

En la identificación de ambientes adecuados y de organización laboral, Brito Carrillo (2020) afirma y propone un modelo, que demuestra como los empleados comprometidos, se convierten en ejemplo de motivación para los otros empleados; el modelo se compone de siete factores: bienestar en el lugar de trabajo, políticas de la organización, compensación, formación y desarrollo profesional, relaciones interpersonales, liderazgo y clima o ambiente de trabajo; Cortés-Rodríguez, D. A., & Pacheco, S. L. (2019). En toda organización debe de existir un clima tipo participativo en grupo: Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles, las relaciones entre la dirección y el personal son mejores; Araque, Y. D. V. C., Córdoba, V. H. M., & de Meriño, C. M. (2018) señalan que la ausencia de un clima laboral agradable en la empresa afecta la estabilidad emocional de los empleados, de ahí la importancia de tener un ambiente laboral favorable en la organización al permitir comprender la conducta individual, el desarrollo de acciones encaminadas a alcanzar las metas y el sistema personal, puesto que si el personal se siente motivado, seguro y cómodo en el desarrollo de sus actividades, logra ser eficiente y eficaz en su desempeño lo cual conduce al logro de los objetivos de la empresa. La ausencia de orden y armonía en el clima laboral no debe de existir o debe de eliminarse, con la finalidad de crear uno agradable.

Otro aspecto es referente al clima, referente a las percepciones que los individuos compartían sobre los efectos que la estructura y el sistema de sanciones de la

organización tenían sobre su motivación. Aguerre, T. F. (2004), en la afinidad a la conformación de una estructura organizacional funcional es imprescindible para evitar desfases entre la conducta esperada o deseable en los roles de los actores que conviven en el entorno escolar Pombo, M. F. (2015).

2. METODOLOGÍA

Enfoque de la investigación

La presente investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, Hernández (2015) se utiliza para consolidar las creencias (formuladas de manera lógica en una teoría o un esquema teórico) y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población.

Tipo de investigación

El tipo de investigación es de tipo descriptivo, Vázquez (2005) sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes, permiten detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos; este tipo de investigación sirve para identificar de forma precisa los aspectos que conforman e intervienen en un fenómeno social, se analiza el conocimiento y busca dar respuesta a las interrogantes que surgen en la descripción de conductas o situaciones.

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental, Hernández (2016) en un estudio no experimental 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 correlacional Monje (2011) señal que, su cometido es hallar explicaciones mediante el estudio de relaciones entre variables en marcos naturales, sin que exista la manipulación de dichas variables.

Población y muestra

La población Mendoza Vincés & Ramírez Franco (2020), es el conjunto de individuos u objetos que se desea conocer en una investigación, es el grupo de elementos en el que se generalizarán los hallazgos, o también son las unidades de estudio que nos interesa estudiar, pero que no siempre está disponible al investigador y la muestra es un procedimiento que consiste en extraer una parte de la población con la finalidad de estudiarla y cuyos resultados queremos extrapolar a la población total; de acuerdo a la naturaleza de la investigación se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018) todos los elementos tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Se usa principalmente cuando la población objeto del estudio es una población cerrada, estas poblaciones se caracterizan porque sus elementos se pueden identificar y numerar fácilmente.

Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta, Arias (2012) la define como la técnica de recolección de datos para obtener la información escrita a través de los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información; y el instrumento utilizado fue el 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; 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 22, los resultados sirvieron de modelo para verificar de relación entre los constructos resultantes, la interpretación de cada reactivo en relación de las variable 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

3. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

La población total de la planta laboral del centro educativo señalado en el presente estudio, está conformada por 57 docentes, directivos y administrativos, la muestra total fue de 31 integrantes, lo cual ofrece un margen de error de KPI's cualitativos de 11.58% y un nivel de confianza de 88.42%, la fórmula estadística implementada para el cálculo fue la siguiente: $n = \text{tamaño de la muestra}$ • $\sigma = \text{desviación estándar de la población}$ • $z = \text{puntuación } z$

Con la selección de la muestra, se señala que, el muestreo fue de tipo probabilístico, aleatorio simple, estratificado sobre una población finita, ya que se le solicitó a la totalidad de los integrantes de la planta laboral su participación en la aplicación del instrumento, solo 31 sujetos de 57 lo contestaron, dando un porcentaje válido de 54.38%, a través de la fórmula ($A\% \text{ de } C = C * A / 100$), los integrantes fueron 22 mujeres y 9 varones, todos mayor de edad, mexicanos en pleno uso de sus facultades, todos con mínimo nivel de licenciatura y trabajadores activos de la Facultad de Trabajo Social Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización y otros son las consecuencias del comportamiento en el trabajo Peralta. (2002),

A través de la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach ofreció un coeficiente de reconocimiento 0.976, para la variable ambiente 0.987 y para la variable rendimiento 0.931, señalando que el instrumento aplicado califica como confiable, lo cual hace posible la afirmación de las referencias teóricas y la perspectivas de análisis deseado en la presente investigación, la pertinencia de investigar el clima organizacional en el centro educativo Facultad de Trabajo Social Mochis fue adecuado y necesario en la identificación del clima organizacional de los trabajadores.

ILUSTRACIONES, TABLAS

A continuación se presentan los hallazgos de la presente investigación, resultado de la metodología aplicada e interpretada científicamente.

Tabla 1 Categorización de frecuencia de las dimensiones de las variables reconocimiento y desempeño laboral.

<i>Categorías</i>	<i>Reconocimiento laboral</i>		<i>Desempeño individual</i>	
	<i>r</i>	<i>%</i>	<i>r</i>	<i>%</i>
Totalmente de acuerdo	2	6.5	2	6.5
Relativamente de acuerdo	7	22.6	4	12.9
Relativamente en desacuerdo	4	12.9	7	22.6
Totalmente en desacuerdo	18	58.1	18	58.1
Total	31	100.0 %	31	100.0 %

En la tabla 1, se observa una tendencia marcada de 18 trabajadores en señalar totalmente en desacuerdo respecto al reconocimiento y desempeño laboral, tal resultado se expresa en 58:1% en ambas variables, lo cual denota un marcado desacuerdo, continuando la variable desempeño manifestando relativamente en desacuerdo 22.6%, manifestaron relativamente de acuerdo 12.9% y totalmente de acuerdo 6.5% siendo la respuesta más baja, y coincidiendo con la variable de reconocimiento; en relación a la teoría de Gamboa (2021), se debe trabajar fuertemente en el clima institucional, ya que es imprescindible aumentar el clima organizacional en beneficio de la empresa y los trabajadores.

Respecto al reconocimiento laboral en relación a la percepción manifiesta de los trabajadores de la Facultad de Trabajo Social Mochis, señalaron el 6.5% estar totalmente de acuerdo, siendo el valor más bajo de intención, siguiendo relativamente de acuerdo 22.6% y con relativamente en desacuerdo 12.9%, la respuesta de intención más alta fue con 18 empatada con la variable de desempeño laboral, identificando que la manifestación es que existe falta de reconocimiento y desempeño laboral.

Estos niveles de resultados en las variables de desempeño y reconocimiento laboral, se interpretan como una notoria mayoría de los trabajadores, manifiesta señalar que están totalmente en desacuerdo sobre la percepción existente en su reconocimiento y desempeño laboral.

Tabla 2 Categorización de frecuencia de las dimensiones de la variable ambiente laboral.

<i>Categorías</i>	<i>Relaciones laboral</i>		<i>Ambiente laboral</i>	
	<i>r</i>	<i>%</i>	<i>r</i>	<i>%</i>
Totalmente de acuerdo	3	9.7	5	16.1
Relativamente de acuerdo	7	22.6	4	12.9
Relativamente en desacuerdo	3	9.7	6	19.4
Totalmente en desacuerdo	18	58.1	16	51.6
Total	31	100.0 %	31	100.0 %

En la tabla 2, respecto al análisis de la variable ambiente laboral, se aprecia que el 16.1% de los trabajadores del centro educativo Facultad de Trabajo Social Mochis manifestó que están totalmente de acuerdo, el 12.9% manifestó que están relativamente de acuerdo, el 19.4% señaló que están relativamente en desacuerdo, y destacando con el 51.6% manifestaron que están totalmente en desacuerdo a la existencia actual del ambiente laboral; en correspondencia a los resultados obtenidos Pérez, D., & Kuder, L. (2019), señalan que las organizaciones busquen establecer entre sus actores un ambiente de trabajo que les permita

desarrollar sus actividades de manera armónica, y por ende cumplir con sus objetivos institucionales con altos niveles de efectividad.

Las relaciones laborales en relación a la variable de ambiente laboral, ofrecen los siguientes datos, 9.7% manifestaron que están totalmente de acuerdo respecto a las relaciones laborales existentes, el 22.6% señaló que están relativamente de acuerdo, mientras que el 9.7% mencionó que están relativamente en desacuerdo, y los trabajadores que están en totalmente en desacuerdo el 58.2% , siendo la respuesta con mayor intención; Los resultados obtenidos concuerdan con la propuesta de Bohorquez, J., & Andrade, M. (2021), que afirman, la actuación asertiva del directivo quien debe propender un clima organizacional positivo para que los docentes se desenvuelvan en un ambiente motivador que los incentive acompañar en la elaboración e implementación de planes y manuales que fortalezcan la interacción de los actores de la comunidad educativa a través del trabajo colaborativo.

Los resultados de la presente tabla ofrecen un panorama que señala a la mayoría de los trabajadores del centro educativo Facultad de Trabajo Social Mochis, la existencia de realizar acciones que adecuen las relaciones laborales en concordancia al ambiente laboral, el resultado donde la mayoría 58.1% siendo 18 trabajadores de un total de 31, afirma que está totalmente en desacuerdo con las relaciones y el ambiente laboral que prevalece en dicho centro educativo.

Tabla 3 *Categorización de frecuencia de las dimensiones de la variable rendimiento laboral.*

<i>Categorías</i>	<i>Intereses laboral</i>		<i>Rendimiento laboral</i>	
	<i>r</i>	<i>%</i>	<i>r</i>	<i>%</i>
Totalmente de acuerdo	18	58.1	15	48.4
Relativamente de acuerdo	9	29.0	8	25.8
Relativamente en desacuerdo	1	3.2	3	9.7
Totalmente en desacuerdo	3	9.7	5	16.1
Total	31	100.0 %	31	100.0 %

En la tabla 3, se identifican los datos obtenidos referente a la variable de rendimiento laboral, en la cual un 48.4% señala que está totalmente en acuerdo, lo cual hace visible una alta manifestación en concordancia al rendimiento laboral de cada trabajador, respecto a la respuesta de relativamente de acuerdo un 25.8%, en relativamente en desacuerdo un 9.7% siendo la respuesta menos mencionada, y la respuesta totalmente en desacuerdo un 16.1%,; Se hace la concordancia de los resultados con la propuesta de Prats, G. M., Franco, F. D. J. M., & Ramírez, M. E. O. (2021), se deduce que el clima organizacional es un filtro o fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional, estos niveles mostrados, se interpretan como un comportamiento donde el rendimiento laboral juega un papel importante en el desarrollo y conformación del clima organizacional, la tabla ofrece el análisis de que menos del 50% del total de los sujetos encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo en el rendimiento laboral, lo cual se traduce a que debe de ser una preocupación por parte de los directivos del centro educativo de Trabajo Social Mochis.

En cuanto a los resultados de los intereses laborales de forma personal en relación al rendimiento laboral, el 58.1% manifestó estar totalmente de acuerdo, un 29.0 % están relativamente de acuerdo, un 3.2% está relativamente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo solo el 9.7%, estos resultados son significativamente negativos, ya que 18 trabajadores de un total de 31 manifestaron que los interese personales en el ámbito laboral son los que predominan y no los de forma colectiva; En relación de concordancia a los

resultados de la tabla 3, se retoma a Pedraza (2018), que afirma, es necesario se analicen variables relacionadas con los constructos de clima organizacional y satisfacción laboral, a efecto de continuar generando conocimiento, comprensión y líneas de investigación que permitan a la academia y a los administradores impulsar prácticas de administración de recursos humanos más efectivas,

Tabla 4 *Categorización de frecuencia de las dimensiones de las variables desempeño y el ambiente laboral, a través de Chi-cuadrado de Pearson*

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23.881 ^a	9	.004
Razón de verosimilitudes	30.385	9	.000
Asociación lineal por lineal	11.419	1	.001
N de casos válidos	31		

a. 15 casillas (93.8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .19.

Las variables de reconocimiento, ambiente y rendimiento laboral resultado de la presente investigación, se analizaron de acuerdo al procedimiento estadístico y prueba de Chi-cuadrado de Pearson, ofreciendo un valor de distribución probabilística de .004%, lo cual afirma que $H_0 = \text{Sí}$ hay independencia entre las variables ($p > 0,05$), el valor crítico obtenido de las variables respalda la factibilidad y viabilidad de la presente investigación, esto de acuerdo a resultados obtenidos e interpretados de forma profesional y científica.

4. CONSIDERACIONES FINALES

1. Se confirmó que el clima laboral en el centro educativo Facultad de Trabajo Social Mochis 2022 presenta una correlación negativa respecto a la percepción de los factores de reconocimiento, ambiente y rendimiento laboral, de acuerdo a la confiabilidad del procedimiento estadístico y prueba de Chi-cuadrado de Pearson, ofreciendo un valor de distribución probabilística de .004%, y con base a las 31 encuestas aplicadas a su personal laboral, lo cual permite observar que los trabajadores del centro educativo señalan situaciones que afectan su ambiente laboral.
2. Un porcentaje de 51.6% manifestó estar en desacuerdo con el clima organizacional que prevalece, lo cual se traduce en una necesidad apremiante de crear estrategias y actividades que modifiquen el ambiente que existe respecto a la situación laboral de centro educativo señalado.
3. Se comprobó a través de la fiabilidad de Alfa de Cronbach que las variables analizadas obtuvieron los valores de factibilidad altos, siendo de reconocimiento 0.976, ambiente 0.987 y rendimiento 0.931, señalando que el proceso metodológico fue altamente confiable.
4. Los datos estandarizados para la comprobación de la hipótesis en correlación de Pearson fue con un resultado menor 0.05, lo cual se traduce en aceptable y comprobada la hipótesis planteada.
5. El objetivo se cumplió y cubrió las expectativas de analizar la concordancia entre el clima organizacional y los factores de reconocimiento, ambiente y rendimiento laboral de los trabajadores de la Facultad de Trabajo Social Mochis de la Universidad Autónoma de Sinaloa, 2022.

6. La investigación realizada puede ser utilizada para futuros estudios como un referente teórico que apoye en el análisis del clima organizacional en relación a reconocimiento, ambiente y rendimiento laboral.

5. LISTA DE REFERENCIAS

Aguerre, T. F. (2004). Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2(2), 43-68.

Álvarez, José. (2021). Guía de Trabajo Cultura y Clima Organizacional. Recuperado de http://119.8.154.77/bitstream/20.500.12394/8014/6/DO_FCE_317_GT_ASUC00163_2022.pdf

Araque, Y. D. V. C., Córdoba, V. H. M., & de Meriño, C. M. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. Revista Escuela de Administración de Negocios, (84), 43-61.

Blanco, E. (2009). Eficacia escolar y clima organizacional: apuntes para una investigación de procesos escolares. Estudios sociológicos, 671-694.

Bohorquez, J., & Andrade, M. (2021). Gestión directiva y Clima organizacional: Herramientas motivacionales en la praxis docente. 593 Digital Publisher CEIT, 6(1), 85-95.

Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. Información tecnológica, 31(1), 141-148.

Caligiore Corrales, I., & Díaz Sosa, J. A. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. Revista venezolana de gerencia, 8(24), 644-658.

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

Cortés-Rodríguez, D. A., & Pacheco, S. L. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. Encuentros, 17(01), 145-161.

Gamboa Cordero, L. (2021). Análisis de elementos relacionados con el clima organizacional de la Escuela Pilar Jiménez Solís.

García Solarte, Mónica Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual Cuadernos de Administración, núm. 42, julio-diciembre, 2009, pp. 43-61 Universidad del Valle Cali, Colombia

González, H. E., & González, L. E. (2010). Clima organizacional. In VI Jornadas de Sociología de la UNLP (La Plata, 9 al 10 de diciembre de 2010).

Hernández Roberto, Fernández Collado C. y Baptista Pilar L. (2016). Metodología de la investigación, México, Mc Graw-Hill Interamericana. URL: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

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>

Lam, M., & Valenzuel, A. (2000). El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de reforma educativa (Doctoral dissertation, Universidad de Antofagasta).

López, M. E. C., & Mendoza, L. P. V. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 6(4), 88-107.

Mendoza Vincés, Á. O., & Ramírez Franco, J. M. (2020). Aprendiendo metodología de la investigación.

Monje Carlos. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Universidad Sur colombiana. Programa de comunicación social y periodismo. Colombia.

Moreno, C. E. R., Cegarra, O. J. C., del Carmen Vergara, H., & Matos, Y. M. (2016). Clima organizacional en el contexto educativo. Revista Scientific, 1(2), 316-339.

Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Revista Lasallista de investigación, 15(1), 90-101.

Peralta, R. (2002). El clima organizacional. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional>.

Pérez, D., & Kuder, L. (2019). Gerencia estratégica una alternativa para favorecer el clima organizacional. REVISTA Ciencias de la Educación, 123.

Pombo, M. F. (2015). Reforma educativa en Ecuador y su influencia en el clima organizacional de los centros escolares. Observatorio de la Economía Latinoamericana,(209).

Prats, G. M., Franco, F. D. J. M., & Ramírez, M. E. O. (2021). Clima organizacional y su impacto en la calidad educativa universitaria. IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation, (16), 55-73.

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista educación en valores, 1(25), 3-18.

Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146.

Salazar, C. M., Peña Vargas, C. S., Ceja Mendoza, A. P., & Ríó Valdivia, E. D. (2015). Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior. *Revista Iberoamericana de educación*.

Sánchez, M. (2019). Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao. *Universidad San Ignacio de Loyola*, 1-113.

Segredo Pérez, A. M. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación médica superior*, 25(2), 164-177.

Vázquez Isabel. (2005). Tipos de estudio y métodos de investigación. *Red universitaria de aprendizaje*. México. URL: <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2016/05/Tipos-de-estudio-y-m%C3%A9todos-de-investigaci%C3%B3n.pdf>