

Clima organizacional en el gobierno autónomo descentralizado municipal cantón Latacunga

Organizational climate in the decentralized autonomous municipal government canton Latacunga

Herrera - Sigui, Mónica Silvana^{1*}; Almeida - Lara , Libia Dolores^{2,3}; Romero - Poveda , Angelita Elizabeth^{2,4}

¹ Recaudador Gobierno Autónomo Municipal Cantón Latacunga

² Docente Investigador, Universidad Técnica de Cotopaxi

³ <https://orcid.org/0000-0002-2748-7264>

⁴ <https://orcid.org/0000-0003-3748-2093>

* monica.herrera@latacunga.gob.ec

DOI: <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v7i3.1422>

Resumen

La investigación que se presenta se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Latacunga. Tuvo como objetivo general: analizar el clima organizacional percibido por los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Latacunga en el año 2022. La metodología utilizada fue de enfoque mixto o cuali-cuantitativo, con un diseño de campo y bibliográfico, tipo de investigación descriptiva. Se realizó una encuesta, a través de un cuestionario diseñado bajo las dimensiones de la Escala CL-SPC, para medir clima organizacional, el cual se aplicó a una muestra probabilística de 282 empleados, la cual dio como resultado que, en términos generales los empleados perciben que los aspectos del ambiente son mediadamente favorables, particularmente se debe atender la dimensión de autorrealización y condición laboral. Esto también pone en perspectiva el tipo de clima presente en la institución, inclinándose hacia un ambiente autoritario paternalista, según lo planteado en la Teoría de Likert.

Palabras claves: Gestión de personal, clima organizacional; Institución; Percepción.

Abstract

The research presented was conducted in the Decentralized Autonomous Government (GAD by its Spanish acronym) of the Latacunga Canton. Its general objective was to analyze the

organizational climate perceived by the GAD employees at the Latacunga canton in 2022. The methodology used was a mixed or qualitative-quantitative approach, with a field and bibliographic design, descriptive research type. A survey was administered through a questionnaire designed under the CL-SPC Scale dimensions to measure organizational climate, which was conducted with a probability sample of 282 employees. The results indicated that, in general, employees perceive the environmental aspects as moderately favorable, particularly the dimension of self-fulfillment and working conditions. This also puts into perspective the prevailing climate within the institution, leaning towards a paternalistic authoritarian environment, according to Likert's theory.

Keywords: Personnel management, Organizational climate; Institution; Perception.

1. Introducción

El clima organizacional ha sido estudiado para el continuo mejoramiento de la calidad de vida en las organizaciones y su personal, lo cual conlleva a las instituciones y empresas a buscar nuevas formas de gestionar, tomando en consideración el bienestar del trabajador. A este respecto (Pedraza, 2018) afirmó que, dentro del clima organizacional "el individuo se construye mapas mentales sobre cómo funciona la organización, lo que le ayuda a inferir su mejor comportamiento ante una situación" (p.93). Es por ello que, el factor humano es considerado la clave del éxito para que las organizaciones alcancen su eficiencia y el trabajador mantenga una mejor calidad de vida en el sitio donde transcurre a menos 8 horas diarias de su vida productiva.

El clima organizacional, también es llamado ambiente de trabajo, el cual es un elemento fundamental, que ha cobrado importancia en los últimos años, y que consiste en las percepciones que el empleado tiene de las estructuras y procesos que ocurren dentro de la empresa. Afirmó Chiavenato (2015), que el clima organizacional "puede ser definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados" (p.72).

Es por ello que, cuando se habla de clima organizacional, se hace referencia al ambiente en el que se desenvuelve la empresa y el empleado, que está influido por la calidad de su relación con el entorno. Cada organización es diferente, y cada grupo humano desarrolla características especiales, y muchas veces se presentan dificultades en las instituciones públicas del estado, donde los trabajadores se sienten regulados por políticas restrictivas de la gestión de las autoridades de turno, lo que conduce incomodidades que luego son llevadas a las funciones de cada uno y transmitidas a los usuarios o clientes externos, afectando esto la calidad del servicio que están en el deber de prestar.

Las condiciones de trabajo, el ambiente laboral, el trato que se recibe de los superiores, el respeto y reconocimiento de los directivos por el trabajo de cada uno, etc. son también factores de satisfacción importantes y por lo tanto motivan a una persona a dar lo mejor de sí misma en su puesto de trabajo (Moreno, 2017, p. 301).

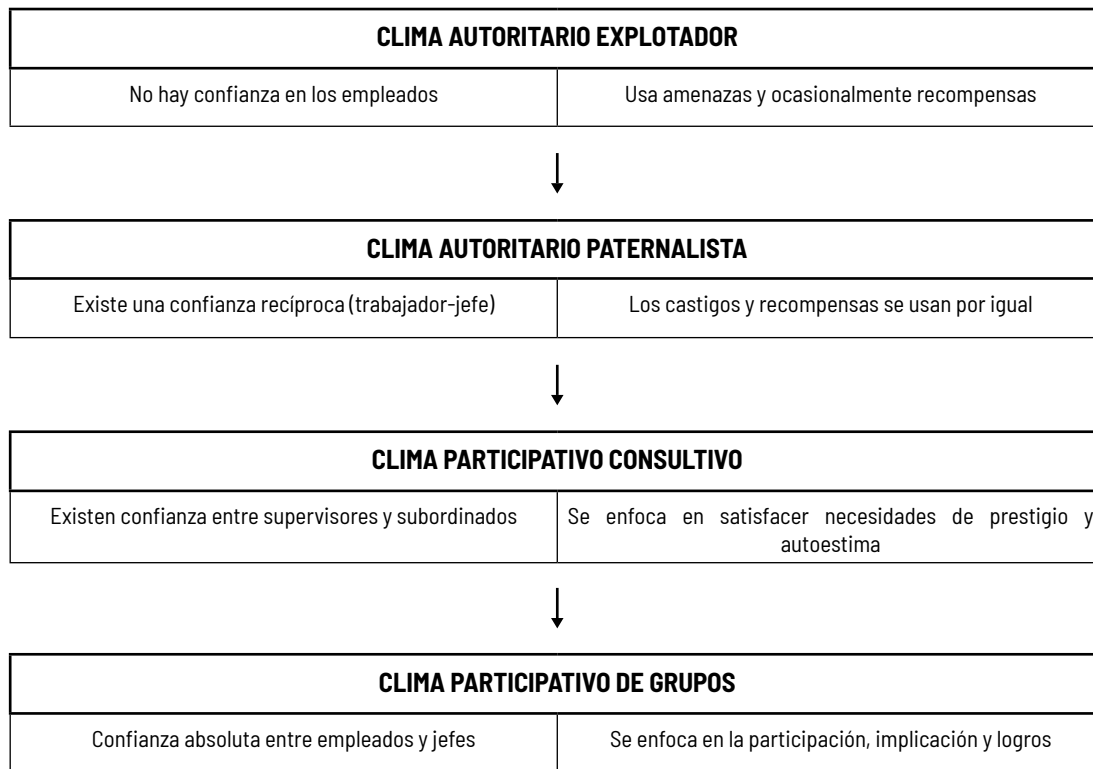
El término clima organizacional se refiere específicamente a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de comportamientos en los integrantes, y que son percibidos por ellos, desde una perspectiva favorable, cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral, y desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades. Por consiguiente, diversos autores coinciden que influye en el estado motivacional de las personas y viceversa. García (2017) "El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes" (p.9).

De igual forma, Ramos (2016) explicó "El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción" (p.3). El autor sostiene que las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional, este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento, generando consecuencias en la productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. Asimismo, Pedraza (2018) afirmó que "Es el ambiente psicológico que resulta de los comportamientos, los modelos de gestión y las políticas empresariales, y que se reflejan en las relaciones interpersonales" (p.6). Estas definiciones coinciden en que, el clima organizacional es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social. Comprenderlo es entender las relaciones interpersonales y el grado de satisfacción material y emocional de las personas en el trabajo.

En este sentido, Fiallo, et al., (2015) afirmaron que los indicios de un clima organizacional sano, que beneficia a una organización son la satisfacción, adaptación y filiación del trabajador, las actitudes laborales positivas entre compañeros y superiores con subordinados, conductas constructivas y motivantes, ideas creativas, alta productividad, logro de objetivos y baja rotación de personal. Por consiguiente, en un clima deficiente se observa la inadaptación, la alta rotación de personal, poca innovación y propuestas creativas de mejora, baja productividad, fraudes y robos, sabotaje, impuntualidad, anarquía, conductas laborales inapropiadas.

En este mismo orden de ideas, Martín, (2000) citando a Likert (1967), determinó que el autor ha resaltado cuatro factores fundamentales sobre el clima organizacional: "1. Contexto, tecnología y estructura. 2. Posición jerárquica del individuo y remuneración. 3. Factores personales: personalidad, actitudes y nivel de satisfacción y 4. Percepción que tienen sobre el clima organizacional los subordinados, colegas y superiores" (p. 109).

Asimismo, existen teorías dentro del comportamiento organizacional que establecen una clara explicación de lo que significa y la importancia de mantener un ambiente de trabajo acorde. Una de las más importantes y de las cuales han surgido otras teorías y modelos al respecto es la Likert (1967). Básicamente se hace referencia a la relación directa que existe entre el comportamiento y adaptabilidad de los trabajadores, con el comportamiento del líder, organización, institución, condiciones y recursos laborales que los empleados perciben, afirmando que esta relación es directamente proporcional entre los factores mencionados, modelando las actitudes y comportamiento de los trabajadores Chiavenato (2015). Bajo esta teoría que, como se mencionó anteriormente, ha servido de base para otras, Rensis Likert, divide el ambiente o clima organizacional en cuatro tipos, que se destacan brevemente en la siguiente figura:

Figura 1: Tipos de clima organizacional según Likert

Fuente: Likert (1967)

Elaboración: Las autoras

Para efectos de esta investigación en una combinación entre la clasificación de Likert (1967) y la propuesta de las dimensiones por Pritchard y Karasick (1973), se presenta una división derivada de (Palma, 2004), quién realizó una escala de valoración del clima organizacional basada en 5 dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condición laboral. Estas dimensiones están basadas en los principios de la teoría de Likert, conjuntamente con la clasificación antes expuesta, se ha considerado idónea para el diseño de los instrumentos de la presente investigación, en la siguiente tabla se observa una descripción de cada dimensión. La Psicóloga Silvia Palma (2004), creó la escala de 50 preguntas para medir el clima laboral, basado en cinco dimensiones, como se visualiza en la tabla 1, esta conocida como la Escala CL-SPC. Tal como manifiesta Likert en su teoría, es importante considerar la relación del ambiente laboral respecto a otros factores.

Tabla 1: Dimensiones del clima laboral de Palma (2004)

Dimensiones	Descripción
Autorrealización	Desarrollo personal, profesional y progreso en la institución
Involucramiento Laboral	Misión, visión, valores y cumplimiento de ellos
Supervisión	Apoyo, liderazgo y coordinación de las actividades en su desempeño

Comunicación	Claridad, coherencia y canales de la información para ejecutar las funciones
Condición Laboral	Recursos y condiciones materiales, económicas, psicosociales

Fuente: Palma (2004)

Elaboración: Las autoras

En este orden de ideas, mantener un ambiente donde el talento humano se encuentre agrado, tiene una fuerte influencia en la forma en que lleva a cabo sus funciones. De manera que, el clima organizacional y su incidencia en la atención al usuario por los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Latacunga, es una investigación que mediante un proceso de análisis sobre el comportamiento del cliente interno (empleado), influenciado por su ambiente laboral. Es por ello, que para efectos de la investigación que se presenta, se tomarán en cuenta los aspectos relacionados con la forma en que los empleados perciben el ambiente laboral tomando como referencia al Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Latacunga, en el periodo 2021-2022. En este sentido, el ambiente de trabajo en una institución u organización pública y/o privada, independientemente de su tamaño, condición o ubicación geográfica, es importante implementar y desarrollar estrategias para crear un ambiente de trabajo adecuado que permita que, el personal desarrolle todas sus capacidades, habilidades, conocimientos y relaciones para lograr eficiencia y eficacia en su desempeño.

Por lo que es importante ofrecer alternativas que promuevan mayores oportunidades para que el cliente interno (empleado) alcance en su trabajo el desarrollo y competencia en la labor que desempeña. Para ello, se realiza la siguiente interrogante de investigación, misma que será respondida con el desarrollo del trabajo. ¿Cómo es el clima organizacional percibido por los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Latacunga?

2. Metodología

El enfoque de la investigación es cuali-cuantitativo, lo que permitió: Analizar el clima organizacional percibido por los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Latacunga en el año 2022. Ya que Hernández, et al. (2014) expresaron que el enfoque mixto “representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada” (p. 546). Se utilizó la investigación de campo, con apoyo documental, en base a las técnicas de recolección de datos en la realidad, que permitieron obtener una información directa de la fuente y así poder establecer las conclusiones y recomendaciones.

Según Sabino (2007) la investigación de campo “se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos” (p. 17). El tipo de investigación fue descriptiva, ya que el objeto de estudio dentro de un análisis crítico ayudó a identificar y describir las variables de estudio sin interferir, ni influir sobre ellas, fueron tomadas tal como se presentaron en la

realidad, desde la percepción de los empleados del GAD Municipal de Latacunga. Al respecto afirma Martínez y Rodríguez (2015) que la investigación descriptiva “analiza las características de una población o fenómeno sin entrar a conocer las relaciones entre ellas. La investigación descriptiva, por tanto, lo que hace es definir, clasificar, dividir o resumir” (p.30).

La población de la presente investigación fue de la totalidad de empleados que comprende la cantidad de 1.056 del personal que labora en el GAD Municipal del cantón Latacunga. En vista que la población resulta muy amplia para el tiempo y los recursos disponibles. Se calculó un muestreo probabilístico bajo la fórmula de población finita, donde todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser seleccionados (López, 2004). Esto generó una muestra representativa de 281,88, mismo que equivale a 282 empleados que formarán parte de la investigación y de los cuales serán válidas las conclusiones que deriven de estos resultados.

Tal como se presenta en la figura 2:

Figura 2: Población finita, cálculo de muestra probabilística Empleados GAD Municipal Latacunga año 2022

$$\frac{z^2 * p * q * N}{e^2 (N-1) + z^2 * p * q}$$

↓

$$\frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5 * 221}{0,05^2 (1.056-1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

↓

$$n = 281,88 = \mathbf{282}$$

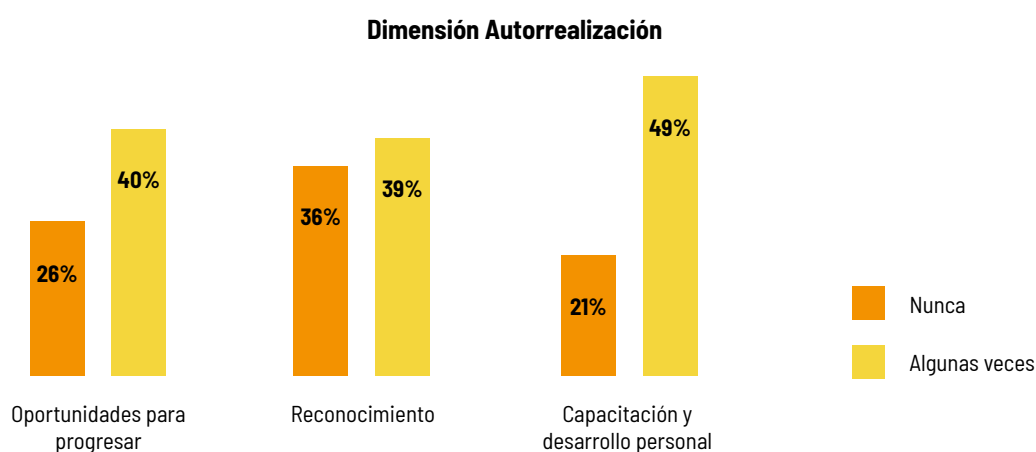
Elaboración: Las autoras

Se utilizó una encuesta con varias opciones de respuesta establecida bajo la Escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, Algunas veces, Casi Nunca, Nunca), y basada en una adaptación de la escala estandarizada de Palma (2004) que mide clima organizacional en cinco dimensiones, denominada CL-SPC. El instrumento diseñado fue una encuesta, que luego de operacionalizar la variable, se realizó un cuestionario de 15 preguntas para los empleados, y fue aplicado en el mes de mayo del año 2022, por Google Forms, teniendo un total de 283 respuestas. Sirvió para obtener información acerca de las dimensiones del clima organizacional percibido por una muestra representativa de la totalidad de los empleados del GAD Municipal de Latacunga. Afirmó Wigodski (2010) que la técnica es el conjunto de reglas y procedimientos que permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación, y el instrumento es el mecanismo que usa el investigador para recolectar y registrar la información. Para analizar e interpretar los datos se realizó mediante Microsoft Excel 2016 y Microsoft Word, donde se generaron tablas de frecuencia y gráficos, así como la respectiva interpretación de los resultados.

3. Resultados

Para alcanzar el objetivo general propuesto que fue: Analizar el clima organizacional percibido por los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Latacunga en el año 2022. Como complemento de la revisión documental y teórica también se aplicó una encuesta a una muestra representativa de 282 empleados del GAD Municipal del cantón Latacunga. Estos resultados fueron tabulados, levantadas las tablas de frecuencia y generado el grafico general por dimensión según la Escala CL-SPC de Palma (2004), para medir el clima organizacional. Las dimensiones fueron: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condición laboral. Respecto a la primera dimensión los resultados se evidencian en la figura 3:

Figura 3: Dimensión autorrealización



Elaboración: Las autoras

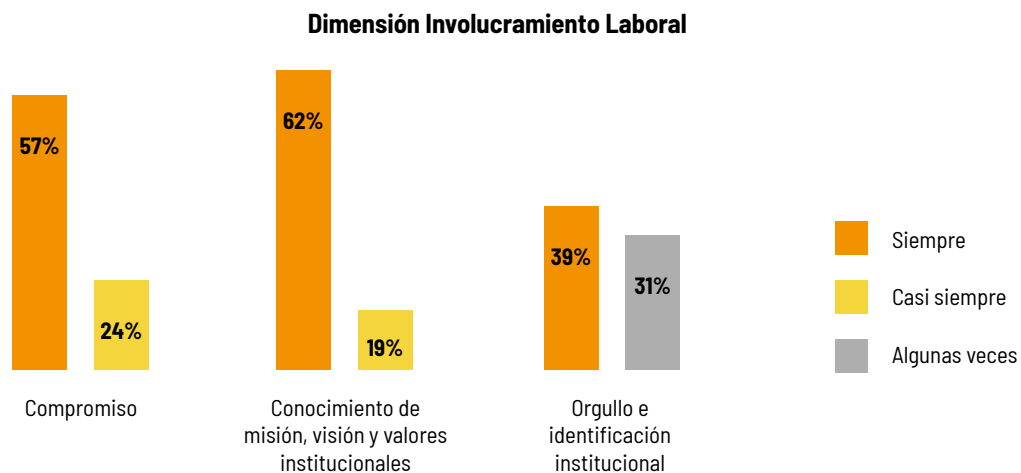
Los resultados arrojaron que el 40% de los empleados encuestados afirma que algunas veces se otorgan oportunidades para progresar, un 26% afirma que nunca se facilitan esas oportunidades.

Respecto al reconocimiento un 39% afirma que algunas veces se reconoce el trabajo, un 36% afirma que nunca se hace reconocimiento. Un 49% coincide en que algunas veces se ofrece capacitación y desarrollo, mientras un 21% afirma que nunca se facilita la capacitación y el desarrollo.

Estos resultados evidencian que la mayoría de los encuestados oscila entre la posición neutral de la escala hacia la negación o nulidad de que estos factores de la dimensión autorrealización se encuentren presentes en el GAD Municipal del cantón de Latacunga.

Asimismo, se exponen los resultados de la dimensión involucramiento laboral. En el siguiente gráfico se destacan los resultados generales que arrojaron los factores de la misma

Figura 4: Dimensión involucramiento laboral

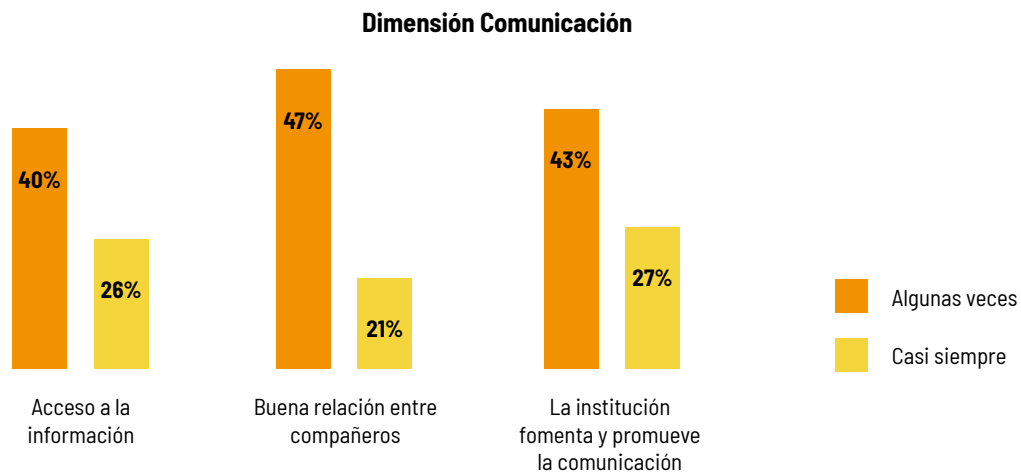


Elaboración: Las autoras

En esta dimensión se evaluó el compromiso con la institución, el conocimiento de misión, visión y valores, así como el orgullo e identificación con la organización. En un 57%, 62% y 39% respectivamente, coincidieron que siempre tienen compromiso y conocimiento de la misión, visión y valores, también sienten orgullo de pertenecer a la institución. Este resultado muestra que la percepción de los empleados en su mayoría es que, se sienten identificados y orgullosos de su trabajo y de estar en el GAD Municipal de Latacunga.

Asimismo, se presentan los resultados de la dimensión comunicación:

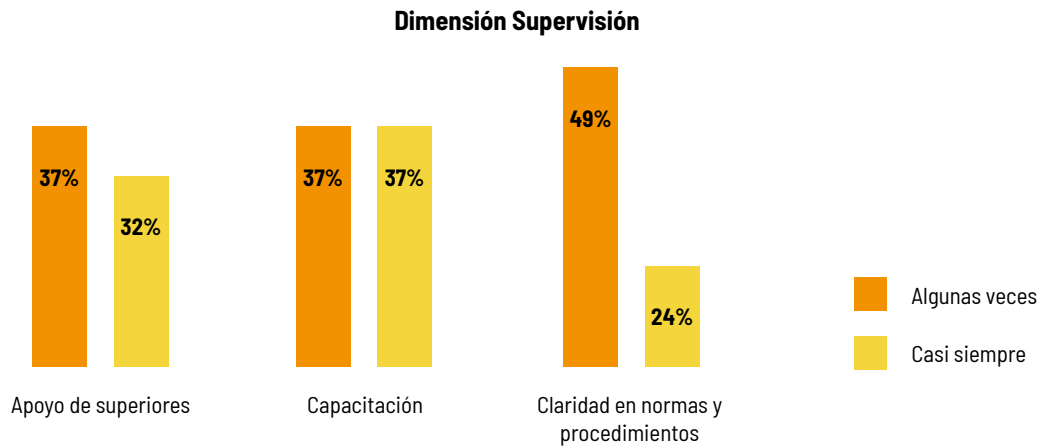
Figura 5: Dimensión comunicación



Elaboración: Las autoras

En el gráfico se puede observar que la mayoría de los empleados encuestados percibe que algunas veces se tiene acceso a la información en un 40%, buena relación entre compañeros en un 47% y si la institución fomenta y promueve la comunicación en un 43%. Mientras un 26%, 21% y 27% coinciden que casi siempre. En la dimensión supervisión se pueden observar los siguientes resultados:

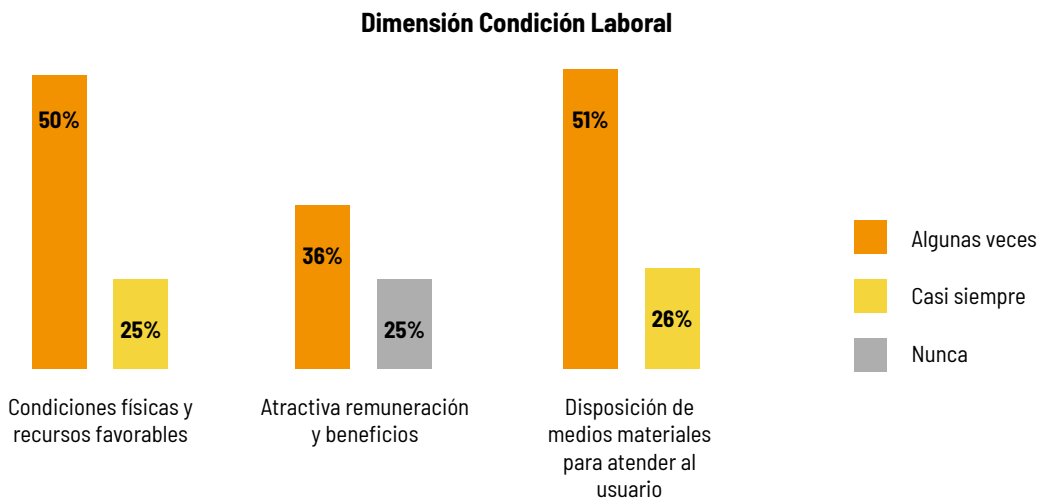
Figura 6: Dimensión supervisión



Elaboración: Las autoras

Respecto a la comunicación, los empleados respondieron que algunas veces se tiene el apoyo de supervisores en un 37%, la capacitación que ofrece el GAD Municipal en un 37% y la claridad en normas y procedimientos en un 49%. Por otro lado, un 32%, 37% y 24% coincide que casi siempre.

Figura 7: Condición laboral



Elaboración: Las autoras

Respecto a la dimensión condición laboral, en un 50% los encuestados coinciden que algunas veces, y en un 25% que casi siempre tienen las condiciones físicas y los recursos, asimismo en un 36% afirman que algunas veces, y en un 25% que nunca es atractiva la remuneración y los beneficios. La disposición de los medios materiales para atender al usuario es satisfactoria algunas veces en un 51% y casi siempre en un 26%.

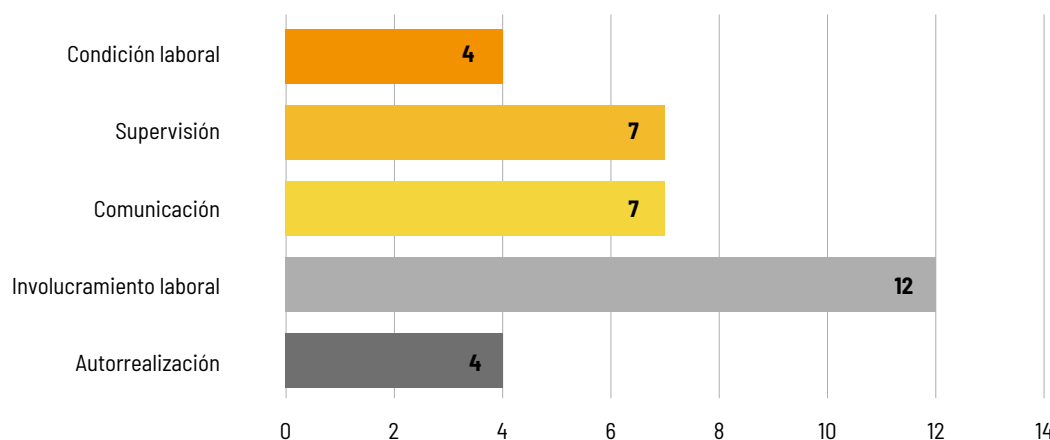
Dentro de la escala se presenta la valoración por cada respuesta dentro del nivel. Se sumaron las valoraciones por las respuestas de mayor coincidencia, tanto en primer orden,

como el segundo, por las oscilaciones de las respuestas hacia el valor nulo o neutral de la escala.

En la mayoría de los resultados se observó que los empleados coincidían en inclinarse hacia el nivel nulo de la escala que fue aplicada, razón por la cual se tomó la segunda opción de mayor coincidencia para conocer la inclinación de la oscilación de las respuestas

La valoración se realizó del 1 al 5, donde siempre fue representado por el factor 5, casi siempre por el 4, algunas veces por el 3, casi nunca por el 2 y nunca por el factor 1, dando como resultado lo siguiente:

Figura 8: Resultados totales clima organizacional percibido por los empleados del GAD Municipal Latacunga



Elaboración: Las autoras

En estos términos, las dimensiones que requieren atención respecto al clima organizacional que perciben los empleados del GAD Municipal de Latacunga, son particularmente la dimensión autorrealización y la dimensión condición laboral.

4. Discusión

Los resultados descritos arrojaron que en su mayoría los empleados perciben el clima organizacional del GAD Municipal Latacunga como regularmente favorable, con oscilaciones hacia casi siempre, siempre y nunca. Particularmente en las dimensiones de autorrealización y condición laboral se denota una percepción que oscila hacia la ausencia en los factores que fueron evaluados. Estos aspectos fueron: Oportunidades para progresar, reconocimiento, capacitación y desarrollo personal, remuneración y beneficios. Particularmente estos factores asociados a las dimensiones de autorrealización y condición laboral, tuvieron resultados que oscilaban entre algunas veces y nunca, lo que evidencia que los empleados del GAD Municipal no perciben que tengan un apoyo institucional que beneficie el clima organizacional en estos aspectos. Retomando lo expresado por Ramos (2016), donde la manera en que los trabajadores perciben el clima o ambiente laboral determina su rendimiento y su satisfacción, es necesario que el GAD Municipal de Latacunga fortalezca estos aspectos para aumentar la motivación de los empleados y puedan ejercer sus funciones de una forma más favorable.

Tomando en consideración la Teoría de Likert, respecto a la división que éste planteó sobre los tipos de clima organizacional, y en relación a los resultados obtenidos, se evidencia que el GAD Municipal del cantón de la Latacunga se encuentra en el tipo de clima autoritario paternalista, donde como su nombre lo indica, se inclina a lo autoritario, pero existe confianza y participación entre los empleados y jefes, los castigos y recompensas forman parte de la dinámica de una motivación basada en el poder, el estatus, el ego, las necesidades de dinero y en algunas ocasiones el miedo. Otras de las características de este tipo de clima es que se colocan objetivos muy elevados, pero no hay planes de formación para colaborar con los trabajadores en el logro de los mismos, esto a su vez provoca una reacción en los empleados que no les motiva para alcanzarlos. Por otro lado, no se fortalece el trabajo en equipo, las decisiones son tomadas desde la cumbre, disminuyendo el proceso de participación, aumentando el trabajo por órdenes con simples comentarios.

En este sentido, es importante considerar las dimensiones del clima organizacional planteadas por Pritchard y Karasick (1973) donde la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación y la recompensa, entre otros, forman parte de un sistema que ayuda a mejorar el ambiente laboral y que resulta importante para que los empleados puedan transferir esa satisfacción en su desempeño y servicio.

5. Conclusiones

Para analizar el clima organizacional percibido por los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del cantón Latacunga en el año 2022, se realizó una revisión documental previa, en combinación con la aplicación de un instrumento de investigación basado en la escala estandarizada de Palma (2004) para medir clima organizacional.

De esta escala, denominada Escala CL-SPC, se extrajeron 15 ítems que sirvieron como factores de las dimensiones planteadas en la misma, y de las cuales se realizaron tres preguntas por cada uno.

Los resultados arrojaron que, en términos generales el clima percibido por los empleados del GAD Municipal de Latacunga se encuentra en la escala media o neutral, oscilando entre niveles favorables a nulos, particularmente en las dimensiones de autorrealización y condición laboral.

En ese sentido, es importante mencionar que un clima organizacional favorable ayuda a las personas a concentrarse mejor y proporciona un buen enfoque de trabajo tanto para los empleados como para el empleador. Si bien el entorno es un factor importante a considerar, este posee un impacto en la conducta de los empleados. Por ello, es importante hacer lo posible por mejorar las condiciones y ambientes organizacionales.

6. Referencias Bibliográficas

- Chiavenato, I. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Fiallo, D., Alvarado, P., & Soto, L. (2015). El Clima organizacional dentro de una empresa. *Revista CE Contribuciones a la Economía*. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- García, M. (2017). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista: Cuaderno de Administración*, 20.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Likert, R. (1967). *The human organization*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. y Likert, J. (1976). *New Ways of Managing Conflict*. New York: McGraw-Hill.
- Martin, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Revista Educar*, 103-117. Obtenido de <https://www.raco.cat/index.php/educar/article/download/20736/20576>
- Martínez, R., & Rodríguez, E. (2015). *Manual de Metodología de la Investigación Científica*. Chile. Obtenido de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/cielam/manual_de_metodologia_deinvestigacion_es_1.pdf
- Moreno, V. (2017). *Gestión de Recursos Humanos (2ª Edición ed.)*. España: IC Editorial.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral - CL SPC*. Perú. Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pedraza, N. (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. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6700989.pdf>
- Pritchard, R. P., Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational behavior Human Performance*, 9 pp. 126-146. Obtenido de: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-effects-oforganizational-climate-on-managerial-Pritchard-Karasick/501870c7a09ec054a3805183d42118b3b07a41>
- Ramos, D. C. (2016). El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=62EA077EF742F0F80D1646E5EFE424DE.jvm1?sequence=1>
- Sabino, C. (2007). *El Proceso de Investigación*. Venezuela: Panapo.
- Wigodski, J. (14 de julio de 2010). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

Recibido: 19 de abril de 2023

Aceptado: 29 de junio de 2023