



# Revista Médica de Trujillo

Publicación oficial de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Trujillo - Perú

## Artículo Original

### Diagnóstico y porcentaje de fortalezas y debilidades del clima organizacional de los estudiantes del pregrado de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Trujillo.

Diagnosis and percentage of strengths and weaknesses of the organizational climate of the pre-grade students of the Faculty of Medicine of the National University of Trujillo

Valladolid Alzamora Juan Manuel<sup>1,2, a</sup>, Reyes Beltrán María Esther Daisy<sup>2, b</sup>, Agreda Ulloa María Valentina<sup>2,3, c</sup>.

1. Hospital Belén de Trujillo, Dirección 2. Facultad de Medicina, Universidad Nacional de Trujillo. 3. Hospital Regional Docente, Servicio de Emergencia  
a. Doctor en Educación b Doctora en Medicina

Correspondencia: María Esther  
Daisy Reyes Beltrán,  
[mariadaisy10@hotmail.com](mailto:mariadaisy10@hotmail.com),  
telefono: 9938897507.

Recibido el 10/12/17

Aceptado el 27/12/17

#### RESUMEN

Las organizaciones integradas por personas se enfrentan a situaciones de conflicto, cuya metodología de resolución influirá en la percepción que tengan los involucrados, de su ambiente de trabajo y relaciones interpersonales, determinando así el denominado "clima organizacional". Objetivo: determinar el diagnóstico y porcentaje de fortalezas y debilidades del clima organizacional de los estudiantes del pregrado de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Trujillo, y contribuir con la mejora del clima organizacional estudiantil. Material y Métodos: Se utilizó una Encuesta de Clima Organizacional Estudiantil y se pidió el Consentimiento informado- Resultados: Se determinó: En el diagnóstico dos fortalezas y cuatro debilidades, y ninguna diferencia entre el número de fortalezas y debilidades. En la Escala FODA dos fortalezas y cuatro debilidades. En la dimensión individual una fortaleza. En la dimensión individual trabajo de estudio decente dos debilidades. En la dimensión grupal no existe ni fortaleza ni ninguna debilidad. En la dimensión grupal relacionada con trabajo de estudio decente se encontró una fortaleza. En la dimensión organizacional/facultad relacionada con la productividad una debilidad. En la dimensión organizacional/facultad relacionada con trabajo de estudio decente una fortaleza. Conclusiones: En el diagnóstico se encontraron dos fortalezas y cuatro debilidades. En la valoración de la Escala de Clima Organizacional según análisis FODA se encontraron dos fortalezas y cuatro debilidades. En la dimensión individual relacionada con la productividad, compromiso y motivación se encontró una fortaleza y dos debilidades.

Palabras claves: Clima organizacional, estudiantes del pregrado.

#### SUMMARY

Organizations made up of people face conflict situations, whose resolution methodology will influence the perception of those involved, their work environment and interpersonal relationships, thus determining the so-called "organizational climate". Objective: to determine the diagnosis and percentage of strengths and weaknesses of the organizational climate of the undergraduate students of the Faculty of Medicine of the National University of Trujillo, and to contribute with the improvement of the student organizational climate. Material and Physicians: A Student Organizational Climate Survey was used and informed consent was requested. Results: It was determined: In the diagnosis, two strengths and four weaknesses, and no difference between the number of strengths and weaknesses. In the SWOT Scale, two strengths and four weaknesses. In the individual dimension a strength. In the individual dimension decent study work two weaknesses. In the group dimension there is neither strength nor weakness. In the group dimension related to decent study work, a strength was found. In the organizational dimension / faculty related to productivity a weakness. In the organizational dimension / faculty related to decent study work a strength. Conclusions: Two strengths and four weaknesses were found in the diagnosis. In the assessment of the Organizational Climate Scale according to the SWOT analysis, two strengths and four weaknesses were found. In the individual dimension related to productivity, commitment and motivation was found a strength and two weaknesses.

Keywords: Organizational climate. Undergraduate students

## INTRODUCCIÓN.

El clima organizacional comprende las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo o estudio, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afecta esta percepciones. Su medición permite establecer estrategias que permitan optimizar el comportamiento organizacional en cualquier institución de educación superior como la universidad <sup>1,2</sup>.

En la primera mitad del siglo XX los antropólogos posicionaron una perspectiva culturalista para aproximarse a las organizaciones y enfatizaron la educación como el medio privilegiado para favorecer el desarrollo individual y colectivo y las diferencias de ser, hacer y transmitir lo inmaterial en lo que se denominó esencialismo cultural <sup>3,4</sup>.

Además, El concepto de clima organizacional, implica tratar un grupo de componentes y determinantes que, en su conjunto, ofrecen una visión global de la organización. Como noción multidimensional comprende el medio interno de la organización. Los componentes y determinantes que se consideran son: Ambiente físico, características estructurales, ambiente social, características personales y comportamiento organizacional <sup>5</sup>.

El clima organizacional, por tanto, es el resultado de la interacción entre las características de estos tres grupos humanos y de la organización Facultad de Medicina. El clima resultante induce a los individuos a tomar determinados comportamientos. Estos inciden en la actividad de la organización y, por tanto, en su sentido de pertenencia, la calidad

de los servicios que prestan, así como en su efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño general de la organización <sup>6,7</sup>.

Según Odris, Ucros y Quiñones <sup>8,9,28</sup>, el clima organizacional es un fenómeno perceptual, experiencial, y multidimensional que es ampliamente compartido por los miembros de una unidad o de una organización determinada. Pérez de Maldonado <sup>10,11,29</sup>, citando a diferentes autores precisa que el clima organizacional presenta una mezcla de interpretaciones o percepciones, que tienen las personas sobre su trabajo o roles, o en relación a los otros miembros de la organización y señala tres enfoques del clima organizacional: el objetivo, el subjetivo y el integrado.

El clima organizacional, es un tema que ha sido ampliamente abordado en las organizaciones y no es ajeno a las instituciones universitarias. Un buen clima o un mal clima organizacional, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo o negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización <sup>12,13,14</sup>.

No conocemos la percepción que tienen los estudiantes del primero al sexto año de estudios y se realizó este trabajo con el **objetivo** de realizar el diagnóstico del clima organizacional de los estudiantes de medicina humana en la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Trujillo y contribuir con la mejora del clima organizacional estudiantil en la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Trujillo.

## MATERIAL Y MÉTODO

### UNIVERSO POBLACIONAL:

Todos los estudiantes matriculados entre primero a sexto año de estudios en el 2016, en la

facultad de medicina de la Universidad Nacional de Trujillo.

## **MUESTRA**

La muestra estuvo constituida por todos los estudiantes matriculados entre primero a sexto año de estudios en el 2016, en la facultad de medicina de la Universidad Nacional de Trujillo, un total de 613 alumnos.

Nota: No fue necesario utilizar ninguna fórmula estadística porque fue tomado el universo de los estudiantes de medicina humana de la UNT de primero a sexto año.

## SELECCIÓN:

### **Criterios de Inclusión:**

Todos los estudiantes matriculados entre primero a sexto año de estudios en el 2016, en la facultad de medicina de la Universidad Nacional de Trujillo que aceptaron participar en el estudio.

### **Criterios de exclusión:**

Estudiantes de primero a sexto año de medicina humana de la UNT que no acepten participar en el estudio.

## DISEÑO DE INVESTIGACION

Estudio observacional y descriptivo.

## METODOLOGIA DE TRABAJO:

Material:

- a) Encuesta de Clima Organizacional Estudiantil
- b) Consentimiento informado

## Procedimiento para la aplicación de la encuesta de Clima organizacional:

La Encuesta de Clima Organizacional se aplicó anónimamente a los estudiantes voluntarios del primero al sexto año de la Facultad de Medicina humana de la Universidad Nacional de Trujillo, matriculados en el 2016.

La entrevista, para la toma del cuestionario fue efectuada por uno de los investigadores, previa solicitud al docente que se encuentre dictando clases y/o realizando prácticas de laboratorio u hospitalarias.

En todos los casos, se solicitó el consentimiento informado de acuerdo a las normas éticas del país y de la Universidad Nacional de Trujillo.

## Procesamiento de la información:

Los datos obtenidos a través del cuestionario de clima organizacional se compilaron en sobre de manila separados para cada año de estudios. Estos fueron lacrados y abiertos recién durante el proceso de estudio estadístico con el programa de Computadora SPSS 13.0. Se obtuvieron los promedios de compromiso, motivación, dimensiones individuales, grupales y organizacionales de acuerdo a lo establecido en la encuesta de clima organizacional conforme se detalla en el anexo. El estudio estadístico fue procesado por un experto profesional de estadística y docente de esta casa superior de estudios.

## PROCEDIMIENTO:

Técnica o instrumento de recolección de datos: Encuesta de Clima organizacional.

Técnica o instrumento de recolección de datos: Encuesta de Clima organizacional. El instrumento consta de 30 ítems, los cuales se califican como:

1: Nunca      2: Casi nunca      3: A veces      4: Casi siempre  
5: Siempre

NOTA: El ítem 18, es negativo y se califica en sentido inverso:

5: Nunca      4: Casi nunca      3: A veces      2: Casi siempre  
1: Siempre

El puntaje total de la encuesta de clima organizacional está en el rango: 30-150. Pero, no hay necesidad de utilizar el puntaje total debido a que se evalúa cada ítem por separado.

El procedimiento para captar la información fue como sigue:

- Se solicitó a los estudiantes de medicina de la UNT de primero a sexto año su participación voluntaria en el trabajo de investigación.
- Cuando la respuesta fue positiva se les informó sobre el consentimiento informado y se le solicitó su autorización correspondiente.
- Se aplicó la encuesta de clima organizacional, previa explicación de las variables a evaluarse.

#### PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.

Para efecto de la tabulación y procesamiento de datos se creó una base de datos en el programa Microsoft Excel 2013 y en el programa SPSS versión 20.0

#### ESTADÍSTICA:

Para el análisis e interpretación de los datos, los resultados se presentan en tablas de frecuencias simples y porcentuales de acuerdo a los objetivos planteados.

Para la comparación de datos se usó la prueba Chi-Cuadrado ( $\chi^2$ ) y se utilizó una probabilidad

menor a un nivel de significancia del 5% (valor  $p < 0,05$ )

#### CONSIDERACIONES ÉTICAS:

Se solicitó el consentimiento informado de los estudiantes de medicina humana de la UNT. Se mantuvo la confidencialidad y anonimato de los cuestionarios de la encuesta de clima organizacional. Se tomó en consideración los artículos referentes al secreto profesional del Código de ética del colegio médico del Perú. Los autores manifiestan no tener conflictos de interés de ningún tipo con terceros. Fue aprobado por el Comité de Ética de la Facultad de Medicina de la UNT.

#### **RESULTADOS.**

En el diagnóstico del clima organizacional de los estudiantes de pregrado de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Trujillo (Tabla 1), se encontraron dos fortalezas y cuatro debilidades, sin embargo la prueba estadística Chi-cuadrado indicó que no hay diferencia entre el número de fortalezas y debilidades ( $p=0.414>0.05$ ) Y en lo relativo a la valoración de la Escala de Clima Organizacional según análisis FODA. (Porcentaje de fortalezas y debilidades) en escala de clima organizacional compuesta por 30 ítems se encontraron dos fortalezas y cuatro debilidades. Nos llama la atención que en el cuadro estadístico se llegó a determinar lo que tuvimos que denominar "ni fortalezas ni debilidades" en un porcentaje del 80 % del total de las 30 preguntas respondidas. Una debilidad importante es el hecho de que los estudiantes no están satisfechos con la calidad de los servicios básicos como Bienestar universitario, bibliotecas, agua potable, sanitarios, restaurant y/o cafetín, áreas verdes, etc. Otras debilidades son: La comunicación de

las necesidades de estudiante a los docentes; las reglas y los sistemas de la facultad no se adaptan fácilmente a los cambios requeridos,

sin afectar a los estudiantes; y no hay tiempo adecuado, recursos académicos y retroalimentación para la enseñanza - apren-

Tabla 1. Diagnóstico del clima organizacional de los estudiantes de pregrado de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Trujillo

Diagnóstico	Ítems	
	Nº	%
Fortalezas	2	6,7
Debilidades	4	13,3
Ni fortalezas/ ni debilidades	24	80,0
Total	30	100,0

TABLA 2. Dimensión individual relacionada con la productividad, compromiso y motivación del Clima Organizacional

Nº	Ítem	Media	%	FODA
1	Me siento orgulloso(a) de estudiar en la facultad de medicina de la UNT.	4,5	87,9	F
2	Mis estudios son interesantes y desafiantes.	4,1	77,2	*
	Dimensión	4,3	82,5	F

\*Ni fortaleza ni debilidad

dizaje de los estudiantes. Lo mencionado tiene vital trascendencia que nuestra facultad tiene que atender con sabiduría e inteligencia académica.

En la dimensión individual relacionada con la productividad, compromiso y motivación del Clima Organizacional (Tabla 2) se encontró una fortaleza de las dos posibilidades, pero en términos generales la dimensión constituye en sí misma una fortaleza. Nuestros estudiantes se sienten orgullosos de estudiar en la facultad de

medicina de la UNT y consideran interesantes y desafiantes sus estudios de medicina.

En la dimensión individual: trabajo de estudio decente: aprendizaje, comunicación, SSE, compensación, bienestar en el estudio, género, relación estudiantil y aprendizaje del Clima Organizacional (Tabla 3) se encontró dos debilidades en las ocho posibilidades, pero en términos generales la dimensión no constituye en sí misma ni fortaleza ni debilidad. En el presente cuadro, los estudiantes insisten en que no pueden comunicar sus necesidades de

estudiante a los docentes indicados y que no están satisfechos con la calidad de los servicios básicos (Bienestar universitario, bibliotecas, agua potable, sanitarios, restaurant y/o cafetín, áreas verdes, etc. Pero de manera general puede mejorarse.

En la dimensión grupal relacionada con la productividad, compromiso y motivación del

clima organizacional (Tabla 4), se determinó ninguna fortaleza ni ninguna debilidad de las dos posibilidades, pero en términos generales la dimensión constituye en sí misma ni fortaleza ni debilidad. La sugerencia es trabajar para convertir esta dimensión grupal en una fortaleza.

TABLA 3. Dimensión individual: trabajo de estudio decente: aprendizaje, comunicación, participación, SSE, compensación, bienestar en el estudio, género, relación estudiantil, y aprendizaje del Clima Organizacional

Nº	Ítem	Media	%	FODA
3	Aprendo todos los días mejores formas de estudiar y adquiero nuevos y mejores conocimientos.	3,8	70,0	*
4	Puedo comunicar mis necesidades de estudiante a los docentes indicados	2,9	48,4	D
5	Puedo influir en las decisiones que se toman en el desarrollo de los cursos través de mis delegados estudiantiles.	3,1	52,4	*
6	Puedo estudiar de manera segura y cómoda	3,6	64,5	*
7	Me siento reconocido(a) como estudiante de medicina en la sociedad.	3,8	69,2	*
8	Me satisface la calidad de los servicios básicos ( Bienestar universitario, bibliotecas, agua potable, sanitarios, restaurant y/o cafetín, áreas verdes, etc.	2,9	46,5	D
9	Puedo combinar el tiempo dedicado a mis estudios, la familia y mi desarrollo personal.	3,4	59,5	*
10	Puedo expresar abiertamente y con respeto mis puntos de vista a compañeros y docentes.	3,5	61,9	*
	Dimensión	3,4	59,1	*

\*Ni fortaleza ni debilidad

TABLA 4. Dimensión grupal relacionada con la productividad, compromiso y motivación del clima organizacional.

Nº	Ítem	Media	%	FODA
11	Hay un ambiente de compromiso en mi grupo de estudiantes.	3,3	58,1	*
12	Recibo retroalimentación útil de mis docentes sobre mi aprendizaje.	3,1	53,0	*
	Dimensión	3,2	55,5	*

\*Ni fortaleza ni debilidad.



En la dimensión grupal relacionada con trabajo de estudio decente: aprendizaje, comunicación, participación, SSE, compensación, bienestar en el estudio, género, relación estudiantil, y aprendizaje del Clima Organizacional (Tabla 5) se encontró una fortaleza en las ocho posibilidades, y en términos generales la dimensión no constituye en sí misma ni fortaleza ni debilidad. La sugerencia es también fortalecer la dimensión.

En la dimensión organizacional/facultad relacionada con la productividad: compromiso y motivación del Clima Organizacional (Tabla 6) se encontró una debilidad de las dos

posibilidades, pero en términos generales la dimensión constituye en sí misma ni fortaleza ni debilidad. La dimensión debe ser fortalecida igualmente.

En la dimensión organizacional/facultad relacionada con trabajo de estudio decente: aprendizaje, comunicación, participación, SSE, compensación, bienestar en el estudio, género, relación estudiantil y aprendizaje del Clima Organizacional (Tabla 7) se encontró una fortaleza en las ocho posibilidades, y en términos generales la dimensión no constituye en sí misma ni fortaleza ni debilidad. La dimensión debe también ser fortalecida.

TABLA 5. Dimensión grupal relacionada con estudio decente: aprendizaje, comunicación, participación, SSE, compensación, bienestar en el estudio, género, relación laboral y aprendizaje del Clima Organizacional.

Nº	Ítem	Media	%	FODA
13	Se estimula el trabajo en equipo y se nos guía individualmente y en equipo	3,1	53,7	*
14	Los docentes comunican oportunamente las tareas del curso, evaluaciones, programación, etc.	3,6	64,4	*
15	Mi grupo de trabajo estudiantil, propone soluciones a problemas y las lleva a cabo	3,3	57,7	*
16	La facultad proporciona un equilibrio integral entre el cumplimiento de las metas educativas y la integridad del alumno.	3,2	55,6	*
17	Hay reconocimiento (premiación) a los alumnos al cumplir y/o superar las metas esperadas en el curso.	3,2	54,3	*
18	En mi estudios me he sentido acosado (a) y/o intimidado (a)	4,0	75,0	*
19	Las tareas en mi área estudio las pueden realizar un hombre o una mujer	4,3	81,9	F
20	A mis docentes les interesa mucho lo que pensamos	3,0	50,4	*
	Dimensión	3,5	61,6	*

\*Ni fortaleza ni debilidad.

TABLA 6. Dimensión organizacional/facultad relacionada con la productividad: compromiso y motivación del Clima Organizacional

Nº	Ítem	Media	%	FODA
----	------	-------	---	------

21	Las reglas y los sistemas de la facultad se adaptan fácilmente a los cambios requeridos, sin afectar a los estudiantes.	2,9	48,3	D
22	En la facultad hay un ambiente abierto a la creatividad de los estudiantes.	3,1	52,9	*
	Dimensión	3,0	50,6	*

\*Ni fortaleza ni debilidad

## DISCUSIÓN

El artículo 3º de la ley universitaria del Perú 30220<sup>34</sup>, define a la universidad como una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural. En esta perspectiva, los docentes existimos en la universidad en razón de la existencia de los estudiantes, de la misma manera como los médicos existimos para brindar servicios preventivos y curativos a los pacientes. Esto debe orientar nuestra conducta como docentes a fin de investigar una serie de aspectos vinculados con los estudiantes como el clima y la cultura organizacional, aspectos relativamente desconocidos por nosotros <sup>15,16,17</sup>.

El clima organizacional tiene casi siempre una vinculación laboral. Por tanto, los investigadores decidieron hacer uso del cuestionario de Simapro<sup>24,25</sup> el mismo que fue adaptada por Valladolid<sup>33</sup>, consistente en 30 ítems y que fue utilizado en un trabajo de investigación piloto realizado con fines de investigación preliminar para medir el clima organizacional de los estudiantes, docentes y trabajadores no docentes en la misma universidad. Por último, y solo con el propósito de realizar una correlación científica con nuestros resultados y los de otras investigaciones similares o afines determinamos que las investigaciones que cumplían o se acercaban a nosotros eran las de Ferro Camargo, Humui-Sutton, Tabera, y Gonzales, entre otros.

Un trabajo muy interesante es el de Humui-Sutton<sup>30</sup>, ellos hicieron un estudio importante comparativo con médicos residentes en instituciones públicas y privadas: realizando uso de un modelo relativo a la cultura organizacional, donde interactúan patrones de comportamiento que se expresan en incidentes críticos (IC) y que presentan una respuesta ante la incertidumbre que se vincula con el aprendizaje situado y que además tiene efecto tanto en la calidad académica como en el fortalecimiento o debilitamiento de la cultura organizacional.

Serrano<sup>35</sup>, apunta con claridad meridiana, que cualquier organización integrada por personas se ve enfrentada, en sus procesos de funcionamiento cotidiano, a situaciones de conflicto, cuya metodología de resolución influirá en la percepción que tengan los involucrados, de su ambiente de trabajo y relaciones interpersonales, determinando así el denominado "clima organizacional, que en el caso de las instituciones educacionales se denomina "clima social escolar" o "clima educacional"<sup>18,19,20</sup>.

Así mismo, Tabera et al <sup>31</sup>, en su trabajo percepción de los estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud sobre las actitudes de los docentes y su influencia en el clima de aprendizaje, precisa que el clima del aula es un elemento básico para el aprendizaje y un indicador de la calidad educativa. e utilizó una metodología cualitativa. Para obtener información sobre sus percepciones, los alumnos realizaron descripciones escritas y

sesiones con grupos focales de 8 participantes en cada una (alumnos de odontología, fisioterapia y medicina). El contenido de las sesiones fue grabado en audio y posteriormente transcrito y analizado. La información referente a las "actitudes negativas y positivas" de los profesores, fue clasificada por los alumnos en 5 categorías. El mayor número de comentarios sobre actitudes docentes se incluían en las categorías que denominaron "empatía y trato" y "dinámica de las clases", seguidas de "coordinación y planificación", "material, trabajos y evaluación" y "normativa". Los estudiantes señalaron que las actitudes y comportamientos docentes tenían un claro efecto sobre el clima de aprendizaje e indicaron la motivación/desmotivación como repercusión principal. Consideramos que los comentarios de los alumnos pueden servir a los docentes como guía de autoevaluación de sus actitudes e intervenciones<sup>21,22</sup>.

Otra trabajo importante es el desarrollado por Gonzales <sup>32</sup>, aplicado para alumnos de arquitectura y diseño Gráfico sobre percepciones de los estudiantes universitarios, frente al liderazgo del docente; obteniendo resultados positivos en cuanto al desempeño laboral de la mayoría de los docentes de la Facultad, en donde estos manejan un liderazgo efectivo, eficiente, basado en valores que le permitirá una actuación creativa, positiva ante la vida, siendo el objetivo fundamental del docente buscar el éxito personal de sus alumnos, mediante la inspiración, gestión por medio del respeto, la dignidad, la auto realización, la vocación de servir, la flexibilidad, la empatía con sus seguidores, la generosidad, cooperación, confianza y motivación<sup>23,26,27</sup>.

En nuestro estudio, concluimos lo siguiente:

1. El en diagnóstico se encontraron dos fortalezas y cuatro debilidades, sin embargo la prueba estadística Chi-cuadrado indicó que no hay diferencia entre el número de fortalezas y debilidades ( $p=0.414>0.05$ )
2. En la valoración de la Escala de Clima Organizacional según análisis FODA se encontraron dos fortalezas y cuatro debilidades. Llamó la atención lo que tuvimos que denominar "ni fortalezas ni debilidades" en un porcentaje del 80 % del total de las 30 preguntas respondidas.
3. En la dimensión individual relacionada con la productividad, compromiso y motivación se encontró una fortaleza de las dos posibilidades, pero en términos generales la dimensión constituye en sí misma una fortaleza. Nuestros estudiantes se sienten orgullosos de estudiar en la facultad de medicina de la UNT y consideran interesantes y desafiantes sus estudios de medicina.
4. En la dimensión individual: trabajo de estudio decente: aprendizaje, comunicación, SSE, compensación, bienestar en el estudio, género, relación estudiantil y aprendizaje se encontró dos debilidades en las ocho posibilidades, pero en términos generales la dimensión no constituye en sí misma ni fortaleza ni debilidad.
5. En la dimensión grupal relacionada con la productividad, compromiso y motivación del clima organizacional, se determinó ninguna fortaleza ni ninguna debilidad de las dos posibilidades, pero en términos generales la dimensión constituye en sí misma ni fortaleza ni debilidad.
6. En la dimensión grupal relacionada con trabajo de estudio decente: aprendizaje,

comunicación, participación, SSE, compensación, bienestar en el estudio, género, relación estudiantil, y aprendizaje se encontró una fortaleza en las ocho posibilidades, y en términos generales la dimensión no constituye en sí misma ni fortaleza ni debilidad.

7. En la dimensión organizacional/facultad relacionada con la productividad: compromiso y motivación se encontró una debilidad de las dos posibilidades, pero en términos generales la dimensión constituye en sí misma ni fortaleza ni debilidad.
8. En la dimensión organizacional/facultad relacionada con trabajo de estudio decente: aprendizaje, comunicación, participación, SSE, compensación, bienestar en el estudio, género, relación estudiantil y aprendizaje se encontró una fortaleza en las ocho posibilidades, y en términos generales la dimensión no constituye en sí misma ni fortaleza ni debilidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

1. Mujica María Alida. Clima organizacional en los departamentos del decanato de ciencias de la salud de la Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado. 2009. EDUCERE. Año 13, N° 45. 351 - 358.
2. Ferro Camargo María Beatriz. Evaluación del clima organizacional en la Facultad de Odontología de la Pontificia Universidad Javeriana desde una perspectiva integradora y participativa. Univ Odontol. 2012; 31(66): 83-95.
3. Bernal González Idolina, Pedraza Melo Norma Angélica, Sánchez Limón Mónica Lorena. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales. 2015; 31: 8-19.
4. Zubieta, Delfino, Fernández. Clima Social Emocional, Confianza en las Instituciones y Percepción de Problemas Sociales. Un Estudio con Estudiantes Universitarios Urbanos Argentinos. Psyke. 2008, Vol.17, N° 1, 5-16.
5. Chiang Vega María, et al. Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. ICADE. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales, n° 72, septiembre-diciembre 2007, ISSN: 02 12-7377
6. Segredo Pérez Alina. La gestión universitaria y el clima organizacional. Educación Médica Superior 2011; 25(2):164-177.
7. Segredo Pérez Alina, Díaz Rojas Pedro. Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana. Educación Médica Superior. 2011; 25(3):255-274.
8. Odris González González y Oramis González González. Percepciones de los Estudiantes Universitarios, Frente al Liderazgo del Docente. REMO: Volumen V, Número 13. México, noviembre 2007-Febrero 2008.
9. Ucros Brito, Marlenis. Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana Omnia. Universidad de Maracaibo. Venezuela. 2011. vol. 17, N° 2; 91-102.
10. Yáñez Gallardo Rodrigo, et al. La confiabilidad hacia los docentes por parte de los estudiantes y su influencia en la construcción de confianza y en la identificación organizacional hacia sus carreras. Estudios pedagógicos. 2015. XXXI N° 2: 89-103.
11. Tabera Galván Ma Victoria. Et al. Percepción de los estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud sobre las actitudes de los docentes y su influencia en el clima de aprendizaje. Revista Complutense de Educación. 2015. Vol. 26 Núm. 2: 275-293
12. García Hernández Claudia. Et al. Evaluación del Clima Organizacional en Profesores Universitarios de Ciencias Económico-Administrativas. Culcyt//Clima Organizacional. 2011. Año 8, No 42. 21 - 31.
13. Salazar C. Margarita Ciria. Diseño y validación de un instrumento de evaluación del clima organizacional en centros escolares del nivel superior. Revista Iberoamericana de Educación. 2015. N.º 67. 181-196.
14. Urrea Buitrago Luisa. Estudio sobre valores y antivalores organizacionales de los estudiantes de ingeniería industrial de la Universidad Nacional de Colombia- sede Manizales. Trabajo de grado para optar por el título de Magister en administración del desarrollo humano y organizacional. Universidad tecnológica de Pereira. Facultad de ingeniería industrial. Maestría en administración del desarrollo humano y organizacional Pereira. 2015.
15. Bermúdez Guicel, Lacayo Johana, Cáceres Montesinos María. Estilos de vida saludable en estudiantes de sexto año de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, 2011. Dirección de Investigación Científica, UNAH. Revista Ciencia y Tecnología, N° 15. 2014.
16. Malambo Cortés Diana. Aplicación y seguimiento del modelo sistema gestión de calidad, desde el punto de vista de la eficiencia administrativa. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad De Ciencias Económicas. Especialización Control Interno Seminario De Grado. Bogotá, Noviembre 2014. Publicación # 08.
17. Casallas Reyes Patricia. La cultura organizacional, factor crítico de éxito en procesos de gestión de la calidad y de

- acreditación institucional. SIGNOS. 2013. Vol. 5 / No. 1: 15-30.
18. Macedo Rodríguez Verónica. Diagnóstico de clima organizacional en el Centro Universitario de los Valles. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 2012. Publicación # 08.
  19. Guillén del Campo Mónica. Clima organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2013; 39(2) 242-252.
  20. Fragoso Terán María Esther. La importancia del clima organizacional en las Universidades públicas en México y la influencia que tiene en los servicios que otorga a la comunidad universitaria – objeto de estudio: Facultad de contaduría región Veracruz, universidad veracruzana. *Global conference on business and finance proceedings*. 2015. Volumen 10. N° 2.
  21. Echeverry Londoño Erika. Estudio y simulación de la cultura organizacional para la facultad de ingeniería industrial de la universidad tecnológica de Pereira a través de la teoría fundamentada y la dinámica de sistemas. Universidad tecnológica de Pereira. Facultad de ingeniería industrial. Maestría en administración del desarrollo humano y organizacional. Agosto. 2013
  22. Davis K, John W N. El Comportamiento humano en el trabajo. *Comportamiento Organizacional*. 7ma Ed. México: Mc Graw Hill; 1985. p. 293-301.
  23. Organización Mundial de la Salud/Organización Panamericana de la Salud. Inventario de clima organizacional: Tema y técnicas de desarrollo organizacional. Programa regional de desarrollo de servicios de salud. No. 10, Vol. 3, Módulo III. OMS/OPS; 1998. p. 1-7.
  24. Manpower Group MeCA. Guía de aplicación para las empresas. *Talento y Liderazgo*. 2012.
  25. Manuel Bestratén Belloví. Productividad y condiciones de trabajo (III): El modelo SIMAPRO. Instituto Nacional de seguridad en el trabajo. 2011.
  26. Sánchez S. Manuel, Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades. Tesis (Maestría en Administración con mención en Gestión Empresarial) -Unidad de Post grado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2005.
  27. Brito Yves, Jiménez Juan Carlos. Evaluación del Clima Organizacional Universitario. Caso: Facultad de Ingeniería – Universidad de Carabobo. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*. Universidad de Carabobo. Carabobo, Venezuela. 2009. N°2. 72-80.
  28. Quiñonez-Tapia Francisco, Et al. Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior Mexicana. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 2015. 5(3) 11-17.
  29. Pérez de Maldonado Isabel., et al. Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*. 2006. Vol. 21, No. 2.
  30. Hamui-Sutton A et al. Cultura organizacional y clima: el aprendizaje situado en las residencias médicas. *Inv Ed Med* 2014;3(10):74-84
  31. Tabera Galván Ma. Victoria, et al. Percepción de los estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud sobre las actitudes de los docentes y su influencia en el clima de aprendizaje. *Revista Complutense de Educación*. 2015. Vol. 26 Núm. 2: 275-293
  32. González González, Odris, González González, Oramis. Percepciones de los estudiantes universitarios, frente al liderazgo del docente. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*. 2008. 5(13), 37-43
  33. Valladolid Alzamora Juan Manuel, et al. Diagnóstico del clima organizacional de los docentes, estudiantes y administrativos en la Facultad de medicina de la Universidad Nacional de Trujillo. 2016. Trujillo. Perú.
  34. Poder legislativo. Ley Universitaria N° 30220. *Diario Oficial El peruano*. Miércoles 2 de Julio 2014. Año XXXI - N° 12914.
  35. Serrano P. Carlos. Diagnóstico de clima educacional, carrera de Odontología, Universidad de Concepción. *Rev Educ Cienc Salud* 2012; 9 (1): 43-49.