

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



Una Institución Adventista

Propiedades psicométricas de la Escala de Clima Organizacional (EDCO) en docentes de instituciones educativas en Juliaca

Por:

Mishell Mamani Quea

Asesor:

Psic. Cristian Edwin Adriano Rengifo

Lima, diciembre del 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Psic. Cristian Edwin Adriano Rengifo, de la Facultad de Ciencias de la salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: "PROPIEDADES PSICOMETRICAS DE LA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (EDCO) EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN JULIACA" constituye la memoria que presenta la estudiante Mishell Mamani Quea para aspirar al grado de bachiller de Psicología, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, el lunes 02 de diciembre del 2019.



Psic. Cristian Edwin Adriano Rengifo

Propiedades psicométricas de la Escala de Clima Organizacional
(EDCO) en docentes de instituciones educativas en Juliaca

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentada para optar el grado de bachiller en Psicología

JURADO CALIFICADOR



Mg. Rosmery Quispe Trujillano

Presidente



Psic. Lindsey Wildman Vilca Quiro

Secretario



Psic. Mérida Emma Neira Suaña

vocal



Psic. Cristian Edwin Adriano Rengifo

Asesor

Lima, 02 de diciembre de 2019

Propiedades psicométricas de la Escala de Clima Organizacional (EDCO) en docentes de instituciones educativas en Juliaca

Mishell Mamani Quea*

Escuela Profesional de Psicología, Universidad Peruana Unión, Carretera Central Km. 19, Ñaña, Perú

Resumen

El presente estudio tiene como propósito estudiar las propiedades psicométricas de la Escala de Clima Organizacional (EDCO), conformada por 40 reactivos, con 5 opciones de respuesta. Para lo cual se administró a 300 docentes de instituciones educativas, de la Ciudad de Juliaca-San Roman, con una edad promedio de 35.3 años, de ambos sexos. Respecto a los resultados, el análisis factorial exploratorio utilizando el método de mínimos cuadrados con rotación oblimin, encontró tres factores que ajustan adecuadamente con una carga dentro del rango .404 a .908, que representa el 48.3% de la varianza. Asimismo, se obtuvo un Alpha de Cronbach de .89 y un coeficiente Omega de .90 en la escala global; así también, en los ítems se evidencia coeficientes de Cronbach que varían entre 0.88 a 0.90 y en el McDonald's 0.890 a 0.908, lo que indica una elevada fiabilidad. En conclusión, el instrumento evidencia una buena consistencia interna y validez de constructo.

Palabras clave: Clima Organizacional, Validez del constructo, bondad ajuste e indicador de contraste

Abstract

The purpose of this study is to study the psychometric properties of the Organizational Climate Scale (EDCO), consisting of 40 reagents, with 5 response options. For which 300 teachers from educational institutions were administered, from the City of Juliaca-San Roman, with an average age of 35.3 years, of both sexes. Regarding the results, the exploratory factor analysis using the least squares method with oblimin rotation, three factors that fit with a load within the range .30 to .91, which represents 48.3% of the variance. Likewise, a Cronbach Alpha of .89 and an Omega coefficient of .90 were obtained on the global scale; likewise, the items show Cronbach coefficients that affected between 0.88 to 0.90 and McDonald's 0.890 to 0.908, which indicates a high load. In conclusion, the instrument shows good internal consistency and construct validity.

Key words: Organizational Climate, Validity of the construct, goodness of adjustment and contrast indicator

* Estudiante de psicología décimo ciclo

**Estudiante de psicología décimo ciclo

Dirección: Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión, Carretera Central Km 19, Ñaña, Perú.

Dirección de correo: mishellmamani@upeu.edu.pe

1. Introducción

La (Organización internacional del trabajo) OIT, manifiesta que América Latina y el Caribe se han visto afectados por una desaceleración económica cuyos efectos se pueden referir como una “crisis en cámara lenta”. Este impacto desaceleró los mercados laborales, siendo presenciado en el año 2015 y se espera que continúe el 2016, sin embargo, el Panorama Laboral en el año 2015, en cuanto a la evolución económica, no reflejaría resultados si no se tomaran en cuenta otros indicadores como ingresos laborales y calidad del empleo, así lo manifiesta la Directora Regional para América Latina y el Caribe (Elizabeth Tinoco, 2014).

Dentro de este argumento, según la Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2015) La disminución de desempleo hace que la preocupación primordial en gran parte de los países sea la mejora de la calidad del empleo, manifestando en la formalidad, la cobertura de seguridad social, la productividad laboral, las remuneraciones, respetando los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por otro lado la Organización internacional de trabajo en el año 2015 refiere que según se describe en el mundo solo 13% de los trabajadores se siente altamente satisfecho con su trabajo y cerca de un 25% se siente insatisfecho, por lo que en el contexto latinoamericano los niveles de satisfacción se encuentran en el 15% y en países como México solo el 12% siente una alta satisfacción con su trabajo, en Brasil solo el 27% presenta una alta satisfacción (citado por Espichán Palante, 2017).

Actualmente existen diversos conceptos de clima organizacional, los cuales han sido explicados desde diferentes enfoques, refiriendo a las características que forman parte del clima de trabajo, las cuales se presentaran a continuación:

Según los creadores de la Escala de Clima organizacional (EDCO), refieren que el clima organizacional describe al conjunto de características del ambiente de trabajo, el cual es percibido directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese ambiente. Las cuales están conformadas por conductas y actitudes presentes en los colaboradores, las cuales son atribuidas por cualidades adicionales a la disposición y habilidad individual, influenciando sobre el comportamiento, el cual es generado por la organización y contexto social específico (Acero, Echeverri, Lizarazo y Quevedo, 1999).

En este sentido los colaboradores instauran intercambios en su ambiente conservando un equilibrio dinámico con éste, siendo sumergidos dentro de un clima determinado por el entorno particular de la organización. Preconciendo que el comportamiento individual basado rigurosamente en las características personales es insuficiente llegando por lo general a concluir que el comportamiento depende en cierto grado de la situación (Acosta U. & Venegas G., 2010).

Según Slendy y Lozano (2015) el clima se entiende como la consecuencia de las experiencias (subjetivas y objetivas) percibidas por los trabajadores en un ambiente, de acuerdo con su estructura (normas), las relaciones interpersonales y la interacción entre grupos, por lo que compromete el grado de compromiso e identificación de los empleados con la organización. Por lo cual una organización caracterizada por un adecuado clima organizacional presenta mayor posibilidad de conseguir un nivel significativo de identificación entre sus miembros, mientras que

en una organización cuyo clima Organizacional sea deficiente no obtendrá un alto grado de identificación.

Como se expone a continuación, actualmente el instrumento (EDCO) ha formado parte de un papel muy importante para las investigaciones en el ámbito Organizacional, industrial y para las ciencias empresariales, las cuales han mostrado gran interés en el estudio del clima organizacional, desde su construcción en la Universidad Konrad Lorenz en Santa Fe de Bogotá en el año 1999, por Acero Yussset et al., quienes utilizaron el modelo teórico de Litwin y Stringer, basado en la prueba en ocho dimensiones como son: relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, calidad y coherencia en la dirección y valores colectivos. A continuación, se llevará a cabo una revisión de las investigaciones que tomaron como referencia el instrumento.

Tras la revisión de instrumentos y estudios referentes al clima organizacional en el repositorio de la Universidad Konrad Lorenz en Santa Fe de Bogotá (Quishpe, 2015) hace elección del instrumento (EDCO), para un estudio descriptivo, tomando como población a 15 colaboradores del colegio de ingenieros civiles del Guayas, con el fin de determinar el nivel de clima laboral, llegando a la conclusión de que en la organización existen niveles altos de insatisfacción laboral. No obstante, a lo largo de la investigación no se encontró mayor información respecto a las propiedades psicométricas.

Así mismo en Guatemala Avila (2016) en su estudio de tipo descriptivo correlacional, realizado a trabajadores del área de docencia de un centro educativo privado en el departamento de Retalhuleu, con un total de 40 participantes con edades de entre 18 a 45 años, utilizó el instrumento (EDCO), donde se obtuvo que el 52.5% demuestra estar en un nivel alto de clima organizacional, concluyendo con que existe una correlación positiva estrecha entre satisfacción laboral y el clima organizacional, sin embargo no se encuentran propiedades psicométricas de la prueba.

Por otro lado en Ecuador, Suasnavas, Rodríguez (2018) en su trabajo de investigación de tipo descriptivo, no experimental relacionado a clima organizacional, opta por hacer uso del instrumento (EDCO), con una población de 25 trabajadores del área administrativo y personal de producción teniendo como resultado un clima organizacional saludable equivalente a un 78.48%, lo cual evidencia un adecuado clima organizacional.

Por último en Cochea y Idrovo (2019) realizaron un análisis de relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional, llevada a cabo en una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil- Ecuador, con una población de 108 colaboradores del área de redacción, donde se planteó el uso de la escala (EDCO), sin embargo, debido a la terminología de los reactivos que dificultan el entendimiento del personal, se decidió realizar la adaptación de la prueba, llegando a estar conformada por 41 reactivos, los cuales están divididos en 8 factores, en conclusión la prueba permite conocer las perspectivas de los colaboradores.

A nivel nacional el instrumento (EDCO) también se ha mantenido en vigencia siendo de elección para diversas investigaciones, tanto para el uso directo de la prueba, así también para la adaptación o creación de nuevas pruebas referentes al clima organizacional.

Chanco y Gago (2011) en su estudio para mejorar el Clima Organizacional en el pabellón III del mercado mayorista Ráez Patiño de Huancayo, encuestaron a 70 socios, determinando que existe un clima desfavorable. Sin embargo, en la investigación no se especifica datos referentes a las propiedades psicométricas de la escala.

Así mismo en Huacho, Pomar (2017) en su investigación descriptiva observacional, referente al Clima Organizacional y la Satisfacción del cliente, opto por el instrumento (EDCO), con una población conformada por 40 trabajadores y clientes de la clínica estomatológica de la Universidad Alas Peruanas, para lo cual se concluye que existe un buen clima organizacional con un 66.7%, así mismo refiere que el instrumento permite conocer la percepción de los trabajadores y los clientes.

Alva (2018) en su estudio al clima organizacional en Greenland Perú Sac, hace uso de la escala (EDCO), adaptada por el ministerio de salud, la cual consta de 34 ítems, que miden cada una de las tres variables, siendo conformada por 11 dimensiones. Sin embargo, el estudio conto con la participación de 13 colaboradores, por lo que se limita generalizar resultados para otras organizaciones, así mismo, no se encuentran las propiedades psicométricas referentes al estudio y adaptación realizados por el ministerio de salud.

Por último, en Lambayeque Perú, Cotrina (2019) en su investigación cuantitativa, con diseño no experimental a nivel correlacional entre inteligencia emocional y Clima organizacional, toma como muestra 120 colaboradores de la empresa molinera de Lambayeque, a los cuales se les aplico el test de Inteligencia emocional de (EQ-I-Bar-On), y la Escala (EDCO) para el clima organizacional, se obtuvo como resultado que el 49% de los encuestados presentan un clima organizacional bajo, así mismo se identificó la relación de inteligencia emocional y las dimensiones de clima organizacional; relaciones interpersonales, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad y claridad y coherencia.

Actualmente existe gran interés por el desempeño de los colaboradores, la productividad y el continuo crecimiento económico, sin embargo, este no sería posible sin los segmentos que constituye una organización, es por ello que los recursos humanos han llegado a ocupar una posición importante para el desarrollo de las empresas, colocando al clima organizacional como una variable fundamental, llegando a ser de mayor estudio en los últimos años.

Ante esta demanda surge la necesidad social, de actualizar, adaptar y realizar valoraciones psicométricas en las pruebas relacionadas al estudio de clima organizacional, con el fin de actualizar y reevaluar los diversos elementos que componen el concepto de clima organizacional y el desarrollo de los diversos métodos de diagnóstico utilizados actualmente, permitiendo hacer un análisis y diagnóstico que evidencia la actitud que presentan los empleados hacia la organización. Así también fomentar el desarrollo de cambios efectivos en las mismas, debido a que cuando se estudia el clima organizacional se evidencia que no existe una unión teórica sobre su conceptualización (García, 2009). De esta manera, es importante contar con un análisis estadístico confiable, para medir las propiedades psicométricas de la escala (EDCO), debido a su frecuente uso y preferencia en la actualidad, debido a que tras realizar una revisión se observa que las investigaciones realizadas hasta la actualidad, carecen de mayor información referente a las propiedades psicométricas de la prueba. En este sentido el objetivo de esta investigación es, obtener la validez y confiabilidad del instrumento (EDCO).

2. Metodología

2.1 Diseño

El estudio realizado es de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de corte transversal (Hernández, Fernández, & Baptista, 1965). Además, este trabajo es de tipo instrumental, ya que se busca analizar las propiedades psicométricas de un instrumento de medición psicológica (Ato, López, & Benavente, 2013).

2.2 Participantes

En el presente estudio para la selección de participantes se usó la técnica de muestreo no probabilístico intencional, siendo que la población evaluada cuenta con características y criterios de evaluación (Otzen & Manterola, 2017). En la muestra piloto fueron incluidos 300 docentes de ambos sexos, donde 143 participantes fueron de sexo masculino (47.7%) y 157 participantes de sexo femenino (52,3%) habitantes de la ciudad de Juliaca, con una edad promedio de 35.29 años (DS = 9.061).

2.3. Instrumento

El instrumento utilizado para la presente investigación, lleva por nombre, Escala de Clima Organizacional (EDCO), creada por Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana, en Santafé de Bogotá, en la Fundación Universitaria Konrad Lorenz en el año 1999. Se encuentra conformada por 40 ítems entre positivos y negativos, así mismo ocho dimensiones, como son; relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y valores colectivos. El tipo de respuesta es una escala de frecuencias de tipo Likert, en un continuo de cinco opciones posibles (Siempre, casi siempre, muchas veces, muy pocas veces y nunca), que desde la perspectiva estadística posee más fiabilidad que una escala de dos opciones. Tiene como objetivo determinar el clima organizacional en tres niveles, donde los puntajes 40 a 93 indicaran un nivel bajo, los puntajes 94 a 147 indicaran un nivel promedio y los puntajes 148 a 200 indicaran un nivel alto, por lo que se tiene en cuenta que el puntaje mínimo y el máximo posible es de (40 y 200).

Tras el análisis de las propiedades psicométricas de la prueba (EDCO) se concluye, presentando una escala con 18 ítems positivos, conformada por 3 dimensiones, sentido de pertenencia, relaciones interpersonales y valores colectivos. Manteniendo una escala de respuestas de tipo Likert, con cinco opciones de respuesta, como se presentó inicialmente. Con un puntaje mínimo de 18 y un puntaje máximo de 90.

2.4. Procedimiento

Se realizó una estricta revisión teórica y definición de constructo, lo cual es fundamental para garantizar el instrumento psicométrico (Hernández et al., 1965).

Para la validez de constructo de la escala, se evaluó mediante el análisis factorial exploratorio. Para ello se utilizó el método de mínimos cuadrados, además para determinar el número de factores

se utilizó el análisis paralelo con rotación oblimin. Además, antes de este proceso se presenta el cumplimiento de los criterios de la prueba de esfericidad de Bartlett y el índice KMO (Káiser-Meyer-Oikin). Finalmente se llevó a cabo el análisis de fiabilidad en la muestra piloto, evaluándose por el método de la consistencia interna, para el que se empleó el coeficiente alpha de Cronbach y el Omega de McDonald.

4. Resultados

A continuación, se presentarán los resultados del análisis estadístico.

4.1 Validez de constructo

4.2.1 Análisis factorial exploratorio

Con el objetivo de verificar la validez de la Escala de Clima Organizacional, se consideró necesario usar el análisis factorial exploratorio para probar la naturaleza teórica. Antes de llevar a cabo el análisis, la idoneidad de muestreo (KMO) fue de .914 donde se evidencia que los datos tienen una adecuada muestra ya que existe una alta correlación entre los datos (Ferrando & Anguiano, 2010). Asimismo, los datos de la matriz de correlación permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de que la matriz de correlación no es una identidad ($p = .001$).

Tabla 1

Medida de adecuación muestral KMO

Medida de adecuación muestreo de KMO	Prueba de esfericidad de Bartlett
.91	< .001

Se realizó el análisis factorial sobre los datos, usando el método de mínimos cuadrados y rotación oblimin. Los resultados de estos análisis indicaron que tres factores se ajustan adecuadamente, evidenciándose a cada ítem con una fuerte carga factorial. La tabla muestra que los 18 ítems tienen un peso factorial dentro del rango de .404 - .908, representando el 48.3% de la varianza acumulada.

Tabla 2

Análisis de factores de la Escala de Clima Organizacional EDCO

	Factor				
	Sentido de pertenencia	de	Relaciones interpersonales	Valores colectivos	Uniqueness
EDCO1_R			.76		.41
EDCO2_R	.61				.29
EDCO5_R			.79		.34
EDCO6_R			.66		.42
EDCO8_R			.74		.47
EDCO11_R	.51				.44

Análisis de factores de la Escala de Clima Organizacional EDCO

	Factor				Uniqueness
	Sentido pertenencia	de	Relaciones interpersonales	Valores colectivos	
EDCO16_R	.90				.26
EDCO17_R	.75				.37
EDCO21_R	.54				.50
EDCO22_R	.60				.54
EDCO27_R					.94
EDCO30_R				.40	.84
EDCO31_R	.88				.28
EDCO32_R	.68				.48
EDCO36_R				.56	.68
EDCO37_R				.47	.63
EDCO38_R				.44	.63
EDCO40_R				.49	.76

5. Fiabilidad

Para confirmar la fiabilidad de la escala se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente alpha de Cronbach y Omega de McDonald's, en la tabla se puede observar que la consistencia interna EDCO (18 ítems) en la muestra estudiada alcanza una cifra de 0.891 en Cronbach y 0.897 de McDonald's, lo que indica alta fiabilidad. Del mismo modo, en relación a los ítems se evidencia coeficientes de Cronbach que varían entre 0.876 a 0.899 y en el McDonald's 0.883 a 0.905 los cuales afirman elevada fiabilidad.

Tabla 3

Análisis de fiabilidad de la Escala de Clima Organizacional (EDCO)

	Mean	Sd	Cronbach's α	McDonald's ω
Scale	3.45	.68	.89	.89

Tabla 4

Análisis de fiabilidad por ítems

	Cronbach's α	McDonald's
EDCO1	.88	.88
EDCO2	.87	.88
EDCO5	.88	.88
EDCO6	.88	.88
EDCO8	.88	.89
EDCO11	.87	.88
EDCO16	.87	.88
EDCO17	.87	.88
EDCO21	.88	.88
EDCO22	.88	.88
EDCO27	.89	.90
EDCO30	.89	.90
EDCO31	.87	.88
EDCO32	.88	.88
EDCO36	.89	.90
EDCO37	.88	.89
EDCO38	.88	.89
EDCO40	.89	.90
EDCO1	.88	.88
EDCO2	.87	.88

6. Discusión

El objetivo de este estudio fue analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Clima Organizacional (EDCO) la cual tiene como objetivo reconocer un parámetro a nivel general sobre la impresión que las personas poseen dentro de la entidad y la percepción de la entidad sobre ellos. Esta escala es de medida multidimensional y está estructurada con 40 ítems.

En los resultados se obtuvo un coeficiente de 0.91 en la medida de adecuación de muestreo (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett de $<.001$. Asimismo, el análisis factorial exploratorio indicó que tres factores se ajustan adecuadamente, con una carga dentro del rango de .404 - .908.

Los autores plantean la estructura del constructo Escala de Clima Organizacional (EDCO) en 8 dimensiones con un total de 40 ítems, sin embargo, al hacer análisis factorial exploratorio, se eliminaron 20 ítems debido al efecto de método, definido como una forma de error sistemático, como resultado del método de medida y no al rasgo objeto de la medición, por lo que se refiere a los ítems negativos como generadores de distorsión en el análisis (Campbell & Fiske, 1959). De esta manera los ítems se agruparon en tres factores, de los cuales los ítems 2,11,16,17,21,22,31,32 pertenecen a la dimensión sentido de pertenencia, los ítems 1,5,6,8 pertenecen a la dimensión relaciones interpersonales y los ítems 30,36,37,38,40 pertenecen a la dimensión valores colectivos. No obstante, los ítems número 12 y 13 no se agruparon en ningún otro factor, así mismo no

lograron formar un nuevo factor, por lo cual se decidió retirarlos de la prueba. Tras realizar un análisis teórico se decidió mantener los siguientes cambios debido a que se ajustan a las características conceptuales; los ítems 16 y 17 ubicados en la dimensión retribución, los ítems 21 y 22 ubicados en disponibilidad de recursos y los ítems 31 y 32 calidad y coherencia de la dimensión ahora se encuentran en el factor sentido de pertenencia, así mismo los ítems 6 y 8 ubicados en estilo de comunicación ahora se hallan en el factor relaciones interpersonales. Por último, el Ítem 30 situado en el factor estabilidad ahora se ubica en el factor valores colectivos.

Por otro lado, la varianza es fundamental para realizar el análisis estadístico en los estudios cuantitativos (Serrano, 2003; Hernández et al., 1965). En el presente estudio los resultados representan una varianza de 48.3,8 % y en el Cuestionario de Clima Organizacional (CCO) de (Castillo et al., 2011), hallaron un 51.3 % de varianza, al comparar estas cifras, no se evidencian diferencias significativas.

Al realizar la revisión, no se evidenciaron investigaciones relacionadas al análisis psicométrico en la Escala de Clima Organizacional (EDCO), sin embargo, si en otros instrumentos relacionados al clima organizacional que permitan comparar con el presente estudio. Un análisis psicométrico elaborado por Salazar y Serpa (2017) presentan un análisis confirmatorio de las propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma, haciendo uso del coeficiente omega, aplicado a 391 trabajadores de diferentes áreas administrativas de una institución educativa superior universitaria de Lima Metropolitana. Los resultados revelan una consistencia interna a través del coeficiente omega ($\omega = 0.94$) considerado como bueno; así mismo, las dimensiones registran confiabilidad con valores omega desde 0.73 hasta 0.83. Dentro del proceso de Validez de Constructo, el análisis factorial confirmatorio indicó que, con 4 factores, uno menos que la publicación inicial.

La fiabilidad de un instrumento psicológico debe ser consistente y estable (Cervantes, 2013; Delgado y Prieto, 2010). Al realizar el análisis de fiabilidad de EDCO se obtuvo un alfa de Cronbach de .891 y omega de McDonald's .897 en la escala global. Asimismo, en los ítems se evidencia coeficientes de Cronbach que varían entre 0.876 a 0.899 y en el McDonald's 0.883 a 0.905, lo que indica una elevada fiabilidad. Esto, significa que el instrumento evidencia una buena consistencia interna. Este resultado se asemeja a lo encontrado por Castillo et al. (2011), quienes realizaron un estudio psicométrico del Cuestionario de Clima Organizacional en el sector educativo universitario de Colombia con una muestra de 662 participantes, donde obtuvo un alfa de Cronbach .91, lo cual significa una muy buena consistencia interna de la prueba.

El nivel de confiabilidad conseguido en la muestra, permite predecir un alto nivel de confianza en la evaluación del clima organizacional en otras poblaciones, debido al número reducido de ítems, permitiendo tener un instrumento de fácil y rápida aplicación, lo que resulta esencialmente útil para las instituciones que pretendan tener en cuenta este tipo de diagnóstico con el fin de implementar intervenciones para la mejora de clima organizacional en las instituciones educativas.

En conclusión, la versión final del instrumento psicométrico EDCO contiene 18 ítems, con una estructura que consiste en tres factores principales en la medición del clima organizacional como son: Relaciones interpersonales, Sentido de pertenencia, Valores colectivos.

Referencias

- Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo, S. (1999). *Escala de clima organizacional (EDCO)* (Fundación Universitaria Konrad Lorenz). Retrieved from <https://es.scribd.com/doc/244053866/PRUEBA-EDCO-ESCALA-DE-CLIMA-ORGANIZACIONAL-pdf>
- Acosta U., B., & Venegas G., C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de Investigación En Psicología*, 13(1), 163. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744>
- Alva Paredes, M. L. (2018). “ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN GREENLAND PERÚ SAC” (Universidad La Salle; Vol. 2). Retrieved from http://repositorio.ulasalle.edu.pe/bitstream/handle/ULASALLE/59/Tesis_V.final.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avila- Avila Amalia. (2016). “Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de un centro educativo privado, en el departamneto de Retalhuleu” (Universidad Rafael Landívar). Retrieved from <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Avila-Amalia.pdf>
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81–105. <https://doi.org/10.1037/h0046016>
- Castillo, L., Lengua, C., & Pérez, P. (2011). Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario Colombiano. *International Journal of Psychological Research*, 4(1), 40–47. <https://doi.org/10.21500/20112084.795>
- Chanco, G. (2011). *Estrategias para mejorar el clima Organizacional en el pabellon III del mercado mayorista Ráez Patiño de Huancayo* (Universidad Nacional del Centro del Perú). Retrieved from <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3808/Cancho-Alvarado-Gago-Clemente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cochea- Perero, Ariana, Idrovo-Rumbea, A. (2019). Análisis de la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el clima organizacional del área de redacción de una empresa de medios de comunicación de la ciudad de Guayaquil (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). Retrieved from <http://192.188.52.94:8080/bitstream/3317/12360/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-211.pdf>
- Cotrina- Ruíz, M. (2019). *Inteligencia Emocional Y Clima Organizacional* (Universidad Señor de Sipán). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8684/Morote_GBR.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttp://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Romero-Hassan.pdf
- Elizabeth Tinoco. (2014). LA OIT EN Informe preparado por la Oficina Regional de la OIT para

- América Latina y el Caribe. *Anances Y Perspectivas*, 74. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_243875.pdf
- Espichán Palante, L. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E & C Contadores S.A.C., 2016 (Universidad Cesar Vallejo). Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8577/Espichán_PL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43. <https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (1965). *Metodología de la investigación* (6ta ed., Vol. 111; H. McGraw, Ed.). <https://doi.org/10.1192/bjp.111.479.1009-a>
- Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2015). Panorama laboral 2015 America Latina y el Caribe. *Panorama Laboral America Latina y El Caribe 2015*, 136. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_435169.pdf
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pomar- Taboada, D. (2017). “CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN LA CLÍNICA ESTOMATOLÓGICA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS FILIAL - HUACHO; EN EL PERIODO DE MARZO - AGOSTO 2016” (Universidad Alas Peruanas; Vol. 137). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Quishpe- Vera, M. (2015). *Estudio del Clima Organizacional en los Colaboradores del Colegio de Ingenieros Civiles del Guayas, 2015* (Universidad de Guayaquil; Vol. 151). <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Salazar Vargas, C., & Serpa Barrientos, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Revista de Investigación En Psicología*, 20(2), 377. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047>
- Slendy, L. (2015). *Análisis de los Factores Determinantes del Clima Organizacional Aplicado al modelo de Litwin y Stinger en dos sucursales de vivienda en Cartagena durante 2014* (Universidad de Cartagena; Vol. 151). <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Suasnavas- Díaz, Milagros, Rodríguez- Caiza, M. (2018). Evaluación de Clima Organizacional en la empresa metálica Eléctrica Macías y Parra, Metalectri Cía. Ltda. (Universidad Central del Ecuador; Vol. 2). Retrieved from <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14858/1/T- UCE-0007-PIO54-2018.pdf>

