



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Ingeniera Comercial.

Autora:

Diana Elizabeth Ríos Guanoluisa

Tutor:

Dr. Edwin Vásquez Erazo PhD.

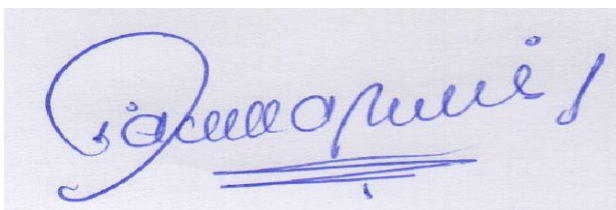
Latacunga – Ecuador

Agosto 2018

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“Yo Ríos Guanoluisa Diana Elizabeth declaro ser la autora del presente proyecto de investigación: **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**”, siendo el Dr. Edwin Joselito Vásquez Erazo tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.



Ríos Guanoluisa Diana Elizabeth

050397659-9

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título: **“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI”**, desarrollado por : Ríos Guanoluisa Diana Elizabeth, perteneciente a la carrera de Comercio, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos, y pueden ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, agosto del 2018

Tutor



Dr. Edwin Joselito Vásquez Erazo

C.I. 100130399-7

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto, la postulante: Ríos Guanoluisa Diana Elizabeth con el título de Proyecto de Investigación: “**FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**”, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación de Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, agosto del 2018

Para constancia firman:



Lector 1 (Presidente)

Ing. Yadira Paola Borja Brazales.

CC: 050278683-3



Lector 2

Ing. Milton Marcelo Merino Zurita.

CC: 050180244-1



Lector 3

Ing. María Cristina Sarzosa Troya.

CC: 050316280-2

DEDICATORIA

Dedico este proyecto primero a Dios por ser el inspirador para cada uno de mis pasos dados en mi convivir diario; a mis padres por ser la guía en el sendero de cada acto que realizo hoy, mañana y siempre; a mis hermanos, por ser el incentivo para seguir adelante con este objetivo, a mi director y tutores por entregarme sus conocimientos para realizar los propósitos que tengo en mente.

Ríos Guanoluisa Diana Elizabeth

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios, por guiarme en el camino correcto de la vida, cada día en el transcurso de mí camino e iluminándome en todo lo que realizo de mí convivir diario.

A mis padres, por ser mi ejemplo para seguir adelante en el convivir diario y por inculcarme valores que de una u otra forma me han servido en la vida, gracias por eso y por muchos más.

A mis hermanos por apoyarme en cada decisión que tomo, y por estar a mi lado en cada momento hoy, mañana y siempre.

A mi director y tutores de proyecto por tenerme paciencia y por guiarme en cada paso de este trabajo.

A los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi que me impartieron sus conocimientos y experiencias en el transcurso de mi vida estudiantil y que me ayudaron de una u otra forma para hacer posible la realización del presente proyecto.

A mis compañeros, por todos los buenos y mejores momentos que he vivido con ellos.

¡A todos muchas gracias !

Ríos Guanoluisa Diana Elizabeth

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TITULO: Factores que influyen en el clima organizacional de los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Autora: Diana Elizabeth Ríos Guanoluisa.

RESUMEN

El Clima Organizacional (CO) es un tema de gran importancia hoy en día que debe ser analizado para casi todas las empresas en instituciones, por lo tanto en el presente proyecto se realizó un estudio de los factores que influyen en el clima organizacional de los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi de la ciudad de Latacunga, permitiendo obtener información sobre la situación actual del ambiente organizacional de la institución. El trabajo investigativo está sustentado en bases teóricas como: los tipos de climas laborales, importancia, características y factores que influyen en la misma. El estudio cuenta con un enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptiva para la descripción y análisis de la problemática a investigar. El instrumento que se aplicó es de autoría de Luc Brunet, que es adaptable para las instituciones de educación superior tomando en cuenta factores individuales, grupales y organizacionales entre los cuales están ; la autonomía, motivación, sentido de pertenencia, identidad, trabajo en equipo, liderazgo, conflicto, apoyo, comunicación, toma de decisiones, estructura organizacional, remuneración, carrera, reconocimiento y equidad. El análisis de los resultados se ejecutó a través del programa estadístico SPSS y Microsoft Excel; con un objeto de estudio de 180 docentes. Se concluye que los factores individuales influyen positivamente en el clima organizacional de los docentes mientras que los grupales y organizacionales deben mejorar ya que presentan una calificación regular.

Palabras claves: Institución, motivación, clima organizacional, factores.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCES

TITLE: Factors that influence in the organizational environment of Technical University of Cotopaxi`s teachers.

Author: Diana Elizabeth Ríos Guanoluisa.

ABSTRACT

The Organizational Environment is a topic of great importance nowadays that must be analyzed by all the companies and institutions, that is why in this project was realize a study of the factors that influence in the organizational environment of the Technical University of Cotopaxi teachers on Latacunga city, allowing to obtain information on the current situation of the organizational environment of the institution. The research job is based on theoretical bases such as; the types of organizational environment, importance, characteristics and factors that influence it. The study has a quantitative approach, type of descriptive research for the description and analysis of the problem to investigate. The instrument applied was authored by Luc Brunet, which is adaptable for institutions of higher education considering individual, group and organizational factors among which are; autonomy, motivation, sense of belonging, identity, teamwork, leadership, conflict, support, communication, decision making, organizational structure, remuneration, career, recognition and equity. The analysis of the results was executed through the statistical program SPSS and Microsoft Excel; with a study object of 180 teachers. It is concluded that the individual factors positively influence the organizational climate of the teachers while that the group and organizational should improve as they present a regular rating.

Keywords: Institution, motivation, organizational environment, factors.



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

CENTRO DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que: La traducción del resumen del proyecto de investigación al Idioma Inglés presentado por la señorita **DIANA ELIZABETH RÍOS GUANOLUISA** Egresado de la Carrera **INGENIERÍA COMERCIAL** de la **FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**, cuyo título versa **“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI”**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente certificado de la manera ética que estimaren conveniente.

Latacunga, agosto del 2018

Atentamente,

Lic. Pacheco Pruna Edison Marcelo
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS
C.C. 0502617350

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	2
3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	3
3.1. Beneficiarios directos:.....	3
3.2. Beneficiarios indirectos:	3
4. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
5. OBJETIVOS.....	5
5.1. Objetivo General	5
5.2. Objetivos Específicos.....	5
6. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACION A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.....	6
7. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.....	7
7.1. Antecedentes	7
7.2. Marco teórico	8

7.2.1.	Clima organizacional.	8
7.2.1.1.	Clima Organizacional en las instituciones de educación superior.	10
7.2.2.	Teoría del Clima Organizacional de Likert.....	11
7.2.3.	Tipos de Clima Organizacional.....	12
7.2.3.1.	Tipos de Clima Organizacional según LIKERT	12
7.2.3.1.1.	Autoritarismo explotador.....	12
7.2.3.1.2.	Autoritarismo paternalista	13
7.2.3.1.3.	Consultivo.....	13
7.2.3.1.4.	Participación en grupo	14
7.2.4.	Importancia del clima organizacional	15
7.2.5.	Características del clima organizacional	17
7.2.6.	Factores que influyen en el clima organizacional.....	18
7.2.6.1.	Factores que influyen en el clima organizacional según Brunet.	20
7.2.6.1.1.	Factores psicológicos individuales	20
7.2.6.1.1.1.	Motivación	21
7.2.6.1.1.2.	Autonomía y responsabilidad.....	22
7.2.6.1.1.3.	Sentido de pertenencia	22
7.2.6.1.1.4.	Identidad.....	23
7.2.6.1.2.	Factores grupales.....	23
7.2.6.1.2.1.	El trabajo en equipo	25
7.2.6.1.2.2.	Liderazgo	25
7.2.6.1.2.3.	Conflicto.....	26
7.2.6.1.3.1.	Innovación.....	27
7.2.6.1.3.2.	La comunicación.....	28
7.2.6.1.3.3.	La toma de decisiones	28
7.2.6.1.3.4.	Estructura organizacional.....	29

7.2.6.1.3.5.	Remuneración	29
7.2.6.1.3.6.	Reconocimiento	30
7.2.6.1.3.7.	Asignación de cargos- Promoción y carrera	30
7.2.6.1.3.8.	Estructura	30
8.	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	31
9.	DISEÑO METODOLÓGICO.	31
9.1.	Enfoque de la investigación	31
9.2.	Métodos.....	32
9.3.	Tipo de investigación.	32
9.4.	Diseño de la investigación	33
9.4.1.	Investigación de campo.....	33
9.5.	Técnicas	34
9.6.	Instrumentos.....	34
9.7.	Población.....	35
10.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:	38
10.1.	Interpretación de resultados de las Categorías Demográficas	38
10.2.1.	Procedimiento de recolección de datos	44
11.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
11.1.	Conclusiones	69
11.2.	Recomendaciones.....	70
12.	BIBLIOGRAFÍA.....	71
13.	ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. N° de Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.....	5
Tabla 2. Actividades y sistema de tareas en relación a los objetivos planteados.....	8
Tabla 3. Factores del clima organizacional según autores	19
Tabla 4. Puntuación de cada alternativa de respuesta de acuerdo al tipo de planteamiento	35
Tabla 5. Número de docentes a encuestar por facultades.....	37
Tabla 6. Género	38
Tabla 7. Edad.....	39
Tabla 8. Nivel de instrucción	40
Tabla 9. Campus.....	41
Tabla 10. Facultad	42
Tabla 11. Factores individuales.....	44
Tabla 12. Factores Grupales	45
Tabla 13. Factores organizacionales	46
Tabla 14. Motivacion	47
Tabla 15. Autonomía responsabilidad.....	48
Tabla 16. Identidad.....	49
Tabla 17. Pertenencia	50
Tabla 18. Trabajo en equipo.....	51
Tabla 19. Apoyo	52
Tabla 20. Conflicto.....	53
Tabla 21. Liderazgo.....	54
Tabla 22. Estructura	55
Tabla 23. Innovación.....	57
Tabla 24. Comunicación	58
Tabla 25. Reconocimiento.....	59
Tabla 26. Presión.....	60
Tabla 27. Equidad	60
Tabla 28. Toma de desiones	62
Tabla 29. Remuneración.....	64
Tabla 30. Promoción y carrera	64
Tabla 31. Asiganación de cargos.....	65

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Género.....	39
Gráfico 2. Edad	40
Gráfico 3. Nivel de instrucción	41
Gráfico 4. Campus.....	42
Gráfico 5. Facultad	43
Gráfico 6. Motivación	47
Gráfico 7. Autonomía responsabilidad.....	48
Gráfico 8. Identidad.....	49
Gráfico 9. Pertinencia.....	50
Gráfico 10. Trabajo en equipo.....	51
Gráfico 11. Apoyo.....	52
Gráfico 12. Conflicto.....	53
Gráfico 13. Liderazgo.....	54
Gráfico 14. Estructura	55
Gráfico 15. Innovación.....	56
Gráfico 16. Comunicación	57
Gráfico 17. Reconocimiento.....	58
Gráfico 18. Presión.....	59
Gráfico 19. Equidad	61
Gráfico 20. Toma de decisiones	62
Gráfico 21. Remuneración	63
Gráfico 22. Promoción y carrera	64

PROYECTO DE TITULACIÓN I

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

“FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI”

Fecha de inicio

09 de octubre del 2017

Fecha de finalización

3 de agosto del 2018

Lugar de ejecución

Universidad Técnica de Cotopaxi.

Facultad que auspicia

Facultad de Ciencias Administrativas

Carrera que auspicia

Ingeniería Comercial

Proyecto de investigación vinculado

Economía popular y solidaria

Equipo de Trabajo:

Tutor

Dr. Edwin Vásquez Erazo

Autora del proyecto

Ríos Guanoluisa Diana Elizabeth

Área de Conocimiento

Talento Humano

Línea de investigación

Administración y Economía para el desarrollo humano y social

Sub líneas de investigación de la Carrera: Estudios Organizacionales.

Promueve la comprensión de modelos organizacionales para la optimización de la toma de decisiones.

2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Hoy en día las organizaciones deben considerar los siguientes aspectos: laborales, actitudinales, motivacionales e intelectuales como ejes fundamentales para el desarrollo de un clima laboral positivo dentro de la misma ya que solo un pensamiento así, permitirá que las organizaciones realmente puedan crecer adecuadamente y generar valor agregado. (Marlenis, 2011)

Con respecto a lo anterior, se torna importante este estudio porque la institución no cuenta con estudios realizados en este ámbito, ya que le permitirá identificar, categorizar y analizar las apreciaciones que los docentes tienen de los factores del CO dentro de la institución.

Por lo tanto esta investigación pretende ser un instrumento de apoyo para la institución y así demostrar los factores que influyen en el clima organizacional de los docentes, esto con el fin de desarrollar y fortalecer un espacio de participación activa, tranquila donde permita desarrollar cada una de las tareas o actividades con completa normalidad, apuntando como fin último a mejorar significativamente las condiciones laborales de los docentes.

En concordancia con lo dicho, se beneficiarán, en primera instancia, al personal docente quienes serán partícipes de la prueba, en la cual tendrán la oportunidad de plasmar su realidad laboral, también se pretende beneficiar a los directivos de la institución, quienes con los resultados obtenidos podrán conocer las condiciones organizacionales existentes en la institución para la toma de decisiones.

En efecto la información obtenida sirve de base para la dirección y administración de la institución ya que este trabajo pretende servir como antecedentes para futuras investigaciones en el área laboral.

Finalmente, en el aspecto social se pretende proporcionar un aporte a los estudiantes y demás interesados en el tema, puesto que a partir de los resultados de la investigación podrán orientarse a corregir los puntos débiles para lograr un clima organizacional óptimo.

3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

3.1. Beneficiarios directos:

Tabla 1

Nº de Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi

Facultad de Ciencias Administrativas	51
Facultad de Ciencias Humanas y Educación	64
Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas	69
Facultad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales	78
Extensión La Maná	48
Centro de Idiomas	26
Centro de Cultura Física	1
TOTAL	337

Fuente: Departamento de Talento Humano UTC.

3.2. Beneficiarios indirectos:

Estudiantes de la UTC

4. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la actualidad las organizaciones se enfrentan a grandes desafíos, en todos los ámbitos en los que se desenvuelve, como consecuencia entender el clima organizacional en el pasado no fue tan importante, sin embargo, quienes dirigen las organizaciones e instituciones, no se preocupan por el mejoramiento del ambiente organizacional lo cual repercute directamente en los resultados de sus empleados provocando insatisfacción y un mal desempeño. (Vega, Partido, 2010)

A nivel mundial en las empresas de élite, el clima organizacional está considerado como un aspecto muy relevante para alcanzar altos niveles de eficacia y eficiencia organizacional, ya que ejerce influencia directa en el desempeño laboral de los trabajadores y éste se ve reflejado en los

resultados organizacionales, conocer los factores del clima organizacional brinda a las organizaciones un indicador de satisfacción laboral que facilita adelantar acciones para fortalecer las mejores condiciones para el desempeño y dinámica organizacional, fuente del éxito de la empresa y de sus empleados. (Uría, 2011)

Con relación a la problemática se enmarca en la carencia de un estudio del clima organizacional, a lo mencionado anteriormente la Universidad Técnica de Cotopaxi no cuenta con una investigación relacionada al clima organizacional prevaeciente en la institución por lo que no se conocen situaciones de conflictos, insatisfacciones e implicancias relacionados al tema, es por ello que un estudio, permitirá obtener información valiosa para describir y conocer las condiciones laborales actuales y los factores intervinientes en la misma.

Por ende, el motivo principal de este trabajo de investigación se concentra en la importancia de conocer en qué situación se encuentran en cuanto al clima organizacional y que factores presentan implicancias en la Universidad Técnica de Cotopaxi, desde la percepción de los docentes.

En efecto como se mencionó anteriormente no se cuenta con información de estudios anteriores, de manera que no tenemos antecedentes de los factores que afectan al clima organizacional del personal docente de la institución por lo tanto la intención de llevar a cabo esta investigación se debe a la necesidad por conocer la percepción que tienen los mismos en relación al ambiente laboral que vive a diario, por ello se estudiarán los factores del clima organizacional que presentan mayor relevancia y que afectan a la satisfacción y desempeño laboral del grupo de estudio.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Identificar los factores que influyen en el clima organizacional de los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

5.2. Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente el clima organizacional y los factores que intervienen en la misma.
- Aplicar el instrumento de medición para obtener información respecto a los factores del clima organizacional.
- Analizar los factores que influyen en el clima organizacional mediante herramientas estadísticas.

6. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

Tabla 2

Actividades y sistema de tareas en relación a los objetivos planteados

Objetivos Específicos	Actividad	Resultado de la Actividad	Descripción de la actividad (técnicas e instrumentos)
<p>Objetivo 1 Fundamentar teóricamente el clima organizacional y los factores que intervienen en la misma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Revisión bibliográfica. ● Revisión de artículos científicos e investigaciones previas para determinar las causas que afectan el clima organizacional del personal docente de la Universidad Técnica de Cotopaxi. ● Fundamentación de la información mediante fuentes bibliográficas del clima organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecimiento del contenido. ● Estructuración del marco teórico basándose en variables que afecta el clima organizacional en la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Redacción del marco teórico. ● Referencias bibliográficas.
<p>Objetivo 2 Aplicar el instrumento de medición para obtener información respecto a los factores del clima organizacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Recolección de información para determinar el estado del clima laboral de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocer los tipos de factores influyentes. ● Tabulación de datos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Población ● Determinación de la muestra. ● Aplicación del cuestionario.
<p>Objetivo 3 Identificar los factores que influyen en el clima organizacional del personal docente que labora en la Universidad Técnica de Cotopaxi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Aplicar el instrumento de medición para obtener información respecto al clima organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificación de los factores del clima organizacional de la UTC. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Análisis de datos Obtenidos utilizando el programa estadístico SPSS.

Elaborado por: La investigadora

7. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

7.1. Antecedentes

De acuerdo a una serie de ideas y lineamientos conceptuales, se hace necesario exponer y organizar planteamientos que sirvan como punto inicial en el contexto teórico, por lo que se presenta a continuación una serie de investigaciones que guardan relación con el problema planteado, es por ello, que se hace mención a los siguientes antecedentes:

Ucros (2011). En su estudio titulado Factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana:

Tuvo el objetivo de analizar los factores del clima organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana el método utilizado fue de tipo empirista-inductivo llegando a la conclusión que, en consecuencia, los factores que afectan el clima organizacional en las universidades son los siguientes: estructura organizacional, modelo de toma de decisiones, infraestructura física, nivel jerárquico, equipamiento tecnológico y dotación de insumo docente.

Medina (2008). En su estudio titulado Cultura y clima en las organizaciones educativas, universidad pedagógica libertador:

Con el objetivo de analizar la cultura y el clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal docente en organizaciones educativas, el método utilizado correspondió con una investigación cuantitativa, documental, en efecto, la investigación arrojó que la cultura organizacional es una herramienta eficaz para la interpretación de la vida y el comportamiento organizacional llegando a la conclusión que los factores estudiados son determinantes en la eficacia del personal docente.

Arteaga (2005), ejecutó una investigación titulada "Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los docentes de la escuela bolivariana acatuto, municipio Píritu, estado Falcón", Universidad Santa María:

Teniendo como objetivo general el establecer relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional señalando la importancia entre estos tres elementos en una organización, en cuanto a su metodología, se consideraron los criterios de una investigación de campo de carácter descriptivo, bajo un diseño transaccional descriptivo, llegando a la conclusión que las relaciones que los docentes mantienen con la dirección, los compañeros, condicionan su satisfacción laboral. También se evidenció que el liderazgo es autocrático en un 35%, cosa que dificulta efectividad en las relaciones interpersonales, lo que significa que no hay una adecuada valoración al personal ni muestran ser proactivos.

7.2. Marco teórico

7.2.1. Clima organizacional.

Llamado también clima institucional, clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional. Como se puede ver, existe una variedad de nombres que le han dado numerosos autores. "El clima de una organización constituye la personalidad de esta, debido a que, así como las características personales de un individuo configuran su personalidad, el clima de una organización se conforma a partir de una configuración de características de esta" (Rodríguez, 2001, p. 158).

Los primeros en precisar el concepto de clima organizacional fueron Tagiuri y Litwin (1968) citado por (Quintana, 2013),” quienes lo definen como una cualidad o propiedad del ambiente interno organizacional que: (a) es percibida o experimentada por los miembros de una organización, (b) influye en sus comportamientos y (c) tiene una duración relativa” (p.6).

De la misma forma, Para Chiavenato (2009).” El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional” (p.65). Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

Según Cornell (2010) “define al clima organizacional como una mezcla de interpretaciones y percepciones que en una organización realizan, tomando en cuenta una serie de factores del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta” (p.32).

Finalmente, el Clima Organizacional es definido como:

La percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales, las relaciones entre las personas y el ambiente físico, que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y por tanto modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización. (Garcia y Bedoya, 2008, p. 25)

De una manera general se puede decir que el llamado Clima Organizacional, Clima Institucional o Clima Laboral se puede definir como la percepción que tiene los trabajadores, profesionales o colaboradores de una organización de cualquier tipo, dentro de ellas las instituciones educativas, acerca de sus características, procedimientos, valores, conductas, ambiente físico, interrelación de personas y otras características, que de una u otra forma influye en el comportamiento de cada persona que labora en dicha organización.

Hoy en día, el clima organizacional es entendido como un reflejo claro de la vida interna de una empresa u organización, es un concepto dinámico que cambia en función de las situaciones organizacionales así como de la percepción que los empleados tienen referente a estas.

El clima organizacional puede ser modificado para mejorar o empeorar en base situaciones clave tales como el ingreso de nuevo personal, nueva dirección, nueva tecnología, nuevos procedimientos o por conflictos no resueltos; así mismo, puede contar con cierta estabilidad si los cambios se hacen de manera gradual y bien planificada.

7.2.1.1. Clima Organizacional en las instituciones de educación superior.

Del mencionado anteriormente hoy en día, las organizaciones ponen especial énfasis al potencial humano, buscando estrategias para que su personal esté a gusto; motivándolos, involucrándolos y comprometiéndolos en la organización, logrando que ellos se identifiquen y trabajen con esmero, en un clima organizacional favorable (Eslava, 2004, p. 92).

Para Goncalves (2000),” el clima organizacional es el espacio de trabajo diario, donde reina la calidez humana, los valores, el respeto, el amor, acompañado de una buena estructura y procesos; que influyen positivamente en la productividad y eficacia de la institución” (p.84).

Hoy en día para que haya una educación de calidad sus trabajadores deben convivir en un ambiente agradable, ya que ello repercute en su trabajo diario, es función del personal directivo preocuparse en observar cómo se encuentra el clima institucional, es decir verificar si se encuentran motivados, satisfechos, comprometidos e identificados en su trabajo, y de no ser así promover las condiciones, para crear un clima agradable.

Dentro de los docentes es donde se podrían hallar más insatisfacciones, ya que, el rol docente implica no solo la responsabilidad de transmitir el saber propio de la cátedra que imparte sino también, el asumir el compromiso de formar y desarrollar actitudes, valores y habilidades que apunten al desarrollo integral de sus estudiantes, capacitándolos para conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad y para trabajar y contribuir al desarrollo del país.

7.2.2. Teoría del Clima Organizacional de Likert.

La teoría de Clima Organizacional de Likert (citado por Brunet, 2004) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

- a) **Variables causales:** definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.
- b) **Variables Intermedias:** este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revisten gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.
- c) **Variables finales:** estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Estos tres tipos de Variables influyen en la percepción del clima organizacional, por parte de los miembros de la organización. Para Likert es importante que se trate de la percepción del clima, más que el clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva

7.2.3. Tipos de Clima Organizacional

7.2.3.1. Tipos de Clima Organizacional según LIKERT

La teoría de clima organizacional de Likert (citado en Brunet, 2011) establece dos tipos de climas en las organizaciones. Por un lado, el clima de tipo autoritario, subdividido en sistema autoritario explotador y sistema autoritario paternalista; por otro lado, el clima de tipo participativo, subdividido en sistema consultivo y sistema de participación en grupo.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacional, estos son:

7.2.3.1.1. Autoritarismo explotador

Este tipo de clima se desenvuelve en un ambiente de frustraciones porque los altos jefes son los que tienen el poder máximo a la hora de tomar decisiones.

En el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección no tiene la confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Las pocas interacciones que existen entre los superiores y subordinados se establecen con base en el miedo y en la desconfianza. (Brunet, 2011, p. 101)

Mientras tanto los empleados se mantienen en un clima agobiante en los que rara vez se recibe motivación ya que este ambiente se desenvuelve en el miedo y la desconfianza, este tipo de clima presenta un ambiente estable en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de sus instrucciones específicas.

7.2.3.1.2. Autoritarismo paternalista

Este tipo de clima es el más relajado ya que presenta consideraciones.

Es aquel en que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. La recompensa y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Las interacciones entre los superiores y los subordinados se establecen con condescendencia por parte de los superiores y con precauciones por parte de los subordinados. (Brunet, 2011, p. 102)

Se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

7.2.3.1.3. Consultivo

Entre los empleados y los subordinados existe confianza para la toma de decisiones, existe una buena comunicación entre los miembros de la organización. La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados.

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se tratan también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Hay una cantidad moderada de interacción de tipo superior – subordinados y, muchas veces, un alto grado de confianza. (Brunet, 2004, p. 102)

En otras palabras, se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

7.2.3.1.4. Participación en grupo

Los directivos tienen una alta confianza en los empleados y las decisiones son tomadas por todos los integrantes de la organización la comunicación es fluida de forma eficiente en todos los niveles.

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evolución del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados. (Brunet, 2011, p. 102)

Existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical horizontal – ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

7.2.4. Importancia del clima organizacional

“El clima organizacional es muy importante ya que permite una buena convivencia, favorece el logro de los objetivos institucionales centrados en el desarrollo de la persona”.

De acuerdo a diversos autores ha tomado relevancia este concepto como:

El éxito de cualquier organización depende de la manera como sus empleados perciben el clima organizacional; es decir, si los integrantes de la empresa consideran que el clima organizacional es positivo o negativo y obedece a las percepciones de los mismos.

Por el contrario, Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001), “el clima organizacional bajo genera en los empleados estados de desinterés, apatía, depresión e insatisfacción; en algunos casos pueden transformarse en inconformidad, agresividad e insubordinación” (p.98).

Finalmente, Navarro, Santillán, Casiano y Bustamante (2007) “afirman que el clima organizacional puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran” (p.77).

De acuerdo a los autores citados la importancia de clima organizacional proviene de su función como vínculo entre los objetivos de la organización y el comportamiento de los trabajadores, principalmente en el hecho que presenta en forma global las actitudes, las creencias, los valores de los miembros de una organización que debido a su naturaleza se convierten en elementos del mismo clima. Por lo que muchas empresas e instituciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano.

En efecto la importancia de esta información se basa en la comprobación de que los factores del Clima Organizacional influyen en los miembros de cualquier organización, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros.

Los estudios de estos factores permitirán efectuar intervenciones certeras tanto a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales, planificación estratégica, cambios en el entorno organizacional interno, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos, mejora en los sistemas de retribuciones, etc.

Además, constituye un aspecto importante para obtener buenos resultados en las organizaciones; el desarrollar estudios que permitan ubicar cuales son los puntos críticos que afectan al personal, se convierte en un elemento clave para que sus empleados tengan mejores logros en los objetivos y se corrijan a tiempo aquellos factores que puedan afectar la motivación o desempeño. Su análisis permite identificar, organizar y valorar las apreciaciones y pensamientos que el equipo humano tiene de la organización.

7.2.5. Características del clima organizacional

El clima organizacional tiene características definidas con las que se identifica y gracias a las cuales se puede entender su estructura y el papel que juega en las empresas, tomando en cuenta que el clima es afectado por los comportamientos y actitudes de cada uno de los miembros de la organización y a su vez afecta a dichos comportamientos y actitudes.

En otras palabras, un individuo puede ver cómo el clima de su organización es grato y sin darse cuenta contribuye con su propio comportamiento a que este clima sea agradable; muchas veces, las personas que forman parte de una organización hacen críticas con respecto al clima de sus organizaciones, sin darse cuenta que con sus actitudes negativas están colaborando a este clima de insatisfacción y descontento.

Para poder alcanzar un clima laboral aceptable que nos permita llegar a tener disciplina, motivación y por consecuencia alcanzar los resultados planteados, es necesario evaluar nuestro entorno poniendo en práctica estas características, ya que en el clima organizacional es evidente el cambio temporal de las actitudes de las personas.

Como características medulares del clima organizacional, Silva (2006) anota las siguientes:

- Es externo al individuo
- Le rodea, pero es diferente a las percepciones del sujeto
- Existe en la organización
- Se puede registrar a través de procedimientos varios
- Es distinto a la cultura organizacional

Rodríguez (2010) menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- Ser permanente, es decir, las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.

- El comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima.
- El clima ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser una alarma de que en la empresa hay un mal clima laboral, es decir que sus empleados pueden estar insatisfechos.

7.2.6. Factores que influyen en el clima organizacional

De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la organización. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales (Schneider y Hall, 1982).

Los factores dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos, por lo mismo estos comportamientos inciden en la organización, y por ende, en el clima, completando el circuito.

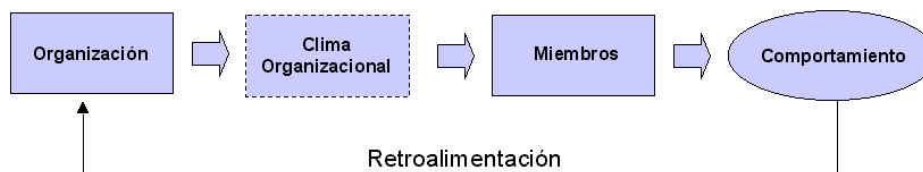


Figura 1.- Circuito del clima organizacional

Existen diversos factores, dimensiones o componentes que influyen en el clima organizacional que pueden ser medidos y que pueden afectar directamente a los empleados de cualquier organización, en las siguientes tablas se puede apreciar los factores planteados por distintos estudiosos del clima organizacional.

Tabla 3

Factores del clima organizacional según autores.

Forehand Y Gilmer	Friendlander y Marguelles	Gavin	Schneider
<ul style="list-style-type: none"> • Tamaño de la Organización. • Estructura organizacional • Complejidad sistemática de la organización • Estilo de liderazgo. • Orientación de fines. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empeño • Obstáculos • Intimidad • Espíritu de trabajo • Actitud • Puesto • Confianza • Consideración 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura Organizacional • Obstáculo • Recompensa • Espíritu de trabajo • Confianza • Riesgo y desafío 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo • Conflicto • Desarrollo Profesional • Satisfacción • Estructura
Likert	Litwin y stringer	Pritchard y karasick	Brunet
<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Motivación • Comunicación • Interacción • Toma de decisiones • Fijación de objetivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Responsabilidad • Espíritu trabajo • Recompensa • Riesgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Estructura • Recompensa • Remuneración • Innovación • Conflicto • Apoyo • Rendimiento • Motivación Relaciones sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • F. Psicológicos • F. Grupales. • F. Organizacionales

Fuente: Brunet (2004, pp. 44-45)

7.2.6.1. Factores que influyen en el clima organizacional según Brunet.

De los modelos anteriormente presentados para conocer los factores que influyen en el clima organizacional, se infiere que las dimensiones o factores utilizados por los distintos instrumentos varían de un autor a otro y en algunos casos se reafirman entendiéndose que existen factores comunes.

Por ende, todos estos factores han servido como elementos referenciales ya que se elegirá el modelo de medición que más considere pertinente para el desarrollo del presente proyecto de investigación para la cual se ha elegido el cuestionario de Brunet instrumento en el cual aborda factores de diferentes autores mencionados anteriormente. (Ver tabla 3)

Con respecto a lo anterior, son diversos los factores que pueden determinar el clima organizacional, es decir;

El ambiente en el cual las personas reflejan las percepciones del contexto en donde laboran e interactúan con los distintos miembros de la empresa. Sin embargo, no existe un consenso generalmente aceptado sobre los factores que deben ser considerados en la medición y explicación del mencionado clima dichos factores pueden clasificarse en “psicológicos individuales, grupales y organizacionales” (Brunet, 2011, p. 62).

7.2.6.1.1. Factores psicológicos individuales

En este sentido, se destaca que entre las percepciones y respuestas que abarca el clima organizacional existe en una organización una variedad de factores que abarcan el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones, según sus construcciones personales de significados, entre los cuales se encuentran:

- La autonomía
- La motivación
- El sentido de pertenencia
- La identidad

A continuación, se describe cada uno de ellos:

7.2.6.1.1.1. Motivación

Según Chiavenato (2009) “la motivación es el concepto más vinculado con la perspectiva microscópica del clima organizacional” (p.115). Por lo general se utilizan términos como necesidades, deseos, voluntad, metas, objetivos, impulsos, motivos e incentivos. La palabra motivación proviene del latín moveré, que significa mover.

Algunos autores se concentran en ciertos factores que estimulan y dirigen las acciones de las personas. Otros señalan metas a alcanzar, otros más afirman que la motivación es la manera de incitar un comportamiento, persuadir energía, mantenerlo y dirigirlo, así como el tipo de reacción subjetiva que se presenta cuando todo ello ocurre” (p. 236).

La motivación es un proceso que inicia desde el momento que existe una deficiencia o una necesidad ya que esto ocasiona impulsos o comportamientos orientados hacia un objetivo o incentivo, la motivación está relacionada con el comportamiento del colaborador dentro del área de trabajo en la que se desenvuelve, la fuerza de voluntad, es decir, del esfuerzo y la conducta.

La motivación establece que las personas más motivada por estímulos interiores llamados necesidades ya que estos son estados de carencia es decir cuanto más fuerte sea una necesidad, más intensa será la motivación.

Para Chiavenato (2009) las teorías de la motivación ofrecen numerosas oportunidades para que las organizaciones mejoren el ánimo y el clima organizacional, se analizan cuatro elementos que se observan en las organizaciones: recompensas monetarias, las recompensas no monetarias, enriquecimiento de las tareas y la modificación de la semana laboral.

Teoría de las necesidades de Maslow: Esta es la teoría de motivación por la cual las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico, ascendiendo de la más baja a la más alta y concluyo que cuando una serie de necesidades es satisfecha, cesa de ser un motivador.

7.2.6.1.1.2. Autonomía y responsabilidad

La responsabilidad es un factor del clima organizacional que va ligado a la autonomía en la ejecución de las actividades delegadas y según Bravo (2013): “tiene una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores”.

Así pues, si se está desarrollando la actividad que produce placer, la labor siempre será importante y responsable, manteniendo la idea de que se está aportando un grano de arena a la organización, lo cual estará íntimamente vinculado al grado de autonomía asignada, los desafíos que propone la actividad y el compromiso que se asume para obtener mejores resultados.

7.2.6.1.1.3. Sentido de pertenencia

A criterio de Flores (2005, pág. 187) “El sentido de pertenencia es el grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. El sentido de pertenencia crea en el empleado un sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con los objetivos y programas”.

El sentido de pertenencia, en otras palabras, demuestra que tan identificado se siente un empleado en la organización que labora. Si los empleados sienten a la empresa como suya procurarán lo mejor para ella, pues difícilmente se “muerde a la mano que nos da de comer”.

7.2.6.1.1.4. Identidad

La identidad es el compromiso e interés en el desarrollo de su organización y es saber que su aporte es muy importante para el éxito de la institución.

Es el sentimiento de pertenencia a la organización, que es un miembro o elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general es la sensación de compartir objetivos personales con los de la organización, comunidad o nación a que pertenece. Además, desde el punto pedagógico, esta definición hace referencia a que una persona puede pertenecer a una institución cualquiera. (Vásquez, 2007, p.183)

Puedo deducir de lo expuesto por Vásquez, que es el sentimiento de identificarse con la institución, eso es muy valioso e importante, el de tener ese sentido de pertenencia, y no solamente eso sino el de compartir sus objetivos personales con la organización, los empleados que no se identifican con lo que hacen o con la organización, pueden ser multiplicadores de una mala imagen, por el contrario, si un trabajador está convencido que la organización es buena y que le da beneficios es una persona que realmente luchará en pro de las metas de la organización y lo que necesitan las organizaciones es que su fuerza laboral esté unida y trabaje en equipo.

7.2.6.1.2. Factores grupales

Ahora bien, entre los factores grupales se encuentran todos aquellos elementos que llevan al individuo a obtener una percepción colectiva y compartida por los integrantes del grupo como se menciona;

Los aspectos sociales de la tarea que pueden convertirse en una fuente de satisfacción permanente generando crecimiento personal, tolerancia, cooperación y a respetar las diferencias, además, los factores grupales son fundamentales para crear un clima de paz, que en consecuencia reduce la agresividad interpersonal, deriva aprendizaje de los conflictos cuando llegan a ocurrir, los cuales benefician a las organizaciones y a sus miembros para alcanzar mejores resultados para la sociedad. (Ucros, 2011, p. 94)

- El trabajo en equipo
- Liderazgo
- Apoyo
- La administración del conflicto

De esta forma, se observa que existen factores grupales del clima organización que influncian a las personas y que pueden mejorar o empeorar las relaciones que se desarrollan dentro de cualquier organización ya que encierran a las situaciones problemáticas que se puedan producir en la entidad y determinan las relaciones laborales.

Por ello, tanto los factores individuales como los grupales pueden promover o minimizar la aparición de riesgos psicosociales en el trabajo, lo cual hace necesaria la ejecución de evaluaciones del clima organizacional.

Por otra parte, se encuentran los factores organizacionales los cuales obedecen a las características propias de cada entidad y afectan al clima organizacional y, por consiguiente, al comportamiento de los colaboradores.

En consecuencia, son diversos los factores que tienen la posibilidad de incidir en el clima organizacional, lo cual plantea la necesidad de realizar un enfoque integral en donde se determinen cuáles son los que ejercen mayor influencia sobre la conducta y desempeño de los colaboradores, en el contexto individual de cada organización.

A continuación se describe cada uno de ellos:

7.2.6.1.2.1. El trabajo en equipo

El trabajo en equipo es visto como una de las condiciones laborales que más influye en los colaboradores de forma positiva estimulando su rendimiento debido a que permite, según Esteves (2013) que: Haya compañerismo para obtener buenos resultados ya que normalmente genera entusiasmo para que el resultado sea satisfactorio, el compañerismo se logra cuando hay trabajo y amistad en los equipos de trabajo, se elaboran unas reglas, que se deben respetar por todos los miembros del grupo y son reglas de comportamiento establecidas por los miembros del equipo.(p. 54)

En efecto, el compañerismo involucra las normas que se generan en los equipos de trabajo y proporcionan a cada individuo una base para predecir el comportamiento de los demás y preparar una respuesta apropiada, en donde los procedimientos empleados permiten regular las situaciones como unidad organizada así como las funciones de los miembros individuales, proveen una fuerza que integra al grupo expresada en solidaridad y sentido de pertenencia, además de la posibilidad de que todos compartan valores, actitudes y patrones de conducta comunes, capaces de unificar esfuerzos.

7.2.6.1.2.2. Liderazgo

El proceso de influir sobre sí mismo, el grupo o la organización por medio de la comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil. Así como, es el desarrollo completo de expectativas, capacidades y habilidades que permite identificar, descubrir, utilizar, potenciar y estimular al máximo la fortaleza y la energía de todos los recursos humanos de la organización, elevando al punto de mira de las personas hacia los objetivos y metas planificadas más exigentes, que incrementa la productividad, la creatividad y la innovación del trabajo, para lograr el éxito organizacional y la satisfacción de las necesidades de los individuos. (Santos, 2005, p.43)

Evidentemente, un clima laboral bajo la influencia de un buen liderazgo permite que el empleado sienta que sus necesidades y proyectos individuales se realizan, promueve la motivación por el trabajo, aumenta la participación de todo el grupo, la productividad, la identificación con la organización, genera sinergia entre el equipo de trabajo y cooperación.

Por lo tanto, un buen liderazgo influye sobre los comportamientos de los colaboradores porque facilita la mediación entre las actitudes y expectativas de las personas, al contrario si el tipo de dirección que se ejerce va en detrimento de las expectativas que pretende alcanzar el individuo tanto personal como grupal en la organización, se afecta el desarrollo y alcance de los objetivos que pretende alcanzar la organización y se genera insatisfacción.

7.2.6.1.2.3. Conflicto

El conflicto es el proceso o situación donde dos o más seres o grupos humanos tratan activamente de frustrar sus respectivos propósitos, de impedir la satisfacción de sus intereses recíprocos, llegando a lesionar o a destrozar al adversario, puede ser organizado o no, transitorio o permanente, físico, intelectual o espiritual. (Pratt, 2016, p.10)

Según lo dicho por Pratt, se deduce que es una confrontación entre dos o más partes de posiciones e intereses percibidos como incompatibles entre ellos y que ven amenazados sus recursos, sus necesidades psicológicas o valores, conflictos como rivalidad entre docentes, inadecuada comunicación entre ellos, rumores, stress, diferentes puntos de vista, intolerancia, dificultad en el compartir, etcétera.

En efecto, el conflicto es un sentimiento que puede presentarse entre los jefes, colaboradores o entre ambos, debido a la presencia de desacuerdos que deben salir a la luz y no permanecer escondidos o disimulados, para evitar que puedan convertirse en un problema mayor.

7.2.6.1.3. Factores Organizacionales

Los Factores Organizacionales son los factores o atributos de la organización que afectan el clima organizacional, entre los cuales se destacan:

- La comunicación
- La toma de decisiones
- Estructura organizacional
- Asignación de cargos
- Remuneración
- Reconocimiento
- Equidad
- Promoción y carrera
- Asignación de cargos

A continuación se describe cada uno de los factores a evaluarse dentro de la institución:

7.2.6.1.3.1. Innovación

“La innovación es la selección, organización y utilización creativa de los recursos humanos y materiales, de maneras nuevas y propias, que den como resultado la conquista de un nivel más alto con respecto a las metas y objetivos previamente marcados”.(Moreno, 2005, p.25)

Según Moreno, la innovación es la capacidad que tiene las organizaciones de competir, crecer, desarrollarse, experimentar, reinventarse cosas nuevas y cambiar la forma de hacerlas, conquistando un nivel más alto con respecto a ciertos objetivos, esta característica es propia y fundamental hoy en día en la innovación educativa, ya que las innovaciones tienen que ser medibles en relación a los objetivos de la organización educativa, son también intransferibles.

7.2.6.1.3.2. La comunicación

La comunicación es uno de los factores más importantes ya que mediante ella fluye la información;

García (2008), citado por (Pérez y Osorio, 2014), afirmó: Que la comunicación va siempre ligada al clima laboral. No se puede entender una cosa sin la otra, puesto que comunicarse implica transmitir un clima determinado, sea bueno o malo. Los trabajadores con mayor movilidad o los que más contacto tienen con personas distintas suelen ser los que comunican, transmiten o difunden todo tipo de noticias, muchas veces susceptibles de generar un clima laboral determinado. (p.41)

De lo dicho por García, se entiende que la comunicación y el clima van de la mano, ya que mientras haya una buena comunicación existirá un buen clima de trabajo, y que las personas encargadas de llevar y traer información son personas capaces de crear un clima apropiado.

7.2.6.1.3.3. La toma de decisiones

Chiavenato (2004), señaló que “la toma de decisiones es el proceso de análisis y escogencia entre diversas alternativas, para determinar un curso a seguir” (p.282).

Según Chiavenato señala que toda organización tiene que tomar muchas decisiones para continuar con su trabajo, en el cumplimiento de sus objetivos. Decisiones que deben ser escogidas de muchas propuestas, sugerencias, datos, información, que deben ser muy bien analizadas, ya que depende el futuro de la organización. Y se debe convocar e involucrar a todos los trabajadores de la organización en la toma de decisiones.

7.2.6.1.3.4. Estructura organizacional

Chiavenato (2000), señaló: La estructura organizacional son los patrones de diseño para organizar una empresa, con el fin de cumplir las metas propuestas y lograr el objetivo deseado. Para seleccionar una estructura adecuada es necesario comprender que cada institución es diferente, y puede adoptar la estructura organizacional que más se acomode a sus prioridades y necesidades, además "Debe reflejar la situación de la organización, el grado en que su entorno es complejo y dinámico, etc." (p.411)

Para los trabajadores la estructura es lo que se percibe, la opinión que tienen sobre las limitaciones que existen, acerca de la cantidad de normas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desenvolvimiento de sus labores así también como la medida en que la organización pone énfasis en el papeleo o conducto regular o si existe un ambiente abierto e informal, o si la tarea que realizan corresponde a su función, o si el trabajador sabe lo que tiene que hacer dentro de la institución.

7.2.6.1.3.5. Remuneración

Chiavenato (2009), afirmó que "la remuneración constituye todo lo que el empleado recibe como fruto del trabajo que realiza en una organización." (p.300)

Según Chiavenato, sostiene que para el trabajador es el sueldo económico que recibe por haber puesto su capacidad de trabajo y su tiempo de servicio a su empleador, éste garantiza su subsistencia por lo tanto el sueldo debe ser justo y adecuado para el trabajo que se realiza, si se quiere mejorar el clima organizacional, ya que influye en la percepción y rendimiento de los trabajadores.

7.2.6.1.3.6. Reconocimiento

Chiavenato (2004), señaló que son las compensaciones ofrecidas por la organización que influyen en la satisfacción de los empleados, pues cada empleado está dispuesto a invertir sus recursos individuales, en la medida en que obtenga retornos y resultados de sus inversiones. (p.294).

De lo expuesto Chiavenato describe como los trabajadores reciben beneficios que se otorga por hacer un buen trabajo y que conlleva al individuo a trabajar en bien de la organización, creando un clima apropiado es por ello que es importante la consolidación de reconocimientos a los docentes.

7.2.6.1.3.7. Asignación de cargos- Promoción y carrera

“El proceso que abarca todas las actividades de la gestión de recursos humanos necesarias para observar y verificar el grado de ajuste idóneo entre la persona y su puesto de trabajo” (Pratt, 2016, p.10).

Se trata de la designación tanto de tareas como de puestos de los empleados dentro de una empresa (jerárquicamente), lo cual incluye, además de los empleados, a los diferentes recursos muebles e inmuebles, tales como máquinas, productos, etc. Al trabajador se le incluye siempre en un puesto de trabajo, esto es la asignación propiamente dicha.

7.2.6.1.3.8. Estructura

Chiavenato (2000), señaló: La estructura organizacional son los patrones de diseño para organizar una empresa, con el fin de cumplir las metas propuestas y lograr el objetivo deseado. Para seleccionar una estructura adecuada es necesario comprender que cada empresa es diferente, y puede adoptar la estructura organizacional que más se acomode a sus prioridades y necesidades,

además "Debe reflejar la situación de la organización, el grado en que su entorno es complejo y dinámico, etc." (p.411)

Según Chiavenato, señaló que la estructura es diferente una de otra y cada quién deberá ajustarse y responder a la planeación, que se ajuste a la concretización de sus objetivos organizacionales, además debe responder a la situación de la organización, como: su edad, su tamaño, su tipo, etcétera.

Para los trabajadores la estructura es lo que se percibe, la opinión que tienen sobre las limitaciones que existen, acerca de la cantidad de normas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desenvolvimiento de sus labores. Como la medida en que la organización pone énfasis en el papeleo o conducto regular o si existe un ambiente abierto e informal, o si la tarea que realizan corresponde a su función, o si el trabajador sabe lo que tiene que hacer dentro de la institución.

8. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué factores influyen en el clima organizacional del personal docente de la Universidad Técnica de Cotopaxi?

9. DISEÑO METODOLÓGICO.

9.1. Enfoque de la investigación

Según Sampieri (2014), "La investigación científica se concibe como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno; es dinámica, cambiante y evolutiva" (p.63).

9.1.1. Cuantitativo

Para este proyecto la investigación que se utilizará es la investigación cuantitativa que según Pérez (2012) indica que este tipo de investigación “es el procedimiento que utiliza magnitudes numéricas que mediante herramientas estadísticas describe fenómenos relacionando con claridad los elementos de la investigación que conforman el problema,” (p.29).

La investigación se desarrollará bajo el enfoque de investigación cuantitativa, de manera que la información que recopilemos sea más significativa y así mostrar una perspectiva más amplia y profunda del clima organizacional de la institución.

9.2. Métodos

9.2.1. Método deductivo

De acuerdo a Sampieri (2014) “es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. Este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones. La inducción puede ser completa o incompleta” (p.99).

9.3. Tipo de investigación.

9.3.1. Investigación descriptiva

La presente investigación se enmarca en el enfoque descriptivo, el cual Sampieri (2010) “plantean que los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a la que se refiere. Afirma también que estos estudios, pueden ofrecer la posibilidad de predicciones o relaciones aunque sean poco elaboradas” (p.96).

La presente investigación es de tipo descriptiva ya que pretende determinar los factores que influyen en el clima organizacional de la Universidad Técnica de Cotopaxi, la validez estadística de esta investigación contribuye a obtener datos verídicos que reflejan la validez estadística realizada por los investigadores.

El diseño de investigación descriptiva contribuirá con el presente proyecto de investigación porque consiste en dar respuesta a cuestionamientos como qué se investiga, donde se realiza, porque se planteó la investigación y como dar solución al problema.

9.4. Diseño de la investigación

9.4.1. Investigación de campo

Según los autores Palella & Martins (2012) afirman:

La investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta. (pág. 90)

Se realizará este tipo de investigación porque consiste en ir a recolectar datos reales en la institución donde nos proporcionara directamente la realidad en la que se encuentran sin alteraciones de ningún tipo.

9.5. Técnicas

9.5.1. Encuesta

La técnica de investigación es la encuesta la cual mide una o varias variables mediante las valoraciones de la escala de Likert. En la investigación se utilizó la escala del 1 al 5 su mayor valoración.

Según Arias (2012) afirma: “la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p.72).

En la presente investigación se aplicará la encuesta como técnica de investigación la cual nos proporcionará información sobre los factores del clima organizacional de la Universidad Técnica de Cotopaxi desde la perspectiva de los docentes.

9.6. Instrumentos

9.6.1. Cuestionario

Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador. (Arias, 2012, p. 73)

El instrumento de medición del clima organizacional estudiado es el cuestionario elaborado por Brunet (2004), el mismo que consta de 18 dimensiones que constan de 65 ítems, las mismas que están agrupadas en 4 factores como personales, grupales, organizacionales extrínsecos y organizacionales intrínsecos.

El cuestionario servirá como instrumento de investigación mediante el cual se podrá obtener información que nos permitirá determinar los factores del clima organizacional de la institución.

Para la valoración de los ítems planteados se utilizara la escala de Likert

Tabla 4

Puntuación en la escala de Likert de acuerdo al tipo de planteamiento.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Planteamiento Positivo	5	4	3	2	1

Fuente: Redlich y Trautmann, 1996.

Elaborado por: La investigadora.

9.7. Población

Respecto que se utiliza el instrumento de medición del clima organizacional La población es el universo a investigar para la presente investigación, es de 337 docentes de la UTC.

9.8. Muestra

La muestra es una parte pequeña de un grupo, la misma que se considera representativa del cual pertenece y se toma para estudiar y conocer las características del mismo.

Se representará la muestra en la investigación como el número de personas a encuestar tomando en cuenta la población considerada para el estudio.

Fórmula para el cálculo de la muestra

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza 95% (1,96)

P = Probabilidad de éxito

Q = Probabilidad de fracaso

N = 337 Docentes

e = Margen de error 5% (0,05)

Cálculo:

$$n = \frac{337 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 (337 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{337 * 3,8416 * 0,25}{0,0025 (337 - 1) + 3,8416 * 0,25}$$

$$n = \frac{323,6548}{1,8004}$$

$$n = \mathbf{180}$$

Para el proceso investigativo, la muestra ha sido dividida por cada una de las unidades académicas de una forma proporcional, de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 5

Número de docentes a encuestar por facultades.

FACULTAD	N° DE DOCENTES	PORCENTAJE	N° DE ENCUESTAS
Facultad de Ciencias Administrativas	51	15%	27
Facultad de Ciencias Humanas y Educación	64	19%	34
Facultad de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas	69	20%	37
Facultad de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales	78	23%	42
Extensión La Maná	48	14%	26
Centro de Idiomas	26	8%	14
Centro de Cultura Física	1	0%	1
Total	337		180

Fuente: Departamento de Talento Humano UTC.

Elaborado por: La investigadora.

10. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos durante la investigación de campo, estos se adquirieron mediante la aplicación del instrumento al personal que labora en la institución objeto de estudio según se mencionó en la metodología.

La interpretación de los factores del clima organizacional se muestra mediante la explicación descriptiva de las escalas de medición por medio de la asignación de valores a cada una de las cinco opciones a contestar (escala de Likert), estas se apoyan en tablas elaboradas en base a los registros de frecuencia absoluta y de porcentajes, y se acompañan con gráficos de barras que ilustran la información recopilada a través de las encuestas aplicadas al personal docente.

10.1. Interpretación de resultados de las Categorías Demográficas

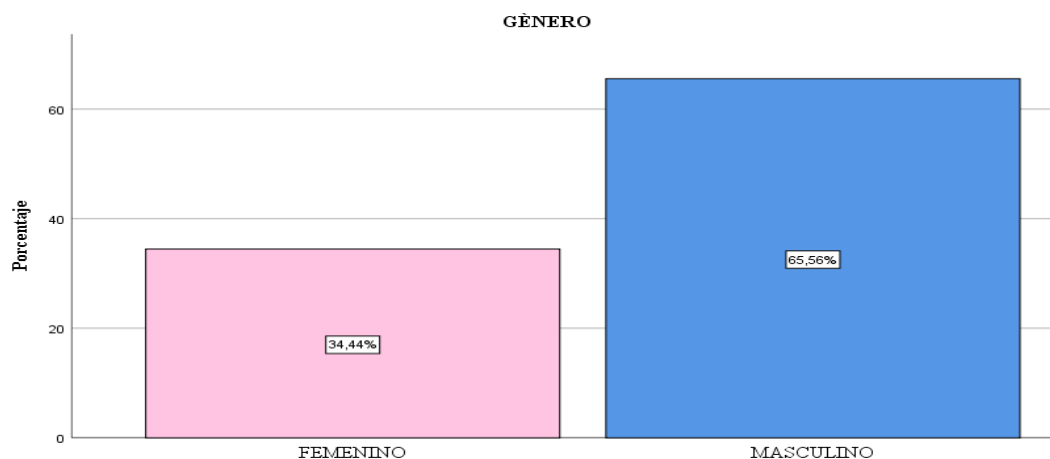
Tabla 6

Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FEMENINO	62	34,4	34,4	34,4
MASCULINO	118	65,6	65,6	100
Total	180	100	100	

Fuente: Cálculo Spss.

Elaborado por: La investigadora.

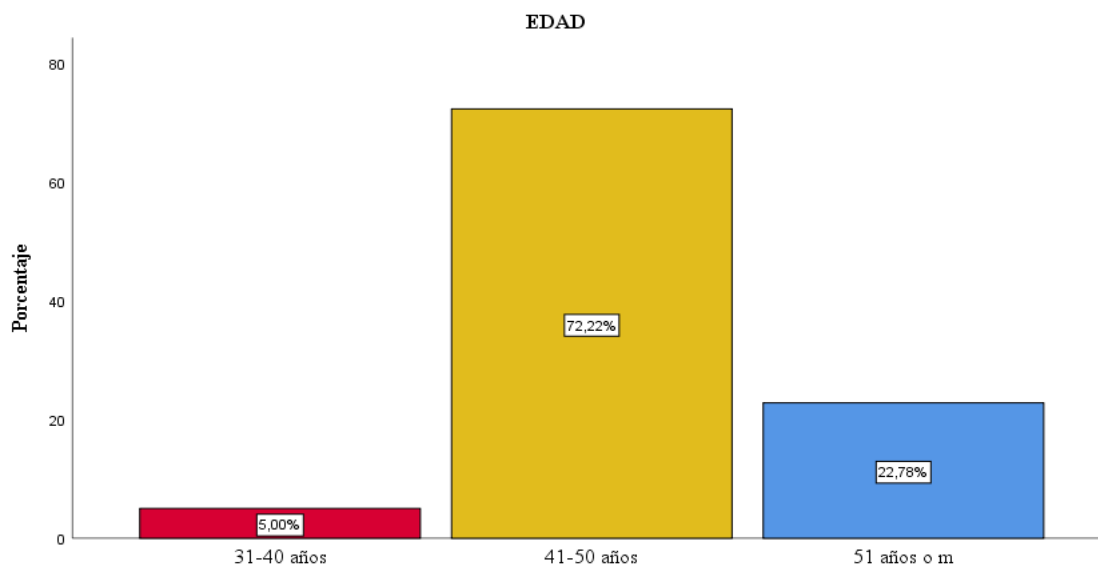
Gráfico 1*Género***Fuente:** Resultados obtenidos en Microsoft Excel.**Elaborado por:** La investigadora.

De la población total encuestada (180 participantes) el 34 % es personal de sexo femenino y el 66 % restante es personal de sexo masculino.

Tabla 7*Edad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
31-40 años	9	5	5	5
41-50 años	130	72	72	77
51 años o más	41	23	23	100
Total	180	100	100	

Fuente: Resultados obtenidos en Microsoft Excel.**Elaborado por:** La investigadora.

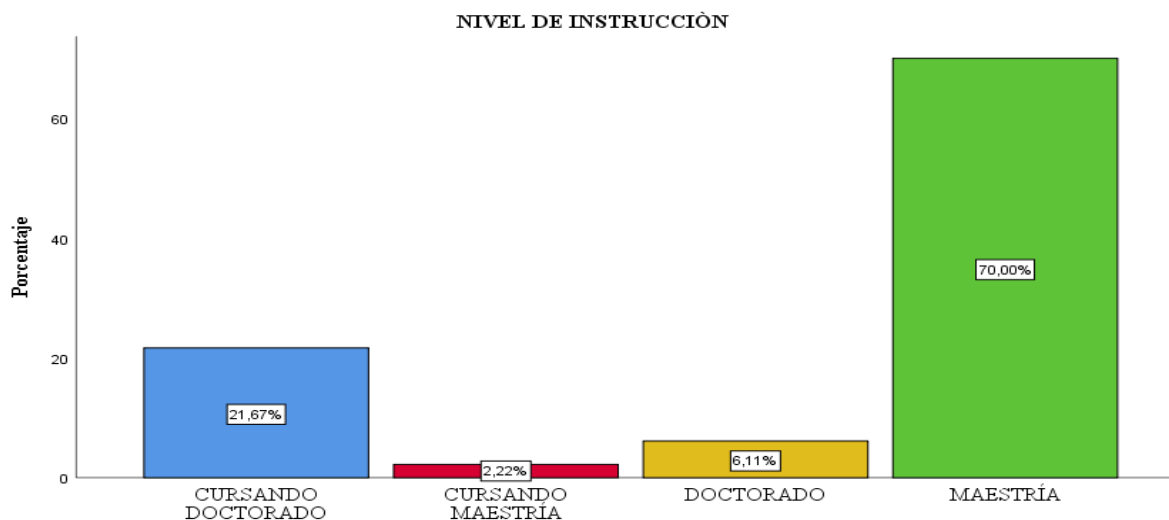
Gráfico2*Edad***Fuente:** Resultados obtenidos en Microsoft Excel.**Elaborado por:** La investigadora.

De los 180 participantes en la investigación de campo, el 5% tiene un rango de edad de 31 a 40 años, el 72 % tiene un rango de edad de 41 a 50 años y finalmente un 23 % tiene más de 51 años.

Tabla 8*Nivel de instrucción*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Cursando doctorado	39	21,7	21,7	21,7
Cursando maestría	4	2,2	2,2	23,9
Doctorado	11	6,1	6,1	30
Maestría	126	70	70	100
Total	180	100	100	

Fuente: Resultados obtenidos en Microsoft Excel.**Elaborado por:** La investigadora.

Gráfico3*Nivel de instrucción***Fuente:** Resultados obtenidos en Microsoft Excel.**Elaborado por:** La investigadora.

El 70% de los encuestados tienen al menos una maestría, el 22 % se encuentra cursando el Doctorado mientras que el 6 % posee un Doctorado.

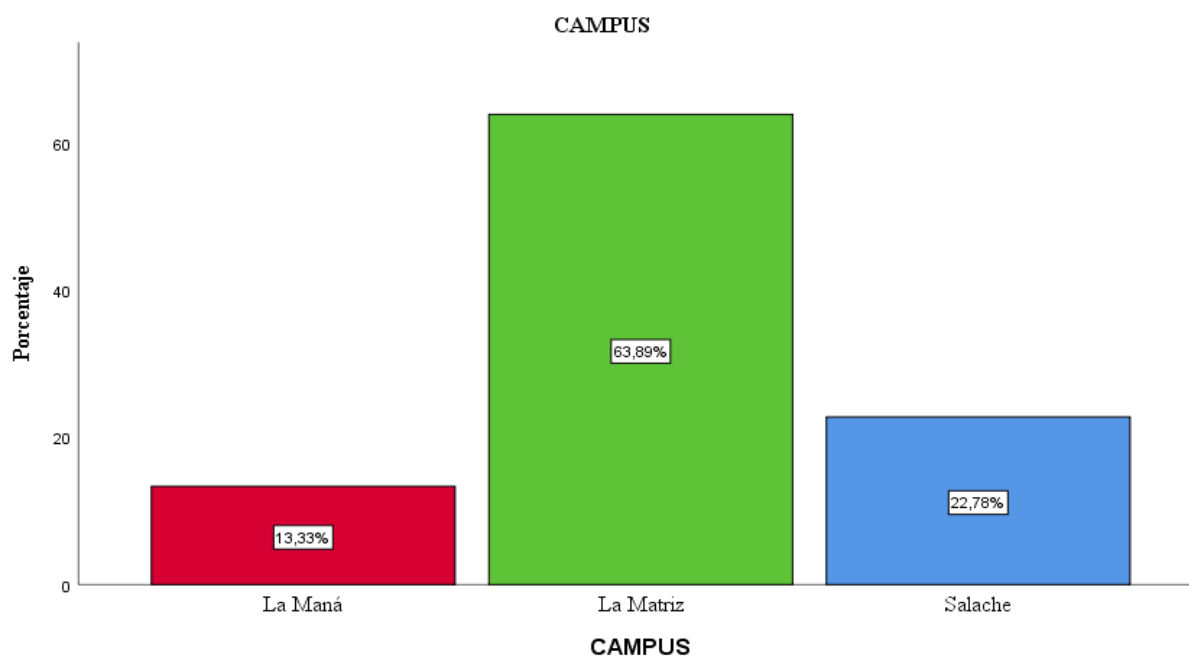
Tabla 9*Campus*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
La Maná	24	13,3	13,3	13,3
La Matriz	115	63,9	63,9	77,2
Salache	41	22,8	22,8	100
Total	180	100	100	

Fuente: Resultados obtenidos en Microsoft Excel.**Elaborado por:** La investigadora.

Gráfico4

Campus



Fuente: Resultados obtenidos en Microsoft Excel.

Elaborado por: La investigadora.

De los 180 participantes en la investigación de campo, la mayor parte de encuestados lo abarca el campus La Matriz con un 64%, mientras que el 23% a Salache y el 13% a la extensión de La Mana.

Tabla 10

Facultad

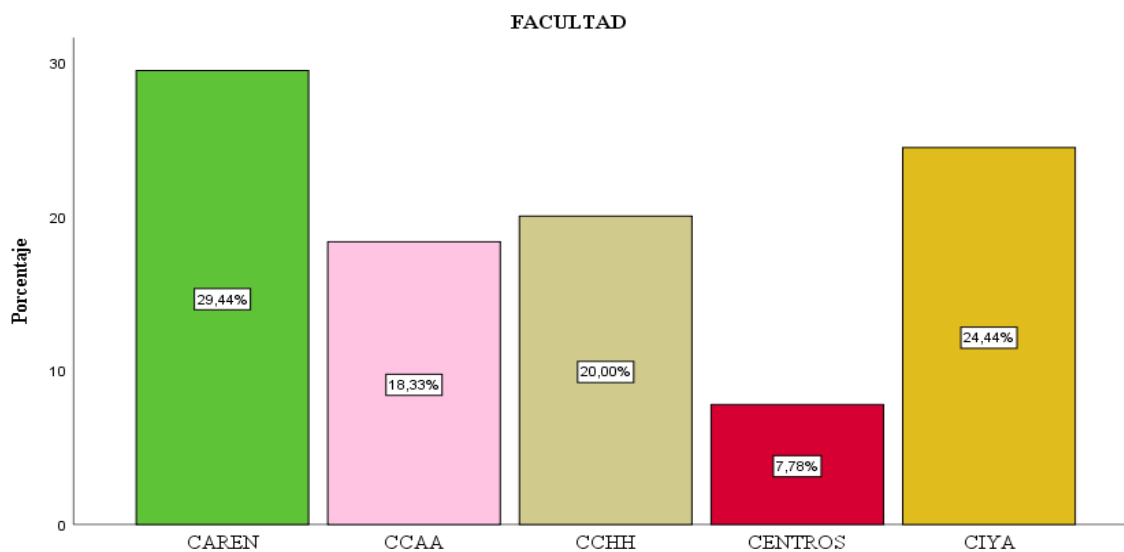
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CAREN	53	29,4	29,4	29,4
CCAA	33	18,3	18,3	47,8
CCHH	36	20	20	67,8
CENTROS	14	7,8	7,8	75,6
CIYA	44	24,4	24,4	100
Total	180	100	100	

Fuente: Resultados obtenidos en Microsoft Excel.

Elaborado por: La investigadora.

Gráfico5

Facultad



Fuente: Resultados obtenidos en Microsoft Excel.

Elaborado por: La investigadora.

El 30 % de los encuestados pertenece a la facultad de CAREN, el 24% a CIYA, el 20% a la facultad de CCHH, con un 18 % la facultad de CCAA y finalmente el 8% pertenece a los centros de idiomas y cultura física.

10.2. Análisis de Factores que influyen en el Clima organizacional

10.2.1. Procedimiento de recolección de datos

La técnica que se utilizó para recabar información está centrada en el resumen numérico, que nos permitió analizar de manera conjunta y extensa cada factor en conjunto con sus ítems.

Se establecieron cinco niveles para describir los factores investigados: Muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, tenemos los puntajes mínimos y máximos.

Tabla 11

Factores individuales

Factores individuales	Calificación	Rango	Numero de ítems	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Calificación
MOTIVACIÓN	Muy malo	0 – 4	4	4	20	Bueno
	Malo	5 – 8				
	Regular	9 – 12				
	Bueno	13- 16				
	Muy bueno	17 -20				
IDENTIDAD	Muy malo	0 - 6	6	6	30	Muy bueno
	Malo	7 - 12				
	Regular	13 - 18				
	Bueno	19 - 24				
	Muy bueno	15 -30				
PERTINENCIA	Muy malo	0 – 5	5	5	25	Muy Bueno
	Malo	6 - 10				
	Regular	11 - 15				
	Bueno	16 - 20				
	Muy bueno	21 -25				
AUTONOMÍA - ESPONSABILIDAD	Muy malo	0 – 5	5	5	25	Muy bueno
	Malo	6 – 10				
	Regular	11 – 15				
	Bueno	16 – 20				
	Muy bueno	21 -25				

Elaborado por: La investigadora.

Tabla 12

Escala de calificación factores grupales

Factores Grupales	Calificación	Rango	Numero de ítems	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Calificación
TRABAJO EN EQUIPO	Muy malo	0 – 4	4	4	20	Regular
	Malo	5 – 8				
	Regular	9 – 12				
	Bueno	13- 16				
	Muy bueno	17 -20				
LIDERAZGO	Muy malo	0 - 2	2	2	10	Bueno
	Malo	3 - 4				
	Regular	5 - 6				
	Bueno	7 - 8				
	Muy bueno	9 -10				
APOYO	Muy malo	0 - 2	5	5	25	Bueno
	Malo	3 - 4				
	Regular	5 - 6				
	Bueno	7 - 8				
	Muy bueno	9 -10				
CONFLICTO	Muy malo	0 – 4	4	4	20	Bueno
	Malo	5 – 8				
	Regular	9 – 12				
	Bueno	13- 16				
	Muy bueno	17 -20				

Elaborado por: La investigadora.

Tabla 13

Factores organizacionales

Factor	Calificación	Rango	Numero de ítems	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Calificación
ESTRUCTURA	Muy malo	0 – 4	4	4	20	Bueno Regular
	Malo	5 – 8				
	Regular	9 – 12				
	Bueno	13- 16				
	Muy bueno	17 -20				
INNOVACIÓN	Muy malo	0 – 3	3	1	15	Bueno
	Malo	4 – 6				
	Regular	7 – 9				
	Bueno	10- 12				
	Muy bueno	13 -15				

Tabla 13*Escala de calificación factores Organizacionales*

Factor	Calificación	Rango	Numero de ítems	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Calificación
COMUNICACIÓN	Muy malo	0 – 3	3	3	15	Bueno
	Malo	4 – 6				
	Regular	7 – 9				
	Bueno	10- 12				
	Muy bueno	13 -15				
RECONOCIMIENTO	Muy malo	0 – 4	4	4	20	Bueno
	Malo	5 – 8				
	Regular	9 – 12				
	Bueno	13- 16				
	Muy bueno	17 -20				
PRESIÓN	Muy presionado	0 – 4	4	4	20	Presionado
	Presionado	5 – 8				
	Neutro	9 – 12				
	Poco presionado	13- 16				
	N. presionado	17 -20				
EQUIDAD	Muy malo	0 – 4	4	4	20	Bueno Regular
	Malo	5 – 8				
	Regular	9 – 12				
	Bueno	13- 16				
	Muy bueno	17 -20				
TOMA DE DECISIONES	Muy malo	0 – 3	3	3	15	Bueno
	Malo	4 – 6				
	Regular	7 – 9				
	Bueno	10- 12				
	Muy bueno	13 -15				
REMUNERACIÓN	Muy malo	0 - 2	2	2	10	Bueno
	Malo	3 - 4				
	Regular	5 - 6				
	Bueno	7 - 8				
	Muy bueno	9 -10				
PROMOCIÓN Y CARRERA	Muy malo	0 - 2	2	2	10	Bueno
	Malo	3 - 4				
	Regular	5 - 6				
	Bueno	7 - 8				
	Muy bueno	9 -10				
ASIGNACIÓN DE CARGOS	Muy malo	0 – 3	3	1	15	Bueno Regular
	Malo	4 – 6				
	Regular	7 – 9				
	Bueno	10- 12				
	Muy bueno	13 -15				

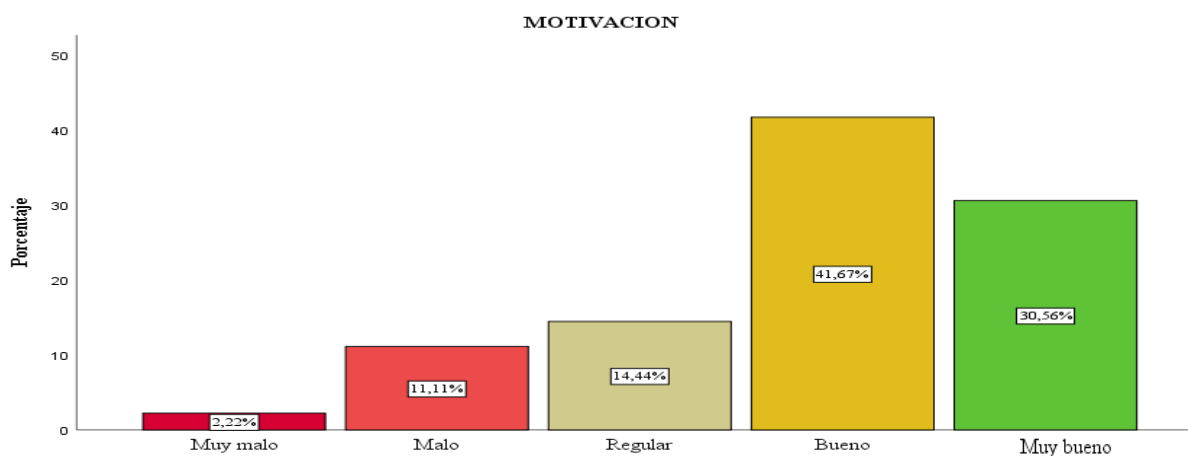
Elaborado por: La investigadora

Tabla 14*Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	4	2,2	2,2	2,2
	Malo	20	11,1	11,1	13,3
	Regular	26	14,4	14,4	27,8
	Bueno	75	41,7	41,7	69,4
	Muy bueno	55	30,6	30,6	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

Gráfico 6*Motivación*

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

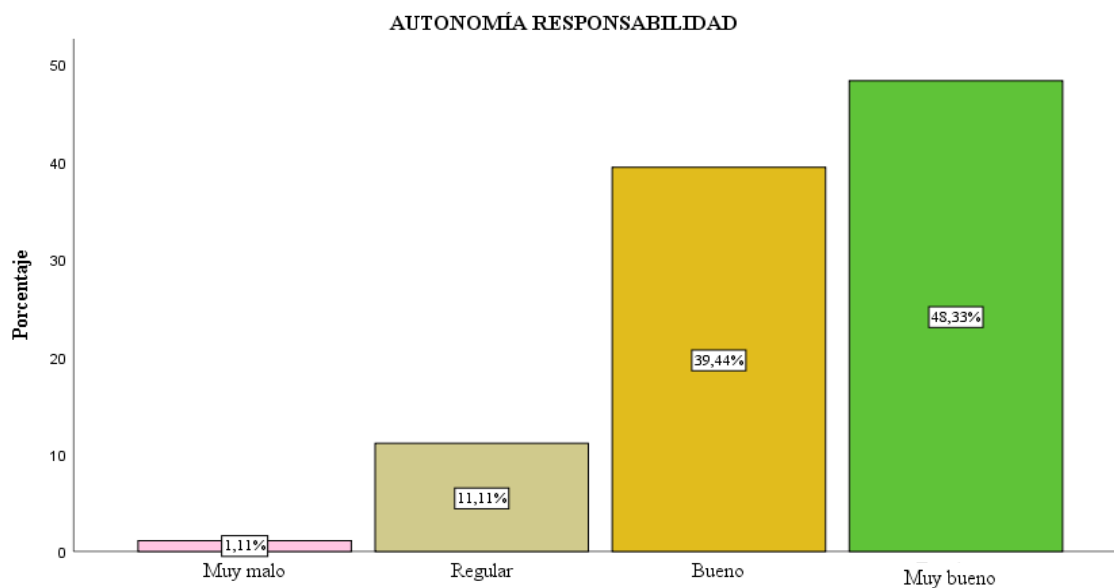
De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que el 41% de los docentes manifiestan que hay una buena motivación, mientras que el 31% dicen que es muy buena, es decir que el 70% de los encuestados dicen estar motivados, una buena parte de esa motivación se debe a que sus superiores colaboran al logro de metas y objetivos propuestos además cuentan con elementos suficientes que facilitan realizar su trabajo y la institución permite espacios de integración y participación humana.

Tabla 15*Autonomía responsabilidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	2	1,1	1,1	1,1
	Malo	20	11,1	11,1	12,2
	Regular	71	39,4	39,4	51,7
	Bueno	87	48,3	48,3	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

Gráfico 7*Autonomía responsabilidad*

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

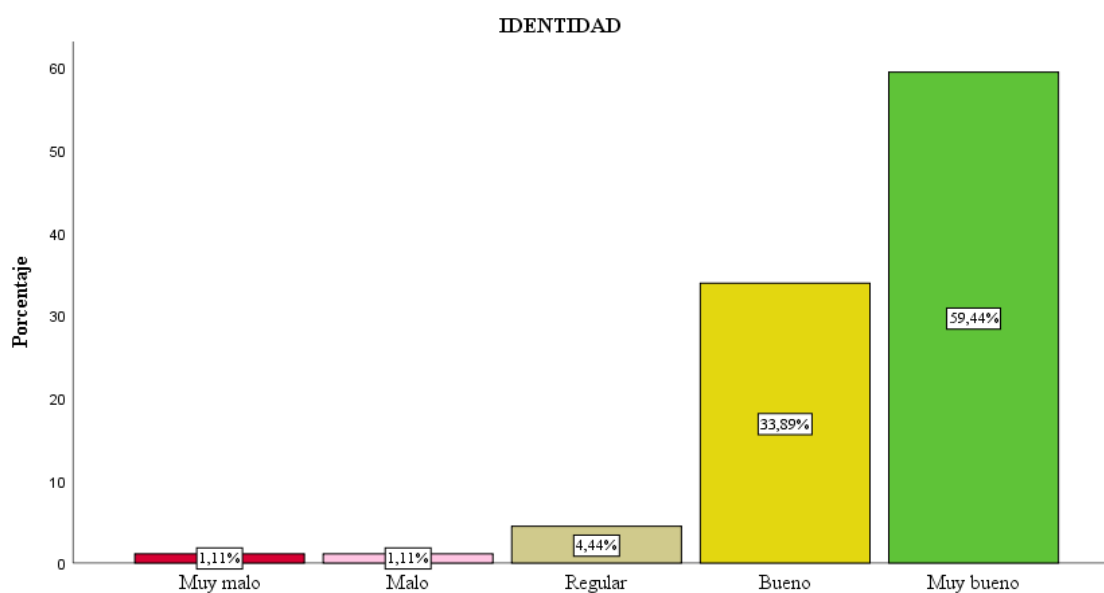
En la gráfica N° 7 se puede observar que el 48% califica la autonomía y responsabilidad como muy bueno seguido por un 39% como bueno es decir que la mayor parte de los docentes manifiestan ser responsables en su trabajo y cumplen con los estándares de desempeño además cuentan con autonomía, porque deciden el modo para ejecutar y organizar su trabajo.

Tabla 16*Identidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	2	1,1	1,1	1,1
	Malo	2	1,1	1,1	2,2
	Regular	8	4,4	4,4	6,7
	Bueno	61	33,9	33,9	40,6
	Muy bueno	107	59,4	59,4	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

Gráfico 8*Identidad*

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

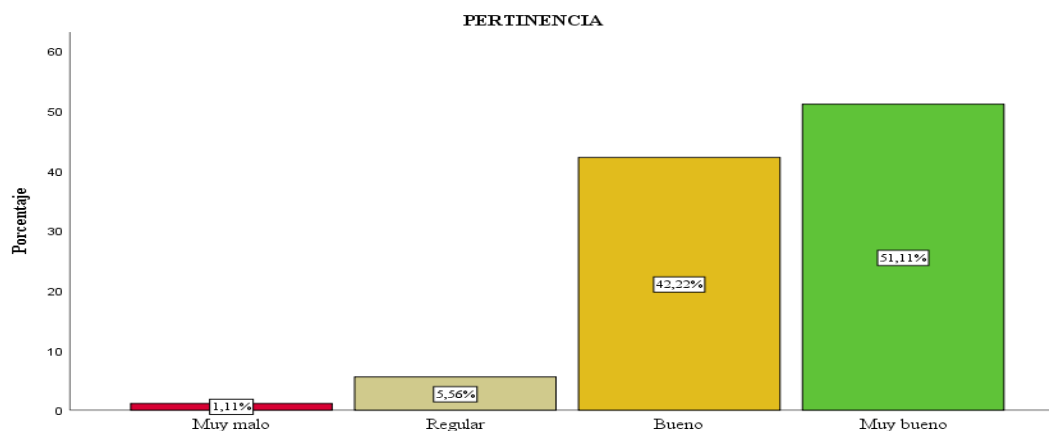
Según los resultados de la gráfica N° 8 se puede observar que el 60% de los encuestados se sienten identificados ya que disfrutan trabajar en esta institución para la cual su trabajo es importante además manifiestan que se sienten parte importante y consideran que la realización de sus actividades tiene un impacto en la misma ya que contribuyen al logro de los objetivos para lo cual fue creada.

Tabla 17*Pertinencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	2	1,1	1,1	1,1
	Regular	10	5,6	5,6	6,7
	Bueno	76	42,2	42,2	48,9
	Muy bueno	92	51,1	51,1	100,0
Total		180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en Microsoft Excel.

Elaborado por: La investigadora.

Gráfico 9*Pertinencia*

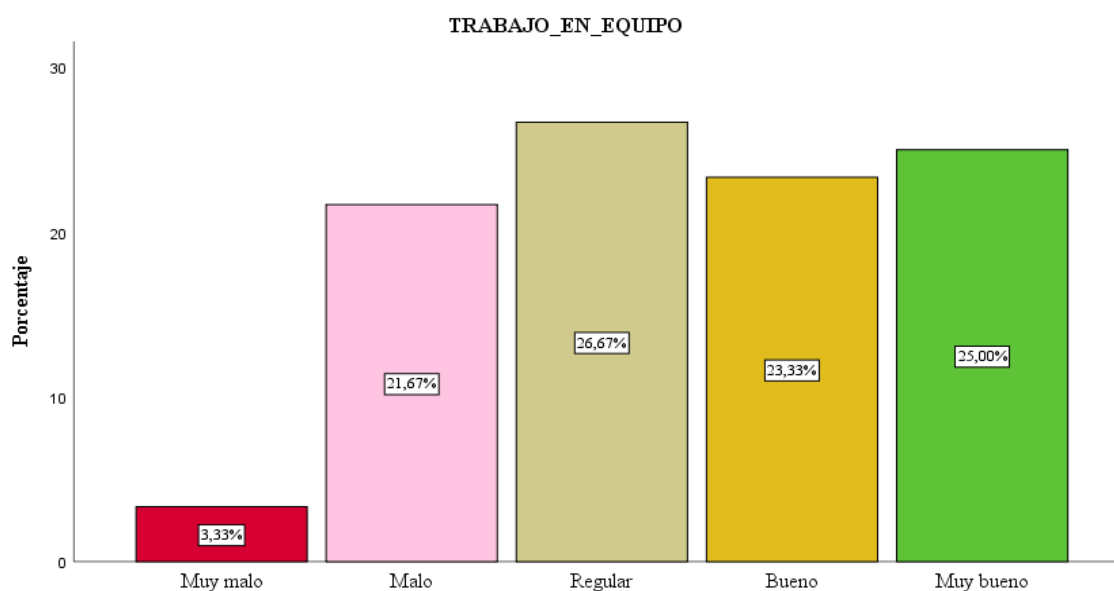
Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

En la gráfica N° 14 se puede observar que el 51% de los encuestados consideran muy bueno el sentido de pertenencia con la institución, el 42% afirman que es bueno, mientras que el 5% lo califica como regular y un 1% muy malo, se puede decir que hay un alto sentido de pertinencia entre colaboradores con la institución ya que esta les respalda y por lo mismo ellos expresan gratitud, cariño y respeto por la misma.

Tabla 18*Trabajo en equipo.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	6	3,3	3,3	3,3
	Malo	39	21,7	21,7	25,0
	Regular	48	26,7	26,7	51,7
	Bueno	42	23,3	23,3	75,0
	Muy bueno	45	25,0	25,0	100,0
Total		180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.**Elaborado por:** La investigadora.**Gráfico 10***Trabajo en equipo.***Fuente:** Resultados obtenidos en SPSS.**Elaborado por:** La investigadora.

De acuerdo a la opinión de los encuestados el 26% de los docentes indica que el trabajo en equipo se encuentra en una escala de regular y un 25% muy bueno, mientras que un 23% lo puntúa de buena y el 21% tienden a calificarla de manera negativa, es decir que existen criterios igualmente compartidos ya el 50% de los encuestados manifiestan trabajar con espíritu de equipo.

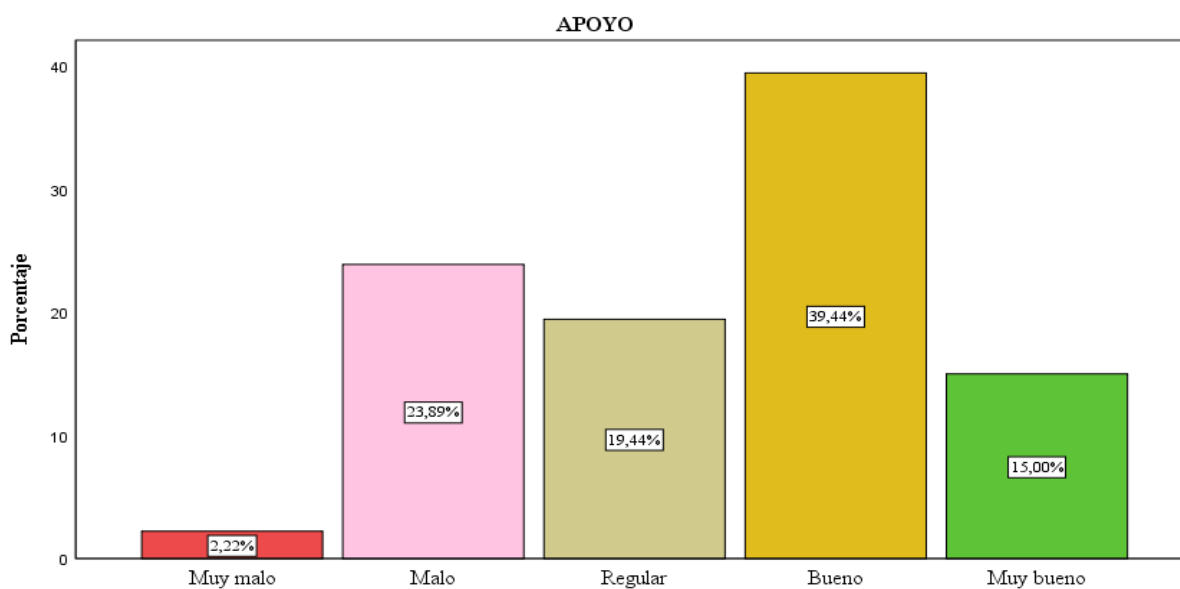
Tabla 19

Apoyo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	4	2,2	2,2	2,2
	Malo	43	23,9	23,9	26,1
	Regular	35	19,4	19,4	45,6
	Bueno	71	39,4	39,4	85,0
	Muy bueno	27	15,0	15,0	100,0
Total		180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.**Elaborado por:** La investigadora.**Gráfico 11**

Apoyo

**Fuente:** Resultados obtenidos en SPSS.**Elaborado por:** La investigadora

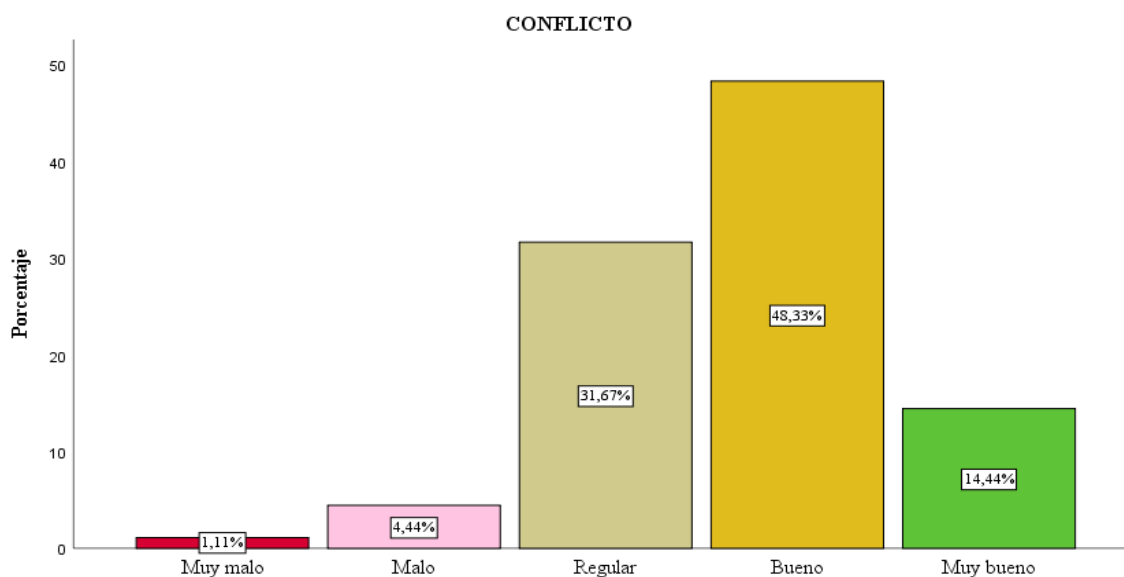
Se puede apreciar de acuerdo a los datos obtenidos el 39% de los encuestados indicaron que existe un buen apoyo ya que sus superiores son flexibles y justos ante las peticiones solicitadas además pueden contar con la ayuda de los mismos cuando es necesario, mientras que el 24% lo considera deficiente el apoyo brindado por sus superiores.

Tabla 20*Conflicto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	2	1,1	1,1	1,1
	Malo	8	4,4	4,4	5,6
	Regular	57	31,7	31,7	37,2
	Bueno	87	48,3	48,3	85,6
	Muy bueno	26	14,4	14,4	100,0
Total		180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

Gráfico 12*Conflicto*

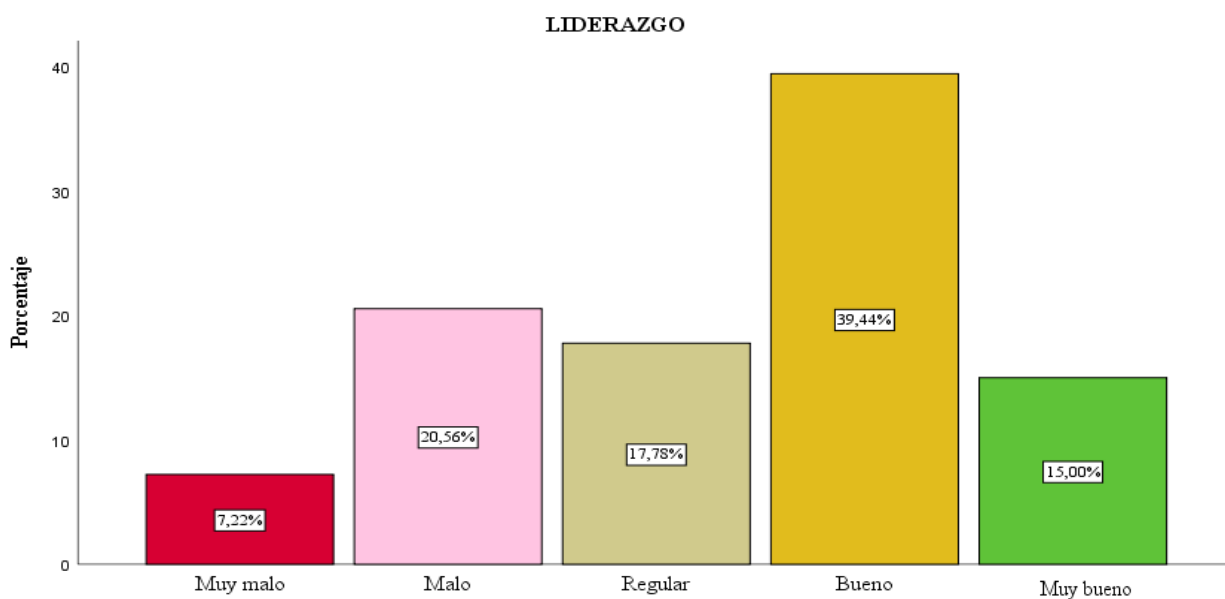
Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

De acuerdo a los datos obtenidos se puede observar que el 48% de los encuestados consideran que hay un buen manejo del conflicto ya que esto representa uno de los aspectos de gran importancia en el interior de una institución mientras que un 32% lo considera regular, es decir que antes de evadir o negar el conflicto se gestiona con transparencia, oportunidad y con soluciones creativas con una buena cooperación para que exista armonía en el área de trabajo.

Tabla 21*Liderazgo*

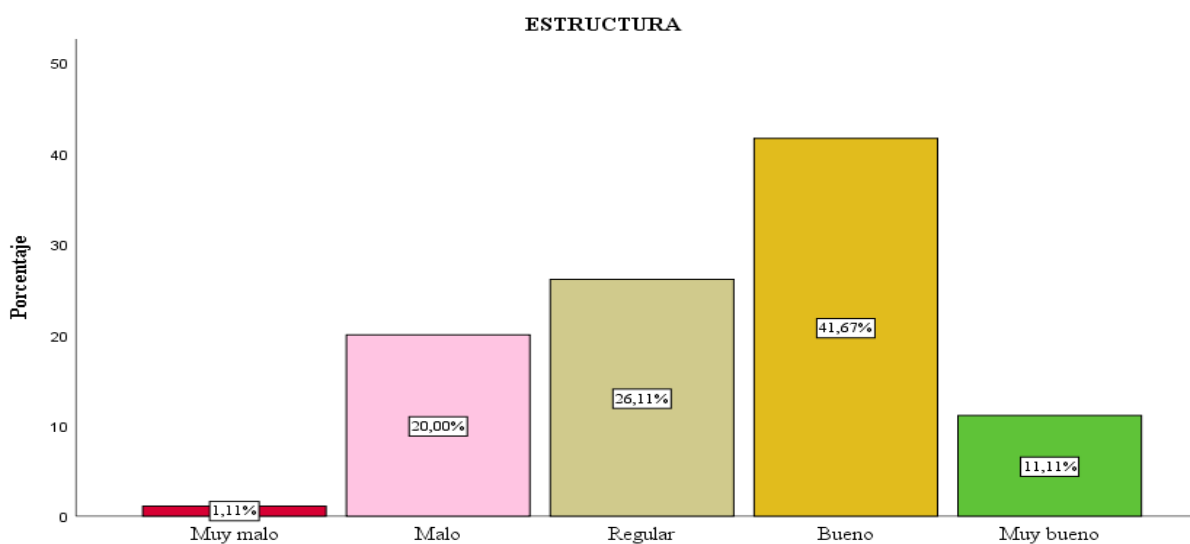
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	13	7,2	7,2	7,2
	Malo	37	20,6	20,6	27,8
	Regular	32	17,8	17,8	45,6
	Bueno	71	39,4	39,4	85,0
	Muy bueno	27	15,0	15,0	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.**Elaborado por:** La investigadora.**Gráfico 13***Liderazgo***Fuente:** Resultados obtenidos en SPSS.**Elaborado por:** La investigadora.

De acuerdo a los datos obtenidos acerca del liderazgo de la institución, los ítems correspondientes a explicar objetivos y aquel enfocado al diálogo o confianza con el superior inmediato, se encuentran en un nivel bueno con un 39% y muy bueno con un 15% respectivamente, seguido por regular con porcentajes de un 18 % correspondientemente, y un 21 y 7 % lo califican como malo y muy malo respectivamente.

Tabla 22*Estructura*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	2	1,1	1,1	1,1
	Malo	36	20,0	20,0	21,1
	Regular	47	26,1	26,1	47,2
	Bueno	75	41,7	41,7	88,9
	Muy bueno	20	11,1	11,1	100,0
Total		180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.**Elaborado por:** La investigadora.**Gráfico 14***Estructura***Fuente:** Resultados obtenidos en SPSS.**Elaborado por:** La investigadora.

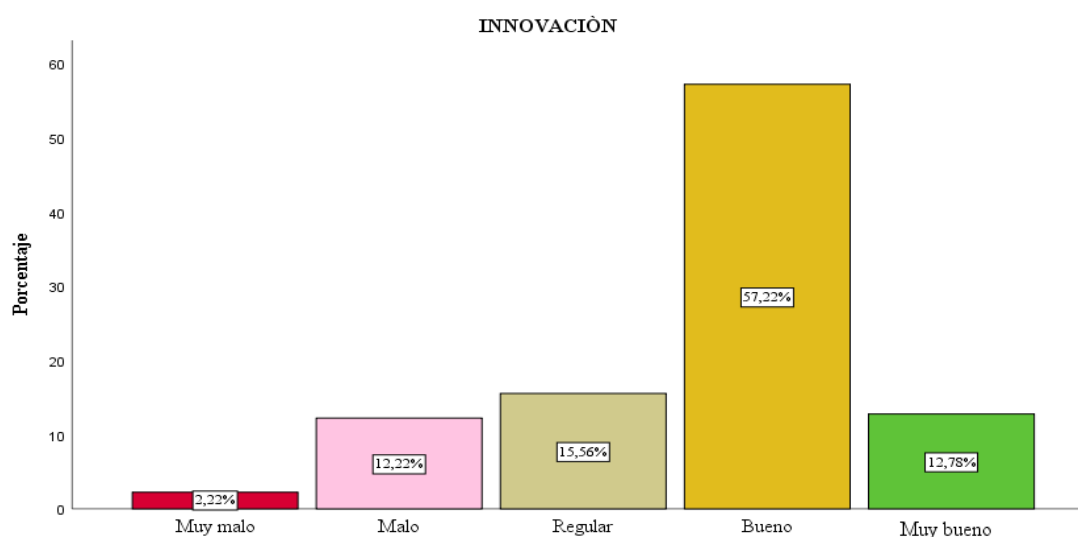
Del total de docentes encuestados con respecto al factor estructura el 42% de los encuestados lo califican como bueno y un 11% como muy bueno, es decir que están de acuerdo que en la institución existe orden y consideran que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas además los ritmos de trabajo les parecen adecuados, mientras que un 26% como regular y un 20% este porcentaje lo percibe de forma negativa los factores antes descritos.

Tabla 23*Innovación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	4	2,2	2,2	2,2
	Malo	22	12,2	12,2	14,4
	Regular	28	15,6	15,6	30,0
	Bueno	103	57,2	57,2	87,2
	Muy bueno	23	12,8	12,8	100,0
Total		180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

Gráfico 15*Innovación*

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

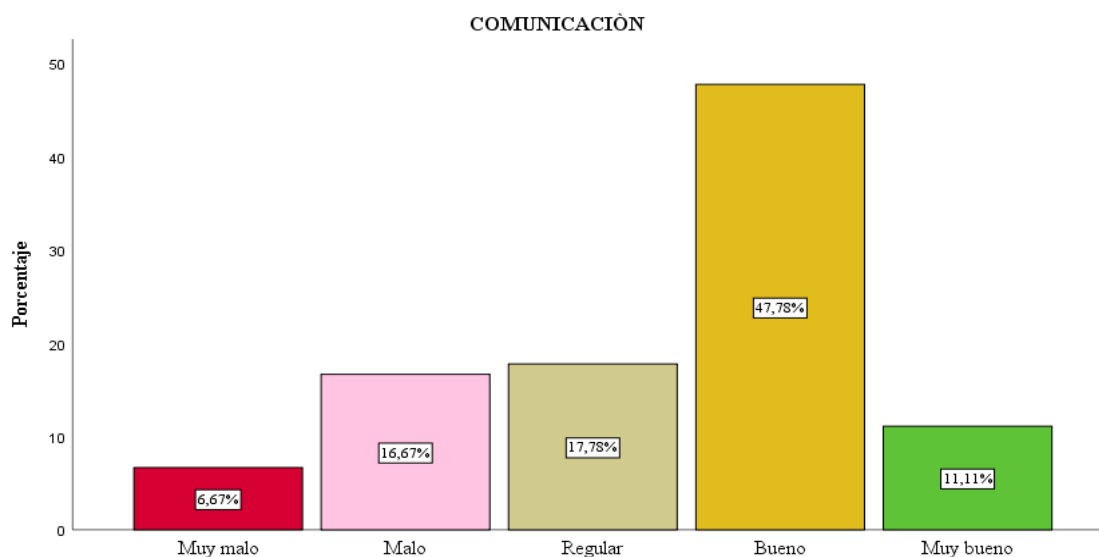
Del total de docentes encuestados el 57% de los encuestados consideran bueno el factor innovación, el 12% afirman que es muy bueno, mientras que el 15% lo califica como regular y un 2% como muy malo, con respecto a esta interrogante, un alto número de encuestados consideran este proceso de innovación dentro de la institución como buena ya que el ambiente laboral en el que se encuentran inmersos apoya la innovación, esto permite afirmar que hay aceptación de nuevas ideas, en donde se pueden desarrollar y retroalimentar su participación.

Tabla 24*Comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	12	6,7	6,7	6,7
	Malo	30	16,7	16,7	23,3
	Regular	32	17,8	17,8	41,1
	Bueno	86	47,8	47,8	88,9
	Muy bueno	20	11,1	11,1	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

Gráfico 16*Comunicación*

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

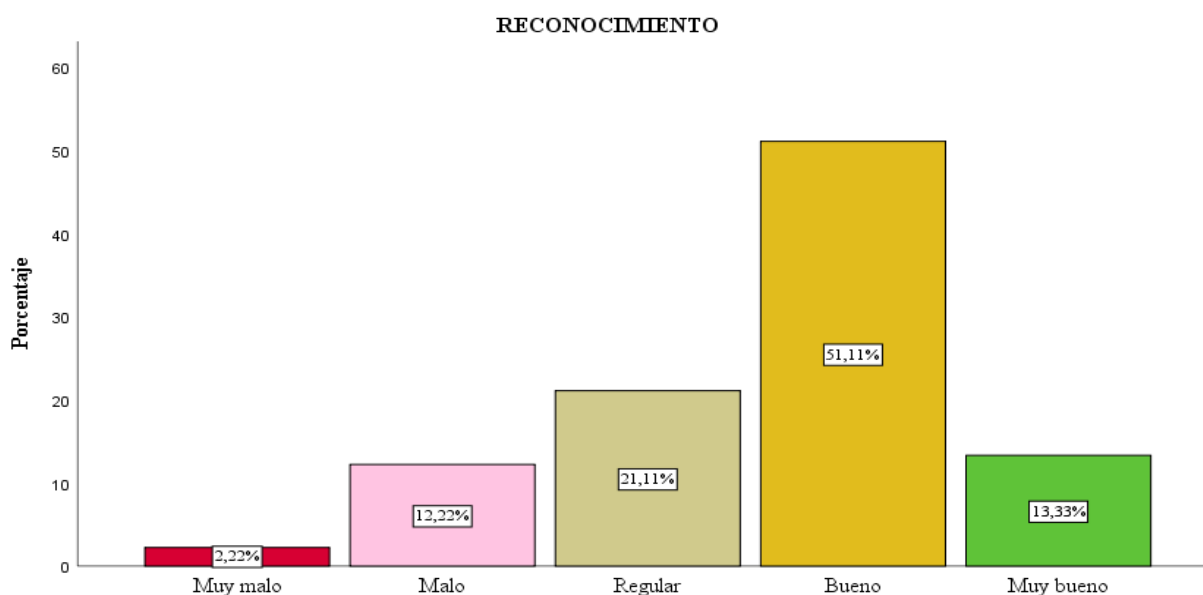
Según los resultados obtenidos el 48% de los docentes opinan que existe una buena comunicación entre jefe-subordinado, además la comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente, mientras que un 17% lo considera como regular y un 17% lo considera mala pudiendo ser la causa que el canal de comunicación utilizado dentro de la institución no es muy efectiva.

Tabla 25*Reconocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	4	2,2	2,2	2,2
	Malo	22	12,2	12,2	14,4
	Regular	38	21,1	21,1	35,6
	Bueno	92	51,1	51,1	86,7
	Muy bueno	24	13,3	13,3	100,0
Total		180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

Gráfico 17*Reconocimiento*

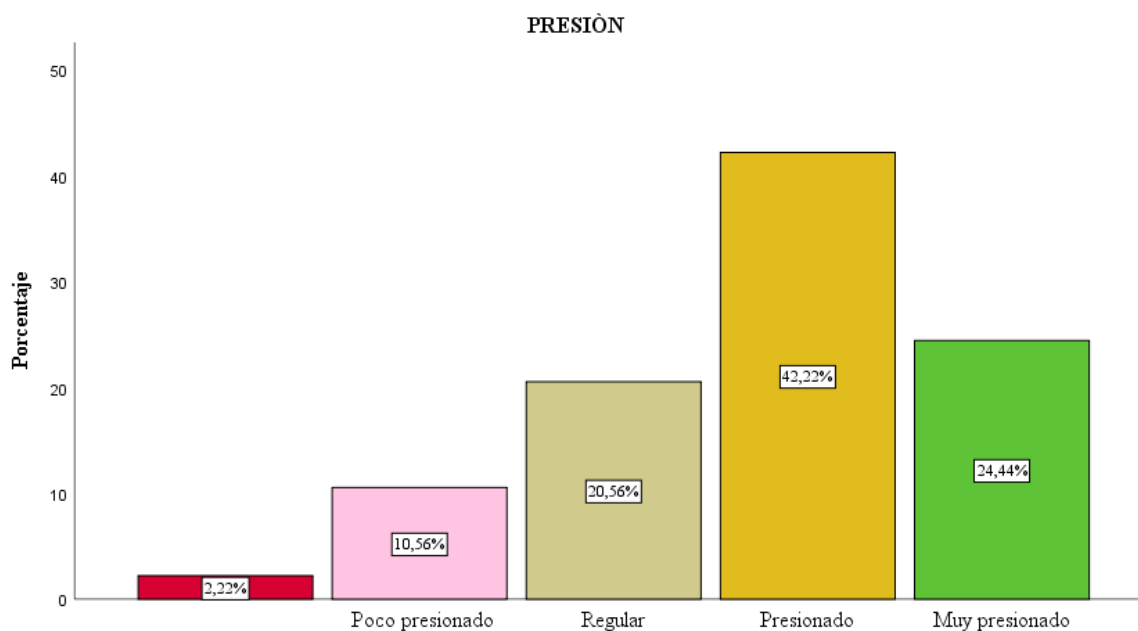
Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

Del total de docentes encuestados se puede evidenciar que el 13% consideran como muy bueno el reconocimiento brindado, el 51% califica como bueno es decir que se sienten motivados para realizar su trabajo, un 21% de regular, estableciendo así un rango aceptable, se obtiene 12 % malo, conllevando a establecer que los colaboradores reciben el reconocimiento adecuado al realizar sus actividades.

Tabla 26*Presión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy presionado	4	2,2	2,2	2,2
	Presionado	19	10,6	10,6	12,8
	Neutro	37	20,6	20,6	33,3
	Poco presionado	76	42,2	42,2	75,6
	Nada presionado	44	24,4	24,4	100,0
Total		180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.**Elaborado por:** La investigadora.**Gráfico 18***Presión***Fuente:** Resultados obtenidos en SPSS.**Elaborado por:** La investigadora.

Según los datos obtenidos el 24% de los docentes encuestados dicen estar muy presionados, un 42% presionados, es decir en un porcentaje de casi el 60% opinan que tienen mucha presión debido a la carga de trabajo, por lo cual sufren un alto nivel de estrés ya que no cuentan con suficiente tiempo para realizar sus actividades.

La dimensión de la presión muestra una tendencia mayoritariamente desfavorable según todas sus variables, a saber: en relación con la cantidad de trabajo que le es asignado y si tienen poco tiempo para realizarlo igualmente la mayoría externa una opinión positiva, demostrando que hay un exceso de trabajo y tiempo insuficiente para realizarlo, asimismo consideran que existe un nivel de estrés elevado por lo mismo.

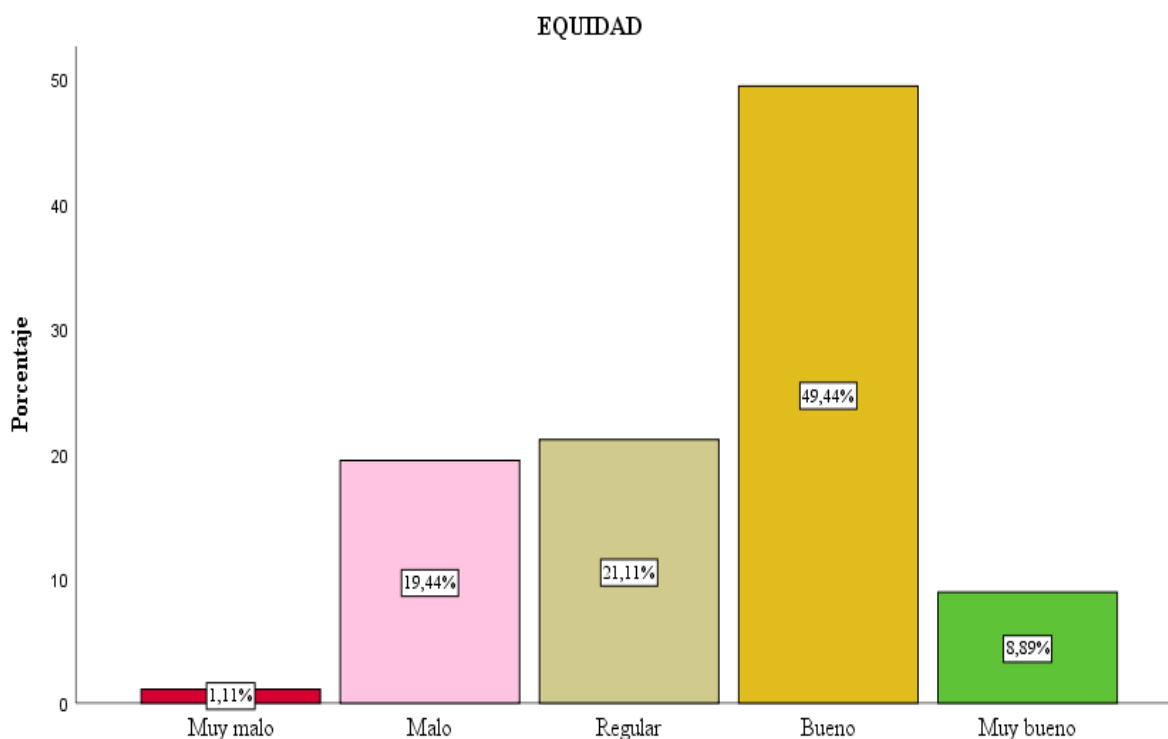
Tabla 27

Equidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	2	1,1	1,1	1,1
	Malo	35	19,4	19,4	20,6
	Regular	38	21,1	21,1	41,7
	Bueno	89	49,4	49,4	91,1
	Muy bueno	16	8,9	8,9	100,0
Total		180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

Gráfico 19*Equidad*

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

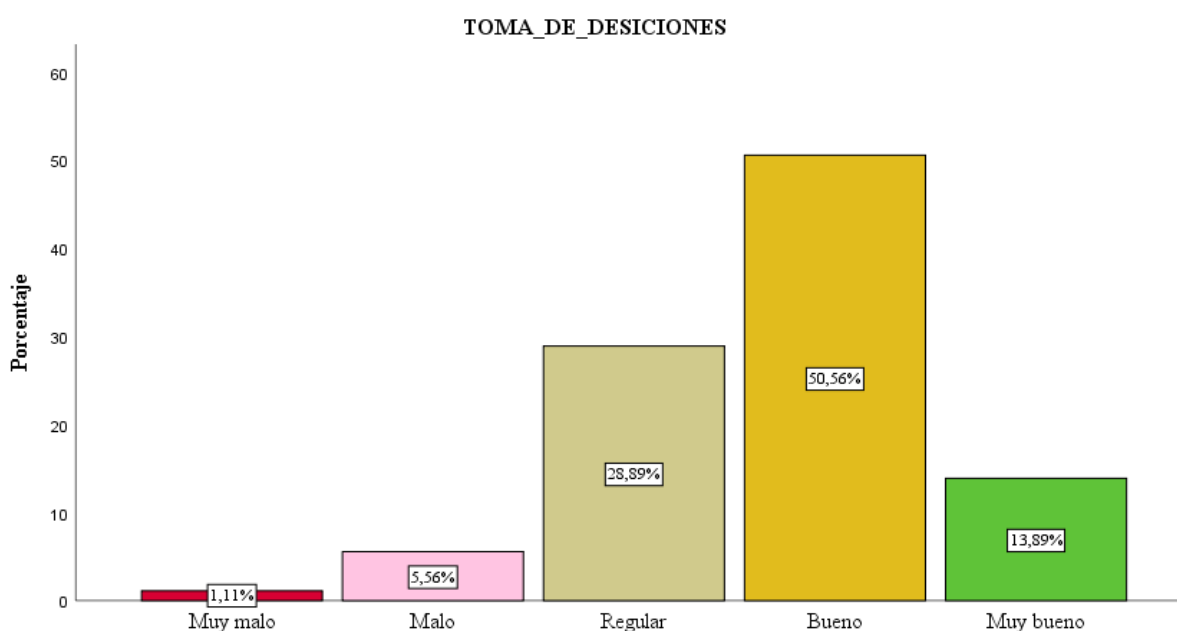
Elaborado por: La investigadora.

Según los datos obtenidos el 49% consideran bueno el trato equitativo, un 21% como regular, un 19% como malo y un 1% como muy malo.

Con la mitad de los docentes encuestados, consideran aceptable el trato dentro de la institución, un grupo pequeño de encuestados consideran este trato inequitativo. Con esta información podemos deducir que la institución brinda las mismas oportunidades a cada uno de sus colaboradores, según

Tabla 28*Toma de decisiones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	2	1,1	1,1	1,1
	Malo	10	5,6	5,6	6,7
	Regular	52	28,9	28,9	35,6
	Bueno	91	50,6	50,6	86,1
	Muy bueno	25	13,9	13,9	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.**Elaborado por:** La investigadora.**Gráfico 20***Toma de decisiones***Fuente:** Resultados obtenidos en SPSS.**Elaborado por:** La investigadora.

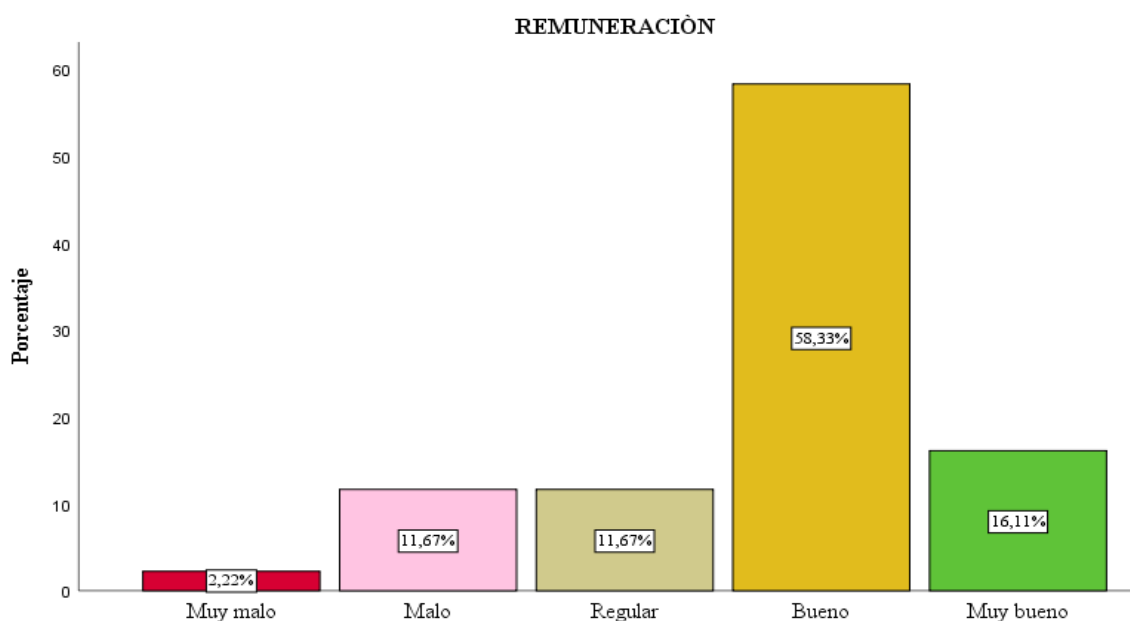
Del total de docentes encuestados, la toma de decisiones tiene un alto porcentaje de aceptación es así que el 14% considera muy bueno, el 50,6% lo califican como bueno, un 29% lo califica como regular y por último un 6% mantiene la opinión que es malo pero no incide en los demás resultados con un porcentaje bajo indicando que a la hora de tomar decisiones es frecuente preguntar al director de carrera.

Tabla 29*Remuneración*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	4	2,2	2,2	2,2
	Malo	21	11,7	11,7	13,9
	Regular	21	11,7	11,7	25,6
	Bueno	105	58,3	58,3	83,9
	Muy bueno	29	16,1	16,1	100,0
Total		180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

Gráfico 21*Remuneración*

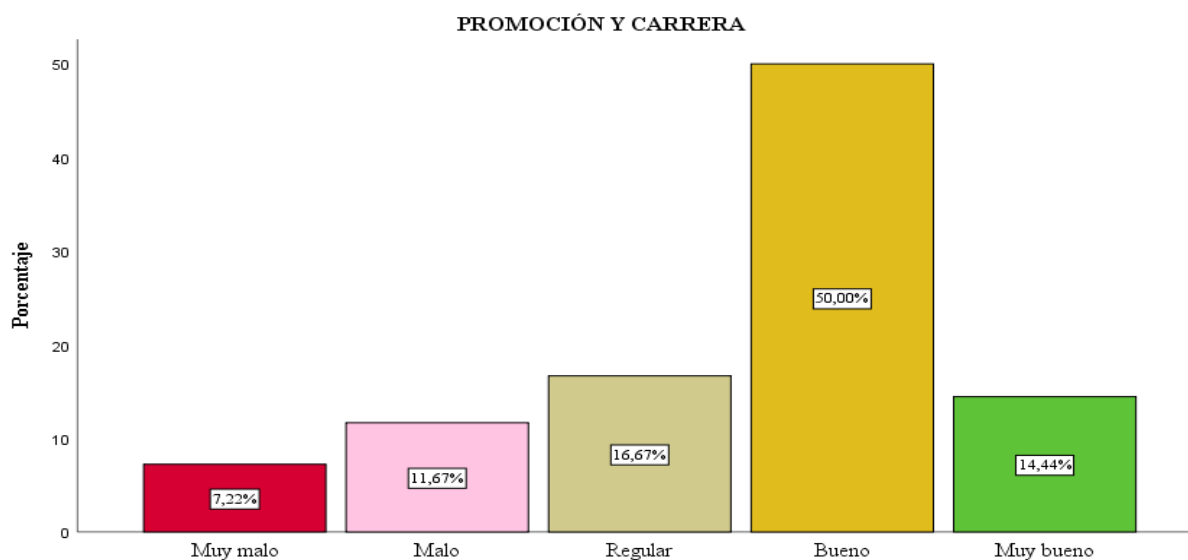
Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.

Elaborado por: La investigadora.

El 58% de los docentes encuestados manifiestan que perciben una buena remuneración, ante la interrogante a pesar se puede deducir que dentro de la institución la mayoría de los encuestados manifiestan estar conformes con la remuneración percibida y consideran que su trabajo está bien remunerado, además se sienten satisfechos por las prestaciones brindadas dentro de la misma.

Tabla 30*Promoción y carrera.*

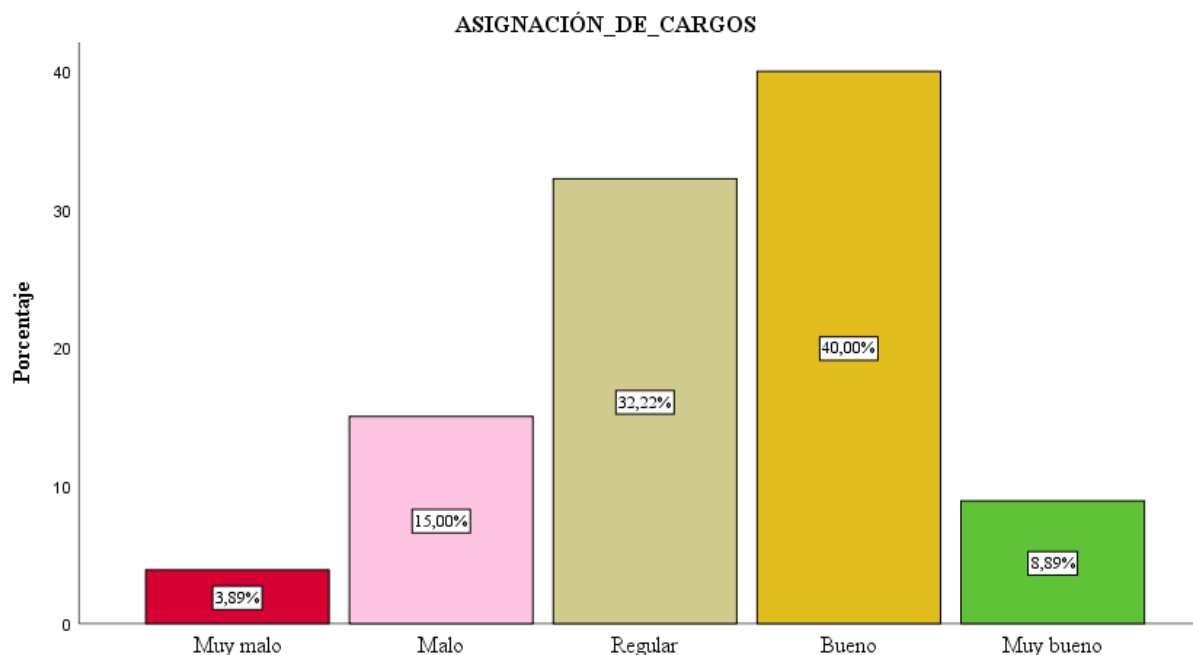
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	13	7,2	7,2	7,2
	Malo	21	11,7	11,7	18,9
	Regular	30	16,7	16,7	35,6
	Bueno	90	50,0	50,0	85,6
	Muy bueno	26	14,4	14,4	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.**Elaborado por:** La investigadora.**Gráfico 22***Promoción y carrera.***Fuente:** Resultados obtenidos en SPSS.**Elaborado por:** La investigadora.

Del total de docentes encuestados el 50% ponen al factor promoción y carrera en una escala de bueno y un 14% lo califican de muy bueno ya que los docentes pueden desarrollarse profesionalmente gracias a que la institución destina recursos para capacitar a su personal por lo mismo les brinda la oportunidad de continuar preparándose mientras que un pequeño porcentaje de 11 y 7% opinan lo contrario.

Tabla 31*Asignación de cargos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	7	3,9	3,9	3,9
	Deficiente	27	15,0	15,0	18,9
	Regular	58	32,2	32,2	51,1
	Bueno	72	40,0	40,0	91,1
	Muy bueno	16	8,9	8,9	100,0
	Total	180	100,0	100,0	

Fuente: Resultados obtenidos en SPSS.**Elaborado por:** La investigadora.**Gráfico 23***Asignación de cargos***Fuente:** Resultados obtenidos en SPSS.**Elaborado por:** La investigadora.

Como se aprecia en la gráfica, a la pregunta el 40% de los sujetos encuestados califican como bueno el proceso de asignación de cargos, por lo que se colige que en la institución hay oportunidad de ascender a otros puestos ya que se busca primero al posible candidato dentro de la

misma, teniendo en cuenta también que el 32% opinan que es regular y el 15% deficiente, ya que no están de acuerdo con el proceso de asignación de puestos porque consideran que no es justo ni equitativo.

Resumen análisis de datos

Motivación

Dentro de la institución, la motivación laboral es evaluado como bueno, ya que los docentes dicen estar motivados, una buena parte de esa motivación se debe a que sus superiores colaboran al logro de metas y objetivos propuestos además cuentan con elementos suficientes que facilitan realizar su trabajo y la institución permite espacios de integración y participación humana.

Responsabilidad

Se concluye que en el sentido de la responsabilidad los docentes de los tres campus evaluados se sienten responsables en su trabajo, vale reconocer, que la mediana asignada es 4 a este ítem, con lo que se presumen que asumen responsablemente la función que se les otorga.

Identidad

La identidad es una de las dimensiones mejor evaluadas, con valores sobre la media teórica en los tres campus, por lo tanto, los docentes se sienten identificados sus objetivos con los de la institución y satisfacción por pertenecer a esta.

Administración del conflicto

La Administración del conflicto se evaluó como bueno, ya que la solución de problemas requiere tiempo, sin embargo, se logra llegar a acuerdos.

Comunicación

La comunicación a pesar que la mayoría del personal, percibe de buena a muy buena, la comunicación, es relevante considerar un porcentaje importante se muestra inconforme con los canales de comunicación de la institución, cabe destacar que la comunicación efectiva, permite establecer con claridad los objetivos y cumplir las metas de la institución, también ayuda a mantener adecuada información y las buenas relaciones humanas en el ambiente laboral.

Remuneración

Con respecto a la remuneración se puede concluir que la mayoría de los docentes están conformes con lo que le paga la institución ya que consideran que va acorde a su trabajo realizado además están satisfechos con los beneficios que les otorga la misma.

Trabajo en equipo

Dentro del trabajo en equipo tiene una media de 3 con lo cual su calificación es regular, prevalecen las opiniones compartidas ya que el 50 % manifiestan trabajar con espíritu de equipo, se sienten respetados por sus compañeros y sienten que su equipo de trabajo promueve confianza y colaboración mientras que el otro 50% lo percibe de manera negativa, además este factor tiene relación con la motivación dentro del trabajo en equipo es baja, con lo que se concluye que existe deficiencias para trabajar en equipo dentro de la institución.

Apoyo

Referente al apoyo se puede concluir que existe apoyo por parte de las autoridades de la institución ya que sus superiores son flexibles y justos ante las peticiones solicitadas además pueden contar con la ayuda de los mismos cuando es necesario.

Estructura

En la dimensión estructura se concluye que los docentes están de acuerdo que en la institución existe orden y consideran que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas pero dentro de los ítems evaluados manifiestan que los ritmos de trabajo no les parecen adecuados.

Innovación

Con respecto a la innovación se concluye que el ambiente laboral en el que se encuentran inmersos apoya la innovación, esto permite afirmar que hay aceptación de nuevas ideas, en donde se pueden desarrollar y retroalimentar su participación.

Presión

La dimensión presión muestra una tendencia mayoritariamente desfavorable según todas sus variables, a saber: en relación con la cantidad de trabajo que le es asignado y si tienen poco tiempo para realizarlo igualmente la mayoría presenta una opinión positiva, demostrando que hay un exceso de trabajo y tiempo insuficiente para realizarlo, asimismo consideran que existe un nivel de estrés elevado por lo mismo.

Liderazgo

Respecto al liderazgo ejercido por el director permite que el personal a su cargo sea partícipe de los proyectos de desarrollo.

Equidad

Para la dimensión equidad se concluye que no todos los docentes manifiestan que la institución brinda las mismas oportunidades a cada uno de sus colaboradores.

Asignación de cargos

En la dimensión asignación de cargos se concluye que no están de acuerdo con el proceso de asignación de puestos porque consideran que no es justo ni equitativo.

11. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

11.1. Conclusiones

Al final de esta investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Dentro de la investigación Bibliográfica, se pudo evidenciar que el análisis del clima organizacional está determinado por un conjunto de factores vinculados con la calidad de vida de los trabajadores, por lo que es importante considerar los aspectos relativos a las percepciones y expectativas del personal dentro de la organización o institución.
- Partiendo del análisis de los resultados obtenidos se concluye que los factores estudiados y analizados en esta investigación, ninguno se encuentra calificado entre malo o muy malo, algunos se encuentran sobre bueno y regular.
- A través del cuestionario se logró analizar e interpretar que los factores que más aportan a la positividad del clima son todos aquéllos relacionados con los factores Individuales entre los cuales destacan (la Motivación Laboral, la identidad, la pertinencia y la responsabilidad).
- Por otro lado, se concluye que los factores que deben mejorar dentro de la institución para que no afecte el clima organizacional de manera negativa, son: trabajo en equipo, estructura, comunicación, presión, equidad, asignación de cargos, los cuales presentan una calificación de regular o que revela que está en un posible estado de deterioro y si es necesario tomar acciones para mejorar cada uno de estos.

- En términos generales, los datos revelan una valoración positiva de los docentes a la mayoría de los factores evaluados pudiendo decir así que el clima organizacional en la institución es buena a excepción de 5 factores que presentan deficiencias que pueden ser mejoradas en un lapso de tiempo no muy distante.

11.2. Recomendaciones

Al departamento de talento humano de la Universidad técnica de Cotopaxi se sugiere:

- Se recomienda elaborar un plan de mejora para los factores que influyen de manera regular y que presentan deficiencias para fortalecer el clima organizacional adecuado dentro de la institución.
- Por cuanto la comunicación se sugiere fortalecer los canales de comunicación de la institución para que la información llegue de forma oportuna a los docentes, se deben manejar de mejor manera, pues al existir posiciones divididas entre Bueno y Regular se considera que no es óptima.
- La institución debe realizar actividades en equipo, para que interactúen entre sí y se consideren apoyados por todos y en todo momento promover la participación entre el personal docente para obtener mejores resultados y que haya sinergia en el trabajo para el logro de objetivos.
- Se recomienda tomar en cuenta resultados para la concepción de estrategias efectivas de gestión institucional, sobre todo en lo que se refiere a la revisión de los factores que presentan deficiencias para la elaboración de planes de corto y mediano plazo, para el mejoramiento efectivo de los mismos logrando así obtener un clima organizacional completamente favorable.

12. BIBLIOGRAFÍA

1. Alles, M. (2004). *Diccionario de Comportamientos: Gestión de competencias*. . Mexico: Granica.
2. Álvarez, C. E. (2006). *Clima Organizacional en las empresas Colombianas*. Medellin: Editorial Universidad del Rosario.
3. Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación* (6ta ed.). Caracas: Episteme.
4. Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Mexico: Trillas.
5. Carlos Guillén Gestoso, R. G. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana de España.
6. Carmen, S. C. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima. *Hitos de Ciencia Administrativa*.
7. Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ta ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
8. Chiavenato, I. (2004). *Libro Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ma ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
9. Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
10. Dessler, G. (2011). *Administración de los Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Educación.
11. Dr. Rubén Edel Navarro, D. A. (2007). *Clima y compromiso organizacional I*. Mexico.
12. Eslava, E. (2004). *Gestión del Talento Humano en las Organizaciones*. En E. Eslava, *Gestión del Talento Humano en las Organizaciones*. (pág. 92). Quito: Edument.

13. Garcia, M., & Bedoya, M. (2008). *Herramientas o métodos de diagnóstico del clima*. Mexico: San Marcos editorial.
14. Gibson James L., I. J. (2001). *Las Organizaciones, Comportamiento, Estructura, Procesos*. Mexico: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana.
15. Gibson, J. L., & Donnelly, J. M. (2001). *Las organizaciones :comportamiento, estructura procesos*. Mexico: Mc Graw Hill 2001.
16. Hernández Sampieri, F. C. (2006). *Metodología de la investigación* (4ª Edición ed.). Mexico: McGraw-Hill.
17. Hurtado León, I., & Toro Garrido, J. (2007). *Paradigmas y metodos de investigacion en tiempos de cambio*. Venezuela: CEC.S.A.
18. Macedo. (20 de 06 de 2007). *Clima Organizacional*. Obtenido de <http://www.cicap.ucr.ac.cr/web/clima-organizacional-relevancia-aspectos-importantes-mejorarlo/>
19. María, O. D. (27 de Mayo de 2001). Diagnóstico del clima organizacional para la optimización del recurso humano. Mexico: Universidad Autónoma de Nuevo León.
20. Marlenis, B. (2 de Mayo de 2011). Factores del clima organizacional en las universidades. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 17. Obtenido de <http://flacso.redelivre.org.br/files/2012/08/797.pdf>
21. Mónica, G. S. (2009). "*Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual*". Universidad del Valle.
22. Moreno, M. G. (17 de julio de 2010). *Formación De Docentes Para La Innovación Educativa*. *Revista Electrónica Sinéctica*, 25.
23. Newstrom, J. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Mexico: McGraw-Hill.

24. Oliva, E. J. (25 de JUNIO de 2005). *redalyc.org*. Obtenido de redalyc.org:
<http://www.redalyc.org/pdf/818/81802505.pdf>
25. Quintana, A. D. (7 de enero de 2013). *Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional*. Obtenido de Centro de Gesarrollo Gerencial:
<http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>
26. Rodriguez, O. (2001). *Gestión Del Talento Humano Enfoques y Modelos*. Mexico: Trillas.
27. Stephen, R. p. (2004). *Comportamiento organizacional*. México D. F.: Pearson.
28. Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigacion 5 Edición*. Mexico: Mexicana.
29. Santa Paella & Feliberto Martins. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*.
30. Villafuerte, D. B. (2006). *Manual metodológico para el investigador científico*.
Arequipa, Perú: B - Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

13. ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
FACTORES GRUPALES					
Trabajo en equipo					
Me siento respetado por mis compañeros de trabajo					
En mi equipo de trabajo se promueve la confianza y colaboración.					
Mantenemos una motivación constante entre los miembros del equipo de trabajo para conseguir las metas que nos han sido asignadas.					
En esta institución trabajamos con espíritu de equipo					
Liderazgo					
Mis superiores, manejan con justicia la autoridad y poder que tienen.					
Mi jefe inmediato construye confianza con su equipo y lo escuchan adecuadamente.					
Conflicto					
Se acepta la existencia de los conflictos, se les asume y maneja trabajando en ellos.					
Existe integración y cooperación entre los miembros de las distintas áreas al resolver conflictos.					
Busco colaborar en la solución de un conflicto cuando el objetivo es aprender y verificar mis suposiciones o comprender el punto de vista de los demás.					
Se establecen conversaciones claras y respetuosas ante un conflicto de manera que permita una gana - gana entre las partes.					

Apoyo					
Considero que mis superiores son flexibles y justos ante las peticiones que solicito.					
Considero que mis superiores son flexibles y justos ante las peticiones que solicito.					
FACTORES INDIVIDUALES					
Motivación					
Mis superiores me dejan claro cuáles son las metas a lograr y nos motiva para ello.					
Los elementos que utilizo para desempeñar mi labor facilitan y motivan mi trabajo.					
Existe un ambiente de motivación dentro del equipo de trabajo a que pertenezco.					
La institución permite espacios motivacionales de integración y participación humana.					
Pertinencia					
Existe, entre los colaboradores, un alto sentido de pertenencia para con la institución.					
Dentro de la institución, me siento importante y valioso como persona.					
Tengo un inmenso cariño y respeto por la institución.					
Me siento respaldado por la institución.					
Deseo que mis hijos y/o familiares estudien en esta institución.					
Siento que cumplo con las funciones que me han sido asignadas y lo hago con satisfacción.					
Expreso gratitud a la institución hablo de ella en términos positivos.					

Identidad					
Me siento parte importante de esta institución.					
Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo.					
Considero importante mi trabajo en esta institución.					
Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la institución.					
Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta institución.					
Disfruto trabajar en esta institución.					
Autonomía					
Soy responsable del trabajo que realizo.					
Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento.					
Decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.					
Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
Factores organizacionales					
FACTORES ORGANIZACIONALES					
Comunicación					
Considera que el canal de comunicación utilizado dentro de la institución es efectivo.					
La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente.					
Existe una adecuada comunicación entre jefe-subordinado. (Director de carrera-Docente)					
Empoderamiento-toma de decisiones					
Tengo autonomía para tomar decisiones en mi actividad laboral.					

Es frecuente la consulta a líder del proceso sobre decisiones que deban ser tomadas de urgencias.					
En el momento de realizar mis labores es posible elegir el método o procedimiento que considero más adecuado.					
Frecuentemente mido las consecuencias de las decisiones que tomo en mi puesto de trabajo.					
Asumo la responsabilidad de mis actos ante los errores suscitados y los comento al líder para darle solución.					
Presión					
Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
Muchos de los docentes de la institución en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo.					
Reconocimiento					
Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional.					
Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución.					
El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.					
La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					

Equidad					
Puedo contar con un trato justo por parte de mis superiores.					
Los objetivos que fijan mis superiores para mi trabajo son razonables.					
Es poco probable que mis superiores me halaguen sin motivos.					
Mis superiores no tienen favoritos.					
Innovación					
En la institución puedo desarrollar mis propias ideas.					
Nuestro ambiente laboral apoya la innovación.					
Mi superior reacciona de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.					
Estructura					
En esta institución existe orden.					
Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.					
Los ritmos de trabajo me parecen adecuados.					
La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo.					
Remuneración					
Considero que mi trabajo está bien remunerado.					
Las prestaciones que se me brindan en esta institución son satisfactorias.					
Promoción y carrera					
Mis superiores se preocupan por mi desarrollo profesional y me brinda la oportunidad de continuar preparándome.					
La institución destina recursos para capacitar a su					

personal.					
Asignación de cargos					
En la institución hay oportunidades de ser promovido.					
Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma institución al posible candidato.					
El proceso de asignación es justo y equitativo.					

Anexo 2. Curriculum vitae investigadora

DATOS PERSONALES

NOMBRES: Diana Elizabeth
APELLIDOS: Ríos Guanoluisa
Lugar y fecha nacimiento: Latacunga 1 de enero de 1996
No. Ced. Id. 050397659-9
Estado civil: Soltera
Dirección Domiciliaria: La Calera Norte
Teléfono: 032271102
Fax: Ninguno



Celular: 0995451354
E-mail dianarios.1317@gmail.com

ESTUDIOS Y TÍTULOS

Primarios:

INSTITUCIÓN Escuela Fiscal “Mixta Loja ”
Carrera: Educación Básica
Especialización: **Nivel:** Aprobado

Secundarios:

INSTITUCIÓN Colegio de Bachillerato “Primero de Abril”
Carrera: Contabilidad
Especialización: Contabilidad **Nivel:** Aprobado

Superiores:

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
Carrera: Ingeniería Comercial
Especialización: Comercio **Nivel:** 10 mo

SEMINARIOS Y CURSOS ASISTIDOS

NOMBRE	LUGAR Y FECHA	DURACIÓN
I Seminario “El actual escenario político nacional y las perspectivas de las organizaciones sociales”	Latacunga Julio del 2014	32 horas
Gestión empresarial & pública	Latacunga 06 de junio 2017	40 horas
Taller de Capacitación "Proyectos de Inversión Formato Senplades"	Latacunga 20 y 21 de junio del 2018	20 horas

PRÁCTICAS Y PASANTÍAS

EMPRESA	FUNCIÓN	PERIODO	AÑO
Universidad Técnica de Cotopaxi	Asistente del departamento Financiero.	Abril-Agosto	2018

Anexo 3. Resolución autoría del proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Ing. Marcelo Cárdenas – Director de la carrera de Administración de Empresas
Lic. Germanía Salguero – Coordinadora de Trabajo de Grado (e)

CERTIFICADO DE RESOLUCIONES


La Secretaría de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotacachi, CERTIFICA: que el Consejo Directivo de la Facultad, en sesión ordinaria realizada el 23 de julio del 2018, adoptó la siguiente resolución: (Res. 2.2.2-23-07-2018-F.CC.AA).

2.- CONOCIMIENTO Y APROBACIÓN DE COMUNICACIONES

2.2. El Dr. Edwin Vásquez, Docente Investigador de la Facultad de Ciencias Administrativas, informa sobre el desarrollo de las tutorías realizadas a las estudiantes de la carrera de Comercial Diana Elizabeth Ríos Guanoluisa y Johana Maribel Casa Puruncajas, que en su parte pertinente manifiesta que la señorita Johana Casa, ha asistido una sola vez de las ocho asistidas por la estudiante Diana Ríos, y que el trabajo investigativo se encuentra en la fase final para ser revisado por los lectores. Resolución: Acoger el informe del Tutor Académico Dr. Edwin Vásquez, y que se le reconozca la autoría del trabajo de titulación II a la estudiante Diana Ríos, quien asistió a las tutorías y cumplió con el proyecto investigativo y la estudiante Johana Casa deberá realizar un nuevo proceso de titulación”.

Particular que me permito comunicar para los fines legales correspondientes.

Latacunga, julio 25 de 2018


Glauco Chipugsi Rubio
SECRETARIO ABOGADO F.CC.AA

Ad. copia del informe

RECIBIDO 25/07/2018

10400

fr

SOLICITUD ATENDIDA

25/07/2018

fr

Latacunga 18 de julio de 2018

UTC-ASV-0048-2018

Abogado.

GLAUCO CHIPUGSI RUBIO
SECRETARIO ABOGADO F.CC.AA
UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

Presente.

De mi consideración..

Reciba un saludo cordial a nombre del Dr. Edwin Vásquez Erazo PhD, docente investigador de la Facultad de Ciencias Administrativas.

Por medio del presente me permito emitir el informe solicitado sobre la asistencia y participación de tutorías de la señorita Johana Maribel Casa Puruncajas con (Res. 2.2.4-09-07-2018-F.CC.AA)

ANTECEDENTES

El Trabajo Investigativo con el tema: "Factores que influyen en el clima organizacional de los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi" presentado en titulación I por dos estudiantes Diana Elizabeth Ríos Guanoluisa y Johana Maribel Casa Puruncajas, en la primera fase fue trabajado por las mencionadas estudiantes, en el que asistieron con normalidad a los procesos de tutorías.

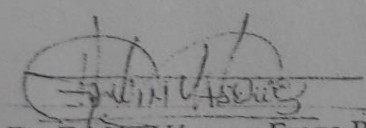
INFORME DE TUTORIAS TITULACION II

En la segunda fase, el trabajo está orientado a desarrollar la metodología, la investigación de campo, la recolección de información y la presentación de resultados. Me permito informar que la estudiante Johana Maribel Casa Puruncajas, ha asistido una sola vez de las ocho que registra la compañera Diana Ríos.

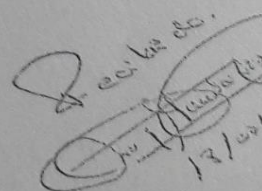
Es necesario indicar que el trabajo investigativo se encuentra en la fase final para ser revisado por los lectores.

Particular que me permito comunicar para los fines pertinentes.

Atentamente.


Dr. Edwin Vásquez Erazo PhD.

DOCENTE INVESTIGADOR


13/07/18