

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA EN MARKETING**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
INGENIERO EN MARKETING**

**TEMA DEL PROYECTO:
“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES DE LA
UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ”**

**AUTOR:
DELGADO VÉLIZ EDWIN ALEJANDRO**

MANTA - MANABÍ – ECUADOR

2018

CERTIFICACIÓN

En mi calidad de Tutor del trabajo de Investigación del Tema:

“El clima organizacional y su influencia en el desempeño académico de los docentes de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí”

De Edwin Alejandro Delgado Veliz, egresado de la Facultad de Ciencias Administrativas, carrera de Ingeniería en Marketing con ci: 131273762-8, considero que dicho trabajo investigativo está completo y reúne los requisitos necesarios para ser sometido a la evaluación de la Comisión de Titulación y del jurado que esta designe.

Manta, 22 de noviembre de 2018

Ing. Marcos I. Granda García, Mg

Tutor de la investigación

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Declaro que la presente investigación, cuyo tema es: **“El clima organizacional y su influencia en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí”**, es un trabajo que fue investigado y realizado en su totalidad por mi persona, EDWIN ALEJANDRO DELGADO VELIZ, cumpliendo con todas las exigencias requeridas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, la facultad de Ciencias Administrativas y la carrera de Ingeniería en Marketing.

La responsabilidad de los hechos, opiniones e ideas presentadas en este estudio corresponden exclusivamente al autor, y el patrimonio intelectual de la investigación pertenecerá a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Manta, noviembre de 2018

Edwin Alejandro Delgado Veliz

DEDICATORIA

Dios

Por darme la fortaleza a seguir luchando y continuar después a pasar
adversidades.

A mis padres: *Luis Delgado y Ana Veliz*

Por guiarme e inculcarme valores los cuales me han ayudado a ser un
gran ser humano.

A mi hermana: *Andrea Delgado*

Por esta presente en cada acontecimiento de mi vida

A mi esposa: *Madeleyne Barcia*

Por ser mi acompañante al éxito y sobre todo apreciar lo bueno de
cada mañana.

Y sobre todo a mi hija: *Valentina Delgado*

El ser más maravilloso que tengo en mi vida, la luz que me brinda
felicidad y amor.

A mi familia

Con un gran profundo amor de parte de Edwin

AGRADECIMIENTO

Mi mayor agradecimiento a mi tutor Magister Marcos Iván Granda García, por su arduo desempeño en la entrega de conocimiento y experticia en el campo académico y profesional.

Agradezco también a mis padres: Luis Delgado y Ana veliz por sus ardua dedicación y sobre todo su amor incondicional.

A mi esposa Madeleyne Barcia e hija Valentina Delgado por su contante compresión y amor que me tienen.

Adicional agradezco a cada una de las personal que me ayudaron en el proceso investigativo y culminación de tesis en especial a William Parraga, Gema Menoscal, amigos, compañeros que estuvimos presente en esta ardua labor de estudiante.

ÍNDICE

Resumen.....	1
Abstract	2
CAPITULO I.....	3
1.1 Situación Problemática.....	3
1.2. Planteamiento del problema.....	3
1.2.1. Formulación del Problema	3
1.2.2. Enunciado del problema.....	4
1.2.3. Sistematización del problema.....	5
1.2.4. Árbol del problema.....	5
1.3. Justificación.....	5
1.3.1. Justificación Teórica.....	5
1.3.2. Justificación Práctica.....	6
1.4. Objetivos	6
1.4.1. Objetivo General	6
1.4.2. Objetivos Específicos	6
1.5. Hipótesis.....	6
1.5.1. Hipótesis General	6
1.5.2. Hipótesis Específicas.....	6
1.6. Variables	7
1.6.1. Variable Independiente.....	7
1.6.2. Variable Dependiente	7
1.7. Operacionalización de variables	7
CAPITULO II	8
2. Marco Teórico.....	8
2.1. Marco Filosófico	8
2.1.1. Antecedentes investigativos	9
2.2. Bases Teóricas.....	22
2.2.1. Clima organizacional.....	22
2.2.2. Desempeño academico	22
2.3. Marco Conceptual	24
2.3.1. Clima organizacional.....	24
2.3.2. Desempeño academico.....	24
2.3.3. Aspecto institucional.....	24
2.3.4. Involucramiento laboral.	25
2.3.5. Comunicación interpersonal.....	25

2.3.6. Función profesional.....	25
2.3.7. Sistema de evaluación.....	25
2.3.8. Capital humano.....	25
CAPITULO III.....	26
3.1. Metodología de la investigación.....	26
3.1.1. Tipo y diseño de la investigación.....	26
3.1.2. Unidad de análisis.....	26
3.1.3. Delimitación de la investigación.....	26
3.1.4. Población de estudio.....	26
3.1.5. Tamaño de la muestra.....	27
3.1.6. Técnicas de recolección de datos.....	27
3.1.7. Procesamiento de datos.....	27
3.2. Análisis de los resultados.....	28
3.2.1. Estadístico de Cronbach.....	28
3.2.2. Análisis individual de los resultados.....	29
3.2.3. Análisis estadístico de Kendall y Spearman.....	64
Hipótesis General.....	64
Hipótesis Específica X1; Y1.....	65
Hipótesis Específica X1; Y2.....	66
Hipótesis Específica X1; Y3.....	67
Hipótesis Específica X2; Y1.....	68
Hipótesis Específica X2; Y2.....	69
Hipótesis Específica X2; Y3.....	70
Hipótesis Específica X3; Y1.....	71
Hipótesis Específica X3; Y2.....	72
Hipótesis Específica X3; Y3.....	73
PROPUESTA.....	74
BIBLIOGRAFIA.....	78
ANEXOS.....	80
Modelo de Encuesta.....	81

Índice de Tablas

Tabla 1	Operacionalización de las variables.....	7
Tabla 2	Resumen de procesamiento de casos.....	28
Tabla 3	Estadística de fiabilidad.....	28
Tabla 4	1. Se siente reconocido por la labor que desempeña.....	29
Tabla 5	2.Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario.....	30
Tabla 6	4.Se siente involucrado en los proyectos académico de la Universidad.....	32
Tabla 7	5.Considera que los mensajes dentro de la institución son entendibles en su totalidad.....	33
Tabla 8	6.Participa en los diferentes eventos científicos, para su socialización y generalización de los resultados alcanzados de su investigaciones.....	34
Tabla 9	7.Considera que los docentes cumplen con el perfil académico requerido.....	35
Tabla 10	8.Considera que la institución le permite interrelacionarse con otras áreas de la organización.....	36
Tabla 11	9. Los docentes cumplen con la planificación académica.....	37
Tabla 12	10.Considera que los estudiantes se involucran académicamente en la evaluación del docente.....	38
Tabla 13	11.Considero que sus compañeros aportan óptimamente con buenas ideas para una toma de decisión correcta.....	39
Tabla 14	12.Piensa que se mejora constantemente las instalaciones en donde me desenvuelvo.....	40
Tabla 15	13.Considera que la autoevaluación ayuda al mejoramiento del docente.....	41
Tabla 16	14.Considera que los espacios de trabajo, cumple con lo requerido.....	42
Tabla 17	15.Piensa que sus compañeros tratan a sus estudiantes con respeto y responsabilidad.....	43
Tabla 18	16.Cuenta con el apoyo institucional para vincularse en nuevos proyectos..	44
Tabla 19	17.Comparte los conocimientos adquiridos a sus estudiantes y compañeros de trabajo.....	45
Tabla 20	18.Piensa que las autoridades trabaja en conjunto para alcanzar mayores resultados.....	46
Tabla 21	19. Considera que la evaluación no siempre esta correlacionado a la realidad.....	47
Tabla 22	20.Participa en actividades académicas en otras instituciones del país.....	48
Tabla 23	21. Se considera capaz de dirigir adecuadamente las decisiones que se gestionan en su ambiente de trabajo.....	49
Tabla 24	22.Existe colaboración entre el personal de las diversas facultades.....	50
Tabla 25	23.Contribuye en el mejoramiento de la calidad de los proceso de enseñanza-aprendizaje.....	51
Tabla 26	24. La infraestructura cumple con los requerimientos necesarios para realizar las tareas como docente.....	52
Tabla 27	25. Cumple con la preparación académica para rendir mejor en la institución.....	53
Tabla 28	26. Piensa usted los canales de comunicación son suficientes para la captación de información entre los docentes.....	54
Tabla 29	27. Piensa que la evaluación del docente, cumple con el proceso de rendimiento en los estudiantes.....	55

Tabla 30	28. Considera que existe una relación interpersonal adecuada entre sus compañeros de labores.....	56
Tabla 31	29. Cuenta con el apoyo de la institución para participar en actividades académicas fuera de ella	57
Tabla 32	30. Emplea nuevos métodos tecnológicos para que la investigación sea más eficiente.....	58
Tabla 33	31. Considera que sus compañeros cumplen con las normas y reglamentos dictado por la institución	59
Tabla 34	32. Emplea métodos y técnicas para la involucración científica en los estudiantes.....	60
Tabla 35	33. Los pensamientos de mis compañeros son relacionados a lo académico y no a lo personal	61
Tabla 36	34. El grupo con el que labora, funciona como un equipo bien integrado	62
Tabla 37	35. Los resultados de los estudiantes ayudan en el mejoramiento metodológico del docente	63
Tabla 38	Tabulación de los rangos correlacional TAU Kendall	64
Tabla 39	Correlaciones Hipótesis General	64
Tabla 40	Correlación Hipótesis Específica X1; Y1	65
Tabla 41	Correlación Hipótesis Específica X1; Y2.....	66
Tabla 42	Correlación Hipótesis Específica X1; Y3.....	67
Tabla 43	Correlación Hipótesis Específica X2; Y1.....	68
Tabla 44	Correlación Hipótesis Específica X2; Y2.....	69
Tabla 45	Correlación Hipótesis Específica X2; Y3.....	70
Tabla 46	Correlación Hipótesis Específica X3; Y1.....	71
Tabla 47	Correlación Hipótesis Específica X3; Y2.....	72
Tabla 48	Correlación Hipótesis Específica X3; Y3.....	73

Índice de Gráficos

Gráfico 1	Árbol del problema.....	5
Gráfico 2	Se siente reconocido por la labor que desempeña	29
Gráfico 3	Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario	30
Gráfico 4	3.Las autoridades se interesan por el éxito del docente.....	31
Gráfico 5	3. Las autoridades se interesan por el éxito del docente.....	31
Gráfico 6	4. Se siente involucrado en los proyectos académicos de la universidad.....	32
Gráfico 7	5. Considera que los mensajes dentro de la institución son entendibles en su totalidad	33
Gráfico 8	6. Participa en los diferentes eventos científicos, para su socialización y generalización de los resultados alcanzados de sus investigaciones	34
Gráfico 9	7. Considera que los docentes cumplen con el perfil académico requerido ...	35
Gráfico 10	8. Considera que la institución le permite interrelacionarse con otras áreas de la organización.....	36
Gráfico 11	9. Los docentes cumplen con la planificación académica	37
Gráfico 12	10. Considera que los estudiantes se involucran académicamente en la evaluación del docente.....	38
Gráfico 13	11. Considero que sus compañeros aportan óptimamente con buenas ideas para una toma de decisión correcta.....	39

Gráfico 14	12. Piensa que se mejora constantemente las instalaciones en donde me desenvuelvo	40
Gráfico 15	13. Considera que la autoevaluación ayuda al mejoramiento del docente ..	41
Gráfico 16	14. Considera que los espacios de trabajo, cumple con lo requerido	42
Gráfico 17	15. Piensa que sus compañeros tratan a sus estudiantes con respeto y responsabilidad	43
Gráfico 18	16. Cuenta con el apoyo institucional para vincularse en nuevos proyectos	44
Gráfico 19	17. Comparte los conocimientos adquiridos a sus estudiantes y compañeros de trabajo	45
Gráfico 20	18 Piensa que las autoridades trabaja en conjunto para alcanzar mayores resultados	46
Gráfico 21	19. Considera que la evaluación no siempre esta correlacionado a la realidad	47
Gráfico 22	20. Participa en actividades académicas en otras instituciones del país.....	48
Gráfico 23	21. Se considera capaz de dirigir adecuadamente las decisiones que se gestionan en su ambiente de trabajo	49
Gráfico 24	22. Existe colaboración entre el personal de las diversas facultades.....	50
Gráfico 25	23. Contribuye en el mejoramiento de la calidad de los proceso de enseñanza-aprendizaje	51
Gráfico 26	24. La infraestructura cumple con los requerimientos necesarios para realizar las tareas como docente	52
Gráfico 27	25. Cumple con la preparación académica para rendir mejor en la institución	53
Gráfico 28	26. Piensa usted los canales de comunicación son suficientes para la captación de información entre los docentes	54
Gráfico 29	27. Piensa que la evaluación del docente, cumple con el proceso de rendimiento en los estudiantes.....	55
Gráfico 30	28. Considera que existe una relación interpersonal adecuada entre sus compañeros de labores.....	56
Gráfico 31	29. Cuenta con el apoyo de la institución para participar en actividades académicas fuera de ella	57
Gráfico 32	30. Emplea nuevos métodos tecnológicos para que la investigación sea más eficiente.....	58
Gráfico 33	31. Considera que sus compañeros cumplen con las normas y reglamentos dictados por la institución.....	59
Gráfico 34	32. Emplea métodos y técnicas para la involucración científica en los estudiantes.....	60
Gráfico 35	33. Los pensamientos de mis compañeros son relacionados a lo académico y no a lo personal	61
Gráfico 36	34. El grupo con el que labora, funciona como un equipo bien integrado .	62
Gráfico 37	35. Los resultados de los estudiantes ayudan en el mejoramiento metodológico del docente	63
Gráfico 38	Esquematización del plan de acción.....	74
Gráfico 39	Matriz de Consistencia.....	83
Gráfico 40	Encuesta realizada en la Facultad de Ciencias Administrativa.....	84
Gráfico 41	Encuesta realizada en la Facultad de Eléctrica.....	84
Gráfico 42	Encuesta realizada en la Faculta de Psicología.....	84
Gráfico 43	Encuesta realizada en la Faculta de Ciencias de la Educación.....	84

Resumen

El logro de una mayor productividad laboral docente, está en correspondencia al clima organizacional que se gesta en las instituciones educativas, lo cual hace necesario mantener de forma favorable dicha correspondencia, sin embargo, es de notar en los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, incumplimiento de algunos aspectos institucionales, escaso involucramiento laboral y comunicación interpersonal durante la función profesional de su capital humano. Con base, a lo expuesto esta investigación se propuso determinar si el clima organizacional influye en el desempeño académico de los docentes de dicha universidad. Metodológicamente, se utilizó el método inductivo, y un diseño no experimental. La Población del estudio fue de 692 docentes con nombramiento, y la muestra de 247 docentes. La información se obtuvo a través de la aplicación de un instrumento tipo cuestionario y el análisis de los datos se realizó bajo el uso del paquete estadístico SPSS. Los resultados indicaron, que existe una relación altamente significativa de dependencia entre el clima organizacional y el desempeño docente, en la cual el desempeño docente viene a estar afectado por el clima organizacional de la institución.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, docente con nombramientos y universidad.

Abstract

The achievement of a higher labor productivity teaching, in correspondence to the organizational climate that is brewing in the educational institutions, which makes it necessary to keep positively such correspondence, however is noted on teachers of the Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, breach of certain institutional aspects, scarce labor involvement and interpersonal communication during the professional function of its human capital. Basis, to this research set out to determine if the organizational climate affects the academic performance of university teachers. Methodologically, the inductive method, and a non-experimental design was used. The study population was 692 teachers with appointment, and the sample of 247 teachers. The information was obtained through the application of a questionnaire type instrument and the analysis of the data was carried out under the use of the statistical package SPSS. The results indicated that there is a highly significant relationship of dependence between the organizational climate and the teaching performance, in which the teaching performance comes to be affected by the organizational climate of the institution.

Key words: organizational climate, labor, teaching appointments and University performance.

CAPITULO I

1.1 Situación Problemática

El clima organizacional se lo puede definir como la involucración del empleado en la institución donde labora, para lo cual es importante analizar el ambiente de trabajo en el cual se desempeña, debido a que múltiples factores que puede ocasionar en dicho desempeño.

Es por ello que en el caso de los docentes universitarios es importante ampliar los factores que se involucran dentro de su entorno de trabajo. En el ámbito internacional el desempeño académico ha trascendido en un contexto de calidad educativa, tal y como lo menciona (Barrón, 2009), que desde la década de los noventas la organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Centro Regional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRESALC), ha adoptado nuevo rol en los docentes universitarios, las cuales sean acordes a la demanda de una sociedad globalizada, basado en una formación académica constantes para orientar hacia un aprendizaje de autodirigido.

Es por ende que para el docente universitario debe tener un alto grado académico para la involucración de sus actividades como docente, debido a que los conocimientos se globalizan para una mejor actualización de conocimiento, tales como la involucración científica, pedagógica y sobre todo tecnológica. Actualmente la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), evaluar los conocimientos de los docentes la cual deben estar preparados para asumir los objetivos que exige la universidad para el cumplimiento óptimo, de tal manera que alguno cumple con las normas pero su nivel pedagógico no es el más aceptable en algunos casos. Mediante este estudio se pretende indagar la influencia del desempeño académico de los docentes de la ULEAM.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Formulación del Problema

1.2.1.1. Problema General

¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?

1.2.1.2. Problemas específicos

1. ¿En qué medida el ASPECTO INSTITUCIONAL AFECTA en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?
2. ¿En qué grado el INVOLUCRAMIENTO LABORAL INFLUYE en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?
3. ¿De qué manera la COMUNICACIÓN INTERPERSONAL INTERVIENE en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?

1.2.2. Enunciado del problema

La Educación Superior en el Ecuador la actualidad contempla varios procesos de cumplimiento al docente universitario, es así que dentro de la institución de Educación superior debe proporcionar herramientas necesarias para el alto desempeño y cumplimiento académico del docente.

Pero los docentes ¿tienen un alto compromiso con la institución en las participaciones de actividades académicas? ¿Será que la institución repercute en la motivación del docente? Y ¿Qué sucede con la comunicación entre autoridades y personal académico?

El sistema educativo en el Ecuador hoy en día es muy competitivo en cuanto, los reglamentos que debe cumplir como el proceso de escalafón del docente universitarios para obtener un puesto de trabajo en cualquier universidad, para ello el docente debe ser un investigador innato y comprender la realidad del entorno del conocimiento, es por ellos que para lograr un alto desempeño se debe proporcionar un entorno de trabajo adecuado para el desenvolvimiento, una comunicación inmediata y sobre todo tener una motivación sea esta tangible o intangible.

Si el desempeño académico en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí no cumple completamente con los establecidos en el reglamento el CES, el cual es la institución encargada para la evaluar el cumplimiento de la institución, el personal

académico y personal administrativo, se podría obtener una alta calificación para obtener una mejor categorización de universidad en el Ecuador.

1.2.3. Sistematización del problema

1. ¿Cuál es la actitud de los docentes antes el mejoramiento de actividades académicas que rige la universidad?
2. ¿Qué están haciendo las autoridades de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí para el mejoramiento del desempeño académico en los docentes?
3. ¿Qué están haciendo los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí para cumplir el mejoramiento de desempeño en la institución?

1.2.4. Árbol del problema

Gráfico 1 Árbol del problema



Elaborado por Delgado Edwin

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Teórica

El presente trabajo de investigación trata del desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, el cual abordará el clima organizacional en el que está desempeñando el docente.

La investigación permitirá conocer la relación que tiene el clima organizacional y el desempeño académico de los docentes. Los resultados ayudarán a abordar los

aspectos que tiene la institución, el involucramiento que tiene cada uno de los docentes de la institución.

1.3.2. Justificación Práctica

Mediante este estudio se dará a conocer el clima organizacional y el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar de qué manera el clima organizacional influye el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

1.4.2. Objetivos Específicos

1. Analizar en que medida los aspectos institucionales AFECTA en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
2. Determinar en qué grado el involucramiento laboral INFLUYE en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
3. Analizar en qué manera la comunicación interpersonal INTERVIENE en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

El clima organizacional INFLUYE en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

1.5.2. Hipótesis Específicas

1. Los aspectos institucional AFECTA en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí
2. El involucramiento laboral INFLUYE en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

3. La comunicación interpersonal INTERVIENE en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

1.6. Variables

1.6.1. Variable Independiente

El clima organizacional

1.6.2. Variable Dependiente

Desempeño académico

1.7. Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITENS (PREGUNTAS)
Clima organizacional	Aspecto institucional	Estructura	4,18
		Ambiente físico	12,14,24
		Recompensa	1,16
	Involucramiento laboral	Compromiso con la entidad	2,34
		Identificación con la entidad	3,22
	Comunicación interpersonal	Relación interpersonal	8,28
		Canales de comunicación	26
		Entendimiento de los mensajes	5
	Desempeño académico	Función profesional	Desempeño investigativo
Desempeño extensionista			20,29
Desempeño docente			7,9,23
Sistema de evaluación		Autoevaluación	13,27
		Heteroevaluación	10,19,35
		Coevaluación	15,31,33
Capital humano		Liderazgo	11,21
		Compromiso profesional	17,25

Elaborado por Delgado Edwin

CAPITULO II

2. Marco Teórico

2.1. *Marco Filosófico*

El clima organizacional, denominado también clima laboral, ambiente organizacional y/o laboral, cumple con la misión de lograr una mayor productividad y sobre todo mejorar los servicios de la organización. El clima organizacional nos ayuda a detectar los problemas y resolverlos de forma inmediata.

Según (Brunet, 1987), “el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez en la psicología industrial por Gellerman en el año de 1960”. Es por ello que influyó en el concepto de dos escuelas de pensamiento tanto como la Gestalt y la escuela funcionalista. En la escuela de Gestalt comprende a los individuos basados en los criterios percibidos. Así como también los comportamientos de los individuos. Por otro lado la escuela funcionalista se basa en los pensamientos y comportamientos que rodea a los individuos dentro del ambiente que lo rodea.

Por lo cual el clima organizacional forma parte importante para cada uno de los trabajadores, ya que se pueden realizar diversos procesos tal y como los afirma (Duran, Atlante, & Estela, 2010), “el clima organizacional es un proceso dinámico porque está en constante estructuración y reestructuración”.

A nivel mundial el clima organizacional está en constante cambio debido a las políticas que rigen en cada uno de los países, ya que se contempla un plano de sometimiento jerárquico dentro de una organización.

Según (Barriga & Rhomao, 2016) menciona que, “el clima organizacional en las universidades a nivel mundial, actualmente se encuentra sometidas a grandes retos y cambios constantes, producto del comportamiento de los escenarios donde actúan, debido a las innovaciones producidas por la globalización”.

Por otro lado (Duran, Atlante, & Estela, 2010), menciona que países de Latinoamérica tales como Venezuela, el estudio del clima organizacional surgió a

partir de la década de los 80, por el interés de conocer los factores organizacionales. Se destaca el estudio realizado por (Perez y Sanabia, 1997).

Para (Paco & Matas, 2015), describe el clima organizacional de mucha relevancia para los docentes de instituciones públicas y privadas ya que en esta se puede observar conflictos laborales de diversa índole, permitiendo así el clima laboral desfavorable en el trabajo que se imparte.

Por otro lado (Calcina, 2012), menciona que es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido por medio de estrategias internas.

2.1.1. Antecedentes investigativos

Para la presente investigación, se ha considerado los siguientes antecedentes investigativos:

2.1.1.1. Artículos

1. Tema: “Clima organizacional en la educación superior, Ecuador”.

Universidad: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Ciudad: Manta - Ecuador

Autor(s): Luis M. Moreira Moreira

Año: 2017

Issn: 2477-8818

Resumen: La sociedad moderna y los sistemas organizacionales marchan a la par de los procesos de transformaciones sociales y han alcanzado una gran difusión de manera tal que constituyen un medio a través del cual la sociedad busca soluciones a los problemas que enfrenta. En este artículo se valora la importancia del clima organizacional en la formación de recursos humanos en la educación superior; se reflexiona sobre diferentes formas de determinación de este clima, el liderazgo, se explora la experiencia ecuatoriana para el cambio organizacional de las instituciones de educación superior como pilar fundamental para el mejoramiento de su calidad académica. Para dar por concluido, los estudios del clima organizacional en la gestión

de la formación de los recursos humanos en la educación superior, brindan información oportuna y necesaria que permiten identificar las necesidades en relación con el futuro deseado dentro de la organización, para de esta forma trazar las estrategias y acciones pertinentes.

Objetivo general: Valorar la importancia del clima organizacional en la formación de recursos humanos en la educación superior.

Metodología: La investigación es realizada por medio de los siguiente: De campo, Bibliográfica, Correlacional, Cualitativa-Cuantitativa.

La comprensión del fenómeno organizacional es una necesidad de todos los profesionales que tienen alguna responsabilidad en el manejo de personas y recursos en una sociedad moderna donde el avance acelerado de la ciencia y la técnica la obliga a competir dentro de un mercado cuya dinámica está pautada fundamentalmente por el desarrollo. (Segredo Pérez M. 2013), (Segredo Pérez AM 2011)

Desde principios del siglo XIX, se ha puesto en evidencia el papel de los componentes físicos y sociales sobre el comportamiento humano. Así es como el clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. (Santa Eulalia Mainegra, J. 2012)

La comprensión del fenómeno organizacional es una necesidad de todos los profesionales que tengan alguna responsabilidad en el manejo de personas y recursos de la sociedad. La calidad en la administración y en los servicios se determina, entre otros, por el uso eficiente de los recursos. (Santa Eulalia Mainegra, J. 2012)

En los resultados de una institución, el proceso de dirección es un elemento fundamental, ya que es aquí donde se movilizan recursos humanos, materiales, financieros e instalaciones para prestar servicios a una población determinada. Estas organizaciones tienen un conjunto de características propias devenidas de su objeto de trabajo y de la profesión. (Santa Eulalia Mainegra, J. 2012)

El clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, pues les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios de la organización para el mejoramiento continuo, ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones. (Santa Eulalia Mainegra, J. 2012).

Sobre la base de las consideraciones anteriores, cada día cobra mayor importancia para la dirección el análisis del clima organizacional, ya que es el elemento que media entre la estructura, los procesos, las funciones y los objetivos, por un lado, y las personas encargadas de cumplir con las tareas, por otro; estas personas con sus actitudes, comportamiento y desempeño en el trabajo.

Conclusión: La calidad en la administración y en los servicios se determina, entre otros, por el uso eficiente de los recursos, la reducción de los costos, la adecuada organización de la red de servicios y el grado de participación y satisfacción de los usuarios, de ahí la importancia de conocer el clima.

2. Tema: “El desempeño académico: una opción para la cualificación de las instituciones educativas”.

Universidad: Universidad de Manizales.

Ciudad: Manizales – Colombia

Autor(s): Luz Elena Patiño Giraldo, María Teresa Quintero Quintero, Germán Manuel Orozco Vallejo

Año: 2013

Issn: 1657-4672

Resumen: El propósito del presente artículo es socializar los resultados de la investigación denominada: El Desempeño Académico: Una visión desde los actores. Para llevar a cabo este estudio etnográfico se seleccionaron 2 escuelas de Básica Primaria, una urbana de Manizales y otra rural del Municipio de Belalcázar y un Colegio urbano del Municipio de Villamaria. El objetivo del estudio fue develar los imaginarios que los padres de familia, estudiantes y docentes tienen con relación a los factores internos y externos que inciden en el éxito académico de los estudiantes y

comprender el significado que con relación al desempeño académico, tiene los reportes expedidos por las Instituciones Educativas. Los resultados más relevantes de la investigación se sitúan en la escuela ya que como estructura social exige a los actores involucrados el cumplimiento de requerimientos internos y externos desde el respeto y acato a los rituales inmersos en las condiciones institucionales, la práctica pedagógica y la cultura escolar. Estos aspectos se convierten en cierta medida en un obstáculo para el éxito académico sumado a las condiciones del núcleo familiar y las políticas del país. Los reportes expedidos desde las instituciones educativas representan para los estudiantes y docentes una posibilidad para el reconocimiento y certificación de logros, pero para los padres de familia no los mismos, no reflejan en la mayoría de casos un verdadero diagnóstico del proceso escolar.

Objetivo General: Relacionar los factores internos y externos que inciden en el éxito académico de los estudiantes y comprender el significado que con relación al desempeño académico, tiene los reportes expedidos por las Instituciones Educativas.

Metodología: La metodología utilizada en este estudio de seguimiento de una cohorte de alumnos fue múltiple o mixta combinando la encuesta estructurada, la entrevista y análisis de bases de datos. Los resultados muestran que los estudiantes de alto rendimiento dedican más tiempo al estudio, cuentan con apoyo familiar.

Los estudiantes de rendimiento insuficiente refieren que la familia les recuerda con frecuencia la comisión de errores y que recibe poco apoyo. Manifiestan además que aunque no tiene trabajo, no les queda tiempo para estudiar. A nivel académico se encontró en forma constante que ambos grupos señalan que existe poca o nula relación entre lo que aprendían en el salón de clases y su aplicación en la vida diaria o que les sirviera para la carrera que deseaban estudiar.

Conclusión: Los resultados de la investigación permiten evidenciar que para los estudiantes la escuela un espacio para responder a las demandas de los adultos, lo cual implica su compromiso y esfuerzo personal y la capacidad para descubrir los rituales de la institución educativa y específicamente de los docentes con quien tiene relación y la

posibilidad de dar respuesta positiva a los mismos. Se entiende por rituales las normas y regulaciones establecidas por los docentes.

Así mismo, los estudiantes reconocen que las relaciones interpersonales y afectivas inciden directamente en el desempeño académico y el juego para ellos es un distractor que obstaculiza su éxito académico.

3. Tema: “Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario”.

Universidad: Universidad Continental

Ciudad: Lima – Perú

Autor(s): Roberto Paco Ccora, José María Matas Castañeda

Año: 2015

Issn: 2225-515X

Resumen: El objetivo fue determinar la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Particular San Pío X y la Institución Educativa Estatal Rosa de Lima de San Jerónimo de la provincia de Huancayo. La investigación fue de tipo básico descriptivo correlacional. El tipo de muestra fue no probabilístico e incluyó 110 docentes entre varones y mujeres del nivel primario y secundario; 60 docentes de la I.E.P San Pío X y 50 de la I.E.E. Rosa de Lima de San Jerónimo. Los instrumentos aplicados fueron las escalas de clima social en el trabajo (WES), que evalúa el ambiente social existente en diversos tipos y centros de trabajo, y el inventario de desempeño laboral. Los resultados de la investigación determinaron la existencia de una relación positiva y significativa, entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en la I.E.P. San Pío X y la I.E.E. Rosa de Lima, con un valor r de Pearson = 0,71. En conclusión, el clima organizacional es un factor determinante en el desempeño laboral docente e implica una referencia de los miembros respecto a su estar en la organización. Por tanto, un clima favorable conllevará a la predisposición de un trabajo óptimo, lo cual tendrá un impacto positivo en la enseñanza, aprendizaje y la construcción de nuevos conocimientos.

Objetivo general: determinar la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Particular San Pío X y la Institución Educativa Estatal Rosa de Lima de San Jerónimo de la provincia de Huancayo.

Metodología: La investigación fue de carácter básico descriptivo de nivel correlacional. Con el fin de demostrar la relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de dichas instituciones. Para ello se empleó el test de escala del clima social en el trabajo (WES) formado por diez sub escalas que evalúan tres dimensiones fundamentales: relaciones, autorrealización y la estabilidad/cambio, lo cual nos permitió tener el diagnóstico del clima institucional de los docentes de la muestra (4). Asimismo, para evaluar el desempeño de los docentes en sus instituciones, se usó el inventario de desempeño laboral de cuatro dimensiones con indicadores para medir el compromiso, motivación, satisfacción laboral y eficiencia.

La población de estudio estuvo constituida por todos los docentes de los dos centros educativos. La muestra fue conformada por 110 docentes de ambos géneros nivel primario y secundario, 60 de la I.E.P. San Pío X y 50 de la I.E.P. Rosa de Lima de San Jerónimo, en ambos casos integrados por varones y mujeres.

Conclusión: Los resultados hallados concuerdan con Narvaez, quien determinó que existe relación significativa entre clima organizacional y el nivel de involucramiento en el trabajo en empleados de BPH Tintaya S.A; ambas variables evidencian un funcionamiento promedio, lográndose identificar la relación estadísticamente significativa entre sí, lo que permite aseverar la relación entre institución y trabajador (5). De manera similar, los resultados de Franco, indican que existe una correlación significativa al 0,05 entre los factores de clima y las competencias de desempeño laboral en docentes del consorcio de colegios parroquiales del departamento de Piura (6). Asimismo, coincidimos con los resultados hallados por Zarco, quien concluyó que el clima organizacional, recoge el ambiente de la organización y los estados de ánimo forma parte de la cultura de cada empresa, es decir, es parte de la personalidad propia de la organización. El comportamiento institucional

es tan variable como el temperamento de cada persona que trabaja dentro de su ambiente.

2.1.1.2. Tesis

1. Título: “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente En las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013”.

Autor(s): Mg. Oscar Melanio Dávila Rojas

Año: 2014

Universidad: Universidad Católica Sedes Sapientiae – Perú

Link: <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/190>

Resumen: La preocupación constante de los directores y docentes de las instituciones educativas a nivel nacional es encontrar un clima organizacional favorable para la convivencia armoniosa entre directivos, docentes y administrativos. El buen desempeño docente requiere que haya buenas relaciones interpersonales, trabajo en equipo y una buena comunicación. En las instituciones educativas del ámbito del distrito de Cajay se observó un deficiente clima organizacional y bajo desempeño docente. El presente estudio tiene como objetivo determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. En tal sentido, se planteó la pregunta ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del ámbito del distrito de Cajay, 2013? El trabajo se realizó partiendo del supuesto que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. La población estuvo constituida por 65 docentes de las 11 localidades que conforman el distrito de Cajay. Se trata de una investigación no experimental, transversal correlacional. El instrumento aplicado es un cuestionario sobre el clima organizacional y el desempeño docente compuesto de 30 ítems, 15 por cada variable. Mediante la opinión de los expertos, al 83.3% se determinó que el instrumento era válido para la investigación y mediante el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach ($\alpha = .905$) se comprobó que era fiable para recoger información sobre las variables. Los resultados del coeficiente de correlación rho de Spearman demuestran que existe una relación moderada ($\rho = .528^{**}$) y muy significativa ($**p < .01$) entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Objetivo general: Determinar qué relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay.

Metodología: Es una investigación no experimental, transversal, correlacional. Es no experimental porque se realizó sin manipular las variables. Solo se observaron los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos. Es transversal porque los datos se recolectaron en un solo momento; y correlacional porque se asocia las variables clima organizacional y desempeño docente mediante un patrón predecible para el grupo o población (Hernández et al., 2010).

Población y muestra: La población está conformada por 65 docentes de los niveles: inicial, primaria y secundaria de las instituciones educativas del distrito de Cajay.

Conclusión:

- Primera. Con el estudio se determinó que existe correlación moderada y muy significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.
- Segunda. Se pudo determinar que existe una correlación moderada y muy significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la variable desempeño docente. Mientras la dimensión relaciones interpersonales se encuentra entre los niveles alto y muy alto, la planificación es de nivel alto. Las relaciones interpersonales influyen en el trabajo de planificación que realizan los docentes de las instituciones educativas de Cajay.
- Tercera. Los resultados de estudio permitieron determinar que existe una correlación baja, pero significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. Las relaciones interpersonales se encuentran entre los niveles alto y muy alto, la evaluación es principalmente de nivel alto. Las relaciones interpersonales influyen en la evaluación que realizan los docentes de

las instituciones educativas de Cajay. Sin embargo, la baja correlación indica que los docentes deben mejorar en evaluación.

- Cuarta. El contraste del resultado indicó que existe una correlación baja, pero significativa entre la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional y la dimensión diversificación curricular de la variable desempeño docente. Para ambas dimensiones el resultado indicó un nivel alto. Esto indica que si los docentes realizan la diversificación curricular superan las dificultades con un trabajo en equipo. El trabajo en equipo está entre los niveles alto y muy alto, en tanto que la diversificación curricular es de nivel alto. Los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cajay deben mejorar el trabajo de diversificación curricular.
- Quinta. El resultado indicó que existe una correlación baja entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. La comunicación en las instituciones educativas del distrito de Cajay está entre los niveles alto y regular, mientras que la evaluación es de nivel alto. Los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cajay todavía deben mejorar el nivel de comunicación.

2. Título: “Sistema de evaluación del desempeño académico a los docentes de la facultad de ingeniería en geología, minas, petróleos y ambiental (figempa) de la universidad Central del Ecuador”.

Autor(s): Evelyn Alexandra Alcívar Centeno

Año: 2015

Universidad: Universidad Central Del Ecuador

Link: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/4194>

Resumen: La evaluación del desempeño de los docentes universitarios constituye uno de los procesos más complejos e importantes que se realizan en los centros de enseñanza superior.

Esto está determinado porque una buena evaluación del desempeño debe cumplir su función de diagnóstico, educativa y formativa, y por lo tanto comprobar y valorar el efecto formativo y educativo que produce en los estudiantes la labor del profesor y además valora su responsabilidad profesional y su participación en el trabajo

científico y de investigación, como se supera y cómo son sus relaciones con directivos, colegas y estudiantes.

Los resultados de la evaluación semestral de desempeño laboral, harán parte de la evaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docente y directivos docentes.

Objetivo general: Elaborar un sistema de informático que permita de manera efectiva, rápida y eficiente una cualificación de las actividades académicas del docente de la “Facultad de Ingeniería en Geología, Minas, Petróleos y Ambiental de la Universidad Central del Ecuador”.

Metodología: Una metodología de desarrollo cuyo objetivo es presentar un conjunto de características, estándares, normas, estrategias y procedimientos para desarrollar software de calidad. Las Metodologías de Desarrollo de Software como marcos de trabajo usados a la hora de desarrollar software, permiten planificar y controlar los tiempos, los cuales se diferencian según la metodología seleccionada debido a sus fortalezas y debilidades.

Para el desarrollo del presente trabajo se ha decidido seleccionar al Proceso Unificado de Rational RUP como marco de trabajo debido a que sus fortalezas permiten realizar un análisis, diseño implementación y documentación de sistemas orientados a objetos, lo cual, permitirá construir un software de calidad cumpliendo con las normas y especificaciones establecidas por el o los clientes.

RUP es propiedad de IBM y en combinación con otros marcos de trabajo como el Lenguaje Unificado Modelado UML, constituye una poderosa metodología estándar utilizada para el análisis, diseño implementación y documentación de sistemas orientados a objetos.

Población y muestra: Los actores que se han identificado de acuerdo a la especificación de requerimientos son:

Administrador: Persona encargada del mantenimiento y gestión del sistema.

Docente: Es el evaluado.

Estudiante: Debe haber aprobado la asignatura del profesor al cual está evaluando.

Directivo: Autoridad de la Facultad y respectiva Carrera.

Conclusión:

- Se elaboró un sistema informático que permite de manera efectiva, rápida y eficiente la obtención de datos para una cualificación de las actividades académicas del docente de la “Facultad de Ingeniería en Geología, Minas, Petróleos y Ambiental de la Universidad Central del Ecuador”.
- Se automatizó el proceso de Evaluación Docente de acuerdo a los indicadores establecidos en el Reglamento de la Evaluación Integral del Desempeño Docente, para la obtención de cada uno de los reportes establecidos en el Reglamento.
- Con la obtención de los reportes se identificó de una manera comprensiva la labor del profesor; y, a partir de ellos, se puede establecer políticas de mejoramiento institucional. Así como también la posibilidad de mejorar la calidad del trabajo académico y, en consecuencia, la calidad de aprendizaje que se brinda al estudiante.

3. Título: “El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional del docente en las instituciones de educación superior (IES) de la provincia de Manabí, república del Ecuador”.

Autor(s): Ing. Temístocles Deodato Loor Chávez

Año: 2018

Universidad: Universidad San Gregorio de Portoviejo

Link: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7827>

Resumen: El presente trabajo tiene como finalidad, demostrar el proceso que se ha aplicado en las Instituciones de Educación Superior de la Provincia de Manabí, en lo que se refiere, a una adecuada selección de los docentes, para que asistan a seminarios, charlas, conferencias, especialidades, maestrías o doctorados, dentro y fuera del país y por ende mejorar su formación profesional, siendo éste uno de los recursos intelectuales más importantes para su desarrollo y función en la colectividad manabita y ecuatoriana en general.

Estos aspectos tienen como base primordial, el clima en el cual han venido laborando los docentes, puesto que no ha sido el más propicio para ello, incidiendo de manera negativa muchas veces en el accionar universitario, razón por la cual el señor Presidente Constitucional de la República del Ecuador, el Eco. Rafael Correa Delgado, consideró un compromiso de gobierno, el revisar, evaluar y calificar a todas las instituciones de educación superior en el país, para proceder a seleccionar las mejores y que a partir de entonces, estas cumplan con ciertos parámetros establecidos para que puedan continuar en funcionamiento.

Para el efecto, se consideran varias referencias bibliográficas que describen a la organización en su conjunto, los principios administrativos, la administración del Talento Humano en las empresas modernas, la universidad con proyección futura y como parte fundamental en el desarrollo de los pueblos, la gestión administrativa con la finalidad de alcanzar la eficiencia y la eficacia, en fin, todos los elementos teóricos necesarios que junto al trabajo in situ, permitirán lograr verificar y comprobar la hipótesis planteada.

Objetivo general: Establecer que el clima organizacional incide en la Formación Profesional del docente en las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Manabí, República del Ecuador.

Metodología: No experimental, transversal y causal descriptiva

Población y muestra: Docentes con nombramientos y por categorías

IES	Nº DE PROFESORES
ULEAM	1.147
UTM	870
UNESUM	203
USGP	154
ESPAM	115
TOTAL:	2.489

A continuación, se detallarán las muestras tomadas para la investigación:

IES	N	W	N
ULEAM	1.147	0,460827641	153
UTM	870	0,349537967	117
UNESUM	203	0,081558858	27
USGP	154	0,061872237	21
ESPAM	115	0,03973168	15
TOTAL	2.489	1	333

Conclusión:

- De la investigación realizada es importante señalar que la Hipótesis General señalada por el investigador, ha sido comprobada, en el sentido de que aplicando los estadísticos requeridos para el efecto, se demuestra que el Clima Organizacional incide en la Formación Profesional de los Docentes de las IES de la Provincia de Manabí, República del Ecuador;
- Todo lo antes aseverado permite indicar que efectivamente la Hipótesis Específica que está compuesta por la variable Gestión Institucional afecta a la Formación profesional de los docentes de estas IES y cuyo resultado debe ser observado por las partes interesadas en el mejoramiento institucional.
- Se desprende así mismo, que los Retos Individuales influyen en la Formación Profesional de los profesores de educación superior en Manabí, lo cual podría en su momento ser una fortaleza para el desarrollo organizacional.
- Finalmente se demuestra que la Interacción Institucional impacta en la formación profesional de los docentes, destacándose la aprensión de cada uno para lograr una mejor percepción por parte de la ciudadanía local, provincial y nacional.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima organizacional

El clima organizacional a través del tiempo ha trascendido dentro del ambiente laboral. Es así como lo menciona (Segredo, 2003), que el clima organizacional, está íntimamente relacionado con la estructura, funcionamiento de la organización y la capacidad del directivo lo que tiene una gran trascendencia en el comportamiento de las personas.

El clima organizacional se define como una realidad psicosocial, la cual se puede convertir en un fenómeno contextual en las influencias de conductas entre los individuos de la institución. (García, 2011)

Es así que podemos determinar como influye dentro de las organizaciones, el ambiente laboral, el cual mediante un diagnóstico podemos obtener métodos y/o técnicas para la capacidad de respuesta de cada uno de los trabajadores que se encuentra, es así que por su parte (Mejías, Reyes, & Arzola, 2006). Menciona que el clima organizacional es el conjunto de variables que determina el nivel de la percepción que tiene el personal sobre las condiciones de trabajo en el cual se desempeña y su interacción con el entorno.

Según (Alonso, Estévez, Guarinoni, Day, & Paula, 2008), el clima organizacional es una configuración particular de las características de una organización que influye sobre los comportamientos de las personas en su medio de trabajo.

De igual manera (Duran, Atlante, & Estela, 2010), El concepto de clima organizacional remite al conjunto de cualidades, atributos, propiedades relativamente permanentes de un ambiente organizacional concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que comprenden la entidad y que influyen sobre su conducta.

2.2.2. Desempeño académico

El desempeño académico está regido en cada una de las instituciones de educación, como el cumplimiento de obligaciones de las cuales están a cargo dentro de

la organización, es por ello que según (ICFES, 2014), en Colombia el desempeño académico en la instituciones de educación superior son un factor importante debido a que se puede obtener evidencias de como se encuentra la calidad de educación en las instituciones, por lo cual se identifica el rendimientos académico de los estudiantes los cuales se consideran al momento de elaborar políticas publicas en el mejoramiento de los procesos universitarios.

El desempeño del docente trasciende la enseñanza y abarca cualidades y atributos que le son particulares a la educación superior, entre ellos el trabajo formal de investigación y de extensión docente que por tanto, la hacen ser más extensa con respecto a la docencia en general.

Según (Barriga & Rhomao, 2016), menciona que Díaz (2007), el ámbito de desempeño académico influye en las condiciones del docentes, su participación en actividades extracurriculares y sobre todo su involucramiento en programas de planificación.

Para la (LOES, 2016), menciona que “el desempeño cumple con las características y estándares de calidad de las instituciones de educación superior”. Es por ello que para la mejora de la calidad académica el docente debe ser participe en actividades de direccionamientos con la misión, visión, propósitos y objetivos de la institución, de tal manera que se logre mejorar la calidad académica y la integridad institucional.

Es por ello que para obtener un buen desempeño académico la involucración del liderazgo es fundamental, debido a su supervisión que podrá generar diversa percepciones que se contempla dentro del institución de educación. A tal efecto (Moreira, 2016), menciona que la calidad de sus lideres establece el éxito o fracaso de la organización, en la actualidad los directivos son los lideres que direccionará la mejora de educación para que así puedan convertirse en auténticos lideres con influencia a la captación de respuesta en la institución.

Segùn (Loor, 2018), en el año de 2010 las autoridades universitarias de la provincia de Manabí, ejecutaron un proceso de mejora en la formación de cada uno de los docentes preocupándose en la calidad de formación de cada uno de ellos.

Es así que durante este tiempo la Educación Superior se a preocupado por el mejoramiento y sobre todo implementar evaluaciones, las cuales obtengan un mayor visualización de calidad educativa, las universidades para obtener un rendimiento o desempeño académico optimo deben cumplir con cada una de las disposiciones que de contempla en el Consejo de Educación Superior (CES) y, El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES). Dichos organismos se fundamenta con cada uno de los artículos propuestos por la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), como tambien al Consejo de Educación Superior (CES).

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Clima organizacional

El clima organizacional es el conjunto extenso y flexible en las influencias de ambiente dentro de la motivación en las organizaciones. Es decir que dentro de ellas se puede comprender las cualidades o propiedades del ambiente organizacional mediante las conductas de los miembros y de como estas influyendo en el comportamiento. (Chiavenato, 2007)

2.3.2. Desempeño académico.

El desempeño académico es un proceso de construcción de aptitudes, competencia, ideales, a través de la enseñanza-aprendizaje, de tal manera que no solo es un aspectos cognitivo, sino de cotidianidad de cada uno de los retos que se propone dentro de la institución académica. (Quintero & German, 2013)

2.3.3. Aspecto institucional.

Los aspectos institucionales se caracteriza por la participación en el crecimiento, desarrollo y la protección de la organización, generando así el cumplimiento específico de los organismo de decisión para su involucación con la comunidad, siendo así la interacción entre entidades administrativas. (Blanch & Luis, 2002)

2.3.4. Involucramiento laboral.

El involucramiento laboral es el cumplimiento y desarrollo laboral dentro de la organización, mediante la relación de cultura, valores y compromiso de la misma. (Rosario, 2016)

2.3.5. Comunicación interpersonal.

La comunicación interpersonal es el proceso de decodificación del mensaje en la cual es direccionado al destinatario para su mayor entendimiento de la información que se comunica. (Quispe, 2015)

2.3.6. Función profesional.

La función profesional es el conjunto de acciones que resultan del cumplimiento profesional en el cumplimiento de las obligaciones que se requieren mediante el desempeño dentro de las instituciones publicas como privadas. (Solar & Josè, 2007)

2.3.7. Sistema de evaluación.

El sistema de evaluación es el procesos de fortalecimiento en las habilidades de educación, es así que mediante este sistemas se pretende lograr el fortaleciendo las capacidades de aprendizaje de los estudiantes. (González, 2013)

2.3.8. Capital humano.

El capital humano es el elemento desarrollador de competencia mediante la generación de conocimiento en el capital social, es por ende que los procesos personal se lo realiza mediante aporte de valor intelectual dentro de las organizaciones y/o instituciones. (Madrigal, 2009)

CAPITULO III

3.1. Metodología de la investigación

“El método inductivo se basa en enunciados singulares, tales como descripciones de los resultados de observaciones para plantear enunciados universales, tales como hipótesis o teorías” (Cegarra, 2012).

Para el presente trabajo se utilizó el método inductivo, debido a que se basa investigaciones micro para luego aplicarlas en lo macro.

3.1.1. Tipo y diseño de la investigación

De acuerdo a (Toro & Parra, 2006) la investigación fue desarrollada con diseño *no experimental* debido a que se basa en observar fenómenos tal y como se dan naturalmente para después analizarlos.

3.1.2. Unidad de análisis

La unidad de análisis de esta investigación es relacional debido a que se determinará si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño académico de los docentes de la ULEAM.

3.1.3. Delimitación de la investigación

Tema: “El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí”

Lugar: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Espacio: Docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Tiempo: Este estudio se realizó en el segundo semestre del año 2018 con proyección de seis meses.

Sector: urbano

3.1.4. Población de estudio

La población de estudio corresponde al número de docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí que tienen nombramiento y de acuerdo a estadísticas de la consulta de régimen laboral muestra una población de 692 docentes con nombramiento, obtenido de la página del departamento de talento humano de la ULEAM.

3.1.5. Tamaño de la muestra

Para este caso se utilizó el muestreo probabilístico para determinar el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{z^2 P Q N}{E^2(N - 1) + Z^2 P Q}$$

P = 50% (probabilidad de que ocurra el evento)

Q = 50% (probabilidad de que no ocurra el evento)

Z² = 1.96 (nivel de confianza)

N = población (113.465)

E² = 0.05 (Margen de error)

n = ¿? (tamaño de la muestra)

$$n = n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 692}{0.05^2(692 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{664.5968}{0.0025(691) + 0,9604}$$

$$n = \frac{664.5968}{1.7275 + 0,9604}$$

$$n = \frac{664.5968}{2.6879}$$

$$n = 247.25$$

$$n = 247/$$

3.1.6. Técnicas de recolección de datos

Se utilizaron encuestas en escala Likert, para determinar la relación entre las variables de la investigación.

3.1.7. Procesamiento de datos

Para el efecto y fiabilidad de los resultados obtenidos se realizó el análisis de los datos en el programa SPSS, tomando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, con la finalidad de obtener mayor información en la evaluación de los datos recogidos.

3.2. Análisis de los resultados

3.2.1. Estadístico de Cronbach

Tabla 2 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	247	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	247	100,0

Tabla 3 Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,576	35

En el punto presente se constata que los datos retomados son confiables alcanzando una apreciación elevada en la escala de valoración del Alfa de Cronbach.

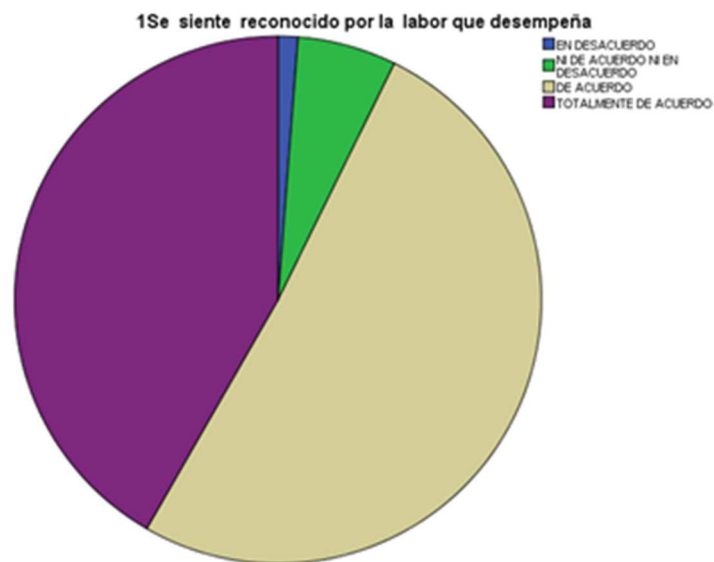
3.2.2. Análisis individual de los resultados

Tabla 4 1. Se siente reconocido por la labor que desempeña

1. Se siente reconocido por la labor que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EN DESACUERDO	3	1,2	1,2	1,2
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	15	6,1	6,1	7,3
Válido DE ACUERDO	126	51,0	51,0	58,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	103	41,7	41,7	100,0
Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 2 Se siente reconocido por la labor que desempeña



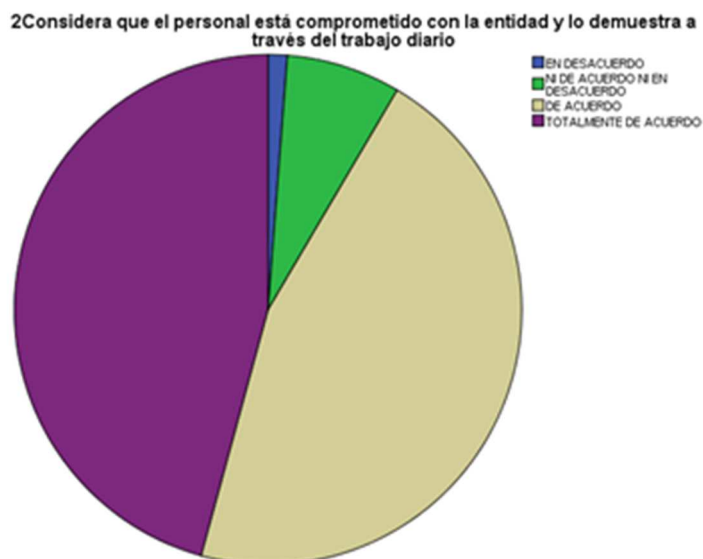
Interpretación

El 1,2% están en desacuerdo con sentirse reconocido por la labor que desempeña, el 6,1% es neutral, un 51% siendo el porcentaje más alto se encuentra de acuerdo con esta opción y dicen sentirse reconocidos por su labor mientras que el 41,7% está totalmente de acuerdo.

Tabla 5 2.Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario

2. Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	3	1,2	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	18	7,3	7,3	8,5
	DE ACUERDO	113	45,7	45,7	54,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	113	45,7	45,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 3 Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario



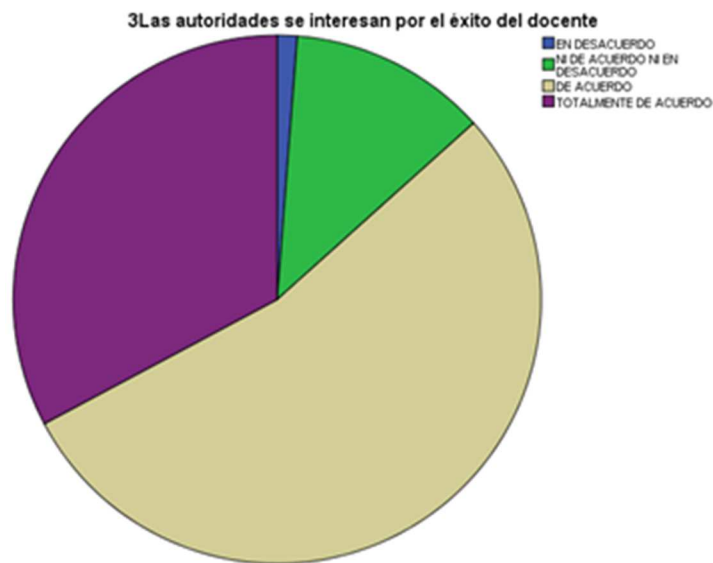
Interpretación

El 1,2% están en desacuerdo con la demostración que realiza el personal diariamente, el 7,3% es neutral, un 45,7% siendo el porcentaje más alto e igualitario entre las valoraciones de acuerdo y totalmente de acuerdo, consideran que estos si demuestran diariamente su compromiso con la entidad.

Gráfico 4 3.Las autoridades se interesan por el éxito del docente

3. Las autoridades se interesan por el éxito del docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	3	1,2	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	30	12,1	12,1	13,4
	DE ACUERDO	133	53,8	53,8	67,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	81	32,8	32,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 5 3. Las autoridades se interesan por el éxito del docente



Interpretación

El 1,2% de los encuestados se encuentran en desacuerdo, un 12,1% neutral con que las autoridades se interesan en el éxito del docente, mientras que el 53,8% y 32,8% se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente con que si se interesan en su éxito.

Tabla 6 4. Se siente involucrado en los proyectos académico de la universidad

4. Se siente involucrado en los proyectos académico de la universidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	21	8,5	8,5	8,5
	EN DESACUERDO	54	21,9	21,9	30,4
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	84	34,0	34,0	64,4
	DE ACUERDO	51	20,6	20,6	85,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	37	15,0	15,0	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 6 4. Se siente involucrado en los proyectos académicos de la universidad



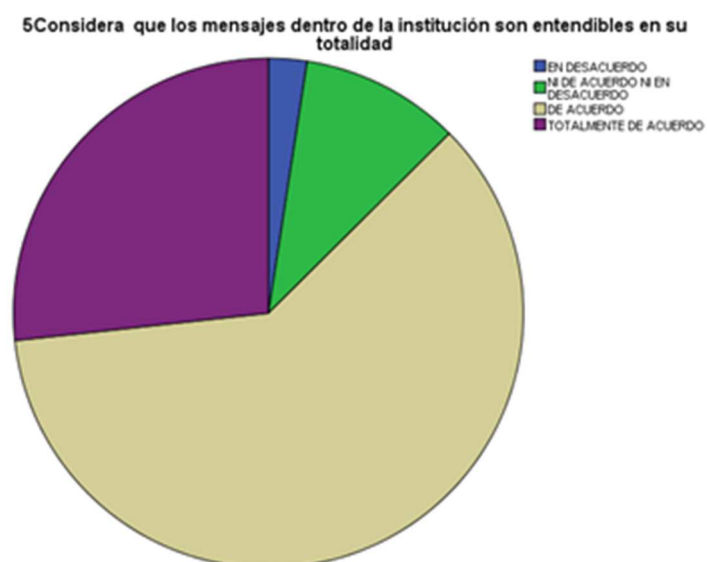
Interpretación

De los encuestados el 8,5% se encuentra totalmente en desacuerdo, 21,9% en desacuerdo, mientras que el 34% siendo el mayor porcentaje que esta de manera neutral quienes consideran sentirse involucrados en los procesos académicos de la entidad, siendo el 20,6% y 15% quienes están de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente.

Tabla 7 5. Considera que los mensajes dentro de la institución son entendibles en su totalidad

5. Considera que los mensajes dentro de la institución son entendibles en su totalidad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	6	2,4	2,4	2,4
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	25	10,1	10,1	12,6
	DE ACUERDO	150	60,7	60,7	73,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	66	26,7	26,7	100,0
Total		247	100,0	100,0	

Gráfico 7 5. Considera que los mensajes dentro de la institución son entendibles en su totalidad



Interpretación

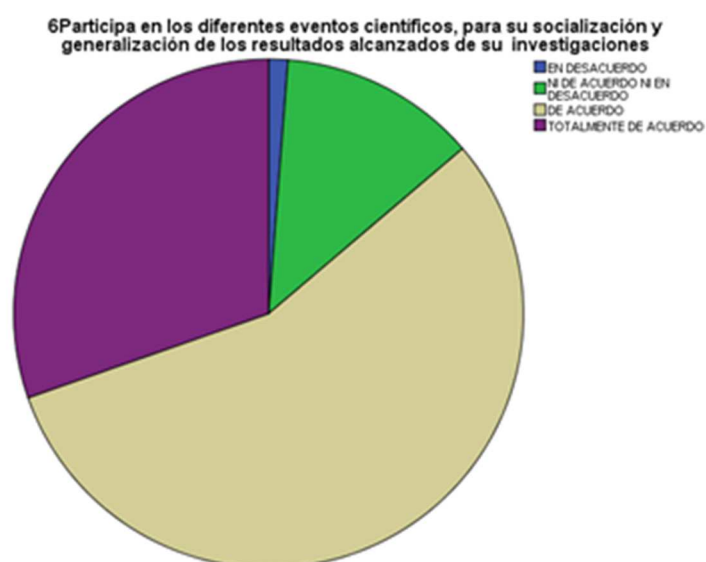
El 2,4% se encuentra en desacuerdo con que los mensajes dentro de la institución son entendibles en su totalidad, mientras que con porcentaje alto de 60,7% están de acuerdo y consideran entendibles los mensajes, y el 26,7% se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 8 6. Participa en los diferentes eventos científicos, para su socialización y generalización de los resultados alcanzados de su investigaciones

6. Participa en los diferentes eventos científicos, para su socialización y generalización de los resultados alcanzados de su investigaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	3	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	31	12,6	13,8
	DE ACUERDO	138	55,9	69,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	75	30,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0

Gráfico 8 6. Participa en los diferentes eventos científicos, para su socialización y generalización de los resultados alcanzados de sus investigaciones



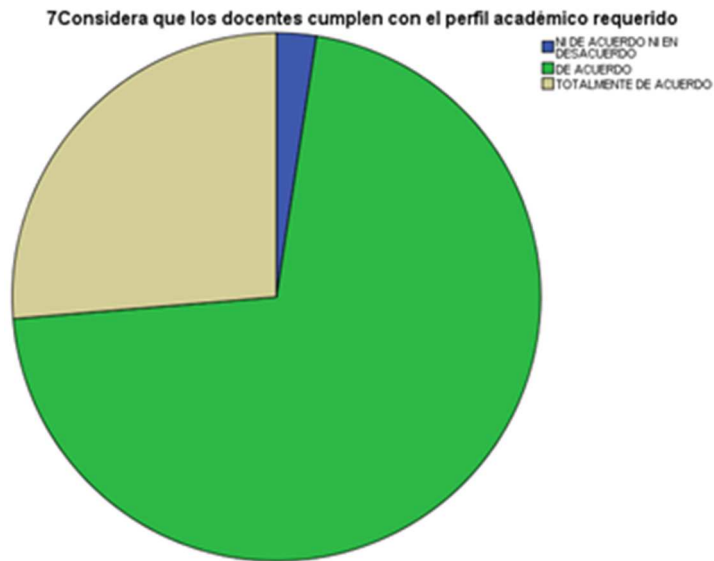
Interpretación

El 1,2% indica sentirse en desacuerdo y demuestra que no participa a menudo en los eventos científicos para su socialización y generalización de los resultados alcanzados de sus investigaciones, el 12,6% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 55,9% está de acuerdo y el 30,4% totalmente de acuerdo.

Tabla 9 7. Considera que los docentes cumplen con el perfil académico requerido

7. Considera que los docentes cumplen con el perfil académico requerido					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	2,4	2,4	2,4
	DE ACUERDO	176	71,3	71,3	73,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	65	26,3	26,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 9 7. Considera que los docentes cumplen con el perfil académico requerido



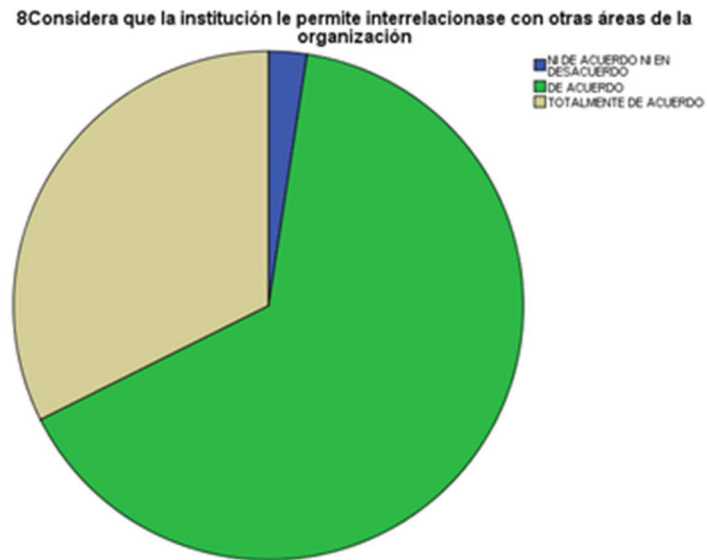
Interpretación

El 2,4% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 71,3% está de acuerdo y considera que los docentes cumplen con el perfil académico requerido, y el 26,3% totalmente de acuerdo.

Tabla 10 8. Considera que la institución le permite interrelacionarse con otras áreas de la organización

8. Considera que la institución le permite interrelacionarse con otras áreas de la organización		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	2,4	2,4	2,4
	DE ACUERDO	161	65,2	65,2	67,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	80	32,4	32,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 10 8. Considera que la institución le permite interrelacionarse con otras áreas de la organización



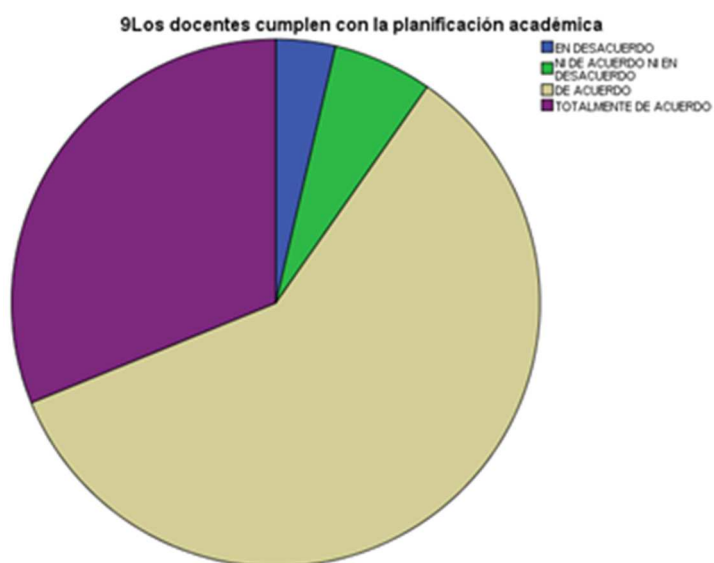
Interpretación

Un 2,4% de los encuestado menciona encontrarse ni de acuerdo ni en descuerdo, el 65,2% están de acuerdo y consideran que la institución le permite interrelacionarse con otras áreas de la organización, y el 32,4% está totalmente de acuerdo.

Tabla 11 9. Los docentes cumplen con la planificación académica

9. Los docentes cumplen con la planificación académica				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	9	3,6	3,6
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	15	6,1	9,7
	DE ACUERDO	146	59,1	68,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	77	31,2	100,0
	Total	247	100,0	100,0

Gráfico 11 9. Los docentes cumplen con la planificación académica



Interpretación

Un 3,6% se encuentra en desacuerdo con que los docentes cumplen su planificación académica, el 6,1% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, 59,1% considera que si cumplen la planificación académica, mientras que el 31,2% está totalmente de acuerdo.

Tabla 12 10. Considera que los estudiantes se involucran académicamente en la evaluación del docente

10. Considera que los estudiantes se involucran académicamente en la evaluación del docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	33	13,4	13,4	13,4
	EN DESACUERDO	87	35,2	35,2	48,6
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	25	10,1	10,1	58,7
	DE ACUERDO	81	32,8	32,8	91,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	21	8,5	8,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 12 10. Considera que los estudiantes se involucran académicamente en la evaluación del docente



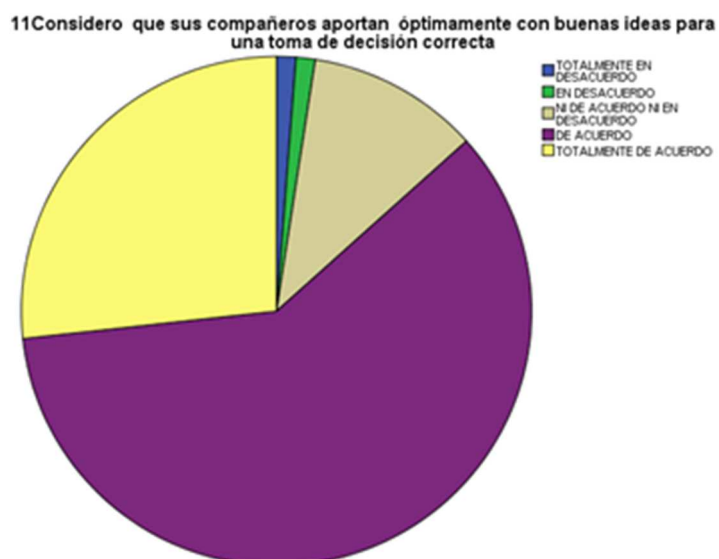
Interpretación

Se encuentran totalmente en desacuerdo el 13,4% de los encuestados con que los estudiantes se involucran académicamente en la evaluación del docente, el 35,2% está en desacuerdo, 10,1% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 32,8% se encuentra de acuerdo y el 8,5% totalmente de acuerdo.

Tabla 13 11. Considero que sus compañeros aportan óptimamente con buenas ideas para una toma de decisión correcta

11. Considero que sus compañeros aportan óptimamente con buenas ideas para una toma de decisión correcta					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	1,2	1,2	1,2
	EN DESACUERDO	3	1,2	1,2	2,4
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	27	10,9	10,9	13,4
	DE ACUERDO	148	59,9	59,9	73,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	66	26,7	26,7	100,0
Total		247	100,0	100,0	

Gráfico 13 11. Considero que sus compañeros aportan óptimamente con buenas ideas para una toma de decisión correcta



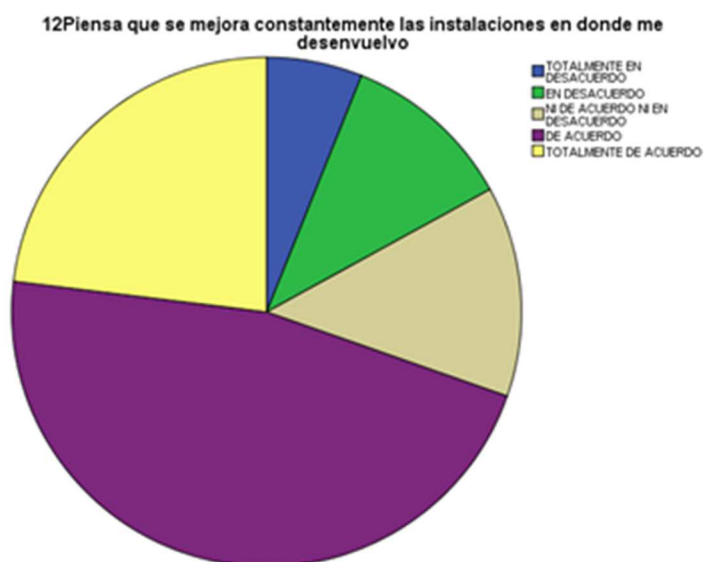
Interpretación

El 1,2% se encuentra totalmente en desacuerdo y otro 1,2% en desacuerdo con que sus compañeros aportan óptimamente buenas ideas para una toma de decisión correcta, mientras que el 10,9%, 59,9% y 26,7% se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente.

Tabla 14 12. Piensa que se mejora constantemente las instalaciones en donde me desenvuelvo

12. Piensa que se mejora constantemente las instalaciones en donde me desenvuelvo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	15	6,1	6,1	6,1
	EN DESACUERDO	27	10,9	10,9	17,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	33	13,4	13,4	30,4
	DE ACUERDO	115	46,6	46,6	76,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	57	23,1	23,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 14 12. Piensa que se mejora constantemente las instalaciones en donde me desenvuelvo



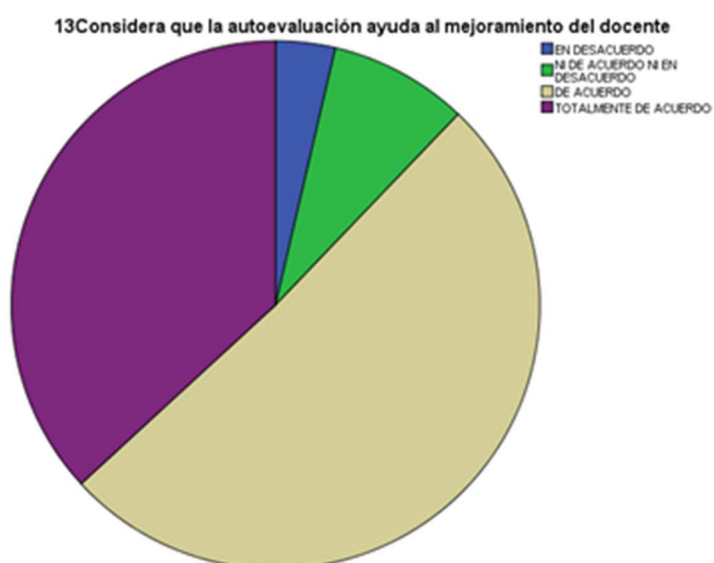
Interpretación

Un 6,1% está totalmente en desacuerdo en la mejora constante de las instalaciones donde se desenvuelva, el 19,9% está en desacuerdo, 13,4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 46,6% está de acuerdo y un 23,1% totalmente de acuerdo.

Tabla 15 13. Considera que la autoevaluación ayuda al mejoramiento del docente

13. Considera que la autoevaluación ayuda al mejoramiento del docente				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	9	3,6	3,6
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	21	8,5	12,1
	DE ACUERDO	126	51,0	63,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	91	36,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0

Gráfico 15 13. Considera que la autoevaluación ayuda al mejoramiento del docente



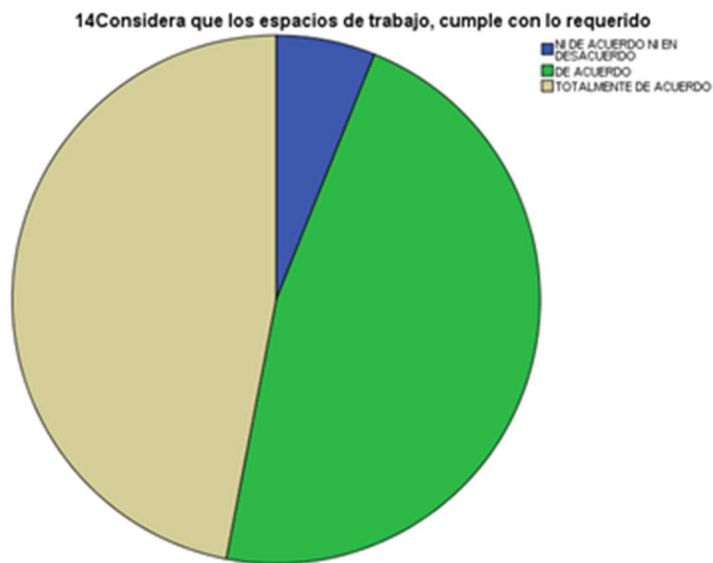
Interpretación

Un 3,6% se encuentra en desacuerdo con que las autoevaluaciones ayudan al mejoramiento del docente, el 8,5% está neutral ante esta pregunta, el 51% está de acuerdo y el 36,8% totalmente de acuerdo con que ayudan al desenvolvimiento del docente.

Tabla 16 14. Considera que los espacios de trabajo, cumple con lo requerido

14. Considera que los espacios de trabajo, cumple con lo requerido					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	15	6,1	6,1	6,1
	DE ACUERDO	116	47,0	47,0	53,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	116	47,0	47,0	100,0
Total		247	100,0	100,0	

Gráfico 16 14. Considera que los espacios de trabajo, cumple con lo requerido



Interpretación

Un 6,1% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con que los espacios de trabajo cumple con lo requerido, el 47% está de acuerdo y otro 47% está totalmente de acuerdo con que si cumplen con lo requerido.

Tabla 17 15. Piensa que sus compañeros tratan a sus estudiantes con respeto y responsabilidad

15. Piensa que sus compañeros tratan a sus estudiantes con respeto y responsabilidad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	12	4,9	4,9	4,9
	DE ACUERDO	159	64,4	64,4	69,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	76	30,8	30,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 17 15. Piensa que sus compañeros tratan a sus estudiantes con respeto y responsabilidad



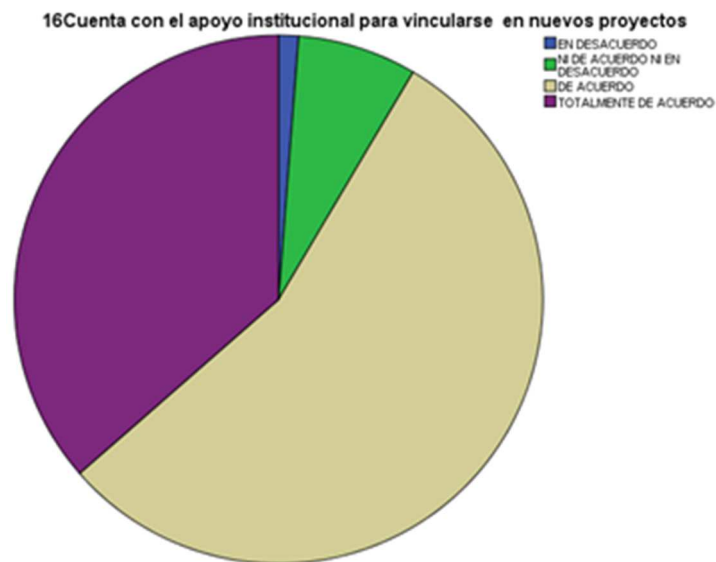
Interpretación

El 4,9% de los docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo con que sus compañeros tratan a sus estudiantes con respeto y responsabilidad, el 64,4% consideran que si están de acuerdo, y el 30,8% está totalmente de acuerdo

Tabla 18 16.Cuenta con el apoyo institucional para vincularse en nuevos proyectos

16. Cuenta con el apoyo institucional para vincularse en nuevos proyectos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	3	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	18	7,3	8,5
	DE ACUERDO	136	55,1	63,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	90	36,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0

Gráfico 18 16. Cuenta con el apoyo institucional para vincularse en nuevos proyectos



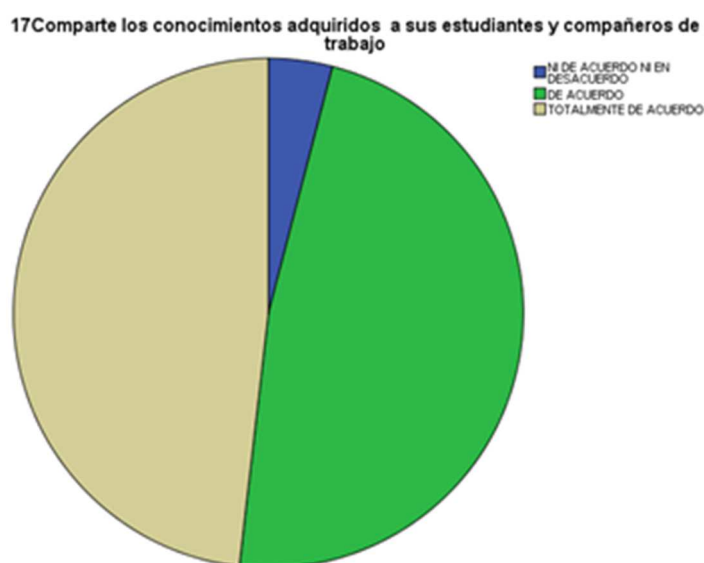
Interpretación

El 1,2% se encuentra en desacuerdo y considera que no cuenta con el apoyo institucional para vincularse en nuevos proyectos, el 7,3% son respuestas neutrales, 55,1% están de acuerdo y el 36,4% totalmente de acuerdo y consideran que si cuentan con el apoyo institucional.

Tabla 19 17. Comparte los conocimientos adquiridos a sus estudiantes y compañeros de trabajo

17. Comparte los conocimientos adquiridos a sus estudiantes y compañeros de trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	10	4,0	4,0	4,0
	DE ACUERDO	118	47,8	47,8	51,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	119	48,2	48,2	100,0
Total		247	100,0	100,0	

Gráfico 19 17. Comparte los conocimientos adquiridos a sus estudiantes y compañeros de trabajo



Interpretación

Un 4% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con compartir sus conocimientos a sus estudiantes y compañeros de trabajo, el 47,8% está de acuerdo y el 48,2% se encuentra totalmente de acuerdo.

Tabla 20 18. Piensa que las autoridades trabaja en conjunto para alcanzar mayores resultados

18. Piensa que las autoridades trabaja en conjunto para alcanzar mayores resultados				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	3	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	12	4,9	4,9
	DE ACUERDO	145	58,7	58,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	87	35,2	35,2
	Total	247	100,0	100,0

Gráfico 20 18 Piensa que las autoridades trabaja en conjunto para alcanzar mayores resultados



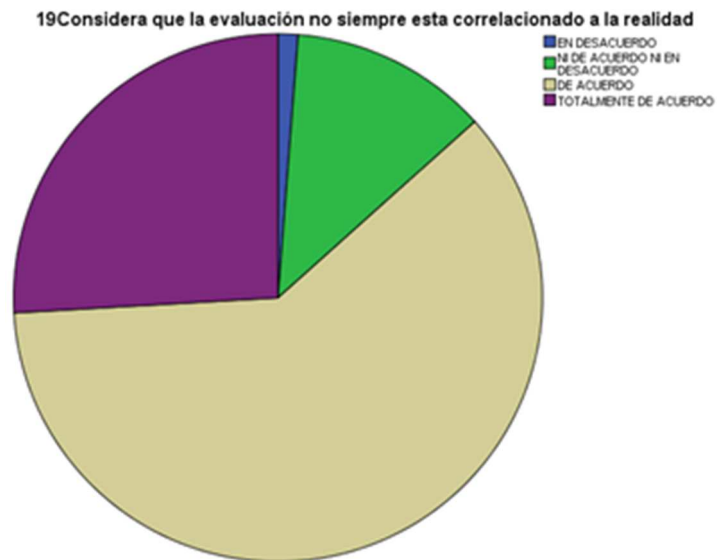
Interpretación

El 1,2% está en desacuerdo y piensan que las autoridades no trabajan en conjunto para alcanzar mayores resultados, el 4,9% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 58,7% está de acuerdo mientras que el 35,2% totalmente de acuerdo.

Tabla 21 19. Considera que la evaluación no siempre esta correlacionado a la realidad

19. Considera que la evaluación no siempre esta correlacionado a la realidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	3	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	30	12,1	13,4
	DE ACUERDO	150	60,7	74,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	64	25,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0

Gráfico 21 19. Considera que la evaluación no siempre esta correlacionado a la realidad



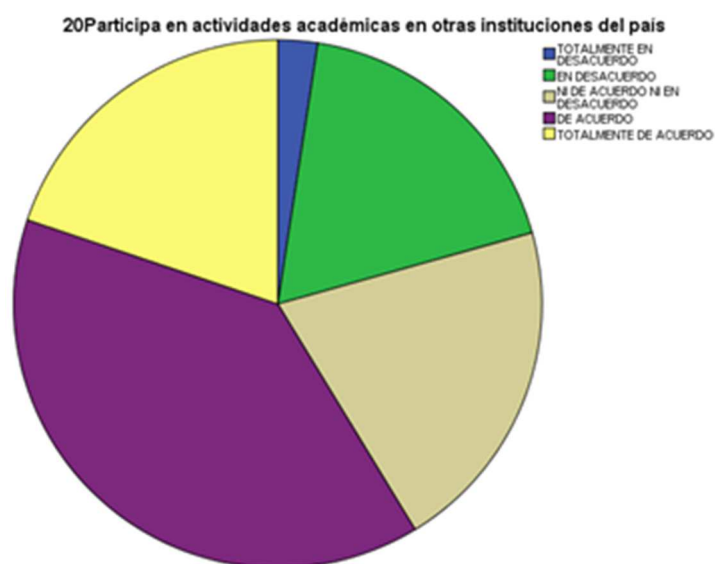
Interpretación

El 1,2% está en desacuerdo y piensan que evaluación está siempre correlacionada a la realidad, el 12,1% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 60,7% está de acuerdo mientras que el 25,9% totalmente de acuerdo.

Tabla 22 20.Participa en actividades académicas en otras instituciones del país

20. Participa en actividades académicas en otras instituciones del país		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	2,4	2,4	2,4
	EN DESACUERDO	45	18,2	18,2	20,6
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	51	20,6	20,6	41,3
	DE ACUERDO	96	38,9	38,9	80,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	49	19,8	19,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 22 20. Participa en actividades académicas en otras instituciones del país



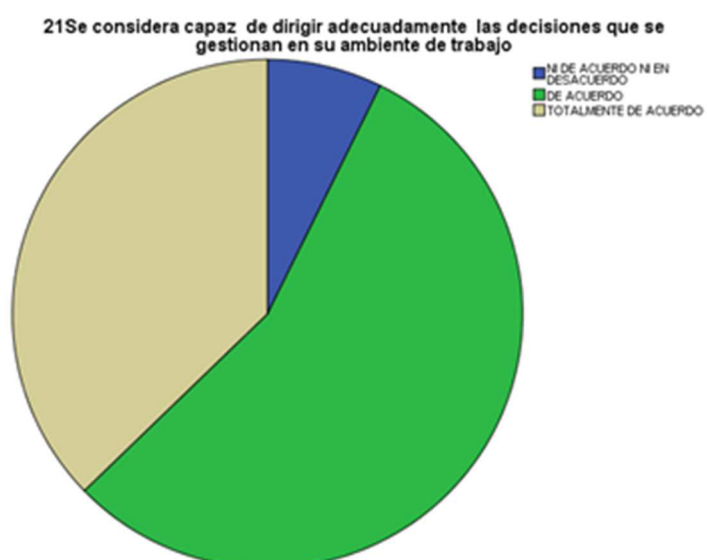
Interpretación

De los encuestados el 2,4% se encuentra totalmente en desacuerdo con que participa en actividades académicas en otras instituciones nacionales, el 18,2% está en desacuerdo, un 20,6% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 38,9% están de acuerdo mientras que el 19,8% totalmente de acuerdo.

Tabla 23 21. Se considera capaz de dirigir adecuadamente las decisiones que se gestionan en su ambiente de trabajo

21. Se considera capaz de dirigir adecuadamente las decisiones que se gestionan en su ambiente de trabajo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	18	7,3	7,3	7,3
	DE ACUERDO	137	55,5	55,5	62,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	92	37,2	37,2	100,0
Total		247	100,0	100,0	

Gráfico 23 21. Se considera capaz de dirigir adecuadamente las decisiones que se gestionan en su ambiente de trabajo



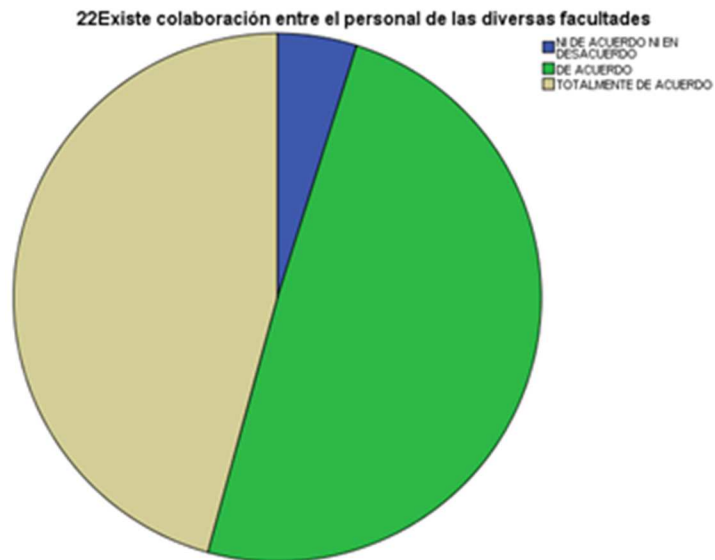
Interpretación

El 7,3% de los docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo con que son capaces de dirigir adecuadamente las decisiones que se gestionan en el ambiente de trabajo, el 55,5% está de acuerdo mientras que el 37,2% totalmente de acuerdo.

Tabla 24 22.Existe colaboración entre el personal de las diversas facultades

22. Existe colaboración entre el personal de las diversas facultades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	12	4,9	4,9	4,9
	DE ACUERDO	122	49,4	49,4	54,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	113	45,7	45,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 24 22. Existe colaboración entre el personal de las diversas facultades



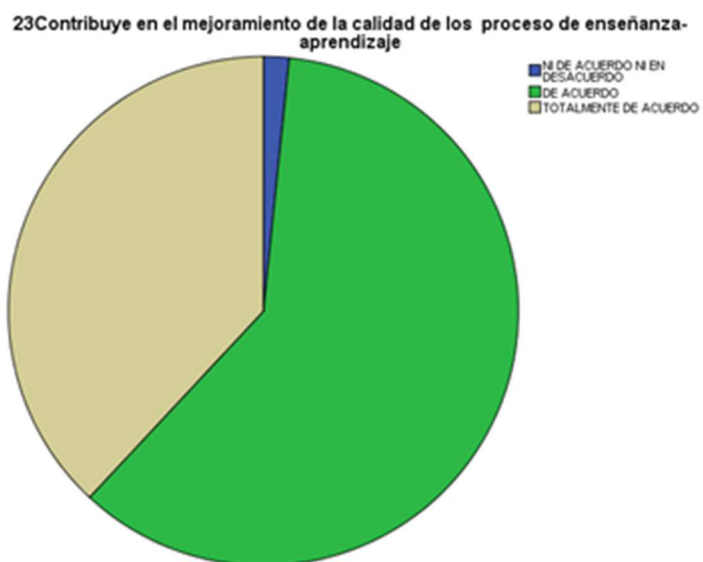
Interpretación

El 4,9% de los docentes están ni de acuerdo ni en desacuerdo con que existe colaboración entre el personal de las diversas facultades, el 49,4% están de acuerdo y el 45,7% totalmente de acuerdo.

Tabla 25 23. Contribuye en el mejoramiento de la calidad de los proceso de enseñanza-aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	1,6	1,6	1,6
	DE ACUERDO	149	60,3	60,3	61,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	94	38,1	38,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 25 23. Contribuye en el mejoramiento de la calidad de los proceso de enseñanza-aprendizaje



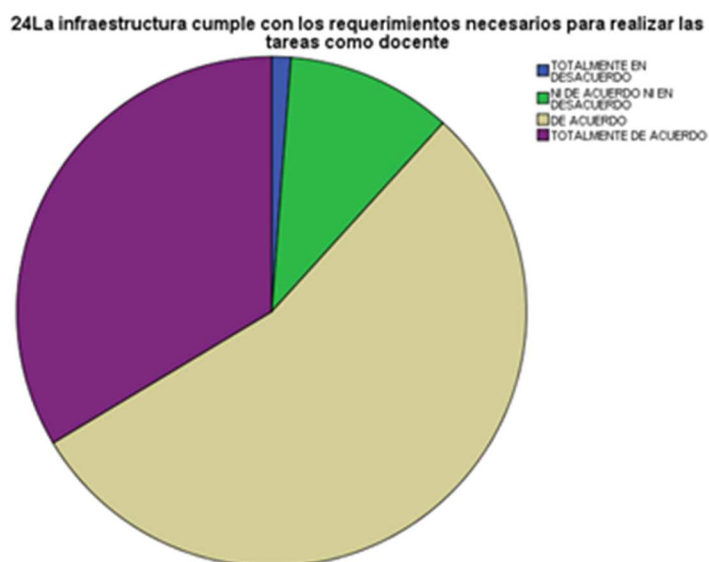
Interpretación

El 1,6% de los encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con que existe contribución en el mejoramiento de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, el 60,3% están de acuerdo y el 38,1% totalmente de acuerdo.

Tabla 26 24. La infraestructura cumple con los requerimientos necesarios para realizar las tareas como docente

24. La infraestructura cumple con los requerimientos necesarios para realizar las tareas como docente		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	1,2	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	26	10,5	10,5	11,7
	DE ACUERDO	135	54,7	54,7	66,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	83	33,6	33,6	100,0
Total		247	100,0	100,0	

Gráfico 26 24. La infraestructura cumple con los requerimientos necesarios para realizar las tareas como docente



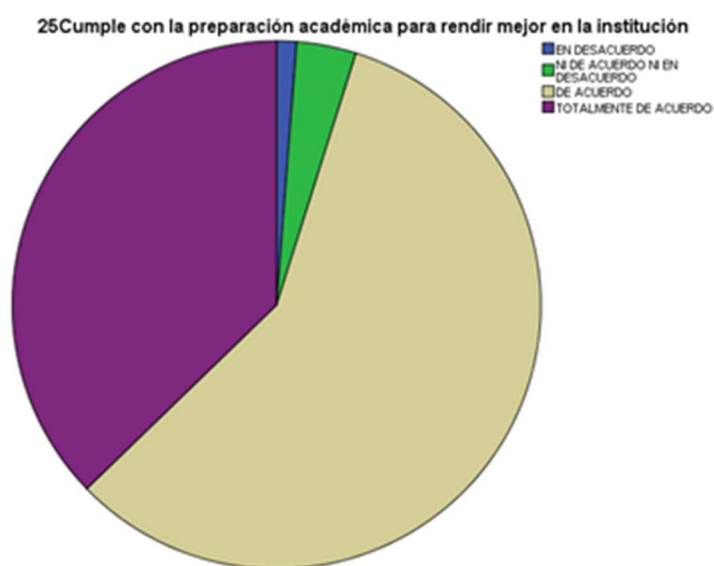
Interpretación

De los encuestados el 1,2% se encuentra totalmente en desacuerdo con la infraestructura, consideran que esta no cumple con los requerimientos necesarios para realizar las tareas como docente, el 10,5% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 54,7% están de acuerdo y el 33,6% totalmente de acuerdo.

Tabla 27 25. Cumple con la preparación académica para rendir mejor en la institución

25. Cumple con la preparación académica para rendir mejor en la institución				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	3	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	9	3,6	4,9
	DE ACUERDO	143	57,9	62,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	92	37,2	100,0
	Total	247	100,0	100,0

Gráfico 27 25. Cumple con la preparación académica para rendir mejor en la institución



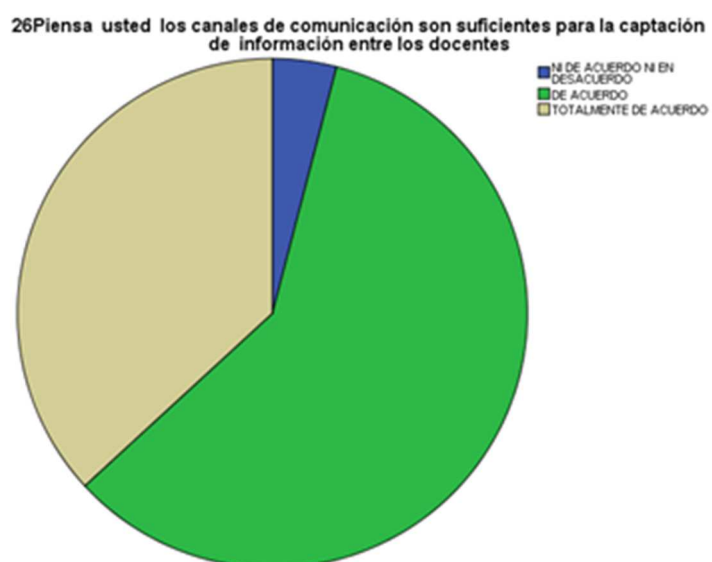
Interpretación

De los encuestados el 1,2% se encuentra en desacuerdo con la preparación académica para rendir mejor en la institución, el 3,6% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 57,9% están de acuerdo y el 37,2% totalmente de acuerdo.

Tabla 28 26. Piensa usted los canales de comunicación son suficientes para la captación de información entre los docentes

26. Piensa usted los canales de comunicación son suficientes para la captación de información entre los docentes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	10	4,0	4,0	4,0
	DE ACUERDO	146	59,1	59,1	63,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	91	36,8	36,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 28 26. Piensa usted los canales de comunicación son suficientes para la captación de información entre los docentes



Interpretación

El 4% de los encuestados se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con los canales de comunicación para la captación de información entre los docentes, el 59,1% están de acuerdo y el 36,8% totalmente de acuerdo.

Tabla 29 27. Piensa que la evaluación del docente, cumple con el proceso de rendimiento en los estudiantes

27. Piensa que la evaluación del docente, cumple con el proceso de rendimiento en los estudiantes		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	15	6,1	6,1	6,1
	DE ACUERDO	135	54,7	54,7	60,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	97	39,3	39,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 29 27. Piensa que la evaluación del docente, cumple con el proceso de rendimiento en los estudiantes



Interpretación

El 6,1% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con la evaluación del docente y que este cumpla con el proceso de rendimiento en los estudiantes, el 54,7% están de acuerdo y el 39,3% totalmente de acuerdo.

Tabla 30 28. Considera que existe una relación interpersonal adecuada entre sus compañeros de labores

28. Considera que existe una relación interpersonal adecuada entre sus compañeros de labores					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	3	1,2	1,2	1,2
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	15	6,1	6,1	7,3
	DE ACUERDO	119	48,2	48,2	55,5
	TOTALMENTE DE ACUERDO	110	44,5	44,5	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 30 28. Considera que existe una relación interpersonal adecuada entre sus compañeros de labores



Interpretación

De los encuestados el 1,2% se encuentra en desacuerdo y considera que no existe una relación interpersonal adecuada entre sus compañeros de labores, el 6,1% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 48,2% están de acuerdo y el 44,5% totalmente de acuerdo.

Tabla 31 29. Cuenta con el apoyo de la institución para participar en actividades académicas fuera de ella

29. Cuenta con el apoyo de la institución para participar en actividades académicas fuera de ella		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	15	6,1	6,1	6,1
	EN DESACUERDO	27	10,9	10,9	17,0
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	39	15,8	15,8	32,8
	DE ACUERDO	104	42,1	42,1	74,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	62	25,1	25,1	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 31 29. Cuenta con el apoyo de la institución para participar en actividades académicas fuera de ella



Interpretación

De los encuestados el 6,1% se encuentra totalmente en desacuerdo y considera que no cuentan con el apoyo de la institución para participar en actividades académicas fuera de ella, el 10,9% está en desacuerdo, el 15,8% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 42,1% están de acuerdo mientras que el 25,2% totalmente de acuerdo.

Tabla 32 30. Emplea nuevos métodos tecnológicos para que la investigación sea más eficiente

30. Emplea nuevos métodos tecnológicos para que la investigación sea más eficiente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	15	6,1	6,1	6,1
	DE ACUERDO	152	61,5	61,5	67,6
	TOTALMENTE DE ACUERDO	80	32,4	32,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 32 30. Emplea nuevos métodos tecnológicos para que la investigación sea más eficiente



Interpretación

El 6,1% de los docentes consideran ni de acuerdo ni en desacuerdo con que emplean nuevos métodos tecnológicos para la investigación eficiente, el 61,5% están de acuerdo y el 32,4% totalmente de acuerdo.

Tabla 33 31. Considera que sus compañeros cumplen con las normas y reglamentos dictado por la institución

31. Considera que sus compañeros cumplen con las normas y reglamentos dictado por la institución					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	12	4,9	4,9	4,9
	DE ACUERDO	126	51,0	51,0	55,9
	TOTALMENTE DE ACUERDO	109	44,1	44,1	100,0
Total		247	100,0	100,0	

Gráfico 33 31. Considera que sus compañeros cumplen con las normas y reglamentos dictados por la institución



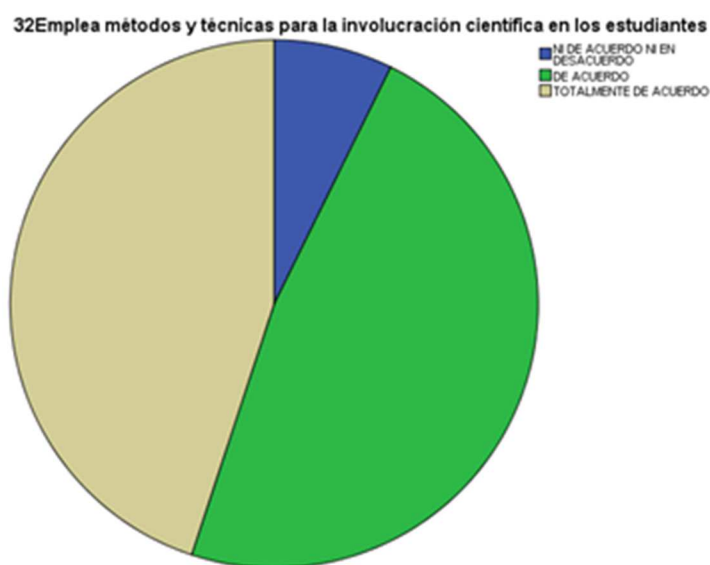
Interpretación

De los encuestados el 4,9% están ni de acuerdo ni en desacuerdo con que sus compañeros cumplen con las normas y reglamentos dictados por la institución, el 51% están de acuerdo y el 44,1% totalmente de acuerdo.

Tabla 34 32. Emplea métodos y técnicas para la involucración científica en los estudiantes

32. Emplea métodos y técnicas para la involucración científica en los estudiantes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	18	7,3	7,3	7,3
	DE ACUERDO	118	47,8	47,8	55,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	111	44,9	44,9	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 34 32. Emplea métodos y técnicas para la involucración científica en los estudiantes



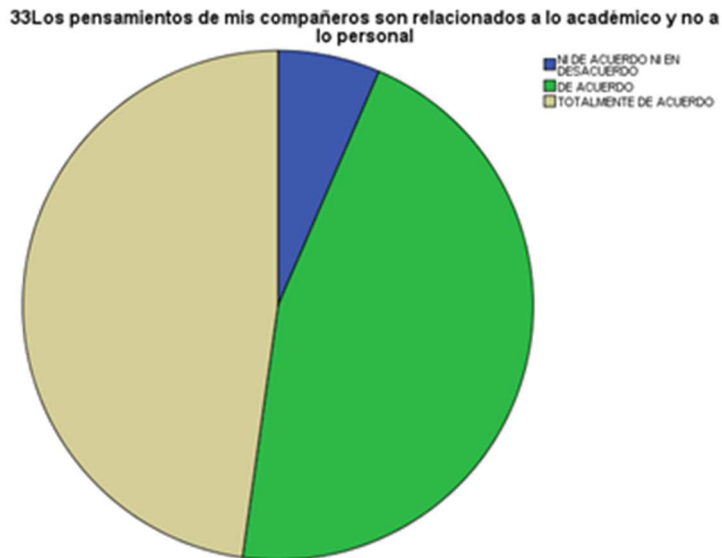
Interpretación

El 7,3% se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con que emplean métodos y técnicas para la involucración científica en los estudiantes, el 47,8% están de acuerdo y el 44,9% totalmente de acuerdo.

Tabla 35 33. Los pensamientos de mis compañeros son relacionados a lo académico y no a lo personal

33. Los pensamientos de mis compañeros son relacionados a lo académico y no a lo personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	16	6,5	6,5	6,5
	DE ACUERDO	113	45,7	45,7	52,2
	TOTALMENTE DE ACUERDO	118	47,8	47,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 35 33. Los pensamientos de mis compañeros son relacionados a lo académico y no a lo personal



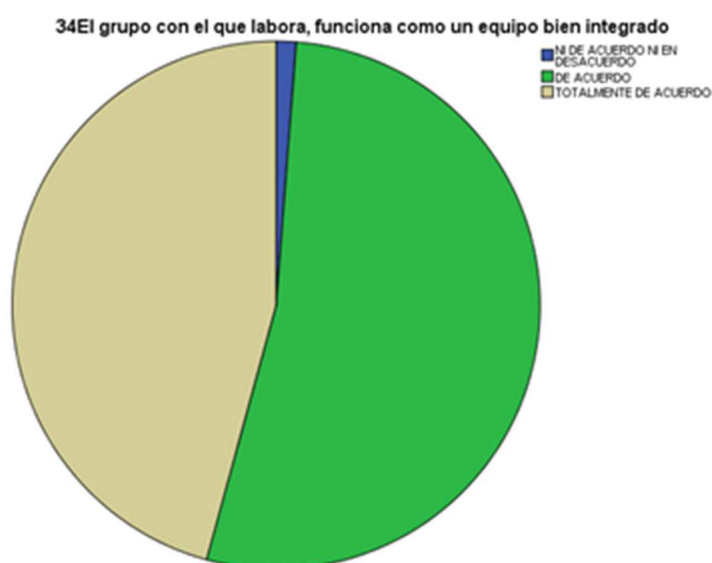
Interpretación

De los encuestados el 6,5% están ni de acuerdo ni en desacuerdo con los pensamientos de sus compañeros y que estos estén relacionados a lo académico y no a lo personal, el 45,7% están de acuerdo y el 47,8% totalmente de acuerdo.

Tabla 36 34. El grupo con el que labora, funciona como un equipo bien integrado

34. El grupo con el que labora, funciona como un equipo bien integrado		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	1,2	1,2	1,2
	DE ACUERDO	131	53,0	53,0	54,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	113	45,7	45,7	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 36 34. El grupo con el que labora, funciona como un equipo bien integrado



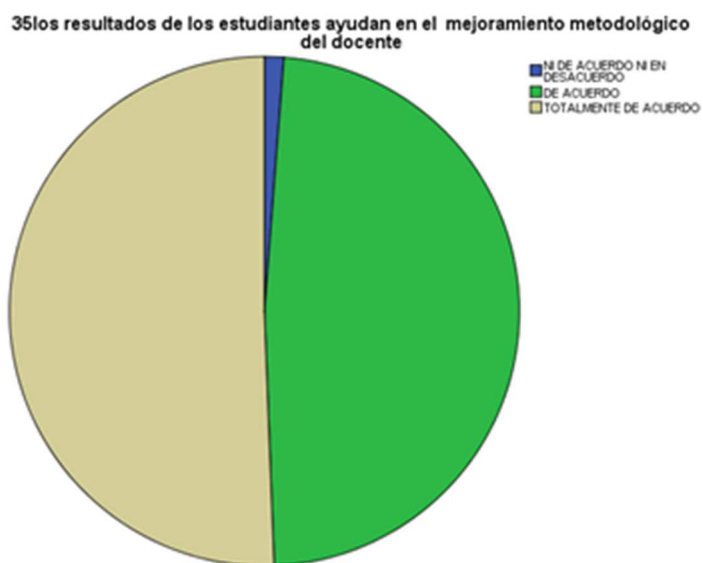
Interpretación

El 1,2% de los docentes encuestados están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el grupo en el que se labora y que este funciona como un equipo bien integrado, el 53% están de acuerdo y el 45,7% totalmente de acuerdo.

Tabla 37 35. Los resultados de los estudiantes ayudan en el mejoramiento metodológico del docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3	1,2	1,2	1,2
	DE ACUERDO	119	48,2	48,2	49,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	125	50,6	50,6	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Gráfico 37 35. Los resultados de los estudiantes ayudan en el mejoramiento metodológico del docente



Interpretación

De los encuestados el 1,2% están ni de acuerdo ni en desacuerdo con los resultados de los estudiantes y que estos ayuden al mejoramiento metodológico del docente, el 48,2% están de acuerdo y el 50,6% totalmente de acuerdo.

3.2.3. Análisis estadístico de Kendall y Spearman

Para la interpretación de la correlación de hipótesis se debe considerar los valores de la siguiente tabla:

Tabla 38 Tabulación de los rangos correlacional TAU Kendall

Rango correlación tau-b Kendall	Valoración
(0.00 , 0.20)	Muy baja Correlación
[0.20, 0.40)	Baja correlación
[0.40, 0.60)	Moderada correlación
[0.60, 0.80)	Alta correlación
[0.80, 1.00)	Muy alta correlación

Fuente Estadístico SPSS

Hipótesis General

Planteo de hipótesis

Ho: El clima organizacional no influye el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

H1: El clima organizacional influye el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Tabla 39 Correlaciones Hipótesis General

			X	Y
Tau_b de Kendall	X	Coefficiente de correlación	1,000	,545**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y	Coefficiente de correlación	,545**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247
Rho de Spearman	X	Coefficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y	Coefficiente de correlación	,685**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247

Contraste de hipótesis: se determinó la correlación conjunta del variable independiente (x) clima organizacional y la variable dependiente (y) desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se halló una correlación moderada conjunta de 0, 545**; y un Valor p = 0,000

Interpretación: Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, se acepta que el clima organizacional influye el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se puede confirmar que el estudio correlacional entre el “clima organizacional” y la variable dependiente: “desempeño académico”, tienen una correlación positiva y significativa en el desempeño de los docentes de la universidad, quedando demostrado que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica X1; Y1

Planteo de hipótesis

Ho: El aspecto institucional no influye en la función profesional de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

H1: El aspecto institucional influye en la función profesional de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Tabla 40 Correlación Hipótesis Específica X1; Y1

			X1	Y1
Tau_b de Kendall	X1	Coefficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y1	Coefficiente de correlación	,595**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247
Rho de Spearman	X1	Coefficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y1	Coefficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247

Contraste de hipótesis: se determinó la correlación conjunta del variable independiente (x) clima organizacional con la dimensión aspecto institucional y la dimensión función profesional de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se halló una correlación conjunta moderada de 0, 595**; y un Valor $p = 0,000$.

Interpretación: Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, se acepta que el clima organizacional influye el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se puede confirmar que el estudio correlacional entre el “aspecto institucional” y la variable dependiente: “función profesional”, tienen una

correlación positiva y significativa en el desempeño de los docentes de la universidad, quedando demostrado que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica X1; Y2

Planteo de hipótesis

Ho: El aspecto institucional no influye en el sistema de evaluación de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

H1: El aspecto institucional influye en el sistema de evaluación de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Tabla 41 Correlación Hipótesis Específica X1; Y2

			X1	Y2
Tau_b de Kendall	X1	Coefficiente de correlación	1,000	,503**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y2	Coefficiente de correlación	,503**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247
Rho de Spearman	X1	Coefficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y2	Coefficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247

Contraste de hipótesis: se determinó la correlación conjunta del variable independiente (x) clima organizacional con la dimensión aspecto institucional y la dimensión sistema de evaluación de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se halló una correlación conjunta moderada de 0, 503**; y un Valor p = 0,000.

Interpretación: Como el valor $p= 0.000 < 0.05$, se acepta que el clima organizacional influye el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se puede confirmar que el estudio correlacional entre el “aspecto institucional” y la variable dependiente: “sistema de evaluación”, tienen una correlación positiva y significativa en el desempeño de los docentes de la universidad, quedando demostrado que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica X1; Y3

Planteo de hipótesis

Ho: El aspecto institucional no influye en el capital humano de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

H1: El aspecto institucional influye en el capital humano de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Tabla 42 Correlación Hipótesis Específica X1; Y3

			X1	Y3
Tau_b de Kendall	X1	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y3	Coefficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247
Rho de Spearman	X1	Coefficiente de correlación	1,000	,597**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y3	Coefficiente de correlación	,597**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247

Contraste de hipótesis: se determinó la correlación conjunta del variable independiente (x) clima organizacional con la dimensión aspecto institucional y la dimensión capital humano de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se halló una correlación conjunta moderada de 0, 544**; y un Valor p = 0,000.

Interpretación: Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, se acepta que el clima organizacional influye el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se puede confirmar que el estudio correlacional entre el “aspecto institucional” y la variable dependiente: “capital humano”, tienen una correlación positiva y significativa en el desempeño de los docentes de la universidad, quedando demostrado que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica X2; Y1

Planteo de hipótesis

Ho: El involucramiento laboral no influye en la función profesional de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

H1: El involucramiento laboral influye en la función profesional de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Tabla 43 Correlación Hipótesis Específica X2; Y1

			X2	Y1
Tau_b de Kendall	X2	Coefficiente de correlación	1,000	,573**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y1	Coefficiente de correlación	,573**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247
Rho de Spearman	X2	Coefficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y1	Coefficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247

Contraste de hipótesis: se determinó la correlación conjunta del variable independiente (x) clima organizacional con la dimensión involucramiento laboral y la dimensión función profesional de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se halló una correlación conjunta moderada de 0, 573**; y un Valor p = 0,000.

Interpretación: Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, se acepta que el clima organizacional influye el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se puede confirmar que el estudio correlacional entre el “involucramiento laboral” y la variable dependiente: “función profesional”, tienen una correlación positiva y significativa en el desempeño de los docentes de la universidad, quedando demostrado que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica X2; Y2

Planteo de hipótesis

Ho: El involucramiento laboral no influye en el sistema de evaluación de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

H1: El involucramiento laboral influye en el sistema de evaluación de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Tabla 44 Correlación Hipótesis Específica X2; Y2

			X2	Y2
Tau_b de Kendall	X2	Coefficiente de correlación	1,000	,572**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y2	Coefficiente de correlación	,572**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247
Rho de Spearman	X2	Coefficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y2	Coefficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247

Contraste de hipótesis: se determinó la correlación conjunta del variable independiente (x) clima organizacional con la dimensión involucramiento laboral y la dimensión sistema de evaluación de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se halló una correlación conjunta moderada de 0, 572**; y un Valor p = 0,000.

Interpretación: Como el valor $p= 0.000 < 0.05$, se acepta que el clima organizacional influye el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se puede confirmar que el estudio correlacional entre el “involucramiento laboral” y la variable dependiente: “sistema de evaluación”, tienen una correlación positiva y significativa en el desempeño de los docentes de la universidad, quedando demostrado que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica X2; Y3

Planteo de hipótesis

Ho: El involucramiento laboral no influye en el capital humano de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

H1: El involucramiento laboral influye en el capital humano de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Tabla 45 Correlación Hipótesis Específica X2; Y3

			X2	Y3
Tau_b de Kendall	X2	Coefficiente de correlación	1,000	,553**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y3	Coefficiente de correlación	,553**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247
Rho de Spearman	X2	Coefficiente de correlación	1,000	,600**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y3	Coefficiente de correlación	,600**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247

Contraste de hipótesis: se determinó la correlación conjunta del variable independiente (x) clima organizacional con la dimensión involucramiento laboral y la dimensión capital humano de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se halló una correlación conjunta moderada de 0, 553**; y un Valor p = 0,000.

Interpretación: Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, se acepta que el clima organizacional influye el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se puede confirmar que el estudio correlacional entre el “involucramiento laboral” y la variable dependiente: “capital humano”, tienen una correlación positiva y significativa en el desempeño de los docentes de la universidad, quedando demostrado que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica X3; Y1

Planteo de hipótesis

Ho: El comunicación interpersonal no influye en la función profesional de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

H1: El comunicación interpersonal influye en la función profesional de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Tabla 46 Correlación Hipótesis Específica X3; Y1

			X3	Y1
Tau_b de Kendall	X3	Coefficiente de correlación	1,000	,548**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y1	Coefficiente de correlación	,548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247
Rho de Spearman	X3	Coefficiente de correlación	1,000	,646**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y1	Coefficiente de correlación	,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247

Contraste de hipótesis: se determinó la correlación conjunta del variable independiente (x) clima organizacional con la dimensión comunicación interpersonal y la dimensión función profesional de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se halló una correlación conjunta moderada de 0, 548**; y un Valor p = 0,000.

Interpretación: Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, se acepta que el clima organizacional influye el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se puede confirmar que el estudio correlacional entre el “comunicación interpersonal” y la variable dependiente: “función profesional”, tienen una correlación positiva y significativa en el desempeño de los docentes de la universidad, quedando demostrado que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica X3; Y2

Planteo de hipótesis

Ho: El comunicación interpersonal no influye en el sistema de evaluación de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

H1: El comunicación interpersonal influye en el sistema de evaluación de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Tabla 47 Correlación Hipótesis Específica X3; Y2

			X3	Y2
Tau_b de Kendall	X3	Coeficiente de correlación	1,000	,542**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y2	Coeficiente de correlación	,542**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247
Rho de Spearman	X3	Coeficiente de correlación	1,000	,646**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y2	Coeficiente de correlación	,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247

Contraste de hipótesis: se determinó la correlación conjunta del variable independiente (x) clima organizacional con la dimensión comunicación interpersonal y la dimensión sistema de evaluación de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se halló una correlación conjunta moderada de 0, 542**; y un Valor p = 0,000.

Interpretación: Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, se acepta que el clima organizacional influye el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se puede confirmar que el estudio correlacional entre el “comunicación interpersonal” y la variable dependiente: “sistema de evaluación”, tienen una correlación positiva y significativa en el desempeño de los docentes de la universidad, quedando demostrado que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica X3; Y3

Planteo de hipótesis

Ho: El comunicación interpersonal no influye en el capital humano de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

H1: El comunicación interpersonal influye en el capital humano de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Tabla 48 Correlación Hipótesis Específica X3; Y3

			X3	Y3
Tau_b de Kendall	X3	Coefficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y3	Coefficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247
Rho de Spearman	X3	Coefficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	247	247
	Y3	Coefficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	247	247

Contraste de hipótesis: se determinó la correlación conjunta del variable independiente (x) clima organizacional con la dimensión comunicación interpersonal y la dimensión capital humano de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se halló una correlación conjunta moderada de 0, 593**; y un Valor p = 0,000.

Interpretación: Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, se acepta que el clima organizacional influye el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se puede confirmar que el estudio correlacional entre el “comunicación interpersonal” y la variable dependiente: “capital humano”, tienen una correlación positiva y significativa en el desempeño de los docentes de la universidad, quedando demostrado que se rechaza la hipótesis nula.

PROPUESTA

Objetivo

Lograr que el personal se sienta involucrado y crea un sentimiento de vínculo con la institución para la que labora, y éste se vea reflejado en su enseñanza de calidad, sus actividades académicas.

Gráfico 38 Esquematización del plan de acción



Elaborado por Delgado Edwin

Fase I: Análisis Situacional DAFO

Debilidades:

- Escasos docentes con estudios PhD.
- Pocas investigaciones científicas
- Vinculación docente con personal administrativo
- Apoyo administrativo para actividades académicas externas
- Poco involucramiento de las personas que laboran a nivel académico
- Involucración académica de los estudiantes en las evaluaciones académicas

Amenazas:

- Nuevas normativas
- Presupuesto académico o de estudio por parte del Estado

Fortalezas:

- Docentes con formación de cuarto nivel, con nombramiento

- Perfil docente de acuerdo a la temática de la asignatura
- Prácticas de desarrollo estudiantil
- Vinculación con la sociedad
- Desarrollo de los aspectos estructurales

Oportunidades:

- Las Tics
- Acuerdos académicos para el desarrollo estudiantil (empresas para realizar prácticas como pre requisito de titulación)
- Universidad del estado
- Sistema Nacional de Planeamiento, Evaluación y acreditación universitaria
- Apoyo de organismos o empresas nacionales e internacionales para proyectos académicos
- Inclusión social

Fase II: Diseño de Sistema de Estrategias

1. Acercamiento a directivos de la empresa.

Entrevistar al personal administrativo para conocer sus opiniones y pensamientos sobre el estado actual de la institución y si estarían dispuesto a ejecutar la propuesta.

2. Estudio de mercado

Acercamiento y recolección de datos del personal que labora en la universidad y conocer sus percepciones acerca de la propuesta.

3. Aumento en la involucración del personal

Motivar la creación o planificación de actividades académicas, administrativas e investigativas donde involucren a todos aquellos que formen parte de la universidad.

Fase III: Evaluación de Estrategias

Encuestar al personal tanto a docentes, administrativos, empleados de servicio como empleados administrativos para conocer su situación entorno a la estrategia.

Fase IV: Resultados Esperados

Involucramiento y creación de vínculo con la institución por parte del personal docente, de servicio y administrativo.

CONCLUSIONES

1. Se determina que el clima organizacional si influye en el desenvolvimiento de los docentes dentro de la institución de la universidad.

2. La hipótesis que se plantearon determinaron que los análisis de correlación y la confrontación de las hipótesis en el desempeño académico es moderado, las cuales tiene una correlación positiva en cuanto la participación del docentes dentro de la universidad.

3. Se determinó que las instalaciones en donde se involucra el docente influye mucho para el mejor desenvolvimiento tanto académico y/o pedagógico.

4. Dentro de la variable desempeño académico en la recolección y análisis, se puede obtener que se debe incluir más en la participación dentro del personal administrativo hacia los docentes.

5. Los docentes mencionan que cada uno de ellos se desempeña arduamente para conseguir un alto rendimiento en la institución, es por ello que trabajan en conjunto para conseguir el éxito esperado por las autoridades.

6. Los docentes encuestados tiene un porcentaje de 38,9% en participación de actividades académicos en otra institución nacional, la cuales permite el alto involucramiento académico en la investigación científica y sus resultados obtenidos de su investigación previamente realizada.

RECOMENDACIONES

1. Aumentar la participación de los docentes en actividades académicas y científicas en las áreas acorde al área de experticia que le corresponda.
2. Mejorar las instalaciones en donde se involucra el docente para que pueda obtener mayor desenvolvimiento académico.
3. Realizar constantemente una medición de resultados de involucración del docente con el personal administrativo.
4. Mejorar el rendimiento del personal administrativo para el mejor desempeño y motivación hacia los docentes.
5. Participar más en eventos académicos fuera de la institución para obtener mayor identificación de la universidad hacia otras institución educativas, científicas y/ académicas.

BIBLIOGRAFIA

- Alonzo, C., Estévez, M., Guarinoni, C., Day, A., & Paula, Q. (2008). Construcción de un cuestionario de clima organizacional. Dimensiones de análisis. *XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología*.
- Barriga, R., & Rhomao, D. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima 2016*. Lima - Perú.
- Barrón, M. (2009). Docencia universitaria y competencias didácticas. *Perfiles Educativos*, 76-87.
- Blanch, F., & Luis, M. (2002). Aspectos institucionales del desarrollo sostenible. *Revista ICE*, 7-14.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Mexico : Trillas.
- Calcina, Y. (2012). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, p. 23.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos - El capital humano de las organizaciones*. Mexico : McGRAW-HILL.
- Duran, C., Atlante, M., & Estela, G. (2010). El clima organizacional en la universidad: Modelo de medición para el personal de apoyo universitario.
- García, E. (2011). *Clima organizacional basado en la gestión del conocimiento en el sector universitario público autónomo*. Venezuela.
- González, H. (2013). *Evaluación del desempeño docente: experiencia en una universidad ecuatoriana*. Quito-Ecuador: Senefelder.
- ICFES. (2014). *Determinantes del desempeño*. Colombia: ICFES.
- LOES. (2016). *Ley Organica de Educación Superior*. Quito-Ecuador.
- Loor, T. D. (2018). *El clima organizacional y su incidencia en la formación profesional del docente en las instituciones de educación superior (IES) de la provincia de Manabí, República del Ecuador*. Lima-Perú.

- Madrigal, B. (2009). *Capital humano e intelectual: su evaluación*. Venezuela.
- Mejías, A., Reyes, O., & Arzola, M. (2006). Medición del clima organizacional en instituciones de educación superior. *Universidad, Ciencia y Tecnología*.
- Moreira, L. (2016). Clima organizacional en la Educación Superior, Ecuador. *Dominio de las ciencias* , 296-307.
- Paco, R., & Matas, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, p.335.
- Quintero, M., & German, O. (2013). El desempeño académico: una opción para la cualificación de las instituciones educativas. *Plumilla Educativa* , pp. 93-115.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, andahuaylas, 2015*. Andahuaylas, Perú.
- Rosario, D. (2016). *Clima organizacional y nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Empresa de Servicios Postales del Perú*. Lima 2016. Lima.
- Segredo, A. (2003). Percepción del Clima Organizacional por Directores de policlínicos. *Escuela Nacional de Salud Pública de Cuba.*, Cuba.
- Solar, M., & José, S. (2007). *Desempeño docente desde la perspectiva del enfoque profesional*. Chile .
- Toro, I., & Parra, R. (2006). *Método y Conocimiento: Metodología de la Investigación* (5 ed.). Medellín: EAFIT.

ANEXOS

Modelo de Encuesta

Género: Masculino __ Femenino__ **Edad:** 18-30__ 31-40__ 40-50__ 50-60__
60 en adelante__

Estado Civil: Soltero__ Casado__ Viudo__ Divorciado__

(Por favor marcar una opción en cada pregunta)

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

Nº	Preguntas	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	Se siente reconocido por la labor que desempeña					
2	Considera que el personal está comprometido con la entidad y lo demuestra a través del trabajo diario					
3	Las autoridades se interesan por el éxito del docente					
4	Se siente involucrado en los proyectos académico de la universidad					
5	Considera que los mensajes dentro de la institución son entendibles en su totalidad					
6	Participa en los diferentes eventos científicos, para su socialización y generalización de los resultados alcanzados de su investigaciones					
7	Considera que los docentes cumplen con el perfil académico requerido					
8	Considera que la institución le permite interrelacionarse con otras áreas de la organización					
9	Los docentes cumplen con la planificación académica					
10	Considera que los estudiantes se involucran académicamente en la evaluación del docente					
11	Considera que sus compañeros aportan óptimamente con buenas ideas para una toma de decisión correcta					

12	Piensa que se mejora constantemente las instalaciones en donde se desenvuelve					
13	Considera que la autoevaluación ayuda al mejoramiento del docente					
14	Considera que los espacios de trabajo, cumple con lo requerido					
15	Piensa que sus compañeros tratan a sus estudiantes con respeto y responsabilidad					
16	Cuenta con el apoyo institucional para vincularse en nuevos proyectos					
17	Comparte los conocimientos adquiridos a sus estudiantes y compañeros de trabajo					
18	Piensa que las autoridades trabaja en conjunto para alcanzar mayores resultados					
19	Considera que la evaluación del docente no siempre esta correlacionado a la realidad					
20	Participa en actividades académicas en otras instituciones del país					
21	Se considera capaz de dirigir adecuadamente las decisiones que se gestionan en su ambiente de trabajo					
22	Existe colaboración entre el personal de las diversas facultades					
23	Contribuye en el mejoramiento de la calidad de los proceso de enseñanza-aprendizaje					
24	La infraestructura cumple con los requerimientos necesarios para realizar las tareas como docente					
25	Cumple con la preparación académica para rendir mejor en la institución					
26	Piensa usted que los canales de comunicación son suficientes para la captación de información entre los docentes					
27	Piensa que la evaluación del docente, cumple con el proceso de rendimiento en los estudiantes					
28	Considera que existe una relación interpersonal adecuada entre sus compañeros de labores					
29	Cuenta con el apoyo de la institución para participar en actividades académicas fuera de ella					
30	Emplea nuevos métodos tecnológicos para que la investigación sea más eficiente					
31	Considera que sus compañeros cumplen con las normas y reglamentos dictado por la institución					
32	Emplea métodos y técnicas para la involucración científica en los estudiantes					
33	Los pensamientos de sus compañeros son relacionados a lo académico y no a lo personal					
34	El grupo con el que labora, funciona como un equipo bien integrado					
35	los resultados de los estudiantes ayudan en el mejoramiento metodológico del docente					

Grafico 39 Matriz de Consistencia

TÍTULO: El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño académico de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>1. PROBLEMA GENERAL</p> <p><i>¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño académico de los docentes de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí?</i></p> <p>2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>2.1. <i>¿En qué medida el ASPECTO INSTITUCIONAL AFECTA en el desempeño académico de los docentes de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí?</i></p> <p>2.2. <i>¿En qué grado el INVOLUCRAMIENTO LABORAL INFLUYE en el desempeño académico de los docentes de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí?</i></p> <p>2.3. <i>¿De qué manera la COMUNICACIÓN INTERPERSONAL INTERVIENE en el desempeño académico de los docentes de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí?</i></p>	<p>1. OBJETIVO GENERAL</p> <p><i>Determinar si el clima organizacional influye el desempeño académico de los docentes de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí.</i></p> <p>1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1.1. <i>Analizar los aspectos institucional que AFECTA en el desempeño académico de los docentes de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí.</i></p> <p>1.2. <i>Determinar en qué medida el involucramiento laboral INFLUYE en el desempeño académico de los docentes de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí.</i></p> <p>1.3. <i>Analizar la comunicación interpersonal INTERVIENE en el desempeño académico de los docentes de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí</i></p>	<p>1. HIPÓTESIS GENERAL</p> <p><i>El clima organizacional INFLUYE el desempeño académico de los docentes de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí.</i></p> <p>2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>2.1. <i>Los aspectos institucional AFECTA en el desempeño académico de los docentes de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí</i></p> <p>2.2. <i>El involucramiento laboral INFLUYE en el desempeño académico de los docentes de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí.</i></p> <p>2.3. <i>La comunicación interpersonal INTERVIENE en el desempeño académico de los docentes de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí.</i></p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE (X)</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p><i>Aspecto institucional</i></p> <p><i>Involucramiento laboral</i></p> <p><i>Comunicación interpersonal</i></p>	<p>Estructura</p> <p>Ambiente físico</p> <p>Recompensa</p> <p>Compromiso con la entidad</p> <p>Identificación con la entidad</p> <p>Relación interpersonal</p> <p>Canales de comunicación</p> <p>Entendimiento de los mensajes</p>
			<p>VARIABLE DEPENDIENTE (Y)</p> <p>DESEMPEÑO ACADEMICO</p>	<p><i>Función profesional</i></p> <p><i>Sistema de evaluación</i></p> <p><i>Capital humano</i></p>	<p>Desempeño investigativo</p> <p>Desempeño extensionista</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Autoevaluación</p> <p>Heteroevaluación</p> <p>Coevaluación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Compromiso profesional</p>

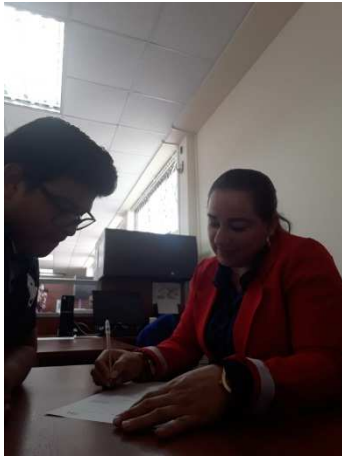


Grafico 41 Encuesta realizada en la Facultad de Ciencias Administrativa.



Grafico 40 Encuesta realizada en la Facultad de Eléctrica.

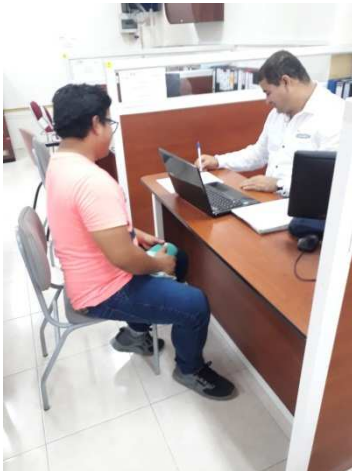


Grafico 43 Encuesta realizada en la Faculta de Psicología.



Grafico 423 Encuesta realizada en la Faculta de Ciencias de la Educación