

**UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI**



“DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA  
DE INGENIERÍA COMERCIAL DE LA ULEAM PERÍODO DE MARZO A JULIO  
2017”

**AUTOR:**

Edison Mateo Molina Bravo

**TUTOR:**

Ing. Xavier Vélez

Carrera Ingeniería Comercial

Facultad Ciencias Administrativas

Manta, Julio 2017

## *CERTIFICACION*

Yo, **Ing. Xavier Alberto Vélez Romero** en calidad de Tutor del trabajo de investigación sobre el tema:

**"Diagnóstico del clima laboral de los docentes de la carrera Ingeniería Comercial de la ULEAM periodo de Marzo a julio del 2017"** desarrollado por la Sr. **Edison Mateo Molina Bravo** egresado de la carrera de Ingeniería Comercial, considero que el proyecto de investigación realizado por mi tutorado ha sido dirigido y supervisado durante la realización por mi persona, reúne los méritos suficientes tal como lo disponen las Normas Académicas y Reglamento de Graduación, para que sometido a la evaluación por parte de la comisión calificada designada que el Consejo de Facultad designe.

Manta, 14 Julio 2017.



**Ing. Xavier Alberto Vélez Romero**  
**Docente de la Facultad Ciencias Administrativa**

## DEDICATORIA

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humildad que de mi corazón, dedico primeramente mi trabajo a Dios y a la virgencita.

De igual forma, dedico este proyecto de investigación a mi padre Galidto Molina y madre María Bravo que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

A mis hermanos Galidto, Alejandro y Tania Molina Bravo que siempre han estado junto a mí y brindándome su apoyo incondicional.

A mi novia Rossana Santana por llegar a mi vida y estar en los momentos buenos y malos en brindarme el mayor apoyo en todo momento de mis estudios y en la realización de mi proyecto.

Edison Mateo Molina Bravo.

## RECONOCIMIENTO

En primer lugar agradezco a DIOS por guiar mi camino, por ser mi fortaleza en todo momento; en segundo lugar a cada uno de los que son parte de mi familia; a mis PADRES, HERMANOS y NOVIA.

Le doy gracias a mis Padres por apoyarme en todo momento, por los valores inculcados y por darme la oportunidad de una excelente educación en el transcurso de mi vida y sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A mi querida novia Rossana Santana que ha sido el impulso durante toda mi carrera y el pilar principal para la culminación de la misma, que con su apoyo constante e incondicional ha sido amiga y compañera inseparable, fuente de sabiduría, calma y consejo en todo momento.

A mi asesor: Ing... Xavier Vélez, quien me brindo su valiosa orientación y guía en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Y a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

## RESUMEN

El propósito de esta investigación fue diagnosticar el clima laboral de los docentes de la carrera Ingeniería Comercial. La investigación fue de tipo descriptivo, exploratorio y cuantitativo; la población estuvo constituida por 41 docentes entre superior y docentes siendo como muestra discrecional. La técnica utilizada fue la encuesta y para recabar información se empleó como instrumento de medición de dos cuestionarios, uno dirigido a los docentes y otro al personal directivo de la carrera respectivamente, con selección de escala nominal con alternativas de respuestas de acuerdo, indiferente y desconozco. El objetivo principal de la investigación se realizó un diagnóstico del clima laboral de los docentes de la carrera de Ingeniería Comercial de la ULEAM en donde se analizó las respectivas perspectivas de cada docente para así dar una solución de lo que se está investigando, se realizó la respectiva propuesta de planificación estratégica en la perspectiva de aprendizaje y conocimientos a través de un cuadro de mando integral para los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.

**Palabras claves:** clima laboral, diagnostico, carrera Ingeniería Comercial.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1 .....	2
1. OBJETIVOS .....	2
1.1.1. OBJETIVO GENERAL.....	2
1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	2
1.2. JUSTIFICACIÓN .....	3
1.3. LIMITACIONES .....	4
CAPÍTULO 2 .....	5
2.1. MARCO TEÓRICO.....	5
2.2. BASES TEÓRICAS .....	7
2.2.1. LIDERAZGO .....	7
2.2.2. PERCEPCIONES.....	7
2.1.3. ESQUEMA ORGANIZACIONAL.....	7
2.1.4. MEJORAMIENTO CONTINUO .....	8
2.1.5. INFLUENCIA DEL SUELDO EN EL TRABAJADOR.....	8
2.2. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	9
CAPÍTULO 3 .....	12
3. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	12
3.1. DIAGNÓSTICO O ESTUDIO DE CAMPO. ....	12
3.1.1. METODOLOGÍA.....	12
3.1.1.1. MÉTODO DESCRIPTIVO. ....	12
3.1.1.2. MÉTODO EXPLORATIVA.....	13
3.1.1.3. MÉTODO CUANTITATIVO .....	13
3.1.2. POBLACIÓN DEL ESTUDIO.....	13
3.1.3. MUESTRA.....	13
3.1.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	14
3.2. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES .....	15
3.2.3. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	15
3.2.4. VARIABLE DEPENDIENTE.....	15
CAPÍTULO 4 .....	38

4.	PROPUESTA.....	38
4.1.	TEMA DE LA PROPUESTA.....	38
	PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA EN LA PERSPECTIVA DE APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTOS.....	38
	CARRERA INGENIERÍA COMERCIAL.....	39
4.1.	CUADRO DE MANDO INTEGRAL.....	41
5.	CONCLUSIONES.....	44
6.	RECOMENDACIONES.....	46
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	47
8.	ANEXOS.....	49
8.1.	LISTADO DE DOCENTES DE LA CARRERA INGENIERÍA COMERCIAL.....	49
8.2.	FORMATO DE ENCUESTAS.....	51
8.3.	OFICIO DE APROBACIÓN DE ENCUESTAS.....	54
8.4.	OFICIO PARA SOLICITAR INFORMACIÓN DE LOS DOCENTES AL DECANO.	

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sexo.....	16
Tabla 2 Edades.....	17
Tabla 3 Estado Civil.....	18
Tabla 4 Formación.....	19
Tabla 5 Ambiente Físico Organizacional del Docente.....	20
Tabla 6 Estructura Organizacional.....	22
Tabla 7 Mejoramiento continuo y Desarrollo de destrezas.....	24
Tabla 8 Tipo de liderazgo y percepciones.....	26
Tabla 9: Liderazgo.....	28
Tabla 10: Motivación.....	30
Tabla 11: Reciprocidad.....	32
Tabla 12: Participación.....	34
Tabla 13: Comunicación.....	36



## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sexo.....	16
Figura 2 Edades.....	17
Figura 3 Estado Civil.....	18
Figura 4 Formación.....	19
Figura 5 Ambiente Físico Organizacional del Docente.....	20
Figura 6 Estructura Organizacional.....	22
Figura 7 Mejoramiento continuo y Desarrollo de destrezas.....	24
Figura 8 Tipo de liderazgo y percepciones.....	26
Figura 9: Liderazgo.....	28
Figura 10: Motivación.....	30
Figura 11: Reciprocidad.....	32
Figura 12: Participación.....	34
Figura 13: Comunicación.....	36

## **INTRODUCCIÓN**

El objeto del presente estudio de investigación es dar una medición del clima laboral entre docentes, cuya validación se pretende realizar en la carrera de Ingeniería Comercial de la ULEAM, a partir de datos relevados, se procede un diagnóstico y análisis del mismo, para determinar el ambiente interno que existe entre los docentes y mejoramiento de calidad laboral. El estudio se realiza en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, carrera Ingeniería Comercial obedece a que el profesorado se encuentra supeditado a una serie de evaluaciones de sus actividades académicas que repercuten en un clima organizacional en deterioro.

La investigación se realiza de forma cuantitativa descriptiva y exploratoria, en donde se utiliza como técnica de instrumento las encuestas a los docentes de la carrera que lleva a cabo resultados para realizar el análisis respectivos por ende este análisis se diagnostica el comportamiento de los docentes para brindar un excelente clima laboral entre ellos.

## **CAPÍTULO 1**

### **1. OBJETIVOS**

#### **1.1.1. OBJETIVO GENERAL**

Realizar un diagnóstico del clima laboral de los docentes de la carrera de Ingeniería Comercial de la ULEAM periodo de Marzo a Julio 2017.

#### **1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Fundamentar teóricamente la relación que tiene el clima laboral con las percepciones, motivación, participación, comunicación y reciprocidad.
- Realizar un diagnóstico situacional sobre percepción de los docentes en la carrera Ingeniería Comercial.
- Proponer una guía metodológica con la finalidad de fortalecer el clima laboral en los docentes de la Carrera de Ingeniería Comercial de la ULEAM.

## **1.2. JUSTIFICACIÓN**

Al analizar las características y particularidades de esta investigación se ha identificado que esta es importante y determinante realizarla para avanzar sobre la temática de gestión del conocimiento en comportamiento organizacional laboral, la cual forma parte de las líneas de investigación priorizadas en la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), para fomentar la investigación como un eje transversal y estratégico de la Universidad.

El enfoque que se pretende dar a ésta investigación va a ser de gran utilidad para la comprensión de la dinámica organizacional de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, incide directamente en el estilo de dirigir y concienciar en los miembros integrantes a darse cuenta de que deben concebir al ser humano inmerso en una totalidad, que le reclama responsabilidad y compromiso consigo mismo. La cultura es primordial en el análisis organizacional y es hacia esta comprensión que se dirige el presente estudio con una mirada renovada.

### 1.3. LIMITACIONES

**CAMPO:** Investigación

**ÁREA:** Diagnóstico

**ASPECTO:** Clima laboral de los docentes

**TEMA:** Diagnóstico el clima laboral de los docentes de la carrera Ingeniería Comercial en el periodo desde Marzo a Julio 2017.

**PROBLEMA:** Identificar el clima laboral en sus diferentes perspectivas de los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.

**DELIMITACIÓN ESPACIAL:** Este proyecto se pretende realizar en la carrera Ingeniería Comercial de la ULEAM.

**DELIMITACIÓN TEMPORAL:** El presente proyecto se llevara a cabo en el periodo desde Marzo a Julio 2017.

## CAPÍTULO 2

### 2.1. MARCO TEÓRICO

(Brunet, 2005, pág. 24) Menciona que en la historia la palabra “clima laboral” nace de la teoría de campo libro hecho por Kurt Lewin a finales de los años treinta la teoría tiende a explicar a los individuos un rol permitiendo relacionarse con el ambiente en el que trabaja, evalúan el entorno, se fomenta un juicio observando la realidad y modelo de conducta.

(McGregor, 1994) Considera el lado humano de las empresas relacionando con el clima organizacional, que los líderes de la organización aportan a crear un ambiente en que los empleados pueden cumplir con sus tareas. El clima que crea los líderes es de aspectos particular en su función de manera que pueda entender la directiva y que a su vez pueda correlacionarse con los trabajadores, tal como menciona McGregor en su libro “la teoría X e Y”.

Posteriormente Morse y Reimer (1956) publicaron un estudio realizado en cuatro divisiones de una gran compañía, que analizaban la influencia que tiene la participaciones de los empleados en el proceso de toma de decisiones, detectando que en los casos de no participación se produciría una significativa disminución de la lealtad, interés y compromiso con el desarrollo del trabajo por parte de los empleados. (Bordas Martínez, 2016).

La consideración de las organizaciones como un entorno psicológicamente significativo ha llevado a la formulación del concepto de clima organizacional. La importancia de este concepto radica en las personas, tanto en su conducta como en sus sentimientos. Cuando los individuos aluden a su medio laboral, frecuentemente utilizan la palabra clima; su uso en el lenguaje diario permite que el concepto es considerado importante para ellos en su interrelación laboral. (Margarita Chiang, 2010, pág. 14).

No es fácil encontrar diferencias claras entre lo que se llama clima organizacional y lo que muchas veces se denomina clima social. Unos de los autores que establece distinción es Schneider 1985, señalando que muchas usan el término clima social para referirse a las prácticas interpersonales de

raíz lewiniano. Usando de este modo refiere a las políticas y actividades formales e informales, características de la manera que los iguales se relaciona.

La conclusión que podría deducirse que el clima social solo como interacción entre iguales o entre jefe-subordinado estaríamos hablando algo distintos a lo que normalmente se entiende por clima organizacional, se trataría de dos conceptos o de un concepto (clima social) que puede subsumirse entre otro (clima organizacional). (Margarita Chiang, 2010, págs. 142-143).

(Bustamante Suleima; Isabel Perez de Maldonado, 2006) Afirman que estudiar el clima organizacional permite tomar en cuenta las percepciones de los trabajadores.

(Alvarez M; Urdaneta Q., 2009) Al estudiar el clima organizacional se propicia el similar mejoramiento continuo del ambiente de trabajo en todas las empresas.

(Segredo Perez Alina María, 2004) Plantean que de los enfoques de clima organizacional, demuestran gran utilidad el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.

Los varios aspectos que se diagnostica en el clima laboral al ser humano tiene muchos puntos que puede afectar en lo siguiente, puede ser por aumento de cargos y tareas que le designan al empleado, las posibilidades de mejor sueldo, el esquema organizacional que puede entrar en la empresa, varios factores que comprende un hecho del como el trabajador este y pueda entrar a un ambiente apto que pueda permitir potencializar su destreza y desarrollar nuevas habilidades que el empleado y empleador se beneficie para finalizar y así tener un clima organizacional estable.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. LIDERAZGO**

(McGregor, 1994) en unos de sus libros hace mención de dos tipos de líderes, el líder tipo X que viene siendo el autocrático; son personas decididas, que exigen autoridad y delegan tareas, son líderes que minimizan los conflictos al tener un carácter rígido, haciendo que los empleados no logren explotar su verdadero potencial.

Por otro lado, los líderes tipo Y y denominados participativos; son aquellos que se muestran de manera abierta al diálogo, escuchan opiniones, ideas, y se muestra más a gusto en darle libertad a sus empleados en el ámbito laboral, permitiendo de esta manera un mayor compromiso propio por parte de sus empleados.

### **2.2.2. PERCEPCIONES**

(Joseph T; Klapper, 2011) Expresan que la percepción está totalmente determinada por una rutina en la que se fijan estímulos con sus necesidades. Si un receptor expone a ciertas informaciones a lo que no es a fin, modificara mentalmente su contenido para adaptarlo a su punto de vista.

(González Mujica, 1988) Refiere que la percepción posee un control en donde la mayoría lo que desean buscar y conocer las percepciones son reales o una ilusión de modo que las percepciones son concebida como formulaciones de juicios y es ahí donde se reflexiona las cualidades de los objetos en donde existirá una comunicación con los respectivo trabajadores en si están o no conforme con su trabajo y en caso de que no lo estén pues se realizara una capacitación para ellos.

### **2.1.3. ESQUEMA ORGANIZACIONAL**

Según (Alhama Belamaric Rafael, 2005) indica que es la forma en que las actividades se dividen, se ordenan, se distribuyen, se organizan y se establecen las interrelaciones de las personas que pertenecen en una organización, para ellos es necesario realizar con anterioridad una correcta



división del trabajo en donde se realiza la agrupación de las tareas, y estas se integran entre sí.

(Monte, 2006) Argumenta la sobrecarga laboral como una excesiva actividad de trabajo lo que proporciona una carga lo que los trabajadores deben de soportar como profesionales en las organizaciones lo que les ocasionaría sentimientos, estados de estrés y fatigas generados por la sensación de incapacidad para atender las demandas o requerimientos de la empresa.

#### **2.1.4. MEJORAMIENTO CONTINUO**

(Gutierrez, 2008) define que la mejora continua es la consecuencia de una forma ordenada en administrar y mejorar los procesos identificando las causas estableciendo nuevas ideas en proyecto de mejora llevando a cabo los planes, analizando los resultados obtenidos para proyectar y controlar el nuevo nivel de desempeño para los trabajadores.

(S Cruz; Gonzalez T., 2006; 2010) Da a conocer que para llevar a cabo el mejoramiento continuo de un proceso se requiere de una metodología en la sistematización que proporcionen una visión global de aquello que se desea mejorar dado a esto se puede decir que es una política de mejora que debe ser incorporada como estándar en todas las organizaciones de manera sistemática y organizacional con la finalidad de optimizar la calidad de los procesos producto de la empresa.

#### **2.1.5. INFLUENCIA DEL SUELDO EN EL TRABAJADOR**

(Hoppock; Parra y Paravic, (1935; 2002)) Menciona que la satisfacción laboral comenzó en la década de los treinta cuando Hoppock publico una investigación que analizaba en profundidad la satisfacción en donde influyen varios factores como la fatiga, las condiciones de trabajo y supervisión en donde la motivación depende que los trabajadores sigan realizando su trabajo.

(Papazian Zian Nicole, 2016) Indica que el sueldo influye directamente en el compromiso de un trabajador y empleador a lo que la persona es feliz en su cargo y le vaya bien cuando la empresa este influyendo positivamente en

aspectos fundamentales como el trabajo en equipo, la negociación, el liderazgo, participaciones, la satisfacción laboral o las actitudes positivas hacia el trabajo.

## **2.2. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

Según (Mejía Serna Liliana, 2014) expresa en su proyecto como objetivo principal en identificar las relaciones motivacionales que existe entre los docentes con el clima laboral que tienen y plantear estrategias de innovación desde la gerencia del talento humano; usando como metodología de factor descriptivo de corte transversal el cual permite valorar el comportamiento de las variables en un periodo de tiempo.

Las variables de estudio en esta investigación fueron: conformidad, claridad organizacional, calor y apoyo, responsabilidad, normas de excelencia, salario en donde ellos vieron como pautas claves el clima de la institución para dar cambio a lo que observan en bajo rendimiento.

Se concluye en el proyecto descrito por la autora que los factores que está presente en los docentes que están muy relacionados con la motivación en lo que están centrado en la autorrealización, el desarrollo personal y propio crecimiento.

(Rodríguez Ana Carolina, 2014) Argumenta en su proyecto en lo que desean determinar los canales de comunicación más adecuada para mejorar el clima laboral del área de control, en diagnosticar la situación actual del clima laboral de las áreas de la institución y por ultimo evaluar el clima laboral a la implementación del plan de comunicación, utilizando como instrumentos en la recolección de información a través de la técnica de observación y la técnica de encuestas. Las variables que se estudiaron en la presente investigación fueron el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas porque se basa en variables que son constantes dentro de la organización y definidas por la dirección.

Se concluye que con un buen proceso de comunicación visual como la publicación de información en las carteleras institucionales, incentivó a los

trabajadores a entablar conversaciones con temas relacionados a su desenvolvimiento laboral, esto mejoró las relaciones interpersonales impactando en una mejora del clima laboral.

(Rivera Lam Mailing, 2000) Define en su proyecto en describir el clima organizacional en dos unidades educativas, describir el estado de la puesta en marcha de la reforma educativa y correlacional el clima organizacional de cada unidad educativa utilizando como instrumentos en la utilización de cuestionarios estandarizados para los miembros de la organización. Las variables de estudio en esta investigación fueron la estructura de la organización y su administración, la toma de decisiones, etc. Estas son variables causales. Otro grupo de variables son intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación dado a estas variables se refieren a los resultados obtenidos por la organización..

Se concluye la investigación que ha permitido obtener indicios descriptivos del comportamiento específico d dichas variables en los resultados obtenidos ya que permiten generalizar el comportamiento en la respectiva institución.

(Acosta O Catherine., 2011) Explica en su proyecto realizado en dar a conocer la cultura de la organización y de cómo está el comportamiento personal de ellos analizando la potencia aspectos utilizando las variables como la eficacia, diferenciación, innovación, adaptación, costumbres, normas y actitudes en donde vieron la importancia el quehacer diario, lo formal e informal para ver sus rendimientos de cada uno en la organización educativa con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones y en general en el pensamiento del autor.

Se concluye del siguiente proyecto que tenemos una organización cuya cultura se ve influenciada por la débil identificación con la institución educativa, por lo que se debe incentivar la proactividad, la motivación por la tarea mediante la socialización de los planes. Proyectos y programas educativos, como también

mejorar la organización mediante una estructura al interior de la organización educativa.

## **CAPÍTULO 3**

### **3. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. DIAGNÓSTICO O ESTUDIO DE CAMPO.**

##### **3.1.1. METODOLOGÍA.**

Para llevar a cabo el desarrollo de un diagnóstico del clima laboral de la carrera Ingeniería Comercial es necesario realizar una investigación que arroje información de los posibles problemas que son determinantes para el clima laboral. En este caso se enfoca en las actividades de los docentes y superior cuya finalidad es mejorar y guiar de manera conveniente a todos los miembros de la carrera para que realicen un trabajo digno de la satisfacción tanto propio como de la institución. Percepciones, liderazgo, esquema organizacional, mejoramiento continuo e influencia del sueldo del trabajador son las variables que tienen como impacto en el clima laboral de la carrera.

El presente proyecto realizó un estudio exploratorio donde se recogió todos los datos en donde se busca los efectos y las causas del problema con el fin de explicar por qué ocurre y en qué condiciones se encuentra la carrera. Se realizó de manera explorativa, descriptivo y cuantitativo se captó la información para analizarla y utilizarla de acuerdo con los lineamientos del tutor; se recopiló información de los docentes para acceder a las técnicas de encuestas dirigidas a los docentes y autoridades de la Carrera Ingeniería Comercial.

##### **3.1.1.1. MÉTODO EXPLORATIVA.**

Se utilizó este tipo de método de investigación porque necesitamos obtener información la cual servirá para llevar a cabo una investigación futura, identificar variables y proponer soluciones que se puedan verificar posteriormente la investigación se considera explorativa porque no existe con anterioridad datos específicos que resuelva claramente el problema que se ha definido.

### **3.1.1.2. MÉTODO DESCRIPTIVO.**

En el siguiente proyecto de investigación se utilizó este método para observar las características principales de la problemática lo que tiene como objetivo principal determinar las causas y consecuencias del diagnóstico del clima laboral en donde se necesita medir, ubicar y proporcionar una descripción de las variables (percepciones, liderazgo, esquema organizacional, mejoramiento continuo e influencia del sueldo del trabajador) de la carrera Ingeniería Comercial.

### **3.1.1.3. MÉTODO CUANTITATIVO**

A través de esta investigación se obtuvo resultados por medio de encuestas para ser analizados cada fortaleza y debilidades de los docentes de la Carrera de Ingeniería Comercial.

### **3.1.2. POBLACIÓN DEL ESTUDIO**

Es siguiente proyecto se dirigió a los docentes y autoridades de la Carrera Ingeniería Comercial para recabar información necesaria, en donde adjuntare la tabla de nómina de los docentes de la carrera Ingeniería Comercial. **Ver anexo 8.1.**

### **3.1.3. MUESTRA**

El proyecto de investigación tiene la finalidad de tomar el muestreo discrecional dado que en la carrera de Ingeniería Comercial solo cuenta con 41 de docentes, una cantidad limitada para obtener mediante fórmulas estadísticas, se aplicó discreción con muestreo no probabilístico por cuanto la población es muy reducida y la naturaleza de los docentes de la carrera es muy irregular por motivo de que algunos docentes están fuera del país por actividades del trabajo y por lo tanto para fines de la investigación se mostró una muestra intencional discrecional no probabilística en donde no es posible calcular con exactitud los docentes.

### **3.1.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

En el análisis del clima laboral de la Carrera de Ingeniería Comercial se utilizó la siguiente técnica para obtener resultados que es la utilización de encuestas dirigidos a docentes y autoridades de la carrera Ingeniería Comercial. En donde se obtuvo información de la secretaria de la carrera y las respectivas investigaciones se detallará en la bibliografía, sin embargo estos instrumentos fueron adaptados al contexto local y validado por el docente tutor Ing. Xavier Vélez quien está cursando el doctorado PHD en Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional mayor de San Marcos de Lima y la PHD. Rocío Piguave Pérez docente de la carrera y directora de planteamiento de la ULEAM. **Ver anexo 8.2.**

Una vez recolectado la información se realizó lo siguiente: la tabulación de la información obtenida, revisión de los resultados de cada pregunta realizada, realización de tablas y cuadros estadísticos con sus respectivos detalle y análisis de los datos obtenidos; dado a los análisis observare las causas y efectos del problema estudiado.

## **3.2. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES**

### **3.2.3. VARIABLE INDEPENDIENTE**

- Percepciones,
- Liderazgo,
- Esquema organizacional,
- Mejoramiento continuo
- Influencia del sueldo del trabajador.

### **3.2.4. VARIABLE DEPENDIENTE**

El clima laboral.



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS AL DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA INGENIERÍA COMERCIAL.

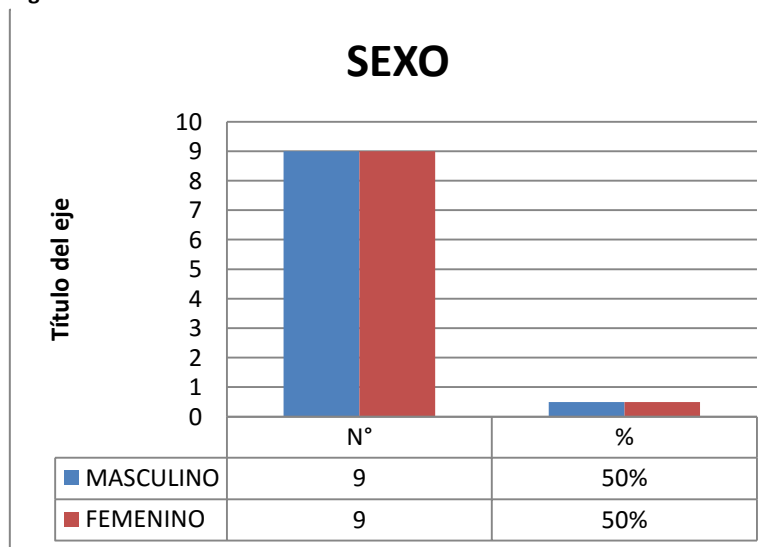
### 1) SEXO

Tabla 1 Sexo

VARIABLE	N°	%
MASCULINO	9	50%
FEMENINO	9	50%
TOTAL	18	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.  
Elaborado por: Edison Molina Bravo.

Figura 1 Sexo



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.  
Elaborado por: Edison Molina Bravo.

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En la carrera de ingeniería comercial cuenta con varios docentes de diferentes sexo, de los 18 analizados 9 es Masculino pertenece el 50% y 9 es Femenino que pertenece el 50% de las personas observadas, la cual cada uno de ellos designan diferentes áreas de trabajo.

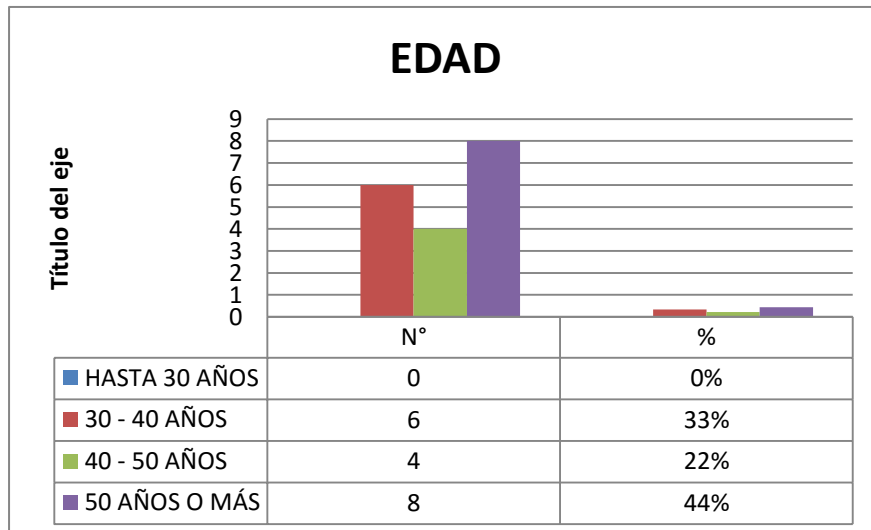
## 2) EDADES

Tabla 2 Edades

VARIABLE	N°	%
HASTA 30 AÑOS	0	0%
30 - 40 AÑOS	6	33%
40 - 50 AÑOS	4	22%
50 AÑOS O MÁS	8	44%
TOTAL	18	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.  
Elaborado por: Edison Molina Bravo.

Figura 2 Edades



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.  
Elaborado por: Edison Molina Bravo.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Se observa de los 18 docentes que fueron analizados, se presenta que un 44% de los docentes tienen de 50 años o más mientras que un 33% tienen aproximadamente de 30 a 40 años y por último con un 22% de que los docentes están entre 40 a 50 años laborando en la carrera.

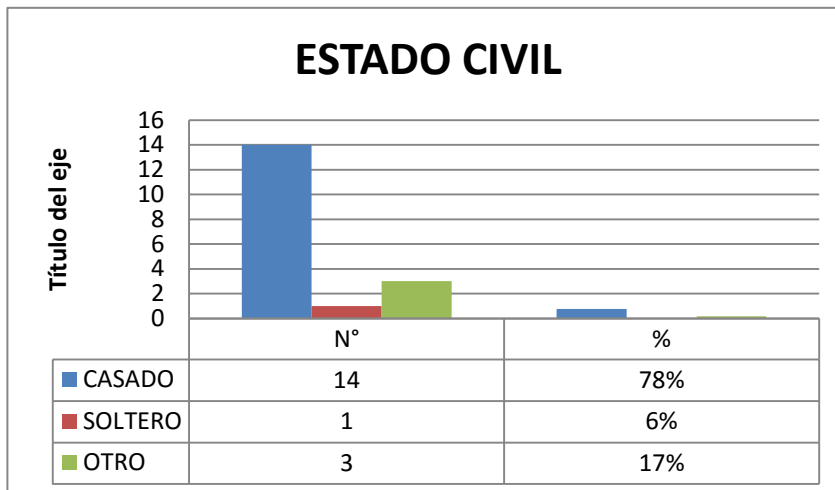
### 3) ESTADO CIVIL

Tabla 3 Estado Civil

VARIABLE	N°	%
CASADO	14	78%
SOLTERO	1	6%
OTRO	3	17%
TOTAL	18	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.  
Elaborado por: Edison Molina Bravo.

Figura 3 Estado Civil



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.  
Elaborado por: Edison Molina Bravo.

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Según la tabla los datos de rango de 18 docentes analizados corresponden que un 78% de los docentes tienen como estado civil casados, con un 17% tiene otro compromiso como una parte de ellos se encuentran divorciados y por último el 6% de ellos son solteros.

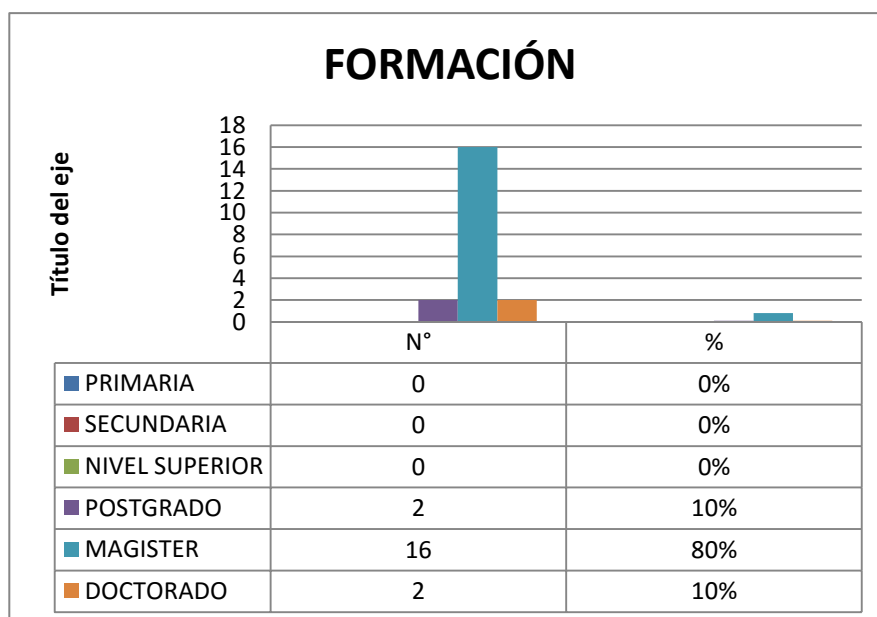
#### 4) FORMACIÓN

Tabla 4 Formación

VARIABLE	N°	%
PRIMARIA	0	0%
SECUNDARIA	0	0%
NIVEL SUPERIOR	0	0%
POSTGRADO	2	10%
MAGISTER	16	80%
DOCTORADO	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.  
Elaborado por: Edison Molina Bravo.

Figura 4 Formación



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.  
Elaborado por: Edison Molina Bravo.

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La carrera de ingeniería comercial cuenta con docentes bien formados se observa que los 18 analizados cuentan con diferente nivel de formación académica es por esto que el 80% de los docentes tienen título de nivel magister de diferente especialidad y con un 10% de que tienen culminado su postgrado y doctorado lo cual ellos deben de realizar sus estudios para que puedan laborar en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

## 5) AMBIENTE FÍSICO ORGANIZACIONAL DEL DOCENTE.

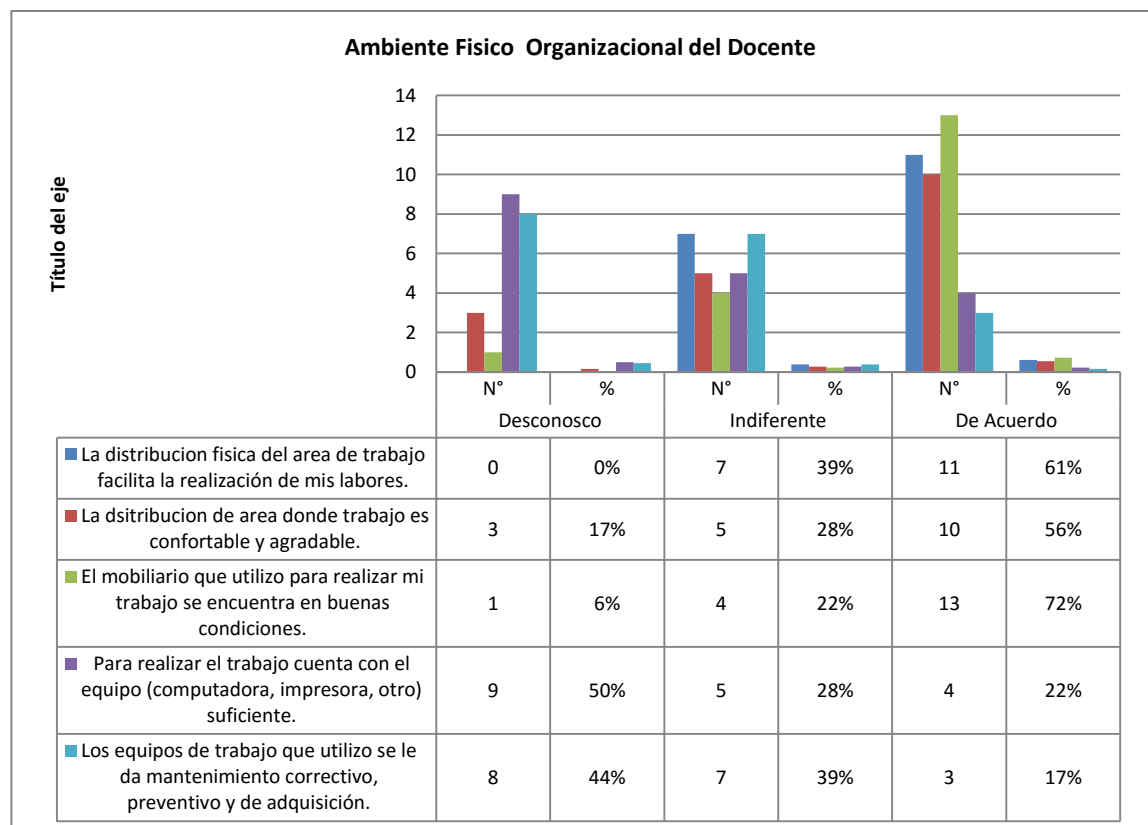
Tabla 5 Ambiente Físico Organizacional del Docente

Ambiente Físico Organizacional del Docente	Desconozco		Indiferente		De Acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
La distribución física del área de trabajo facilita la realización de los labores.	0	0%	7	39%	11	61%	18	100%
La distribución de área donde trabaja es confortable y agradable.	3	17%	5	28%	10	56%	18	100%
El mobiliario que utiliza para realizar el trabajo se encuentra en buenas condiciones.	1	6%	4	22%	13	72%	18	100%
Para realizar el trabajo cuenta con el equipo (computadora, impresora, otro) suficiente.	9	50%	5	28%	4	22%	18	100%
Los equipos de trabajo que utiliza se le dan mantenimiento correctivo, preventivo y de adquisición.	8	44%	7	39%	3	17%	18	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.

Elaborado por: Edison Molina Bravo.

Figura 5 Ambiente Físico Organizacional del Docente



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.

Elaborado por: Edison Molina Bravo.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

En cuanto al ambiente físico de la carrera de Ingeniería Comercial en lo que se imparte en el rango de 11 docentes equivalente a un 61% están de acuerdo en que la distribución física del área de trabajo les facilita la realización de los labores estando así dan mayor rendimiento en sus actividades; mientras que un 39% no le es necesario tener una distribución física por su forma de trabajar, seguido de 10 docentes con un 56% se sienten comfortable y agradable en su distribución de área de trabajo mientras que un 28% le es indiferente su distribución se conforman con lo que tienen, seguido de 13 docentes equivalente al 72% están de acuerdo que el mobiliario que utilizan se encuentra en buenas condiciones para realizar su trabajo; ya que 4 docentes equivalente al 22% su indiferencia por el mobiliario no le es satisfactorio en la realización de sus actividades diarias, seguido por el rango de 4 docentes con un 22% están de acuerdo que si cuentan con el equipo necesario suficiente (computadora, impresoras, otros) siendo así 5 docentes con un 28% no todos tienen los equipos necesarios pero utilizan los de sus compañeros; siendo así que 9 docentes equivalente al 50% desconocen realizar su trabajo en equipo como computadora, impresora personal en lo que refiere que no tenía un equipo suficiente, hay 7 docentes en lo que refleja el 39% que siente indiferencias por el mobiliario que ocupan, y por el equipo de trabajo que utilizan por el motivo de que no tienen un cubículo donde realizar sus trabajos y mantenimiento adecuado, preventivo y de adquisición en los equipos Por lo tanto el ambiente físico de la carrera de Ingeniería Comercial se observó que los docentes para tener una buena satisfacción laboral en su trabajo dependen del mobiliario y equipo que le designen para sus respectivas actividades laborales.

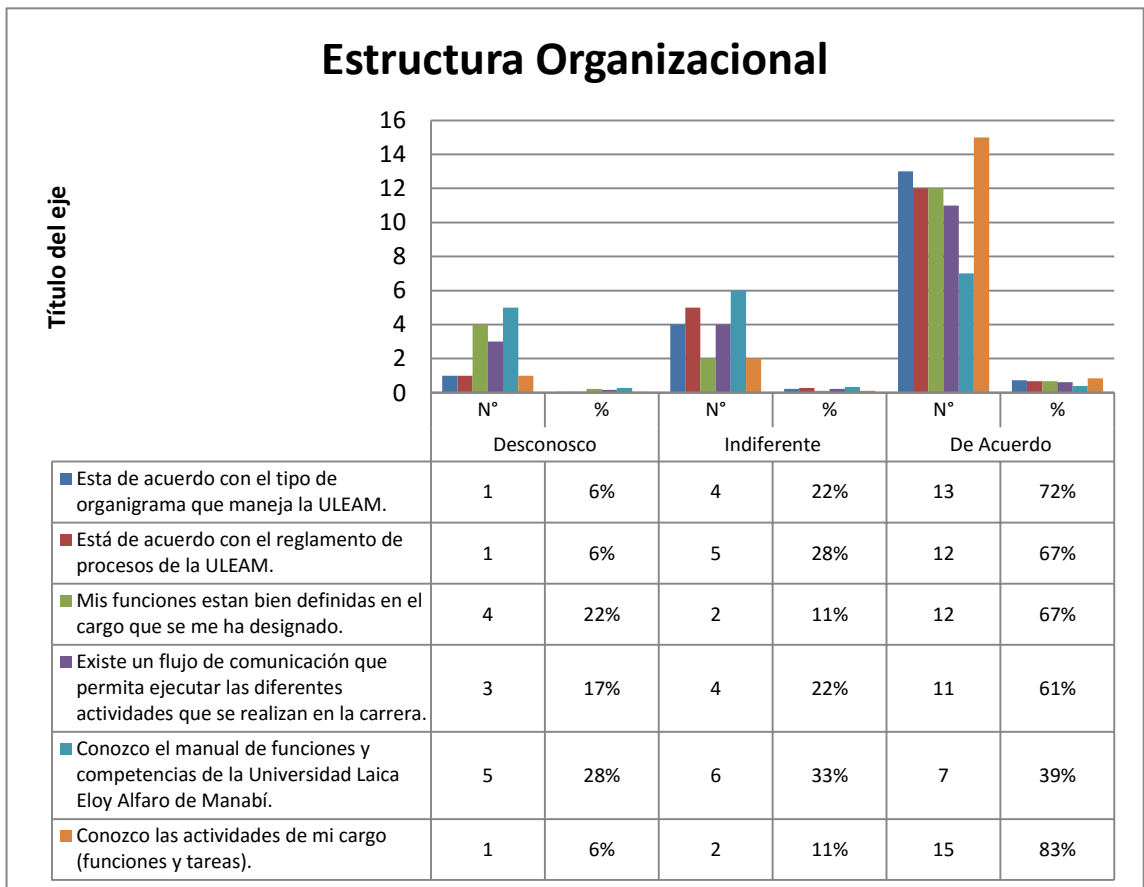
## 6) ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Tabla 6 Estructura Organizacional

Estructura Organizacional	Desconozco		Indiferente		De Acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Está de acuerdo con el tipo de organigrama que maneja la ULEAM.	1	6%	4	22%	13	72%	18	100%
Está de acuerdo con el reglamento de procesos de la ULEAM.	1	6%	5	28%	12	67%	18	100%
Mis funciones están bien definidas en el cargo que se me ha designado.	4	22%	2	11%	12	67%	18	100%
Existe un flujo de comunicación que permita ejecutar las diferentes actividades que se realizan en la carrera.	3	17%	4	22%	11	61%	18	100%
Conozco el manual de funciones y competencias de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.	5	28%	6	33%	7	39%	18	100%
Conozco las actividades de mi cargo (funciones y tareas).	1	6%	2	11%	15	83%	18	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.  
Elaborado por: Edison Molina Bravo.

Figura 6 Estructura Organizacional



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.  
Elaborado por: Edison Molina Bravo.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

De los docentes observados en la carrera de Ingeniería Comercial respecto a la pregunta seleccionada como estructura organizacional realizado a escala nominal según los resultados obtenidos de los 13 analizados que pertenece el 72% concuerdan con el tipo de Organigrama que manejan la ULEAM no obstante hay un 22% de los docentes analizados que le es indiferente con el reglamento de procesos de la ULEAM se obtuvo el 67% están de acuerdo, pero hay que tener en cuenta que 28% les resulta indiferente, la siguiente pregunta trata de las funciones de los docentes están bien definida de los analizados el 67% están de acuerdo, no obstante 4 docente que equivalen el 22% desconocen parte de sus funciones y 2 docentes analizados que es el 11% le es indiferente, el flujo de comunicación que tienen en la carrera para ejecutar las diferentes actividades se observa que 11 docentes equivalente al 61% están de acuerdo que se ejecutan eficientemente, pero hay una indiferencia del 22% y 17% no están de acuerdo con que se ejecute con eficiencia, con la pregunta de conocer el manual de funciones y competencia de la ULEAM está que 7 docentes conocen bien del manual, no obstante 6 docentes que pertenecen el 33% tiene indiferencia por el manual y 5 docentes que son el 28% desconocen del manual de funciones y competencia, el rango de 15 docentes equivalente a un 83% están de acuerdo que conocen las actividades del cargo que ocupa, a diferencia del 11% que es el rango de 2 docentes encuestado le es indiferente y el 6% no están de acuerdo con las actividades de su cargo.



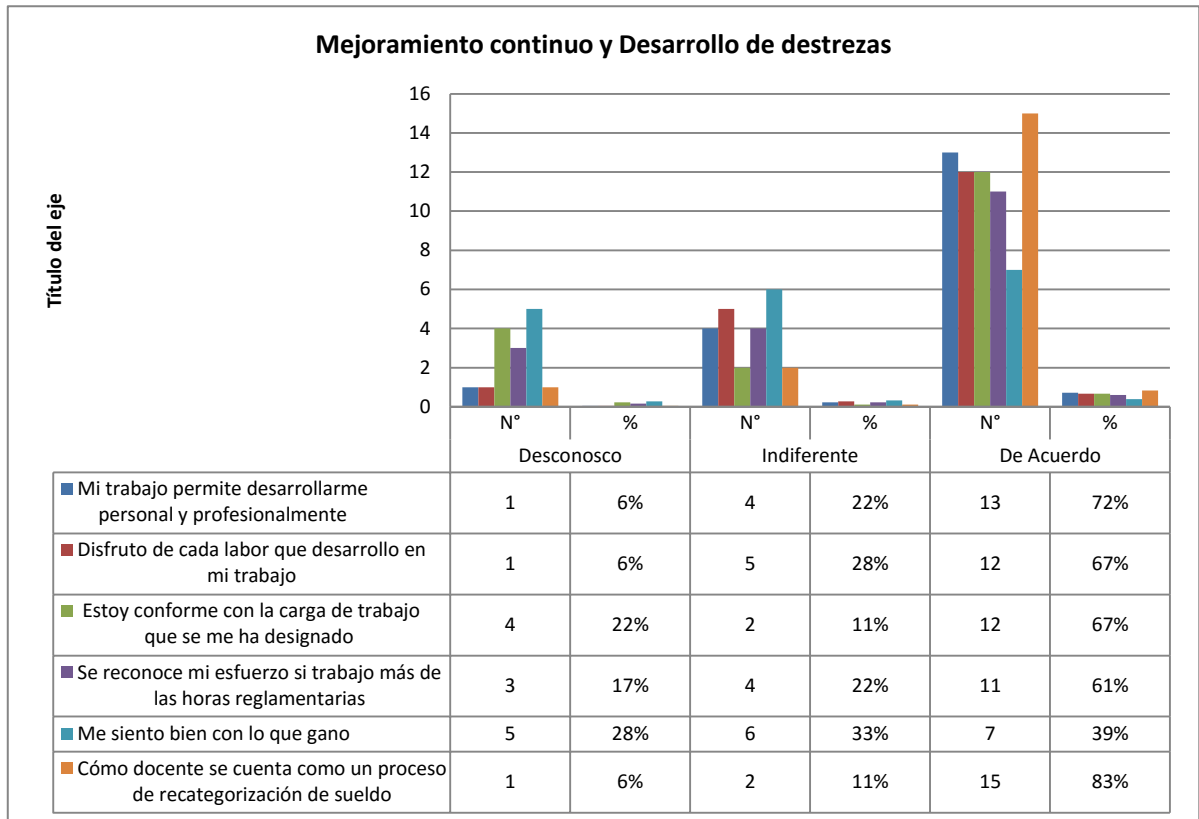
## 7) MEJORAMIENTO CONTINUO Y DESARROLLO DE DESTREZAS

Tabla 7 Mejoramiento continuo y Desarrollo de destrezas

Mejoramiento continuo y Desarrollo de destrezas	Desconozco		Indiferente		De Acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
El trabajo le permite desarrollarse personal y profesionalmente	1	6%	4	22%	13	72%	18	100%
Disfruta de cada labor que desarrollo en el trabajo	1	6%	5	28%	12	67%	18	100%
Está conforme con la carga de trabajo que se le ha designado	4	22%	2	11%	12	67%	18	100%
Se reconoce el esfuerzo si trabaja más de las horas reglamentarias	3	17%	4	22%	11	61%	18	100%
Se siento bien con lo que gana	5	28%	6	33%	7	39%	18	100%
Cómo docente se cuenta como un proceso de re categorización de sueldo	1	6%	2	11%	15	83%	18	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.  
Elaborado por: Edison Molina Bravo.

Figura 7 Mejoramiento continuo y Desarrollo de destrezas



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.  
Elaborado por: Edison Molina Bravo.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

De las observaciones realizadas a los docente de la carrera Ingeniería Comercial en el mejoramiento continuo y desarrollo de destrezas de la misma refleja en el rango de 13 docentes con un 72% está de acuerdo que su trabajo le permite desarrollar personal y profesionalmente mientras que 4 docentes equivalente a un 22% de que el trabajo que realizan le es indiferente en el desarrollo personalmente y profesionalmente; seguido de 12 docentes con un 67% disfrutan el labor que desarrollan en la carrera mientras que 5 docentes con un 28% tienen poca animación en los labores que realizan por eso le es indiferente en este rango, continuando que 12 docentes visualizando un 67% están conforme con la carga de trabajo que le han designado por lo tanto 4 docentes con un 22% desconocen y no están de acuerdo con la carga de trabajo que le han designado; mientras que 11 docentes equivalente a un 61% reconocen su esfuerzo de trabajo cuando están laborando más de las horas reglamentarias siendo así que 4 docentes equivalentes a un 22% le es indiferente si trabajan las horas completas o se exceden de su horario laboral, seguido de 7 docentes con un 39% están de acuerdo con el sueldo que ellos reciben en lo que 6 docentes con el 33% aceptan el sueldo por diferentes ocasiones continuando que 15 docentes equivalente con un 83% están de acuerdo que como docentes cuentan con un proceso de recategorización de sueldo mientras que 2 docentes con un 11% no tienen conocimientos de la recategorización de sueldos. Por lo tanto se necesita fortalecer en la recategorización de sueldo aquellos docentes que sientan inconformidad con el sueldo que gana que da como resultado mejor desempeño y aumento de estabilidad en el clima laboral de la carrera Ingeniería Comercial.

## 8) TIPO DE LIDERAZGO Y PERCEPCIONES

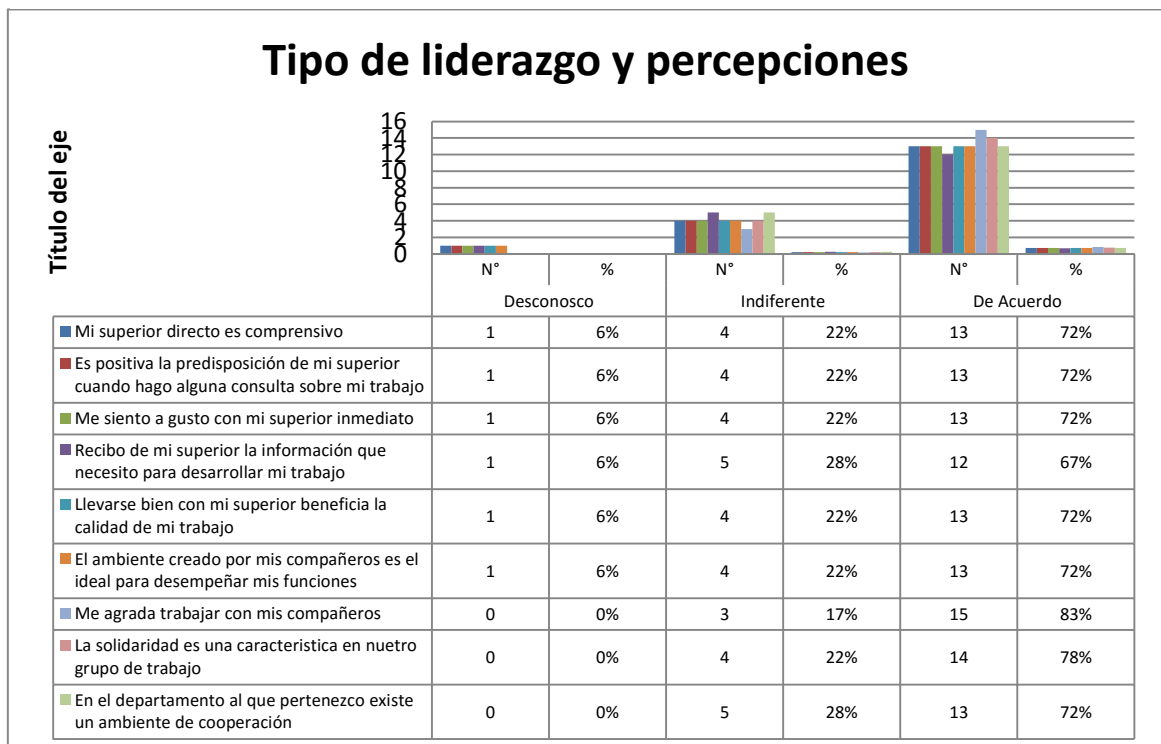
Tabla 8 Tipo de liderazgo y percepciones

Tipo de liderazgo y percepciones	Desconozco		Indiferente		De Acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Mi superior directo es comprensivo.	1	6%	4	22%	13	72%	18	100%
Es positiva la predisposición de mi superior cuando hago alguna consulta sobre mi trabajo.	1	6%	4	22%	13	72%	18	100%
Me siento a gusto con mi superior inmediato.	1	6%	4	22%	13	72%	18	100%
Recibo de mi superior la información que necesito para desarrollar mi trabajo.	1	6%	5	28%	12	67%	18	100%
Llevarse bien con mi superior beneficia la calidad de mi trabajo.	1	6%	4	22%	13	72%	18	100%
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	1	6%	4	22%	13	72%	18	100%
Me agrada trabajar con mis compañeros.	0	0%	3	17%	15	83%	18	100%
La solidaridad es una característica en nuestro grupo de trabajo.	0	0%	4	22%	14	78%	18	100%
En el departamento al que pertenezco existe un ambiente de cooperación.	0	0%	5	28%	13	72%	18	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.

Elaborado por: Edison Molina Bravo.

Figura 8 Tipo de liderazgo y percepciones



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.

Elaborado por: Edison Molina Bravo.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En las encuestas realizadas a los docentes de la Carrera de Ingeniería Comercial dado que 13 docentes equivalente a un 72% están de acuerdo que el superior de la carrera es comprensivo en todas las actividades mientras que 4 docentes con un 22% le es indiferente seguido de la siguiente pregunta esta que 13 docentes con un 72% se sienten seguros de que la predisposición de superior es buena cuando hay consulta del trabajo que realizan dado que 4 docentes con un 22% le es indiferente este caso posteriormente la tercera pregunta está en el rango de 13 docentes con un 72% se siente a gusto con el superior en cambio el 22% le es indiferente por falta de tiempo de tener contacto con él por la abundancia de trabajo continuando con 12 docentes visualizando el 67% están de acuerdo de que reciben la información necesaria para desarrollar de forma eficiente el trabajo que le solicitaron mientras que un 28% lo reciben pero le es indiferente, seguido de 13 docentes equivalente a un 72% se llevan bien con el superior por lo que le beneficia la calidad del trabajo mientras que un 6% desconocen del tema, mientras que 13 docentes con un 72% están de acuerdo con el ambiente creado por los compañeros que es ideal para desempeñar las funciones, el 83% de los docentes les agrada trabajar con los compañeros mientras que un 22% le es indiferente el compañerismo en la carrera dado así que el 78% están de acuerdo de que existe solidaridad en la carrera lo que permite tener un buen grupo de trabajo y por ultimo 13 docentes con un 72% están de acuerdo de que en el departamento que laboran existe un ambiente de cooperación de las actividades que realizan cada uno mientras que el 28% se sienten indiferente por varios motivos tantos personales como profesional. Por lo tanto el clima laboral de la carrera se ve en las percepciones de cada docente del manejo que llevan en sus labores diarias y en que cada uno de ellos. Por lo consiguiente el tipo de liderazgo y percepciones de la carrera de Ingeniería Comercial se basa en que si hay comunicación entre ambas partes del superior y de los docentes.

## ENCUESTAS REALIZADAS AL SUPERIOR Y COMISIONES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL.

### 1) LIDERAZGO

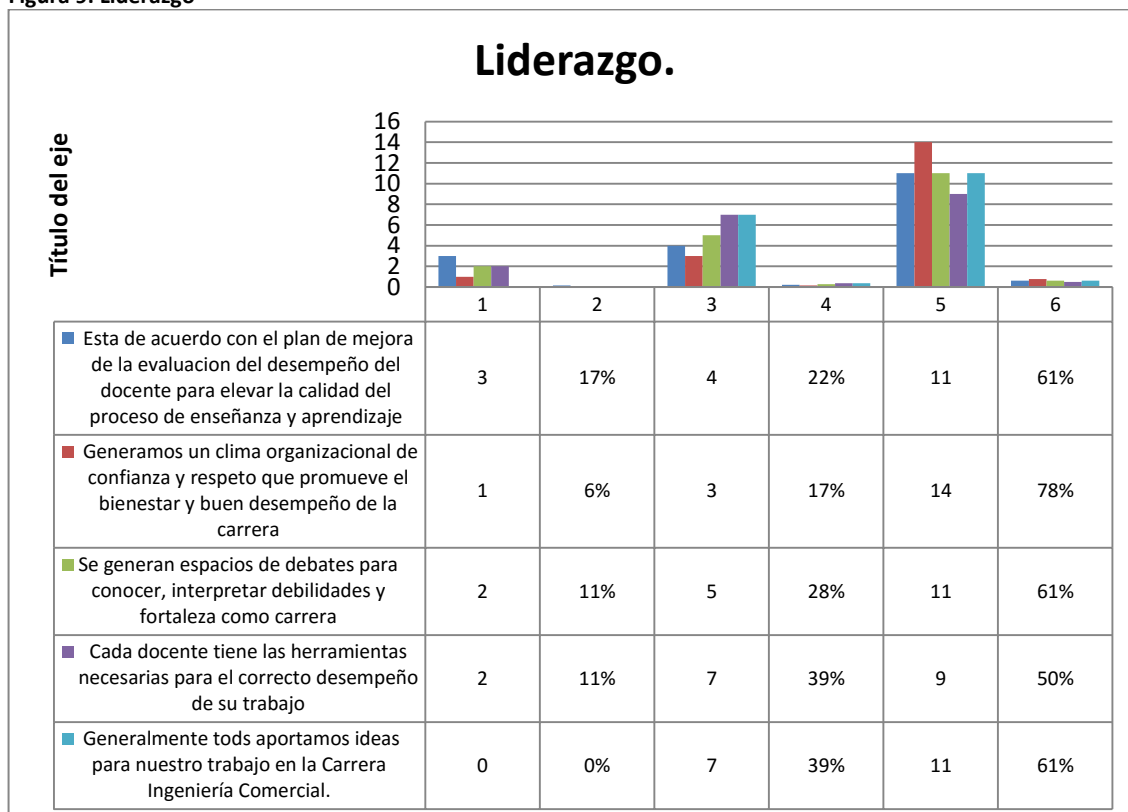
Tabla 9: Liderazgo

Liderazgo	Desconozco		Indiferente		De Acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Está de acuerdo con el plan de mejora de la evaluación del desempeño del docente para elevar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje	3	17%	4	22%	11	61%	18	100%
Generamos un clima organizacional de confianza y respeto que promueve el bienestar y buen desempeño de la carrera	1	6%	3	17%	14	78%	18	100%
Se generan espacios de debates para conocer, interpretar debilidades y fortaleza como carrera	2	11%	5	28%	11	61%	18	100%
Cada docente tiene las herramientas necesarias para el correcto desempeño de su trabajo	2	11%	7	39%	9	50%	18	100%
Generalmente todos aportamos ideas para nuestro trabajo en la Ingeniería Comercial.	0	0%	7	39%	11	61%	18	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.

Elaborado por: Edison Molina Bravo.

Figura 9: Liderazgo



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.

Elaborado por: Edison Molina Bravo.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Los resultados obtenidos en las observaciones realizadas a los docentes de la carrera de ingeniería Comercial siendo que 11 docentes con un 61% están de acuerdo con el plan de mejora de la evaluación del desarrollo de los docentes para elevar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje mientras que 3 docentes con un 17% desconocen el plan de mejora seguido de 14 docentes en lo que refleja el 78% están de acuerdo de que generan un clima organizacional de confianza y respecto en lo que promueve el desempeño y el bienestar de los docentes, 3 docentes equivalente al 17% le es indiferente si generan un clima organizacional en la carrera; dado que 11 docentes con el 61% están de acuerdo que si generan espacios de debates para conocer, interpretar las debilidades y fortalezas de la carrera por lo que mantienen un buen manejo siendo así que 5 docentes con un 28% le es indiferentes si realizan espacios de debates, seguido de que 9 docentes con un 50% de su observación dieron a conocer que si cuentan con las herramientas necesarias para el desempeño del trabajo mientras que 7 docentes con un 39% no cuentan totalmente con las herramientas ya que ellos utilizan los de su compañero de trabajo por ultimo 11 docentes con un 61% aportan con ideas para el trabajo en la carrera mientras que 7 docentes con un 39% le es indiferente en las aportaciones de ideas. Por lo tanto el clima laboral de la carrera tendrá como análisis en desarrollar debates para conocer las debilidades y fortalezas de la carrera brindando ideas de todos los docentes y el plan de mejora de la evaluación del desempeño de los docentes.

## 2) MOTIVACIÓN.

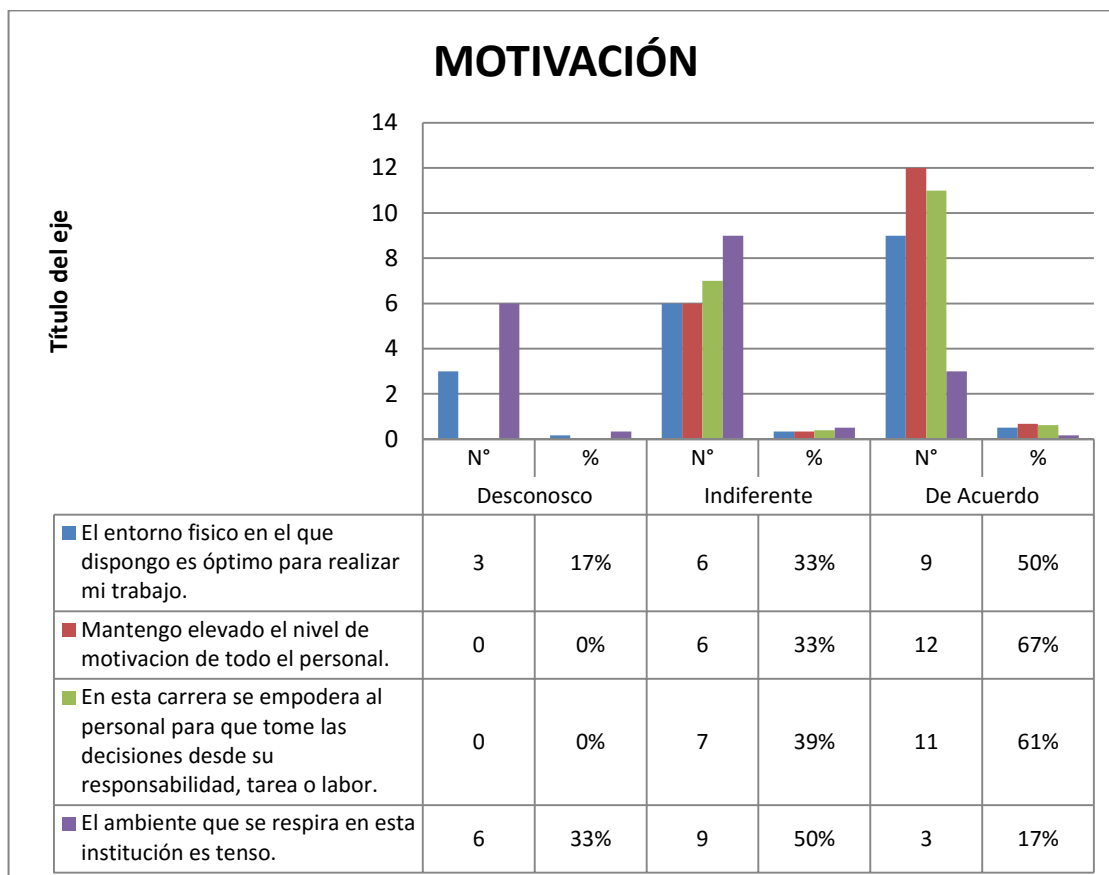
Tabla 10: Motivación

Motivación	Desconozco		Indiferente		De Acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
El entorno físico en el que dispongo es óptimo para realizar mi trabajo.	3	17%	6	33%	9	50%	18	100%
Mantengo elevado el nivel de motivación de todo el personal.	0	0%	6	33%	12	67%	18	100%
En esta carrera se empodera al personal para que tome las decisiones desde su responsabilidad, tarea o labor.	0	0%	7	39%	11	61%	18	100%
El ambiente que se respira en esta institución es tenso.	6	33%	9	50%	3	17%	18	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.

Elaborado por: Edison Molina Bravo.

Figura 10: Motivación



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.

Elaborado por: Edison Molina Bravo.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Los docentes de la carrera con las observaciones que se dieron a conocer dan como resultado en la siguiente tabla nº 10 muestra que 9 docentes equivalente a un 50% están de acuerdo con el entorno físico en el que están laborando siendo así que 6 docentes con un 33% le es indiferente su entorno físico una por el debido tiempo realizan su trabajo en diferentes cubículos prestados de sus compañeros seguido de 12 docentes equivalente al 67% están de acuerdo en que mantiene el nivel elevado de motivación de todo el personal, mientras que 6 docentes equivalente al 33% la mayoría no mantienen elevado el nivel de motivación dependiendo de sus actitudes personales, seguido de 11 docentes con un 61% están de acuerdo de que la carrera empodera al personal para que tome las decisiones desde su responsabilidad, tarea o labor, mientras que 7 docentes con un 39% tienen poco conocimiento del empoderamiento de la carrera al personar ya que todos no cumplen con esta labor, por ultimo 3 docentes con un 17% están de acuerdo de que el ambiente que se respira en la carrera es algo incómodo por las diferentes circunstancias que pasan en el mismo siendo así que 9 docentes equivalente con un 50% le es indiferente el ambiente de la carrera. Por lo consiguiente la motivación de los docentes se refleja en el alto nivel de motivación de todo el personal en donde hay que fijarse en la parte débil de lo que sucede en la carrera.



### 3) RECIPROCIDAD.

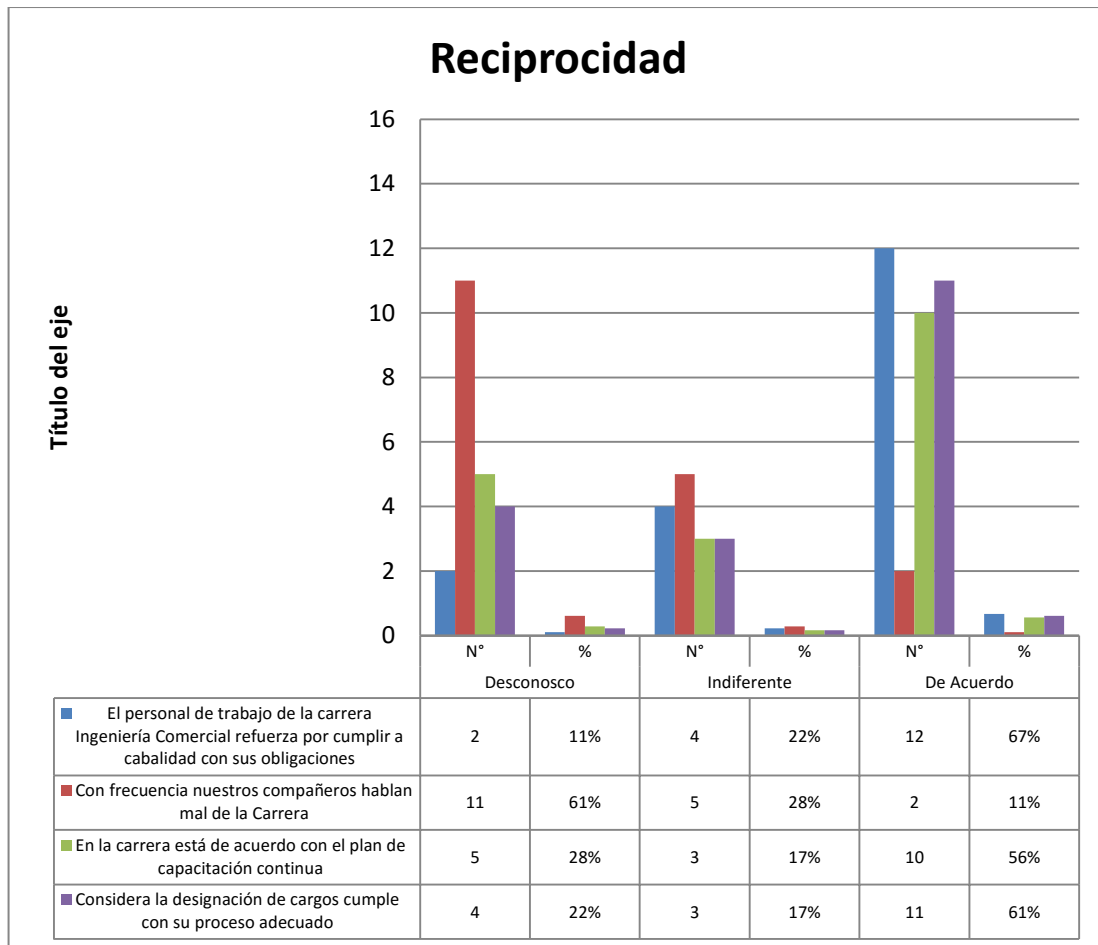
Tabla 11: Reciprocidad

Reciprocidad	Desconozco		Indiferente		De Acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
El personal de trabajo de la carrera Ingeniería Comercial refuerza por cumplir a cabalidad con sus obligaciones	2	11%	4	22%	12	67%	18	100%
Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal de la Carrera	11	61%	5	28%	2	11%	18	100%
En la carrera está de acuerdo con el plan de capacitación continua	5	28%	3	17%	10	56%	18	100%
Considera la designación de cargos cumple con su proceso adecuado	4	22%	3	17%	11	61%	18	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.

Elaborado por: Edison Molina Bravo.

Figura 11: Reciprocidad



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.

Elaborado por: Edison Molina Bravo.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Dado las observaciones al superior y docente de la carrera Ingeniería Comercial en lo que 12 docentes con un 67% están de acuerdo a que el personal de trabajo de carrera refuerza por cumplir a cabalidad sus obligaciones en la institución mientras 4 docentes con un 22% le es indiferente el personal en el cumplimiento de sus obligaciones seguido de que 5 docentes con un 28% le es indiferente en que los compañeros hablen mal de la carrera pudiendo ser de diferentes índoles mientras que 11 docentes con un 61% desconocen que los compañeros hablan mal de la institución, seguido de 10 docentes con un 56% están de acuerdo en que la carrera cumpla con un plan de capacitación continua mientras que 5 docentes con un 28% le es indiferente en el plan de capacitación por ultimo 11 docentes equivalente con 61% consideran que la designación de cargos cumple con su proceso adecuado mientras que 4 docentes con un 22% desconocen el procedo de cargos designados. Por lo tanto la reciprocidad de los docentes cumple con las funciones y obligaciones que le designan dado que esto permite que la carrera puede tener alto estándares en docencia para que suba la eficiencia en sus actividades laborales siendo así que cada docente tenga conocimientos en las funciones que realizan en la comisión para que ellos estén al tanto de todo.

## 4) PARTICIPACIÓN

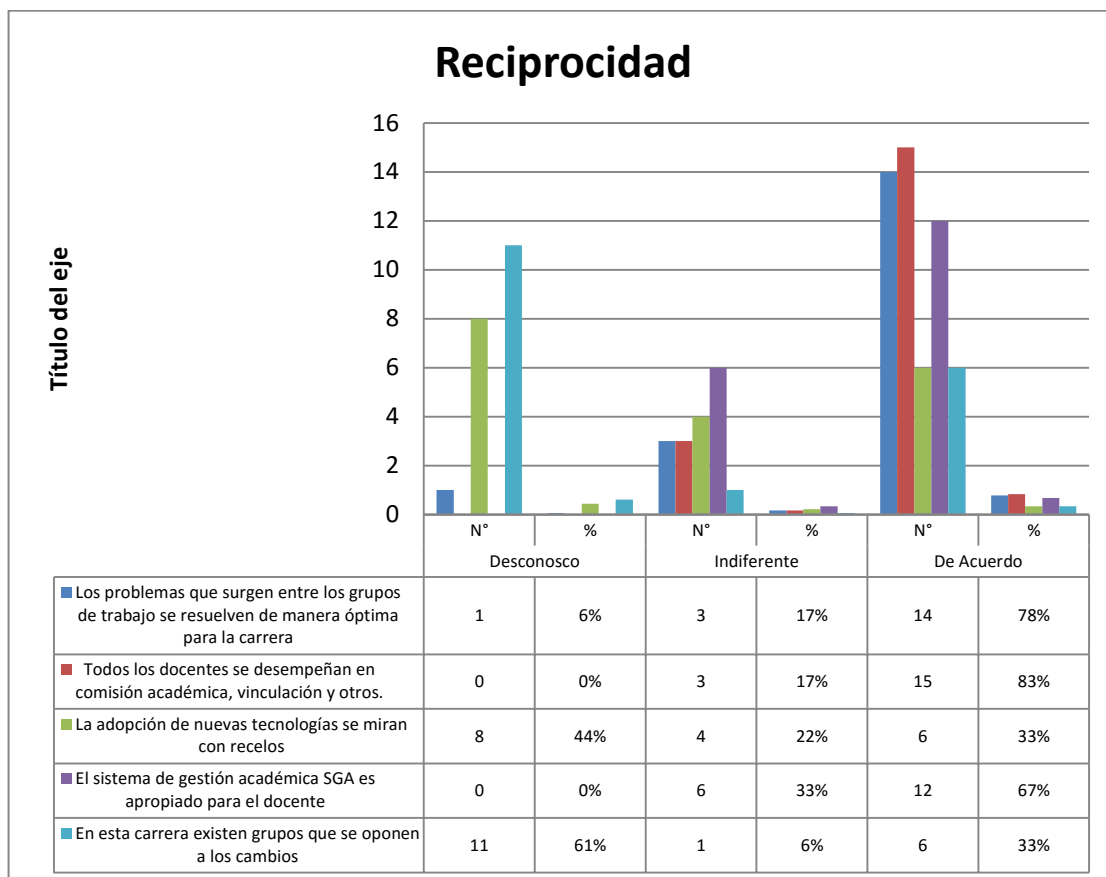
Tabla 12: Participación

Participación	Desconozco		Indiferente		De Acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la carrera	1	6%	3	17%	14	78%	18	100%
Todos los docentes se desempeñan en comisión académica, vinculación y otros.	0	0%	3	17%	15	83%	18	100%
La adopción de nuevas tecnologías se miran con recelos	8	44%	4	22%	6	33%	18	100%
El sistema de gestión académica SGA es apropiado para el docente	0	0%	6	33%	12	67%	18	100%
En esta carrera existen grupos que se oponen a los cambios	11	61%	1	6%	6	33%	18	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.

Elaborado por: Edison Molina Bravo.

Figura 12: Participación



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.

Elaborado por: Edison Molina Bravo.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Según los resultados de los docentes analizados de la carrera Ingeniería Comercial de la ULEAM en lo que 14 docentes equivalentes al 78% están de acuerdo en que los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima mientras que 3 docentes con el 17% le es indiferente a estas circunstancias que ocurren en la carrera, seguido en la siguiente pregunta en 15 docentes con un 83% están de acuerdo que todos ellos se desempeñan en diferentes áreas como en comisión académica, vinculación y otros; mientras que 3 docentes con un 17% le es indiferente las actividades que desempeñan en sus labores diarias seguido de que 8 docentes con un 44% desconocen las tecnologías que dan a los demás docentes mientras que el 33% si lo miran con recelo la entrega de tecnologías; en la siguiente pregunta 12 docentes con un 67% están de acuerdo con el sistema de gestión académica SGA es apropiado para ellos para la realización de sus procesos mientras que 6 docentes con un 33% le es indiferente este tipo de sistema para ellos por falta de conocimiento por ultimo 11 docentes con un 61% desconocen de que existen grupos que se oponen a los cambios mientras que un 33% están de acuerdo de que si existe estos tipos de circunstancias. Por lo consiguiente el clima laboral con respecto a la participación los docentes necesitan tener más comunicación entre compañeros para que así ellos puedan resolver de manera óptima los problemas que ocurren en la carrera.

## 5) COMUNICACIÓN

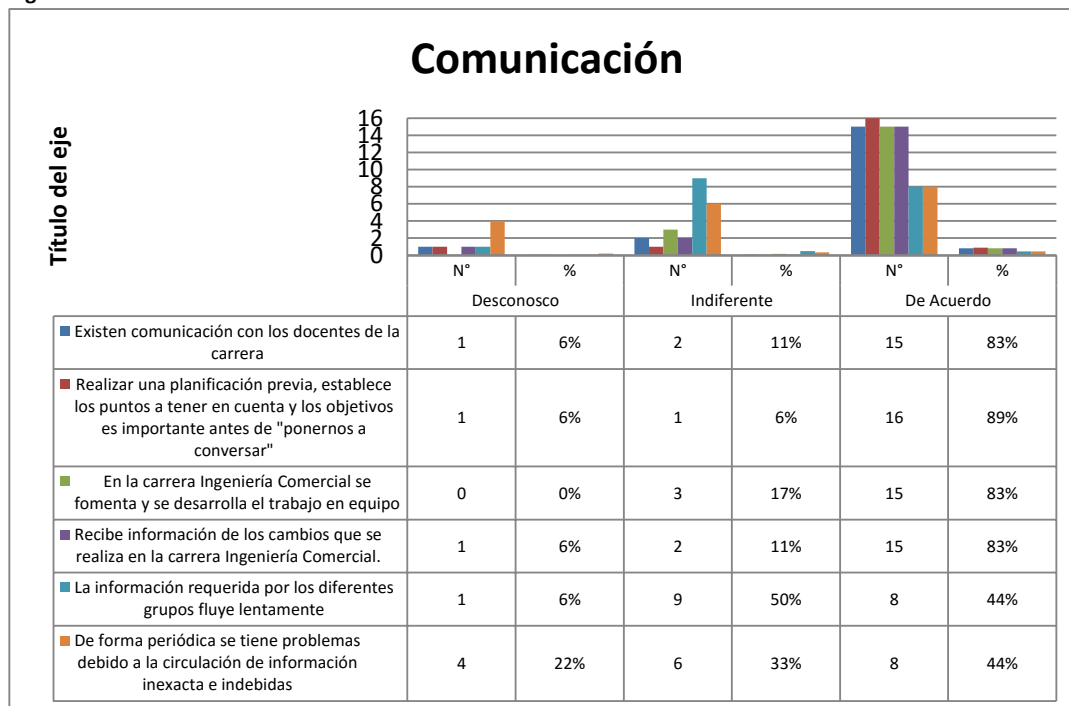
Tabla 13: Comunicación

Comunicación	Desconozco		Indiferente		De Acuerdo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Existen comunicación con los docentes de la carrera	1	6%	2	11%	15	83%	18	100%
Realizar una planificación previa, establece los puntos a tener en cuenta y los objetivos es importante antes de "ponernos a conversar"	1	6%	1	6%	16	89%	18	100%
En la carrera Ingeniería Comercial se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo	0	0%	3	17%	15	83%	18	100%
Recibe información de los cambios que se realiza en la carrera Ingeniería Comercial.	1	6%	2	11%	15	83%	18	100%
La información requerida por los diferentes grupos fluye lentamente	1	6%	9	50%	8	44%	18	100%
De forma periódica se tiene problemas debido a la circulación de información inexacta e indebidas	4	22%	6	33%	8	44%	18	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.

Elaborado por: Edison Molina Bravo.

Figura 13: Comunicación



Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial.

Elaborado por: Edison Molina Bravo.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

De los 15 docentes analizados con un 83% están de acuerdo en que hay una buena comunicación entre ellos en lo personal y profesional, se comprende que es importante para un mejor desempeño para la carrera mientras que en la alternativa que se indicaron el 6% se ubica en que el docente está en desacuerdo de que existe comunicación en lo que es una mínima cantidad que da como observación; seguido que 16 docentes con un 89% indica que están de acuerdo en la realización de una planificación cuando están en horas de trabajo dado que el 6% le es indiferente, posteriormente 15 docentes con un 83% están de acuerdo de que la carrera se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo mientras que 3 docentes equivalente al 17% le es indiferente la realización de trabajo en grupo, claramente se puede dar cuenta que el 11% es indiferente a los cambio a realizarse, sin embargo el porcentaje es muy alto en cuanto a la alternativa de un acuerdo con 83% que el docente considera que los contenidos de cambios se realizan con satisfacción de la carrera, seguido de que 8 docentes con un 44% están de acuerdo de que la información que dan lo docentes en trabajo de grupo fluye lentamente mientras que 9 docentes con un 50% le es indiferente en lo que ellos se enfoca es que le llegue la información requerida y por último que 8 docentes con un 44% están de acuerdo que de forma periódica se tiene problemas debido a la circulación de información inexacta e indebidas mientras que 6 docentes con un 33% le es indiferentes pueda el caso de evitar problemas laborales.

## **CAPÍTULO 4**

### **4. PROPUESTA**

El proyecto realizado se determinó con el fin de resolver el problema estudiado en la carrera de Ingeniería Comercial en donde se realizará la siguiente propuesta

#### **4.1. TEMA DE LA PROPUESTA**

##### **PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA EN LA PERSPECTIVA DE APRENDIZAJE Y CONOCIMIENTOS.**

El objetivo de proponer una planificación de estrategia en la perspectiva de aprendizaje y conocimiento para mejorar el clima laboral de la carrera Ingeniería Comercial se plantea en la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes estratégicos por parte de la carrera, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas, estos planes se realizaran a frecuencia de medición diario, mensual o semestralmente. En donde se identifica los puestos de trabajo, los sistemas y el clima en donde los docentes dan como resultados en las respectivas encuestas.

Se utiliza esta técnica con la finalidad de adaptar y mejorar capacidades en el clima laboral de cada docente en contemplar un proceso dinámico en el que las habilidades teóricas y prácticas conocidas por cada miembro de la carrera se orienten a la mejora y desarrollo de capacidades individuales, grupales para ser competitivos.

Utilizando como mapa estratégico lo cual da como representación visual de las estrategias de la carrera en lo que se describe las dificultades, los malos entendidos, falta de organización, falta de conocimientos ocasionando un clima laboral. Detallándose en el siguiente cuadro de mando integral.

## **CARRERA INGENIERÍA COMERCIAL**

### **MISIÓN**

La Carrera de Ingeniería Comercial, forma profesional emprendedor en el ámbito empresarial, con alto nivel de conocimiento científico, tecnológico y humanístico, que coadyuven al mejoramiento de las condiciones de vida de la sociedad, conservando el medio ambiente.

### **VISIÓN**

La Carrera de ingeniería Comercial en el año 2018, será reconocida a nivel nacional como líder en formación de profesionales emprendedores en el ámbito empresarial, a través de una gestión académica de excelencia e innovación, basada en altos estándares de calidad y una imagen institucional comprometida con el desarrollo socioeconómico y sustentable del País.

### **OBJETIVOS**

- Los conocimientos académicos, económicos, culturales, sociales y humanísticos que le permitan poner en práctica opciones estratégicas que coadyuven al logro de los objetivos de la organización.
- Los conocimientos en las áreas funcionales de la empresa, que le faciliten la comprensión de estas áreas y la actualización permanente en estos campos del saber administrativos
- Capacidad de liderazgo a través de la cual pueda coordinar los diferentes recursos de la organización de manera más eficiente



- Las herramientas necesarias para que este en capacidad de tomar decisiones en las diferentes condiciones que se le presenten
- Una comprensión de la importancia del ente humano como catalizador del desarrollo de las organizaciones
- Poseer la capacidad de interactuar con otros sujetos sociales, para crear las condiciones ambientales necesarias para cumplir con los objetivos de la organización
- Preparación necesaria para que sea artífice de su autodesarrollo de tal manera que contribuya al bienestar social mediante el racional aprovechamiento de los recursos disponibles.
- Formación moral, ética y cívico – patriótica, para que los aplique en el desarrollo de su actividad profesional y en el medio en que se desenvuelve
- Capacidad crítica, autocrítica y creativa para que colabore en la discusión y solución de los diferentes problemas que se suscitan en el entorno.

## **VALORES PROFESIONALES Y FORMATIVO**

Ética y morales: justicia, libertad, honestidad, verdad.

Humano: responsabilidad, solidaridad, empatía y disciplina.

#### 4.1. CUADRO DE MANDO INTEGRAL

Tabla 14: Cuadro de mando integral.

PERSPECTIVA	TEMA ESTRATÉGICO	OBJETIVOS	INDICADORES	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	BIEN	REGULAR	MAL
TIPO DE LIDERAZGO Y PERCEPCIONES	Actitud de los compañeros	Mantener una constante retroalimentación entre directivos y docentes.	Clima Organizacional	Semestral	83%	17%	0%
	Disposición en los departamentos en ambiente de cooperación.	Escuchar las opiniones de los docentes en la toma de decisiones relacionadas con su área.	Clima Organizacional	Semestral	0%	28%	72%
	Plan de mejora de la evaluación del desempeño del docente.	Realizar un trabajo encaminado al mejoramiento de la carrera para elevar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	Programas de desarrollo y aprendizaje	Semestral	61%	22%	17%
ESQUEMA ORGANIZACIONAL	Conocimiento de las actividades de cargo (funciones y tareas).	Actualizar y reforzar las actividades de cargo de cada uno de los docentes.	Programas de desarrollo y aprendizaje	Semestral	83%	11%	6%
	Manual de funciones y competencias de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.	Establecer formas de reconocimientos sobre el manual de funciones de la ULEAM	Programas de desarrollo y aprendizaje	Semestral	39%	33%	28%
	Definiciones de cargo de cada docente en el que se designe.	Tener capacitaciones preventivas del cargo que se le asignen	Programas de desarrollo y aprendizaje	Semestral	67%	11%	22%
MEJORAMIENTO CONTINUO Y DESARROLLO Y DESTREZA	Proceso de re categorización de sueldo del Docente	Seguimiento del proceso de recategorización de sueldos para todos los docentes.	Satisfacción del personal	Semestral	83%	11%	6%
	Disposición con lo que gana cada Docente de la Carrera	Crear formas de reconocimientos moral para estimular mejores resultados de las actividades que realicen	Satisfacción del personal	Mensual	39%	33%	28%
	Conformación con la carga de trabajo que se designa.	Diseñar actividades encaminadas capacitar al docentes en destrezas y habilidades para la resolución de conflictos.	Satisfacción del personal	Semestral	67%	11%	22%

<b>MOTIVACIÓN</b>	Mantener elevado el nivel de motivación de todo el personal.	Curso teórico de capacitación para directivos sobre clima organizacional, que incluye los factores más importantes en el clima laboral y por ende en la percepción adecuada o no de este (Motivación, satisfacción, estilo de dirección, estrés, actitudes)	Clima Organizacional	Mensual	67%	33%	0%
	Actitudes en el ambiente que se trabaja en la carrera.	Desarrollar e incentivar la excelencia en sus capacidades, utilizar todos los mecanismos posibles de estimulación tanto moral como material.	Clima Organizacional	Semestral	17%	50%	33%
	El entorno físico es óptimo para realización del trabajo.	Sondeo para los docentes de la carrera en la investigación de las dificultades de cada uno de ellos en todos sus aspectos	Clima organizacional	Mensual	50%	33%	17%
<b>RECIPROCIDAD</b>	El personal de trabajo de la carrera Ingeniería Comercial refuerza por cumplir a cabalidad con sus obligaciones	Mantener el estudio de las insatisfacciones de los docentes y la búsqueda inmediata de las soluciones.	Clima organizacional	Mensual	67%	22%	11%
	Con frecuencia existen comentarios negativos sobre la Carrera	Capacitaciones para las soluciones más generales a las problemáticas que existan en la carrera relacionada al comportamiento negativo.	Programas de desarrollo y aprendizaje	Semestral	11%	28%	61%
	Plan de capacitación continua para los docentes	Desarrollar talleres y seminarios para todos los docentes sobre técnicas para manejar el cambio y el medio de tomar decisiones.	Programas de desarrollo y aprendizaje	Mensual	61%	22%	17%
<b>PARTICIPACIÓN</b>	Todos los docentes se desempeñan en comisión académica, vinculación y otros.	En la carrera está de acuerdo con el plan de capacitación continua	Programas de desarrollo y aprendizaje	Mensual	83%	17%	0%
	El sistema de gestión académica SGA es apropiado para el docente	Aplicar un mejoramiento constante en el sistema de gestión académica SIGA para los docentes de la carrera.	Programas de desarrollo y aprendizaje	Semestral	67%	33%	0%
	En esta carrera existen inconformidad a los cambios	Lograr una adecuada cohesión grupal para alcanzar los objetivos propuestos por la carrera.	Programas de desarrollo y aprendizaje	Diario	33%	6%	61%
<b>COMUNICACIÓN</b>	Planificación previa en los docentes	Realizar discusiones grupales de forma interactiva con presentación de trabajos investigativos que incluya el análisis del clima laboral	Programas de desarrollo y aprendizaje	Diario	89%	6%	6%

	La información requerida por los diferentes grupos fluye lentamente	Mantener correctamente informados a los docentes para evitar rumores e incertidumbres.	Programas de desarrollo y aprendizaje	Diario	44%	50%	6%
	Circulación de información inexacta e indebidas	Mejorar el proceso de toma de decisiones para la buena circulación de información	Programas de desarrollo y aprendizaje	Diario	44%	35%	21%
AMBIENTE FÍSICO	Condiciones de los mobiliario de los docentes de la carrera	Analizar si la distribución de los espacios, la ubicación de las personas, el mobiliario, etc., es la más apropiada para la realización del trabajo.	Recursos tecnológicos a disposición del desarrollo y desempeño del docente	Mensual	72%	22%	6%
	Mantenimiento en los equipos de trabajo	Realizar un trabajo de manteniendo preventivo planificado a instalaciones, mobiliarios y equipos para solucionar las dificultades en este sentido que afectan el trabajo.	Recursos tecnológicos a disposición del desarrollo y desempeño del docente	Mensual	17%	39%	44%
	Obtención del equipo suficiente.	Realizar un trabajo intensivo para el mejoramiento de las condiciones físicas y ambientales de la carrera que propicien el confort y garanticen los medios técnicos necesarios para el trabajo.	Recursos tecnológicos a disposición del desarrollo y desempeño del docente	Mensual	22%	28%	50%

Fuente: Propuesta de planificación estratégica en aprendizaje y conocimiento.

Elaborado por: Edison Molina Bravo.

## 5. CONCLUSIONES

A través del estudio se logró caracterizar detalladamente el clima laboral de la carrera de Ingeniería Comercial; de acuerdo a los resultados obtenidos y apoyados en el marco teórico se ha podido llegar a concluir lo siguiente:

- El clima laboral percibido por los docentes de la carrera Ingeniería Comercial fue evaluado en términos globales con escala nominal, esto nos indica que existen diversos aspectos que requieren ser mejorados al interior de la carrera. Por ejemplo, la reciprocidad, la motivación, el liderazgo (herramientas de trabajo), estructura organizacional y el ambiente físico mostraron la más baja consideración dentro de las categorías empleadas para medir el clima organizacional.
- La investigación señalada en el clima laboral en entorno a los docentes de la carrera Ingeniería Comercial es sumamente compleja y dinámica, teniendo en cuenta los factores humanos que presentan y relaciona los diferentes comportamiento de cada docente entrando con las percepciones de cada uno en el momento de trabajar, el nivel de motivación mantienen al poder trabajar individual o grupalmente, el rango de participación al realizar diferentes actividades y observar el tipo de comunicación y reciprocidad que realizan en cada gestión que hagan los docente de la carrera, detectar niveles de comportamiento que poseen cada miembro que trabaja en la carrera Ingeniería Comercial.
- La evaluación global del clima en opinión de los docentes encuestados va de regular a bueno en la carrera, no obstante no es del todo satisfactorio, dado que los factores del clima laboral como la indiferencia y el desacuerdo de algunas actividades que reciben por parte de la carrera es de tendencia entre regular a muy bajo.
- Finalmente de esta información puede concluir que el clima organizacional juega un papel de vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la carrera, y en particular de la calidad en la gestión, llegando a ser factor de

distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. Por ende, si la carrera Ingeniería Comercial busca mantener una dirección competente frente a las condiciones del entorno debe considerar el clima laboral como un punto clave para su desempeño ya que es una pauta fundamental para facilitar los procesos de dirección, innovación y cambio.

## 6. RECOMENDACIONES

- En cuanto a las acciones sugeridas en base a los resultados del clima laboral en la carrera, se hace necesario trabajar para configurar un ambiente de trabajo adecuado.
- Es necesario trabajar en el fortalecimiento del respeto, el reconocimiento, la comunicación y la participación si se pretende corregir el clima laboral a fin de fortalecer las relaciones humanas y la gestión para mejorar los logros en la carrera.
- En futuras investigaciones es necesario considerar la aplicación de planificación estratégica en mejorar el clima laboral que profundicen y amplíen el análisis realizado en el presente estudio sobre la influencia de la participación, la reciprocidad, la comunicación y los niveles de satisfacción del personal docente y el efecto que estos tienen en los logros de la carrera.
- Mejorar la infraestructura para que ellos tengan una mejor percepción y a la vez tenga un excelente rendimiento en las actividades diarias que los docentes realizan por lo ocurrido del 16 de Abril.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

### Bibliografía

- Acosta O Catherine. (2011). Diagnostico del clima organizacional del colegio Gran Bretaña Concepción. Valparaiso, Chile: Universidad de Playa Ancha de ciencias de la educación.
- Alhama Belamaric Rafael. (2005). Organizacional. Cuba: Instituto de estudios e investigación del trabajo.
- Alvarez M; Urdaneta Q. (2009). Clima organizacional en Institutos de Investigaciones del Sector Salud Caso: Universidad del Zulia. España y Portugal: Revista Venezolana de Gerencia RVG.
- Bordas Martinez, M. (2016). Gestión Estratégica del Clima Laboral. Madrid: UNED.
- Brunet, L. (2005). El clima de trabajo en las organizaciones. Mexico: Tnillas. Obtenido de [http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/ClimaOrg\\_GangaPinonesSaavedra](http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/ClimaOrg_GangaPinonesSaavedra)
- Bustamante Suleima; Isabel Perez de Maldonado. (2006). El análisis organizacional como fundamento para la mejora de la escuela. (Vol. 10). Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- González Mujica. (1988). Las percepciones de los trabajadores. LAURUS, 292-294.
- Gutierrez. (2008). Mejoramiento continuo en las organizaciones (Vol. 2). Mexico: Limusa S.A de C.V.
- Hoppock; Parra y Paravic. ((1935; 2002)). Satisfaccion Laboral. (V. Lamas, Ed.) Scielo Analytics.



- Joseph T; klapper. (2011). Los efectos de la comunicación de masas. Madrid: Libro Historia de campo.
- Margarita Chiang, M. R. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Contifica comillas.
- McGregor. (1994). Teoria de la x y la y "El lado humano de las empresas". McGraw-Hill: D`Vinni.
- Mejia Serna Liliana. (2014). Factores motivacionales presentes en docentes de la institucion educativa publica del sector norte de la dorada y su relacion con el clima laboral. Universidad Manizales.
- Monte, G. (2006). Sobrecarga Laboral. Interoamericana de Psicología, 40 (2), 227-232.
- Papazian Zian Nicole. (2016). Influencia del sueldo en los trabajadores (Impresa ed.). Chile: America Económica.
- Rivera Lam Mailing. (2000). El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa. Antofagasta, Chile: Universidad de Antefagasta Chile.
- Rodríguez Ana Carolina. (2014). "Como optimizar el clima laboral desarrollando una buena comunicacion en el area de control de seleccion del Instituto de la Meritocracia. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- S Cruz; Gonzalez T. (2006; 2010). La mejora continua en las organizaciones y gestión de calidad. España: Pearson Educación S.A.
- Segredo Perez Alina María. (2004). Clima organizacional en salud pública. Scielo Analytics, 39(2), 58-60.

## 8. ANEXOS

### 8.1. LISTADO DE DOCENTES DE LA CARRERA INGENIERÍA COMERCIAL.



FACULTAD DE ADMINISTRATIVAS  
CARRERA INGENIERIA COMERCIAL

PERSONAL DOCENTE - 2017-2018-1

Fecha:	28-jun-17	
Nº	DOCENTE	FIRMA
1	ALARCON CHAVEZ CESAR RAUL EC.	
2	ALCIVAR MERO MARIA JESSENA ING.	
3	ARTEAGA MACIAS RAMON SABIA ING.	
4	ARTEGA URETA FLOR MARIA	
5	AZUA GUILLEN PEDRO ELOY DR.	
6	BRIONES MENDOZA XAVIER FERNANDO EC.	
7	CALDERON ZAMORA OSCAR XAVIER EC.	
8	CALERO GUEVARA FLOR MARIA ING.	
9	CARDENAS MEDINA CARLOS STALIN AB.	
10	CEDEÑA MACIAS ALEXA MARIA EC.	
11	CEVALLOS ENRIQUEZ RODRIGO PAUL ING.	
12	CEVALLOS PONCE ANDELA AGRIPINA ING.	
13	FERRIN BICHETTINI HOMERO MANUEL ING.	
14	FRANCO CHAVEZ MONICA ALEXANDRA	
15	GARCIA LOOR ANA DEL ROCIO ING.	
16	GUADAMUD VERA JESSICA GEOCONDA ING.	
17	HOLGUIN BRIONES AUDREY JACQUELINE ING.	
18	LOPEZ LEONES CRISTHIAN ING.	
19	MACIAS CATAGUA OTTO WAGNER ING.	
20	MACIAS GUADAMUD EMILIO ING.	
21	MENDOZA BRIONES AMADO ANTONIO LCDO.	
22	MERO MERO RUBEN DARIO ING.	
23	MORANTE GALARZA JOSÉ LUIS ING.	
24	MORAN GONZALEZ DAVID RENATO ING.	
25	MORAN QUIÑONEZ CARLOS JULIO ING.	
26	MUÑOZ CHÁVEZ RENE EDUARDO ING.	
27	PALMA AVELLAN ANA MANUELA ING.	
28	PICO MOLINA FATIMA MARIA ING.	
29	PIGUAVE PEREZ VICENTA ROCIO ING.	
30	PINARGOTE ALONZO LUIS DAVID ING.	
31	QUILJE ANCHUNDIA DIOMEDES RICARDO ING.	
32	QUILJE ANCHUNDIA PEDRO JACINTO DR.	
33	RODRIGUEZ DURAN MIGUEL OSWALDO ING.	
34	RODRIGUEZ ARRIETE GONZALO LCDO.	
35	SABANDO MENDOZA ESTELA ROSSANA ING.	
36	SOLEDISPA TOALA KLEVER GONZALO ING.	
37	TORO LOOR RICHARD GONZALO ING.	
38	VELEZ ROMERO XAVIER ALBERTO ING.	
39	ZAMBRANO MACIAS CARMEN ELOISA ING.	



## 8.2. FORMATO DE ENCUESTAS

### ENCUESTA

El siguiente formato de encuesta, es el que ha sido utilizado para recopilar la información del criterio que tiene cada uno de los Docentes, acerca del clima laboral en la carrera Ingeniería Comercial de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, lo cual servirá para el análisis del Comportamiento Organizacional.

#### INFORMACIÓN GENERAL:

1. Marque con una X según le corresponda:

##### SEXO

- Masculino
- Femenino

##### EDAD

- Hasta-30 años
- 30-40 años
- 40-50 años
- 50 años o mas

##### ESTADO CIVIL

- Casado
  - Soltero
  - Otro
- Especifique.....**

##### FORMACIÓN

- Primaria
- Secundaria
- Nivel superior
- Postgrado
- Magister
- Doctorado

Tabla 15: Anexo formato de encuestas los docentes de la carrera Ingeniería Comercial

		DESCONOCZO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	
PREGUNTA		1	2	3	OBSERVACIONES
<b>Ambiente Físico Organizacional del Docente</b>	La distribución física del área de trabajo facilita la realización de mis labores.				
	La distribución de área donde trabajo es confortable y agradable.				
	El mobiliario que utilizo para realizar mi trabajo se encuentra en buenas condiciones.				
	Para realizar el trabajo cuenta con el equipo (Computadoras, impresora, otro) suficiente.				
	Los equipo de trabajo que utilizo se le da mantenimiento correctivo, preventivo y de adquisición				
<b>Estructura Organizacional</b>	Está de acuerdo con el tipo de organigrama que maneja la ULEAM.				
	Está de acuerdo con el reglamento de procesos de la ULEAM				
	Mis funciones están bien definidas en el cargo que se me ha designado.				
	Existe un flujo de comunicación que permite ejecutar las diferentes actividades que se realizan en la Carrera.				
	Conozco el manual de funciones y competencias de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.				
	Conozco las actividades de mi cargo (funciones y tareas).				
<b>Mejoramiento continuo y Desarrollo de destrezas</b>	Mi trabajo permite desarrollarme personal y profesional.				
	Disfruto de cada labor que desarrollo en mi trabajo.				
	Estoy conforme con la carga de trabajo que me ha designado.				
	Se reconoce mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias				
	Me siento bien con lo que gano				
	Como docente se cuenta como un proceso de re categorización del sueldo.				
<b>Tipo de liderazgo y percepciones.</b>	Mi superior directo es comprensivo				
	Es positiva la predisposición de mi superior cuándo hago alguna consulta sobre mi trabajo				
	Me siento a gusto con mi superior inmediato				
	Recibo de mi superior la información que necesito para desarrollar mi trabajo				
	Llevarse bien con mi superior beneficia la calidad de mi trabajo				
	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.				
	Me Agrada trabajar con mis compañeros.				
	La solidaridad es una característica en nuestro grupo de trabajo.				
	En el departamento al que pertenezco existe un ambiente de cooperación.				

Fuente: encuesta aplicada a los docentes de la carrera ingeniería comercial.

Elaborado por: Edison Molina Bravo.

## ENCUESTA

El siguiente formato de encuesta, es el que ha sido utilizado para recopilar la información del criterio que tiene al Decano y Autoridades de la Facultad, acerca del clima laboral en la carrera Ingeniería Comercial de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, lo cual servirá para el análisis del Comportamiento Organizacional.

**Tabla 16: Anexo de encuesta a Decano y autoridades "comisiones"**

		DESCONOC	INDIFERENTE	DE ACUERDO	
PREGUNTA		1	2	3	OBSERVACIONES
LIDERAZGO	Está de acuerdo con el plan de mejora de la evaluación del desempeño del docente para elevar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje				
	Generamos un Clima Organizacional de confianza y respeto que promueve el bienestar y buen desempeño de la carrera.				
	Se generan espacios de debates para conocer, interpretar debilidades y fortaleza como carrera.				
	Cada docente tiene las herramientas necesarias para el correcto desempeño de su trabajo				
	Generalmente todos aportamos ideas para nuestro trabajo en la carrera Ingeniería Comercial.				
MOTIVACIÓN	El entorno físico en el que dispongo es óptimo para realizar mi trabajo				
	Mantengo elevado el nivel de motivación de todo el personal.				
	En esta carrera se apodera el personal para tome las decisiones desde su responsabilidad, tarea o labor en su función.				
	El ambiente que se respira en esta institución es tenso.				
RECIPROCIDAD	El personal de trabajo de la carrera Ingeniería Comercial se esfuerza por cumplir a cabalidad con sus obligaciones.				
	Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal de la carrera.				
	En la carrera está de acuerdo con el plan de capacitación continua				
PARTICIPACIÓN	Considera la designación de cargos cumple con su proceso adecuado.				
	Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la institución.				
	Todos los docentes le otorgan y se desempeñan de comisión académica, vinculación y otros.				
	La adopción de nuevas tecnología se mira con recelos.				
	El sistema de gestión académica (SGA) es apropiado para el docente.				
COMUNICACIÓN	En esta carrera existen grupos que se oponen a todos los cambios.				
	Existe comunicación con los docentes de la institución				
	Realizar una planificación previa, establecer los puntos a tener en cuenta y los objetivos es importante antes de "ponernos a conversar"				
	En la carrera Ingeniería Comercial se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo.				
	Recibe información de los cambios que se realizan en la carrera Ingeniería Comercial.				
	La información requerida por los diferentes grupos fluye lentamente				
De forma periódica se tiene problemas debido a la circulación de información inexacta					

**Fuente: encuesta aplicada a los docentes de la carrera ingeniera comercial.**

**Elaborado por: Edison Molina Bravo.**

### 8.3. OFICIO DE APROBACIÓN DE ENCUESTAS

Manta, 26 de Junio del 2017

PHD en Ciencias Pedagógicas  
Rocio Piguave Pérez  
Directora de Planeamiento ULEAM.

De mis consideraciones:


Yo **MOLINA BRAVO EDISON MATEO** con # de cedula de identidad **131018541-6** estudiante egresada de la carrera de Ingeniería Comercial por medio de la presente me dirijo a Ud. para solicitarle muy comedidamente para que me pueda validar las encuestas que es dirigida para un proyecto de investigación "Diagnostico del clima laboral de los docentes de la Carrera de Ingeniería Comercial de la ULEAM" para poder ejecutar las encuestas.

Le quedo muy cordialmente agradecido.

Atentamente:



Rocio Piguave Pérez



Molina Bravo Edison Mateo  
C.I. 131018541-6

**8.4. OFICIO PARA SOLICITAR INFORMACIÓN DE LOS DOCENTES AL DECANO.**

Manta 23 de Junio del 2016

Dr. Pedro Quijije.  
Decano de la Facultad Ciencias Administrativas.

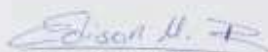
En su despacho.

De mis consideraciones:

Yo **Molina Bravo Edison Mateo** egresado de la Carrera Ingeniera Comercial con cedula de identidad **131018541-6** me dirijo a Ud. con el mayor respeto que me pueda facilitar información que estoy necesitando para mi proyecto de investigación llamado **DIAGNOSTICO DEL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL DE LA ULEAM PERIODO 2016.**

Necesitando la nómina de los docentes para continuar con mi proyecto de investigación, de antemano le agradezco por recibir mi oficio y esperando su pronta respuesta.

Atentamente



Edison Mateo Molina Bravo

C.I: 131018541-6

*José Zubizarro*  
*23/06/2017*  
*1502*