

	<b>FORMATO DE PRESENTACION DE PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN</b>	Versión 1
		17/03/2020

**PARTE I: INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO**

<b>TITULO DEL PROYECTO</b>						
El clima organizacional como una estrategia para el mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje en los Institutos Superiores Tecnológicos del DMQ.						
<b>INVESTIGADOR PRINCIPAL:</b> Darwin Daniel Espín Salas				<b>CÉDULA:</b> 1804216495		
<b>PROGRAMA ACADEMICO:</b> Carrera de Administración de Empresas				<b>E-MAIL:</b> daniel_espin87@hotmail.com		
<b>DIRECCIÓN:</b> Av. Doce de Octubre y Mariscal Foch				<b>TELÉFONO:</b> 0984717378		
<b>Proyecto Investigación del Instituto Japón:</b>						
<b>Proyecto aprobado por el Consejo Académico Superior :</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:</b> Gerencia Empresarial y Pública	
<b>CO - INVESTIGADORES QUE PARTICIPAN EN EL PROYECTO:</b>						
1.- Karina Elizabeth Jácome Pupiales Estudiantes Carrera Administración Estefanya Velasteguí, Iban Reyna, Alex Cisneros						
<b>DURACION DEL PROYECTO (EN MESES):</b>				6 meses		
<b>AREAS ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES DEL PROYECTO</b>						
Gestión del talento humano en pequeñas y medianas empresas	<input checked="" type="checkbox"/>	Gestión de la cultura organizacional al interior pymes.		Tecnología de información para el desarrollo e inclusión de grupos objetivos determinados	Software empresarial para el apoyo de microempresas de economía popular y solidaria	
Cultura y clima organizacional en las pequeñas y medianas empresas.	<input checked="" type="checkbox"/>	El desarrollo de programas económicos para potencializar proyectos de economía popular y solidaria		Producción y sus formas de crecimiento de pymes como al desarrollo económico del país.	Gerencia Empresarial y Pública.	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>PALABRAS CLAVES</b>						
Clima Organizacional, Calidad de Servicio, Educación Superior, Estudiantes, Enseñanza - Aprendizaje						
<b>Fecha de presentación:</b> 17/03/2020				<b>Recibido</b>		

## PARTE II: CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

### TITULO DEL PROYECTO

#### 1. RESUMEN EJECUTIVO

La tendencia del clima organizacional de las instituciones de educación superior en el siglo XXI, han hecho que se visualice a éstas desde otro enfoque debido a que actualmente la tecnología es indispensable en las instituciones empresariales y educativas.

La cultura precede al clima, siendo la que parte de lineamientos y políticas que permiten llevar un ambiente agresivo, pasivo o bien asertivo, por tal razón, el clima parte de la percepción que los colaboradores y usuarios tienen en la estructura empresarial como las medidas y procedimientos a desempeñar, sin olvidar que repercute mucho la motivación y las recompensas, siendo estos dos factores evaluados para la mejora del ambiente laboral e institucional y así considerar a las empresas como innovadoras por su productividad, satisfacción, efectividad y adaptabilidad de los participantes.

La globalización ha permitido por otro lado, hablar de “innovar tecnológicamente” puesto que ello ha traído por ejemplo la llamada intercomunicación económica en el caso de adquirir nuevos productos, usuarios, empresas, y nuevas formas de servicios que todos deben conocer y enfrentar, cambiando de esta manera la visión institucional para no solo ser competitivas a nivel nacional sino también internacional.

La tecnología ha permitido que los colaboradores de las empresas desarrollen nuevas habilidades tecnológicas y así sacar provecho del impacto de las máquinas y programas de alto impacto, pero hay que considerar con cautela la percepción que estos, por lo que es importante y necesario conocer no solo las fortalezas sino también las debilidades o deficiencias, porque permitirá tomar correctivos oportunos que fortalezcan a las organizaciones y poder adoptar herramientas para enfrentar las condiciones globalizadas.

#### 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente se ha descuidado el término “innovador” en las instituciones empresariales y educativas y mucho menos se considera importante y necesario el aspecto tecnológico, debido a que sólo se están enfocando en el presente y no visualizan las tendencias, en algunos casos se aplican en orientar a la institución de manera tradicional, dejando de lado dicho aspecto.

El descuido del clima laboral ha logrado que los colaboradores de las organizaciones no laboren en un entorno de calidad; sino, ha permitido agravar su entorno laboral, bajar la productividad, falta de bienestar, sentirse insatisfechos o con malestar, descuidar la evaluación del ambiente laboral (clima y cultura).

Por otro lado, existen instituciones que no velan tanto por el contenido tecnológico dejando de lado el hecho de capacitar, innovar, negándose así a adquirir nuevos aprendizajes, conocimientos y desarrollo de nuevas habilidades que sean de impacto positivo a la organización.

Otro aspecto y no menos importante, es conocer la psicología organizacional que permite identificar la percepción que tienen los colaboradores de las instituciones donde se desempeñan laboralmente, prohibiéndose de embelesar la creatividad individual y colectiva en los diferentes departamentos.

Se considera que llevar a cabo la presente investigación solventará algunas interrogantes como el incremento en la rotación del personal, desempeño y productividad laboral, herramientas tecnológicas aplicadas al clima laboral, entre otros.

Formulación del problema:

¿Cómo ayuda el clima organizacional a mejorar los procesos enseñanza – aprendizaje dentro de los Institutos Superiores Tecnológicos del Distrito Metropolitano de Quito?

### **3. JUSTIFICACIÓN**

Las Instituciones de educación superior, actualmente no poseen un mecanismo de medición del clima laboral, por lo que se ha impedido en muchos casos conocer la situación actual de sus colaboradores frente a su percepción, satisfacción, equidad, etc.

La importancia de la presente investigación, parte de premisa de que el clima organizacional es un coeficiente de facilidades y obstáculos que el colaborador encuentra en el desempeño de sus labores; es decir, es un factor muy importante para el cumplimiento de los objetivos institucionales, los mismo que al ser percibidos, influyen en la actuación, comportamiento, motivación, enseñanza - aprendizaje y que además, son parte de la consecuencias organizacional.

Existen dos enfoques para identificar al clima organizacional. Por un lado, la percepción que poseen del entorno y actúan sobre ella (estructuralista) como el estudio de las formas de entendimiento humano, entre

lo diverso como la psicología (aceptación de un hecho) y por otro lado, el que en base a esa percepción el individuo se forma su propia opinión con el fin de mantener la satisfacción de ciertas expectativas (subjetivista o perceptual) correspondiente al modo de pensar muy propia.

Otra de las razones es la motivación de poder aplicar herramientas de gestión para efectuarla adecuadamente como una satisfacción laboral y subrayar a la frase “apasionarse por el trabajo”, porque esto conlleva a una repercusión en el proceso enseñanza - aprendizaje.

#### 4. HIPÓTESIS O PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN

El Clima organizacional incide en el proceso enseñanza – aprendizaje dentro de los Institutos Superiores Tecnológicos del Distrito Metropolitano de Quito.

A esto con la finalidad de conocer de una forma clara la investigación, partiremos del desglose de las variables:

- **Variable Independiente:** Clima organizacional
- **Variable Dependiente:** Proceso enseñanza – aprendizaje.

#### 5. OBJETIVOS

##### **Objetivo General:**

- Identificar los aspectos que integran el clima organizacional en los institutos superiores tecnológicos y la relevancia que tienen en el proceso enseñanza – aprendizaje.

##### **Objetivos Específicos:**

- Conocer la problemática de los institutos superiores tecnológicos en cuanto al clima organizacional.
- Obtener información actualizada referente al proceso enseñanza - aprendizaje
- Conocer la percepción y apreciación de los colaboradores de los Institutos Superiores Tecnológicos.

- Diseñar una propuesta basada en el clima organizacional que permita el mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje.

## 6. MARCO TEÓRICO

### **IES como organización**

Dentro de un estudio en el que se describe a las Instituciones de Educación Superior Espacios (2018) afirma:

Los principios de administración y gestión empresarial han sido acogidos por instituciones de educación superior. Por ser parte del mundo globalizado deben estar a la vanguardia de los retos de la “Era del conocimiento y la comunicación”, más aún cuando forman profesionales que se van a desempeñar en posiciones claves en el mundo empresarial; político; económico y social. En la primera década del siglo XXI, surge la preocupación de organismos internacionales de primer mundo de impulsar el desarrollo de América Latina y el Caribe, mediante el logro de la calidad y estandarización en la formación recibida por los profesionales. Posteriormente surgen organismos regionales tales como El Instituto Internacional para la Educación Superior de América Latina y el Caribe (IESALC), organismo adscrito a la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO); La Red Iberoamericana para la Acreditación de la Calidad en la Educación Superior (RIACES); El Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador (CONEA); Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de Educación Superior de Paraguay (Aneaes); Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria de Argentina (CONEAU); Consejo Nacional de Acreditación Colombia (CNA-Colombia). (CONEA, 2003) El IESALC, plantea puntos claves para lograr la calidad en la Educación Superior en América Latina y el Caribe: integración regional; movilidad académica- profesional; ofertas transnacionales y acuerdos de beneficio mutuo. Otro aporte en esta misma línea es el Proyecto Tuning, financiado por la Comisión Europea en el marco del programa Sócrates, creado para responder al reto de la Declaración de Bolonia y del Comunicado de Praga. “Sobre rankings y mediciones científicas se comenta mucho en los últimos años en el mundo hispano: la competitividad y la producción científica es uno de los índices de desarrollo y de posibilidades de crecimiento económico y social... Por otra parte, estar en el top de los rankings significa tener mayores posibilidades de financiación pública y privada, y mayor demanda en el mercado global, lo que es esencial para las propias instituciones investigadoras”. (Información y Análisis de América Latina, 2012) Entre los indicadores de calidad, constan las investigaciones; publicaciones y propiedad intelectual. Los países de América Latina que llevan la delantera en estos

indicadores, son: Chile; Uruguay, Argentina; Brasil; México. En lo que se refiere a publicaciones científicas, el Ecuador ocupa el lugar 13 de los países de América Latina y el quinto en patentes. (Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), 2007) En el caso de Ecuador, es de conocimiento general los avances en la calidad de la educación superior pública y privada. No ha sido ajeno a los cambios internacionales y regionales, por ello el gobierno de la “La Revolución Ciudadana”, retoma la dirección y control de las instituciones de Educación Superior, que tardaron varios años para el cumplimiento de la calidad. El Art. 173 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), determina que: (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010) “El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, normará la autoevaluación institucional, y ejecutará los procesos de evaluación externa, acreditación, clasificación académica y el aseguramiento de la calidad”. Se enfatiza, además, que el cambio de imaginarios colectivos se debe realizar a través de programas de comunicación y educación con la finalidad de que los cambios sean significativos en la época que vive el país. Para la autora, los “imaginarios colectivos” están referidos a la cultura. En algunos lineamientos de las políticas de gobierno del Plan Nacional de Desarrollo del Buen Vivir (PNBV 2013-2017), se menciona la creación de una Cultura de paz, emprendimiento y excelencia, además una cultura de calidad y calidez en cada sector del país, entre ellos la educación. Se enfatiza que los principios establecidos deben formar parte de la cultura organizacional. “De esta forma, la evaluación de la cultura de una organización es una forma de evaluación de la calidad de la organización por dos razones: primero, su impacto significativo sobre los resultados de calidad, y segundo, que al conocer la cultura se pueden identificar barreras para desarrollar una estrategia e implementar un plan de acción para el mejoramiento de la calidad” (González, Fernández, & Hernández, 2013)

### **Identidad institucional**

A través de la identidad institucional se construyen y se abordan tres conceptos: individual, grupal y colectivo. Partiendo de lo individual Márquez (2007, p. 34), señala que el sentimiento de identidad “(...) es el conocimiento de la persona de ser una entidad separada y distinta de las otras”. Es decir, se reconoce a la persona como única y distinta a los demás, involucrando el repertorio y el bagaje que el mismo trae del proceso socio-histórico en el cual se desenvuelve.

El individuo se reconoce desde el yo tal como lo describe Ginberg (2003), como el conjunto de procesos psicológicos, mientras el self indica las formas en que el individuo reacciona ante sí mismo. Es decir, el individuo para sentirse parte de algo, debe comenzar por reconocerse para luego integrarse a un colectivo y luego interactuar con un grupo. Es importante para la definición de la identidad institucional, ver cómo

los seres humanos se sienten parte del entorno, pero que ese entorno lleva consigo una identidad internalizada que se ve reflejada en la actuación y comportamiento de los miembros de ese entorno.

Desde la perspectiva organizacional educativa conceptualizar la identidad institucional, según Martini (2009) implica concebirla como “el conjunto de repertorios culturales compartidos por la comunidad educativa, a partir de los cuales se definen a sí mismo, orientan sus acciones u otorgan sentido a sus prácticas cotidianas” (p. 13).

La identidad dentro de un contexto escolar debe integrar las costumbres, la cultura, los valores, la misión, la visión, los signos y símbolos y sobre todo el compromiso que engloba a la comunidad educativa.

La identidad institucional, según Martini (2009), se manifiesta en dos niveles: el simbólico y la conciencia:

El primero, está constituido por los símbolos institucionales, imagen organizacional, los elementos que comprende la indumentaria académica que distingue a la institución de otras casas de estudio, cultura, valores, el himno de la institución, el lema, entre otros símbolos. El segundo nivel la conciencia, consiste en la internacionalización tanto del significado de los símbolos como de los fines y compromisos sociales de la institución con la sociedad; integrando a los diferentes miembros a la práctica de la participación democrática. (p.56).

## **Teorías en el estudio del clima organizacional**

### **Teorías de la administración**

#### **Teoría clásica**

Álvarez (2008) manifiesta que Fayol resalta, en su teoría clásica de la administración, el énfasis en la estructura, la cual parte de un todo organizacional, con el fin de garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas, sean órganos o personas. En esta teoría se toma en cuenta a todos los elementos que componen la organización y afirma que ésta debe cumplir seis funciones:

- **Técnicas:** producción de bienes o servicios de la empresa.
- **Comerciales:** compra, venta e intercambio.
- **Financieras:** búsqueda y gerencia de capitales.
- **De seguridad:** protección de los bienes y de las personas.
- **Contables:** inventarios, registros, balances, costos y estadísticas.

- **Administrativas:** integración de todas las funciones de la dirección

Este enfoque aporta 14 principios fundamentales para el ejercicio de la administración:

1. División del trabajo: especialización de las tareas y de personas para aumentar la eficiencia.
2. Autoridad y responsabilidad: derecho de dar órdenes y el poder esperar obediencia; la responsabilidad, dada por la autoridad, implica el rendir cuentas. Debe existir equilibrio entre ambas.
3. Disciplina: obediencia, dedicación, energía, comportamiento y respeto de las normas establecidas.
4. Unidad de mando: recibir órdenes de sólo un superior.
5. Unidad de dirección: asignación de un jefe y un plan para cada grupo de actividades que tengan el mismo objetivo.
6. Subordinación de los intereses individuales a los generales: por encima de los intereses de los empleados están los intereses de la empresa.
7. Remuneración del personal: debe haber satisfacción justa y garantizada retribución, para los empleados y para la organización.
8. Centralización: concentración de la autoridad en los altos mandos de la organización.
9. Cadena escalar: línea de autoridad que va desde el nivel más alto al más bajo.
10. Orden: un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar, refiriéndose a cosas y personas.
11. Equidad: amabilidad y justicia para alcanzar la lealtad del personal.
12. Estabilidad del personal: disminuir la rotación, la cual posee un impacto negativo sobre la eficiencia organizacional.
13. Iniciativa: capacidad de visualizar un plan y su éxito.
14. Espíritu de equipo: armonía y unión entre las personas con el fin de constituir fortalezas para la organización

Si bien, es importante mencionar que el estudio del clima organizacional se fundamenta, prácticamente en su totalidad, en las teorías de las relaciones humanas, como se verá en los siguientes apartados, no se puede dejar de lado la teoría clásica de Fayol, ya que, a pesar de ser una teoría en la que se veía al ser humano como un ente económico, se puede observar dentro de alguno de sus principios el trato equitativo y digno hacia los empleados, igualmente las teorías humanistas tienen de trasfondo un beneficio económico.

### **Teoría del comportamiento organizacional**

Los humanos han transcurrido en una lucha por la búsqueda de la igualdad, sin embargo, las características tan específicas y únicas de los individuos se han perdido en su gran diversidad, lo que ha llevado a un confuso entendimiento y comprensión del comportamiento humano. La teoría del comportamiento humano, trata de integrar una serie de conceptos y variables que ayudan al estudio de como los individuos actúan e interactúan en sus diferentes contextos. Dentro de las características del comportamiento se desprende una serie de variables como la personalidad, autoestima, inteligencia, carácter, emoción, motivación, familia, aprendizaje y cultura, entre otros.

Stephen (1999) indica que en este marco, el psicólogo estadounidense Douglas Mc Gregor, afirma con indiscutibles argumentos que de la teoría del comportamiento humano se desprenden la mayoría de las acciones administrativas.

El comportamiento organizacional es uno de los principales enfoques para estudiar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la misma.

### **Teoría X y Teoría Y de Douglas Mcgregor**

Fue un ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas de gran auge en la mitad del siglo pasado, cuyas enseñanzas tiene aún hoy bastante aplicación a pesar de haber soportado el peso de cuatro décadas de teoría y modas gerenciales.

McGregor en su obra “El lado humano de las organizaciones” describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denomina teoría X y teoría Y los directivos de la primera considera a sus subordinados como animales de trabajo que solo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar. El autor lo distingue de la siguiente manera.

1. **Teoría X:** Está basada en el antiguo precepto del garrote y la zanahoria y la presunción de mediocridad de las masas, se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio; el trabajo es una forma de castigo o como dicen por ahí (trabajar están maluco que hasta le pagan a uno), lo cual presenta dos necesidades urgentes para la organización: la supervisión y la motivación. Las premisas de la teoría X son:

- a) Al ser humano no le gusta trabajar y evita a toda costa hacerlo, lo cual da pie a la segunda.

- b) Los trabajadores son como los caballos; si no se les espuelea no trabajan; la gente necesita que la fuercen, controlen, dirijan y amanecen con castigos para que se esfuercen por son seguir los objetivos de la empresa.
- c) El individuo típico evitará cualquier responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguridad por encima de todo, por ello es necesario que lo dirijan.
- d) Su dependencia las hace incapaces de autocontrol y autodisciplina; las personas necesitan ser dirigidas y controladas por la administración.

2. **Teoría Y:** Los directivos consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esfuerzan siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados. La premisa de la teoría Y son:

- a) El desgaste físico y mental en el trabajo es tan normal como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo.
- b) No es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.
- c) Los trabajadores se comprometen con los objetivos empresariales en la medida que se les recompense por sus logros, la mejor recompensa es la satisfacción del ego y puede ser originada por el esfuerzo hecho para conseguir los objetivos de la organización.
- d) Ampliación del cargo para mayor satisfacción del trabajo, para que las personas puedan conocer el significado de lo que hacen y tener una idea de su contribución personal para las operación de la empresa como un todo.
- e) Descentralización de las decisiones y delegaciones de responsabilidades, para que las personas dirijan ellas mismas sus tareas y asuman los desafíos y satisfagan sus necesidades de autorrealización.

### **Definición de clima organizacional.**

Para definir que es un clima organizacional, se requiere separar estos dos vocablos. Primero, analizaremos el término organización, después clima y, finalmente definiremos clima organizacional.

Para James (1996) una organización es “un patrón de relaciones, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes” (p.9).

Además el primer paso crucial para organizar, menciona nuevamente James (1996) es el proceso de diseño organizacional: “el patrón específico de relaciones que los gerentes crean en este proceso se llama

estructura organizacional, que es un marco que prepara a los gerentes para dividir y coordinar las actividades de los miembros de una organización” (p.9). Por otro lado, García y Medina (2008) manifiestan que en el campo escolar la organización puede ser entendida con otros sentidos más determinados:

- En una acepción muy amplia (macro-organización), como sistema de elementos y factores reales ordenados a posibilitar el mejor cumplimiento de la acción educativa. En este sentido amplio, instrumental, la organización comprendería la política educativa (gobierno de la educación por el poder político del Estado); la administración escolar (conjunto de acciones para llevar a efecto las directrices de la política educativa); la legislación educativa (sistema de normas tendentes a concretar la acción educativa del Estado) y la organización escolar propiamente dicha (cuya normatividad técnico-pedagógica se centra en los elementos de las instituciones escolares y del entorno próximo). (p. 190).

En relación al clima, Etkin (2007) dice que utilizar el concepto de clima “tiene un sentido metafórico y refiere al estado del tiempo, en el cual se trabaja en la organización, si es favorable o contrario a las actividades, sobre todo en el plano de lo social”. (p.23). Asimismo, manifiesta que el clima en la organización es un concepto que refiere a las apreciaciones subjetivas en el marco de las relaciones de trabajo.

Finalmente Etkin (2007, p.24) afirma que “el clima no es una causa en sí misma sino un enlace que se construye entre diferentes actores, y que hace posible una relación virtuosa entre el individuo y la organización”. Por ejemplo, una estructura 10 democrática favorece, aunque no determina, un ambiente en donde es posible una fuerte motivación que mejore el desempeño. Y esto a su vez permite sostener una estructura que se considera deseable.

Basado en lo expuesto, es posible establecer la definición de clima organizacional. Chiang (2010) nos manifiesta que la definición de clima organizacional ha evolucionado a través de distintas aproximaciones conceptuales:

- Las primeras aportaciones resaltaron las propiedades o características organizacionales dominando en primera instancia los factores organizacionales o situacionales. Posteriormente aparecieron un segundo grupo de definiciones que dieron mayor relevancia a las representaciones cognitivas y representaciones en los que los factores individuales son determinantes. Una tercera aproximación

conceptual ha considerado el clima con un conjunto de percepciones fundamentales o globales en que se considera la interacción entre la persona y la situación. (p. 34).

Taigiuri en 1951 (en Chiang, 2010): “Es una cualidad relativamente duradera del ambiente total que a) es experimentada por sus ocupantes, b) influye en su conducta, c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características (o atributos) del ambiente. El clima es fenomenológicamente externo al actor, pero está en la mente del observador. (p.44).

### **Enfoques del clima organizacional.**

Rodríguez (2004) menciona los diferentes enfoques catalogando desde su perspectiva el clima organizacional:

**Perspectiva objetiva o realista:** El clima consiste en la descripción de las características de la organización, que diferencian a unas organizaciones de otras, son relativamente perdurables e influyen en la relación de las personas con el medio laboral.

**Perspectiva fenomenológica o subjetiva:** Se considera al clima como un atributo de las personas, es de carácter subjetivo y su origen está en las percepciones que tienen los sujetos acerca de las diferentes características del contexto laboral. Se pone el énfasis, pues, en las variables individuales, a diferencia del anterior, que lo ponía en las características de la organización. **Perspectiva interaccionista:** El clima consiste en las percepciones personales globales que reflejan la interacción entre ambos tipos de factores: objetivos y subjetivos. (p.56).

### **Factores del clima organizacional.**

Chiavenato (1992) indica que los factores que determinan el clima organizacional son los siguientes:

#### **Factores externos**

Los factores externos de la organización como los clientes, proveedores, presiones sindicales y los medios de comunicación.

#### **Factores psicológicos**

Los factores psicológicos que están presentes como las actitudes, las opiniones, las percepciones, las motivaciones y las expectativas de las personas durante sus interacciones.

## **Factores individuales, grupales y estructurales**

Las características de cada individuo, comprende sus actitudes, percepciones, personalidad, valores, motivaciones y el nivel de estrés que puedan sentir influye sobre su comportamiento y sobre o ambiente al interior de la organización.

Los grupos, la dinámica de los grupos formales e informales que existen dentro de la organización, su estructura, procesos de comunicación, identificación, nivel de cohesión, espíritu de cuerpo, normas y códigos de las relaciones, roles y papeles al interior de los mismos, también afectan sobre el clima organizacional.

La estructura está compuesta por las normas de trabajo, las políticas empresariales, el sistema y flujo de comunicación y las relaciones de poder. La forma como está diseñada la estructura organizacional, las jerarquías y los niveles organizacionales, las tareas, roles y funciones de los miembros, la carga y la presión en el trabajo, afectan sobre el clima organizacional.

Asimismo la psicología organizacional se encarga del estudio del comportamiento de las personas en el seno de una organización.

## **Enfoque de los Factores clima organizacional.**

### **Psicológicos individuales**

El enfoque de Factores Psicológicos individuales está determinado por los procesos psicológicos, tal como la plantea (Schneider, 1983).

Los tres procesos que el individuo tiene en la organización se destacan por:

- a) La necesidad que aquél siente de establecer interacción social, para ello busca y selecciona a otros.
- b) Necesidad de establecer sentimientos de afinidad hacia la organización.
- c) Construcción de un sentimiento positivo o negativo al sentir pertenencia a la organización. Se observa también que el aspecto psicológico abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones según sus construcciones personales como: autonomía individual, grado de satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, compromiso y lealtad con los objetivos, responsabilidad en el desempeño y disposición al cambio; estos factores están directamente relacionados con el concepto de clima

laboral, el cual se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que influye en la conducta del empleado.

### **Factores Grupales**

Toro (2005) define al clima como la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo donde los aspectos sociales de la tarea se convierten en una fuente de satisfacciones permanentes, se genera crecimiento personal, se aprende a ser tolerante, a cooperar, a respetar las diferencias. Esto genera un clima de paz, que en consecuencia reduce la agresividad interpersonal, deriva aprendizaje de los conflictos cuando llegan a ocurrir, los cuales benefician a las organizaciones y a sus miembros para alcanzar mejores resultados para la sociedad. Estos factores son: Espíritu de cooperación; confianza en el jefe; relaciones interpersonales, desarrollo de trabajo en equipo, liderazgo y valores colectivos.

### **Factores Organizacionales**

Cada una de las organizaciones cuenta con sus propias características y propiedades, a veces únicas y exclusivas, que afectan el ambiente interno o clima organizacional de las mismas, y repercuten en el comportamiento del trabajador, y por consiguiente en la productividad de la empresa. Entre estos factores algunos autores destacan: la comunicación y difusión de políticas, modelo de toma de decisiones, estructura organizacional, Nivel jerárquico y su influencia en el cargo, Riesgos laborales e institucionales, infraestructura física, equipamiento tecnológico.

### **Características del clima organizacional.**

Para Alcocer (2003) el sistema en una organización proyecta un determinado clima organizacional, influyendo en las actitudes y el comportamiento de los individuos. Las actitudes manifiestas pueden vincularse a aspectos como desempeño, producción, satisfacción, adaptación, etc., revistiéndola de ciertas características.

En tal sentido, es posible asumir que el clima organizacional, como menciona Alcocer (2003), posee las siguientes características:

- El clima se circunscribe al ambiente laboral.
- Ellas son percibidas directa o indirectamente por los colaboradores que se desempeñan en ese contexto ambiental.
- El clima repercute en el comportamiento laboral.

- El clima es una variable mediadora entre el sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Las características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, diferenciándose entre las una organizaciones, así como a nivel intra-organizacional.
- El clima, las estructuras y características organizacionales, así como los individuos que la componen, conforman un sistema interdependiente y dinámico. (p.90).

### **Dimensiones del clima organizacional.**

Litwin y Stinger (1998) indican nueve dimensiones vinculadas al clima en la organización: estructura, recompensa, relaciones, identidad, cooperación, estándares, conflictos, responsabilidad y desafío. Pero se consideran para la investigación estas cuatro dimensiones: estructura, recompensa, relaciones, identidad; por ser las que se adaptan a la realidad descrita en la institución educativa de estudio.

#### **1. Estructura**

Para Méndez (2006) la dimensión estructura se conceptualiza: “Los directivos definen políticas, objetivos, deberes, normas, reglas, procedimiento, metas, estándares de trabajo que guían el comportamiento de las personas, las comunican e informan. Los empleados las conocen y las incorporan a sus funciones y responsabilidad. Tal conocimiento permite identificar oportunidades de desarrollo y capacidad para tomar decisiones; además, propicia el trabajo en equipo y la calidad en el proceso de comunicaciones” (p.46).

#### **2. Recompensa**

Además, Méndez (2006) explica la dimensión recompensa a la que denomina exactamente resultados y recompensas (p.47): “La organización define sistemas de supervisión que propician en los empleados la correcta ejecución del trabajo asignado, así como el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas. Tal situación los motiva a trabajar mejor con el propósito de alcanzar beneficios, como las recompensas y los estímulos a su rendimiento, determinados por la institución”.

#### **3. Relaciones**

Méndez (2006) define la dimensión relaciones como: “Las relaciones interpersonales satisfactorias que el empleado tenga con el grupo de trabajo, con los supervisores y/o jefes, propicia el apoyo y colaboración para obtener resultados, así como un ambiente positivo que influye en el nivel de satisfacción” (p.47)

#### **4. Identidad**

En Litwin y Stinger (1998) “es el sentimiento de pertenencia que los vincula a la organización, tornándose en un elemento importante y valioso para la institución y para los individuos, ya que en ello se comparten los objetivos personales y los de la organización”. (p.144).

En cuanto a la dimensión identidad Martini (2009) refiere que “(...) la identidad escolar, no resulta del simple hecho de ser miembro de la comunidad educativa, sino de un proceso social que implica conocer y compartir los valores, la historia, las tradiciones, los símbolos, las aspiraciones, las prácticas cotidianas y los compromisos sociales que conforman el ser y quehacer de la institución” (p.56).

Asimismo, Acero (2003), quien se basa en los fundamentos de Lickert (1978) plantea que el clima organizacional contempla las siguientes dimensiones:

- Relaciones interpersonales: grado en que los empleados se ayudan entre sí y sus relaciones son respetuosas y consideradas.
- Estilo de dirección: grado en que los jefes apoyan, estimulan y dan participación a sus colaboradores.
- Sentido de pertenencia: grado de orgullo derivado de la vinculación a la empresa. Sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.
- Retribución: grado de equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo
- Disponibilidad de recursos: grado en que los empleados cuentan con la información, los equipos y el aporte requerido de otras personas y dependencias para la realización de sus trabajos.
- Estabilidad: grado en que los empleados ven en la empresa claras posibilidades de pertenencia y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo.
- Claridad y coherencia en la dirección: grado de claridad de la alta dirección sobre el futuro de la empresa. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia.
- Valores colectivos: grado en el que se perciben en el medio interno: cooperación, responsabilidad y respeto. (p.67).

### **Motivación laboral**

Según (Robbins, 2008), la motivación “Es la disposición para hacer algo, en donde la habilidad de la persona para satisfacer alguna necesidad condicionada de ese algo” (Pag.100).

Según (Stoner y Freeman , 1996), el proceso de motivación se considera: El proceso de motivación en el área administrativa busca influenciar en la conducta de las personas, con la premisa básica de que es el motor principal para que la gente trabaje en forma más eficiente, e incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la psicología humana en un sentido particular y comprometida (p.45).

La motivación es: “Un término genérico que se aplica a una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares” (Coontz, 1998, pág. 571).

### **Desempeño laboral**

Chiavenato (2000), define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Bittel (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Ghiselli (1998), señala como el desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

### **Satisfacción laboral**

Weihrich (2004) señala que la satisfacción se refiere al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo o una meta, en otras palabras la satisfacción es un resultado ya experimentado. Esto es sustentado con las diferentes teorías, Según a los diferentes autores:

- **Teoría del ajuste en el trabajo.**

Esta teoría ha sido calificada como una de las teorías más completas del cumplimiento de necesidades y valores. Esta teoría está centrada en la interacción entre el individuo y el ambiente; la base de la misma es el concepto de correspondencia entre el individuo y el ambiente, en este caso el ambiente laboral, el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores ajuste en el trabajo. La satisfacción no se deriva únicamente del grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores, sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores

de dichos trabajadores. Señalan que hay tres variables dependientes que son, la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral. Las variables independientes, destrezas y habilidades personales, las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada, la correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y los valores de la persona, y los refuerzos ocupacionales.

- **Teoría del grupo de referencia social.**

Se basa en que los empleados toman como marco de referencia para evaluar su trabajo las normas y valores de un grupo de referencia y las características socio-económicas de la comunidad en que labora, son estas influencias en las que se realizarán apreciaciones laborales que determinarán el grado de satisfacción.

- **Teoría de la discrepancia.**

Esta teoría fue parte del planteamiento, que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales más importantes para las personas que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo y las necesidades de ésta. Los valores de una persona están ordenados en función de su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. Las emociones son consideradas como la forma con que se experimenta la obtención o la frustración de un valor dado. La satisfacción laboral resulta de la percepción, que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores laborales importantes para la persona, condicionado al grado en que esos valores son congruentes con las necesidades del individuo.

- **Teoría de los eventos situacionales.**

La teoría de los eventos situacionales mantiene que la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados; características situacionales y eventos situacionales: Características situacionales, son las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como la paga, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión, esta información es comunicada antes de ocupar el puesto. Eventos situacionales, son facetas laborales que no tienden a ser pre-evaluadas, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto, a menudo no son esperadas por él y pueden causar sorpresa al individuo. Las características situacionales pueden ser fácilmente categorizadas. Características de los eventos situacionales, son específicos de cada situación. Esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su organización.

### **Factores del desempeño laboral**

Bain (2003) señala que existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad.

**a) Factores internos.**

Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros incluyen los productos, la tecnología, el equipo y las materias primas; mientras que los factores blandos incluyen la fuerza de trabajo, los sistemas y procedimiento de organización, los estilos de dirección y los métodos de trabajo.

- **Factores duros**

La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones. Planta y equipo.

La productividad de este factor se puede mejorar el prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros.

- **Factores blandos**

Se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores, a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad. Organización y sistemas. Para mejorar su productividad se debe volver más flexible, capaz de prever los cambios del mercado y de responder a ellos, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles. Métodos de trabajo. Se debe realizar un análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio del trabajo y de la formación profesional. Estilos de dirección. Es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa, debido a que influye en el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y controles operativos, las políticas de mantenimiento y las compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos y otros.

**b) Factores externos.**

La productividad determina en gran medida los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, razón por la cual las organizaciones se esfuerzan por descubrir las razones reales del crecimiento o de la disminución de la productividad. Dentro de estos factores, se tienen los siguientes:

- Ajustes estructurales. Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar a esta estructura.
- Cambios económicos. El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.
- Cambios demográficos y sociales. Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, y los valores y actitudes culturales.
- Recursos naturales. Comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia.
- Administración pública e infraestructura. Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad.

## **Dimensiones del desempeño laboral**

### **Dimensión Productividad laboral**

D'Alessio (2012), la productividad es definido como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, decir, el uso eficiente de los recurso (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de bienes y servicios. Es la relación entre los resultados obtenidos con relación a los recursos usados y el tiempo que lleva conseguirlo, y se representa generalmente así.

$$Productividad = \frac{Productos}{Insumos} = \frac{Productos}{Resultados}$$

“La productividad es el cociente de la producción (bienes y servicios) y los factores productivos (recursos como el trabajo y el capital)” (Heizer & Render , 2007).

“La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos” (Paz & Gonzales, 2013).

$$Productividad = \frac{Cantidad\ de\ productos\ o\ servicios\ realizados}{Cantidad\ de\ Recursos\ utilizados}$$

### **Dimensión eficacia**

Eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos” (Coulter R. y., 2008).

La eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado" (Da Silva O.Reinaldo, 2008).

### **Dimensión eficiencia laboral**

Eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/R$  Donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados" (Chiavenato I., 2010).

La eficiencia es “el logro de las metas con la menor cantidad de recursos" (Weihrich, 2010).

La eficiencia consiste en "obtener los mayores resultados con la mínima inversión" (Coulter R., 2010).

### **Satisfacción laboral**

Dentro de los aportes de Gamboa Ruiz (2010)menciona a otros aportes:

Dentro de las ciencias de la organización, «la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo» (Wright y Bonett, 2007:143).

Con base en la revisión de los artículos de investigación, se encontraron las siguientes definiciones del constructo «satisfacción laboral»:

La satisfacción en el trabajo «es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado» (Sikula, 1992 en Morillo, 2006:47).

Spector (1997 en Alas, 2007:29) señala que «la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo».

Y así, varios aportes en donde hace mención a la forma en que un estado emocional se involucra en una actividad para ser desarrollada de manera eficiente, después de involucrar varias de las teorías y factores.

### **Mejora de calidad educativa**

En un estudio realizado por Quintero & Sánchez (2019), busca realizar un enfoque mixto debido a que mide variables de diferentes escalas cualitativas y cuantitativas, donde describe el clima organizacional de los docentes para identificar retos que se presentan en la gestión interna de las instituciones, analizando factores determinantes en los aspectos motivacionales del individuo e influyen de manera positiva o negativa en el comportamiento de las personas llevando consigo una consecuencia en la organización (Martínez Esparza, Romo Rojas, & Rangel Jiménez, 2013, pág. 5).

Entre variables que se analizan a fin de garantizar un mejoramiento de la calidad educativa, parte de ciertas dimensiones como: Motivación y Satisfacción, estando implícitamente el análisis de ciertos indicadores como son: Compromiso, Liderazgo, Gestión de Talento Humano, Eficiencia Organizativa, Factores Higiénicos.

### **Educación**

Siguiendo a Arturo Ramo García (2005: Internet), la educación conduce a la formación de un hombre más maduro, más completo y más coherente. El hombre es maduro cuando alcanza un buen equilibrio personal entre sus facultades intelectuales, su cuerpo y sus relaciones sociales. Es completo cuando sabe integrar diversas vertientes adecuadamente y es coherente cuando establece una armonía ente las ideas y la conducta, entre la teoría y la práctica. El hombre formado es más humano y más espiritual, más dueño de sí mismo.

### **Pedagogía**

La pedagogía es un conjunto de saberes que buscan tener impacto en el proceso educativo, en cualquiera de las dimensiones que este tenga, así como en la comprensión y organización de la cultura y la construcción del sujeto. A pesar de que se piensa que es una ciencia de carácter psicosocial que tiene por objeto el estudio de la educación con el fin de conocerla, analizarla y perfeccionarla, y a pesar de que la pedagogía es una ciencia que se nutre de disciplinas como la sociología, la economía, la antropología, la psicología, la historia, la medicina, etc., es preciso señalar que es fundamentalmente filosófica y que su objeto de estudio es la Formación, es decir en palabras de Hegel, de aquel proceso en donde el sujeto pasa de una «conciencia en sí» a una «conciencia para sí» y donde el sujeto reconoce el lugar que ocupa en el mundo y se reconoce como constructor y transformador de éste.

### **Proceso Enseñanza Aprendizaje**

Según NAVARRO, Rubén Edel (2006: Internet), “es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha”

### **El Proceso Enseñanza-Aprendizaje dentro del Constructivismo**

NAVARRO, Rubén Edel (2006) Los docentes trabajan con lo cercano y conocido al entorno de los estudiantes, sabiendo que estos son conceptos relativos que se van modificando en el tiempo. Debe ser el garante de que lo cercano se amplíe siempre más, tomando en cuenta que el estudiante es portador de saberes y va al colegio para reflexionar sobre sus conocimientos, organizarlos, profundizarlos, enriquecerlos y desarrollarlos en el grupo. El estudiante puede llevar sus experiencias al aula, y desde estas debe partir el docente.

### **Ambiente de Estudio**

El ambiente está constituido por los elementos físicos y psicológicos que rodean a una persona El estudiante se encuentra en permanente interacción con el medio, captando los estímulos, reaccionando y proyectando su acción. Es por ello benéfico organizar el lugar de estudio para propiciar la lectura y la adquisición de conocimientos.

Existe relación entre el bajo desempeño académico y el ambiente inadecuado u hostil: mesa de estudio con muchos objetos en desorden, habitación oscura, interferencia de ruidos y sonidos.

### **Papel Docente en los Procesos de Enseñanza-Aprendizaje.**

En un contexto social que provee a los ciudadanos de todo tipo de información e instrumentos para procesarla, el papel del docente se centrará en ayudar a los estudiantes para que puedan, sepan y quieran aprender. Y en este sentido les proporcionará especialmente: orientación, motivación y recursos didácticos. Los estudiantes, que pretenden realizar determinados aprendizajes a partir de las indicaciones del profesor mediante la interacción con los recursos formativos que tienen a su alcance.

La gestión educacional no solo es tarea de la persona líder, todas las personas integrantes de la organización son gestores en potencia. No obstante, claramente las personas líderes de una institución tienen una mayor posibilidad de que su gestión tenga impacto positivo o negativo de forma permanente. Como esta tarea no es nada fácil, una buena herramienta es tener la visión de distribuir el liderazgo (Fullan, 2002; Harris, 2008). Cuando se gestionan procesos educativos deben estar bien planificados y desarrollados por líderes. El conocer procesos claros y bien definidos aporta en bajar los niveles de ansiedad en quienes conforman una comunidad, logrando avanzar y desarrollar las actividades con seguridad y buenas cuotas de certidumbre (Ngozi, Jones y Prince, 2015).

## **7. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA**

### **Nivel o tipo de Investigación:**

El enfoque que se brindará en el presente estudio corresponderá al aspecto cuantitativo, que permitirá recopilar información actualizada, verificable y verídica; es decir, el aspecto cualitativo mencionará lo referente a las cualidades y/o características de la investigación a realizar o levantar, mediante enfoques críticos del clima organizacional de los institutos tecnológicos superiores; por otra parte; en lo cuantitativo se mostrará los aspectos estadístico y medibles en cantidades que permitan de mejor manera poder tabular y obtener los mejores resultados. La finalidad del estudio es conocer la interacción de estas variables, para dar propuestas sustentables en beneficio de los colaboradores y para lograr un mejor ambiente interno que se vea reflejado en el proceso enseñanza aprendizaje.

### **Investigación de Campo:**

Las opiniones que tomaremos en cuenta corresponderán a los colaboradores que laboran en los institutos tecnológicos con la finalidad de conocer parte del clima organizacional que se ha creado desde la cultura, con la intención de obtener la información más precisa y verídica.

**Población y Muestra:**

El público objetivo al que va dirigido la siguiente investigación, recae a la comunidad académica de institutos tecnológicos (Conservatorios, Institutos, etc.), ejecutándose en las instituciones del Distrito Metropolitano de Quito.

**Técnica e instrumentos para la recopilación de la información:**

**Revisión Documental:** Tomado en consideración el aspecto geográfico de los institutos tecnológicos localizados en el Distrito Metropolitano de Quito y a su comunidad educativa que laboran en dichas instituciones.

**Instrumentos y/o herramientas:**

Se ha planteado la utilización de encuestas, entrevistas y otros instrumentos acorde a la metodología que se vaya aplicar con la intencionalidad de conocer de manera más clara la problemática.

**8. RESULTADOS ESPERADOS**

Identificar la realidad en cuanto al clima organizacional de los institutos tecnológicos; es decir, la estructura organizacional, liderazgo, toma de decisiones, motivación y comportamientos individuales, etc., que puedan ser adaptados al Instituto Superior Tecnológico Japón para promover el clima organizacional como impulso al mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje.

**GENERACIÓN DE NUEVO CONOCIMIENTO**

TIPO DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADOR	RESULTADO ESPERADO E INDICADOR VERIFICABLE
Identificaciones de la problemática y	Identificar la realidad en cuanto al clima organizacional de las	Ensayo científico del "El clima organizacional como	Se espera el mejoramiento de la

mecanismos adecuados dentro del clima organizacional a partir del análisis de las actividades para garantizar el proceso enseñanza - aprendizaje.	instituciones de educación superior; es decir, la estructura organizacional, liderazgo, toma de decisiones, motivación y comportamientos individuales cuyos para proponer mecanismos correctivos.	una estrategia para el mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje en los IST del DMQ.	calidad en la educación superior y con ello el clima organizacional que será verificable en una buena atención y servicio al cliente, viéndose reflejados por el bienestar de los colaboradores.
---	---	---	--

### APROPIACIÓN ACADÉMICA, SOCIAL Y PRODUCTIVA DEL NUEVO CONOCIMIENTO

TIPO DE PRODUCTO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADOR	RESULTADO ESPERADO E INDICADOR VERIFICABLE
Aplicación de los mecanismos del clima organizacional dentro del Instituto Superior Tecnológico Japón ISTJ.	Ejecución de la propuesta para mejorar el clima institucional.	Socialización y comunicación de la propuesta.	Flexibilidad y adaptación a los cambios del personal que labora el en ISTJ.

### 9. PLAN DE TRABAJO

CRONOGRAMA				
Número	Actividad / Responsable	Desde	Hasta	Tiempo
1	Levantamiento de Información - Marco Teórico (Daniel Espín y Karina Jácome)	01/04/2020	30/04/2020	75 horas
2	Elaboración del marco muestral e instrumentos para la aplicación de encuestas y entrevistas (Daniel Espín y Karina Jácome)	01/05/2020	08/05/2020	25 horas
3	Capacitación a los encuestadores y entrevistadores (Daniel Espín y Karina Jácome)	11/05/2020	13/05/2020	25 horas

4	Pruebas piloto (Aplicación de encuestas y Entrevistas-previas)/ (Daniel Espín, Karina Jácome y aplicadores de encuestas)	14/05/2020	29/05/2020	25 horas	
5	Grupos de discusión y corrección de instrumentos (Daniel Espín, Karina Jácome y aplicadores de encuestas)	29/05/2020	05/06/2020	25 horas	
6	Levantamiento de información (final)/ (Daniel Espín, Karina Jácome y aplicadores de encuestas)	08/06/2020	22/06/2020	50 horas	
7	Informe de levantamiento de información - avance de resultados (Daniel Espín y Karina Jácome)	23/06/2020	30/06/2020	25 horas	
8	Análisis de calidad de datos (encuestas y entrevistas)	01/07/2020	10/07/2020	25 horas	
9	Tabulación de encuestas y entrevistas (Daniel Espín y Karina Jácome)	13/07/2020	31/07/2020	25 horas	
10	Análisis e interpretación de resultados, encuestas - entrevistas (Daniel Espín y Karina Jácome)	03/08/2020	07/08/2020	25 horas	
11	Elaboración de propuesta para solucionar problemáticas (Daniel Espín y Karina Jácome)	10/08/2020	28/08/2020	40 horas	
12	Presentación de propuesta para solucionar problemáticas (Daniel Espín y Karina Jácome)	31/08/2020	04/09/2020	10 horas	
13	Implementación de propuesta (Daniel Espín y Karina Jácome)	07/09/2020	17/09/2020	75 horas	
14	Seguimiento de la propuesta	18/09/2020	29/09/2020	75 horas	
15	Elaboración de informe final del proyecto (Daniel Espín y Karina Jácome)	30/09/2020	05/10/2020	25 horas	
16	Elaboración de ensayo y/o artículo científico para la difusión de los resultados encontrados en la revista científica del IST Japón (Daniel Espín y Karina Jácome)	06/10/2020	15/10/2020	40 horas	
17	Publicación de resultados en la página web (Daniel Espín y Karina Jácome)	16/10/2020	30/10/2020	10 horas	

La información descrita en el cronograma comprenden los 7 meses que durará el proyecto de investigación.

## 10. PRESUPUESTO

NOTA: El formato de presupuesto es un archivo electrónico en Excel que se adjunta a este documento.

## 11. BENEFICIARIOS DIRECTOS E INDIRECTOS

### Beneficiarios Directos:

- Institutos Superiores Tecnológicos.
- Colaboradores de dichas instituciones.
- Estudiantes actuales y potenciales.

### Beneficiarios Indirectos:

- Público en general.

## 12. IMPACTOS DE RESULTADOS

Esperando tener los mejores resultados que sean un punto de partida para futuras investigaciones, se puede mencionar que independientemente si es bueno o malo el clima laboral, siempre tendrá impacto en la institución sea este positivo o negativo en cuanto a la percepción que los colaboradores de la organización hacia la misma, pero esperando que el estudio investigativo sea positivo, su impacto será:

- Satisfacción laboral por parte de docentes y personal administrativo cuya obtención es mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje.
- Colaboradores motivados y prestos
- Personal con iniciativa e innovación
- Logro de objetivos personales y colectivos
- Usar la mejor comunicación y buen trato entre compañeros
- Mejoramiento del ambiente laboral, de la productividad y de la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje.
- Procesos de influencia, proceso administrativo (planificar, organizar, dirigir y controlar)
- Mejoramiento de la toma de decisiones
- Estructura organizacional
- Responsabilidad individual y colectiva

## 13. FORMAS DE DIFUSIÓN

Los resultados se difundirán a través de la página web en publicaciones - proyectos de investigación, artículo o ensayo científico y redes sociales.

## 14. BIBLIOGRAFÍA

Dávil, D., Escobar, A., Mulett, L. (2011). El clima organizacional en las empresas innovadoras del siglo XXI. Obtenido de: <file:///C:/Users/karin/Desktop/Proyecto%20investigación/Proyecto%20Cultura%20y%20clima%20organizacional/clima%20empresas%20innovadoras%20siglo%20XXI.pdf>

Noriega, B., Pría, M. (2011). Instrumento para evaluar el clima organizacional en los grupos de control de vectores. Obtenido de: <https://www.scielo.org/article/rcsp/2011.v37n2/10.1590/S0864-34662011000200004/pt/>

CEAACES. (2016). Informe General de Evaluación de los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos. Quito.

Beltrán, E., Palomino, M. (2014). Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral. Obtenido de: [http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/Enrique\\_Tesis\\_maestria\\_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/Enrique_Tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Consejo de Educación Superior CES. (2018). Ley Orgánica de Educación Superior. Quito.

Consejo de Educación Superior CES. (2019). Reglamento de los Institutos de Educación Superior de Formación Técnica y Tecnológica, Quito.

Consejo Metropolitano de Quito. (13 de Febrero de 2015). Plan Metropolitano de Desarrollo y Ordenamiento Territorial. Recuperado el 12 de Junio de 2019, de Plan Metropolitano de Desarrollo y Ordenamiento Territorial: <http://www.quito.gob.ec/documents/PMDOT.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (2018). Constitución de la República del Ecuador. Quito.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Senplades. (2017). Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida (2017-2021). Quito.

Espacios. (28 de enero de 2018). <https://www.revistaespacios.com/>. Recuperado el 16 de marzo de 2020, de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p29.pdf>

Gamboa Ruiz, E. (04 de septiembre de 2010). <https://www.psicologiacientifica.com/>. Recuperado el 15 de marzo de 2020, de <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

Chiavenato I. Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ª ed. México DF: Mc Graw Hill; 2007.

Stephen R. Comportamiento organizacional. 8ª ed. México: Prentice Hall; 1999.

Álvarez S. La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en: la eficacia del Instituto de Oftalmología. [Internet] [Citado 29 de septiembre 2008] Disponible en: [http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2002/alvarez\\_vs/html/index-frames.html](http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2002/alvarez_vs/html/index-frames.html)

- El comportamiento humano [internet]. México. [Citado 01 de octubre 2008].  
Disponible en: <http://www.mitecnologico.com/Main/ElComportamientoHumano>.
- Navarro R, García A. Las teorías “X” y “Y”. Douglas Mcgregor [Internet]. Malaga: Universidad de Málaga. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros/2007c/340/las%20teorias%20x%20y%20y.htm>
- Bain. (2003). La productividad. Colombia: McGraw-Hill.
- Brunet, L. (1989). El clima de trabajo en las organizaciones. México: trillas.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. Mexico: McGraw HILL.
- Chiavenato, I. (Noviembre de 2010). [es.slideshare.net/karlos\\_sanz/definicin-de-eficienciaadmon-tiempo](http://es.slideshare.net/karlos_sanz/definicin-de-eficienciaadmon-tiempo).
- D’Alessio, F. (2012). Administración de las Operaciones Productivas (1 edición ed.). México: Pearson.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2000). Administración de producción y operaciones (4° edición ed.). México: Thomson Learning.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2005). Administración de productos y Operaciones (8° edición ed.). Mexico: International Thomson.
- Heizer, J., & Render , B. (2007). Dirección de la producción y de operaciones. Decisiones estratégicas. (8a. edición ed.). Madrid: Pearson educación, S.A.
- Idalberto, c. (2002), gestión del talento humano. Bogotá: Mc-GRAW.
- Idalverto, C. (enero de 2008). <http://www.promonegocios.net/administracion/definicioneficacia.html>.
- Ivancevich, M. J. (2006). Comportamiento Organizacional. México: McGraw-HILL.
- Fullan, Michael. (2002). Los nuevos significados del cambio en educación. Madrid, España: Octaedro.
- Ngozi, Rose, Jones, Gloria y Prince, Nwachukwu. (2015). A Review of Leadership Theories, Principles and Styles and Their Relevance to Educational Management. Management, 5(1), 6-14. doi: 10.5923/j.mm.20150501.02
- Espinoza, Oscar, Castillo, Dante, y González, Luis. (2017). Educación de adultos en Chile: percepciones y valoraciones de sus beneficiarios. Revista Brasileira de Educação, 22(71), 1-27. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/s1413-24782017227176>
- Chiavenato, Idalberto. (2001). Administración de Recursos Humanos (5ª. ed.). México: Editorial McGraw Hill.

#### PARTE IV: INFORMACION DE CONTACTO DE LOS INVESTIGADORES

<b>INFORMACION DE CONTACTO</b>	
<b>INVESTIGADOR PRINCIPAL/LIDER DE PROYECTO</b>	
<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b> Darwin Daniel Espín Salas	<b>CÉDULA:</b> 1804216495
<b>E-MAIL:</b> <a href="mailto:daniel_espin87@hotmail.com">daniel_espin87@hotmail.com</a>	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b> 0984717378
<b>PREGRADO:</b> Economista	<b>NIVEL POSGRADO:</b> Maestría - MBA
<b>CARGO ACTUAL:</b> Docente de la carrera de Administración de Empresas.	<b>GRUPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Ciencias Administrativas

<b>INFORMACION DE CONTACTO</b>	
<b>CO - INVESTIGADOR</b>	
<b>NOMBRES Y APELLIDOS:</b> Karina Elizabeth Jácome Pupiales	<b>CÉDULA:</b> 1717205916
<b>E-MAIL:</b> <a href="mailto:karinaelizabeth.jacome@hotmail.com">karinaelizabeth.jacome@hotmail.com</a>	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b> 0992818686
<b>PREGRADO:</b> Ing. en Administración de Empresas	<b>NIVEL POSGRADO:</b> 3er
<b>CARGO ACTUAL:</b> Coordinadora y Docente de la carrera de Administración de Empresas	<b>GRUPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Ciencias Administrativas

**PARTE V: AVAL ACADEMICO DEL PROYECTO**

**APROBACIÓN DEL CONSEJO ACADÉMICO SUPERIOR**

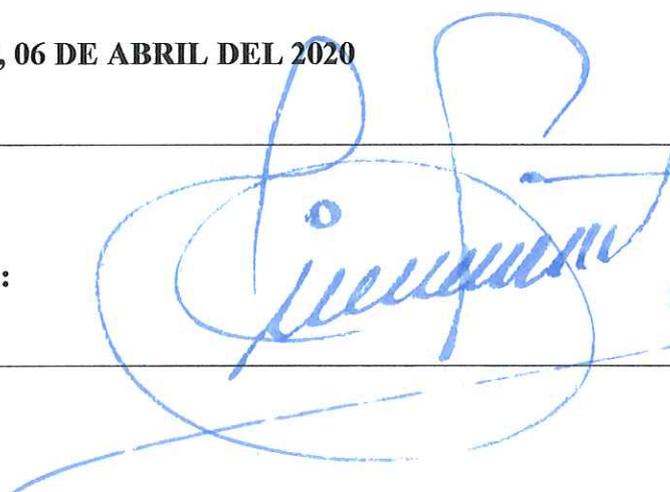
**EL QUE SUSCRIBE**

**Mediante resolución** OCS-ITSJ-SE-RO-No 016-2020-ACTA-No. OCS-ITSJ-PDFI-No 016-2020-DMQ 06 DE ABRIL DEL 2020 PDFI EL HONORABLE ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR, se aprueba el proyecto denominado “El clima organizacional como una estrategia para el mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje en los IST del DMQ..”, avalado por el Instituto Tecnológico Superior cuenta con la rigurosidad técnica necesaria y se enmarca dentro del Plan de Trabajo y de la línea de investigación aprobada. El presente proyecto se encuentra a cargo del **investigador** principal Darwin Daniel Espín Salas, docente de la institución quien estará a cargo del desarrollo exitoso del proyecto. Áreas estratégicas de Investigación Institucionales con las que se alinea el proyecto: El clima organizacional como una estrategia para el mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje en los IST del DMQ.

Es cuanto certifico en honor a la verdad.

**QUITO, 06 DE ABRIL DEL 2020**

**FIRMA:**



**SECRETARÍA GENERAL  
PROCURADOR**

**EL QUE SUSCRIBE**

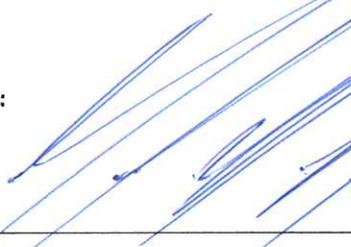
**Milton Altamirano Pazmiño** con C.C. No: 1718006370, Vicerrector del Instituto Superior Tecnológico Japón certifica que el Proyecto de Investigación: Construcción de un vehículo eléctrico monoplaça como estrategia de cuidado del medio ambiente en la ciudad de Quito se enmarca dentro la línea de investigación aprobadas que impulsa y prioriza la Institución. El presente proyecto cuenta con la rigurosidad técnica necesaria para alcanzar los objetivos propuestos bajo el liderazgo del investigador principal Mgs Darwin Daniel Espin docente de la carrera de Administración de Empresas, quien cuenta con la autorización respectiva para liderar el presente proyecto. Áreas estratégicas de investigación Institucionales con las que se alinea el proyecto: El clima organizacional como una estrategia para el mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje en los IST del DMQ.

Es cuanto certifico en honor a la verdad.

Mgs Milton Altamirano Pazmiño.  
Vicerrector

**QUITO, 6 de abril del 2020**

**FIRMA Vicerrector:**



**VICERRECTORADO**

## DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

### EL QUE SUSCRIBE

**Lucía Begnini Domínguez** con C.C. 17112622798, Directora del Departamento de Investigación, certifica que el Proyecto de Investigación denominado “El clima organizacional como una estrategia para el mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje en los IST del DMQ”, cuenta con un componente técnico riguroso que se enmarca dentro la línea de investigación aprobadas, que impulsa el Departamento, el cual garantiza que los compromisos planteados se materialicen. El presente proyecto se encuentra a cargo del investigador principal Darwin Daniel Espín Salas, docente de la carrera de Administración de Empresas.

Es cuanto certifico en honor a la verdad

**QUITO, 06 DE ABRIL DEL 2020**

**FIRMA DEL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN:**



DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

**DIRECCIÓN ACADÉMICA**

**EL QUE SUSCRIBE**

**Alexis Benavides Vinueza** con C.C. No. 1716917181, Director Académico del Instituto Tecnológico Superior Japón certifica que el Proyecto de Investigación “El clima organizacional como una estrategia para el mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje en los IST del DMQ” se enmarca dentro la línea de investigación aprobadas que impulsa y prioriza la Institución. El presente proyecto cuenta con la rigurosidad técnica necesaria para alcanzar los objetivos propuestos bajo el liderazgo del investigador principal Darwin Daniel Espín Salas, docente de la carrera de Administración de Empresas, quien cuenta con la autorización respectiva para liderar el presente proyecto. Áreas estratégicas de investigación de la carrera de Administración de Empresas con las que se alinea el proyecto: Gestión del talento humano en pequeñas y medianas empresas; Cultura y clima organizacional en las pequeñas y medianas empresas; Gerencia Empresarial y Pública.

Es cuanto certifico en honor a la verdad.

**QUITO, 06 DE ABRIL DEL 2020**

**FIRMA DIRECTOR ACADÉMICO:**



**DIRECCIÓN ACADÉMICA**

<b>PARTE VI: LISTA DE CHEQUEO PARA PRESENTAR UNA PROPUESTA</b>				
<b>Parte No.</b>	<b>TITULO DEL PROYECTO</b>			
1.	INFORMACION GENERAL DE PROYECTO	SI	NO	
2.	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN	SI	NO	
3.	PRESUPUESTO EN EXCEL	SI	NO	
4.	INFORMACION DE CONTACTO DE LOS INVESTIGADORES	SI	NO	
5.	AVAL ACADEMICO DEL PROYECTO	SI	NO	
6.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	SI	NO	







Fecha de Inicio	15/7/2019
Fecha de finalización	10/1/2020
Área responsable	Departamento de Investigación
Investigador responsable	Daniel Espín
Presupuesto realizado para	Equipo del Proyecto

**Presupuesto Global de la Propuesta por Fuentes de Financiación.**

RUBROS	FASE I (Corresponde a periodo de tiempo semestral)	FASE II (Corresponde a periodo de tiempo semestral)	FASE III (Corresponde a periodo de tiempo semestral)	FUENTES	
				Instituto	Cofinanciador 1 Cofinanciador 2
<b>GASTOS DE PERSONAL</b>					
Personal Vinculado	2.400			2.700	
Contratación prestación de servicios					
<b>Total gastos de personal</b>	<b>2.400</b>	<b>-</b>		<b>2.700</b>	
<b>GASTOS DE VIAJES</b>					
Viajes nacionales	-	-	-		
Viajes internacionales	-	-	-		
<b>Total gastos de viajes</b>					
<b>Rubro</b>					
COMPUTADORA	-				-
IMPRESORA	-				-
<b>Total Software</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	<b>-</b>

