



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

Facultad de Ciencias de la Administración
Escuela de Administración de Empresas

Título: Análisis y Evaluación del Clima
Laboral en los Docentes de la Facultad de
Ciencias de la Administración

Trabajo de graduación previo a la obtención
del título de Ingeniero Comercial

Autor: Pedro Luis Villavicencio Jácome

Director: Psc. Mónica Isabel Rodas Tobar

**Cuenca – Ecuador
2016**

DEDICATORIA

A mis padres quienes son la fuerza que me impulsan a seguir adelante seguirán siendo el pilar fundamental de mi vida, a mi hermana quien con sus consejos y apoyo incondicional esta siempre a mi lado, a mi hermano que a pesar de no estar físicamente sé que me acompaña y guía mis pasos, a mis sobrinos, y a toda mi familia quienes con su sonrisa y con una palabra de aliento estimularon a seguir perseverando , a mi enamorada quien con sus frases de apoyo constantemente supo alentarme para culminar mi carrera, a mis profesores que a lo largo de mis estudios supieron guiarme por el buen camino para convertirme en un profesional, y a mis compañeros que sin ellos durante el aprendizaje no hubiera sido el mismo.

Pedro Luis Villavicencio Jácome

AGRADECIMIENTOS

A mis padres que me permitieron alcanzar uno de mis anhelados sueños el ser un profesional, a mis profesores y compañeros quienes durante mis estudios supieron ayudarme para cumplir mi objetivo, y en especial a mi directora de tesis Mónica Isabel Rodas Tobar quien me apoyo con su sabiduría y conocimiento para elaborar este trabajo de excelencia, y finalmente a la Universidad del Azuay que me abrió las puertas para realizar esta investigación.

Pedro Luis Villavicencio Jácome

Contenido

RESUMEN	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO 1	1
1. “ANALIZAR LOS FUNDAMENTOS TEORICOS RELACIONADOS AL CLIMA ORGANIZACIONAL”	1
1.1 Misión.....	1
1.2 Visión.....	1
1.3 Servicio	2
1.4 Tamaño de la organización	2
1.5 Análisis organizacional de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Azuay.....	2
1.6 Marco Teórico del Clima Laboral	10
1.6.1 Introducción	10
1.6.2 Clima Laboral.....	10
1.6.3 Teoría de las necesidades	14
CAPÍTULO 2	19
2. “APLICAR LA HERRAMIENTA DE CLIMA LABORAL Y ANALIZAR RESULTADOS OBTENIDOS. REALIZACION DE LAS ENCUESTAS.”	19
2.1 Análisis de los resultados de las encuestas.....	21
2.2 Condición Ambiental.....	21
2.3 Ergonomía	27
2.4 Relación Social	28
2.5 Liderazgo	34
2.6 Puesto de Trabajo	37
2.7 Reconocimiento	44
2.8 Comunicación.....	51
2.9 Clima Laboral.....	55
Dimensiones.....	57
2.10 Promedio clima laboral	64
CAPITULO 3	65
3. “ESTRUCTURAR UN PLAN DE REFORZAMIENTO DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS OBTENIDOS.”	65
3.1 Procesamiento y análisis de la información	65

3.2 Plan de acción.....	66
4. CONCLUSIONES.....	71
5. RECOMENDACIONES.....	71
Trabajos citados	72
BIBLIOGRAFÍA.....	72
ANEXOS	74

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1: Ciclo del Clima Laboral	11
Ilustración 2: Jerarquía de las Necesidades de Maslow	15
Ilustración 3: Tres necesidades de McClelland	17
Ilustración 4: Teoría de Maslow y Herzberg	18
Ilustración 5: Encuesta clima laboral parte 1	20
Ilustración 6: Encuesta clima laboral parte 2	21
Ilustración 7: Pregunta 1	22
Ilustración 8: Pregunta 2	23
Ilustración 9: Pregunta 3	24
Ilustración 10: Pregunta 4	25
Ilustración 11: Pregunta 5	26
Ilustración 12: Pregunta 6	27
Ilustración 13: Pregunta 7	28
Ilustración 14: Pregunta 8	29
Ilustración 15: Pregunta 9	30
Ilustración 16: Pregunta 10	31
Ilustración 17: Pregunta 11	32
Ilustración 18: Pregunta 12	33
Ilustración 19: Pregunta 13	34
Ilustración 20: Pregunta 14	35
Ilustración 21: Pregunta 15	36
Ilustración 22: Pregunta 16	37
Ilustración 23: Pregunta 17	38
Ilustración 24: Pregunta 18	39
Ilustración 25: Pregunta 19	40
Ilustración 26: Pregunta 20	41
Ilustración 27: Pregunta 21	42
Ilustración 28: Pregunta 22	43
Ilustración 29: Pregunta 23	44
Ilustración 30: Pregunta 24	45
Ilustración 31: Pregunta 25	46
Ilustración 32: Pregunta 26	47
Ilustración 33: Pregunta 27	48
Ilustración 34: Pregunta 28	49
Ilustración 35: Pregunta 29	50
Ilustración 36: Pregunta 30	51
Ilustración 37: Pregunta 31	52
Ilustración 38: Pregunta 32	53
Ilustración 39: Pregunta 33	54

Ilustración 40: Condición ambiental	57
Ilustración 41: Ergonomía	58
Ilustración 42: Relación Social	59
Ilustración 43: Liderazgo	60
Ilustración 44: Puesto de Trabajo	61
Ilustración 45: Reconocimiento	62
Ilustración 46: Comunicación	63

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo, realizar un “Análisis y evaluación del clima laboral con los docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Azuay”; con el cual se podría evaluar diferentes factores del clima laboral, que tienen los docentes en la Facultad, la finalidad de la presente investigación, es para realizar una medición de datos laborales de acuerdo a los resultados que se obtengan desarrollar una evaluación.

La metodología que se propone se fundamenta en una investigación de campo, apoyándose en encuestas y otra bibliográfica. Finalmente, el beneficio se encuadra en ver qué importancia tendrían los datos obtenidos sobre el clima laboral de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Azuay.

ABSTRACT

This research aims to conduct an "Analysis and evaluation of work environment with the teachers of the Business Administration Faculty at Universidad del Azuay "; through which it will be possible to evaluate the different working environment factors of the Faculty teachers. The purpose of this research is to measure employment data according to the results obtained from the evaluation. The proposed methodology is based on field research, relying on surveys and on literature review. Finally, the significance of this research aims to analyze the importance of working environment data of the Faculty of Business Administration at University del Azuay would have.




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la sociedad ante la dinámica organizacional se enfrenta a dos aspectos: la adaptación y a los cambios en el clima laboral de la empresa, una persona busca un lugar de trabajo donde se pueda sentir satisfecho y motivado al realizar su trabajo; en cualquier tipo de organización lo más importante es su talento humano, pero estos muchas veces se ven afectados por la falta de motivación en el aspecto laboral.

Por tal motivo el clima laboral es un factor importante para las organizaciones, ya que de este conoceremos el nivel de satisfacción de los empleados al realizar sus tareas para la empresa, con esta investigación se pretende obtener datos relevantes, para la toma de decisiones en pro de una mejora del clima laboral en la Facultad.

Se considera que, un análisis y una evaluación del clima laboral de la Facultad de Ciencias de la Administración en la Universidad basándose en fundamentos teóricos del clima laboral, aplicando herramientas y analizando resultados obtenidos, para finalmente dar conclusiones del tema, esto sería de mucha ayuda y como una herramienta para mejorar el clima laboral de la Facultad.

Una investigación del clima laboral, no es nada nuevo, sin embargo, de esta variable depende una gran parte del éxito de la empresa, si es positivo se pueden esperar aún más beneficios para los empleados como para la organización, y si este es negativo se pueden generar pérdidas, gastos y hasta conflictos.

En la siguiente investigación se utilizarán dos tipologías, una bibliográfica donde se usarán libros, revistas, citas bibliográficas que traten sobre el tema de clima laboral, y otra de investigación de campo aplicada en la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad, siendo nuestra fuente primaria, donde realizaremos encuestas y se analizará la actividad de los docentes de la Facultad.

Se analizará y evaluará todo lo concerniente al clima laboral de la Facultad de Ciencias de la Administración, investigando la influencia directa de este factor con el desarrollo de las diferentes actividades que acontecen, obteniendo resultados relevantes de los docentes con su actividad dentro de la misma.

CAPÍTULO 1

1. “ANALIZAR LOS FUNDAMENTOS TEORICOS RELACIONADOS AL CLIMA ORGANIZACIONAL”

Antes de hablar sobre el tema clima laboral, es muy importante dar una descripción sobre el lugar donde vamos a realizar la investigación, en este caso la Universidad del Azuay, según la página de la UDA, la Universidad nace en el año 1968, formando parte primero de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, y luego, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador; para finalmente en el año 1990 ser reconocida como la Universidad del Azuay.

La Universidad ofrece carreras que responden a la necesidad de la región y del país, teniendo 6 facultades siendo estas: Facultad de Filosofía, Facultad de CC. TT., Facultad de Diseño, Facultad de CC. JJ., Facultad de Medicina y finalmente Facultad de CC. AA (Ciencias de la Administración), donde desarrollaremos nuestra investigación. Las facultades constan con 27 carreras en diferentes ramas, que se ofrecen a la sociedad.

La Universidad cuenta con 494 Docentes, divididos en diferentes categorías: Titulares que pueden ser: Principales, Agregados y Auxiliares; también pueden ser no Titulares que son: Honorarios, Invitados y Accidentales. Este estudio se enfocará en los profesores titulares de la Facultad de Ciencias de la Administración que es donde se medirá el clima laboral.

1.1 Misión

“Somos una Comunidad Universitaria que formamos personas con pensamiento crítico, comprometida éticamente con la sociedad, que aporta a la ciencia y al conocimiento para lograr el desarrollo integral de nuestro entorno.”

1.2 Visión

“Ser una Universidad orientada hacia la investigación; acreditada con estándares nacionales e internacionales; y, constituirse en un referente académico nacional.”

1.3 Servicio

La Universidad ofrece como principal servicio, el formar profesionales para la sociedad, para esto ofrece varias carreras y maestrías en diferentes campos o ramas.

La infraestructura ofrece varios servicios como: cafeterías, fotocopadoras, gimnasio, canchas de uso múltiple, parqueadero y una biblioteca para: los docentes, personal administrativo, estudiantes y para personas que visitan el campus.

1.4 Tamaño de la organización

A pesar que la UDA está ubicada en la ciudad de Cuenca, ingresan estudiantes de otras ciudades, considerándola como una mediana empresa.

1.5 Análisis organizacional de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Azuay

La Facultad de Ciencias de la Administración forma y prepara a los alumnos, para que ejerzan su profesión en todo campo administrativo tanto en el sector privado como en el público.

1.5.1 Estructuración de la Facultad

En la Facultad su estructuración es jerárquica, dirigida por el Consejo de Facultad, organismo que está acreditado para tomar las mayores decisiones, el Consejo de la Facultad está constituido por:

- El Decano Ing. Xavier Ortega.
- El Subdecano Eco. Rodrigo Cueva.
- 2 vocales: Ing. Hortensia Ordoñez y el Ing. Genaro Peña; y,
- Y dos representantes estudiantiles.

Después del Consejo de Facultad, se encuentra la Junta académica, La junta académica es un organismo que, tiene cada carrera de la Facultad en este caso abrían 5 juntas académicas, las juntas académicas están conformadas por el Director de Escuela de cada carrera y por dos tribunales.

Finalmente viene en orden el Decano, Subdecano, Dirección de escuela por carrera, secretaría legal y las secretarías.

1.5.2 Número de Empleados

En la Facultad de Ciencias de la Administración hay 98 profesores, los titulares son 52 docentes, quienes serán objeto del presente estudio, considerando su mayor tiempo de trabajo en la Universidad son los siguientes:

Nombres	Tipo	Cargo Actual	JARAMILLO GRANDA HUMBERTO DEMETRIO	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -
AMPUERO VELASQUEZ FRANCISCO XAVIER	TITULAR	PROFESOR AUXILIAR	JARAMILLO MALO SANTIAGO MANUEL	TITULAR	PROFESOR AUXILIAR
ASTUDILLO CORDOVA IVAN FERNANDO	TITULAR	PROFESOR AGREGADO	JARAMILLO NUNEZ DEL ARCO JULIO CESAR	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -
ASTUDILLO RODRIGUEZ CATALINA VERONICA	TITULAR	PROFESOR AUXILIAR +	JIMENEZ ALVAREZ JOSE BOLIVAR	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL
AUQUILLA TERAN CARLOS FEDERICO	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -	MERCHAN MANZANO OSWALDO LEONARDO	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -
BALAREZO RODRIGUEZ LUIS FERNANDO	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL	MOSCOSO SERRANO MARIA XIMENA	TITULAR	DECANO GENERAL ADMI
BUSTAMANTE FAJARDO ERIBERTO AUGUSTO	TITULAR	DIRECTOR DE ESCUELA	NIVEL CABRERA RENE MARCELO	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL
CABRERA GONZALEZ LUIS MARIO	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -	OCHOA ARIAS PAUL ESTEBAN	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -
CABRERA REGALADO EUGENIO ALEJANDRO	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -	ORDONEZ ROMERO HORTENCIA EDUVIGIS	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -
CALDERON PERALTA LUIS RAFAEL	TITULAR	PROFESOR AUXILIAR	ORELLANA CORDERO MARCOS PATRICIO	TITULAR	DIRECTOR DE ESCUELA
CALLE CALLE MAURO OSWALDO	TITULAR	DIRECTOR DE ESCUELA	ORELLANA OSORIO IVAN FELIPE	TITULAR	DIRECTOR DE ESCUELA
CARVAJAL VARGAS FABIAN MARCELO	TITULAR	PROFESOR AGREGADO	ORELLANA QUEZADA CARLOS LEONARDO	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL
CARVALLO VEGA JUAN PABLO	TITULAR	PROFESOR AGREGADO	ORTEGA LOPEZ VICENTE RUBEN	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -
CASTRO RIVERA MARIA ELENA	TITULAR	PROFESOR AUXILIAR +	ORTEGA VASQUEZ XAVIER ESTEBAN	TITULAR	DECANO DE FACULTAD
CORDERO LOPEZ JAVIER CRISTOBAL	TITULAR	PROFESOR AUXILIAR	PENA CORDERO OSWALDO GENARO	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -
CRESPO MARTINEZ PAUL ESTEBAN	TITULAR	PROFESOR AUXILIAR +	PIEDRA AGUILERA MARCO ANTONIO	TITULAR	PROFESOR AUXILIAR +
CUBERO ABRIL TEODORO EMILIO	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -	PROANO RIVERA WASHINGTON BLADIMIR	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL
CUEVA MALO RODRIGO NN	TITULAR	SUBDECANO	QUEZADA SISALIMA LUIS HUMBERTO	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL
DUQUE ESPINOZA GABRIELA MONSERRATH	TITULAR	PROFESOR AUXILIAR +	RIOS PONCE MARCO ANTONIO	TITULAR	DIRECTOR DE ESCUELA
DURAN SEGARRA FRANCISCO WALTER	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL	ROBALINO SANCHEZ JOSE GILBERTO	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL
ELIZALDE RAAD MARIA EUGENIA	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL	RODAS TOBAR MONICA ISABEL	TITULAR	PROFESOR AUXILIAR
ERAZO GARZON LENIN XAVIER	TITULAR	PROFESOR AUXILIAR -	SALGADO ARTEAGA FRANCISCO RODRIGO	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -
ESPINOZA IDROVO JORGE IVAN	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -	SALGADO ARTEAGA JUAN CARLOS	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL
FREIRE CRUZ MANUEL R	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -	TERREROS BRITO CARLOS MANUEL	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -
GONZALEZ ARGUDO JOSE EDGAR TEODORO	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -	VELEZ ARIZAGA JAIME TEODORO	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL -
GONZALEZ CALLE MARIA JOSE	TITULAR	DIRECTOR DE ESCUELA	ZUNIGA CONDO LENIN PATRICIO	TITULAR	PROFESOR AGREGADO
ITURRALDE AGUILAR OSWALDO RENE	TITULAR	PROFESOR PRINCIPAL			

Fuente: Departamento de Recursos Humanos

1.5.3 Ley de Educación Superior

LOES (2010) Es importante recalcar que mucho tiene que ver en estos últimos años la Ley De Educación Superior, según la Ley se deben cumplir diferentes tipos de requisitos para ser profesores titulares (principales, agregados y auxiliares) o no

titulares (invitado, honorario y ocasional), requisitos que la LOES en diferentes artículos indica:

Para los tipos de personal que puede haber en la universidad:

“Art. 5.- Tipos de personal académico.- Los miembros del personal académico de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares son titulares y no titulares. La condición de titular garantiza la estabilidad, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento General y este Reglamento. Los titulares son aquellos que ingresan a la carrera y escalafón del profesor e investigador y se clasifican en principales, agregados y auxiliares. Los no titulares son aquellos que no ingresan a la carrera y escalafón del profesor e investigador. Se clasifican en honorarios, invitados y ocasionales”

Para los docentes titulares auxiliares, el art. 18 indica:

“Art. 18.- Requisitos del personal académico titular auxiliar de las universidades y escuelas politécnicas.- Para el ingreso como miembro del personal académico titular auxiliar de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, además de cumplir los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se deberá acreditar:

1. Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación.
2. Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición.
3. Los demás que determine la institución de educación superior, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.”

Para los docentes titulares agregados el art. 19 indica que:

“Art. 19.- Requisitos del personal académico titular agregado de las universidades y escuelas politécnicas.- Para el ingreso como miembro del personal académico titular agregado de las universidades y escuelas

politécnicas públicas y particulares, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se deberá acreditar:

1. Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación.
2. Tener al menos tres años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior o en instituciones de investigación de prestigio.
3. Haber creado o publicado al menos tres obras de relevancia o artículos indexados en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación.
4. Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación de desempeño en sus últimos dos periodos académicos.
5. Haber realizado ciento ochenta horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación.
6. Haber participado al menos doce meses en uno o más proyectos de investigación.
7. Suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna.
8. Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición, o ser promovido a esta categoría de conformidad con las normas de este Reglamento
9. Los demás que determine la institución de educación superior, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.”

Para los docentes titulares principales el art. 20 indica:

“Art. 20.- Requisitos del personal académico titular principal de las universidades y escuelas politécnicas.- Para el ingreso como personal académico titular principal de las universidades y escuelas politécnicas

públicas y particulares, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará:

1. Tener grado académico de doctorado (PhD o su equivalente), en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia e investigación, obtenido en una de las instituciones que consten en la lista elaborada por la SENESCYT a tenor del artículo 27 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, el cual deberá estar reconocido e inscrito por la SENESCYT. El incumplimiento de este requisito invalidará el nombramiento otorgado como resultado del respectivo concurso;
2. Tener al menos cuatro años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior.
3. Haber creado o publicado doce obras de relevancia o artículos indexados en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación, de los cuales al menos tres deberá haber sido creado o publicado durante los últimos cinco años.
4. Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación de desempeño en sus últimos dos periodos académicos.
5. Haber realizado cuatrocientas ochenta horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación.
6. Haber participado en uno o más proyectos de investigación con una duración de al menos 12 meses cada uno, por un total mínimo de seis años.
7. Haber dirigido o codirigido al menos una tesis de doctorado o tres tesis de maestría de investigación.
8. Suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna.
9. Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición.
10. Los demás que determine la institución de educación superior, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.”

Para los profesores titulares principales investigadores el art. 21 indica que:

“Art. 21.- Requisitos del personal académico titular principal investigador de las universidades y escuelas politécnicas.- Para el ingreso como miembro del personal académico titular principal investigador de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará.

1. Tener grado académico de doctorado (PhD o su equivalente) en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia e investigación, obtenido en una de las instituciones que consten en la lista elaborada por la SENESCYT a tenor del artículo 27 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, el cual deberá estar reconocido e inscrito por la SENESCYT.
2. Tener al menos cuatro años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior.
3. Haber creado, publicado o patentado doce obras de relevancia, artículos indexados o resultados de investigación en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación.
4. Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación de desempeño en sus últimos dos periodos académicos.
5. Haber realizado cuatrocientos ochenta horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación.
6. Haber participado en uno o más proyectos de investigación con una duración de al menos 12 meses cada uno, por un total mínimo de seis años, de los cuales deberá haber dirigido o codirigido al menos dos proyectos de investigación;
7. Haber dirigido o codirigido al menos dos tesis de doctorado o cinco tesis de maestría de investigación.
8. Suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna.
9. Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición, o ser incorporado con dedicación exclusiva a las actividades de investigación de conformidad con las normas de este Reglamento.

10. Los demás que determine la institución de educación superior, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Únicamente las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares de docencia con investigación que cuenten con los programas, centros, laboratorios y equipamiento necesarios, para el desarrollo de la investigación podrán convocar a concurso de merecimientos y oposición para el cargo de personal académico titular principal investigador, u otorgar al personal académico titular dedicación exclusiva a las actividades de investigación al personal académico titular agregado que haya alcanzado el nivel tres de dicha categoría, siempre que éste posea el grado académico de doctorado (PhD. o su equivalente), conforme se establece en el numeral 1 de este artículo.”

Para los docentes invitados según el art. 22 indica que:

“Art. 22.- Requisitos del personal académico invitado de las universidades y escuelas politécnicas.- Para ser académico invitado de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará:

1. Tener grado académico de doctorado (PhD. o su equivalente) en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia e investigación, obtenido en una de las instituciones que consten en la lista elaborada por la SENESCYT a tenor del artículo 27 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Superior.
2. Los demás que determine la institución de educación superior, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior. En las universidades y escuelas politécnicas públicas la vinculación contractual no podrá ser inferior a dos meses consecutivos, ni superior a veinticuatro meses acumulados. En el caso de las universidades y escuelas politécnicas particulares los tiempos máximos de contratación se sujetarán a lo estipulado en el Código de Trabajo.”

Para los docentes honorarios el art. 23 indica:

“Art. 23.- Requisitos del personal académico honorario de las universidades y escuelas politécnicas.- Para ser personal académico honorario de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará:

1. Tener título de cuarto nivel o gozar de prestigio académico, científico, cultural, artístico, profesional o empresarial, por haber prestado servicios relevantes a la humanidad, la región o al país; y,
2. Los demás que determine la institución de educación superior, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior. En las universidades y escuelas politécnicas públicas el tiempo de vinculación contractual no podrá superar veinticuatro meses acumulados. En el caso de las universidades y escuelas politécnicas particulares los tiempos máximos de contratación se sujetarán a lo estipulado en el Código de Trabajo.”

Para los docentes ocasionales el art. 24 indica:

“Art. 24.- Requisitos del personal académico ocasional de las universidades y escuelas politécnicas.- Para ser personal académico ocasional de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará como mínimo tener el grado académico de maestría, debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación. En las universidades y escuelas politécnicas públicas el tiempo de vinculación contractual no podrá superar veinticuatro meses acumulados. Una vez cumplido este plazo, el personal académico cesará en sus funciones y solo podrá reingresar a la institución en condición de personal académico titular a través del correspondiente concurso público de merecimientos y oposición. En el caso de universidades y escuelas

politécnicas particulares, los tiempos máximos de contratación se sujetarán a lo establecido en el Código de Trabajo.”

1.6 Marco Teórico del Clima Laboral

1.6.1 Introducción

Un marco teórico nos ayudará a tener un soporte para realizar la investigación, sobre el Clima Laboral en la Universidad, por lo tanto, es necesario tener aspectos teóricos sobre este factor, ya que es muy importante para la organización de cualquier investigación.

Es necesario indicar que, los principales documentos de referencia bibliográfica han permitido subrayar aspectos básicos, comparar enfoques y enriquecer la base teórica de la investigación. A pesar de que los autores citados no corresponden a aportes recientes, es importante indicar que los mismos permitieron estructurar una sinergia de conceptos como fuente axial del presente estudio.

1.6.2 Clima Laboral

Se citará algunos conceptos que nos permitan conocer más del tema, los libros e investigaciones que se han citado se apegan al tema al que se está desarrollando:

Alves, J. (2007) En una investigación define al clima laboral como el “conjunto de características objetivas y relativamente permanentes de la organización, percibidas por los individuos pertenecientes a la organización, que sirven para darle una cierta personalidad y que influyen en el comportamiento y las actitudes de sus miembros”.

Cuadra, A. y Veloso, C. (2007) definen al clima laboral como un conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto a todo lo que en una empresa influye es decir procedimientos, prácticas y políticas de la misma, siendo estas formales o informales.

Gan, F. y Triginé, J. (2012) definen al clima laboral como “un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los

estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza.”

Por lo tanto, de acuerdo a las definiciones que se mencionaron se podría decir que el clima laboral es una acumulación de diferentes factores como: relaciones entre compañeros, ergonomía, liderazgo, etc., que hacen que un empleado se sienta a gusto o no en su lugar de trabajo.

Considerando las citas mencionadas, es importante indicar que, el clima laboral vendría a ser un ciclo en donde, como resultado, el empleado si se siente motivado o no, tendría satisfacción o insatisfacción:



Ilustración 1: Ciclo del Clima Laboral

En el gráfico observamos que en si el clima laboral es un ciclo, todo individuo en una organización tiene necesidades, en la empresa se producen estímulos ya sea internos o externos, después de esto viene el comportamiento en la empresa o la acción que realiza el empleado en la misma, para finalmente obtener como resultado la satisfacción o insatisfacción del mismo.

La relevancia del clima laboral es tal que de este factor depende una mayor parte del éxito de la empresa, según Ortiz, M. (2013) en una investigación realizada sobre el clima laboral indica que, el clima laboral cumple un papel importante sobre el comportamiento de los empleados en la organización, que este disminuye o aumenta el compromiso de los miembros de la organización, y así mismo que en varias ocasiones se ve afectado por variables funcionales y estructurales.

De lo mencionado anteriormente, cuando se establece un clima laboral favorable para sus elementos, se verá reflejado en dichos elementos el progreso que va a tener la organización, cabe recalcar que si no se tiene un buen clima laboral el rendimiento de sus empleados será bajo, por lo tanto, los empleados no le tomaran mucha importancia a la misión que tienen ellos dentro de la misma.

En el clima laboral se podría decir que el elemento más importante es las percepciones, Chaparro, L. (2006) dice que los trabajadores se fijan en la estructura y los procesos que se tienen en la organización, y que a la vez estas percepciones dependen de cada experiencia que tengan los empleados en la organización, de la misma manera, la percepción es vista de diferente manera por cada nivel jerárquico, y a su vez de los diferentes departamentos o áreas que se tengan en la organización, es decir un gerente y un trabajador van a percibir de diferente manera el clima laboral, y a la vez el departamento de ventas va a tener un diferente clima que el departamento de producción.

Con frecuencia, se dice que la motivación, la satisfacción y el clima laboral son similares, siendo estos factores completamente diferentes, ya que tienen diferentes teorías, así mismo Chaparro, L. (2006) indica que los tres factores inciden en la productividad que tenga la empresa, pero son diferentes, ya que, “la motivación es un interés que promueve la acción, la satisfacción es una consecuencia afectiva de complacencia o desagrado, y el clima es un modo colectivo de percibir la realidad” de la misma manera adjunta que el clima laboral es una variable independiente, ya

que la motivación es regulada por el clima, y el compromiso que tiene un empleado con la empresa, es el resultado de la motivación que obtienen los individuos en la organización.

En las organizaciones se debe saber, cómo el empleado ve a su empresa o lugar de trabajo, en este punto es cuando nace una investigación de clima laboral en cualquier organización, es importante establecer el para qué y qué se debe analizar en un clima laboral.

¿Para qué se debe analizar el clima laboral?, según Ortiz, M. (2013) se hace un estudio de clima laboral para conocer percepciones y experiencias laborales que tienen los empleados en la empresa; además, para conocer que tanto los trabajadores están involucrados en la organización; y finalmente, para que los individuos de la organización sean parte de la detección y de la solución del problema.

¿Qué se debe analizar en el clima laboral?, de la misma manera Ortiz indica que en la organización el clima laboral se divide en tres grandes dimensiones: Saber, Querer y Poder, y como otro factor importante los valores organizacionales.

Tabla 1: Dimensiones a medir en el clima laboral

SABER
Percepción del nivel de auto competitividad
Uso del máximo potencial personal por parte de la organización
Provisión de capacitación por parte de la organización
Gestión constructiva de los errores
QUERER
Identificación con la organización
Identificación con el trabajo realizado
Nivel de auto motivación general
Nivel de esperanza (respecto a lo susceptible de ser mejorado)
Percepción de la seguridad en el empleo
Trabajo en equipo - relaciones interpersonales - gestión de conflictos
Nivel de estrés y demandas personales
Desarrollo profesional
Reconocimiento
Compensación – beneficios
PODER
Claridad de los objetivos y desempeño esperados
Disponibilidad de recursos para el trabajo
Procesos, métodos de trabajo, sistemas de organización
Cooperación - relaciones interdepartamentales
Liderazgo
Ergonomía - condiciones ambientales
Comunicación Interna
VALORES ORGANIZACIONALES
Respeto
Unión
Generosidad
Verdad
Sencillez

Fuente: Malenina Ortiz (2013)

1.6.3 Teoría de las necesidades

Es fundamental hablar de la teoría de las necesidades, para indicar hacia donde nos enfocamos en nuestra investigación, la misma se refiere a lo que las personas necesitan en su vida laboral, para que llevar una vida satisfactoria.

Hay varias teorías de las necesidades por lo que nos enfocaremos en tres autores: jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, las tres necesidades de David McClelland, y la teoría de los dos factores de la Motivación de Frederick Herzberg.

En un artículo científico realizado por López, J. (2005) en la Revista de Investigación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el habla sobre la teoría de la jerarquía de las necesidades:

La teoría de la Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, siendo una de las más mencionadas, propone que la motivación se basa en la voluntad de satisfacer las necesidades (fuerza interna); haciendo una jerarquización en una pirámide de cinco necesidades: fisiológicas, seguridad, afiliación, estima y finalmente, autorrealización.

JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW



Fuente: Julio Lopez

Ilustración 2: Jerarquía de las Necesidades de Maslow

En la pirámide están los 5 niveles de necesidades, en las necesidades fisiológicas están: la alimentación, descanso, respiración, etc., en la seguridad: la seguridad

física, de empleo, de recursos, de salud, etc., en la afiliación: amistad, afecto, intimidad, etc., de estima: confianza, respeto, éxito, etc., y finalmente, autorrealización: moralidad, creatividad, espontaneidad, resolución de problemas, etc., según Maslow la necesidad depende de la situación y experiencias que una persona este atravesando , a continuación algunas características de su teoría.

- Maslow afirma que, una persona está motivada por el deseo de obtener o mantener seguridad con satisfacciones básicas o deseos que se vienen a dar.
- Indica que cuando una necesidad está satisfecha, pasa a otra necesidad donde esta viene a convertirse en prioritaria, donde esta necesidad dominará las acciones y conductas del individuo en ese momento, ya que las necesidades que son cumplidas, dejan de ser motivadoras.
- Considera que las personas tienen la necesidad de realización personal, que se mantiene motivada principalmente por la necesidad de desarrollar todo su potencial y capacidad.

En otra investigación realizada por Flores, M. (2000) en la revista Informe de Investigaciones Educativas, habla sobre la teoría de las tres necesidades de McClelland, en donde:

Según McClelland existen tres necesidades que se deben satisfacer: poder, afiliación y logro. La motivación de poder es la necesidad de influir en otras personas, y como resultado se pueden dar sentimientos, ya sea positivo o negativo como satisfacción, frustración, ansiedad o gratitud. La afiliación es el deseo de conseguir relaciones afectivas con los demás, este se manifiesta cuando un individuo participa de reuniones o convivencias y, así mismo, pueden ser positivas o negativas como apoyo, manipulación, aceptación, etc. Y, finalmente, el logro es la necesidad de cumplir con metas realistas, para obtener una vida excelente, estas de la misma manera pueden ser positivas o negativas.

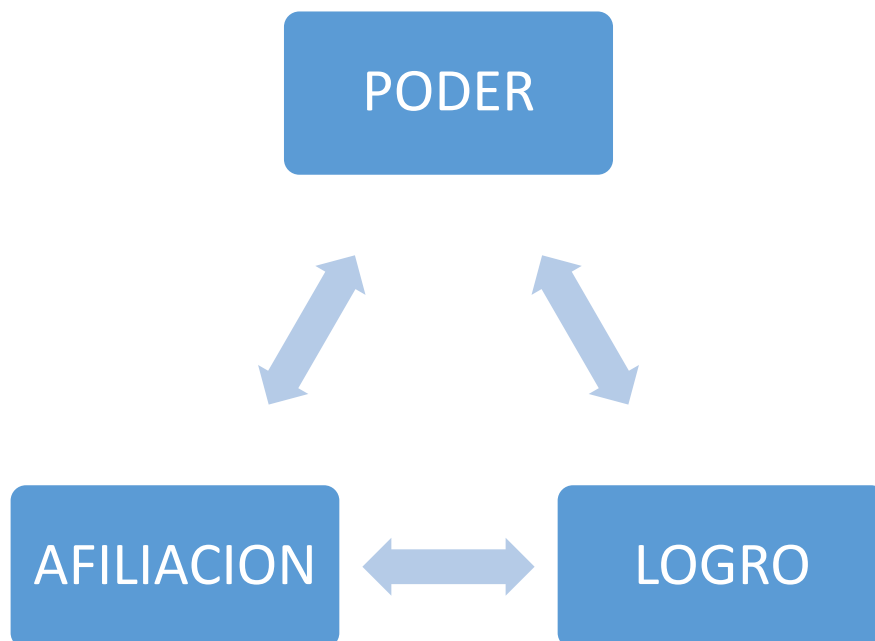


Ilustración 3: Tres necesidades de McClelland

Fuente: Pedro Villavicencio

Según McClelland estas tres necesidades están interrelacionadas, para que un individuo se sienta motivado.

De la misma manera López, J. (2005) en su investigación habla sobre la teoría de los dos factores de motivación de Herzberg.

Frederick Herzberg afirma que la motivación se genera cuando se encuentra la satisfacción óptima en ciertas necesidades, y que esta se divide en dos factores, factores de motivación o desarrollo y factores de higiene. Los factores de desarrollo o motivadores son: realización, trabajo, responsabilidad y progreso. Los factores de insatisfacción o de higiene son: la política, administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, etc.

Esta teoría sugiere que el trabajo debe enriquecerse para obtener eficacia con el personal, que al realizar esto se ofrece al individuo desarrollo en su puesto de trabajo psicológicamente, que el enriquecimiento del puesto de trabajo debe ser una función continua de la organización, ya hay diversas razones para ello:

- Estos cambios en la organización deberían elevarse hasta el punto, en que cada empleado trabaje a un nivel de dificultad apegado a su capacidad.

- Los individuos que tengan más conocimientos dentro de la organización, deben demostrarlo con sus decisiones, y ser promocionados a puestos de más alto nivel.
- Los motivadores a diferencia de los factores de higiene, tienen una mayor

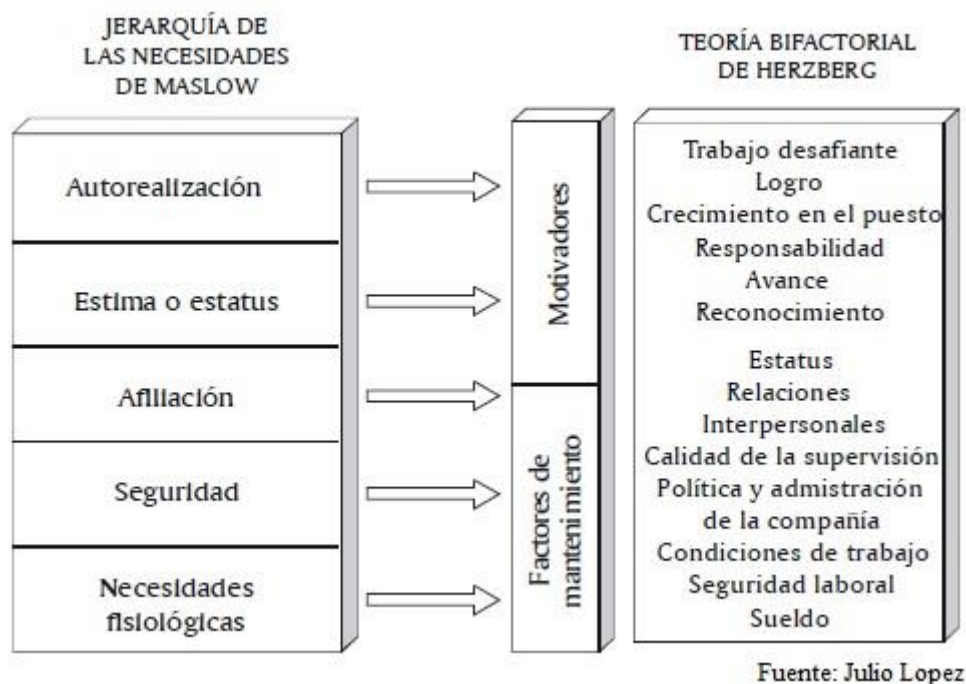


Ilustración 4: Teoría de Maslow y Herzberg

duración en las actitudes de los empleados de la organización.

La teoría de los dos factores de Herzberg está relacionada con la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, Herzberg distinguió una mayor cantidad de factores que motivan a una persona.

CAPÍTULO 2

2. “APLICAR LA HERRAMIENTA DE CLIMA LABORAL Y ANALIZAR RESULTADOS OBTENIDOS. REALIZACION DE LAS ENCUESTAS.”

El clima laboral es un punto muy importante de la organización, como se explica en el marco teórico de este depende mucho del rendimiento de sus empleados, por lo tanto, para dar cumplimiento al capítulo 2, fue necesario realizar una encuesta como parte de la técnica cualitativa, la misma que según el Diccionario Real de la Lengua Española (2014) la define como: “Una serie de preguntas recogidas en un cuestionario que se hace a un conjunto de personas para conocer su opinión sobre un asunto determinado”.

La misma, que está dividida en 7 factores, de las cuales se realizó el estudio que son: condición ambiental, ergonomía, relación social, liderazgo, puesto de trabajo, reconocimiento y finalmente comunicación; y fue aplicada a los 52 docentes titulares de la Facultad de Ciencias de la Administración.

Los 7 factores están compuestos de 33 preguntas, de las cuales se trata de cubrir todo lo que en el clima laboral involucra al momento en el que el docente realiza su trabajo, a continuación, se muestra la encuesta:

UNIVERSIDAD DEL AZUAY
FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESA
ESTUDIO SOBRE CLIMA LABORAL

Objetivo del Estudio:

El siguiente cuestionario pretende conocer el nivel de satisfacción que tiene los Profesores de la Facultad de Administración sobre el clima laboral, la información recolectada será de máxima confidencialidad y servirá como un insumo académico.

Datos de Identificación:

Género: M____ F____ Edad: _____

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION					
En escala del 1 al 5 por favor marque con una "X" el número que mejor represente el grado en que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla presenta el significado de la escala mencionada. ¡Gracias por su colaboración!					
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5			
	DE ACUERDO	4			
	NEUTRO	3			
	EN DESCACUERDO	2			
	TOTALMENTE DESACUERDO	1			
	CUESTIONARIO:				
		1	2	3	4
1	Con la iluminación de mi área de trabajo estoy				
2	Con la temperatura de mi lugar de trabajo me siento				
3	Con el nivel de ruido me siento				
4	Sobre la limpieza y aseo en general estoy				
5	Sobre la seguridad en el establecimiento estoy				
6	Con el espacio en mi área de trabajo estoy				
7	Sobre la comodidad en mi Área de trabajo estoy				
8	Sobre la relación de amistad con mis compañeros estoy				
9	Con la colaboración por parte de mis compañeros me siento				
10	Sobre el trabajo en equipo me siento				
11	Sobre el respeto entre compañeros siento				
12	Con el trabajo que realizan mis compañeros estoy				
13	Sobre la amabilidad de mi superior me siento				
14	Sobre las decisiones de mi superior me siento				
15	Sobre la influencia de mi superior me siento				
16	Con la motivación que se nos brinda me siento				
17	Sobre mi salario estoy				
18	Sobre la estabilidad laboral estoy				
19	Sobre el trabajo que desempeño me siento				

Ilustración 5: Encuesta clima laboral parte 1

20	Sobre las capacitaciones que recibo estoy						
21	En relación a los objetivos de mi puesto de trabajo me siento						
22	Sobre la organización y planificación de mi lugar de trabajo me siento.						
23	Sobre los reconocimientos a mi esfuerzo me siento						
24	Con los incentivos que recibo estoy						
25	Sobre la confianza por el rol que cumplo me siento						
26	Mi puesto de trabajo contribuye con mi autorrealización						
27	Sobre la Ley de Educación Superior estoy						
28	La Facultad se preocupa por facilitar el cumplimiento de los requisitos de ascensos según la Ley de Educación Superior						
29	Sobre mis posibilidades de ascenso me siento						
30	Sobre mi comunicación con la Facultad sobre objetivos, logros, cambios y/o actividades me siento						
31	Con la manera de comunicar los temas (académicos, administrativos u otros) estoy						
32	Con la manera en que escuchan mis comentarios estoy						
33	Sobre el nivel de conocimiento de mis problemas en el trabajo estoy						

Ilustración 6: Encuesta clima laboral parte 2

Como se puede observar la encuesta tiene 5 posibles respuestas, desde totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo, las respuestas se desarrollaban como se puede observar en los anexos del 1 al 6, las mismas nos permiten conocer la percepción de los docentes sobre, si se sienten o no motivados al momento de realizar su trabajo.

2.1 Análisis de los resultados de las encuestas

A continuación, se mostrará los resultados de la encuesta por factor:

2.2 Condición Ambiental

En la condición ambiental nos enfocamos en la condición del lugar de trabajo con la iluminación, temperatura, ruido, limpieza y seguridad.

1 Con la iluminación de mi área de trabajo estoy	Respuesta	N/E	Porcentaje
	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4%
	2. EN DESACUERDO	2	4%
	3. NEUTRO	9	17%
	4. DE ACUERDO	15	29%
	5. TOTALMENTE DE ACUERDO	24	46%



Ilustración 7: Pregunta 1

La mayoría de docentes con la iluminación se siente a gusto, con lo cual el 29% de personas están de acuerdo, y el 46% están totalmente de acuerdo, un porcentaje del 17% a tener en cuenta esta en un punto medio, y finalmente una minoría no se siente de acuerdo con la iluminación del lugar.

2	Con la temperatura de mi lugar de trabajo me siento	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
		2. EN DESACUERDO	6	12%
		3. NEUTRO	6	12%
		4. DE ACUERDO	19	37%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	21	40%



Ilustración 8: Pregunta 2

En relación con la temperatura, se puede observar en el gráfico que el 40% de Docentes están totalmente de acuerdo, así mismo el 37% están de acuerdo, el resto se siente neutros e incómodos a la vez, con la temperatura que hay en su lugar de trabajo.

3 Con el nivel de ruido me siento	Respuesta	N/E	Porcentaje
	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	8%
	2. EN DESACUERDO	7	13%
	3. NEUTRO	10	19%
	4. DE ACUERDO	16	31%
	5. TOTALMENTE DE ACUERDO	15	29%



Ilustración 9: Pregunta 3

Con respecto al ruido un porcentaje mayor sobrepasando el 50% se siente de acuerdo a totalmente de acuerdo, neutralmente hay un porcentaje del 19% la cual hay que tener en cuenta, así mismo el 13% y 8% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, siendo un número a tener en cuenta.

4 Sobre la limpieza y aseo en general estoy	Respuesta	N/E	Porcentaje
	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	8%
	2. EN DESACUERDO	10	19%
	3. NEUTRO	7	13%
	4. DE ACUERDO	15	29%
	5. TOTALMENTE DE ACUERDO	16	31%



Ilustración 10: Pregunta 4

Con respecto a la limpieza, un porcentaje alto está totalmente de acuerdo y de acuerdo, llegando al 60% siendo algo positivo, en posición neutra se tiene un 13%, y finalmente, siendo un número a tener en cuenta con un 8% y un 19% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente.

5 Sobre la seguridad en el establecimiento estoy	Respuesta	N/E	Porcentaje
	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
	2. EN DESACUERDO	3	6%
	3. NEUTRO	9	17%
	4. DE ACUERDO	26	50%
	5. TOTALMENTE DE ACUERDO	14	27%



Ilustración 11: Pregunta 5

Con respecto a la seguridad la mayoría de docentes, con un porcentaje del 27% y del 50% están totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente, en un porcentaje minoritario de 17% están neutro y el 6% están en desacuerdo, nadie está totalmente en desacuerdo.

2.3 Ergonomía

En la ergonomía en la investigación nos basamos principalmente en la comodidad, y en el espacio de trabajo, que tienen los docentes al momento de realizar su trabajo.

6	Con el espacio en mi área de trabajo estoy	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
		2. EN DESACUERDO	6	12%
		3. NEUTRO	11	21%
		4. DE ACUERDO	10	19%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	25	48%



Ilustración 12: Pregunta 6

Con respecto al espacio que tienen los docentes en su lugar de trabajo, un 48% está totalmente de acuerdo, y un 19% está de acuerdo, el 21% neutro y un 12% está en desacuerdo, nadie está totalmente en desacuerdo.

7 Sobre la comodidad en mi Área de trabajo estoy	Respuesta	N/E	Porcentaje
	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
	2. EN DESACUERDO	4	8%
	3. NEUTRO	13	25%
	4. DE ACUERDO	9	17%
	5. TOTALMENTE DE ACUERDO	26	50%



Ilustración 13: Pregunta 7

Con la comodidad, un 50% está totalmente de acuerdo en el trabajo, un 17% está de acuerdo, el 25% esta neutro y es un número a tener en cuenta, finalmente el 8% se siente en desacuerdo con su comodidad, nadie está en total desacuerdo.

2.4 Relación Social

En la relación social lo que se investiga es, la forma en la que se lleva el docente con sus compañeros como: la amistad, colaboración, trabajo en equipo, respeto y el empeño de sus compañeros.

8 Sobre la relación de amistad con mis compañeros estoy	Respuesta	N/E	Porcentaje
	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
	2. EN DESACUERDO	2	4%
	3. NEUTRO	1	2%
	4. DE ACUERDO	14	27%
	5. TOTALMENTE DE ACUERDO	35	67%



Ilustración 14: Pregunta 8

En cuanto a la amistad que hay entre los docentes, un 67% está totalmente de acuerdo, y un 27% está de acuerdo, y el 6% restante el 2% en neutro, y el 4% en desacuerdo.

9 Con la colaboración por parte de mis compañeros me siento	Respuesta	N/E	Porcentaje
	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
	2. EN DESACUERDO	3	6%
	3. NEUTRO	5	10%
	4. DE ACUERDO	20	38%
	5. TOTALMENTE DE ACUERDO	24	46%



Ilustración 15: Pregunta 9

Los docentes con la colaboración que reciben de sus compañeros, el 46% está totalmente de acuerdo, el 38% está de acuerdo, por lo tanto, un porcentaje mayor no presenta inconvenientes en este sentido, el 10% es neutro, y el 6% está en desacuerdo, nadie está totalmente en desacuerdo.

10	Sobre el trabajo en equipo me siento	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
		2. EN DESACUERDO	4	8%
		3. NEUTRO	13	25%
		4. DE ACUERDO	16	31%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	19	37%



Ilustración 16: Pregunta 10

Los docentes con el trabajo en equipo no presentan ningún inconveniente, ya que el 37% y 31% está totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente, un 25% neutro y un 8% en desacuerdo, es un número que hay que ponerle atención, ya que en una organización es muy importante el trabajo en equipo.

11	Sobre el respeto entre compañeros siento	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2%
		2. EN DESACUERDO	2	4%
		3. NEUTRO	2	4%
		4. DE ACUERDO	13	25%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	34	65%



Ilustración 17: Pregunta 11

Sobre el respeto entre compañeros con la mayoría no hay ningún problema con el 90%, pero el 10% restante presenta algún conflicto alguna vez, porque el 2% está totalmente en desacuerdo, el 4% está en desacuerdo y el 4% neutral.

12	Con el trabajo que realizan mis compañeros estoy	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
		2. EN DESACUERDO	2	4%
		3. NEUTRO	7	13%
		4. DE ACUERDO	22	42%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	21	40%

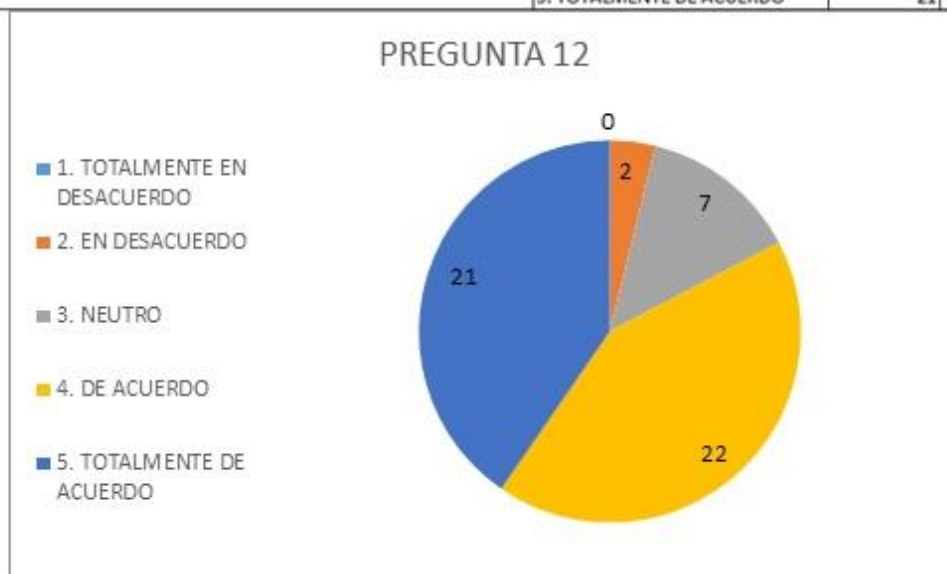


Ilustración 18: Pregunta 12

La docencia con el trabajo que realizan sus demás compañeros no presenta mayor inconveniente, ya que el 40% y el 42% están totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente, el 13% neutral y el 4% en desacuerdo presentando algún inconveniente.

2.5 Liderazgo

En el liderazgo se investiga cómo es la relación entre el superior con los docentes, tratando de respondernos incógnitas como: la amabilidad, las decisiones y la influencia que genera con los docentes de la facultad.

13	Sobre la amabilidad de mi superior me siento	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2%
		2. EN DESACUERDO	2	4%
		3. NEUTRO	1	2%
		4. DE ACUERDO	9	17%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	39	75%



Ilustración 19: Pregunta 13

Los docentes con relación a la amabilidad de su superior, el 75% y 19% está totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente, pero del 8% restante, el 2% neutral, el 4% en desacuerdo y el 2% totalmente en desacuerdo, que hay que tener en cuenta ya que alguien tuvo algún inconveniente con su superior.

14	Sobre las decisiones de mi superior me siento	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2%
		2. EN DESACUERDO	3	6%
		3. NEUTRO	6	12%
		4. DE ACUERDO	18	35%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	24	46%

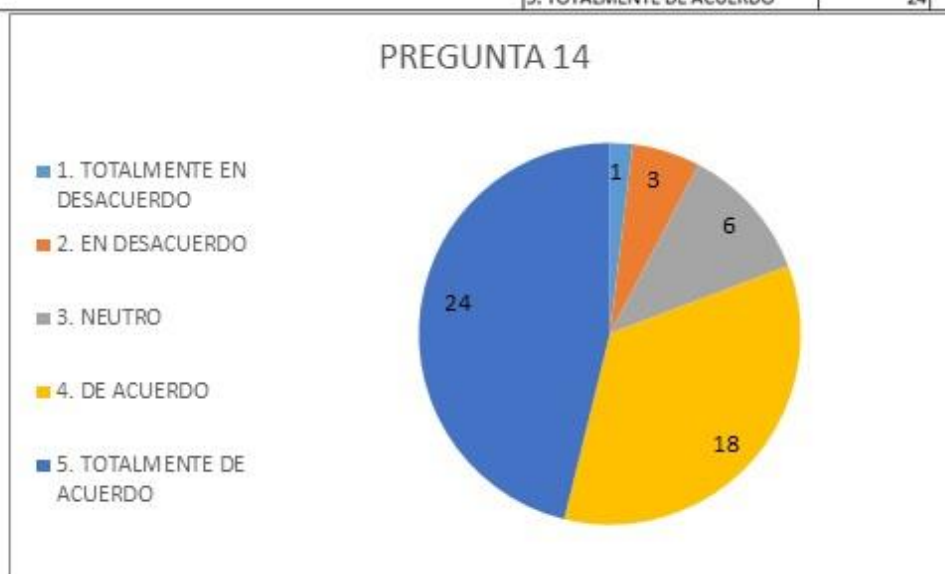


Ilustración 20: Pregunta 14

Sobre las decisiones que los superiores toman, los docentes en su mayoría se sienten totalmente de acuerdo y de acuerdo con el 46% y 35% respectivamente, el 12% neutral, el 6% desacuerdo y el 2% totalmente desacuerdo, hay que tener en cuenta estos números, ya que algunos especulan que sus superiores toman malas decisiones

15	Sobre la influencia de mi superior me siento	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2%
		2. EN DESACUERDO	2	4%
		3. NEUTRO	11	21%
		4. DE ACUERDO	16	31%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	22	42%



Ilustración 21: Pregunta 15

Con la influencia de parte de sus superiores, la mayoría se siente a gusto con la misma, pero el 21% está neutral en esta situación, y es un punto a tener en cuenta porque quizás no se sienten a gusto, así mismo el 4% en desacuerdo y el 2% totalmente desacuerdo, habiendo algunos elementos descontentos con esta situación.

2.6 Puesto de Trabajo

En el puesto de trabajo se investigó la reacción que tienen los docentes con: la motivación, el salario, la estabilidad laboral, con el desempeño de los docentes, las capacitaciones, los objetivos y sobre la organización que tiene la Facultad.

16	Con la motivación que se nos brinda me siento	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2%
		2. EN DESACUERDO	8	15%
		3. NEUTRO	8	15%
		4. DE ACUERDO	13	25%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	22	42%



Ilustración 22: Pregunta 16

En esta pregunta puede haber algún conflicto, al momento de motivar a los docentes, hay un gran porcentaje que está en desacuerdo y neutrales, y el 67% está contento con la motivación que se les otorga.

17	Sobre mi salario estoy	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
		2. EN DESACUERDO	4	8%
		3. NEUTRO	6	12%
		4. DE ACUERDO	18	35%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	24	46%



Ilustración 23: Pregunta 17

Con respecto al salario que tienen una gran mayoría se encuentra de acuerdo y totalmente de acuerdo, estando el 12% neutro y el 8% en desacuerdo, siendo algunas personas las cuales no están conformes con el salario que perciben por el trabajo que realizan.

18	Sobre la estabilidad laboral estoy	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4%
		2. EN DESACUERDO	4	8%
		3. NEUTRO	7	13%
		4. DE ACUERDO	11	21%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	28	54%



Ilustración 24: Pregunta 18

Respecto a la estabilidad laboral que se les ofrece, una gran parte está contenta siendo un 75% los que están totalmente de acuerdo y de acuerdo, el 13% neutral, y el 8% y el 4% está desacuerdo y totalmente desacuerdo de la estabilidad que tienen en su lugar de trabajo.

19	Sobre el trabajo que desempeño me siento	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0%
		2. EN DESACUERDO	3	6%
		3. NEUTRO	2	4%
		4. DE ACUERDO	12	23%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	35	67%



Ilustración 25: Pregunta 19

La docencia con el trabajo que desempeña una gran mayoría está totalmente de acuerdo con el 67%, el 23% de acuerdo, el 4% neutral y el 6% está en desacuerdo con el trabajo que desempeña.

20	Sobre las capacitaciones que recibo estoy	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4%
		2. EN DESACUERDO	9	17%
		3. NEUTRO	15	29%
		4. DE ACUERDO	23	44%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	3	6%



Ilustración 26: Pregunta 20

Con las capacitaciones que se ofrece, hay un 6% totalmente de acuerdo, un 44% de acuerdo y un 29% neutral, habiendo algún tipo de interés porque se preste capacitaciones y no hay, por tal razón el número tan pequeño el cual está totalmente de acuerdo, así mismo un 17% está en desacuerdo de las capacitaciones que se le da, y finalmente el 4% totalmente en desacuerdo.

21	En relación a los objetivos de mi puesto de trabajo me siento	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2%
		2. EN DESACUERDO	3	6%
		3. NEUTRO	9	17%
		4. DE ACUERDO	18	35%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	21	40%



Ilustración 27: Pregunta 21

Con los objetivos que se le da a cada docente el 75% está de acuerdo y totalmente de acuerdo, el 17% neutro, el 6% en desacuerdo y finalmente el 2% totalmente en desacuerdo, hay un porcentaje pequeño que no está contento con los objetivos que se le asigna.

22	Sobre la organización y planificación de mi lugar de trabajo me siento.	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2%
		2. EN DESACUERDO	3	6%
		3. NEUTRO	11	21%
		4. DE ACUERDO	21	40%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	16	31%



Ilustración 28: Pregunta 22

Con la organización y planificación el 31% está totalmente de acuerdo el 40% está de acuerdo, con lo cual una gran parte de docentes está cómodo con la organización y planificación de la institución, el 21% en neutro mostrando algún tipo de disgusto, y finalmente el 6% y el 2% está en de acuerdo y totalmente de acuerdo.

2.7 Reconocimiento

La investigación que se desarrolló en el reconocimiento hacía los docentes se preguntó sobre los reconocimientos a: su esfuerzo, los incentivos, la confianza, si el trabajo contribuye a su autorrealización, sobre la ley de educación superior, y la posibilidad de ascenso que tienen en su lugar de trabajo.

23	Sobre los reconocimientos a mi esfuerzo me siento	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4%
		2. EN DESACUERDO	6	12%
		3. NEUTRO	10	19%
		4. DE ACUERDO	17	33%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	17	33%



Ilustración 29: Pregunta23

Sobre el reconocimiento que reciben el 33% está totalmente de acuerdo, el 33% está de acuerdo, el 19% neutro, con el cual pueden pensar que no se les reconoce del todo, el 12% está en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo.

24	Con los incentivos que recibo estoy	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	6%
		2. EN DESACUERDO	7	13%
		3. NEUTRO	10	19%
		4. DE ACUERDO	15	29%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	17	33%



Ilustración 30: Pregunta 24

Con los incentivos a los docentes el 33% está totalmente de acuerdo, el 29% está de acuerdo el 19% neutro, el 13% en desacuerdo y el 6% está totalmente en desacuerdo, pensando que no se les da los suficientes incentivos por el trabajo que realizan.

25	Sobre la confianza por el rol que cumpla me siento	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4%
		2. EN DESACUERDO	2	4%
		3. NEUTRO	3	6%
		4. DE ACUERDO	14	27%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	31	60%



Ilustración 31: Pregunta 25

Con la confianza por el rol que cumplen los docentes, el 60% está totalmente de acuerdo, el 27% está de acuerdo, el 6% neutro y un 8% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, hay un porcentaje pequeño que no se le da la suficiente confianza en el rol que cumple en la empresa.

26	Mi puesto de trabajo contribuye con mi autorrealización	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2%
		2. EN DESACUERDO	3	6%
		3. NEUTRO	2	4%
		4. DE ACUERDO	6	12%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	40	77%



Ilustración 32: Pregunta 26

Un 77% de los docentes están totalmente de acuerdo en que su puesto de trabajo contribuye con su autorrealización, el 12% de acuerdo, el 4% neutro, el 6% en desacuerdo y el 2% totalmente en desacuerdo, pensando que este puesto no es el adecuado para desarrollar su autorrealización.

27	Sobre la Ley de Educación Superior estoy	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	4	8%
		2. EN DESACUERDO	12	23%
		3. NEUTRO	18	35%
		4. DE ACUERDO	12	23%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	6	12%



Ilustración 33: Pregunta 27

Con respecto a la ley de educación superior, los docentes tienen opiniones compartidas en respecto a este tema, el 12% está totalmente de acuerdo, el 23% está de acuerdo, el 35% neutral, el 23% está en desacuerdo y el 8% está totalmente en desacuerdo, la mayoría de profesores no están cómodos con la ley, ya que esto implica no poder tener un ascenso en el trabajo.

28	La Facultad se preocupa por facilitar el cumplimiento de los requisitos de ascensos según la Ley de Educación Superior	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4%
		2. EN DESACUERDO	6	12%
		3. NEUTRO	21	40%
		4. DE ACUERDO	14	27%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	9	17%



Ilustración 34: Pregunta 28

Los docentes con el cumplimiento de los requisitos para los ascensos según la ley de educación, el 17% está totalmente de acuerdo, el 27% está de acuerdo, el 40% neutro el 12% en desacuerdo, y el 4% está totalmente en desacuerdo, hay que fijarse en el 40% neutral ya que ellos no están conformes con esta situación.

29	Sobre mis posibilidades de ascenso me siento	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4%
		2. EN DESACUERDO	5	10%
		3. NEUTRO	17	33%
		4. DE ACUERDO	18	35%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	10	19%



Ilustración 35: Pregunta 29

Sobre las posibilidades de ascenso los docentes se encuentran con un 19% totalmente de acuerdo, el 35% está de acuerdo, el 33% neutral, el 10% está en desacuerdo y el 4% está totalmente en desacuerdo, la mayoría de docentes esta neutro en esta situación, sus posibilidades de ascenso disminuyen por la ley de educación superior.

2.8 Comunicación

En la comunicación se investigó, la capacidad que tiene la Facultad para comunicar los cambios administrativos, objetivos que se tienen, y finalmente la comunicación sobre los problemas que tienen los docentes a la Facultad.

30	Sobre mi comunicación con la Facultad sobre objetivos, logros, cambios y/o actividades me siento	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4%
		2. EN DESACUERDO	6	12%
		3. NEUTRO	9	17%
		4. DE ACUERDO	21	40%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	14	27%



Ilustración 36: Pregunta 30

Con la comunicación sobre objetivos, logros, y/o actividades, los docentes en un 27% están totalmente de acuerdo, el 40% está de acuerdo, el 17% neutro, el 12% está en desacuerdo y el 4% está totalmente en desacuerdo, hay una minoría de docentes las cuales no se sienten contentos de la manera de comunicar objetivos.

31	Con la manera de comunicar los temas (académicos, administrativos u otros) estoy	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4%
		2. EN DESACUERDO	4	8%
		3. NEUTRO	15	29%
		4. DE ACUERDO	21	40%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	10	19%



Ilustración 37: Pregunta 31

Cuando se comunican los temas administrativos, académicos u otros, los docentes en un 19% está totalmente de acuerdo, en un 40% está de acuerdo, un 29% neutrales, el 8% está en desacuerdo y el 4% está totalmente en desacuerdo, si algunas personas no están conformes con esto es porque hay un error administrativo al momento de dar comunicados a los docentes.

32	La manera en que escuchan mis comentarios estoy	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4%
		2. EN DESACUERDO	4	8%
		3. NEUTRO	14	27%
		4. DE ACUERDO	24	46%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	8	15%



Ilustración 38: Pregunta 32

Cuando se da un comentario y los demás lo escuchan, los docentes están en un 29% completamente de acuerdo, el 31% está de acuerdo, el 27% neutrales, el 10% está en desacuerdo y el 4% está totalmente en desacuerdo, algunos profesores no se sienten a gusto en la manera de como escuchan sus comentarios, cuando hablan sobre algún tema en específico.

33	Sobre el nivel de conocimiento de mis problemas en el trabajo estoy	Respuesta	N/E	Porcentaje
		1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4%
		2. EN DESACUERDO	5	10%
		3. NEUTRO	14	27%
		4. DE ACUERDO	16	31%
		5. TOTALMENTE DE ACUERDO	15	29%



Ilustración 39: Pregunta 33

Sobre el conocimiento de los problemas que tenga la universidad de los profesores, el 66% están totalmente de acuerdo y de acuerdo, el 19% neutral, el 12% está en desacuerdo y el 4% está totalmente en desacuerdo, hay una cantidad pequeña de docentes que piensa que la universidad no se preocupa en los problemas que ellos tienen.

2.9 Clima Laboral

		P/E	P/%
Condición ambiental	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	3,85%
	2. EN DESACUERDO	6	10,77%
	3. NEUTRO	8	15,77%
	4. DE ACUERDO	18	35,00%
	5. TOTALMENTE DE ACUERDO	18	34,62%
Ergonomía	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0,00%
	2. EN DESACUERDO	5	9,62%
	3. NEUTRO	12	23,08%
	4. DE ACUERDO	10	18,27%
	5. TOTALMENTE DE ACUERDO	26	49,04%
Relación social	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0,38%
	2. EN DESACUERDO	3	5,00%
	3. NEUTRO	6	10,77%
	4. DE ACUERDO	17	32,69%
	5. TOTALMENTE DE ACUERDO	27	51,15%
Liderazgo	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,92%
	2. EN DESACUERDO	2	4,49%
	3. NEUTRO	6	11,54%
	4. DE ACUERDO	14	27,56%
	5. TOTALMENTE DE ACUERDO	28	54,49%
Puesto de trabajo	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,92%
	2. EN DESACUERDO	5	9,34%
	3. NEUTRO	8	15,93%
	4. DE ACUERDO	17	31,87%
	5. TOTALMENTE DE ACUERDO	21	40,93%
Reconocimiento	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	4,40%
	2. EN DESACUERDO	6	11,26%
	3. NEUTRO	12	22,25%
	4. DE ACUERDO	14	26,37%
	5. TOTALMENTE DE ACUERDO	19	35,71%
Comunicación	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	3,85%
	2. EN DESACUERDO	5	9,13%
	3. NEUTRO	13	25,00%
	4. DE ACUERDO	21	39,42%
	5. TOTALMENTE DE ACUERDO	12	22,60%

Tabla 2: Promedios de cada factor

En esta tabla podemos observar por promedio, cada uno de los 7 factores con su respectivo porcentaje y numero de respuestas, el factor con mejor aceptación por así decirlo es liderazgo con el 54,49% de promedio en totalmente de acuerdo, después relación social con el 51,15% de promedio en totalmente de acuerdo, posteriormente

la ergonomía con el 49,04% de promedio en totalmente de acuerdo, el factor con menor porcentaje en totalmente de acuerdo es comunicación con 22,60% pero tiene un porcentaje en 39,42% de promedio en de acuerdo; los factores a tener en cuenta son: reconocimiento teniendo un mayor porcentaje es reconocimiento con un mayor número de respuestas neutrales con el 22,25% y con respuestas negativas con el 11,26% en desacuerdo y 4,4% en totalmente desacuerdo que es el factor con más conflictos, luego la condición ambiental con 15,77% en neutral, 10,77% en desacuerdo y el 3,85% totalmente en desacuerdo siendo un factor a tener en cuenta también, y un factor a no perder de vista es comunicación con el 25% neutral, el 9,13% en desacuerdo y el 3,85% totalmente en desacuerdo.

Dimensiones

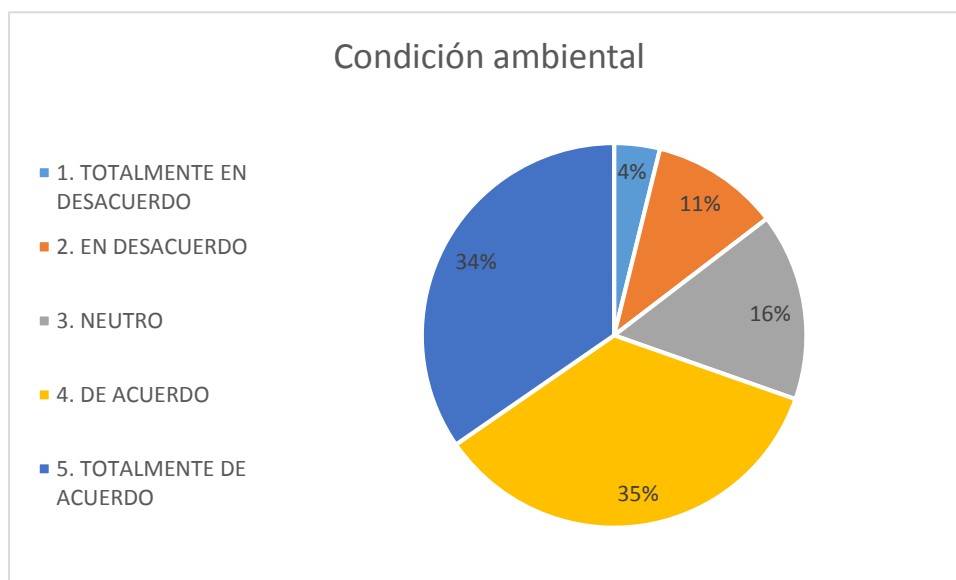


Ilustración 40: Condición ambiental

En este gráfico podemos observar los porcentajes de promedio de condición ambiental, la cual hay un poco de descontento con el 4% totalmente en desacuerdo, el 11% en desacuerdo y el 16% neutro, habiendo algún tipo de conflicto en la condición ambiental en el trabajo.

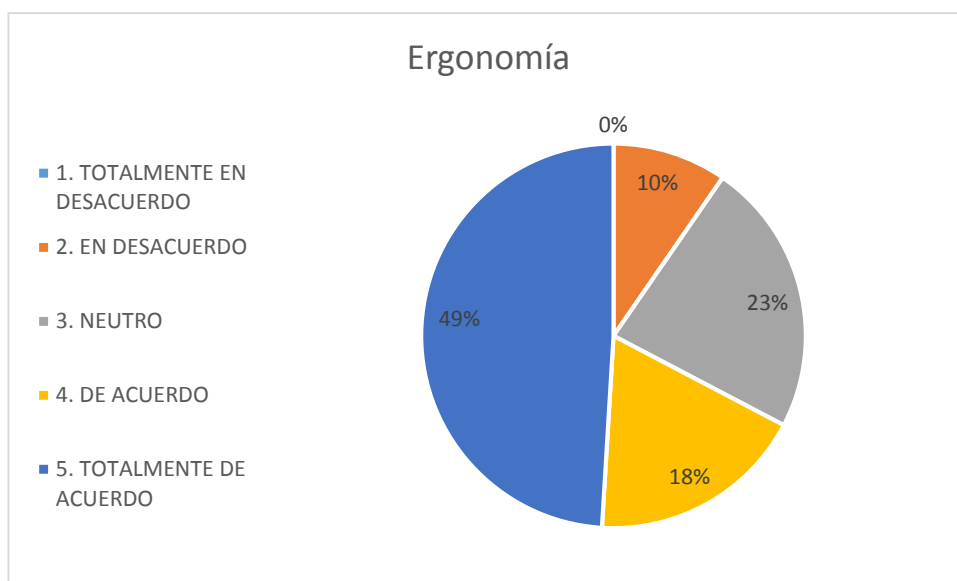


Ilustración 41: Ergonomía

Siendo uno de los factores con mayores respuestas en totalmente de acuerdo, no hay que perder de vista, ya que hay un 23% en respuestas neutrales con lo cual puede ser por algún tipo de descontento.

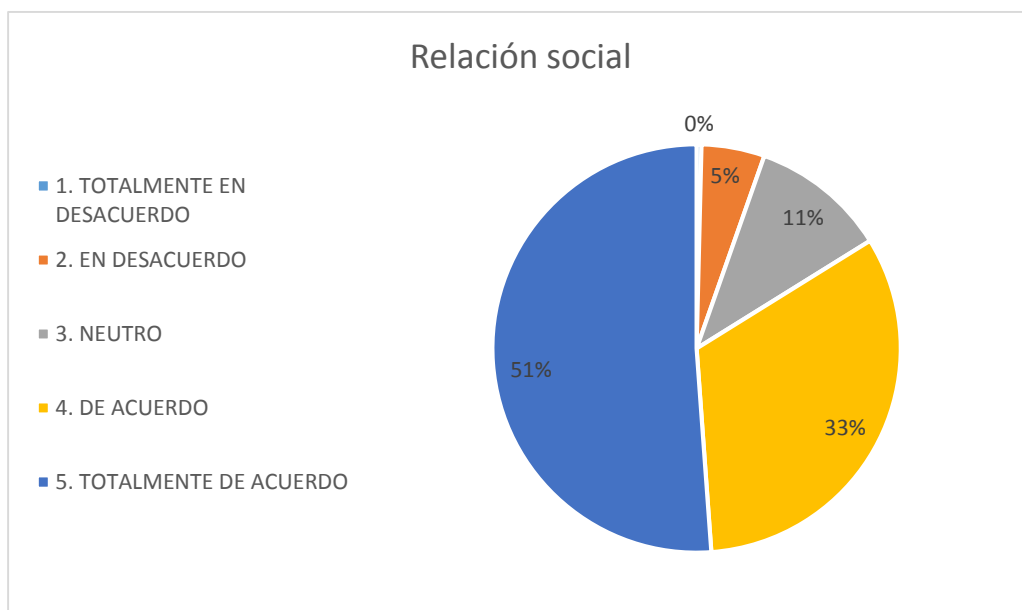


Ilustración 42: Relación Social

En cuanto a la relación social no se presenta un mayor tipo de conflictos ya que el 51% está totalmente de acuerdo, y el 33% de acuerdo, habiendo un mínimo porcentaje en neutro, y en desacuerdo sumadas las dos llegan al 16%.

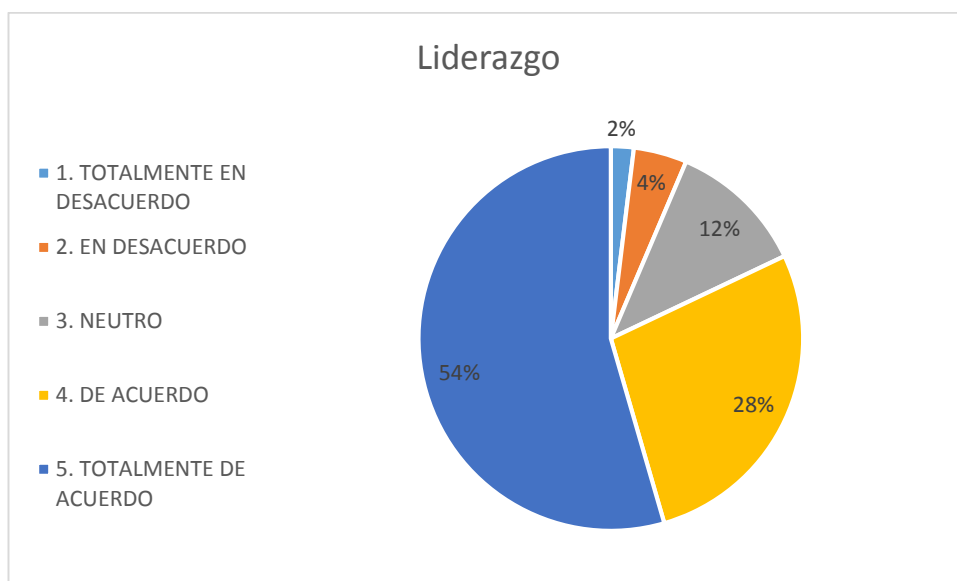


Ilustración 43: Liderazgo

Siendo el factor con el mayor porcentaje en totalmente de acuerdo con el 54%, hay que tener en cuenta que con algunos elementos existe algún tipo de descontento con sus superiores, pero con el 82% sus respuestas fueron positivas, quedando el 18% con algún tipo de conflicto.

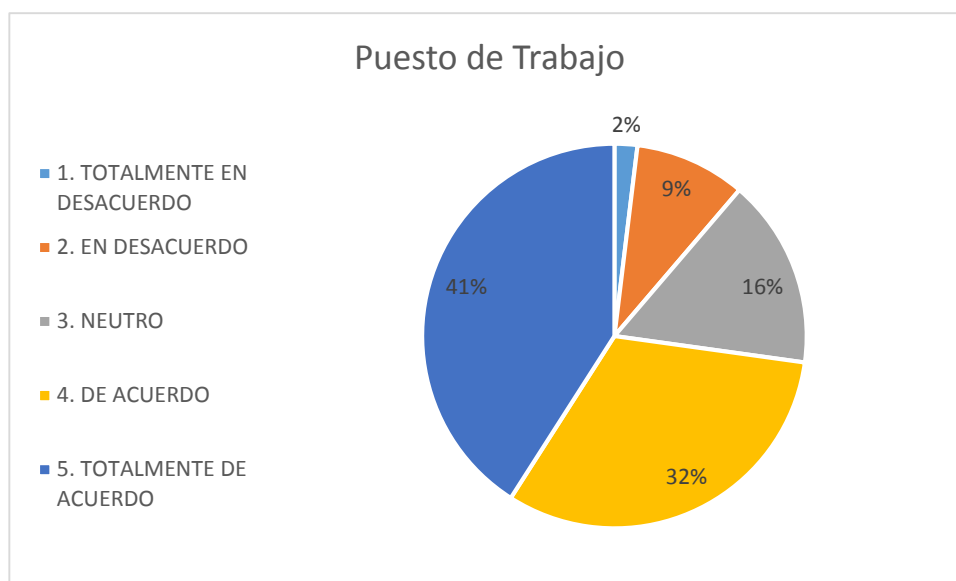


Ilustración 44: Puesto de Trabajo

En cuanto al puesto de trabajo que tienen los docentes, se puede observar que un porcentaje mayor tiene el 41% con totalmente de acuerdo, el 32% de acuerdo, habiendo un 27% restante dividido entre neutro, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo habiendo algún tipo de conflicto con algunos profesores de la institución.

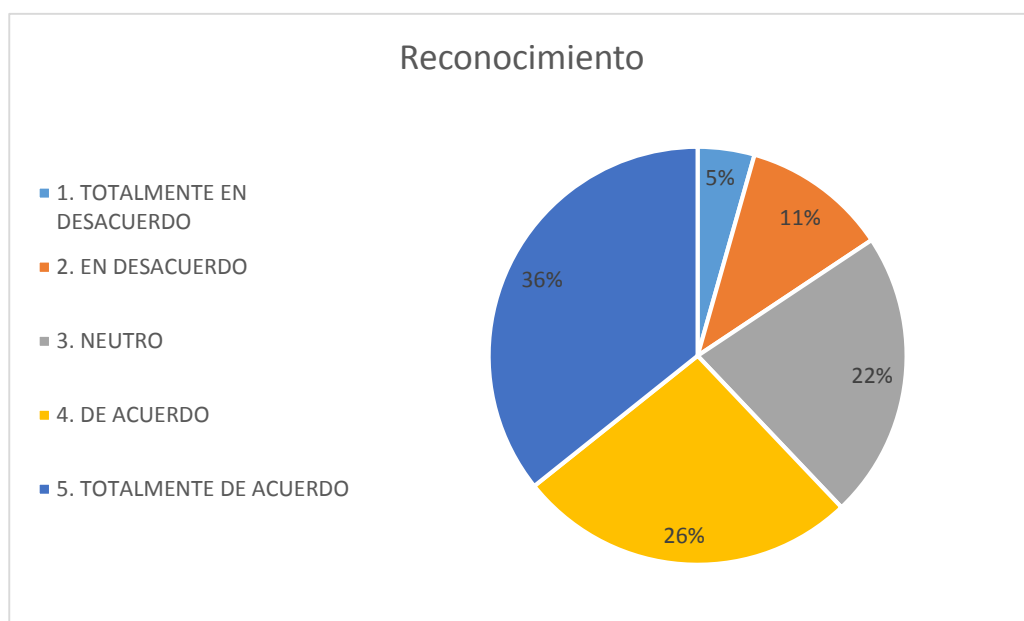


Ilustración 45: Reconocimiento

Siendo uno de los factores con más conflictos por así decirlo el reconocimiento con una suma de 38% en respuestas Neutral, desacuerdo y totalmente desacuerdo, hay que tener en cuenta a este factor por la mayor cantidad de respuestas negativas que tuvo.

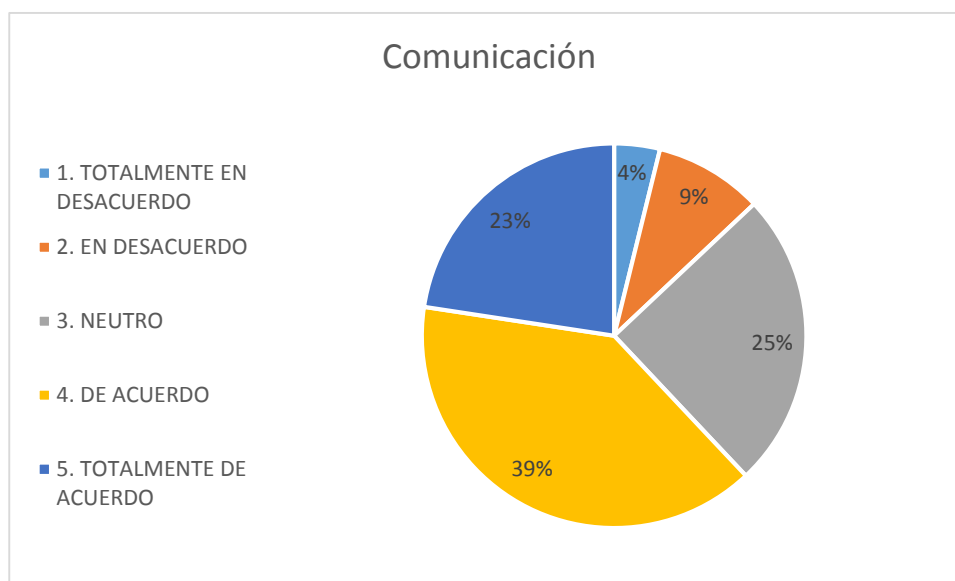


Ilustración 46: Comunicación

Con la comunicación el 39% está de acuerdo, habiendo algún tipo de desinterés al momento de que se dan los comunicados por parte de la Universidad, además teniendo un 25% neutro, 9% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo, es una de los factores con un mayor porcentaje de respuestas negativas.

2.10 Promedio clima laboral

Como conclusión del capítulo se presenta a continuación un cuadro del promedio del clima laboral:

Promedio Clima Laboral	1. TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	2,3%
	2. EN DESACUERDO	4	8,5%
	3. NEUTRO	9	17,8%
	4. DE ACUERDO	16	30,2%
	5. TOTALMENTE DE ACUERDO	21	41,2%

Tabla 3: Promedio clima laboral

En esta tabla podemos apreciar los cinco puntos de valor siendo, de acuerdo y totalmente de acuerdo los que mayor porcentaje tienen, sumados dan un total de 71,4% con la cual se podría decir que el clima laboral en general en la Facultad de Ciencias de la administración es muy bueno.

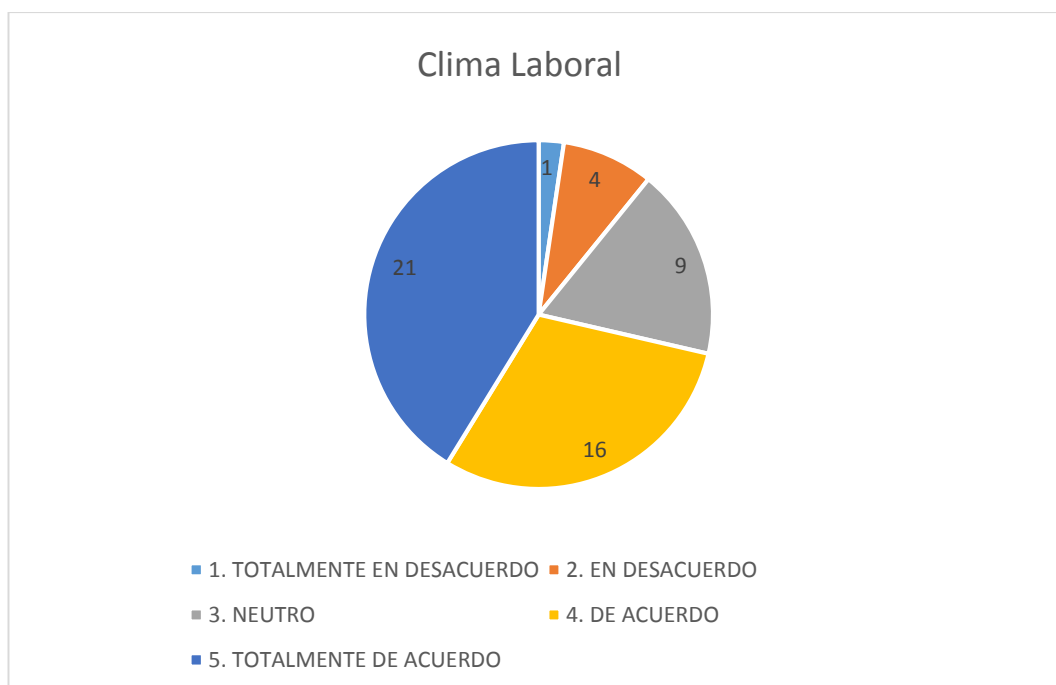


Tabla 4: Clima Laboral

CAPITULO 3

3. “ESTRUCTURAR UN PLAN DE REFORZAMIENTO DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS OBTENIDOS.”

Con los resultados obtenidos se puede analizar, que el clima laboral de la Facultad de Ciencias de la Administración, evidenciado por más del 70% que es agradable, sin embargo no hay que dejar de lado ciertos puntos que se pueden cambiar para mejorar aún más , los análisis nos muestran que la mayoría de docentes se sienten conformes en su lugar de trabajo, por lo tanto significa que están satisfechos de todo lo que ellos reciben de la Universidad, aunque otros no estén de acuerdo con aspectos que a la larga puede causar molestias dentro de la institución.

3.1 Procesamiento y análisis de la información.

Los datos obtenidos sirven para realizar un mejor análisis a fondo del clima laboral, factor por factor, para dar al final un plan de acciones, con el cual se puede mejorar la forma de mantener ese factor.

Condición ambiental

- Sobre la condición ambiental, los docentes de la Facultad están contentos con la misma, a pesar que existen profesores que se incomodan con el ruido que hay.

Ergonomía

- Los profesores mostraron su descontento con el espacio físico que hay en su lugar de trabajo.
- De igual manera expresaron su inconformidad con la falta de comodidad que hay en las aulas, es favorable mejorar este aspecto para que puedan laborar satisfactoriamente.

Relación con compañeros de trabajo

- En cuanto a la relación del trabajo, no hay discrepancia, la Universidad siempre se muestra interesada en que todos sus colaboradores conserven un buen ambiente de trabajo, aunque irremediablemente como en cualquier otro lugar se presentan en ciertos casos, dificultades laborales como personales.

Liderazgo

- Con el liderazgo los docentes se sienten conformes, con las personas que están al frente de la Facultad y de la Universidad, no se observa discrepancia en ninguno de los dos casos según se pudo apreciar en las encuestas

Puesto de Trabajo

- Con respecto al puesto de trabajo, los profesores presentaron su desconcierto en cuanto a las capacitaciones, ya que la Universidad no satisface las necesidades académicas a los docentes, sé les debería actualizar y renovar constantemente debido a tantos requerimientos que exige la SENESCYT.

Reconocimiento

- Con la falta de reconocimiento, una gran parte de los docentes se sienten desmotivados, sería importante agregar incentivos para mantener su espíritu positivo y satisfecho en su lugar de trabajo.
- De igual manera, la Ley de Educación Superior pone muchas trabas para que los maestros puedan ascender a mejores puestos en la cadena de mando de la docencia, por lo tanto es importante que se ponga énfasis en este aspecto.

Comunicación

- Con la comunicación, algunos profesores se mostraron inconformes con la manera en que se notifican los cambios, ya sea administrativos o de objetivos en la Facultad.

3.2 Plan de acción

Para el plan de acción se ha desarrollado una matriz de reforzamiento, para mejorar con diferentes actividades, objetivos y acciones que se deben desplegar conjuntamente con personas encargadas, y con los diferentes departamentos en la Universidad.

Fecha	Componente	Actividad	Objetivo general	Metodología	Acciones	Responsable	Observación
Por definir	Reconocimiento	1. Planes de Motivación	Mejorar la satisfacción respecto de las necesidades de los empleados para su efectividad académica.	Estudio de necesidades de los docentes.	1. Identificar necesidades comunes para entrega de incentivos	Decanato Recursos Humanos /	Los planes de motivación favorecen a un adecuado clima organizacional, permitiendo un grado de eficiencia y eficacia de los docentes de la Universidad.
					1.2. Seleccionar a los mejores docentes para recibir planes de motivación intrínseca.		
					1.3. Monitorear el nivel de cumplimiento académico luego de recibir los estímulos.		
		2. Implementación de planes para el cumplimiento de la Ley de Educación Superior.	Alcanzar los estándares académicos que cita la Ley de Educación Superior.	N/A	1. Fortalecer el departamento de educación continua para la formación constante de los docentes.	Departamento de Gestión de Talento Humano	Deberá existir la comunicación directa con la Unidad de Talento Humano de la Dirección General
					1.2. Asignar horas a docentes para la investigación y publicación de artículos científicos.		
					1.3. Asignar recursos para crear investigaciones para favorecer a grupos vulnerables.		
					1.4. Informar a los Docentes sobre las exigencias de la Ley y el rol del docente sobre la misma.		

Fecha	Componente	Actividad	Objetivo general	Metodología	Acciones	Contenidos	Responsable	Observación
Por definir	Ergonomía	1.- Implementar lugares de trabajo de mayor comodidad para los profesores.	Generar espacios de comodidad	N/A	1. Identificar con el departamento de seguridad industrial estudios de espacios educativos.	N/A	Departamento de Seguridad Industrial/ Su decano	Es necesario contar con espacios cómodos, limpios y ordenados para favorecer el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo pedagógico ideal.
					1.2. Socializar con los profesores y estudiantes el cuidado de las aulas.	N/A		
					1.3. Crear un manual de normas para el uso de las aulas.	N/A		
					1.4. Retroalimentación	Memorias del Taller		
		2.- Implementar Tecnología de acuerdo a las necesidades de los profesores.	Crear espacios de comodidad y confort para el desarrollo académico.	N/A	2. Proveer de infraestructura tecnológica en las aulas de clase.	N/A	Departamento de sistemas/ Decano	La pérdida de tiempo y de riesgo que implica utilizar los proyectores sin el control debido.
					2.2. Capacitar a los docentes sobre el uso y el cuidado de la tecnología implementada.	Uso de la tecnología, normas de cuidado y responsabilidad de los controles.		

Fecha	Componente	Actividad	Objetivo general	Metodología	Acciones	Responsable	Observación
Por definir	Puesto de Trabajo	1. Implementación de capacitaciones para los docentes.	Implementar diferentes tipos de capacitaciones para los docentes de la facultad.	Estudio de capacitaciones necesarias para los docentes.	1. Identificar qué tipo de capacitaciones necesitan los docentes.	Recursos Humanos	No se realizan capacitaciones en la Universidad, si las hicieran mejoraría el servicio que se brinda a los alumnos.
					1.2. Dar facilidades para que los docentes puedan elegir entre diferentes capacitaciones.		

Fecha	Componente	Actividad	Objetivo general	Metodología	Acciones	Responsable	Observación
Por definir	Comunicación	1. Plan de comunicación	Mejorar el sistema de Comunicación de objetivos y de cambios administrativos en la Facultad	N/A	1. Reuniones periódicas de los docentes con el Decano y la dirección de Escuela.	Decanato/ Dirección de Escuela	La Comunicación con los objetivos de la Facultad de ser de suma importancia para que no exista ningún tipo de confusión de lo que el docente debe hacer.
					1.2. Recibir comentarios de los docentes de sus problemas al momento de desarrollar su labor.		
					1.3. Entregar objetivos claros a cada uno de los Docentes para que no exista confusión.		

4. CONCLUSIONES

- Hay que tener en cuenta, que la ergonomía, el espacio y la comodidad que se les entrega a los docentes puede generar un descontento al paso del tiempo por comentarios propios entre ellos.
- Se genera desmotivación por la falta de reconocimiento por parte de los directivos hacia los docentes por su labor académica, de la misma manera se ven obstaculizados al no acceder a un ascenso por la Ley de Educación Superior.
- En su lugar de trabajo los docentes no tienen suficientes capacitaciones, punto clave para poder desarrollar de mejor manera su aspecto profesional, y académico de los estudiantes y así poder acceder a un ascenso.
- La comunicación interna, es ambigua, por lo tanto ,el líder de la Facultad debe estar en constante comunicación para poder seguir los cambios de objetivos o administrativos en los docentes.

5. RECOMENDACIONES

- Equipar con tecnología adecuada las aulas para que los profesores puedan desarrollar de mejor manera sus clases, ya que los docentes se pueden beneficiar para hacer sus clases más atractivas, más eficientes y así mismo puedan transmitir su conocimiento a los estudiantes.
- Desarrollar diferentes tipos de planes de motivación, para docentes que se esfuerzan por la Universidad, mejorar los estímulos por cumplimiento de objetivos.
- Es de relevancia las capacitaciones para los profesores, de igual manera dar facilidades para que ellos puedan cumplir con los requerimientos y aspirar a un ascenso en el trabajo, teniendo en cuenta que se tiene que re-abrir el Departamento de Educación Continua.

Trabajos citados

- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones . *Revista Innovar Journal Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*.
- Cuadra, A y Veloso, C. (2007). Liderazgo, Clima y satisfacción laboral. *Revista UNIVERSUM*.
- Diccionario Real de la Lengua Española. (2014).
- Flores, M. (2000). *UNA Informe de Investigaciones Educativas*. Recuperado el 2016, de <http://biblo.una.edu.ve/ojs/index.php/IIIE/article/view/130/121>
- Gan, F. y Triginé J. (2012). *Elibro*. Recuperado el 2016, de Elibro: <http://site.ebrary.com/lib/uasuaysp/detail.action?docID=11038437&p00=clima+laboral>
- J, Alves. (2007). liderazgo y clima organizacional. *revista psicología del deporte*, 123-133.
- LOES. (2010). *LOES*. Obtenido de <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/loes1.pdf>
- López, J. (2005). *Revista de investigacion*. Recuperado el 2016, de Revista de investigacion: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>
- Ortiz, M. (2013). Tesis clima laboral y comunicación interna.
- Universidad del Azuay. (s.f.). *Universidad del Azuay*. Obtenido de www.uazuay.edu.ec

BIBLIOGRAFÍA

- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones . *Revista Innovar Journal Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*.
- Cuadra, A y Veloso, C. (2007). Liderazgo, Clima y satisfacción laboral. *Revista UNIVERSUM*.
- Diccionario Real de la Lengua Española. (2014).
- Flores, M. (2000). *UNA Informe de Investigaciones Educativas*. Recuperado el 2016, de <http://biblo.una.edu.ve/ojs/index.php/IIIE/article/view/130/121>

- Gan, F. y Triginé J. (2012). *Elibro*. Recuperado el 2016, de Elibro:
<http://site.ebrary.com/lib/uasuaysp/detail.action?docID=11038437&p00=clima+laboral>
- J, Alves. (2007). liderazgo y clima organizacional. *revista psicología del deporte*, 123-133.
- LOES. (2010). *LOES*. Obtenido de <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/loes1.pdf>
- López, J. (2005). *Revista de investigacion*. Recuperado el 2016, de Revista de investigacion:
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>
- Ortiz, M. (2013). Tesis clima laboral y comunicación interna.
- Universidad del Azuay. (s.f.). *Universidad del Azuay*. Obtenido de www.uazuay.edu.ec

ANEXOS

Anexo #1

UNIVERSIDAD DEL AZUAY
FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESA
ESTUDIO SOBRE CLIMA LABORAL

Objetivo del Estudio:

El siguiente cuestionario pretende conocer el nivel de satisfacción que tiene los Profesores de la Facultad de Administración sobre el clima laboral, la información recolectada será de máxima confidencialidad y servirá como un insumo académico.

Datos de Identificación:

Género: M F Edad:

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION					
En escala del 1 al 5 por favor marque con una "X" el número que mejor represente el grado en que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla presenta el significado de la escala mencionada. ¡Gracias por su colaboración!					
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5			
	DE ACUERDO	4			
	NEUTRO	3			
	EN DESCACUERDO	2			
	TOTALMENTE DESACUERDO	1			
CUESTIONARIO:					
		1	2	3	4 5
1	La iluminación de mi área de trabajo estoy		/		
2	Con la temperatura de mi lugar de trabajo me siento		/		
3	Con el nivel de ruido me siento		/		
4	Sobre la limpieza y aseo en general estoy		/	/	
5	Sobre la seguridad en el establecimiento estoy		/	/	
6	Con el espacio en mi área de trabajo estoy		/	/	
7	Sobre la comodidad en mi Área de trabajo estoy		/	/	
8	Sobre la relación de amistad con mis compañeros estoy		/	/	
9	Con la colaboración por parte de mis compañeros me siento		/	/	
10	Sobre el trabajo en equipo me siento		/	/	
11	Sobre el respeto entre compañeros siento		/	/	
12	Con el trabajo que realizan mis compañeros estoy		/	/	
13	Sobre la amabilidad de mi superior me siento		/	/	
14	Sobre las decisiones de mi superior me siento		/	/	
15	Sobre la influencia de mi superior me siento		/	/	
16	Con la motivación que se nos brinda me siento		/	/	
17	Sobre mi salario estoy		/	/	
18	Sobre la estabilidad laboral estoy		/	/	
19	Sobre el trabajo que desempeño me siento		/	/	

Anexo #2

20	Sobre las capacitaciones que recibo estoy		/			
21	En relación a los objetivos de mi puesto de trabajo me siento		/			
22	Sobre la organización y planificación de mi lugar de trabajo me siento.		/			
23	Sobre los reconocimientos a mi esfuerzo me siento		/			
24	Con los incentivos que recibo estoy		/			
25	Sobre la confianza por el rol que cumpla me siento		/			
26	Mi puesto de trabajo contribuye con mi autorrealización		/			
27	Sobre la Ley de Educación Superior estoy		/			
28	La Facultad se preocupa por facilitar el cumplimiento de los requisitos de ascensos según la Ley de Educación Superior		/			
29	Sobre mis posibilidades de ascenso me siento		/			
30	Sobre mi comunicación con la Facultad sobre objetivos, logros, cambios y/o actividades me siento		/			
31	Con la manera de comunicar los temas (académicos, administrativos u otros) estoy		/			
32	La manera en que escuchan mis comentarios estoy		/			
33	Sobre el nivel de conocimiento de mis problemas en el trabajo estoy		/			

Anexo #3

UNIVERSIDAD DEL AZUAY
FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESA
ESTUDIO SOBRE CLIMA LABORAL

Objetivo del Estudio:

El siguiente cuestionario pretende conocer el nivel de satisfacción que tiene los Profesores de la Facultad de Administración sobre el clima laboral, la información recolectada será de máxima confidencialidad y servirá como un insumo académico.

Datos de Identificación:

Género: M X F _____ Edad: 48

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION

En escala del 1 al 5 por favor marque con una "X" el número que mejor represente el grado en que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla presenta el significado de la escala mencionada. ¡Gracias por su colaboración!

		5	4	3	2	1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5				
	DE ACUERDO	4				
	NEUTRO	3				
	EN DESCACUERDO	2				
	TOTALMENTE DESACUERDO	1				
CUESTIONARIO:						
		1	2	3	4	5
1	La iluminación de mi área de trabajo estoy				☒	
2	Con la temperatura de mi lugar de trabajo me siento				☒	
3	Con el nivel de ruido me siento				☒	
4	Sobre la limpieza y aseo en general estoy				☒	
5	Sobre la seguridad en el establecimiento estoy				☒	
6	Con el espacio en mi área de trabajo estoy				☒	
7	Sobre la comodidad en mi Área de trabajo estoy				☒	
8	Sobre la relación de amistad con mis compañeros estoy				☒	
9	Con la colaboración por parte de mis compañeros me siento			☒		
10	Sobre el trabajo en equipo me siento			☒		
11	Sobre el respeto entre compañeros siento				☒	
12	Con el trabajo que realizan mis compañeros estoy				☒	
13	Sobre la amabilidad de mi superior me siento				☒	
14	Sobre las decisiones de mi superior me siento				☒	
15	Sobre la influencia de mi superior me siento				☒	
16	Con la motivación que se nos brinda me siento			☒		
17	Sobre mi salario estoy			☒		
18	Sobre la estabilidad laboral estoy			☒		
19	Sobre el trabajo que desempeño me siento			☒		

Anexo #4

20	Sobre las capacitaciones que recibo estoy			✓		
21	En relación a los objetivos de mi puesto de trabajo me siento			✓		
22	Sobre la organización y planificación de mi lugar de trabajo me siento.			✓		
23	Sobre los reconocimientos a mi esfuerzo me siento			✓		
24	Con los incentivos que recibo estoy			✓		
25	Sobre la confianza por el rol que cumpla me siento			✓		
26	Mi puesto de trabajo contribuye con mi autorrealización			✓		
27	Sobre la Ley de Educación Superior estoy			✓		
28	La Facultad se preocupa por facilitar el cumplimiento de los requisitos de ascensos según la Ley de Educación Superior			✓		
29	Sobre mis posibilidades de ascenso me siento			✓		
30	Sobre mi comunicación con la Facultad sobre objetivos, logros, cambios y/o actividades me siento			✓		
31	Con la manera de comunicar los temas (académicos, administrativos u otros) estoy			✓		
32	La manera en que escuchan mis comentarios estoy			✓		
33	Sobre el nivel de conocimiento de mis problemas en el trabajo estoy			✓		

Anexo #5

UNIVERSIDAD DEL AZUAY
FACULTAD DE ADMINISTRACION DE EMPRESA
ESTUDIO SOBRE CLIMA LABORAL

Objetivo del Estudio:

El siguiente cuestionario pretende conocer el nivel de satisfacción que tiene los Profesores de la Facultad de Administración sobre el clima laboral, la información recolectada será de máxima confidencialidad y servirá como un insumo académico.

Datos de Identificación:

Género: M X F Edad: 65

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION					
En escala del 1 al 5 por favor marque con una "X" el número que mejor represente el grado en que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla presenta el significado de la escala mencionada. ¡Gracias por su colaboración!					
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5			
	DE ACUERDO	4			
	NEUTRO	3			
	EN DESCACUERDO	2			
	TOTALMENTE DESACUERDO	1			
	CUESTIONARIO:				
		1	2	3	4 5
1	La iluminación de mi área de trabajo estoy				X
2	Con la temperatura de mi lugar de trabajo me siento			X	
3	Con el nivel de ruido me siento			X	X
4	Sobre la limpieza y aseo en general estoy			X	
5	Sobre la seguridad en el establecimiento estoy			X	
6	Con el espacio en mi área de trabajo estoy				X
7	Sobre la comodidad en mi Área de trabajo estoy				X
8	Sobre la relación de amistad con mis compañeros estoy				X
9	Con la colaboración por parte de mis compañeros me siento				X
10	Sobre el trabajo en equipo me siento				X
11	Sobre el respeto entre compañeros siento				X
12	Con el trabajo que realizan mis compañeros estoy				X
13	Sobre la amabilidad de mi superior me siento				X
14	Sobre las decisiones de mi superior me siento				X
15	Sobre la influencia de mi superior me siento				X
16	Con la motivación que se nos brinda me siento				X
17	Sobre mi salario estoy				X
18	Sobre la estabilidad laboral estoy				X
19	Sobre el trabajo que desempeño me siento				X

Anexo #6

20	Sobre las capacitaciones que recibo estoy				3	
21	En relación a los objetivos de mi puesto de trabajo me siento					X
22	Sobre la organización y planificación de mi lugar de trabajo me siento.					2
23	Sobre los reconocimientos a mi esfuerzo me siento					3
24	Con los incentivos que recibo estoy					3
25	Sobre la confianza por el rol que cumpla me siento					3
26	Mi puesto de trabajo contribuye con mi autorrealización					3
27	Sobre la Ley de Educación Superior estoy				X	1
28	La Facultad se preocupa por facilitar el cumplimiento de los requisitos de ascensos según la Ley de Educación Superior				3	
29	Sobre mis posibilidades de ascenso me siento				3	
30	Sobre mi comunicación con la Facultad sobre objetivos, logros, cambios y/o actividades me siento				3	
31	Con la manera de comunicar los temas (académicos, administrativos u otros) estoy				3	
32	La manera en que escuchan mis comentarios estoy				X	
33	Sobre el nivel de conocimiento de mis problemas en el trabajo estoy				2	

Doctora Jenny Ríos Coello, Secretaria de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Azuay,

CERTIFICA:

Que, el Consejo de Facultad en sesión del 22 de diciembre de 2015, conoció la petición del(a)(os)(as) estudiante(s) **VILLAVICENCIO JACOME PEDRO LUIS** con código(s) 49824 registrado(s)(as) en la Unidad de Titulación Especial, quien(es) denuncia(n) su trabajo de titulación denominado: **"Análisis y evaluación del clima laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración"** y presentado como requisito previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial. -El Consejo de Facultad acoge el informe de la Junta Académica y aprueba la denuncia. Designa como Director(a) al(a) Ing. Mónica Rodas Tobar y como miembro del Tribunal Examinador al(a) Ing. Jaime Vélez Arízaga. De acuerdo al cronograma de la Unidad de Titulación, el(a)(as)(os) petionario(s)(a)(as) para desarrollar y presentar su trabajo de titulación tiene(n) un plazo hasta el 15 de abril de 2016, debiendo realizar dos sustentaciones parciales del trabajo en las semanas del 18 al 22 de enero y del 14 al 18 de marzo de 2016 en su orden.

Cuenca, 23 de diciembre de 2015



Dra. Jenny Ríos Coello
Secretaria de la Facultad de
Ciencias de la Administración



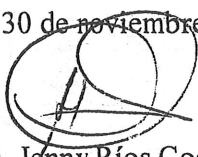
UNIVERSIDAD DEL
AZUAY
FACULTAD DE
ADMINISTRACION
SECRETARIA

rcr.-

CONVOCATORIA

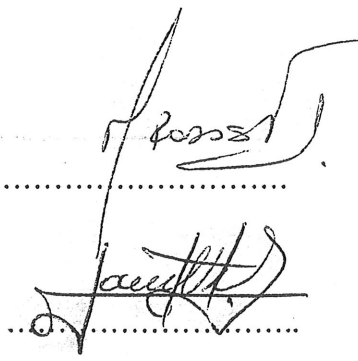
Por disposición de la Junta Académica de Administración de Empresas, se convoca a los Miembros del Tribunal Examinador, a la sustentación del Protocolo del Trabajo de Titulación: "*Análisis y evaluación del clima laboral con los docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración.*", presentado por el(a)(os) estudiante(s) VILLAVICENCIO JACOME PEDRO LUIS, con código 49824, previa a la obtención del grado de Ingeniero(s)(a)(as) Comercial(es), para el **Miércoles, 09 de diciembre de 2015, a las 17:30.**

Cuenca, 30 de noviembre de 2015



Dra. Jenny Ríos Coello
Secretaria de la Facultad

Ing. Mónica Rodas Tobar



Ing. Jaime Vélez Arízaga



ADM.

ACTA

SUSTENTACIÓN DE PROTOCOLO/DENUNCIA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

1.1 Nombre del estudiante: VILLAVICENCIO JACOME PEDRO LUIS

Código: 49824

1.2 Director sugerido: Ing. Mónica Rodas Tobar

1.3 Codirector (opcional): _____

1.4 Tribunal: Ing. Jaime Vélez Arízaga

1.5 Título propuesto: "Análisis y evaluación del clima laboral con los docentes",
Administración de la Facultad de Ciencias de la Administración."

1.6 Resolución:

1.6.1 Aceptado sin modificaciones _____

1.6.2 Aceptado con las siguientes modificaciones:

1. Mejorar la presentación física del Diseño

1.6.3 Responsable de dar seguimiento a las modificaciones:

1.6.4 No aceptado

• Justificación:

Ing. Mónica Rodas Tobar

Tribunal

Ing. Jaime Vélez Arízaga

Sr. Pedro L. Villavicencio Jácome

Dra. Jenny Ríos Coello
Secretaria de Facultad

Fecha de sustentación: Miércoles, 09 de diciembre de 2015, a las 17:30.

**RÚBRICA PARA LA EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO DE TRABAJO DE TITULACIÓN****1.1 Nombre del estudiante:** VILLAVICENCIO JACOME PEDRO LUIS**Código** 49824**1.2 Director sugerido:** Ing. Mónica Rodas Tobar**1.3 Codirector (opcional):****1.4 Título propuesto:** *Análisis y evaluación del clima laboral con los docentes / personal**de la Facultad de Ciencias de la Administración.***1.5 Revisores (tribunal):** Ing. Jaime Vélez Arízaga**1.6 Recomendaciones generales de la revisión:**

	Cumple totalmente	Cumple parcialmente	No cumple	Observaciones (*)
Línea de investigación				
1. ¿El contenido se enmarca en la línea de investigación seleccionada?	✓			
Título Propuesto				
2. ¿Es informativo?	✓			
3. ¿Es conciso?				
Estado del arte				
4. ¿Identifica claramente el contexto histórico, científico, global y regional del tema del trabajo?	✓			
5. ¿Describe la teoría en la que se enmarca el trabajo	✓			
6. ¿Describe los trabajos relacionados más relevantes?	✓			
7. ¿Utiliza citas bibliográficas?	✓			
Problemática y/o pregunta de investigación				
8. ¿Presenta una descripción precisa y clara?	✓			
9. ¿Tiene relevancia profesional y social?	✓			
Hipótesis (opcional)				
10. ¿Se expresa de forma clara?	✓			
11. ¿Es factible de verificación?	✓			
Objetivo general				
12. ¿Concuerda con el problema formulado?	✓			
13. ¿Se encuentra redactado en tiempo verbal infinitivo?	✓			



Objetivos específicos				
14.¿Concuerdan con el objetivo general?	✓			
15.¿Son comprobables cualitativa o cuantitativamente?	✓			
Metodología				
16.¿Se encuentran disponibles los datos y materiales mencionados?	✓			
17.¿Las actividades se presentan siguiendo una secuencia lógica?	✓			
18.¿Las actividades permitirán la consecución de los objetivos específicos planteados?	✓			
19.¿Los datos, materiales y actividades mencionadas son adecuados para resolver el problema formulado?	✓			
Resultados esperados				
20.¿Son relevantes para resolver o contribuir con el problema formulado?				
21.¿Concuerdan con los objetivos específicos?	✓			
22.¿Se detalla la forma de presentación de los resultados?	✓			
23.¿Los resultados esperados son consecuencia, en todos los casos, de las actividades mencionadas?	✓			
Supuestos y riesgos				
24.¿Se mencionan los supuestos y riesgos más relevantes?	✓			
25.¿Es conveniente llevar a cabo el trabajo dado los supuestos y riesgos mencionados?	✓			
Presupuesto				
26.¿El presupuesto es razonable?	✓			
27.¿Se consideran los rubros más relevantes?	✓			
Cronograma				
28.¿Los plazos para las actividades son realistas?	✓			
Referencias				
29.¿Se siguen las recomendaciones de normas internacionales para citar?	✓			
Expresión escrita				
30.¿La redacción es clara y fácilmente comprensible?	✓			
31.¿El texto se encuentra libre de faltas ortográficas?			✓	



9. Protocolo/Rúbrica

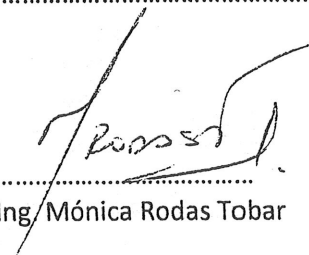
(*) Breve justificación, explicación o recomendación.

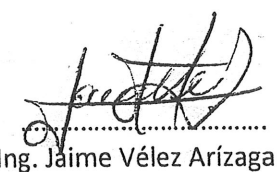
- Opcional cuando cumple totalmente,
- Obligatorio cuando cumple parcialmente y NO cumple.

.....

.....

.....


.....
Ing. Mónica Rodas Tobar


.....
Ing. Jaime Vélez Arízaga



Cuenca, 03 de Diciembre del 2015

Ingeniero

Xavier Ortega Vásquez

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION

UNIVERSIDAD DEL AZUAY

De mi consideración:

Estimado señor Decano, yo, Pedro Luis Villavicencio Jácome con C.I. No. 0103796264 y código 49824, estudiante egresado de la carrera de Administración de Empresas, solicito muy comedidamente a usted autorice el diseño de tesis previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial. El tema de tesis es: Análisis y Evaluación del clima laboral en los docentes de la facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Azuay.

Por la favorable acogida que brinde usted a la presente, anticipo mis agradecimientos.

Atentamente:

Pedro Luis Villavicencio Jácome

Estudiante de la Facultad de Ciencias de la Administración

Carrera Administración de Empresas

Universidad del Azuay.

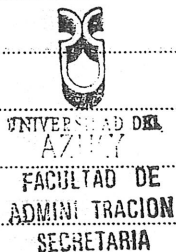


DOCTORA JENNY RIOS COELLO, SECRETARIA DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY

CERTIFICA:

Que, el Señor **VILLAVICENCIO JACOME PEDRO LUIS**, con código **49824**, luego de
aprobar todas las asignaturas del pensum de la Carrera de Administración de Empresas,
egresó de la Facultad el 25 de Julio de 2015.

Cuenca, 02 de Diciembre de 2015



Derecho No.092988

mjmr.-

Cuenca, 3 de Diciembre de 2015

Máster

Xavier Ortega

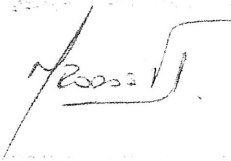
Decano de la Facultad de Administración de Empresas

Su Despacho.

Señor Decano.

Una vez que he acompañado al Estudiante de la Carrera de Ingeniería Comercial Sr. Pedro Luis Villavicencio Jácome código 49824, al desarrollo de su trabajo de Proyecto de Graduación que lleva por título ANALISIS Y EVALUACION DEL CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION." y siendo esta investigación área de mi competencia profesional, solicito se le apruebe el tema para la elaboración de la tesis.

Atentamente,



Mst. Mónica Rodas Tobar

Profesora

Cuenca, 22 de Diciembre de 2015

Master
Xavier Ortega
Decano de la Facultad de Ciencias de la Administración
Su despacho.

Señor Decano.

Una vez que he acompañado al Estudiante de la Carrera de Administración de Empresas Sr. Pedro Luis Villavicencio Jácome código 49824, al desarrollo de su trabajo de proyecto de graduación que lleva por título "ANALISIS Y EVALUACION DEL CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION." Después de haber revisado y pedido cambios en el diseño de tesis, solicito se le apruebe el tema para la elaboración de la tesis.

Atentamente,



Mst. Mónica Rodas Tobar
Profesora



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

Facultad de Ciencias de la Administración

Escuela de Administración de Empresas

**Título: Análisis y Evaluación del Clima Laboral en
los Docentes de la Facultad de Ciencias de la
Administración**

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del
título de Ingeniero en Administración**

**Nombre del Estudiante: Pedro Luis Villavicencio
Jácome**

**Director sugerido: Psc. Mónica Isabel Rodas
Tobar**

Cuenca – Ecuador

2015

1. Datos generales:

1.1 Nombre del Estudiante: Villavicencio Jácome Pedro Luis

1.1.1 Código: 49824

1.1.2 Contacto:

Telf. Convencional: 4083670

Celular: 0995201941

Correo electrónico: pillete1989@hotmail.com

1.2 Director

1.2.1 Contacto: Rodas Tobar Mónica Isabel, Psicóloga Organizacional

Celular: 0988151549

Correo electrónico: mrodast@uazuay.edu.ec

1.3 Co-director (opcional)

1.4 Asesor metodológico

1.5 Tribunal designado

1.6 Aprobación

1.7 Línea de investigación de la carrera: El campo de investigación es Ciencias Económicas, su disciplina Organización y Dirección de Empresas en la Subdisciplina de Organización de Recursos Humanos.

1.7.1 Código UNESCO: 5311.04

1.7.2 Tipo de Trabajo de Titulación

Proyecto de Investigación

1.8 Área de Estudio

Gestión del Talento Humano, Comportamiento Organizacional, Psicología Organizacional, Planificación Estratégica.

1.9 Título propuesto: "ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN."

1.10 Subtítulo:

1.11 Estado del proyecto: La investigación se define como un tema que ya se ha comenzado a realizar por las diferentes empresas e instituciones en la ciudad, pero con el presente trabajo se pretende realizar una investigación para el Estudio y Evaluación del clima laboral que tiene la Universidad del Azuay en la Facultad de Ciencias de la Administración, como objetivo serán los Docentes. Obteniendo como resultado la medición de las dimensiones del clima laboral que se obtiene en la Facultad.

2. CONTENIDO:

2.1 Motivación de la investigación:

En general hoy más que nunca una persona se enfrenta en la vida laboral a dos aspectos principales: la adaptación y a los cambios en el clima laboral en general, las personas buscan consolidar un ambiente de trabajo que le tenga satisfecho y motivado a realizar su función. En una organización lo más importante es su personal que son las que diariamente contribuyen a que esta mantenga un desempeño adecuado en el mercado, estos muchas veces son afectados por la carencia de liderazgo o no se sienten motivados o no tiene una buena interrelación personal con sus compañeros.

Estableciendo un clima laboral favorable para sus elementos, tanto internos como externos, se verá reflejado en dichos elementos el progreso que va a tener la organización, esta investigación tiene una gran importancia ya que se analizará diferentes niveles de motivación laboral y el rendimiento que van de la mano con la organización.

Cabe recalcar que si no se tiene un clima laboral adecuado el rendimiento de sus empleados será bajo, por lo tanto el puesto de trabajo será de un clima laboral negativo, Gan y Triginé (2012) indican que esto se debe a factores ya sea Objetivos (aquellos tangibles como condiciones físicas, salarios, tareas, etc.) y Subjetivos (aquellos intangibles como Autonomía, Liderazgo, Comunicación, etc.) que influyen en el clima laboral de la Empresa. En pro de lograr un mejoramiento, y si ya es bueno, mantenerlo y así mismo mejorar un clima laboral en la Facultad



UNIVERSIDAD DEL
AZUAY

de Ciencias de la Administración; con esta investigación pretendo obtener una herramienta para la toma de decisiones para hacer cambios en donde se necesiten y si no mantenerla en un mejoramiento continuo.

Por tal motivo se plantea un análisis y evaluación del clima laboral de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Azuay, para conocer el nivel de satisfacción en las dimensiones que corresponden al clima laboral.

2.2 Problemática:

El clima laboral es un factor importante dentro de la empresa, dependiendo del mismo para que esta tenga un perfecto funcionamiento en la organización; las investigaciones desarrolladas que van vinculadas al tema reportan que del clima laboral depende el éxito, Salgado; Remeseiro e Iglesias(1996) indican que en los últimos años se han realizado una gran cantidad de investigaciones para estudiar el clima laboral y la mayoría de los mismos se han realizado en empresas grandes, dando como resultados que en algunas empresas se pueda dar un clima laboral positivo; y, a la vez que sus empleados tengan insatisfacción en sus puestos de trabajo.

Por lo tanto una investigación y evaluación del clima laboral y la satisfacción que se obtiene de la misma, no es nada nuevo, sin embargo de ambas variables depende una gran parte del éxito de la empresa; el estudio del clima laboral es algo fundamental para cualquier tipo de empresa, porque este es uno de los indicadores que da como resultado el nivel en cuanto a relaciones laborales se refiere, dependiendo del resultado si es positivo podemos esperar aún más beneficios tanto para los empleados como para la institución en sí, en cambio si es negativa podemos esperar perdidas, gastos, conflictos laborales que pueden llevar incluso a un mal manejo administrativo.

En la Universidad del Azuay los docentes reportan que están a gusto con su puesto de trabajo, pero no se sabe si estos están realmente satisfechos y motivados al momento de realizar su trabajo en la Universidad; conversando con algunos profesores sin excluir que sienten que tienen un buen trabajo, esto implica trabajo en equipo, rutinario, a veces estresante, pesadas y repetitivas, de tal manera que esto incide de manera directa en la manera en que ellos se sientan

a gusto con lo que desarrollan y así mismo de lo que reciben de la Universidad. Es importante realizar esta investigación para saber qué tan motivante es su trabajo y que tan satisfechos están para determinar una evaluación de estos.

Se considera que si hubiera un análisis y una evaluación del clima laboral de la Universidad basándose en fundamentos teóricos del clima laboral, aplicando herramientas y analizando resultados obtenidos y finalmente dar conclusiones del tema, esto ayudaría a mejorar el clima laboral de la Facultad.

2.3 Pregunta de investigación:

- ¿El clima laboral es favorable en la Facultad de Ciencias de la Administración en la Universidad del Azuay?
- ¿Qué tan motivados se encuentran los docentes al realizar su trabajo?

2.4 Resumen:

En el presente tema de tesis tiene por objeto un modelo de investigación de “Análisis y Evaluación del clima laboral con los docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Azuay” debido a un análisis con el cual se podría evaluar el clima laboral de la misma, para así saber el nivel de satisfacción en las dimensiones del clima laboral que tienen los docentes en la Facultad de Ciencias de la Administración, la finalidad de la presente investigación es para realizar una medición de datos laborales de acuerdo a los resultados que se obtenga desarrollar una evaluación del mismo.

La metodología que fue propuesta se fundamenta en investigación bibliográfica y de campo apoyado en encuestas. Finalmente el beneficio se encuadra en ver qué importancia tendrían los datos obtenidos sobre el clima laboral de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Azuay.



2.5 Estado del arte y marco teórico:

En el trabajo de grado, buscamos realizar un Análisis y Evaluación del clima laboral de la Facultad de Ciencias de la Administración en la UDA, teniendo conversaciones con algunos profesores ellos indican que se sienten en su sitio de trabajo agradable, la cual a simple vista parece que tiene un clima laboral favorable, de tal manera que con la investigación se sabrá si hay algún factor o puede haber en algún momento un factor que perjudique o modifique el rendimiento de los empleados Docentes para disminuir el mismo.

Gan y Triginé (2012) definen el clima laboral como:

“Es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación y satisfacción de cada persona con la labor que realiza.” (p. 275)

Dentro de la investigación que se realizará, se tratará de resaltar lo importante que es tener un clima laboral favorable, en un artículo realizado por Orbegoso Galarza (2010) sobre el clima laboral dice que el clima laboral se refiere al acontecer de una organización o de una de sus secciones claramente definida. Que en toda la organización se producen interacciones y se genera información debido a ello, que esta dinámica es percibida por quienes integran la entidad. Que es ese conjunto de percepciones de los sujetos que interactúan entre sí y con su entorno lo que se entiende por clima.

También nos dice que gracias a instrumentos como cuestionarios o encuestas y entrevistas se puede saber cómo se representan y dado el caso los propios trabajadores califican su realidad laboral.

Si bien existe un clima laboral en una empresa, es claro que pueda haber un clima laboral en un departamento como ventas y otro tipo de clima laboral en Recursos Humanos.

Robbins (2004) en su libro de Comportamiento Organizacional dice que los factores necesarios a considerar en un clima laboral, que como es sabido se diferencian entre organizaciones, ya que cada empresa posee características únicas, serán los siguientes: motivación, satisfacción, involucramiento, actitudes, valores, cultura, estrés y conflicto; se consideran como necesarios estos factores para realizar el análisis y la evaluación.

En una investigación realizada a una universidad por Palma Carrillo (2000) indica que las organizaciones educativas evidencian un gran crecimiento exigiendo así la mejora en atención a sus clientes, siendo las universidades las instituciones en las que su servicio es la formación de profesionales, se esperaría un funcionamiento perfecto para garantizar su formación.

Palma Carrillo (2000) también indica que en las universidades el clima laboral es favorable en relaciones humanas en funciones administrativas como en la interacción social, tanto la motivación como el clima laboral detectadas hacen que sea necesaria una optimización de su funcionamiento en la orientación hacia las metas de las instituciones.

Velázquez (2002) indica que en las universidades la docencia es mayor que en los otros cargos y que la misma es clave para el funcionamiento de la misma ya que los catedráticos son la imagen que proyecta hacia los alumnos de la universidad, e indica que los factores necesarios a considerar en un clima laboral son: motivación, satisfacción, involucramiento, actitudes, valores, cultura organizacional, estrés y conflicto; considerando a estos factores como necesarios para el estudio realizado en el clima laboral de una universidad.

Velázquez (2012) también indica que en las universidades existen nuevas necesidades como mejor calidad de la docencia, una mayor comunicación con el alumnado y así mismo una mayor calidad de su personal administrativo.

Apoyándome en varios autores se puede decir que el clima laboral es importante en cualquier empresa, de cualquier tipo; es importante recalcar que de este depende el éxito de la empresa, por la satisfacción, motivación, lugar de trabajo, etc. que van a tener en la misma los empleados.

2.6 Hipótesis

2.7 Objetivo general

Analizar y evaluar el clima laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Azuay.

2.8 Objetivos específicos

- Analizar los fundamentos teóricos relacionados al clima organizacional.
- Aplicar la herramienta de clima laboral y analizar resultados obtenidos.
- Estructurar un plan de reforzamiento de acuerdo con los planes obtenidos.

2.9 Metodología:

En la siguiente investigación se utilizarán dos tipologías, una bibliográfica y una de investigación de campos.

En la investigación bibliográfica, se utilizarán libros, revistas, citas bibliográficas que tratan del tema del clima laboral, satisfacción laboral, la motivación, el liderazgo, Recursos Humanos; También se utilizará trabajos o Investigaciones publicados que traten sobre el tema.

En la investigación de campo se realizará en la Universidad del Azuay de la cual es nuestra fuente primaria, donde realizaremos encuestas y se analizará la actividad de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración.

Beneficiarios directos: Personas: dentro de este rango se encuentran las personas como ejecutivos, estudiantes, y empleados.

Instituciones: Se verán beneficiadas las instituciones que hagan análisis del clima laboral principalmente la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Azuay.

Beneficiarios indirectos: Dentro de los beneficiarios indirectos tenemos; empresas, estudiantes; empleados que se verán beneficiados con el proyecto.

Cuadro de Técnicas de Investigación:

Tipos de técnica de investigación	A quién se aplica?	Para qué se aplica?
Encuesta	Docentes de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Azuay (docentes).	Es una herramienta de suma importancia para poder realizar nuestro análisis de la información obtenida.
Revisión Bibliográfica	Libros, Revistas, Investigaciones.	Obtener más fuentes de información acerca del tema de la investigación que realizare.

2.10 Alcance y resultados esperados

Se analizará y evaluará todo lo que tenga que ver con el clima laboral de la Facultad de Ciencias de la Administración, de cómo tiene una influencia directa este factor con el desarrollo de diferentes actividades que ocurren en la misma, obteniendo resultados que sirvan para medir la satisfacción de los docentes que hay en la Institución.

2.11 Supuestos y riesgos:

Los riesgos que pueden existir son:

- Que la Universidad no acceda a compartir la información que se le solicite.
- No encontrar suficiente información que nos permita dar una solución al problema planteado.
- No colaboración de los docentes al realizar la encuesta.

2.12 Presupuesto:

RUBRO O DENOMINACION	Costo	USD	Detalles	Justificación ¿para qué?	Fuente de Financiamiento
	CU		C. Total		
Suministros y materiales		\$	200,00	Tramites y desarrollo del trabajo de grado	Auto financiamiento
Viáticos	\$	4,00	\$ 60,00	Consumo de alimentos	Auto financiamiento
Laptop	\$	22,22	\$ 800,00	Adquisición de laptop	Auto financiamiento
Impresiones			\$ 80,00		Auto Financiamiento
Derechos de graduación	\$	70,00	\$ 70,00	Tramites universitarios	Auto financiamiento
Libros			\$ 100,00	Investigación Bibliográfica	Auto Financiamiento
Internet			\$ 50,00	Investigación	Auto Financiamiento
Llamadas			\$ 25,00	Llamadas de contactos	Auto financiamiento
TOTAL			\$ 1385,00		

2.13 Financiamiento

El financiamiento para el desarrollo del proyecto se realiza mediante autofinanciamiento.

2.14 Esquema tentativo:

CAPITULO 1

1. Analizar los fundamentos teóricos relacionados al clima organizacional.

a. Introducción.

b. Perfil organizacional Universidad del Azuay.

c. Datos generales de la Universidad del Azuay, Misión, Visión, Valores, Servicio, Tamaño de la organización.

d. Análisis organizacional Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad Azuay.

e. Estructuración de la Facultad, número de empleados, función, organigrama de la Facultad de Ciencias de la Administración.

f. Fundamentos teóricos.

CAPITULO 2

2. Aplicar la herramienta de clima laboral y analizar resultados obtenidos. Realización de las encuestas.

a. Análisis de los resultados de las encuestas.

i. Gráficos.

ii. Tablas.

iii. Cuadros.

b. Clima laboral.

c. Dimensiones y condición ambiental, ergonomía, relación compañeros de trabajo, liderazgo, puesto de trabajo, reconocimiento, comunicación.

CAPITULO 3

3. Estructurar un plan de reforzamiento de acuerdo con los planes obtenidos.

a. Descripción de resultados.

b. Procesamiento y análisis de la información.

c. Plan de acción.

d. Informe final.

4. Conclusiones y recomendaciones.

5. Bibliografía.

6. Anexos.



UNIVERSIDAD DEL
AZUAY

2.15 Cronograma de actividades

OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDAD	RESULTADO ESPERADO	TIEMPO (SEMANAS)
Análisis Actual de la Universidad del Azuay	Buscar información necesaria para el respectivo análisis	Conocer detalladamente los factores del clima que son importantes para la Universidad.	3
Descripción del clima laboral en la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Azuay	Obtener la información necesaria en la Universidad que sirve para un análisis organizacional.	Obtener el análisis organizacional de la Facultad de Ciencias de la Administración	5
Determinación de factores del clima laboral que influye en el rendimiento y su desempeño de los trabajadores de la Facultad de Ciencias de la Administración.	Recolectar información de encuestas para realizar el respectivo análisis del clima laboral.	Medir los diferentes niveles de diferentes factores sobre el clima laboral.	8
Evaluación de los datos obtenidos del clima laboral.	Evaluar los datos para la toma de decisiones.	Poder desarrollar un informe final sobre el clima laboral de la Facultad de Ciencias de la Administración	5
Desarrollo de las conclusiones y recomendaciones de la investigación según sus resultados.	Determinar las diferentes estrategias que se pueden dar para mantener o mejorar un mejor clima laboral.	Extraer conclusiones y recomendaciones	3
TOTAL			24

2.16 Referencias: APA.

Gan, F., Triginé, J. (2012). Clima Laboral. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-943520090010000004&script=sci_arttext

Orbegoso Galarza, A. (2010). Problemas teóricos del Clima Organizacional. Peru: Revista Psicológica. recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf

Palma Carrillo, S. (2014). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Revista De Investigación En Psicología, 3(1), 11-21. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4909/4764>

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional, 10ª. ed. Mexico: Pearson Educacion.

Salgado, J. Remeseiro, C. Iglesias, M. (1996), Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en una PYME, Recuperado de <http://www.unioviedo.es/reunido/index.php/PST/article/view/7370/7234>

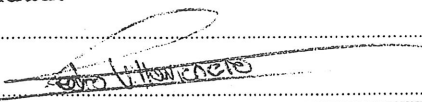
Velásquez, R. (2002). Clima organizacional, motivación y satisfacción laboral. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/clima-organizacional-motivacion-y-satisfaccion-laboral/>

2.17 Anexos



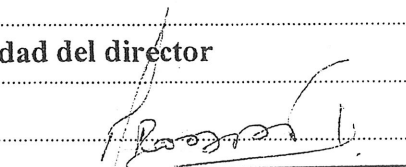
UNIVERSIDAD DEL
AZUAY

2.18 Firma de responsabilidad:



Firma del estudiante

2.19 Firma de responsabilidad del director



Firma del Tutor

2.20 Fecha de entrega