

# **ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**UNIDAD DE TITULACIÓN**

**ANÁLISIS COMPARATIVO DEL CLIMA LABORAL DE LA  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL RESPECTO A LA  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL DE LA CIUDAD DE QUITO**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE  
MAGISTER EN GERENCIA EMPRESARIAL**

**OSCAR GIOVANNY ACERO QUILUMBAQUIN**

oacero@inlanet.net

**SANTIAGO DAVID ESPIN ESPINEL**

sespin@ute.edu.ec

**Directora: Dra. Valentina Ramos, Ph.D**

valentina.ramos@epn.edu.ec

**2018**

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR**

Como director del trabajo de titulación “Análisis comparativo del clima laboral de la Universidad Tecnológica Equinoccial respecto a la Universidad Tecnológica Israel de la ciudad de Quito” desarrollado por Oscar Giovanni Acero Q. y Santiago David Espín E., estudiantes de la Maestría en Gerencia Empresarial, habiendo supervisado la realización de este trabajo y realizado las correcciones correspondientes, doy por aprobada la redacción final del documento escrito para que prosiga con los trámites correspondientes a la sustentación de la Defensa oral.

---

**Dra. Valentina Ramos, Ph.D**

**DIRECTOR**

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Yo, Oscar Giovanni Acero Q. y Santiago David Espín E., declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

---

**Oscar Giovanni Acero Quilumbaquin**

---

**Santiago David Espín Espinel**

## DEDICATORIA

*Oscar*

*A mi familia en especial a mis padres quienes han sido un soporte, guía y motivación para ser una persona de bien y poder alcanzar los objetivos que me he planteado.*

*Santiago*

*A mi esposa Andrea Elizabeth y a mi madre Emma Judith, que son parte de este logro, ya que me han brindado siempre su apoyo incondicional para de esta manera continuar dando lo mejor.*

*Y no quiero dejar pasar este momento en recordarte padre mío José David Espín que aunque ya no estás con nosotros, siempre llevaré tu recuerdo como el mejor padre que la vida me dio y espero emular tu ejemplo, cuando Dios me dé esa linda oportunidad.*

## **AGRADECIMIENTO**

### ***Oscar***

A Dios por darme la fuerza necesaria para continuar sobre todas las adversidades, por ser la guía en mi camino ya que por medio de ti, todo es posible y has hecho posible que culmine una etapa más en mi vida.

A mis hermanas Sandra y Paulina ya que pretendo ser una guía y motivación para ellas.

A Keyra y Valentina, mis sobrinas que me inspiran con sus sonrisas para seguir día a día.

A Santiago, mi compañero y buen amigo y con quien estamos culminando esta nueva meta.

A Valentina Ramos, la directora de nuestro trabajo de titulación, quien con su carisma y profesionalismo nos ha guiado y ha sido soporte fundamental en el proceso que nos ha llevado a concluir este trabajo.

A la Escuela Politécnica Nacional y todos sus profesores, quienes con sus enseñanzas han sido una guía en mi vida profesional.

### ***Santiago***

A mi Dios sobre todas las cosas, por darme la salud, la fe y por haberme dado la familia y esposa que tengo y que ahora son mi fuerza y mi inspiración.

A mi amigo Oscar, por ser un buen compañero en todo momento y un excelente profesional.

A Valentina Ramos, por su paciencia y guía ya que ha sido la persona quien nos ha impulsado para culminar esta tarea. Además agradezco a la EPN y sus docentes por darme la oportunidad de llegar a finalizar esta etapa y cumplir una más de mis metas.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>LISTA DE FIGURAS</b> .....	<b>I</b>
<b>LISTA DE TABLAS</b> .....	<b>II</b>
<b>LISTA DE ANEXOS</b> .....	<b>III</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>IV</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>V</b>
<b>1 INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
1.1 INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR.....	2
1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....	4
1.3 OBJETIVO GENERAL .....	4
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
1.5 HIPÓTESIS DEL TRABAJO .....	4
1.6 MARCO TEÓRICO .....	5
<b>1.6.1 La institución educativa</b> .....	<b>5</b>
<b>1.6.2 La importancia de los recursos humanos en la organización educativa</b> .....	<b>5</b>
<b>1.6.3 Clima Laboral</b> .....	<b>6</b>
<b>1.6.4 Características del clima organizacional</b> .....	<b>8</b>
<b>2 METODOLOGÍA</b> .....	<b>9</b>
2.1 ENFOQUE CUANTITATIVO .....	9
2.2 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	10
<b>2.2.1 Correlacional</b> .....	<b>10</b>
<b>2.2.2 No experimental</b> .....	<b>10</b>
2.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	11
2.4 MUESTRA .....	12
<b>2.4.1 Universidad Tecnológica Equinoccial</b> .....	<b>12</b>
<b>2.4.2 Universidad Tecnológica Israel</b> .....	<b>14</b>
<b>2.4.3 Comparación entre la Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE) y la Universidad Tecnológica Israel (UISRAEL)</b> .....	<b>15</b>
<b>2.4.4 Descripción de la muestra</b> .....	<b>16</b>
2.5 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS .....	17

<b>2.5.1</b>	<b>La media .....</b>	<b>17</b>
<b>2.5.2</b>	<b>Cálculo de correlación.....</b>	<b>18</b>
<b>2.5.3</b>	<b>Estadística inferencial .....</b>	<b>18</b>
<b>2.5.4</b>	<b>Programa SPSS: Paquete estadístico para las ciencias sociales ...</b>	<b>18</b>
<b>2.5.5</b>	<b>Análisis de Datos .....</b>	<b>19</b>
<b>2.5.6</b>	<b>Datos Demográficos .....</b>	<b>20</b>
<b>2.5.7</b>	<b>Género .....</b>	<b>21</b>
<b>2.5.8</b>	<b>Nivel Académico .....</b>	<b>22</b>
<b>3</b>	<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>23</b>
3.1	CLIMA LABORAL AL INTERIOR DE LAS INSTITUCIONES.....	23
3.2	CORRELACIONES ENTRE VARIABLES .....	24
3.3	CORRELACIÓN ENTRE VARIABLES CULTURALES .....	25
3.4	COMPARACIÓN ENTRE LA UTE Y LA UISRAEL .....	27
<b>4</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>31</b>
<b>5</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>32</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>33</b>
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>36</b>

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> - Rango de edad en la Universidad UTE e UISRAEL.....	20
<b>Figura 2</b> - Género de la UTE con UISRAEL .....	21
<b>Figura 3</b> - Nivel académico entre la UTE con UISRAEL.....	22
<b>Figura 4</b> - Clima interno en la Institución .....	24



## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> - Dimensiones culturales basadas al clima laboral .....	11
<b>Tabla 2</b> - Semejanzas entre la UTE y UISRAEL .....	15
<b>Tabla 3</b> - Diferencias entre la UTE y UISRAEL .....	15
<b>Tabla 4</b> - Descripción de la muestra .....	17
<b>Tabla 5</b> - Escala de medición aplicada en el cuestionario de clima laboral .....	20
<b>Tabla 6</b> - Rango de edad .....	20
<b>Tabla 7</b> - Clima interno en las organizaciones .....	23
<b>Tabla 8</b> - Correlaciones entre el clima del puesto, organización y de grupo .....	24
<b>Tabla 9</b> - Correlación entre dimensiones culturales versus el clima en la UTE...	26
<b>Tabla 10</b> - Correlación entre dimensiones culturales versus el clima en la UISRAEL .....	27
<b>Tabla 11</b> – Comparación de medias entre la UTE y UISRAEL .....	27
<b>Tabla 12</b> – Cuadro ANOVA determina los climas y las dimensiones culturales que son estadísticamente significativos entre la UTE y UISRAEL .....	29

## LISTA DE ANEXOS

<b>Anexo 1</b> – Recopilación de ítems para cuestionario de clima laboral, en base a la identificación de dimensiones culturales asociadas al clima laboral, dentro del contexto ecuatoriano. ....	37
<b>Anexo 2</b> – Carta de solicitud para aplicación de la encuesta en las Universidades en las cuales se realizó la investigación.....	41
<b>Anexo 3</b> – Cuestionario de clima laboral aplicado en las instituciones.....	43

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene la intención de evaluar el estado del clima laboral en dos universidades privadas de la ciudad de Quito, Universidad Tecnológica Equinoccial y la Universidad Tecnológica Israel a través de una encuesta que permitirá evaluar al personal sujeto de investigación.

Las directrices que se señalan en ella, darán a conocer el tipo de clima laboral que existe en las universidades, sujeto de estudio, así como la percepción que tiene el empleado con su jefe o empleador.

El compromiso de las organizaciones, en este caso las organizaciones educativas deben propender al establecimiento o fortalecimiento de un clima laboral agradable con el fin de mantener su productividad.

Por ello, se hace necesario, que la participación de la organización como tal, se vea fortalecida a través de la utilización de ciertos criterios que solidifiquen ambientes propicios que incidan directamente en el comportamiento o cambio en el trabajador, haciendo que los objetivos de cada organización no se vean afectados sustancialmente.

El fortalecimiento de la organización provocará que los empleados, mejoren los procesos y contribuyan al engrandecimiento de la institución como tal.

**Palabras clave:** Organización, clima laboral, variables culturales, clima laboral, desarrollo institucional.

## ***ABSTRACT***

This research work has the purpose of evaluating the labor environment in two private universities of Quito. These are the Equinoctial Technological University and the Israel Technological University. This research is done through a survey which allows the assessment of the personnel of both universities.

The guidelines that are used in this research will publish the type of labor environment that exist in both universities, as well as the perception that the employee has of his or her boss or employer.

The commitment that both educational organizations have is to build up and strengthen a suitable labor environment in order to maintain the productivity of the institutions.

Therefore, the participation of the organizations is essential. This participation has to be strengthened by certain standards that help them give a secure labor environment which has a direct impact on the behavior and the activities that the employee has. In this way, the goals of each organization will not be affected by these problems.

The strengthening of the organizations will lead the employees to improve the processes and will help them to the enlargement of the institutions.

**Key words:** Organizations, labor environment, cultural variable, institutional development.

# 1 INTRODUCCIÓN

Frecuentemente el concepto de Clima Laboral, se confunde con el Clima Organizacional, pero éste se diferencia en ser menos permanente en el tiempo, es decir, es cambiante y surge natural e inevitablemente dentro de la organización, aunque comparta una connotación de continuidad y de evolución en el tiempo.

Según lo establece Gan & Triginé (2012) en su texto, “el clima laboral 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”.

Mientras que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la Institución y que influye en su comportamiento (Gestiopolis, 2017).

Un buen clima laboral puede favorecer el desarrollo de la organización y convertirse en un factor determinante del comportamiento de las personas que trabajan al interior de la institución, cuando se implementa cambios que pueden o no afectar la actitud y conducta del empleado.

Según Rajaram (2009), la falta constante de motivación, insatisfacción, absentismo y la rotación de personal, tienen consecuencias directas sobre la eficiencia y eficacia de las organizaciones y como resultado de esto pueden crear un clima laboral inadecuado, pudiendo poner en peligro el éxito de cualquier iniciativa de mejora para lograr los objetivos organizacionales.

Considerando estos preliminares, y para efectos de este estudio, esta investigación tiene la finalidad de analizar el clima laboral en dos organizaciones educativas puesto que al constituirse como una organización, éstas buscan de la misma manera llegar a ser competitivas y altamente rentables. Por ello, se hace necesario contar con la presencia de un personal capacitado, motivado y productivo para poder alcanzar óptimos resultados dentro de cada uno de los procesos educativos. Según Chiavenato (1999), las organizaciones que quieran ser competitivas tendrán que buscar por todas partes los talentos mejor capacitados, porque en el mundo actual no hay lugar para el provincialismo.

Si dentro de este concepto, cada organización conoce los procesos que determinan un buen comportamiento organizacional, evitarán el bajo rendimiento, la rotación, el ausentismo y el estrés laboral entre otros. Por tal motivo se intenta analizar si las diferentes percepciones y/o motivaciones del profesional dentro del campo educativo son determinantes en el momento de medir su desempeño laboral.

Según Chiavenato (1999), si la motivación es escasa, el clima organizacional se verá también afectado, lo que generará el éxito o el fracaso de la organización.

Por ello, es importante considerar, que dentro del clima laboral de cualquier organización, existen ciertos factores que impiden un real desarrollo de un buen clima laboral y en el caso del ámbito universitario, este tema todavía no ha sido lo suficientemente profundizado. De ahí la importancia de establecer una investigación que permita evaluar el clima organizacional en dichas instituciones ya que, en ellas, se forja la nueva fuerza de trabajo para la sociedad.

## **1.1 Institución de Educación Superior**

Debido a que el trabajo de investigación se realizará en instituciones de educación superior, universidades privadas en este caso, es necesario aclarar sobre que

normativa se rige la educación superior en el país. Por lo que según la Ley Orgánica de Educación Superior (2010), en el artículo 14 literal a indica que “Son instituciones del Sistema de Educación Superior: a) Las universidades, escuelas politécnicas públicas y particulares, debidamente evaluadas y acreditadas conforme la presente Ley”.

En el artículo 118 también se establece los niveles de formación de educación superior que imparte estas instituciones de educación superior, teniendo así el siguiente listado:

- a) Nivel técnico o tecnológico superior,
- b) Tercer nivel, de grado y
- c) Cuarto nivel, de postgrado.

“Para acceder a la formación de cuarto nivel, se requiere tener título profesional de tercer nivel otorgado por una universidad o escuela politécnica, conforme a lo establecido en esta Ley” LOES (2010, pág. 21).

De acuerdo a estas normativas, dentro de una organización educativa, se hace necesario conocer cuál es la percepción que tienen el conglomerado humano que allí trabaja para saber si el clima laboral de estas organizaciones, inciden a su vez en la calidad de la enseñanza. Esto es debido a que estos centros de enseñanza como en cualquier organización, la satisfacción del docente es prioritaria ya que, si su entorno laboral no es lo suficientemente agradable, la calidad de la enseñanza se vería sustancialmente afectada y la estabilidad emocional en la relación docente-estudiante, así como su vivencia moral y salud mental no serían las más adecuadas.

## **1.2 Pregunta de investigación**

¿Qué diferencias existen entre la Universidad Equinoccial y la Universidad Israel, en cuanto al clima laboral?

## **1.3 Objetivo general**

Identificar el estado que se encuentra el clima laboral en la Universidad Tecnológica Equinoccial con respecto a la Universidad Tecnológica Israel.

## **1.4 Objetivos específicos**

- Describir el clima laboral de la Universidad Equinoccial
- Determinar los factores que afectan al clima laboral de la Universidad Equinoccial.
- Describir el clima laboral de la Universidad de Israel
- Determinar los factores que afectan el clima laboral al interior de la Universidad de Israel.
- Comparar los resultados obtenidos teniendo en cuenta la percepción y la fuerza del clima laboral, así como a los factores que afectan al clima laboral

## **1.5 Hipótesis del trabajo**

La hipótesis que se identificó en el presente trabajo es la siguiente:

Existen cualidades del clima laboral que destacan a la Universidad Equinoccial en relación a la Universidad Israel.



## **1.6 Marco Teórico**

### **1.6.1 La institución educativa**

Hoy las instituciones educativas, tienen un rol importante en la cultura política de un estado. Las universidades y su plan educativo a nivel nacional han venido desarrollándose de manera significativa, debido a un cambio en el manejo de las políticas públicas que ha implementado el gobierno durante los últimos años, estableciendo de esta manera las pautas necesarias para el desarrollo tecnológico y social en el país. Ante dichas políticas, las instituciones educativas de enseñanza superior se han enfocado en la calidad y excelencia educativa al ofrecer al estudiante, mejores servicios y oportunidades.

Para Chester (citado por Kreither y Kinicki, 1997, p. 534) quien define a la organización como “un sistema de actividades o fuerzas conscientes coordinadas de dos o más personas”, el trabajo de la organización educativa es el de alcanzar ciertos objetivos en los que se hace esencial, un clima laboral satisfactorio.

Para Meza, F, & Meza, M. (2016), el ambiente interno (clima laboral) es el ambiente que los empleados perciben de una serie de características propias de la empresa, y lo que determina si los comportamientos de los empleados son adecuados o no para el bienestar de dicha empresa.

### **1.6.2 La importancia de los recursos humanos en la organización educativa**

En la actualidad las organizaciones tienen desafíos que cumplir debido a los grandes cambios que ha sufrido la sociedad. Si estas permanecen estáticas ante su entorno cambiante, las empresas no podrán cumplir sus objetivos.

Según Tito (2003), “las empresas tradicionales que no marchan al ritmo de estos tiempos están destinadas a fracasar, por su incapacidad para mantenerse al día” (p. 29). Por ello, es conveniente administrar los recursos humanos de manera eficiente, pues según Calzadilla en su artículo “aprendizaje colaborativo y tecnologías de información y la comunicación” “los recursos humanos son elementos claves en cualquier proceso de cambio y en el aumento de la productividad y competitividad de las organizaciones” (p. 2).

Muchos estudiosos del tema como Tito definen al potencial humano como “uno de los recursos más valiosos del que dispone la empresa” (2003, p. 30). No obstante, hoy día muchos administradores o jefes no dan la importancia que debe tener este recurso ya que prefieren invertir en instalaciones, maquinaria e insumos, dejando de lado, el invertir en sus empleados, capacitarlos, motivarlos o hacerlos sentir satisfechos para poder alcanzar los objetivos que persigue la organización.

Por esta razón, se debe reiterar que la fuerza laboral de una empresa es un recurso importante pues le permite ser competitiva. Para que el potencial humano pueda desarrollar sus habilidades, conocimientos y destrezas es necesario que los empleados estén contentos en sus puestos y con el ambiente organizacional que hay dentro de la empresa.

Finalmente, podemos decir que las empresas de hoy en día deben estar conscientes de la importancia de los recursos humanos. Tito (2003) dice que una empresa con trabajadores comprometidos, que se reconocen por sus aportaciones, son valorados como personas y están motivados; éstos llegarán a operar con mayor productividad.

### **1.6.3 Clima Laboral**

Una organización debe constituirse en un lugar de reunión de personas que se encuentren satisfechas y motivadas para cumplir con los objetivos que se persiguen, construyendo un ambiente laboral favorable dentro del cual se promueva

la satisfacción y motivación de los colaboradores, como pilares principales de desarrollo.

Maslow (1943) manifiesta en su teoría de la motivación humana que a medida que se satisfacen las necesidades básicas, el ser humano va a sentirse auto-realizado y modificará su conducta o comportamiento haciendo que la organización alcance los objetivos propuestos, es decir que la importancia del conocimiento sobre el clima laboral dentro de la organización, radica principalmente, en que éste influye directamente en el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización.

Muchas veces los empleados de una organización se desarrollan en un ambiente organizacional hostil por lo que es sumamente necesario verificar periódicamente el estado que tiene la organización al interior, teniendo que incluir procesos que permitan conocer la percepción que tiene el empleado. El ambiente laboral que hay dentro de una organización muchas veces es determinado por el tipo de liderazgo, los problemas interpersonales de los trabajadores y cambios dentro de la organización.

Alves (2000) dice que una buena comunicación, respeto, compromiso, ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que puntualizan un clima laboral favorable, una alta productividad y un alto rendimiento.

Cabrera (1999) afirma que el clima laboral es la personalidad de una empresa. Asimismo, menciona que el clima laboral se forma por medio de una ordenación de las características propias de la empresa donde las habilidades o problemas que los trabajadores tienen dentro de la empresa para aumentar o disminuir su productividad se relacionan directamente con el clima interno de dicha organización.

Maish (2004) dice que evaluando el clima laboral se puede determinar las dificultades que existen en una empresa a nivel de recursos humanos. El capital humano trabaja en la empresa para facilitar o dificultar los pasos que conducirán a la productividad de los mismos, y por ende a la organización.

Finalmente, Rodríguez (2001) define al clima laboral como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico que se genera, a las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (p. 159). Con las definiciones anteriores se establece que el clima laboral se puede comparar con el estudio del iceberg. Los aspectos visibles son importantes, pero los que están bajo la superficie quedan ocultos, no obstante, merecen atención.

#### **1.6.4 Características del clima organizacional**

Existen una serie de características del clima laboral que son importantes conocer para poder realizar correctamente un diagnóstico del clima organizacional. Rodríguez (2001) menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- El clima organizacional es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.
- Diferentes variables estructurales de la empresa afectan el clima de la misma. A su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral. Es decir, sus empleados pueden estar insatisfechos.

Los estudios de clima organizacional según varios autores están concretamente vinculados a ciertas dimensiones o aspectos de análisis inherentes al clima laboral y que han sido definidos como variables de evaluación y medición (Maish, 2004).

Por lo tanto, el presente estudio utilizará como herramienta de evaluación, el cuestionario que se realizó en la EPN, el mismo que se desarrolló el año 2017 (Masabanda, 2017), para establecer ciertos aspectos que se identifican dentro de un clima laboral aceptable para el contexto ecuatoriano.

Este instrumento de evaluación, permitirá identificar claramente las percepciones que tienen las personas sobre cómo se sienten en su ambiente de trabajo, y a la vez identificar cómo las instituciones pueden utilizar un buen clima laboral para evidenciar un mejor cumplimiento en el desempeño de sus trabajadores.

En definitiva, el cuestionario en mención, busca recabar información valiosa acerca de elementos tanto del clima organizacional, y el clima laboral a nivel individual, grupal y organizacional de las universidades en estudio.

## **2 METODOLOGÍA**

### **2.1 Enfoque cuantitativo**

De acuerdo con Grinnell (1997), para generar conocimiento, el enfoque cuantitativo se fundamenta en el método hipotético - deductivo, considerando las siguientes premisas:

Se delinear teorías y de ellas se deriva la hipótesis para este trabajo investigativo. La hipótesis se somete a prueba, utilizando los diseños de investigación apropiados y si los resultados corroboran las hipótesis o son consistentes con éstas, se aporta evidencia en su favor. Si se refutan, se descarta dicha hipótesis.

El enfoque cuantitativo en esta investigación permitirá que a través de una concepción global positivista y objetiva oriente los resultados de este estudio hacia la verificación y comprobación de nuestra hipótesis. En este enfoque se aplicarán cuestionarios que validarán los resultados obtenidos.

## **2.2 Tipo y nivel de investigación**

### **2.2.1 Correlacional**

La investigación fue de tipo correlacional ya que ésta tiene como finalidad medir el grado de relación que existe entre dos o más variables. La finalidad de este tipo de estudio es saber cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas a ella. En nuestro caso las variables de clima interno se las relacionó con las variables culturales.

Para Tamayo (1999), para el “grado de relación (no causal) que existe entre dos o más variables, primero se debe medir las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales acompañadas de la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación”

### **2.2.2 No experimental**

El presente estudio, utilizará como nivel de investigación la no experimental, que es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, en ella se podrán observar aquellos fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos ya que no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos de estudio.

Las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo integral, puesto que obedecen a una lógica propia de la organización, de funcionamiento y significación.

## 2.3 Técnicas de recolección de datos

El primer mecanismo para mejorar el ambiente laboral es conocer realmente la situación en la empresa. La herramienta que se utilizó para medir el ambiente laboral es a través de encuestas a los empleados, que fueron de forma anónima, verificando y tomando en cuenta varios aspectos fundamentales de lo que se enfrenta el empleado.

- a) Percepción del clima laboral
- b) Dimensiones culturales que afectan el clima laboral
- c) Datos socio-demográficos

El cuestionario que manejamos para este análisis se encuentra validado por la Politécnica Nacional, mediante un trabajo de titulación establece las dimensiones culturales relacionadas con el clima laboral en el contexto ecuatoriano, con la dirección de la tutora PhD. Valentina Ramos (Masabanda, 2017), instrumento que permite conocer la percepción del clima laboral al interior de la Institución, la cual utiliza tres variables, el clima en el grupo, el clima en la organización y el clima en el puesto, tanto de la Universidad Tecnológica Equinoccial como la Universidad Tecnológica Israel.

El cuestionario además busca recabar información valiosa acerca de las dimensiones culturales que afectan al clima laboral, como son los que se muestran más adelante, con la finalidad de efectuar el diagnóstico del clima laboral y conocer la real situación que se encuentran las dos universidades, las cuales se encuentran detalladas en la **Tabla 1**.

**Tabla 1** - Dimensiones culturales basadas al clima laboral

No.	Variables/Dimensiones culturales	Descripción
1	Reconocimiento al desempeño	Reconocimiento, recompensa e incentivos basados en el desempeño de los empleados
2	Relaciones interpersonales	Grado de comunicación, relaciones sociales, relaciones familiares-laborales e interacción social dentro de la organización
3	Estrategia organizacional	Características de la estructura organizacional que presenta la empresa
4	Participación	Grado de participación, trabajo en equipo y sentimiento de pertenencia que tengan los empleados en la empresa

Fuente: Resultado de la investigación realizada por María Elena Masabanda (2017)

Se describen los 4 aspectos que miden la sintomatología que tiene el clima laboral, los mismos en los que se basó la encuesta.

## 2.4 Muestra

Al momento, la Universidad Tecnológica Equinoccial en la ciudad de Quito cuenta con 694 empleados, de los cuales 322 son administrativos y 372 corresponden a los docentes. Por su parte la Universidad Tecnológica Israel cuya sede se encuentra en la ciudad de Quito, cuenta con un total de 180 empleados, 60 administrativos y 120 profesores.

### 2.4.1 Universidad Tecnológica Equinoccial

En la década de los 70's, el 9 de agosto de 1971, se creó el Instituto Tecnológico Equinoccial UTE, mediante resolución legalmente reconocida por el presidente, Dr. José María Velasco Ibarra; dentro de su oferta académica no tradicional, incluía carreras intermedias de carácter técnico y tecnológico.



En el año de 1980, el Instituto Tecnológico Equinoccial crea la extensión de Santo Domingo de los Tsáchilas para satisfacer las demandas de formación técnica de este importante sector.

Como consecuencia de la expedición de la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas del 14 de mayo de 1982, mediante la cual se norma y regula la existencia y funcionamiento de las Universidades y Escuelas Politécnicas, en 1986 se crea la Universidad Tecnológica Equinoccial.

El 31 de mayo de 1999, se instituyó la extensión de la Universidad Tecnológica Equinoccial en la Península de Santa Elena brindando así la posibilidad de obtener un título de nivel superior a los jóvenes de esta Provincia. Para el año 2017 se cerró esta sede por inconvenientes que lastimosamente no tuvieron solución.

Desde sus inicios, la UTE cubre las necesidades de formación de profesionales con una educación científica y tecnológica de nivel superior basados en una instrucción socio-humanística.

Actualmente se cuenta con 6 Facultades: Arquitectura y Urbanismo, Ciencias de la Ingeniería e Industrias, Hospitalidad y Servicios, Ciencias Administrativas, Comunicación, Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud “Eugenio Espejo”, ofreciendo más de 25 carreras de pregrado.

Durante este tiempo, la Universidad Tecnológica Equinoccial se ha convertido en un referente en el Ecuador, caminando con paso firme por el sendero de la investigación científica y la innovación, siempre comprometida con la calidad educativa del país, con la formación continua de sus docentes y la acreditación de sus programas académicos.

Sus estudiantes, profesores investigadores, trabajadores administrativos y de servicio dan vida a la UTE.

La reconocida calidad de sus estudios, el desarrollo de importantes líneas de investigación, su arquitectura histórica y moderna, sus relaciones internacionales y su completa adaptación a las demandas del mercado actual de trabajo la sitúan a la vanguardia de las mejores universidades. (UTE, 2016).

### **2.4.2 Universidad Tecnológica Israel**

La Universidad Tecnológica Israel (UISRAEL) nace en 1999 de la experiencia académica y profesional de dos institutos: el Instituto Tecnológico Israel y el Instituto Tecnológico Italia. Alianza estratégica de fortalecimiento para brindar una educación superior de excelencia a nuestros estudiantes.

En la década de los ochenta y noventa, estos institutos obtuvieron distintos reconocimientos a nivel nacional e internacional, legado del cual se nutre la UISRAEL y que permitió consolidar una oferta académica que tiene en la actualidad carreras en modalidades presencial, semipresencial y a distancia.

Las carreras de pregrado que ofrece la universidad son: Administración de Empresas, Administración Hotelera y Turística, Diseño Gráfico, Electrónica Digital y Telecomunicaciones, Producción de Televisión y Multimedia, Sistemas Informáticos y Contabilidad Pública y Auditoría (CPA).

Se brinda la formación para líderes en el tercer milenio con responsabilidad y pensamiento positivo. A través de los proyectos de investigación básica encaminamos, se estimula y se entrega herramientas teóricas y prácticas para que, desde una visión integral, los estudiantes puedan impulsar sus propias iniciativas empresariales. (UISRAEL, 2017).

### 2.4.3 Comparación entre la Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE) y la Universidad Tecnológica Israel (UISRAEL)

**Tabla 2** - Semejanzas entre la UTE y UISRAEL

Semejanzas
Son universidades privadas.
Las dos instituciones entraron en el proceso de evaluación universitaria.
Las dos universidades tuvieron inconvenientes con sus programas de maestrías, los cuales recién se los está retomando.
Las dos universidades tienen su sede matriz en la ciudad de Quito.
Las dos instituciones son universidades tecnológicas.

Fuente: Los Autores

**Tabla 3** - Diferencias entre la UTE y UISRAEL

Diferencias	
UTE	UISRAEL*
Tiene mayor número de alumnos y profesores	Tiene un número de profesores y alumnos mucho menor
Tiene mayor infraestructura física (sedes en la ciudad de Quito y sede en Sto. Domingo). En provincias tiene centros de apoyo propios y convenios con otras instituciones.	Tiene menor infraestructura física (sedes en la ciudad de Quito, tiene convenios con institutos superiores para ser utilizados como extensiones universitarias)
Tiene mayor oferta académica con un mayor número de carreras para elegir. Tiene un total de 23 carreras.	La oferta académica está establecida en 5 carreras de las que el estudiante puede elegir.
El costo de los estudios por semestres es superior.	El costo por semestre es promedio y no es muy elevado.
El target de estudiantes por los costos puede estar dirigido a la clase media – alta	El target de estudiantes por los costos menores puede estar dirigido a la clase media – baja.

#### **2.4.4 Descripción de la muestra**

Tamaño de la población. Una población es una colección bien definida de objetos o individuos que tienen características similares. Hablamos de dos tipos: población objetivo, que suele tener diversas características y también es conocida como la población teórica. La población accesible es la población sobre la que los investigadores aplicaran sus conclusiones.

Margen de error (intervalo de confianza). El margen de error es una estadística que expresa la cantidad de error de muestreo aleatorio en los resultados de una encuesta, es decir, es la medida estadística del número de veces de cada 100 que se espera que los resultados se encuentren dentro de un rango específico.

Nivel de confianza. Son intervalos aleatorios que se usan para acotar un valor con una determinada probabilidad alta. Por ejemplo, un intervalo de confianza de 95% significa que los resultados de una acción probablemente cubrirán las expectativas el 95% de las veces.

La desviación estándar. Es un índice numérico de la dispersión de un conjunto de datos (o población). Mientras mayor es la desviación estándar, mayor es la dispersión de la población.

La muestra de la investigación estará conformada en su totalidad por personal Docente y Administrativo de las dos instituciones de estudios. Se exceptuaron quienes ocupaban cargos directivos en la Universidad.

**Tabla 4** - Descripción de la muestra

<i>Universidad</i>	<i>UTE</i>		<i>UISRAEL*</i>	
	<i>Población</i>	<i>Muestra</i>	<i>Población</i>	<i>Muestra</i>
<i>Administrativos</i>	322	160	60	54
<i>Docentes</i>	372	315	120	115
<i>Total</i>	694	475	180	169

\*Universidad Israel (UISRAEL)

Fuente: Los autores

**Nota:** El cálculo de la muestra se corresponde con un 95% de confianza y un 5% de margen de error

## 2.5 Técnicas de análisis de datos

Para el análisis y procesamiento de datos se utilizarán los siguientes cálculos estadísticos:

### 2.5.1 La media

Es la medida de posición central más utilizada, la más conocida y la más sencilla de calcular, debido principalmente a que sus ecuaciones se prestan para el manejo algebraico, lo cual la hace de gran utilidad. Su principal desventaja radica en su sensibilidad al cambio de uno de sus valores o a los valores extremos demasiado grandes o pequeños. La media se define como la suma de todos los valores observados, dividido por el número total de observaciones.

Forma de Calcular la Media de los datos

$$\text{Media Aritmética} = \frac{\text{Suma de todos los valores observados}}{\text{Número total de observaciones}}$$

## **2.5.2 Cálculo de correlación**

La correlación estadística constituye una técnica estadística que nos indica si dos variables están relacionadas o no.

## **2.5.3 Estadística inferencial**

La estadística inferencial es una parte de la estadística que comprende los métodos y procedimientos que por medio de la inducción determina propiedades de una población estadística, a partir de una pequeña parte de esta. Su objetivo es obtener conclusiones útiles para hacer deducciones sobre una totalidad, basándose en la información numérica.

Se dedica a la generación de los modelos, inferencias y predicciones asociadas a los fenómenos en cuestión teniendo en cuenta la aleatoriedad de las observaciones. Se usa para modelar patrones en los datos y extraer inferencias acerca de la población bajo estudio. Estas inferencias pueden tomar la forma de respuestas a preguntas sí/no (prueba de hipótesis), estimaciones de unas características numéricas (estimación), pronósticos de futuras observaciones, descripciones de asociación (correlación) o modelamiento de relaciones entre variables de Sam (análisis de regresión). Otras técnicas de modelamiento incluyen análisis de varianza, series de tiempo y minería de datos.

## **2.5.4 Programa SPSS: Paquete estadístico para las ciencias sociales**

Se trata de un programa o software estadístico que se emplea muy a menudo en las ciencias sociales y, de un modo más específico por las empresas y profesionales de investigación de mercados. Ello quiere decir que este software

estadístico resultará de gran utilidad a la hora de llevar a cabo una investigación de carácter comercial.

Originalmente SPSS fue creado como el acrónimo de Statistical Package for the Social Sciences aunque también se ha referido como "Statistical Product and Service Solutions" (Pardo, A., & Ruiz, M.A., 2002, p. 3). Sin embargo, en la actualidad la parte SPSS del nombre completo del software (IBM SPSS) no es acrónimo de nada.

Por ejemplo, SPSS puede ser utilizado para evaluar cuestiones educativas.

Además, el SPSS permite recodificar las variables y registros según las necesidades del usuario, esto es, si en algún momento precisamos expresar alguna variable de otra forma, no hay ningún problema. La principal ventaja o la razón de su tremenda popularidad radican en la capacidad que presenta SPSS para trabajar con bases de datos de gran tamaño.

### **2.5.5 Análisis de Datos**

Después de haber aplicado el instrumento de recolección de datos se procedió al análisis estadístico utilizando la información obtenida. Estos resultados permitirán evidenciar si la hipótesis de nuestro tema de estudio se confirma o no, y con ello se podrá establecer las conclusiones a la que esta investigación ha llegado.

Cabe indicar que este análisis estadístico parte de una población correspondiente a 874 personas encuestadas y que corresponden a las dos universidades, sujetos de estudio, de las cuales solamente se ha considerado una muestra de 644 personas de acuerdo a la fórmula utilizada y para lo cual es importante mencionar que el margen de error de la misma, representa el 5% a un nivel de confianza del 95%

Los datos recogidos son totalmente anónimos y sirvieron exclusivamente con fines de investigación.

Esta investigación utiliza la escala de 1 a 7, midiendo aspectos relacionados al ambiente laboral en ambas instituciones.

**Tabla 5** - Escala de medición aplicada en el cuestionario de clima laboral

<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>Desacuerdo bastante</b>	<b>Desacuerdo poco</b>	<b>Ni de acuerdo ni desacuerdo</b>	<b>Acuerdo poco</b>	<b>Acuerdo bastante</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
---------------------------------	----------------------------	------------------------	------------------------------------	---------------------	-------------------------	------------------------------

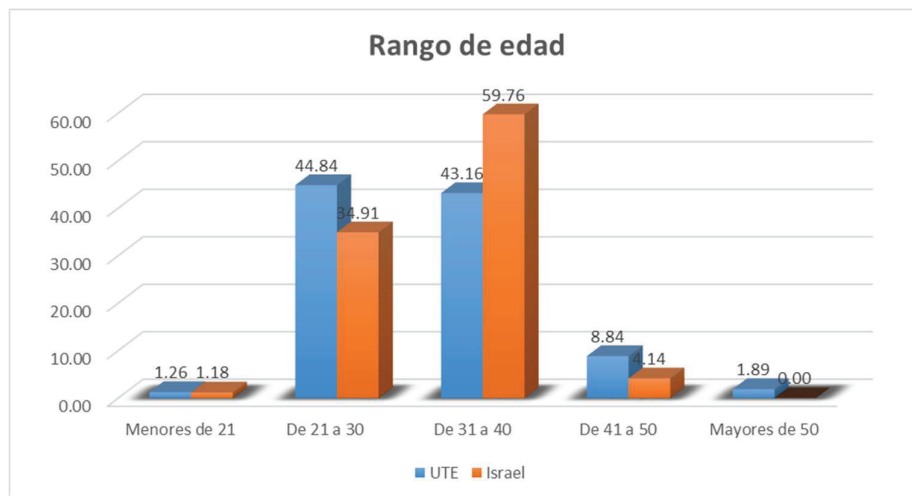
Fuente: Escala establecida por (Ramos, Núñez, Unda, & Mejía, 2015)

## 2.5.6 Datos Demográficos

**Tabla 6** - Rango de edad

Edad	Rango	UTE	Israel
18	Menores de 21	1.26 %	1.18
21	De 21 a 30	44.84 %	34.91
31	De 31 a 40	43.16 %	59.76
41	De 41 a 50	8.84 %	4.14
51	Mayores de 50	1.89	0

Fuente: Los autores



**Figura 1** - Rango de edad en la Universidad UTE e UISRAEL  
(Fuente: Los autores)



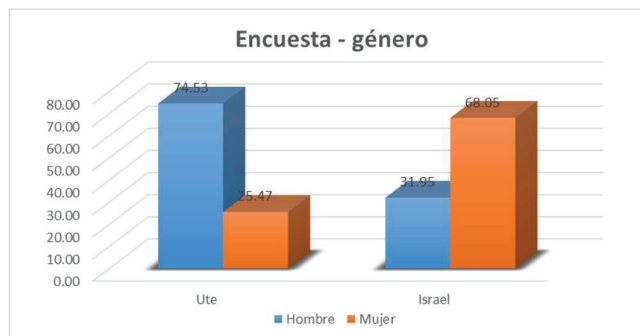
Con relación a la edad de las personas encuestadas en las dos Instituciones, UTE e Israel, se aprecia que las edades comprendidas entre 18 - 21 años tienen una presencia del 1.26% y 1.18% respectivamente, poniendo en claro que el rango para este grupo sigue siendo bajo en ambas instituciones.

El segundo grupo de personas se encuentran entre 21 – 30 años, tienen presencia de un 44.84% y 34.91% en ambas instituciones respectivamente, estos valores ya denotan mayor volumen en este grupo.

En el tercer grupo, se encuentran personas que comprenden entre 31–40 años con un 43.16% y 59.16%, en las instituciones, acá se nota que en la UISRAEL hay un porcentaje considerable de presencia en este rango. El cuarto grupo lo constituyen el segundo grupo minoritario con edades comprendidas de 41 a 50 años, tienen un 8.84% y 4.14% de la población.

Por último, se encuentran el quinto grupo con presencia en la encuesta del 1.89% en la Ute y en la UISRAEL no obtuvimos resultados de personas que se encuentren en este rango que va de personas mayores a los 50 años.

### 2.5.7 Género

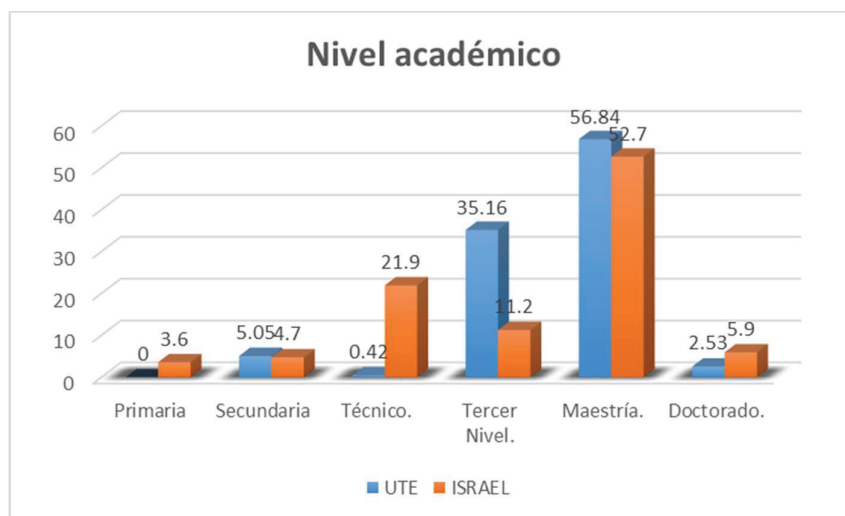


**Figura 2 - Género de la UTE con UISRAEL**  
(Fuente: Los autores)

Con relación al género se obtuvo un porcentaje mayor de hombres en el caso de la UTE, mientras que en la Universidad Israel como se nota en el gráfico su porcentaje es menor, el primer grupo se ubica en el 74.53% y el segundo grupo corresponde al 31.95% respectivamente.

En el caso de las mujeres en la Ute hubo un 25.74% y en la UISRAEL un 68.05%.

### 2.5.8 Nivel Académico



**Figura 3** - Nivel académico entre la UTE con UISRAEL  
(Fuente: Los autores)

Se puede observar el nivel académico de cada institución, por parte de la UTE se encuentra la media de 4.38 y 3.76 para la Universidad Israel. Por lo tanto, demuestra que las Instituciones se encuentran con personal que tienen 4to nivel y 3er nivel respectivamente, por lo tanto se encuentran en un proceso de mejoramiento del personal. La UTE en este punto se encuentra por encima del nivel académico de la UISRAEL en número de Docentes con título de 4to nivel.

### 3 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 3.1 Clima laboral al interior de las Instituciones

Para conocer el clima interno de las Instituciones manejamos la percepción que tiene el empleado en relación a su lugar de trabajo y su entorno.

La población total encuestada fue de 874 personas, 475 en la UTE y 169 en la Universidad Israel.

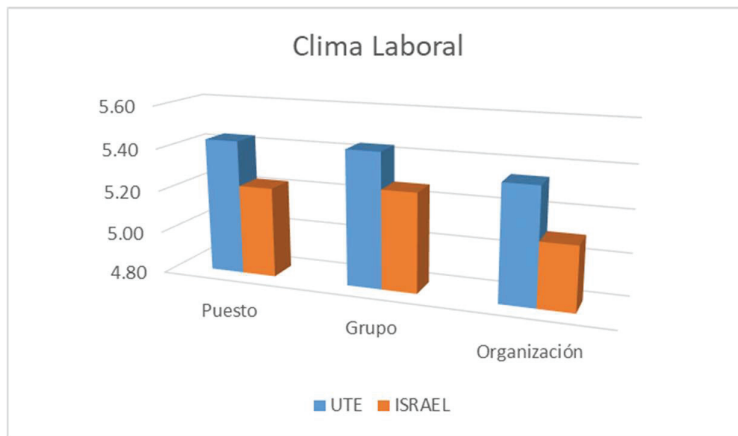
**Tabla 7** - Clima interno en las organizaciones

<b>Clima Laboral</b>	<b>UTE</b>	<b>ISRAEL</b>
Puesto	5.44	5.22
Grupo	5.44	5.27
Organización	5.34	5.10
Promedio	5.40	5.20

Fuente: Los Autores

La escala que se utiliza es de 1 a 7 siendo el valor de 1 el más bajo o de menor valía. Al analizar los resultados se observa que existe un buen clima laboral, considerando bajo, los 3 parámetros que denotan estar por encima de la media, así se obtuvo un 5.40 en la UTE y un 5.20 Universidad Israel.

Estos valores son altos e identifica que el personal de las dos instituciones involucradas sienten que existen un clima adecuado tanto en el puesto de trabajo, grupo y en la organización como tal.



**Figura 4 - Clima interno en la Institución**  
(Fuente: Los autores)

### 3.2 Correlaciones entre variables

El análisis permite observar y demostrar las semejanzas o diferencias que existen entre las variables que se muestran en la siguiente tabla 9, concluyendo que la correlación es en sentido directo, esto quiere decir que existe una correlación directa, ya que ésta, se aproximan al valor de +1, por lo tanto  $r=1$ .

**Tabla 8 - Correlaciones entre el clima del puesto, organización y de grupo.**

Universidad			N	Correlaciones	Sig.
UTE	Par	Clima puesto & Clima grupo	475	.800	.000
	Par	Clima puesto & Clima organización	475	.814	.000
	Par	Clima grupo & Clima organización	475	.817	.000
ISRAEL	Par	Clima puesto & Clima grupo	169	.778	.000
	Par	Clima puesto & Clima organización	169	.813	.000
	Par	Clima grupo & Clima organización	169	.747	.000

Fuente: Los Autores

En este caso las correlaciones son positivas tanto en la UTE como en la UISRAEL, ya que se acercan al valor de +1. En el caso de la UTE se detecta que las tres correlaciones que existen son positivas, la más alta, está entre el clima de grupo

con el clima organizacional, lo que indica que estos valores van de la mano o influyen más con la percepción positiva que tiene el empleado, mientras que la correlación más baja está entre el clima del puesto con el clima del grupo, afirmando de acuerdo a estos valores que el clima de la organización influye más, cuando se correlaciona con las otras variables.

En la UISRAEL vemos que las correlaciones son altas pero la más positiva o aquella que se acerca al valor de 1 está entre el clima del puesto con el clima de la organización, mientras que la más baja relación que existe se encuentra entre el clima del grupo con el clima de la organización.

Por lo tanto podemos señalar que hay una diferencia significativa en las dos instituciones encuestadas, en lo que respecta al clima de grupo y clima de la organización. En la UTE, la correlación en estos valores son los más altos mostrando que el empleado percibe de mejor manera las situaciones tanto en el grupo como en la organización, mientras que en la UISRAEL estas variables tienen el valor más bajo en cuanto a la correlación, es decir el empleado no percibe un buen clima laboral.

### **3.3 Correlación entre variables culturales**

Al conocer la percepción que tiene el empleado en el sitio de trabajo, es solamente necesario tener un mayor enfoque de todas las características que esto encierra, sino además añadir aquellas variables culturales que son las que permitirán verificar que factores afectan a las Instituciones.

**Tabla 9 -** Correlación entre dimensiones culturales versus el clima en la UTE

			Reconocimiento al desempeño	Relaciones interpersonales	Estrategia organizacional	Participación
UTE – Variables clima	Clima puesto	Pearson Correlación	.505**	.499**	.387**	.341**
	Clima grupo	Pearson Correlación	.485**	.501**	.389**	.328**
	Clima organización	Pearson Correlación	.537**	.461**	.385**	.315**
	Media_clima	Pearson Correlación	.545**	.521**	.414**	.351**
	Variabilidad_clima	Pearson Correlación	-.158**	-.148**	-0.051	-0.031
		Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.263	0.506

Fuente: Los autores

La variación o variabilidad permite ver la relación entre las dimensiones culturales con las variables del clima laboral, por tal motivo se verificará si existe una relación entre estos aspectos para determinar los factores que influyen positiva o negativamente en el desarrollo de un buen clima laboral al interior de las organizaciones.

De acuerdo a esto, se ha podido establecer que el clima es débil en cuanto se refiere al reconocimiento al desempeño y las relaciones interpersonales lo que evidentemente ayuda a establecer un buen clima laboral. Esto es debido a que éstas son inversamente proporcionales con la fuerza del clima laboral, es decir si disminuye la variabilidad en esas dimensiones aumenta la fuerza de éste, por lo tanto la organización realiza o toma acciones en reconocimiento al desempeño y relaciones interpersonales, el clima del puesto, grupo y organización pueden mejorar. Lo anteriormente citado, se refleja en la tabla 9 en los valores que corresponden a -0.158\*\* y -0.148\*\*.

**Tabla 10** - Correlación entre dimensiones culturales versus el clima en la UISRAEL

		Reconocimiento al desempeño	Relaciones interpersonales	Estrategia organizacional	Participación
Clima puesto	Pearson Correlation	.395**	.473**	.367**	.436**
Clima grupo	Pearson Correlation	.355**	.514**	.372**	.367**
Clima organización	Pearson Correlation	.528**	.567**	.508**	.470**
Media_clima	Pearson Correlation	.462**	.561**	.451**	.460**
Variabilidad_clima	Pearson Correlation	-.195*	-.190*	-.247**	-0.089

Fuente: Los autores

Se observa que en el caso del clima laboral en la Universidad Israel, existen tres aspectos débiles que son estadísticamente significativos. Tanto el reconocimiento al desempeño, las relaciones interpersonales y la estrategia organizacional representan las variables que pueden ayudar a mejorar el clima, ya que son inversamente proporcionales de igual manera con la fuerza del clima laboral, es decir si disminuye la variabilidad en esas dimensiones aumentará la fuerza del clima laboral, por tal motivo podemos afirmar que si la organización realiza o toma acciones dentro de la organización sobre la estrategia organizacional pueden mejorar significativamente el clima del puesto, grupo y organización. Esto se demuestra en la tabla 10 en donde se muestran los siguientes valores -0.195\*, -0.190\* y -0.247\*\*. El único valor que no es estadísticamente significativo es el de variable cultural de la Participación, por lo éste no influirá significativamente aquella variable que representa el clima de la organización, si se efectuará cambios en ésta.

### 3.4 Comparación entre la UTE y la UISRAEL

Para comparar los resultados entre la UTE y la UISRAEL se verifica qué valores son los que tienen diferencias estadísticas significativas, para ello se analiza mediante el Anova, aquellos valores que sean menores a 0.05 para que puedan ser representativos en las variables relacionadas al clima laboral así como a las variables culturales.

**Tabla 11** – Comparación de medias entre la UTE y UISRAEL

**Descriptives**

		Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Clima puesto	UTE	5.44	.971	.045	5.35	5.52
	UISRAEL	5.22	1.204	.093	5.04	5.41
	Total	5.38	1.040	.041	5.30	5.46
Clima grupo	UTE	5.44	.980	.045	5.35	5.52
	UISRAEL	5.27	1.162	.089	5.09	5.44
	Total	5.39	1.032	.041	5.31	5.47
Clima organización	UTE	5.34	.991	.045	5.25	5.43
	UISRAEL	5.10	1.223	.094	4.91	5.29
	Total	5.28	1.061	.042	5.20	5.36
Reconocimiento al desempeño	UTE	5.27	1.310	.060	5.15	5.39
	UISRAEL	5.02	1.445	.111	4.80	5.24
	Total	5.20	1.350	.053	5.10	5.31
Relaciones interpersonales	UTE	5.47	1.210	.056	5.36	5.57
	UISRAEL	5.57	1.067	.082	5.41	5.74
	Total	5.49	1.174	.046	5.40	5.58
Estrategia organizacional	UTE	5.63	1.189	.055	5.53	5.74
	UISRAEL	5.43	1.233	.095	5.24	5.62
	Total	5.58	1.203	.047	5.49	5.67
Participación	UTE	5.83	1.070	.049	5.74	5.93
	UISRAEL	6.01	.973	.075	5.86	6.15
	Total	5.88	1.047	.041	5.80	5.96
Media clima	UTE	5.4049	.91634	.04204	5.3223	5.4875
	UISRAEL	5.1972	1.10519	.08501	5.0294	5.3651
	Total	5.3504	.97287	.03834	5.2751	5.4257
Variabilidad_clima	UTE	.1846	.44463	.02040	.1445	.2246
	UISRAEL	.3215	.62031	.04772	.2273	.4157
	Total	.2205	.49991	.01970	.1818	.2592

Fuente: Los autores



**Tabla 12** – Cuadro ANOVA determina los climas y las dimensiones culturales que son estadísticamente significativos entre la UTE y UISRAEL.

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Clima puesto	Between Groups	5.546	1	5.546	5.159	.023
	Within Groups	690.247	642	1.075		
	Total	695.793	643			
Clima grupo	Between Groups	3.582	1	3.582	3.373	.067
	Within Groups	681.809	642	1.062		
	Total	685.391	643			
Clima organización	Between Groups	7.334	1	7.334	6.573	.011
	Within Groups	716.355	642	1.116		
	Total	723.689	643			
Reconocimiento al desempeño	Between Groups	7.898	1	7.898	4.355	.037
	Within Groups	1164.454	642	1.814		
	Total	1172.352	643			
Relaciones interpersonales	Between Groups	1.473	1	1.473	1.068	.302
	Within Groups	885.502	642	1.379		
	Total	886.975	643			
Estrategia organizacional	Between Groups	5.073	1	5.073	3.518	.061
	Within Groups	925.729	642	1.442		
	Total	930.801	643			
Participación	Between Groups	3.789	1	3.789	3.467	.063
	Within Groups	701.520	642	1.093		
	Total	705.309	643			
Media_clima	Between Groups	5.376	1	5.376	5.722	.017
	Within Groups	603.214	642	.940		
	Total	608.590	643			
Variabilidad_clima	Between Groups	2.337	1	2.337	9.477	.002
	Within Groups	158.352	642	.247		
	Total	160.689	643			

Fuente: Los autores

En la variable denominada clima del puesto en el análisis de medias, se verifica que ésta es estadísticamente significativa en ambas Instituciones. En cuanto a la media del clima laboral, el valor más alto se encuentra en la UTE con un 5.44 en relación del valor de 5.22 que tiene la UISRAEL.

En la variable del clima de la organización se muestra que los valores son estadísticamente significativos entre las dos universidades, demostrando de igual manera el valor más alto lo obtiene la UTE con un 5.34 en relación de un 5.10 de la UISRAEL.

Una de las dimensiones culturales denominada reconocimiento al desempeño es estadísticamente significativa, demostrando que éstos son más fuertes en la UTE con un 5.27 en relación al valor de un 5.02 en la UISRAEL.

La media global para estas variables son valores estadísticamente significativos, estableciendo que el valor más fuerte es el de la UTE con un 5.40 en relación al 5.19 de la UISRAEL.

Por último, cabe mencionar que existe mayor variabilidad en el clima de la UISRAEL puesto que su valor se ubica en un 0.32. Mientras el valor de la UTE es de 0.18 de la UTE, siendo éste valor más fuerte al tener menor variabilidad.

**Nota:** Los valores menores a 0.05 son estadísticamente significativos, los valores mayores a 0.05 no son estadísticamente significativos por lo que no se ha tomado en consideración.

## 4 CONCLUSIONES

La presente investigación ha permitido identificar cuál es el clima laboral interno de las instituciones educativas, sujeto de estudio (Universidad Tecnológica Equinoccial y la Universidad Tecnológica Israel) así como establecer los factores que inciden positivamente o negativamente en el desarrollo de un buen clima laboral al interior de las organizaciones, estableciendo que tanto la UTE como la UISRAEL mantienen un buen clima laboral. Sin embargo es importante destacar que:

1. En una organización educativa, se hace necesario definir sus procesos, así como mantener objetivos claros que involucren esencialmente al capital humano, para mantener un buen clima laboral.
2. Se hace necesario además que el empleador reconozca la labor de su talento humano, para dar cumplimiento a las metas que tiene la organización.
3. Se debe poner en práctica, las buenas relaciones interpersonales al interior de cualquier grupo de trabajo, puesto que esto incide positivamente en la correcta realización de la labor por parte del empleado, así como en mantener el buen clima laboral.
4. Se hace indispensable que al interior de la organización se ejerza un mayor control de aquellas actividades que afecten sus metas y objetivos, sin descuidar el mantener un buen clima laboral por lo tanto no debe dejar de lado mantener una efectiva estrategia organizacional.

## **5 RECOMENDACIONES**

1. La organización deberá definir los procesos y objetivos a seguir para que el empleado pueda cumplir a cabalidad con aquellas actividades a él asignadas.
2. El reconocimiento del esfuerzo del trabajo del empleado significa para su empleador, el asegurarse que su organización prospere. Para ello, se hace importante que la organización invierta en su talento humano.
3. Se debe evitar caer en críticas o sobredimensionar los errores que haya tenido el empleado, puesto que es mucho más fácil, generar espacios de dialogo y búsqueda de soluciones conjuntas entre el empleador y empleado, que permitan afinar el buen desenvolvimiento de la labor del empleado y de esta manera mantener un buen clima laboral.
4. Crear medios de integración para mantener buenas relaciones interpersonales al interior de la organización.
5. Finalmente se podría elaborar un plan de acción mucho más eficaz al interior de las organizaciones educativas públicas o privadas que permita evaluar de manera periódica, a toda su comunidad, con el fin de establecer correctivos de manera oportuna, puesto que un buen nivel del clima laboral, permitirá sin duda el mejoramiento continuo de la organización y el cumplimiento de la misión y visión que tiene cada organización ,

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Ediciones Granica.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*.
- Baena Paz, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Larousse - Grupo Editorial Patria.
- Baena, C., Gutiérrez, L., Gutiérrez, E., & Trujillo, M. (2009). Guía para la Autoevaluación de la Gestión de la Innovación Empresarial. *Centro Andaluz para la excelencia en la gestión*, pp-84.
- Baena, C., Gutiérrez, L., Rodríguez, R., & Trujillo, M. (2009). Guía para la Autoevaluación de la Cooperación Empresarial. *Centro Andaluz para la excelencia en la Gestión*, pp-75.
- Cabrera, G. (1999). El clima organizacional en las empresas chilenas. *Revista de Psicología Social e Institucional*.
- Castillo, N. (2014). Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos. Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social. *Facultad de Letras y Ciencias Humanas, Pontificia Universidad Católica de Perú*. Lima, Perú.
- Centros de Excelencia. (s.f). Guía para la evaluación de la gestión de personas. *CEX*, pp-175.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de los recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill.
- Contreras, B., & Matheson, P. (s.f). Una herramienta para medir clima organizacional: Cuestionario de Litwin y Stringer. *Revista de Trabajo Social*, pp-11.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.

- Falcones, G. (2014). Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la Unidad de Negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador. *Tesis previo a la obtención del título de Psicóloga Industrial, Facultad de Ciencias Psicológicas, Universidad de Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador.
- Ferreira, A., & De Longhi, A. (2014). *Metodología de la investigación II*. Editorial Brujas.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Clima laboral*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- García, V. (2012). La motivación laboral: Estudio descriptivo de algunas variables. *Trabajo fin de grado, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Universidad de Valladolid*. Valladolid, España.
- González, I. (2004). Liderazgo organizacional. *Universidad Nacional Abierta - Dirección de Investigaciones y Postgrado*, pp-6.
- Grinnell, R. M. (1997). *Análisis y evaluaciones de la empresa: Cuantitativa y aplicación cualitativa*. I tasca, IL: Peacock.
- Guerrero Dávila, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Larousse - Grupo Editorial Patria.
- Hofacker, A. (2008). *Rapid lean construction - quality rating model*. Manchester: s.n.
- Hurtado, L. (2014). Relación entre la percepción de Justicia organizacional, Satisfacción laboral y Compromiso organizacional de docentes de una Universidad privada de Bogotá. *Tesis de Maestría, Facultad de Psicología, Universidad Católica de Colombia*. Bogotá, Colombia.
- Instituto Catalán de Tecnología. (1999). *Test de Innovación empresarial*. Obtenido de ICT: <http://www.ictnet.es/ict/>
- Koskela, L. (1992). *Application of the new production philosophy to construction*. Finland: VTT Building Technology.
- Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). (2010). *Consejo de Educación Superior (CES)*. Obtenido de [http://www.ces.gob.ec/index.php?option=com\\_phocadownload&view=category&id=11:ley-organica-de-educacion-superior&Itemid=137](http://www.ces.gob.ec/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=11:ley-organica-de-educacion-superior&Itemid=137)
- Maish, E. (2004). *Pautas Metodológicas para la realización de estudios de clima Organizacional*. Obtenido de Gestión en el Tercer Milenio:

[http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/administracion/v07\\_n13/a10.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/administracion/v07_n13/a10.htm)

- Masabanda, M. E. (2017). Identificación de variables para medir las dimensiones culturales asociadas al clima laboral dentro del contexto ecuatoriano. *Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de magister en gestión del talento humano*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Maslow, A. (1943). *Una teoría sobre la motivación humana*.
- Ministerio de Salud de Perú. (2009). Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima organizacional. *Ministerio de Salud Perú - RM No. 623-2008/MINSA*, pp-44.
- Modelo de Equidad de Género. (s.f). Encuesta para determinar el ambiente organizacional - Referencia al MEG:2012 4.1.1.
- Mujica de González, M. P. (12 de Diciembre de 2017). *GESTIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: UNA ACCIÓN DESEABLE EN LA UNIVERSIDAD*. Obtenido de Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111485014>
- Peralta, R. (13 de Marzo de 2017). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Rajaram, G. (2009). *El desorden sanitario tiene cura*. Barcelona: Marge Books.
- Ramos, V., Núñez, C., Unda, X., & Mejía, K. (2015). Validación de una escala para medir las dimensiones culturales que influyen en el clima laboral en el contexto ecuatoriano. *Escuela Politécnica Nacional - Quito-Ecuador*, PII-DESODEH-002-2015.
- Tamayo, T. y. (1999). *El proceso de la investigación*. Mexico: Noriega.
- UISRAEL. (9 de Marzo de 2017). *Universidad Tecnológica Israel*. Obtenido de <https://uisrael.edu.ec/>
- Universidad de Cadiz. (s.f). *17 Habilidades para el aprendizaje: Taller Toma de decisiones*. Obtenido de Universidad de Cadiz: [http://www.uca.es/recursos/doc/Unidades/Servicio\\_Atencion\\_Psico/1405760673\\_2542013164745.pdf](http://www.uca.es/recursos/doc/Unidades/Servicio_Atencion_Psico/1405760673_2542013164745.pdf)
- UTE. (2016). <https://www.ute.edu.ec>. Obtenido de <https://www.ute.edu.ec/nosotros/historia>.

## **ANEXOS**



**Anexo 1** – Recopilación de ítems para cuestionario de clima laboral, en base a la identificación de dimensiones culturales asociadas al clima laboral, dentro del contexto ecuatoriano.

No.	Dimensiones culturales	Afirmaciones	Autores
1.	Innovación organizacional	En mi organización existe una cultura de innovación	(Baena, Gutiérrez, Gutiérrez, & Trujillo, 2009, pág. 28)
		Mi organización dispone de un plan formal donde estén definidos los objetivos, las acciones a llevar a cabo, los recursos y el presupuesto necesarios para el desarrollo de las actividades de innovación	(Instituto Catalán de Tecnología, 1999, pág. 1)
		Mi organización fomenta la creatividad y aprovecha todo el potencial de sus directivos y trabajadores	(Instituto Catalán de Tecnología, 1999, pág. 2)
		En mi organización se realiza un análisis interno para llevar a cabo actividades de innovación. Se establece una sistemática para generar ideas	(Baena, Gutiérrez, Gutiérrez, & Trujillo, 2009, pág. 38, 41)
		Considero que mi organización es más innovadora que la competencia	(Instituto Catalán de Tecnología, 1999, pág. 2)
2.	Enfoque y liderazgo gerencial	Mi jefe/responsable planifica y organiza adecuadamente las tareas que debemos realizar	(Centros de Excelencia, s.f, pág. 29)
		Mi jefe/responsable mantiene a su equipo enfocado para lograr los objetivos compartidos	(Falcones, 2014, pág. 55)
		Los líderes contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales	(González, 2004, pág. 5)
		La Alta Gerencia es considerada líder en mi empresa	(González, 2004, pág. 5)
		Para un cambio dentro de la organización, existen líderes que pudieran ser agentes de cambio	(González, 2004, pág. 5)
		Mi superior inmediato suele mostrar interés en las sugerencias que le hacemos para mejorar el trabajo	(Centros de Excelencia, s.f, pág. 29)
No.	Dimensiones culturales	Afirmaciones	Autores
3.	Motivación en la organización	Mi trabajo me da la posibilidad de aprender nuevas habilidades y desarrollar nuevas competencias	(Falcones, 2014, pág. 58)

		Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización	(Castillo, 2014, pág. 49)
		Me siento reconocido por parte de la organización cuando realizo un trabajo bien hecho	(García, 2012, pág. 54)
		En la organización tengo posibilidades de participar y proponer mejoras	(Centros de Excelencia, s.f, pág. 31)
		Me siento motivado para aportar más allá de las responsabilidades formales de mi puesto	(Falcones, 2014, pág. 56)
		La administración de nuestra organización muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes	(Contreras & Matheson, s.f, pág. 10)
4.	Reconocimiento al desempeño	La organización dispone de suficientes incentivos por el cumplimiento de objetivos o del trabajo bien hecho	(Centros de Excelencia, s.f, pág. 29)
		En la organización hay una relación directa entre desarrollar bien el trabajo y la remuneración recibida	(Centros de Excelencia, s.f, pág. 29)
		Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros	(Castillo, 2014, pág. 50)
		La organización gestiona bien las posibilidades de promoción profesional de las personas	(Centros de Excelencia, s.f, pág. 30)
		La organización promueve y realiza suficientes esfuerzos en la formación de sus trabajadores	(Centros de Excelencia, s.f, pág. 28)
		La organización desarrolla un plan de carrera profesional de manera conjunta con el trabajador	(Centros de Excelencia, s.f, pág. 30)
<b>No.</b>	<b>Dimensiones culturales</b>	<b>Afirmaciones</b>	<b>Autores</b>
5.	Estructura organizacional	La estructura organizativa se adecua a las necesidades actuales de la organización	(Centros de Excelencia, s.f, pág. 34)
		Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización	(Castillo, 2014, pág. 50)
		Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo	(Ministerio de Salud de Perú, 2009, pág. 38)
		Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	(Castillo, 2014, pág. 50)
		Existe una buena administración de los recursos	(Castillo, 2014, pág. 50)
		Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	(Castillo, 2014, pág. 50)
		Existen suficientes canales de comunicación	(Castillo, 2014, pág. 50)
6.	Cooperación	Se ha definido una política de cooperación en la organización	(Baena, Gutiérrez, Rodríguez, & Trujillo, 2009, pág. 39)

		Se tratan, analizan y evalúan las oportunidades de cooperación	(Baena, Gutiérrez, Rodríguez, & Trujillo, 2009, pág. 30)
		La organización favorece la implicación de las personas en las actividades en cooperación	(Baena, Gutiérrez, Rodríguez, & Trujillo, 2009, pág. 46)
		Resultan compatibles las actividades en cooperación con el resto de actividades/procesos de la organización	(Baena, Gutiérrez, Rodríguez, & Trujillo, 2009, pág. 42)
		El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	(Castillo, 2014, pág. 50)
<b>No.</b>	<b>Dimensiones culturales</b>	<b>Afirmaciones</b>	<b>Autores</b>
7.	Relaciones interpersonales	Considero que las relaciones interpersonales reflejan trabajo en equipo y apoyo de los líderes	(Modelo de Equidad de Género, s.f, pág. 3)
		Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo	(Ministerio de Salud del Perú, 2009, pág. 38)
		Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	(Ministerio de Salud del Perú, 2009, pág. 40)
		Entre el personal de esta organización predomina un ambiente de amistad	(Contreras & Matheson, s.f., pág. 9)
		En esta organización la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses	(Contreras & Matheson, s.f., pág. 11)
8.	Toma de decisiones	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse	(Ministerio de Salud del Perú, 2009, pág. 38)
		Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	(Castillo, 2014, pág. 49)
		Cuando tengo que tomar una decisión cuento con el apoyo necesario de mis mandos y superiores	(Centros de Excelencia, s.f, pág. 29)
		Cuando reconozco que existe un problema, identifico las alternativas que existen para resolverlo	(Universidad de Cadiz, s.f, pág. 1)
		Tengo claras mis metas y objetivos, cuando tomo una decisión	(Universidad de Cádiz, s.f., pág. 1)
		Cuando tengo que tomar una decisión, me planteo cuáles son los posibles riesgos y beneficios que acompañan a cada alternativa	(Universidad de Cádiz, s.f., pág. 1)
		Me siento responsable de las decisiones que tomo	(Universidad de Cádiz, s.f., pág. 1)
<b>No.</b>	<b>Dimensiones culturales</b>	<b>Afirmaciones</b>	<b>Autores</b>
9.	Procesos de control	En esta organización se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo	(Contreras & Matheson, s.f., pág. 10)
		Hay prácticas y procedimientos bien definidos sobre cómo realizar nuestro trabajo	(Falcones, 2014, pág. 57)

		Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	(Castillo, 2014, pág. 50)
		En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	(Castillo, 2014, pág. 49)
		Recibo retroalimentación/ feedback claro y periódico sobre la manera en que me desempeño	(Falcones, 2014, pág. 56)
<b>10.</b>	<b>Justicia</b>	Considero que en la organización se rechaza a las/os trabajadoras/res por pertenecer a un grupo minoritario (cuestiones ideológicas, culturales, educativas, perspectivas, nivel social, preferencias, creencias, credos, idiomas, nacionalidad u otros)	(Modelo de Equidad de Género, s.f, pág. 3)
		Mi organización se preocupa por mi bienestar personal y emocional	(Modelo de Equidad de Género, s.f, pág. 2)
		Mi organización cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	(Hurtado, 2014, pág. 68)
		En mi organización la división de cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades es repartida con justicia e igualdad	(Modelo de Equidad de Género, s.f, pág. 2)
		Recibo un trato igual al de mi compañera/o independientemente de la posición que tengo en la organización.	(Modelo de Equidad de Género, s.f, pág. 2)
		En mi organización, la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	(Castillo, 2014, pág. 50)

**Anexo 2** – Carta de solicitud para aplicación de la encuesta en las Universidades en las cuales se realizó la investigación.

Quito, 15 de marzo de 2017

Magister Carolina Proaño  
DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO  
Universidad Israel  
Presente;

Sirva la presente como solicitud para que el Ing. Oscar Giovanni Acero Quilumbaquin, con Cédula de Ciudadanía No. 1714787270, estudiante de la Maestría en Gerencia Empresarial de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Escuela Politécnica Nacional; pueda realizar su tesis con el tema “Análisis comparativo del clima laboral de la Universidad Tecnológica Equinoccial respecto a la Universidad Tecnológica Israel de la ciudad de Quito.” en su institución.

Para esto requiere de la aplicación online de un cuestionario destinado a medir percepción de estrés laboral, fuentes de estrés y mecanismos de afrontamiento al estrés de los trabajadores. Además, incluirá un breve registro de los datos socio-demográficos de los participantes.

Los datos recogidos serán utilizados con fines académicos, garantizando la confidencialidad de los mismos.

Quien suscribe es Valentina Ramos, Ph.D.; Profesor titular de la Escuela Politécnica Nacional, Directora del plan de tesis anteriormente mencionado.

Sin otro asunto,



Valentina Ramos, Ph.D.

CC: 1756502009

Quito, 17 de marzo de 2017

MSc. Tania López  
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO  
Presente;

Sirva la presente como solicitud para que el Ing. Santiago David Espín Espinel, con Cédula de Ciudadanía No. 1716061675, estudiante de la Maestría en Gerencia Empresarial de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Escuela Politécnica Nacional; pueda realizar su tesis con el tema “Análisis comparativo del clima laboral de la Universidad Tecnológica Equinoccial respecto a la Universidad Tecnológica Israel de la ciudad de Quito.” en su institución.

Para esto requiere de la aplicación online de un cuestionario destinado a medir percepción de estrés laboral, fuentes de estrés y mecanismos de afrontamiento al estrés de los trabajadores. Además, incluirá un breve registro de los datos socio-demográficos de los participantes.

Los datos recogidos serán utilizados con fines académicos, garantizando la confidencialidad de los mismos.

Quien suscribe es Valentina Ramos, Ph.D.; Profesor titular de la Escuela Politécnica Nacional, Directora del plan de tesis anteriormente mencionado.

Sin otro asunto,

  
Valentina Ramos, Ph.D.

CC: 1756502009

## Anexo 3 – Cuestionario de clima laboral aplicado en las instituciones.

### Cuestionario de clima laboral

El clima laboral se deriva de las percepciones que tienen las personas sobre cómo se sienten en su ambiente de trabajo. Por su parte, las instituciones pueden utilizar diferentes formas en que reconocen el cumplimiento en el desempeño de sus trabajadores. El presente cuestionario busca recabar información valiosa acerca de elementos tanto de la cultura organizacional así como del clima laboral a nivel individual, grupal y organizacional. Los datos recogidos son totalmente anónimos y sirven exclusivamente con fines de investigación.

EL CUESTIONARIO CONSTA DE 3 ETAPAS:

1. Percepción del clima laboral
2. Dimensiones culturales que afectan el clima laboral
3. Datos socio-demográficos

PARA COMPLETAR EL CUESTIONARIO SE ESTIMAN 10 MINUTOS DE SU TIEMPO

Le agradecemos de antemano su colaboración!

---

After section 1 [Continue to next section](#)

#### Section 2 of 4

### Percepción del clima laboral

El clima laboral de las organizaciones se relaciona con el estado de ánimo que las personas sienten, ya sea individual o en su grupo de trabajo. Estos tres niveles de percepción del clima pueden coincidir o no. Por favor, identifique en las siguientes afirmaciones cómo considera que es el clima laboral a los niveles sugeridos.

Cómo es el clima laboral en su puesto, su grupo y su organización? \*

	Pésimo	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
El clima laboral en mi puesto de trabajo es	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El clima laboral en mi grupo de trabajo es	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El clima laboral en la organización donde trabajo es	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

---

After section 2 [Continue to next section](#)

#### Section 3 of 4

### Datos Socio – Demográficos

Description (optional)

#### Datos del encuestado

Description (optional)

**Género \***

Masculino

Femenino

**Edad (años): \***

Short-answer text

**Estado Civil \***

Soltero

Casado

Divorciado

Viudo

Unión Libre

**Nivel Académico \***

Primaria

Secundaria

Técnico

Tercer Nivel

Maestría

Doctorado

**Profesión: \***

Short-answer text

## Características de la organización

Description (optional)

### Forma Legal \*

Privada

### Antigüedad de la empresa \*

1. De 1 a 10 años
2. De 11 a 50 años
3. Más de 50 años

### Tamaño de la empresa \*

1. Pequeña (Menos de 50 trabajadores)
2. Mediana (Entre 51 y 250 trabajadores)
3. Grande (Más de 250 trabajadores)

### Tiempo de trabajo en la organización \*

1. De 1 a 10 años
2. De 11 a 25 años
3. Más de 25 años

After section 3 [Go to section 4 \(Cuestionario de Clima Laboral\)](#)

Section 4 of 4



## Cuestionario de Clima Laboral

Las siguientes afirmaciones tienen como objetivo identificar las variables para medir las dimensiones culturales asociadas al clima laboral dentro del contexto ecuatoriano. Favor su opinión respecto al tema. Indique en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones (Totalmente en desacuerdo; Desacuerdo bastante; Desacuerdo poco; Ni de acuerdo ni en desacuerdo; Acuerdo poco; Acuerdo bastante; Totalmente de acuerdo).

### 1. Tengo claras mis metas y objetivos, cuando tomo una decisión. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

### 2. En mi organización existe una cultura de innovación. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

### 3. Mi organización cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo



4. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

5. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

6. Resultan compatibles las actividades en cooperación con el resto de actividades/procesos de la organización. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

7. Recibo un trato igual al de mi compañera/o independientemente de la posición que tengo en la organización. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

8. Recibo retroalimentación/ feedback claro y periódico sobre la manera en que me desempeño. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

9. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

10. Para un cambio dentro de la organización, existen líderes que pudieran ser agentes de cambio. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

11. Mi trabajo me da la posibilidad de aprender nuevas habilidades y desarrollar nuevas competencias. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

12. La administración de nuestra organización muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

13. La estructura organizativa se adecua a las necesidades actuales de la organización. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

14. Mi organización fomenta la creatividad y aprovecha todo el potencial de sus directivos y trabajadores. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

16. Se ha definido una política de cooperación en la organización. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

17. Mi jefe/responsable planifica y organiza adecuadamente las tareas que debemos realizar. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

18. La organización dispone de suficientes incentivos por el cumplimiento de objetivos o del trabajo bien hecho. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

19. Me siento responsable de las decisiones que tomo. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

20. La organización promueve y realiza suficientes esfuerzos en la formación de sus trabajadores. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

21. Mi superior inmediato suele mostrar interés en las sugerencias que le hacemos para mejorar el trabajo. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

22. En esta organización la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

23. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

24. Cuando reconozco que existe un problema, identifico las alternativas que existen para resolverlo. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

25. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

26. En la organización tengo posibilidades de participar y proponer mejoras. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

27. Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

28. Me siento reconocido por parte de la organización cuando realizo un trabajo bien hecho. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

29. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

30. La organización favorece la implicación de las personas en las actividades en cooperación. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

31. Considero que en la organización se rechaza a las/los trabajadoras/res por pertenecer a un grupo minoritario (cuestiones ideológicas, culturales, educativas, perspectivas, nivel social, preferencias, creencias, credos, idiomas, nacionalidad u otros). \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

32. La organización desarrolla un plan de carrera profesional de manera conjunta con el trabajador. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

33. Mi organización se preocupa por mi bienestar personal y emocional. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

34. La Alta Gerencia es considerada líder en mi empresa. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

35. Me siento motivado para aportar más allá de las responsabilidades formales de mi puesto. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

36. En mi organización se realiza un análisis interno para llevar a cabo actividades de innovación. Se establece una sistemática para generar ideas. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

37. Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

38. Existen suficientes canales de comunicación. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

39. Los líderes contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

40. Existe una buena administración de los recursos. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

41. Entre el personal de esta organización predomina un ambiente de amistad. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

42. Considero que mi organización es más innovadora que la competencia. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

43. En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

44. En mi organización la división de cargas de trabajo y la asignación de responsabilidades es repartida con justicia e igualdad. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

45. Se tratan, analizan y evalúan las oportunidades de cooperación. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

46. Hay prácticas y procedimientos bien definidos sobre cómo realizar nuestro trabajo. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

47. Mi organización dispone de un plan formal donde estén definidos los objetivos, las acciones a llevar a cabo, los recursos y el presupuesto necesarios para el desarrollo de las actividades de innovación. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

48. Cuando tengo que tomar una decisión, me planteo cuáles son los posibles riesgos y beneficios que acompañan a cada alternativa. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

49. En esta organización se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

50. Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

51. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo



52. En la organización hay una relación directa entre desarrollar bien el trabajo y la remuneración recibida. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

53. Cuando tengo que tomar una decisión cuento con el apoyo necesario de mis mandos y superiores. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

54. Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

55. En mi organización, la remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

56. Considero que las relaciones interpersonales reflejan trabajo en equipo y apoyo de los líderes. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

57. Mi jefe/responsable mantiene a su equipo enfocado para lograr los objetivos compartidos. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo

58. La organización gestiona bien las posibilidades de promoción profesional de las personas. \*

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo bastante
- Desacuerdo poco
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- Acuerdo poco
- Acuerdo bastante
- Totalmente de acuerdo