

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

Tema: "Los rasgos de personalidad y el clima laboral de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica"

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Gestión del Talento Humano

Autor: Psicólogo Industrial Paúl Bladimir Acosta Pérez, Magíster.

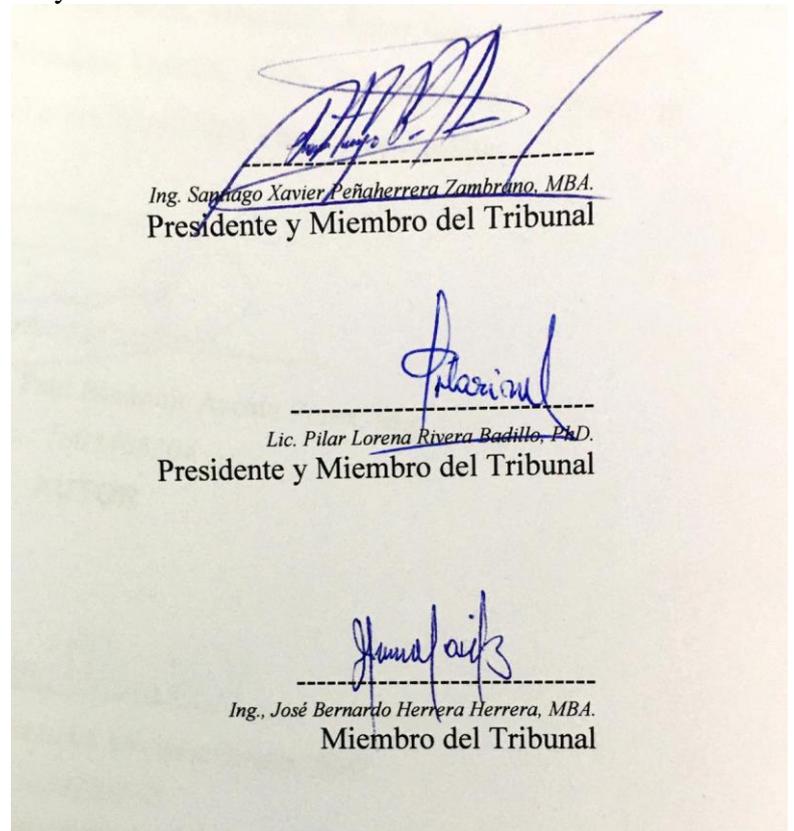
Directora: Ingeniera Ximena Alexandra Morales Urrutia, PhD.

Ambato – Ecuador

2020

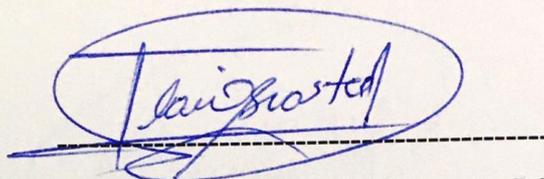
A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA, e integrado por los señores Licenciada Pilar Lorena Rivera Badillo, PhD., Ingeniero José Bernardo Herrera Herrera, MBA., designados por la Unidad Académica de Titulación de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: "Los rasgos de personalidad y el clima laboral de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica", elaborado y presentado por el señor Psicólogo Industrial Paúl Bladimir Acosta Pérez, Magíster, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.



AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

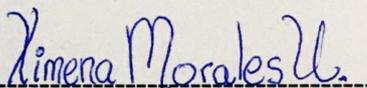
La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: "Los rasgos de personalidad y el clima laboral de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica", le corresponde exclusivamente a: Psicólogo Industrial Paúl Bladimir Acosta Pérez, Magíster, Autor bajo la Dirección de la Ingeniera Ximena Alexandra Morales Urrutia, PhD. Directora del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a blue oval. The signature is stylized and appears to read "Paúl Bladimir Acosta Pérez".

Psicólogo Industrial Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg.

c.c.: 1803406204

AUTOR

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a blue oval. The signature is stylized and appears to read "Ximena Morales Urrutia".

Ingeniera Ximena Alexandra Morales Urrutia, PhD.

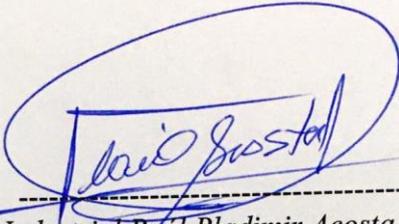
c.c.: 1803136595

DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.



Psicólogo Industrial *Paul Bladimir Acosta Pérez*, Magíster.
c.c. 1803406204

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

INDICE DE TABLAS	VI
INDICE DE GRÁFICOS	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
DEDICATORIA	IX
RESUMEN EJECUTIVO	X
EXECUTIVE SUMMARY	XI
INTRODUCCIÓN	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	2
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	2
2.1. Área de conocimiento	2
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	2
3.3. Autor	2
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA	3
4.1. Definición del problema de la investigación	3
4.2. Objetivos de la investigación	4
4.3. Justificación de la investigación	5
4.4. Marco teórico referencial	7
4.5. Metodología	21
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	29
6. CONCLUSIONES	43
7. RECOMENDACIONES	43
8. REFERENCIAS CITADAS	48

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 – Población y Muestra _____	24
Tabla 2 Categorías Diagnosticas Escala CL- SPC _____	26
Tabla 3. Clima Laboral _____	29
Tabla 4. Autorrealización _____	30
Tabla 5. Involucramiento Laboral _____	31
Tabla 6. Supervisión _____	32
Tabla 7. Comunicación _____	33
Tabla 8. Condiciones Laborales _____	34
Tabla 9. Rasgos de Personalidad _____	36
Tabla 10. Clima Laboral*Autosuficiencia _____	38
Tabla 11. Clima Laboral*Apertura al cambio _____	39
Tabla 12. Clima Laboral*Atención a Normas _____	40
Tabla 13. Clima Laboral*Atrevimiento _____	41
Tabla 14. Tabla de correlación _____	42

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Clima Laboral _____	29
Gráfico 2. Autorrealización _____	30
Gráfico 3. Involucramiento Laboral _____	31
Gráfico 4. Supervisión _____	32
Gráfico 5. Comunicación _____	33
Gráfico 6. Condiciones Laborales _____	34
Gráfico 7. Clima Laboral*Autosuficiencia _____	38
Gráfico 8. Clima Laboral*Apertura al cambio _____	39
Gráfico 9. Clima Laboral*Atención a normas _____	40
Gráfico 10. Clima Laboral*Atrevimiento _____	41

AGRADECIMIENTO

A la Universidad
Tecnológica
Indoamérica por su
apoyo durante mi
formación académica,
brindándome la
posibilidad de
desarrollo personal y
profesional.

DEDICATORIA

A mí querida mami
Laura, papi Bolívar
por guiarme siempre y
enseñarme a caminar
en la vida. A mi
familia, mi esposa
Jacqueline y mi amado
hijo Julián.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

TEMA: "Los rasgos de personalidad y el clima laboral de los docentes de la
Universidad Tecnológica Indoamérica"

AUTOR: *Psicólogo Industrial Paúl Bladimir Acosta Pérez, Magíster.*

DIRECTOR: *Ingeniera. Ximena Alexandra Morales Urrutia, PhD.*

FECHA: *06 de noviembre de 2019*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio tuvo como objetivo investigar los rasgos de personalidad y el clima laboral de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para lo cual se aplicó dos instrumentos psicométricos a un total de 196 docentes tanto en las ciudades de Ambato y Quito, en los ambientes con los que cuenta la institución. Para la medición del Clima Laboral se utilizó el cuestionario de Clima Laboral SL-SPC, mientras tanto que para identificar los rasgos de personalidad de los docentes se utilizó la prueba 16PF-5. Entre los principales resultados obtenidos, el Clima Laboral en los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica se encuentra un 27% en un nivel muy favorable, mientras tanto que muy desfavorable un 4%; en correspondencia a los rasgos de personalidad, los rasgos significativos son: afabilidad en una puntuación media, es decir los docentes acorde a la situación pueden mostrarse fríos, impersonales y distantes; así como amables, cordiales y atentos; Atención a las normas en un polo alto, lo que indica que se cumplen las normas, reglas y procedimientos establecidos; apertura al cambio en un polo bajo, lo que involucra que existe resistencia al cambio. Como conclusiones se puede mencionar que el Clima Laboral es el adecuado para que los docentes puedan desempeñar sus funciones de manera óptima, en cuanto a los rasgos de personalidad son los idóneos acordes al perfil establecido por la Universidad en todo lo que a la afabilidad y la atención a normas.

DESCRIPTORES: CLIMA, LABORAL, PERSONALIDAD, RASGOS, UNIVERSIDAD, DOCENTES, AFABILIDAD, INSTRUMENTOS, PSICOMÉTRICOS, NORMAS.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COHORTE 2017

TEMA: "Los rasgos de personalidad y el clima laboral de los docentes de la
Universidad Tecnológica Indoamérica"

AUTHOR: Psicólogo Industrial Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg.

DIRECTED BY: Ingeniera Ximena Alexandra Morales Urrutia, PhD.

DATE: November 06, 2019

EXECUTIVE SUMMARY

The purpose of this research work was to investigate the personality traits and working environment of teachers of the Technological University Indoamérica, for which two psychometric instruments were applied to a total of 196 teachers both in the cities of Ambato and Quito, in the physical environments that the institution has. For the measurement of the Labor Climate, the SL-SPC Labor Climate questionnaire was used, meanwhile, in order to identify the personality traits of the teachers, the 16PF-5 test was used. Among the main results obtained the Labor Climate in teachers of the Technological University Indoamérica is 27% at a very favorable level, while 4% is very unfavorable; in relation to personality traits, the significant traits are Affability in an average score, that is, teachers according to the situation can be cold, impersonal and distant; as well as friendly, cordial and attentive; Attention to the Norms in a high pole, which indicates that the established norms, rules and procedures are fulfilled; Openness to change in a low pole, which implies that there is resistance to change. As conclusions it can be mentioned that the Work Climate is adequate for teachers to perform their functions optimally, in terms of personality traits they are suitable according to the profile established by the University in terms of Affability and Attention to Rules.

Keywords: CLIMATE, LABOR, PERSONALITY, RISKS, UNIVERSITY, TEACHERS, AFBILITY, INSTRUMENTS, PSYCHOMETRICS, RULES

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las instituciones de educación superior del país se encuentran en un proceso de cambio, todo aquello debido a los lineamientos establecidos por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES), que dentro de sus actividades principales brinda un acompañamiento a todas las universidades y escuelas politécnicas, sean públicas o privadas, considerando planes de mejora para elevar los estándares de calidad en toda la gestión académica y administrativa. Es así como las mismas deben someterse a un proceso de evaluación institucional que permita determinar el grado en que se cumple los estándares de calidad definidos en un modelo que se encuentra vigente. Dicho proceso, el CACES lo ejecuta de manera quinquenal con fines de acreditación, el proceso tiene varias etapas que van desde la autoevaluación, subida de información al sistema, evaluación documental, visitas in situ, rectificaciones, apelaciones y finalmente la entrega del informe final de resultados.

Dentro de este proceso el talento humano es vital, considerando a los mismos como seres integrales, con pensamientos, sentimientos y actitudes son aquellos que determinan el clima laboral de la institución.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LOS RASGOS DE PERSONALIDAD Y EL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

Según la clasificación CINE de la UNESCO el área en la que se enmarca la investigación corresponde a Ciencias sociales, educación comercial y derecho.

2.2. Líneas de investigación

Desarrollo empresarial

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

Noviembre 2017 – Octubre 2019

3.2. Financiamiento

1500 USD

3.3. Autor

Nombre: *Acosta Pérez Paúl Bladimir*

Grado académico: *Magister*

Teléfono: *0984084346*

Correo electrónico: *paulacosta@uti.edu.ec*

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

Como parte de la contextualización, así como de los antecedentes investigativos se procede a la revisión de la literatura en diversas fuentes bibliográficas, revistas científicas actualizadas en diferentes contextos que permitan al investigador contar con una guía de partida. A continuación, se presenta información relevante y referente al tema de investigación planteado:

Banegas y Cardona (2017) en su estudio encuentra resultados relacionados al clima laboral en una institución de educación superior así: “la mayoría de los empleados 71% piensan que el clima organizacional es favorable, y el 23,2% muy favorable, mientras que un 5,8% de los participantes refieren que clima de la institución es desfavorable” (p. 16). Es necesario considerar a la población que presenta la percepción del clima laboral como desfavorable, con alternativas de solución para así de esta manera fortalecer un ambiente de trabajo óptimo.

Según Fernández (2017) manifiestan que “las personas con alta amabilidad, por un lado, experimentan y expresan sensaciones empáticas” (p. 8). Además, las personas con un alto grado en el rasgo de personalidad afabilidad son capaces de demostrar respeto en su lugar de trabajo, el rasgo apertura al cambio, está relacionado con la capacitación constante que un docente recibe, la extroversión es importante al preferir las relaciones interpersonales, es decir la capacidad de generar un mayor contacto con los integrantes de la comunidad educativa.

De igual manera para Acosta (2015) “se hace evidente la necesidad de incluir investigaciones que permitan fortalecer el desarrollo idóneo de entornos de trabajo que conlleve el conocimiento de la eficacia en la vida laboral” (p. 2). Para todas las organizaciones es importante el conocer dichos aspectos puesto que esto garantizará la productividad al contar con colaboradores comprometidos, felices, al considerar que sus lugares de trabajo les brindan un adecuado clima laboral que favorezca a la realización laboral, personal, social y familiar de los docentes universitarios.

En relación con el ámbito organizacional Moreira (2016) manifiesta que “una de las tareas de la administración de las organizaciones, es el estudio del comportamiento

humano de los individuos en su campo de trabajo” (p. 3). Esto en virtud que la mayor parte del tiempo los individuos se desarrollan en la actividad laboral, al ser el clima laboral la percepción de los colaboradores de la comunidad educativa en diferentes dimensiones se hace necesario el conocer y evaluar para fortalecer de ser necesario aquellos aspectos en los que existan niveles bajos.

Una vez culminada la revisión del estado del arte varios estudios analizados consideran importante la medición de los rasgos de personalidad, así como las dimensiones del clima laboral, ya que de ellos depende su permanencia, pertenencia, productividad que se verá reflejada en la calidad de servicios que oferta a la comunidad educativa, encaminada a la acreditación institucional cumpliendo los estándares de calidad requeridos por los organismos de control. Particularmente en la Universidad Tecnológica Indoamérica que será el lugar objeto de estudio del Clima Laboral y Rasgos de Personalidad en los docentes.

4.2. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Investigar los rasgos de personalidad y el clima laboral de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente la personalidad y el clima laboral, mediante la revisión bibliográfica.
- Identificar los rasgos de personalidad de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Diagnosticar los factores de clima laboral de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Proponer el establecimiento de pautas para fortalecer el clima laboral de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

4.3. Justificación de la investigación

La importancia del estudio del talento humano, así como su entorno laboral es un aspecto necesario para aquellas instituciones orientadas a la excelencia, con el paso del tiempo se han llevado a cabo un sinnúmero de investigaciones en cuanto al comportamiento humano en el ámbito laboral, entre las más importantes la personalidad, motivación, actitudes, valores, relaciones interpersonales, comunicación, habilidades, destrezas, toma de decisiones; todas ellas se ven relacionadas de alguna manera al clima laboral en el que se desempeña el colaborador.

Para la Universidad Tecnológica Indoamérica la presente investigación es la pionera, por lo tanto, el estudio de los rasgos de personalidad, así como el clima laboral se presenta novedoso, original y sobre todo necesario puesto que permitirá conocer los factores de las variables objeto de estudio que permitan plantear alternativas para fortalecer el entorno laboral.

El interés para el investigador se centra en el estudio de aquellos factores de personalidad que se relacionan con un adecuado clima laboral, al identificar los factores del clima laboral de igual manera se podrán brindar pautas de mejora que beneficie a toda la comunidad educativa, docentes, personal administrativo, estudiantes, proveedores, instituciones externas, usuarios de los servicios ofertados por la universidad, mejorando principalmente actitudes negativas, priorizando las fortalezas de cada docente, minimizando las debilidades.

En cuanto a la factibilidad es posible de llevarlo a cabo en virtud que se cuentan con los recursos necesarios de tiempo, acceso a la información en diferentes fuentes bibliográficas como: revistas indexadas, libros físicos como virtuales en bibliotecas de la universidad, el personal docente brinda la predisposición para la aplicación de los reactivos psicométricos, se cuentan además con acceso a plataformas tecnológicas necesarios para el impulso de la temática planteada, finalmente indicar que se disponen del capital monetario que cubran los rubros necesarios has la culminación de la investigación.

Las variables objeto de estudio implican importancia a nivel de la psicología organizacional al ser los rasgos de personalidad objeto de estudio de la misma, de igual manera el clima laboral referido a todo lo que ocurre en la universidad en los diferentes factores como: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; el conocer los resultados resulta beneficioso tanto para las autoridades, talento humano, docentes y principalmente a la razón de ser de la universidad, los estudiantes, con un trato cordial, afable, respetuoso, paciente, en el cual se pueda generar empatía y confianza dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

4.4. Marco teórico referencial

Previo a la redacción de los fundamentos teóricos es necesario realizar la revisión de antecedentes investigativos en diferentes fuentes bibliográficas, así como artículos científicos que permitan conocer los resultados en diferentes contextos.

Así según Ramos y Tejera (2017) manifiestan que “el clima laboral es la consecuencia de las percepciones de los trabajadores asociados a su ambiente de trabajo” (p. 1). Es así como entre los resultados de su investigación se enfocan a establecer la variabilidad de clima laboral a nivel individual, grupal y organizacional los cuales se encuentran entre regular y muy bueno, dicho estudio se realizó con una muestra de 832 trabajadores de instituciones públicas y privadas, llegando a la conclusión principal que el clima laboral en el Ecuador es débil.

Para Moreno y Pérez (2018) en su estudio relaciones interpersonales en el clima laboral en una universidad, encontraron resultados positivos resaltando que existen relaciones interpersonales cordiales, una comunicación adecuada, existe la percepción por parte de los colaboradores que se sienten inspirados y motivados, además de la presencia de estabilidad laboral; en cuanto a los factores a mejorar se encuentran las dimensiones físicas y ambientales para el buen desempeño de sus actividades, no cuentan con la libertad para la toma de decisiones.

Para Alarcón (2016) “las personas poseen un gran potencial para desarrollar su talento y extenderla más allá” (p. 1). Para la mayoría de los estudiosos de la personalidad actuales, los rasgos de personalidad después de los treinta años son relativamente estables, esto en virtud de los pensamientos, sentimientos y actuaciones y estos difieren unos de otros; sin embargo diversos cambios en el ambiente social de la persona podrían modificar de alguna manera su personalidad; la muerte de un familiar, algún tipo de responsabilidad asignada, cambios en sus actividades laborales, estilo de dirección, la estructura organizacional, entre otros. Dichos cambios se dan debido al entorno externo y su proceso de desarrollo interno de la persona, a los cuales nos vemos expuestos durante toda la vida.

Bases teóricas

Clima Laboral

En la actualidad las empresas se han centrado en contar con maquinaria, tecnología e infraestructura de punta, a miras de ir a la par con el avance tecnológico, esta visión no deja de lado al ser humano con sus principios, valores, su forma de ser y actuar dentro del ámbito laboral, considerando que para ello es vital que la organización brinde un ambiente adecuado en sus diferentes componentes como la estructura organizacional referente a sus procesos y niveles jerárquicos, responsabilidad respecto a la autonomía para la toma de decisiones, recompensas en base a las labores realizadas, relaciones interpersonales basadas en respeto, confianza y cooperación, manera de solucionar los conflictos y finalmente el sentido de pertenencia a la organización.

Para Bordas (2016) el clima laboral “se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización” (p. 25). El clima laboral puede ser medido de manera objetiva con la utilización de instrumentos psicométricos que reflejan la percepción de los colaboradores, es necesario indicar que los resultados obtenidos de manera inicial pueden ser modificados siendo los integrantes de la organización y principalmente aquellos que ocupan posiciones de dirección los actores principales para el cambio que se pretenda lograr.

En varios estudios referentes al clima laboral a lo largo de la historia se concluye que el mismo es determinante al momento de influir en el comportamiento es decir en sus actividades, funciones, responsabilidades asignadas en su cargo o puesto ocupacional; efectivamente ahí radica la importancia de su estudio ya que desencadena en un adecuado compromiso, sentido de pertenencia con la organización y por lo tanto en la productividad, eficiencia y desempeño institucional.

Dimensiones del Clima Organizacional

Entre los principales autores respecto del tema objeto de estudio en cuanto a las dimensiones del clima laboral se pueden mencionar a varios autores como Litwing y Stringer (1968), Campbell (1970), Pitchard y Karasick (1973), Moos (1974), Likert (1991) quienes han aportado con diferentes puntos de vista, así como compartidas por ellos con diferentes propuestas y procesamientos estadísticos que fundamentan el análisis factorial para ser sólidas y consensuadas a lo largo de la revisión de la literatura referente del tema objeto de análisis en el presente trabajo investigativo.

Así se mencionan las diferentes dimensiones del clima laboral: Autonomía, referida a la percepción por parte de los docentes de poder tomar decisiones para solucionar inconvenientes sin pedir autorización o realizar la consulta a su jefe inmediato superior, de igual manera por parte de los directivos incentivar a los docentes a la autosuficiencia, ser proactivos y tomar siempre la iniciativa frente a las diferentes situaciones de gestión, docencia, vinculación con la sociedad, investigación que son las principales funciones que se realizan en la actualidad en el ámbito académico.

Cooperación y Apoyo, concerniente a la percepción que existen por parte de los docentes de la existencia de un adecuado ambiente de compañerismo, relaciones interpersonales cordiales y el apoyo al crecimiento institucional.

Reconocimiento, alusiva al grado en que los docentes consideran que la realización de sus tareas son reconocidas, con incentivos monetarios o no, en la actualidad en la Universidad Tecnológica Indoamérica, existen una serie de beneficios económicos en cuanto a la escritura y publicación de artículos científicos, libros, en relación a los no monetarios, el docente tiene la posibilidad de permisos ocasionales acorde a sus requerimientos personales, siempre y cuando no afecte el desempeño de las actividades cotidianas.

Organización y Estructura, referida a la percepción por parte de los docentes de que los procesos se encuentran bien definidos y claros, lo que permite la realización correcta de sus actividades, sin demasiados formulismos o burocracia; Innovación, percepción de la

aceptación de ideas compartidas por los docentes a las autoridades, así como procedimientos, creatividad, enfocado en el cambio asumiendo los riesgos que supone.

Transparencia y Equidad, percepción de políticas, normas, reglamentos y estatutos institucionales claros, justos y equitativos, especialmente en lo relativo al desempeño docente y a las posibilidades de crecimiento personal y profesional.

Motivación, percepción de un adecuado impulso para un grado elevado de desempeño, generando sentido de pertenencia con la universidad, así como un nivel alto de compromiso con las actividades cotidianas realizadas.

Liderazgo, es la percepción por parte de los docentes de la manera de dirección, así como de sus autoridades académicas, comportamientos, de igual manera su relación con la comunidad educativa.

Desde el punto de vista de la psicología del trabajo para Alcover (2015) al clima organizacional puede considerarse “como una Gestalt (una totalidad organizada y significativa) basada en los patrones percibidos en relación con las experiencias y las conductas específicas de los individuos en determinados contextos” (p. 180). Es vital el rol de los directivos para que gestionen, comprendan y potencien un clima organizacional positivo con mejora continua, con miras a alcanzar la visión institucional.

Tipos de Clima

Al considerarse al clima organizacional como la percepción por parte de los integrantes de la institución este debe llegar a un consenso lo que ha dado como resultado que se formulen tres tipos distintos de clima que son: el psicológico, agregado y colectivo trabajo.

Según Alcover (2015) “El clima psicológico se define como las percepciones individuales de las características del ambiente o del contexto laboral del que las personas forman parte, concretamente de las estructuras, procesos y los eventos organizacionales más próximos” (p. 181). El clima organizacional generalmente puede

ser medido por un instrumento psicométrico el cual debe cumplir dos características fundamentales en cuanto a confiabilidad y validez, las respuestas individuales dadas por los evaluados darán un resultado del clima organizacional; el clima psicológico además está relacionado con las actitudes al trabajo, la motivación, desempeño.

El clima agregado es aquel según los investigadores el que se lo debe obtener promediando las percepciones del clima psicológico, es decir la media de las percepciones individuales, considerando únicamente aquellos que pertenecen a una misma área, departamento, facultad, carrera, en el cual pueda existir un cierto consenso, lo último no resulta sencillo, puesto que no se puede brindar garantía en los resultados y se los debe tomar con mucha cautela. Finalmente, el clima colectivo que busca agrupar las percepciones psicológicas y agregadas, es decir las situaciones en común.

Según diversos enfoques, así como investigadores el clima organizacional está directamente relacionado con la cultura organizacional, siendo para Rubio (2016) “una forma de ser y actuar, propia de un colectivo que tiene una manera de convivir y de relacionarse específica; es como su personalidad” (p.43). La cultura organizacional es algo macro considerado como un conjunto de actitudes, valores, creencias, comportamientos, maneras de trabajo, costumbres que caracterizan las relaciones sociales, de igual manera como los recursos físicos y materiales que rigen dentro de la institución.

En definitiva la cultura organizacional permite a los colaboradores de la institución resolver inconvenientes, basados en la identidad de un grupo, basados en dos aspectos importantes: la relación existente en su entorno de trabajo, así como el desarrollo cotidiano de la organización; en relación a los elementos del entorno institucional se podrían considerar a los siguientes elementos: objetivos, políticas, ubicación en el mercado, clientes internos, externos, competidores; mientras que en cuanto a las situaciones de funcionamiento interno se podrían mencionar a: comunicación, relaciones interpersonales entre sus colaboradores, estilos de liderazgo, dirección; maneras para el desarrollo personal, promoción, ascenso en el escalafón, degradar, culminar la relación laboral, entre otros.

Como se menciona en párrafos anteriores es necesario considerar a la cultura organizacional dentro del clima, así como a sus tipologías que son las con siguientes: Orientación hacia el poder, se enfoca principalmente en la competitividad entre sus integrantes, el estilo de liderazgo es autoritario y de cierta manera agresivo por quienes ocupan ese nivel de jerarquía, no existe o es muy escasa la manera de tomar decisiones; Orientación a la burocracia, en la cual se da un régimen de importancia a los reglamentos, normas, reglas, procedimientos, que son las premisas que definen la manera de hacer las cosas, con poca o nula flexibilidad, negando la creatividad y actuación individual, con un control estricto a sus integrantes al cumplimiento de los estatutos establecidos, premiando únicamente a la lealtad y antigüedad, basado en una competencia técnica meramente, Orientación a la tarea, con relaciones interpersonales precarias, con demasiados formalismos, priorizando la evaluación del desempeño y de sus resultados que son de suma importancia en este enfoque; Orientación hacia las personas, en el cual el eje central es el ser humano dentro de la organización, la cual únicamente se justifica siempre y cuando se posibilite el crecimiento personal y profesional al interior de la institución, existe consenso para la toma de decisiones, en donde existe la participación de todos los involucrados.

Importancia del Clima Organizacional

Al ser el clima organizacional un espejo de valores, actitudes, creencias, comportamientos de una organización, es imprescindible medirlo, analizarlo y tomar acciones de ser necesario para el buen desarrollo de la institución, puesto que está relacionado con los objetivos organizacionales, los estilos de liderazgo de quienes ocupan posiciones de jerarquía inciden en el fomento de normas conductuales en el clima organizacional.

La importancia además favorece a la motivación de los colaboradores, obviamente si el clima organizacional es percibido como favorable, caso contrario producirá un efecto negativo. Permite además identificar a las fuentes que producen insatisfacción en los colaboradores, así como de aquellas que favorecen actitudes negativas frente a sus labores cotidianas, por lo tanto, hace visible las fuentes para una intervención o un cambio organizacional con aquellos elementos específicos sobre quienes dirigir la

interposición, igualmente se pueden prevenir los problemas que pueden surgir en el desarrollo de las instituciones ya sea a corto, mediano y largo plazo.

De igual manera para Uribe (2015) cuando se mencionan temas de clima laboral es necesario abordar temáticas “como condiciones de trabajo, bienestar y prevención de accidentes, lo que nos lleva a considerar que el clima laboral y la salud están relacionados de manera estrecha en lo que se ha denominado factor psicosocial” (p. 8). Por lo tanto, es necesario analizar en qué consisten los factores de riesgo psicosocial, que según el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ISHT) los define de la siguiente manera: “condiciones presentes en toda situación laboral, relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que tienen la capacidad para afectar la salud física, psíquica o social del trabajador como al desarrollo del trabajo” (p35).

Dentro de las causas y efectos de los riesgos psicosociales se encuentran cinco condiciones principales que son: características de la tarea, estructura de la organización, características del empleo, características de la empresa y la organización del tiempo de trabajo; las cuales se analizan a continuación de una manera sucinta:

Características de la Tarea, referente a la cantidad y carga de trabajo que en muchas ocasiones están sometidas a la presión del tiempo, con trabajo rutinario a un ritmo de trabajo acelerado en el cual no existe la autonomía para la toma de decisiones sobre cómo hacer las tareas o en ocasiones la formación de quien las realiza no es la adecuada a su perfil, todo aquello tiene consecuencias en el nivel de exigencias con bajo rendimiento, síntomas de fatiga, insatisfacción laboral creciente y por lo tanto el aumento de riesgos de accidentes, en cuanto a la fatiga mental se ve afectada el mantenimiento de la atención con pensamiento lento, disminución de la motivación, en cuanto al trabajo monótono, poca interacción social, sensación de falta de libertad, aislamiento y el escaso desarrollo de las capacidades personales.

Estructura de la Organización, en donde es vital las relaciones interpersonales cordiales, perfiles profesionales bien diseñados con las competencias bien definidas acorde a las funciones y puestos de trabajo, los canales de comunicación e información deben permitir la transmisión adecuada de los mensajes, de igual manera la estructura

jerárquica así como los estilos de liderazgo de quienes ocupan dichas posiciones deben estar enfocadas al trabajo en equipo para de esta manera propiciar el desarrollo profesional, ya que de no buscar alternativas de solución pueden desencadenar en problemas para la institución como la insatisfacción laboral, acoso laboral y estrés laboral derivado del trabajo, para todo ello es necesario un trato con respeto, comprender que se espera de los colaboradores, poseer sentido de pertenencia con un trato equitativo, con acceso a materiales de trabajo, herramientas, recursos, información para poder desempeñarse adecuadamente, trabajo en equipo, con retroalimentación y reconocimiento al trabajo bien hecho, con oportunidades para crecer, progresar, superarse y desarrollarse dentro de la organización.

Características del empleo, al ser una fuente generadora de burnout que inclusive se traslada a la esfera familiar debido a las peculiaridades del mismo en forma de agresividad y aislamiento, ocasionando una baja autoestima es necesario considerar aquellas tipologías como el diseño del lugar de trabajo idóneo y ergonómico, con una remuneración competitiva acorde al mercado y la competencia, con las condiciones físicas adecuadas para la protección de las inclemencias del clima, así como estabilidad laboral de los docentes.

Finalmente, en cuanto a las Características de la Empresa es importante la actividad, la ubicación e imagen social, así como el tamaño de la empresa; dentro de las causas de una inadecuada organización del tiempo de trabajo se encuentran la duración y el tipo de jornadas, pausas en el trabajo, trabajar en feriados y días festivos, fines de semana, con consecuencias como la privación del sueño, depresión, irritabilidad y fatiga crónica.

Es necesario considerar a dos elementos que son desencadenantes de un inadecuado clima laboral como es el caso del estrés y el acoso laboral.

Para Vidal (2019) “el estrés ha sido conceptualizado de tres maneras” (p. 13). Como estímulos, respuestas y procesos; dentro de los estímulos son aquellas condiciones ambientales que generan sentimientos de amenaza, tensión o peligrosas, es decir son los estresores; las respuestas mientras tanto es como los docentes reaccionan frente a aquellos elementos estresores que principalmente se da por dos componentes el psicológico y el fisiológico, dentro del ámbito psicológico se encuentran las conductas,

actitudes, pensamientos, sentimientos y emociones mostrados por los docentes, mientras que en el aspecto fisiológico hace referencia a la activación corporal; finalmente como un proceso que involucra a los estímulos y respuestas considerando además a la interacción con el ambiente que es el determinante del estrés laboral al momento de como los docentes perciben y responden a las situaciones cotidianas en su ámbitos de actuación como es la gestión, docencia, investigación y vinculación con la colectividad.

Es necesario además considerar dentro del estrés laboral a los componentes situacionales, el cual depende de las condiciones de trabajo de los docentes, ya que diferentes condiciones de trabajo desencadenan en distintos niveles de estrés; otro elemento particular son las características de cada individuo las cuales están asociadas con mayores niveles de estrés, acorde a las capacidades psicológicas que posee el individuo para hacer frente a las demandas estresantes de su entorno laboral; el estrés cambia en el tiempo frente a la situación, por lo tanto puede modificarse cambiando las condiciones de trabajo, recursos, habilidades, destrezas de los docentes para hacerle frente.

Finalmente, el Acoso Laboral para Navas (2018) “se trata de una conducta hostil o intimidatoria seguida frente a un trabajador en el marco de su relación por cuenta ajena, que puede ser llevada a cabo por un individuo o por varios” (p. 242). En ocasiones dicho hostigamiento puede ser llevado a cabo por su jefe inmediato superior, su mando medio o sus compañeros de trabajo siempre y cuando ocupen una posición de jerarquía superior.

Las principales maniobras utilizadas por los acosadores en el ámbito laboral se centran el limitar la comunicación del acosado, negándole a la víctima el derecho de comunicarse y expresarse, no permitirle el contacto social sin dirigirle la palabra, tratando además que ninguno de sus compañeros lo haga, desprestigiándole frente a sus compañeros, realizando burlas o bromas acerca de la víctima por su forma de pensar, orígenes, vestimenta, entre otros, desacreditar su capacidad profesional, asignándole tareas muy por encima o muy por debajo de su formación o sus capacidades, comprometiendo su salud, obligándole a realizar tareas peligrosas y nocivas.

Personalidad

Para Bermúdez y Pérez (2017) “el termino personalidad procede etimológicamente de la palabra latina persona que se refería a las máscaras que los actores utilizaban en las representaciones teatrales” (p. 20). Considerando diferentes enfoques, elementos, así como autores el concepto de personalidad está referido a las características funcionales y estructurales, innatas, así como adquiridas en las condiciones de desarrollo que definen la conducta con que los colaboradores de una institución afrontan las situaciones cotidianas.

Con esta introducción podríamos saber a ciencia cierta ¿Como son las personas? ¿Podemos comprender el comportamiento de un individuo? ¿Como se comportará en su puesto de trabajo? Todas estas interrogantes son las que intenta dar una respuesta la psicología de la personalidad, somos diferentes a los demás, pero tenemos a su vez cosas en común por ejemplo la forma en como reaccionamos ante ciertas circunstancias, ante noticias, en creencias, en anhelos, es decir una combinación de lo que somos al nacer y la manera en cómo influencia el ambiente en cada persona.

Es necesario antes de proceder a aspectos más explícitos en cuanto a la temática de la personalidad discernir cuatro términos claves: Individuo, distinto de los demás, donde se muestran sus características que componen su identidad; Organismo, en donde se analizan la parte psíquica, así como las funciones físicas y biológicas de los individuos; Persona y Personalidad, que son dos términos que no se los debe confundir, persona define a un ser humano específico, mientras que la personalidad es un término científico formulado con la intencionalidad de comprender la manera de ser y actuar de la persona.

Para Deus y Deví (2019) “la psicología persigue el conocimiento de los rasgos psicológicos y el estilo emocional que definen a un individuo, pretende explicar su comportamiento bajo un patrón de conducta observable y predecir su actuación y capacidad de interacción futura” (p. 67). Lo mencionado por los autores es factible con bases en la psicología científica del estudio de la personalidad, mediante el cual se establece que todas las personas poseen características básicas, estables temporalmente que permiten establecer distinciones individuales entre una persona y otra, a lo que se le

conoce como personalidad; la cual está conformada por el temperamento que es innato o heredado y el carácter que es lo modificable o aprendido, todo aquello le asigna a la persona una serie de atributos como habilidades, intereses, pensamientos, valores, actitudes, sentimientos, emociones que desencadenan en la conducta para afrontar las situaciones del entorno de la persona.

El objetivo principal de una evaluación o medición de la personalidad es determinar aquellos rasgos que representan las diferencias entre docentes; varias teorías desde el nacimiento de la psicología han surgido en relación a la personalidad entre las más representativas se encuentran: la teoría psicoanalítica, humanista, conductista, cognitivas, psicobiológicas, todas ellas han desembocado en distintos instrumentos para la medición de la personalidad, las cuales se han constituido en pruebas objetivas por la confiabilidad de los resultados.

Según Feist, Feist y Tomi-Ann (2014) existe una diversidad de criterios para definir al término personalidad entre los psicólogos “aunque casi todos están de acuerdo en que la palabra personalidad deriva del latín persona” (p.3). Esto en relación con las máscaras que utilizaban los actores en sus obras teatrales para las representaciones de diversas tragedias griegas, es decir la máscara o antifaz representaba el rol que cumplía el actor en la escena, partiendo desde este punto el análisis de una definición de personalidad no es satisfactoria puesto que el término personalidad es algo más que un papel o rol desempeñado por una persona en el mundo.

Al no existir consenso han ido apareciendo a lo largo de la historia diferentes teorías, de diversos autores, las cuales han surgido en virtud del punto de vista de cada uno de ellos así como de sus experiencias como psicólogos, psicoterapeutas, algunos influenciados por la religión, contexto del que provienen, psiquiatras, investigación empírica para la recolección de información respecto de la personalidad, es decir cada uno intento enfocarse desde una perspectiva diferente, mientras tanto que otros trataron de construir una teoría general; por tal razón no existe una definición aceptada por todos en cuanto a la personalidad.

Se puede decir que la que más elementos en común tiene en su definición es la aportada por Roberts y Mroczek (2008) quienes definen a la personalidad como “patrón de rasgos

relativamente permanentes y de características singulares que confieren coherencia e individualidad al comportamiento de una persona” (p.4).

Dentro de la definición planteada aparece una palabra que es clave en relación con la personalidad “rasgos”, los cuales son comunes en diferente medida en todas las personas, que son los que marcan las diferencias individuales en relación con el comportamiento, que establece la coherencia y la estabilidad en el transcurso del tiempo.

Para el estudio de la personalidad como ya se mencionó anteriormente han surgido varios autores, así como teorías, las cuales se presentan a continuación un resumen planteado por los autores Feist y otros (2014), Teoría Psicodinámica, el principal representante es Sigmund Freud, quién centro sus estudios en experiencias con sus pacientes, análisis de sus propios sueños; Freud planteo en su teoría diferentes elementos entre los cuales se pueden destacar a las fase de desarrollo, pues menciona que los primeros cinco años de vida son vitales para la formación de la personalidad, posterior a esta fase infantil aparece un periodo de latencia, aproximadamente entre los seis y siete años, seguido de la pubertad que determina el origen de la fase genital, culminando el desarrollo sexual con la madurez.

En la fase oral aparecen los rasgos de personalidad ansiedad y frustración, debido a que el niño siente placer al succionar el pezón de la madre para alimentarse y conforme este va creciendo se ve privado de succionar hasta el destete que desembocara en que el niño busque la manera de calmar su ansiedad y frustración que lo hará succionando su dedo, mordiendo algún objeto sustituto.

Fase anal, a partir del segundo año de vida en donde el niño siente placer al retener o expulsar sus esfínteres, con frecuencia los niños presentan sus esfínteres a sus padres como un regalo o premio, el cual si este comportamiento es aceptado y reforzado positivamente por sus padres, es factible que los niños se conviertan en adultos generosos, caso contrario de ser rechazado incluso se lo recrimina el niño buscara otras maneras de buscar placer anal, reteniendo las heces, obteniendo satisfacción erótica con la retención de objetos, desencadenando en la edad adulta en orden, avaricia y terquedad.

Fase fálica, entre los tres y cuatro años los órganos genitales se convierten en las zonas erógenas, en esta fase el complejo de Edipo y Electra juegan un papel significativo en el desarrollo de la personalidad, los cuales provienen de la mitología griega en el cual se condena a Edipo a matar a su padre y casarse con su madre y viceversa, lo cual es necesario para la identificación sexual.

Periodo de latencia, que es una etapa de calma sexual, mediante la cual se encaminan las actividades a juegos entre personas de su mismo género, priorizando las relaciones interpersonales, amistad, durante este tiempo es común que se formen grupos sociales, culturales, pandillas.

Fase genital, los deseos sexuales se orientan hacia otra persona puesto que ya se ha llegado a una madurez sexual.

Para la teoría psicodinámica el ser humano es un ser eminentemente sexual; en contraposición a aquello surgen las teorías humanistas existenciales, cuyo principal representante es Abraham Maslow, quien propuso una jerarquía de necesidades humanas y argumento que el ser humano es un ser eminentemente social y que la motivación es el elemento fundamental en el funcionamiento de una persona, puesto que todos los seres humanos están motivados por una por una necesidad.

A estas necesidades las clasificó y distribuyó en su pirámide de la jerarquía de necesidades que en la base se encuentran las básicas o fisiológicas, que son las necesarias para la supervivencia, que deben ser satisfechas en gran medida para poder avanzar a las necesidades del siguiente nivel, aquí se encuentran el hambre, la sed, el oxígeno, la salud, el sexo considerado únicamente para la reproducción de la especie.

En el siguiente nivel aparecen las necesidades de seguridad, referido a la protección frente al peligro ya sea real o imaginario, en el ámbito laboral seguridad contractual, estabilidad laboral y en sus lugares de trabajo condiciones adecuadas con buena iluminación, espacios ergonómicos, salidas de emergencia, señalética, pisos, techos adecuados que le puedan proteger de las inclemencias del tiempo.

Siguiendo en la jerarquía surgen las necesidades sociales, consideradas también de amor y pertenencia, aceptación a un grupo, amistad, tener a una pareja, hijos, familia, en definitiva, son las necesidades de dar y recibir amor, en el trabajo las relaciones interpersonales que sean cordiales, fomentando de esta manera un clima laboral agradable, evitando los conflictos y si los hay solucionarlos de manera eficaz en donde las dos partes salgan ganadoras.

En el penúltimo escalón de la jerarquía se encuentran las necesidades de estima, que involucran a sentirse valorado, sentimiento de que su trabajo es reconocido, una vez cubierto esta necesidad las personas se encuentran finalmente con la autorrealización que

es el último nivel en la teoría propuesta abarcan el alcanzar las metas y objetivos personales.

Teoría de los rasgos, su principal representante es Allport para quién una persona posee características individuales denominados rasgos de personalidad, divididos en rasgos comunes e individuales.

Los rasgos comunes son aquellas características afines a muchas personas como sociabilidad, introversión. Varios autores han permitido identificar diversos rasgos, en sus estudios partieron con una serie de características, poco a poco a través del tiempo mediante análisis factoriales los han ido agrupando y reduciendo, siendo posible medirlos con test psicométricos.

Cattell es el autor de uno de los test más significativos que cuenta con dieciséis rasgos de personalidad, estos pueden ser medidos en sus polos alto (+) y bajo (-) que definen a una persona, en su famosa prueba 16PF5, a continuación se presenta de manera sucinta los rasgos planteados por el autor, afabilidad, razonamiento, estabilidad emocional, dominancia, animación, atención a normas, atrevimiento, sensibilidad, vigilancia, abstracción, privacidad, aprensión, apertura al cambio, autosuficiencia, perfeccionismo y tensión.

Teorías Biológicas y Evolucionistas, planteadas por los autores Eysenck y Buss respectivamente. Eysenck, considero a las bases biológicas es decir a las influencias genéticas, encontrando mediante su análisis factorial a dimensiones globales de la personalidad que son: la extroversión, introversión, neuroticismo, estabilidad, psicoticismo y super yo; para el autor las diferencias individuales precedían de aspectos genéticos en el sistema nervioso central, estructura cerebral, neurotransmisores, hormonas, todo esto basado en estudios sobre temperamento, genética conductual y mediciones cerebrales.

Buss, mientras tanto propone disposiciones conductuales con significado adaptativo como la extraversión, amabilidad, responsabilidad, estabilidad emocional y apertura, las fuentes de las diferencias individuales para el autor se deben a aspectos genéticos y sociales.

Finalmente, las teorías cognitivas y del aprendizaje, con su representante principal Skinner, quien afirma que la conducta se aprende mediante el condicionamiento operante, la que va se refuerza inmediatamente después de una respuesta, dicho refuerzo tiene dos efectos, fortalecer la conducta y premiar a la persona.

4.5. Metodología

4.5.1. Enfoque

Teniendo como punto de partida el paradigma crítico propositivo, el enfoque de la presente investigación es cualitativo y cuantitativo; en relación al enfoque cualitativo se identificó la realidad de la problemática en los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica, analizando las dimensiones del clima laboral de una manera dinámica, generando énfasis en el proceso investigativo, realizando el análisis de resultados de manera narrativa, argumentativa para comprender la percepción de la realidad, orientado al cambio, brindando un servicio de calidad a los usuarios de los servicios como lo son los estudiantes, padres de familia, compañeros de trabajo.

En relación con el enfoque cuantitativo, se realizó la recopilación de datos numéricos, estadísticos, matemáticos, los cuales fueron procesados acorde a las indicaciones de los respectivos instrumentos psicométricos utilizados, por lo tanto, se cuentan con los datos de manera numérica con estadísticas y porcentajes que son necesarios en la investigación; es así, los resultados servirán para establecer pautas de mejora al problema que se está evidenciando. En virtud de lo mencionado anteriormente los dos enfoques aplicados son participativos, flexibles, los cuales permiten construir alternativas a las problemáticas de manera práctica, cuantificando al fenómeno y su explicación cualitativa.

4.5.2. Modalidad

La modalidad bibliográfica documental y de campo será la que rige para el presente proyecto de investigación. Considerando que la investigación de campo es aquella en la que se acuden al lugar de los hechos, es decir donde se generan los acontecimientos, para ello el investigador acude de manera directa con los involucrados, para la aplicación de los instrumentos psicométricos que permitan alcanzar los objetivos trazados inicialmente. Es así como se procedió a visitar las salas de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica tanto en Ambato y Quito para posteriormente brindar las indicaciones para la correcta aplicación de los instrumentos psicométricos a la muestra objeto de estudio que es donde se generan los hechos motivos de estudio, que en este caso se centran en el clima laboral y los rasgos de personalidad de los docentes.

4.5.3. Nivel

Los niveles utilizados para el presente estudio son la investigación exploratoria, correlacional, descriptiva y explicativa. En cuanto a la investigación exploratoria se realizó un sondeo preliminar en la Universidad Tecnológica Indoamérica, principalmente con las áreas de talento humano, así como las autoridades, lo que permitió definir el problema objeto de estudio como punto inicial de partida, con datos preliminares que sirvieron para la elaboración del árbol de problemas, así como para el planteamiento de los diferentes objetivos de investigación.

La investigación descriptiva asintió la manera en cómo se manifiesta el problema objeto de estudio, es decir las dimensiones del clima laboral de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica, considerando a todos los elementos que ocasionan o que puede el investigador percibir, proporciona además la posibilidad de describir la percepción por parte de los evaluados respecto del clima laboral global, así como de todos sus componentes acorde a la revisión de la literatura.

Al trabajar con dos variables además se hace presente la investigación correlacional, en la cual mediante el proceso estadístico se analizó como se vinculan o se relacionan la variable independiente: rasgos de personalidad; y la variable dependiente: clima laboral, servirá para conocer por qué suceden ciertos hechos, analizando las relaciones causales existentes o, al menos, las condiciones en que ellos se producen dentro de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

4.5.4. Población

La presente investigación se llevó a cabo en la Universidad Tecnológica Indoamérica con los docentes que laboran tanto en las ciudades de Ambato y Quito con un total de 383 individuos.

4.5.5. Muestra

Para la determinación de la muestra se utilizó el cálculo de muestreo aleatorio o probabilístico, que parte de la premisa fundamental de que cada sujeto de la población tiene igual posibilidad de ser seleccionado como un integrante para la muestra, al formar parte del universo en los que se encuentra el problema de investigación. Razón por la cual una vez ejecutada la fórmula la muestra fue de 196 docentes.

Simbología:

- n = tamaño de la muestra
- m = tamaño de la población
- e = error máximo admisible (5 % = 0.05). A mayor error probable, menor tamaño de la muestra

Fórmula

$$n = \frac{m}{e^2 (m - 1) + 1}$$
$$n = \frac{383}{(0.05)^2 (383 - 1) + 1}$$
$$n = \frac{383}{0,0025 (382) + 1}$$
$$n = \frac{377}{0,95 + 1} \qquad \frac{383}{1,95}$$

n = 196

Tabla 1 – Población y Muestra

POBLACIÓN	DOCENTES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Docentes	196	100	100%
TOTAL	196	100	100%

Fuente: Nómina Universidad Tecnológica Indoamérica

Elaborado por: El Investigador

4.5.6. Técnicas e instrumentos

Para la medición de las variables de la presente investigación se utilizaron dos instrumentos psicométricos, los cuales poseen características esenciales al momento de considerarlos, como son la confiabilidad y validez, se cuentan además con los manuales y baremos para la obtención correcta de los resultados, tabulación e interpretación. Dichos instrumentos se describen a continuación:

Escala de Clima Laboral CL-SPC

La autora del presente instrumento es Sonia Palma Carrillo de nacionalidad peruana, quién en su preocupación por el talento humano dentro de la organización, así como la productividad la han llevado a conocer los procesos y el desempeño laboral, considerando para aquello al Clima Laboral como un aspecto necesario dentro del funcionamiento de las instituciones. Como ya se mencionó en el marco teórico referencial el clima laboral se refiere a la percepción por parte de los docentes sobre situaciones del ambiente de trabajo, realizando un diagnóstico con miras a realizar acciones o medidas correctivas de ser el caso, así como preventivas para mejorar tanto los procesos como los resultados en los servicios que oferta la Universidad Tecnológica Indoamérica.

La aplicación del instrumento dura entre 15 y 30 minutos aproximadamente y está enfocada a colaboradores con relación de dependencia que laboren a tiempo completo. Dentro de los resultados que son posibles de obtener son una puntuación global acerca del clima laboral, así como de una serie de dimensiones del ambiente de trabajo como: autorrealización o realización personal, involucramiento laboral o con la tarea asignada, supervisión que recibe, comunicación e información que recibe relacionada con su trabajo y condiciones laborales que faciliten su tarea.

A continuación, se describen a los cinco factores que permiten realizar el análisis cuantitativo y cualitativo: Autorrealización, que es la apreciación de los docentes en relación con que la Universidad posibilite el crecimiento personal y profesional.

Involucramiento Laboral, pertinencia con la Universidad, con sus valores corporativos con un adecuado nivel de cumplimiento para el crecimiento organizacional.

Supervisión, en la realización de las actividades con el apoyo y guía para un adecuado desempeño en el día a día.

Comunicación, clara, precisa y coherente de manera fluida que permita un adecuado funcionamiento de la Universidad con la atención a sus clientes que son los estudiantes y padres de familia.

Condiciones Laborales, hay que reconocer que la Universidad brinda los materiales, recursos monetarios y psicosociales necesarios para la realización de las tareas asignadas.

Normas de aplicación y corrección

Las normas de aplicación están determinadas en función de los aspectos éticos en investigación con seres humanos, es así la misma debe ser aplicada de manera voluntaria, con aceptación sin ningún tipo de presión a contestar, indicando además a los encuestados que su tabulación no se realiza de manera individual, sino de manera global, garantizando la confidencialidad, la aplicación debe realizarse en un horario y ambiente adecuado, brindar instrucciones sobre la manera de contestar la prueba acorde a la escala tipo Likert de mismo, recalcar la importancia de la honestidad y sinceridad de las respuestas. La corrección mientras tanto se la realiza en base a los parámetros establecidos para la obtención de la puntuación global, así como de los cinco factores.

Tabla 2 Categorías Diagnosticas Escala CL- SPC

Categorías diagnosticas	Factores I al V	Puntaje Total
Muy favorable	42 – 50	210 – 250
Favorable	34 – 41	170 - 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy desfavorable	10 -17	50 – 89

Fuente: Manual prueba CL-SPC.

Elaborado por: El Investigador

El instrumento utilizado constituye un mecanismo válido y confiable para la medición del clima laboral, permitiendo identificar las percepciones de los docentes de manera clara, para determinar las fortalezas y debilidades que cimiente una cultura de participación, además de la ejecución de programas de intervención en función de los

resultados obtenidos. La confiabilidad es de 0.97 el mismo que está determinado por el Alfa de Cronbach con un alto índice de consistencia interna.

Test de Personalidad 16PF-5

El test 16PF-5 fue creado por el psicólogo inglés Raymond Cattell con la finalidad de realizar la medición de la personalidad, el cual inicia su desarrollo en el año 1943 con un equipo de investigación, con un único objetivo firme, el brindar un instrumento psicométrico que permita la valoración objetiva de la personalidad mediante la investigación psicológica, con la convicción además de brindar resultados en un tiempo corto pero con una visión completa de los rasgos de personalidad del sujeto evaluado.

El desarrollo de la prueba psicométrica inicio muchos años atrás y en la actualidad es considerada una de las más confiables, puede ser aplicada a individuos a partir de los 16 años de edad, la prueba ha pasado por varias revisiones, actualizaciones, modificaciones, pues el camino para llegar al documento final no fue fácil en virtud que se inició con el estudio de cerca de 4500 rasgos de personalidad, logrando agruparlos, reducirlos a únicamente 16 rasgos de personalidad, lo cual fue factible gracias a un análisis factorial que consiste en una técnica estadística para la reducción de datos, así como para explicar las correlaciones entre las variables, convirtiéndose en la actualidad como un instrumento en las diversas áreas de la psicología como la organizacional, educativa, clínica deportiva y forense.

El tiempo de aplicación de la prueba es de un aproximado de 30 y 60 minutos que se tarda en contestar a las 185 preguntas, es importante mencionar que la prueba no tiene tiempo límite, pero las respuestas deben ser sinceras y sin meditar tanto la respuesta, en virtud que se tabulan las preguntas en conjunto y no de manera individual.

La prueba 16PF-5 cuenta con un nivel de significancia alta lo que le hace una prueba con fiabilidad y validez, para su análisis estadístico, interpretación y obtención de puntuaciones es necesario contar con el manual del instrumento, cuadernillos y hojas de respuestas; el ambiente debe ser el idóneo, sin ruido, interrupciones para poder brindar las instrucciones a los evaluados previo a su aplicación que se lo puede realizar de manera individual como colectiva.

Los rasgos de personalidad medidos por el test 16PF-5 son los siguientes: A (Afabilidad), B (Razonamiento), C (Estabilidad), E (Dominancia), F (Animación), G (Atención a las Normas), H (Atrevimiento), I (Sensibilidad), L (Vigilancia), M (Abstracción), N(Privacidad), O (Aprensión), Q1 (Apertura al Cambio), Q2 (Autosuficiencia), Q3 (Perfeccionismo) y Q4 (Tensión) que son los rasgos primarios determinados por los autores; además de dichos rasgos primarios el test permite la obtención de cinco dimensiones globales que son: Ext (Extraversión), Ans (Ansiedad), Dur (Dureza), Ind (Independencia), y AuC (Autocontrol); como la mayoría de instrumentos psicométricos el test 16PF-5 posee tres escalas de validación de los estilos de respuesta brindados por los docentes, es decir permite determinar si las respuestas dadas no han sido distorsionadas por el examinado intentando alterar sus resultados, dichas escalas son: MI (Manipulación de la Imagen), IN (Infrecuencia), AQ (Aquiencia).

Es importante mencionar que los dos instrumentos cuentan con una plantilla en Excel lo que permite la obtención de los resultados de manera automatizada, tanto de los 16 rasgos de personalidad, al igual que del instrumento de Clima Laboral, los cuales se encuentran disponibles en el laboratorio de psicología de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para la utilización de los docentes y estudiantes de la Carrera de Psicología.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se presentan los resultados de los instrumentos psicométricos aplicados para la medición de las dos variables objeto de estudio como es el caso del Clima Laboral y Rasgos de Personalidad de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Tabla 3. Clima Laboral

Alternativa	Frecuencia	%
Muy Favorable	53	27,04
Favorable	83	42,35
Media	28	14,29
Desfavorable	24	12,24
Muy Desfavorable	8	4,08
TOTAL	196	100,00

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

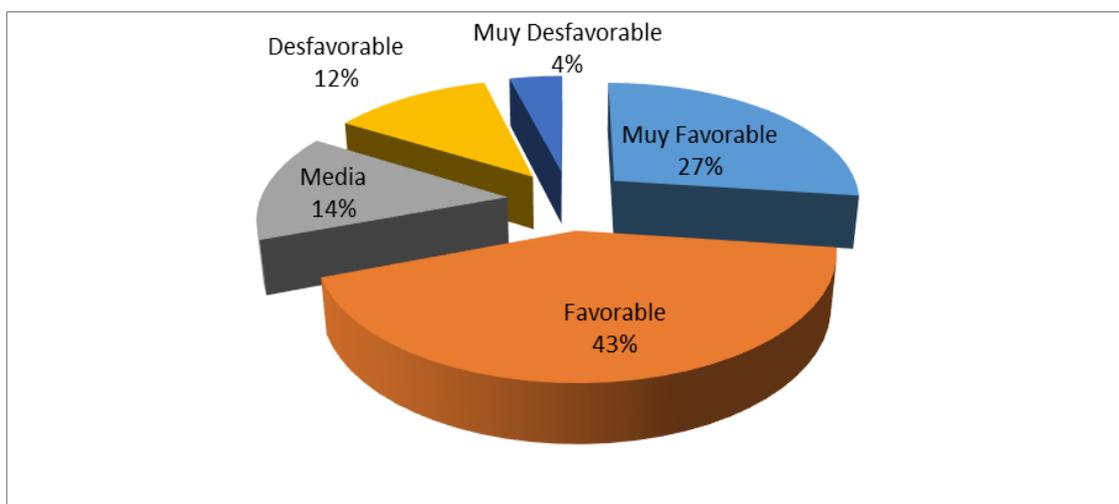


Gráfico 1 Clima Laboral. **Elaborado por:** El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

Casi la mitad de los docentes, los cuales representan el 43% manifiestan que existe un clima laboral agradable en relación específica con la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, mientras tanto que el 4% indican que existe un clima laboral muy desfavorable en cuanto a la percepción global del ambiente laboral en la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Tabla 4. Autorrealización

Alternativa	Frecuencia	%
Muy Favorable	49	25,00
Favorable	56	28,57
Media	51	26,02
Desfavorable	26	13,27
Muy Desfavorable	14	7,14
TOTAL	196	100,00

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

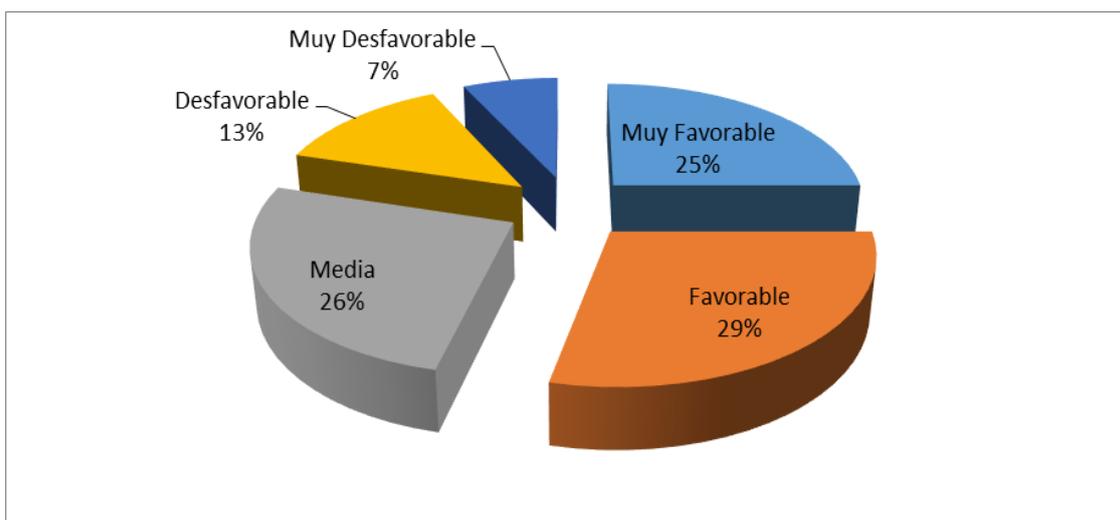


Gráfico 2. Autorrealización. Elaborado por: El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

En cuanto a las posibilidades de autorrealización, es decir que existe por parte de los docentes la percepción de que en la Universidad Tecnológica Indoamérica pueden alcanzar sus anhelos tanto personales como profesionales, con un adecuado crecimiento profesional y desarrollo personal un 29% manifiesta favorable, mientras que un 7% de la población encuestada indica que esta dimensión es muy desfavorable considerando que las actividades en las que trabaja el docente no le permiten aprender ni desarrollarse.

Tabla 5. Involucramiento Laboral

Alternativa	Frecuencia	%
Muy Favorable	80	40,82
Favorable	68	34,69
Media	36	18,37
Desfavorable	6	3,06
Muy Desfavorable	6	3,06
TOTAL	196	100,00

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

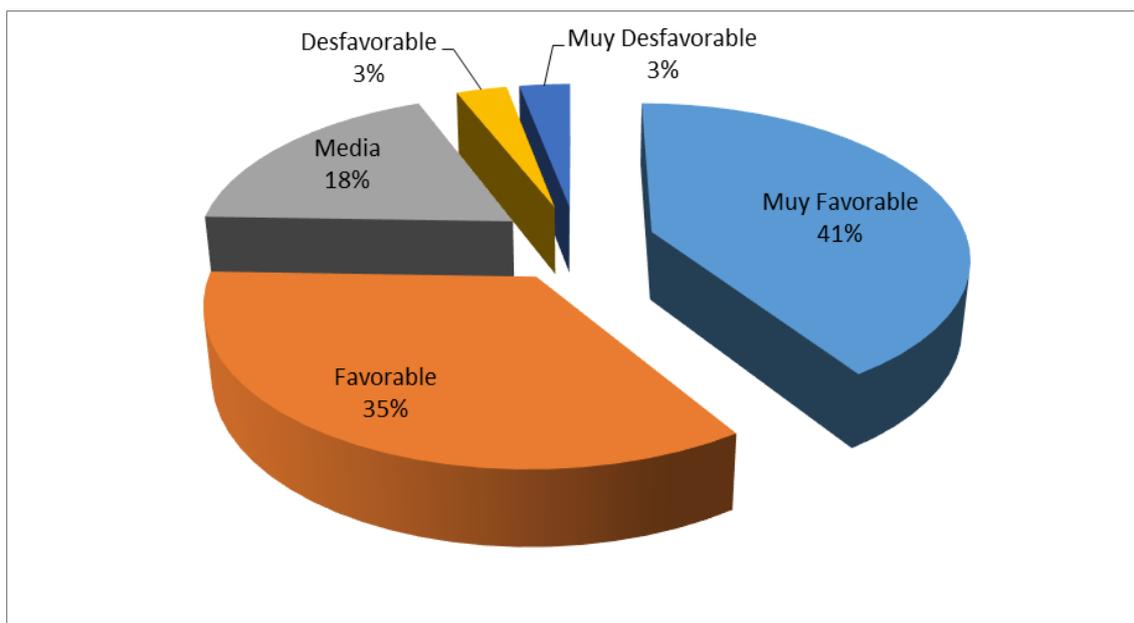


Gráfico 3. Involucramiento Laboral. **Elaborado por:** El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

En la dimensión Involucramiento Laboral, la cual se refiere al nivel de compromiso hacia sus funciones y actividades cotidianas, así como al grado en que los docentes se sienten identificados con los valores corporativos de la Universidad el crecimiento y el desarrollo de esta, un 41% manifiesta que es muy favorable, mientras que un 3% muy desfavorable, es importante manifestar que cada docente es considerado como un factor clave para el éxito de la organización.

Tabla 6. Supervisión

Alternativa	Frecuencia	%
Muy Favorable	72	36,73
Favorable	68	34,69
Media	32	16,33
Desfavorable	16	8,16
Muy Desfavorable	8	4,08
TOTAL	196	100,00

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

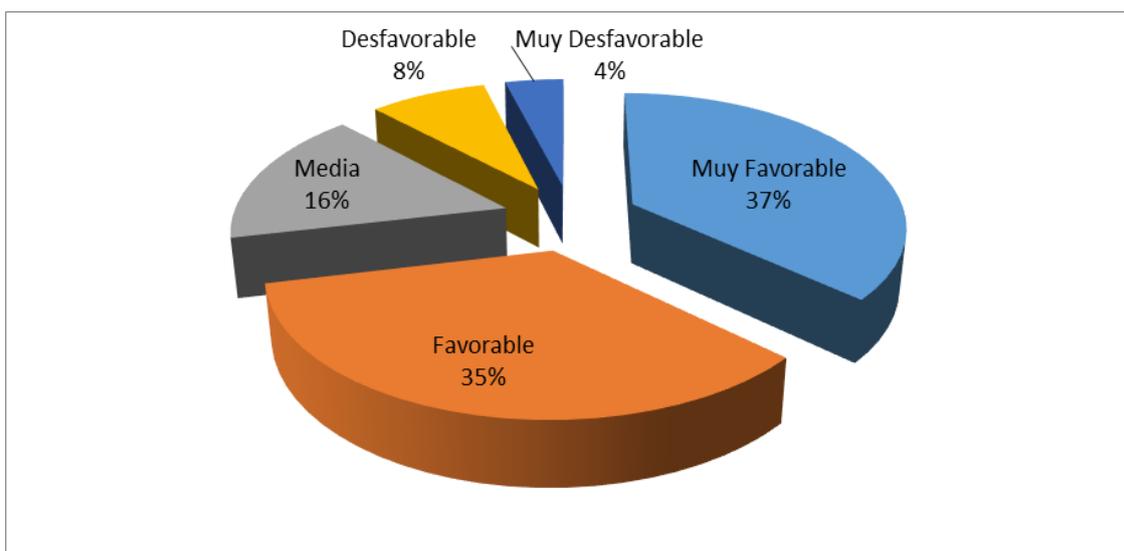


Gráfico 4. Supervisión. Elaborado por: El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

En cuanto a la dimensión de Supervisión un 37% manifiesta que es muy favorable y un 4% muy desfavorable, esta dimensión está relacionado con el grado en que los docentes perciben la supervisión por parte de sus autoridades con sentido de apoyo y de orientación para el desempeño de sus funciones relacionadas a la gestión, investigación, docencia y vinculación con la sociedad. Es decir, en la Universidad Tecnológica Indoamérica los docentes perciben que existe una adecuada guía y soporte para poder desenvolverse adecuadamente en las funciones asignadas.

Tabla 7. Comunicación

Alternativa	Frecuencia	%
Muy Favorable	57	29,08
Favorable	70	35,71
Media	31	15,82
Desfavorable	22	11,22
Muy Desfavorable	16	8,16
TOTAL	196	100,00

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

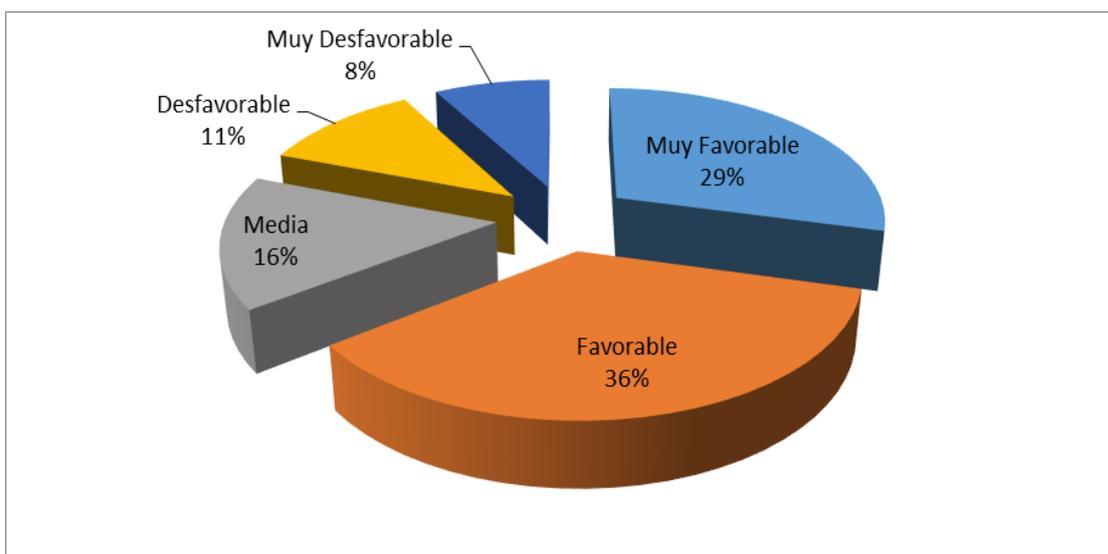


Gráfico 5. Comunicación. Elaborado por: El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

La percepción del grado de fluidez en la comunicación se encuentra en un 36% favorable, mientras que un 8% de los docentes manifiestan que es muy desfavorable, la información y la comunicación es necesario que sea efectiva con coherencia y precisa referente al desarrollo al interior de la Universidad, así como para la atención a los usuarios que son los estudiantes y padres de familia. En la actualidad la comunicación en la Universidad Tecnológica Indoamérica es un punto clave para el alcance de los objetivos y la misma se maneja a través del correo institucional interno, así como de las redes sociales y canales oficiales con las que cuenta.

Tabla 8. Condiciones Laborales

Alternativa	Frecuencia	%
Muy Favorable	50	25,51
Favorable	89	45,41
Media	28	14,29
Desfavorable	25	12,76
Muy Desfavorable	4	2,04
TOTAL	196	100,00

Fuente: Análisis estadístico de la investigación

Elaborado por: El Investigador

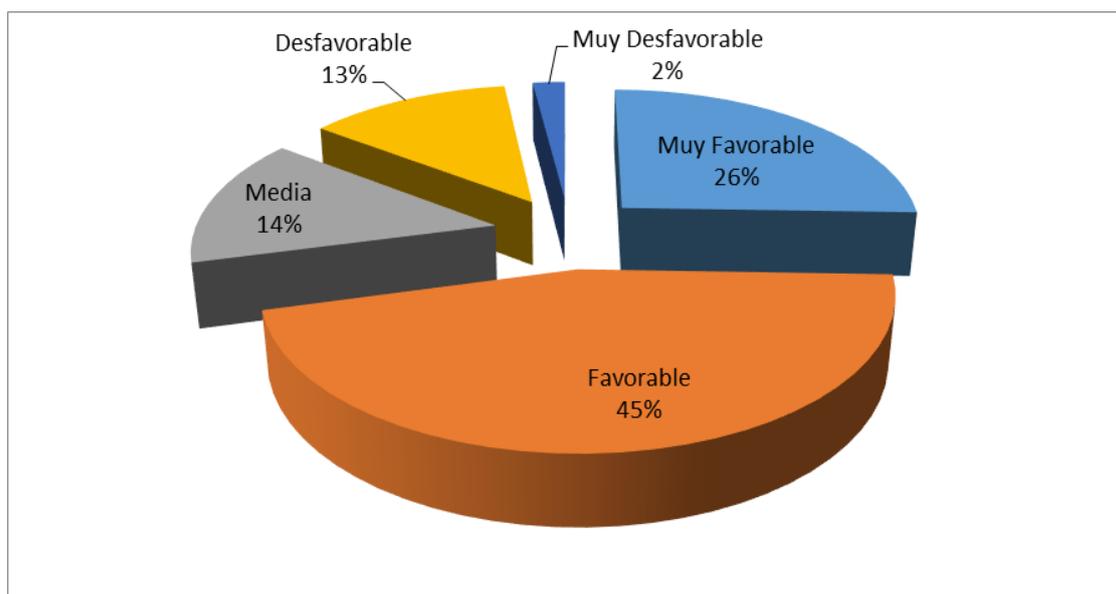


Gráfico 6. Condiciones Laborales. **Elaborado por:** El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

El reconocimiento por parte de los docentes encuestados de que la Universidad les facilita los materiales necesarios, así como los recursos financieros y psicosociales para el adecuado desempeño de sus funciones se encuentra favorable con el 45%, mientras que el 2% manifiesta que es muy desfavorable. En la Universidad Tecnológica Indoamérica gracias a la mejora continua semestre a semestre se viene mejorando las condiciones laborales de los docentes, los cuales cuentan con su espacio de trabajo, el mismo que está equipado con un computador de última generación, parlantes, silla, escritorio, material de oficina, impresora.

De igual manera en cada una de las aulas donde el docente lleva a cabo sus clases cuenta con proyector, computador, marcadores, pizarra y borrador. Cuenta además con

laboratorios, bibliotecas físicas, así como virtuales, en cuanto a la remuneración que es parte de esta dimensión la misma es considerada atractiva en relación con otras universidades, finalmente mencionar que cuenta con un excelente servicio de internet y la tecnología necesaria en la actualidad para que la labor docente sea realizada de manera eficaz.

Resultados Rasgos de Personalidad

Tabla 9. Rasgos de Personalidad

El polo bajo define una persona	Decatipo										El polo alto define una persona
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Fría, impersonal, distante.					X						Cálida, afable, generosa, atenta a los demás.
De pensamiento concreto.						X					De pensamiento abstracto.
Reactiva, emocionalmente cambiante.				X							Emocionalmente estable, adaptada, madura.
Deferente, cooperadora, que evita conflictos.						X					Dominante, segura de sí misma, obstinada.
Seria, reprimida, cuidadosa.					X						Animosa, espontánea, activa, entusiasta.
Inconformista, muy suya, indulgente.									X		Atenta a las normas, cumplidora, formal.
Tímida, temerosa, cohibida.									X		Emprendedora, atrevida y segura en lo social.
Objetiva, nada sentimental, utilitaria.						X					Sensible, idealista, sentimental, emotiva.
Confiada, sin sospechas, adaptable.					X						Vigilante, suspicaz, escéptica, precavida.
Práctica, con los pies en la tierra, realista.						X					Abstraída, imaginativa, idealista.
Abierta, genuina, llana, natural.					X						Privada, calculadora, discreta que no se abre.
Apacible, buen nivel de autoestima, flexible.						X					Aprensiva, insegura, preocupada.
Tradicional, conservadora, resistente al cambio.		X									Abierta al cambio, experimental, analítica
Seguidora, se integra en el grupo.		X									Autosuficiente, individualista, solitaria.
Flexible, tolerante con el desorden o las faltas.				X							Perfeccionista, organizada, disciplinada.
Ausencia de tensión nerviosa, relajada, paciente.					X						Tensa, enérgica, impaciente, intranquila

Fuente: Análisis estadístico de la investigación. Elaborado por: El Investigador

Análisis e Interpretación

En la tabla se muestran los 16 rasgos de personalidad medidos por el instrumento psicométrico utilizado, que, según el manual del mismo, el perfil de personalidad se configura con los rasgos en polo bajo (puntuaciones 1,2,3), y en el polo alto (puntuaciones 8,9,10), puntuaciones intermedias deben ser consideradas acorde al tipo de estudio o perfil que se requiera analizar. Con esta premisa los rasgos de personalidad que sobresalen en los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica son: Apertura al cambio en un polo bajo que indica que son personas tradicionales, conservadoras y resistentes al cambio; rasgo Atención a Normas en un polo alto, es decir que cumplen los reglamentos, normas, estatutos, políticas vigentes en la Universidad; rasgo Afabilidad en un polo medio, que exterioriza acorde a la situación

pueden mostrarse fríos, impersonales y distantes, así como cálidos, afables, generosos y atentos en su trato con los estudiantes y padres de familia, compañeros, autoridades.

Una vez aplicada la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov a las variables de estudio se determinó que no tienen una distribución normal ($p < .05$), por lo cual se aplicaron pruebas no paramétricas.

Tablas de Contingencia

A continuación, se presentan las tablas de contingencia con el análisis descriptivo para la asociación de variables:

Tabla 10. Clima Laboral*Autosuficiencia

		Autosuficiencia				Total	
		Bajo	%	Medio	%		%
Clima Laboral	Muy desfavorable	7	3,70%	1	20%	8	4,10%
	Desfavorable	24	12,60%	0	0%	24	12,20%
	Media	28	14,70%	0	0%	28	14,30%
	Favorable	79	41,40%	4	80%	83	42,30%
	Muy favorable	53	27,70%	0	0%	53	27%
Total		191	100%	5	100%	196	100%

Fuente: Análisis estadístico de la investigación. Elaborado por: El Investigador

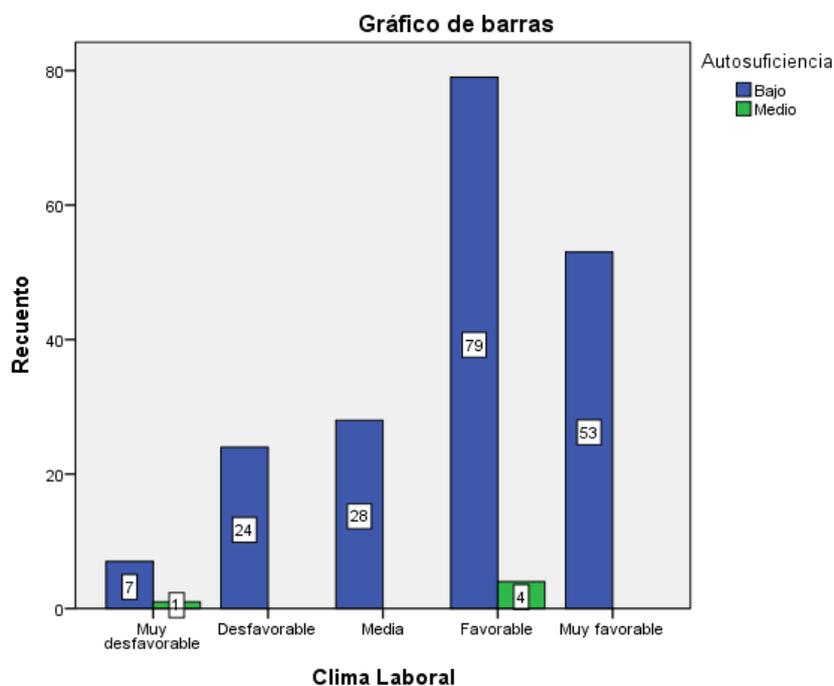


Gráfico 7. Clima Laboral*Autosuficiencia. **Elaborado por:** El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

El 41,4% y el 27,7% de encuestados poseen el rasgo de personalidad Autosuficiencia en un nivel bajo y un clima laboral favorable y muy favorable respectivamente, lo que implica que el clima laboral no está asociado al rasgo de personalidad autosuficiencia.

Tabla 11. Clima Laboral*Apertura al cambio

		Apertura al cambio				Total	
		Bajo	%	Medio	%		%
Clima Laboral	Muy desfavorable	6	3,20%	2	18,20%	8	4,10%
	Desfavorable	22	11,90%	2	18,20%	24	12,20%
	Media	28	15,10%	0	0,00%	28	14,30%
	Favorable	78	42,20%	5	45,50%	83	42,30%
	Muy favorable	51	27,60%	2	18,20%	53	27,00%
Total		185	100,00%	11	100,00%	196	100,00%

Fuente: Análisis estadístico de la investigación. Elaborado por: El Investigador

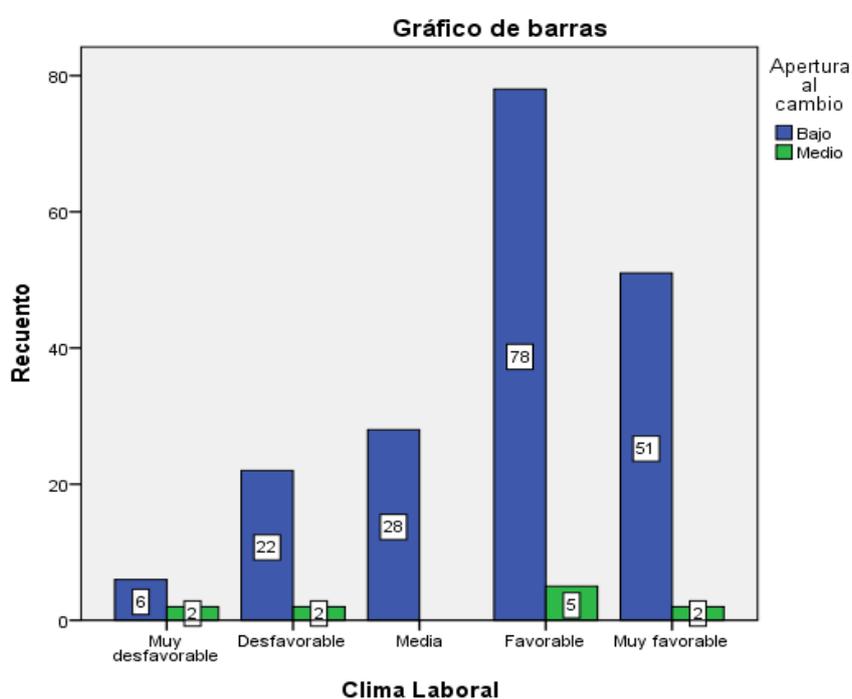


Gráfico 8. Clima Laboral*Apertura al cambio. **Elaborado por:** El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

El 42,20% y el 27,60% de encuestados poseen un rasgo de personalidad Apertura al cambio bajo y un clima laboral favorable y muy favorable respectivamente, lo que implica que el clima laboral no está asociado al rasgo de personalidad apertura al cambio.

Tabla 12. Clima Laboral*Atención a Normas

		Atención a normas				Total	
		Medio	%	Alto	%		
Clima Laboral	Muy desfavorable	0	0,00%	8	4,40%	8	4,10%
	Desfavorable	4	25,00%	20	11,10%	24	12,20%
	Media	1	6,30%	27	15,00%	28	14,30%
	Favorable	7	43,80%	76	42,20%	83	42,30%
	Muy favorable	4	25,00%	49	27,20%	53	27,00%
Total		16	100,00%	180	100,00%	196	100,00%

Fuente: Análisis estadístico de la investigación. Elaborado por: El Investigador

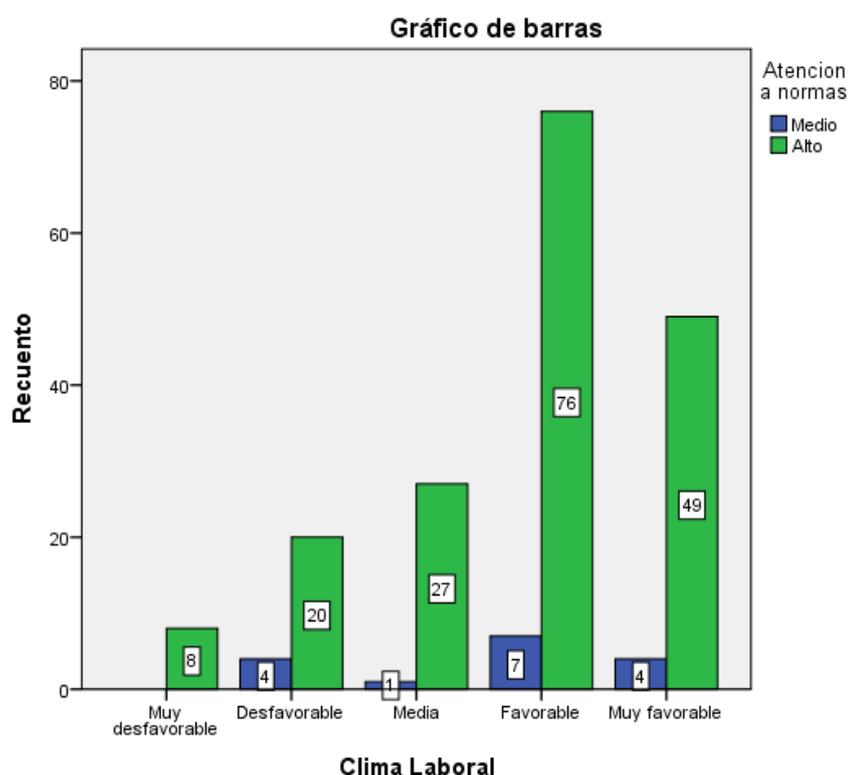


Gráfico 9. Clima Laboral*Atención a normas. **Elaborado por:** El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

El 42,20% y el 27,20% de encuestados poseen un rasgo de personalidad atención a normas alto y un clima laboral favorable y muy favorable respectivamente, lo que implica que el clima laboral no está asociado al rasgo de personalidad atención a normas.

Tabla 13. Clima Laboral*Atrevimiento

		Atrevimiento				Total	
		Medio	%	Alto	%		%
Clima Laboral	Muy desfavorable	2	6,3%	6	3,7%	8	4,1%
	Desfavorable	4	12,5%	20	12,3%	24	12,2%
	Media	0	0,0%	28	17,3%	28	14,3%
	Favorable	18	56,3%	63	38,9%	83	42,3%
	Muy favorable	8	25,0%	45	27,8%	53	27,0%
Total		32	100,0%	162	100,0%	196	100,0%

Fuente: Análisis estadístico de la investigación. Elaborado por: El Investigador

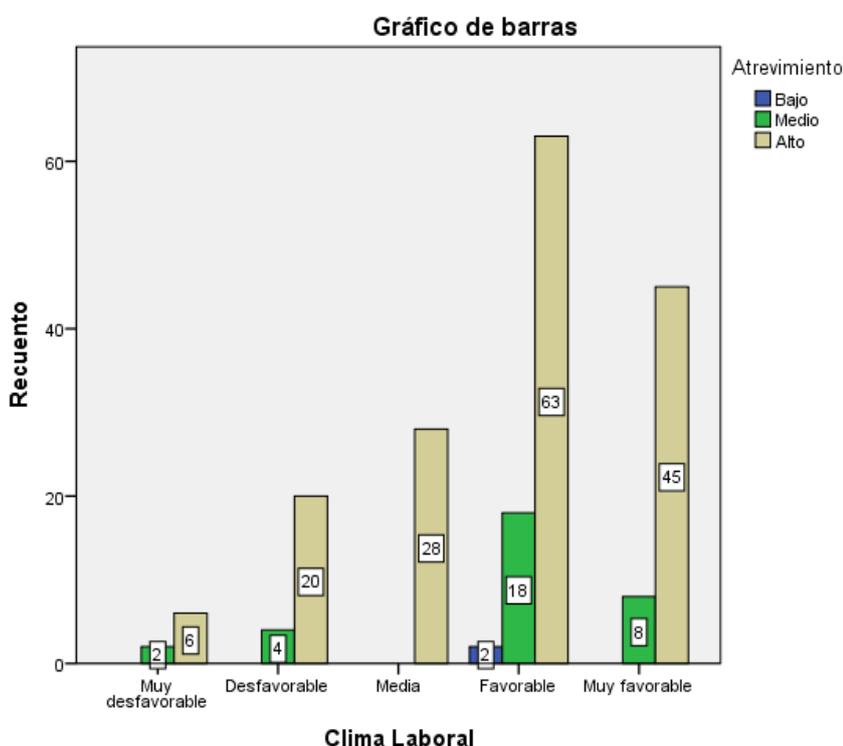


Gráfico 10. Clima Laboral*Atrevimiento. **Elaborado por:** El Investigador. **Fuente:** Investigación de campo

Análisis e Interpretación

El 38,9% y el 27,8% de encuestados poseen un rasgo de personalidad atrevimiento alto y un clima laboral favorable y muy favorable respectivamente, lo que implica que el clima laboral no está asociado al rasgo de personalidad atrevimiento.

Correlación de variables

Tabla 14. Tabla de correlación

	Autosuficiencia	Apertura al Cambio	Atención Normas	Atrevimiento
Clima Laboral	r=-,030: p=,676	r=-0,57: p=,426	r=-0,10: p=,885	r=-0,98: p=,150

Fuente: Análisis estadístico de la investigación. Elaborado por: El Investigador

El valor que confirma la correlación en base a la prueba estadística aplicada, que en este caso fue Spearman debe ser menor a 0.05 que equivale al 5% del margen de error, demostrando que el Clima Laboral no está relacionado con los Rasgos de la Personalidad; Autosuficiencia ($r = -,030$); Apertura al Cambio ($r=-0,57$); Atención a Normas ($r=-0,10$); Atrevimiento ($r=-0,98$).

6. CONCLUSIONES

- Se pudo identificar mediante la aplicación del reactivo psicométrico que los rasgos de personalidad sobresalientes en los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica son: Afabilidad en un polo medio, Atención a Normas en el polo alto y Apertura al cambio en el polo bajo.
- En cuanto a los factores del clima laboral de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica la mayoría se encuentran entre favorable y muy favorable sin embargo se debe prestar especial atención a los porcentajes mínimos existentes para eliminar y prevenir las áreas afectadas.
- Los factores de Autorrealización deben ser considerados en virtud de las expectativas y aspiraciones de los docentes, así como las condiciones laborales como los espacios físicos, materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades deben ser óptimos.

7. RECOMENDACIONES

- Se recomienda revisar el perfil profesional de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica y considerar a los rasgos de personalidad idóneos para la labor docente, de igual manera considerarlos para su evaluación previo el ingreso de un nuevo docente.
- Realizar talleres para mejorar el clima laboral de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica mejorando la comunicación, compañerismo, con actividades que generen pertenencia al igual que buscar alternativas para el reconocimiento al cumplimiento de sus tareas principales en las áreas de gestión, investigación, vinculación y docencia.
- Diseñar planes de carrera, socializarlos y aplicarlos con los docentes, para de esta manera cambie la percepción de que en la Universidad Tecnológica Indoamérica existe la posibilidad del crecimiento y desarrollo personal y profesional.

PAUTAS PARA FORTALECER EL CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

Luego de la revisión de la literatura y en base a los resultados de la presente investigación la clave para fortalecer y mantener un adecuado clima laboral es comprender al talento humano, en el presente caso a los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica. En virtud de aquello se establecen las siguientes pautas:

- Entender a los docentes como el factor de éxito en la formación académica de los estudiantes.
- Comprender que un clima laboral inadecuado conlleva a la deserción laboral de los docentes quienes preferirán buscar otras alternativas para su desarrollo laboral en mejores condiciones.
- La función de los decanos se debe centrar en valorar, incentivar y potenciar el nivel de las cualidades y habilidades de los docentes, con un trato asertivo, respetuoso y amable.
- Reconocer los éxitos individuales y apoyar el crecimiento personal y profesional de los docentes mediante un adecuado plan de carrera.
- Priorizar una comunicación exacta entre todos los integrantes de la comunidad educativa para fortalecer las relaciones interpersonales, mejorando las habilidades sociales.
- Mantener la competitividad organizacional con la asignación adecuada de las funciones docentes, enfocándose en el cumplimiento de objetivos organizacionales.
- Implementar políticas de incentivos y reconocimientos a la labor docente destacada, así como correcciones y guías al desempeño deficiente.
- Finalmente considerar al espacio de trabajo del docente, el cual debe ser adecuado, confortable y dotado de todos los instrumentos necesarios para el cumplimiento de todas las actividades desempeñadas por los docentes.

PERFIL DOCENTE UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

A DATOS GENERALES			
LUGAR:	Ambato	CÓDIGO:	FOR-RRHH-MFUN-01
PROCESO:	Gestión Académica	FECHA:	21/11/2019
PUESTO:	Docente a Tiempo Completo	TIPO:	Auxiliar, Agregado, Principal
SUPERVISADO POR:	Decanos		
SUPERVISAR A:	Estudiantes		
BACK - UP:	Docente a Tiempo Completo		
B OBJETIVO DEL PUESTO			
Realizar actividades en el área académica, investigación, vinculación y evaluación del desempeño académico.			
C FUNCIONES			
1	Organizar y dirigir actividades en el área académica		
2	Llevar adelante proyectos de investigación dirigidos al desarrollo académico institucional		
3	Propiciar proyectos de vinculación para el desarrollo de la comunidad		
PROCEDIMIENTOS A EJECUTAR			
a.	Procedimiento de Evaluación del Desempeño de los estudiantes		
b.	Procedimiento de Vinculación con la colectividad		
c.	Procedimiento de Investigación		
TAREAS o CRITERIOS DE DESEMPEÑO			
a.	Dirigir y responsabilizarse de trabajos de investigación de acuerdo con los requerimientos de cada Facultad y de la Universidad		
b.	Dirigir, coordinar y responsabilizarse de las acciones y trabajos en relación con la vinculación con la comunidad.		
c.	Realizar las tutorías a los estudiantes con bajo desempeño		
d.	Efectuar el seguimiento de las pasantías de los estudiantes, con visitas periódicas		
e.	Dictar clases en la modalidad presencial y semipresencial		
f.	Organizar, coordinar y efectuar seminarios de libre configuración en la modalidad presencial y semipresencial		
4	g. Realizar actividades administrativas de la Facultad		
	h. Revisar las tesis asignados por el Decano		
	i. Integrar las delegaciones, comisiones y tribunales que la Universidad les encomendare.		
	j. Participar en las reuniones de la Facultad		
	k. Elaborar los módulos de los proyectos formativos para cada período académico		
	l. Evaluar a los estudiantes de acuerdo con la normativa establecida en el reglamento de evaluación vigente		
	m. Utilizar la plataforma virtual de la Universidad para todos los Proyectos Formativos en la modalidad presencial y semipresencial		
	n. Consignar las calificaciones de los estudiantes en las fechas establecidas según el cronograma del período académico.		
	o. Entregar las calificaciones ingresadas en forma física en la Secretaría de la Facultad		
	P Controlar la asistencia de los estudiantes		
	q. Presentar los documentos académicos necesarios para el ejercicio de la docencia, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la institución		

	r.	Asistir puntualmente a todas las clases programadas, para lo cual deberá registrarse en el sistema e ingresar la temática abordada en cada clase	
	s.	Participar en las capacitaciones, reuniones, actos y convocatorias programadas por la Universidad	
	t.	Llevar la asistencia de los estudiantes en los registros establecidos por la Universidad	
	u.	Entregar a la Autoridad responsable de la Unidad Académica, al finalizar cada período académico, los resultados de los trabajos de investigación aplicados en cada cátedra	
	v.	Mantener, en sus relaciones con los estudiantes, un trato acorde con la dignidad Universitaria	
	w.	Sujetarse a los procesos de evaluación de la gestión docente	
	x.	Cumplir y hacer cumplir los reglamentos internos de la Universidad.	
	y.	Guardar las debidas consideraciones y respeto a las autoridades y miembros de la comunidad Universitaria	
	z.	Ejecutar cualquier otra actividad asignada por su jefe inmediato superior	
5	COMPETENCIAS		
	a.	<i>Técnicas o Aptitudinales</i>	
		Tipo	Nivel
		Autoconfianza	Alto
		Integridad	Alto
		Identificación con la empresa	Alto
		Orientación al Logro y Resultados	Alto
		Iniciativa	Alto
		Planificación	Alto
		Pensamiento Analítico	Alto
		Búsqueda de la Información	Alto
		b.	<i>Actitudinales o Psicopersonales</i>
		Tipo	Nivel
		Impacto de Influencia	Alto
		Desarrollo de Interrelaciones	Alto
		Desarrollo de personas	Alto
		Dirección de personas	Alto
		Liderazgo	Alto
		Trabajo en equipo	Alto
		Preocupación por el orden y la calidad	Alto
	Apertura al Cambio	Alto	
	Atención a Normas	Alto	
	Afabilidad	Alto	
	Independencia	Alto	
	Extraversión	Alto	
D	PERFIL DEL PUESTO		
1	EDUCACIÓN		
	Título de Tercer y Cuarto Nivel en el área de Especialidad requerido		
2	FORMACIÓN		
	<i>Haber recibido actualizaciones de:</i>		
	Docencia Universitaria		
	TICS		
	En el área de la especialidad de la cátedra		
	<i>Tener conocimientos de:</i>		
	Entornos Virtuales de Aprendizaje		
	Andragogía		
Pedagogía			

3	EXPERIENCIA	
	Tipo	Tiempo
	Docencia Universitaria	2 años
4	Edad Óptima	
	27 – Adelante	
E	ATENCIÓN AL CLIENTE	
	RELACIONES CLIENTES INTERNOS	RELACIONES CLIENTES EXTERNOS
	Personal Administrativo	Estudiantes
	Personal Docente	Organismos de Control

8. REFERENCIAS CITADAS

1. Fernández-Mesa A, Llopis-Córcoles Ó, García-Granero A, Olmos-Peñuela J, Martínez-Sanchis P. Dime cómo eres y entenderé por qué te vas. *Universia Business Review*. 2017(55):98-117.
<https://search.proquest.com/docview/1943517254?accountid=38658>. doi:
<http://dx.doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N3.04>.
 2. Acosta-Martínez R. Conceptos de calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario. *Revista Salud Bosque*. 2015 (5): 89-100.
<https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/1469>. doi:
<https://doi.org/10.18270/rsb.v5i2.1469>
 3. Moreira-Moreira L. Clima Organizacional en la Educación Superior, Ecuador. *Revista científica domino de las ciencias*. 2016(2):296-307.
<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/255/305>
 4. Banegas-Campoverde, Cardona-Mendoza. Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. *PODIUM Edición Especial*. 2017(1)101-129.
<http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/download/80/79/>
 5. Andrés, A. (2016). *La personalidad*. Retrieved from
<https://ebookcentral.proquest.com>
 6. Ramos V, Tejera E. Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en ecuador. *Acción Psicológica*. 2017;14(2):225-239.
<https://search.proquest.com/docview/2013643377?accountid=36765>
doi: <http://dx.doi.org/10.5944/ap.14.2.17046>
 7. Sorleidy Indira MP. Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*. 2018;9(1):13-33.
<https://search.proquest.com/docview/2091875267?accountid=36765>.
 8. Por Muriel Alarcón Ilustración Francisco Javier Olea. ¿Se puede cambiar después de los 30? *El Mercurio*. May 10 2016. Available from:
<https://search.proquest.com/docview/1787723138?accountid=36765>
- LA NACION, -. A. (2017, Jul 06). Los cuatro rasgos de personalidad que predominan entre los argentinos. *La Nación* Retrieved from
<https://search.proquest.com/docview/1972998858?accountid=36765>
- Bordas, M. M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Retrieved from
<https://ebookcentral.proquest.com>
- Alcover, D. L. H. C. M., Martínez, Í. D., & Rodríguez, M. F. (2015). *Introducción a la psicología del trabajo* (2a. ed.). Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

Rubió, S. T. (2016). Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

Uribe, P. J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

Vidal, L. V. (2019). El estrés laboral: Análisis y prevención. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

Navas C. E. (2018) Salud laboral de los trabajadores (2a. ed.). Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

Bermúdez, M. J., & Pérez, G. A. (2017). Psicología de la personalidad: Teoría e investigación. volumen i. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

Andrés, A. (2016). La personalidad. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

Para Deus & Deví (2019). *Evaluación en psicología: Clínica de adultos*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>