

Bienvenidos



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA EN MERCADOTECNIA

**TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA EN
MERCADOTECNIA**

**ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE LAS
FUERZAS ARMADAS-ESPE Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

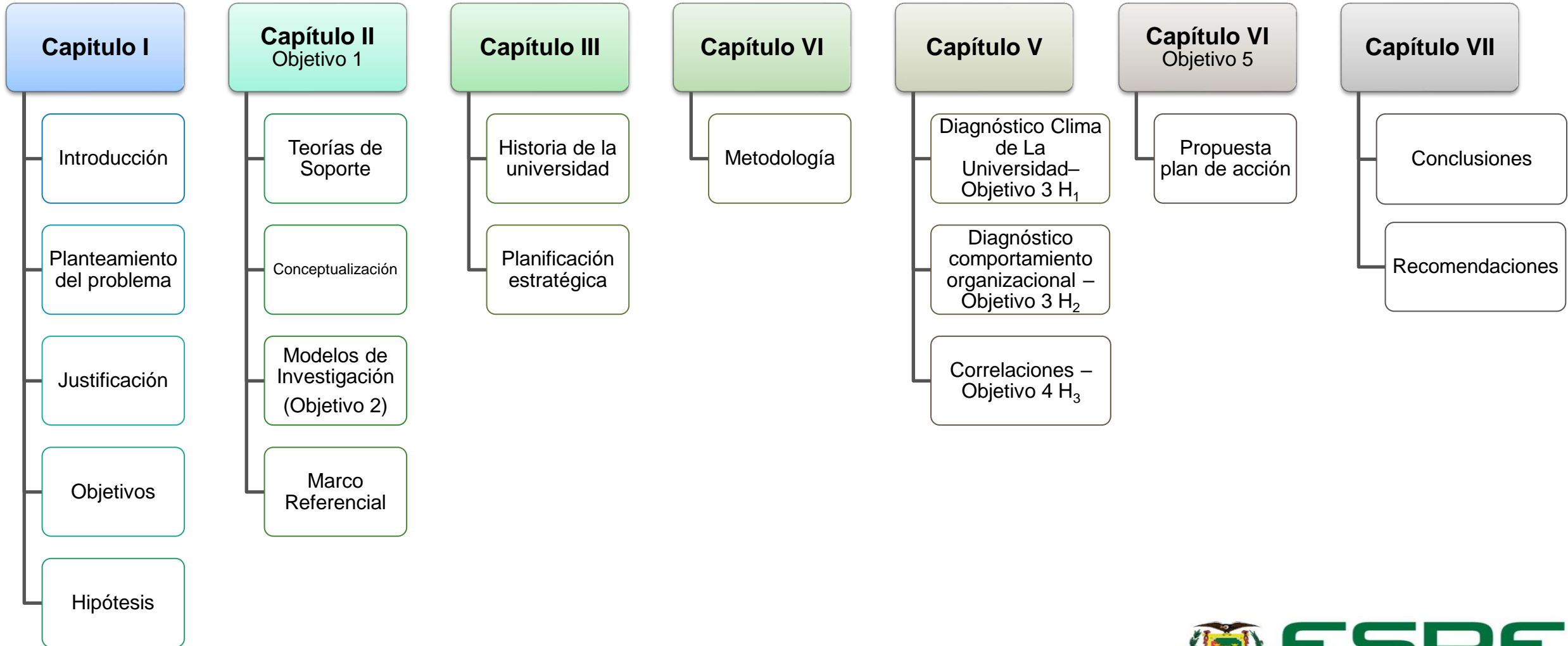
**AUTORES: FONSECA ARELLANO, CÉSAR DANIEL; GRANADA PASPUEL, ALLISON VALERIA;
SALAZAR CAICEDO, EDWIN GERMANICO; TUALOMBO GUALOTUÑA, SILVIA CAROLINA**

DIRECTORA: Dra. GARCÍA AGUILAR, JUANITA DEL CARMEN, MBA





Estructura De la Tesis





Capítulo I: Introducción



Organizaciones

Se conforman por el individuo y las relaciones interpersonales



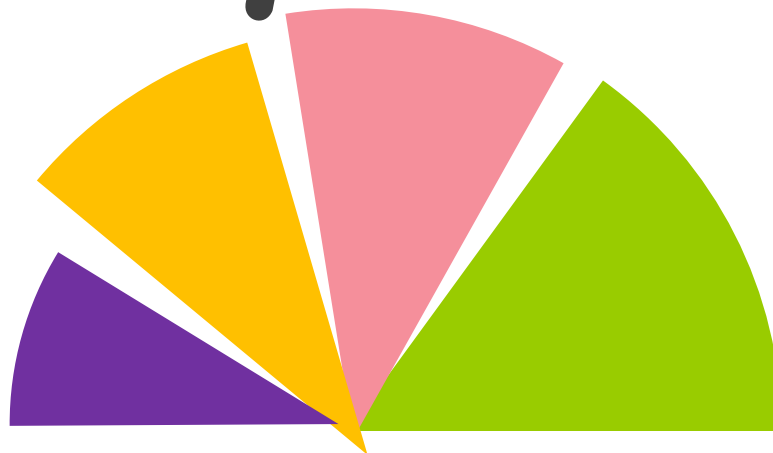
Clima y Comportamiento Organizacional

Impacto de los individuos, grupos y la estructura en el comportamiento en la organización



Percepción

Es necesario conocer la percepción de cada colaborador como un reflejo de las características del clima .



Clima y Comportamiento Organizacional en la UFA – ESPE

Surge la necesidad de analizar el clima y su influencia en el comportamiento de los colaboradores de la UFA - ESPE.





Capítulo I: Planteamiento del Problema



¿Cuál es la percepción del Clima Organizacional en la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE y su influencia en el comportamiento organizacional?





Capítulo I: Objetivos e Hipótesis



OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio de la percepción del clima organizacional en la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE y su influencia en el comportamiento organizacional.

1

OE1: Aplicar el marco teórico para hacer un estudio del Comportamiento y el Clima Organizacional.

2

OE2: Caracterizar el Modelo de Valores por Competencia y el Modelo de Comportamiento Organizacional.

3

OE3: Realizar un diagnóstico del Clima Organizacional y el Comportamiento Organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

4

OE4: Determinar si el Clima Organizacional influye en el Comportamiento Organizacional en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

5

OE5: Proponer un plan de acción para el mejoramiento del Clima Organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

HIPÓTESIS



H1: El Clima Organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE se enmarca en una Cultura Jerárquica o de Procesos Internos.

H2: El Comportamiento Organizacional de la comunidad universitaria se enmarca en el Plano de los Sistemas de la Organización.

H3: El Clima Organizacional influye de manera fuerte, directa y significativa en el Comportamiento Organizacional.



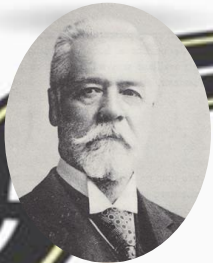
Capítulo II: Teorías de Soporte Clima Organizacional

OE1: Aplicar el marco teórico para hacer un estudio del Comportamiento y el Clima Organizacional.

T. Clásica (Henry Fayol)

- Necesidad de manejar estructuras organizacionales

1950



T. Sistémica Organizacional (Robert Kahn y Daniel Katz)



1951

- Concepto del Hombre racional
- La organización como sistema abierto.

T. de dos Factores (Frederick Irving Herzberg)

- Higiene y motivación
- Satisfacción

1959



T. De la X y Y Douglas Murray McGregor



1960

- Principales rasgos:
- La teoría x : castigos como motivación
 - La teoría Y :sin tensiones ni estrés y desempeñan sus actividades a gusto.

T. De las necesidades (David Clarence McClelland)

- Las necesidades en las organizaciones se consideran importantes.
- La motivación y necesidades en el trabajo

1961





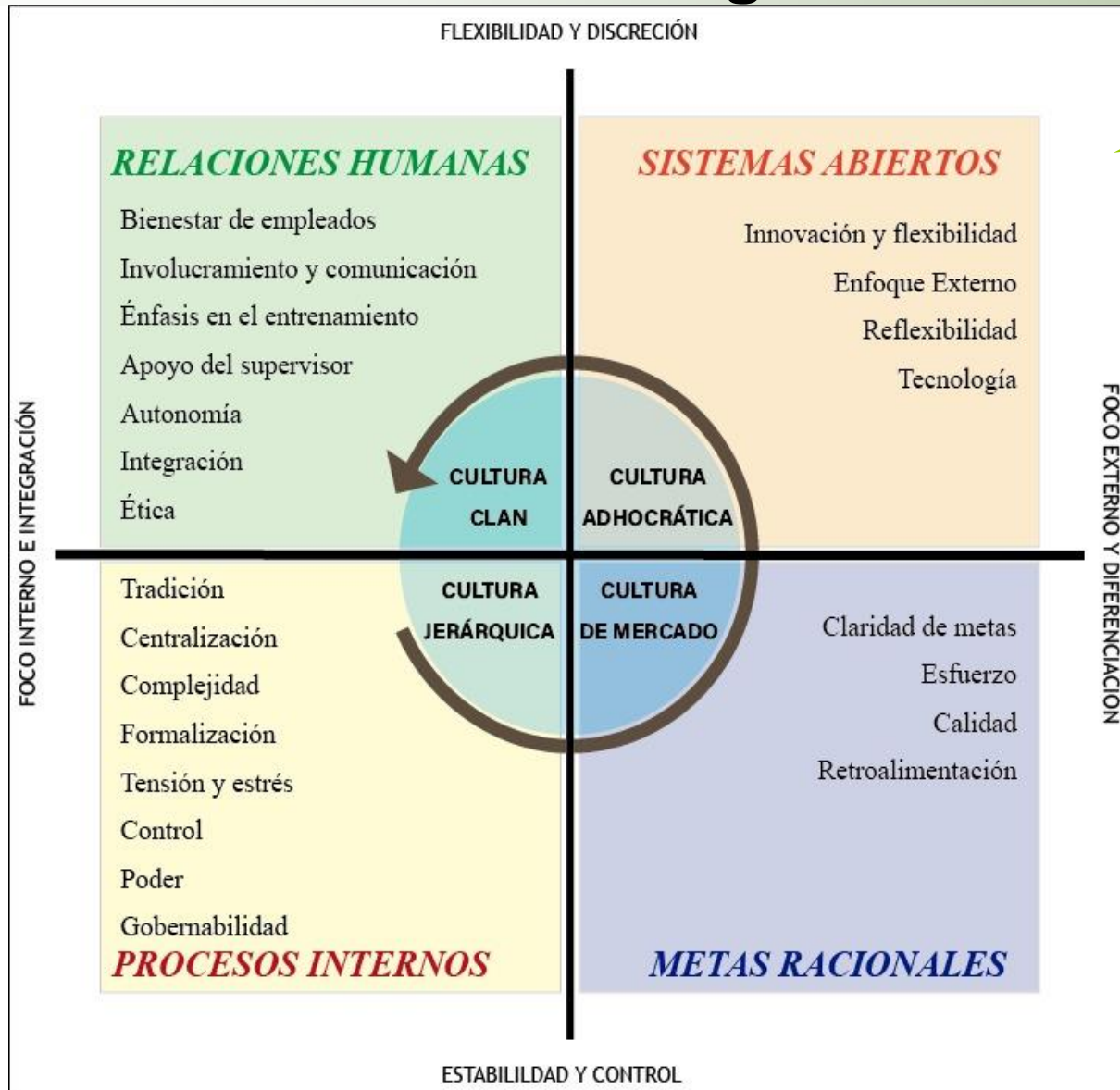
Capítulo II: Concepto Clima Organizacional





Capítulo II: Modelo Clima Organizacional

Marco de Valores por Competencia (MVC)



2

OE2: Caracterizar el Modelo de Valores por Competencia y el Modelo de Comportamiento Organizacional.

Modelo para medir el Clima Organizacional de Cameron y Quinn (2011)





Capítulo II: Teorías de Soporte Comportamiento Organizacional

OE1: Aplicar el marco teórico para hacer un estudio del Comportamiento y el Clima Organizacional.

1

T. Jerarquía de Necesidades (Abraham Maslow)



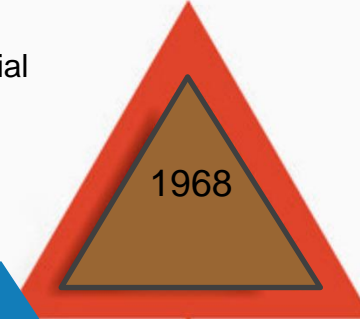
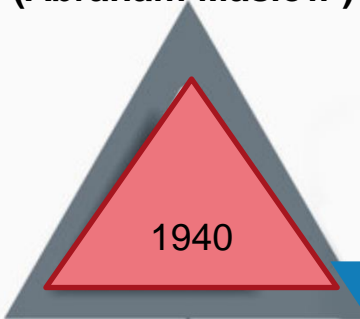
T. De la decisión e Incertidumbre (John B Watson y David Lewis)



T. De Los Sistemas (Ludwing Bertalanffy)

• El trabajo en Equipo y el interés en el comportamiento de los colaboradores

• El comportamiento Organizacional es primordial para la producción



• Determina las necesidades que influncian en el Comportamiento Organizacional

La decisión de permanecer dentro de la organización

• La organización es un sistema conformado por subsistas que forman un todo

T. De Likert (Rensis Likert)



T. De las Relaciones Humanas (George Elton Mayo)





Capítulo II: Concepto Comportamiento Organizacional

Es una planificación



Misión



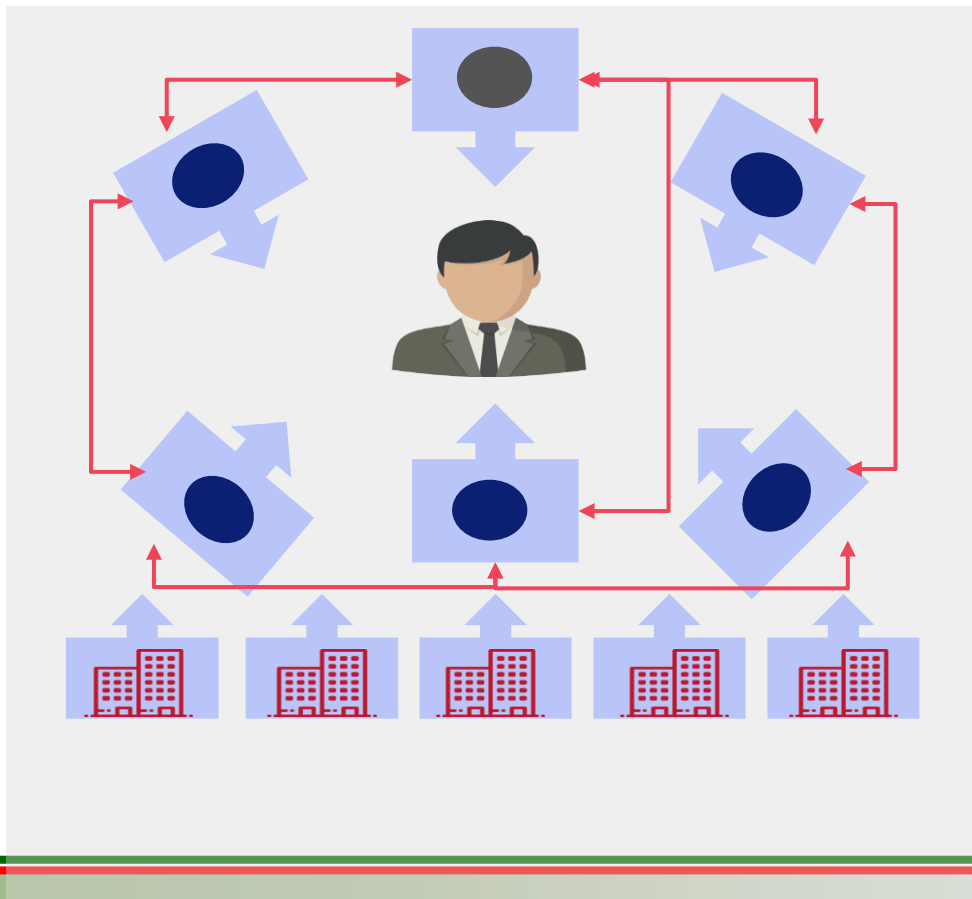
Objetivos



Visión



Para un estudio de los individuos



Obtener información de estudio de los Individuos

- El propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad, eficiencia e innovación de la gestión administrativa y recursos en todas las áreas o departamentos que la empresa.

(Robbins y Judge 2009)

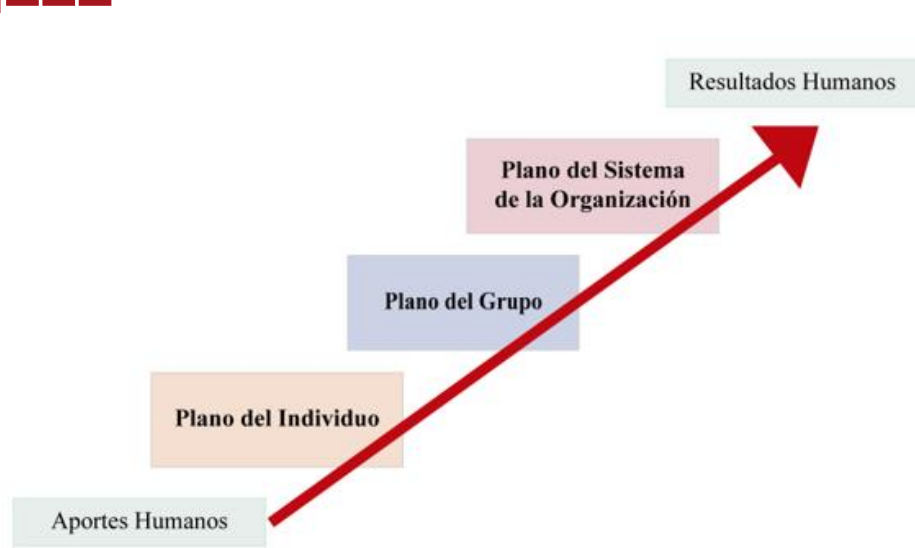
- La personalidad de la organización manifestada mediante la interacción recíproca de los colaboradores para lograr el fin en específico que persigue la organización.

(Chiavenato 2009)





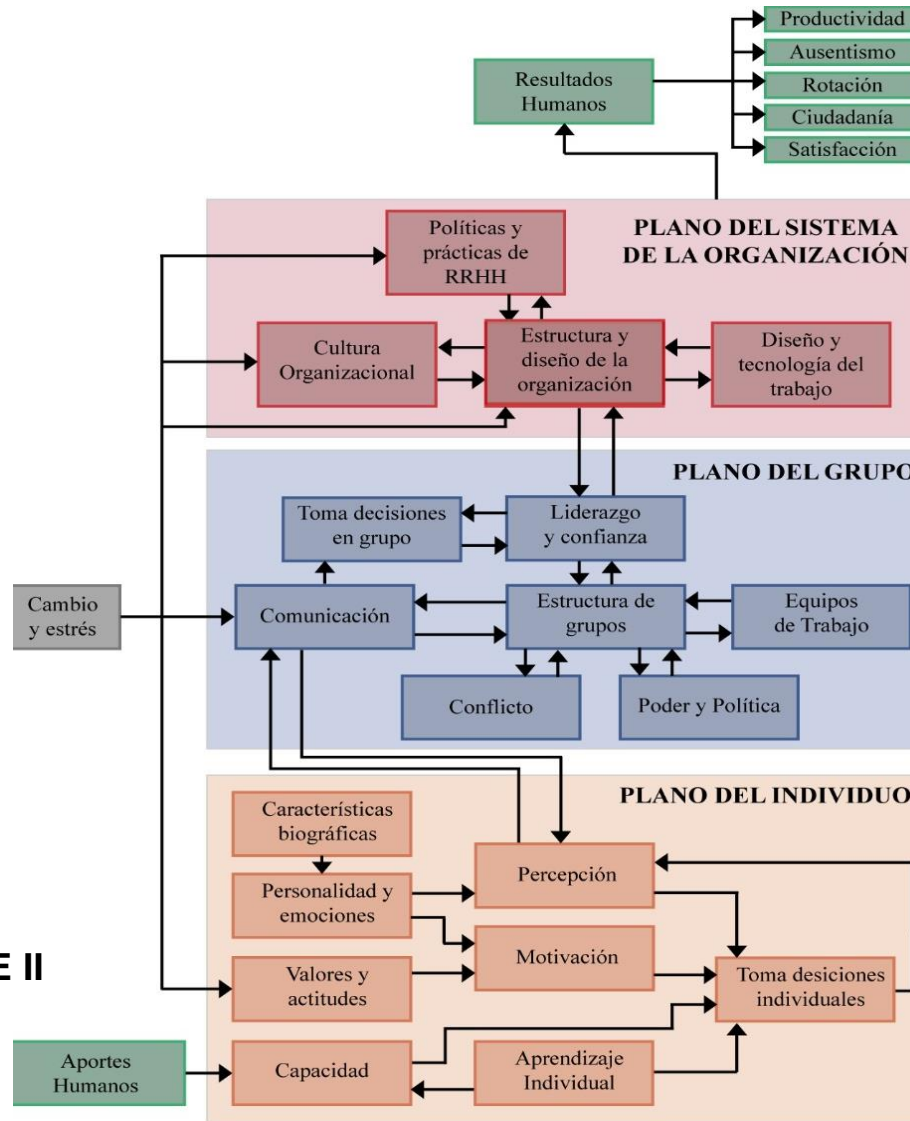
Capítulo II: Modelo de Comportamiento Organizacional



Modelo Básico de Comportamiento Organizacional FASE I



Modelo Básico de Comportamiento Organizacional FASE II



OE2: Caracterizar el Modelo de Valores por Competencia y el Modelo de Comportamiento Organizacional.

2

Modelo para medir el Comportamiento Organizacional de Robbins y Judge (2009)





Capítulo II: Marco Referencial



Variable Independiente Clima Organizacional

Estudio “Dimensiones del Clima Organizacional”

Gonçalvez, Alexis 1997

La conducta de los miembros de una organización no es resultado únicamente de los factores organizacionales



Estudio “Gestión del Clima Organizacional: una acción deseable en la Universidad”

Mujica de González, Mariálida; Pérez de Maldonado, Isabel (2007)

La gestión de los directivos y ambientes de trabajo tienen relación con el clima laboral académico



Estudio “Factores del Clima Organizacional en las universidades de la Costa Caribe Colombiana”

Ucros, Marlenis (2011)

Existen factores psicológicos que afectan directamente al clima organizacional en sus diferentes niveles, ya sean individuales, grupales u organizacionales



Variable Dependiente Comportamiento Organizacional

Estudio “Comportamiento Organizacional del talento humano en las instituciones educativas”

Gensi, Margareth; Romero, Nercida; Tinedo, Yasmarilli (2011)

El comportamiento se enmarca en comprender la gestión de los directivos de las organizaciones puesto que mejora el funcionamiento de las mismas



Estudio “El Comportamiento Organizacional y su importancia para la administración de empresas”

Molina, Lizandro; Briones, Italo; Arteaga, Helen (2016)

Se enfoca al comportamiento organizacional como eje dinamizador de la eficiencia y eficacia de las empresas



Estudio “El Clima Organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala”

Zambrano, Jorge; Ramón, Miguel; Espinoza, Enrique (2017)

La satisfacción laboral permite un excelente clima organizacional en las universidades



Variables Clima y Comportamiento Organizacional

Estudio “El Clima Laboral como un elemento del comportamiento organizacional”

Dominguez Aguirre, Luis Roberto; Ramirez Campos, Alvaro Fabricio; Garcia Méndez, Andrés (2013)

Los hallazgos señalan que tres de los cuatro factores en que se agrupan las dimensiones del clima organizacional se correlacionan significativamente con el comportamiento institucional



Estudio “Comportamiento organizacional, cultura organizacional y clima organizacional una aproximación conceptual”

Segredo Pérez, Alina María; García Millan, Ana Julia; Cabrera, Pablo León (2017)

Es primordial que los dirigentes conozcan los fundamentos teóricos que explican las razones que impulsan a los trabajadores a conseguir una meta u objetivo



Estudio “Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una Empresa Social del Estado”

Rivera, Diego Andrés Porras; Rincón, Jesús Emilio Vera; Flórez, Sonia Rocío Gamboa (2018)

En una organización pueden existir diferentes percepciones que configuran climas globales y a partir de ellos surgen nuevos grupos particulares de trabajo en todos los niveles





Capítulo III: Historia de la UFA – ESPE



MISIÓN

Formar profesionales e investigadores de excelencia, creativos, humanistas con capacidad de liderazgo, pensamiento crítico y alta conciencia ciudadana; generar y aplicar el conocimiento científico; y transferir tecnología, en el ámbito de sus dominios académicos, para contribuir con el desarrollo nacional y atender las necesidades de la sociedad y de las Fuerzas Armadas



VALORES

- Honestidad.
- Respeto por la dignidad humana.
- Disciplina.
- Identidad.
- Compromiso Institucional.
- Responsabilidad Social.
- Civismo.



VISIÓN

La Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE es reconocida, como referente a nivel nacional y regional por su contribución en el ámbito de sus dominios académicos, al fortalecimiento de la Seguridad y Defensa, bajo un marco de valores éticos, cívicos y de servicio a la comunidad

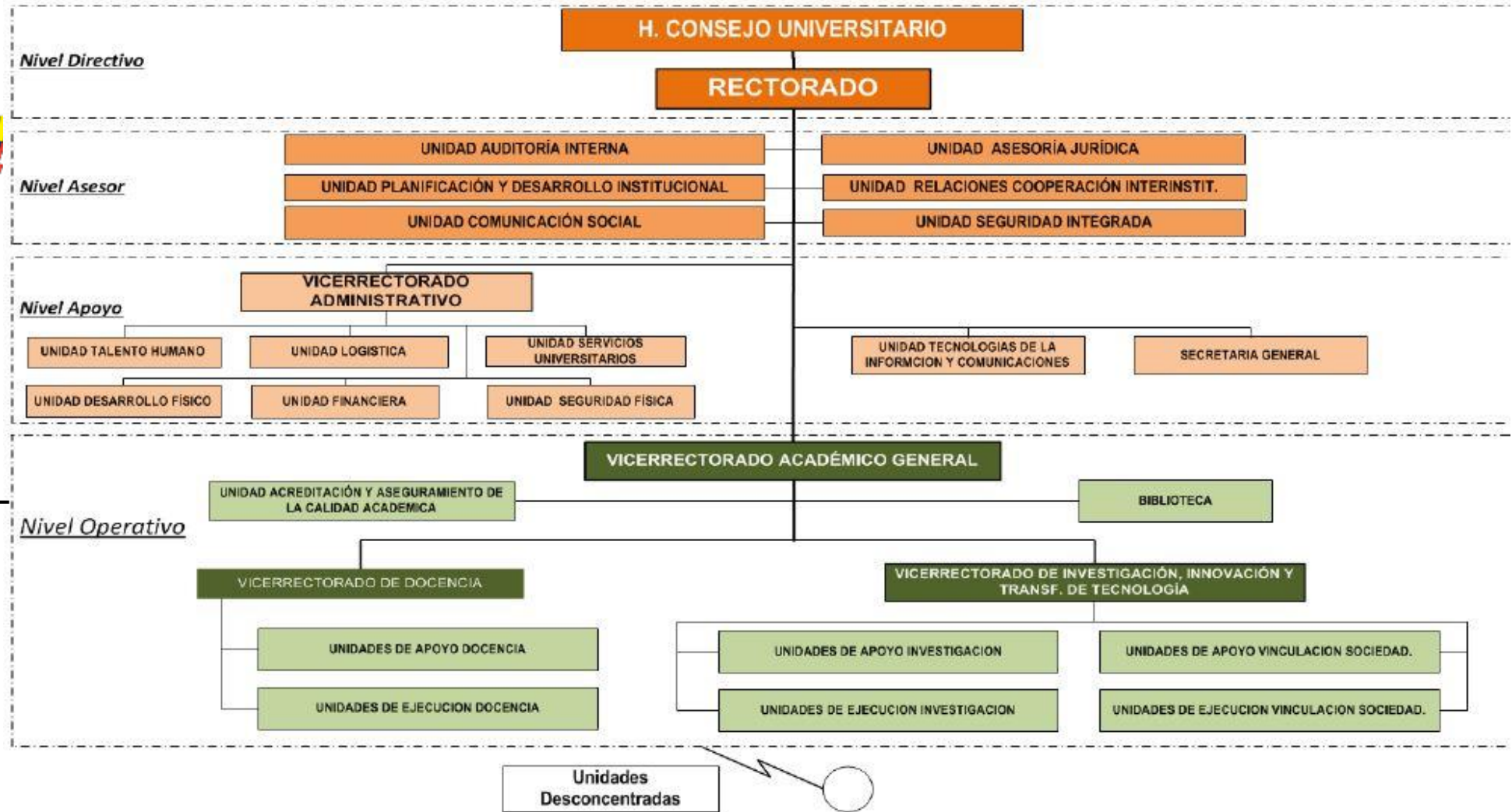


LINEA DE TIEMPO





Capítulo III: Historia de la UFA – ESPE



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL POR PROCESOS

Unidades administrativas se determinan manera sincrónica los cargos y puestos de trabajo





Capítulo IV: Metodología



ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL



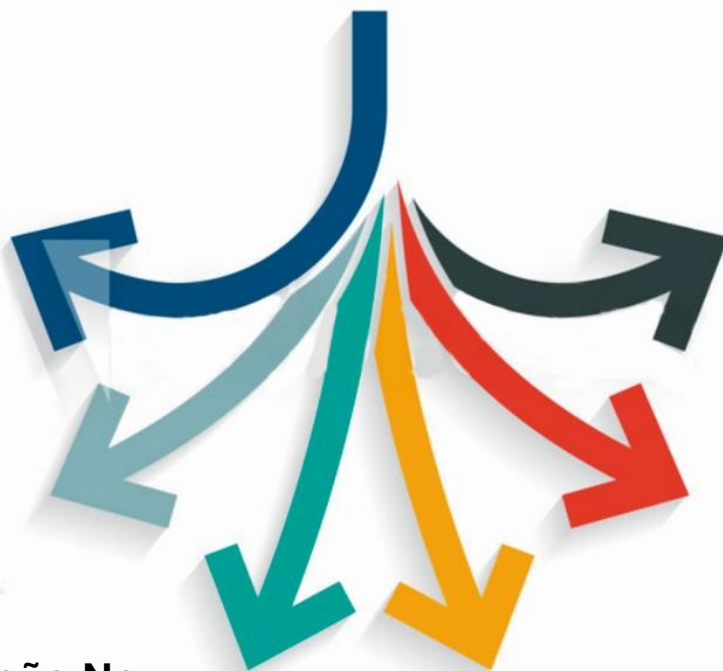
Enfoque Mixto



Alcance Exploratorio y Correlacional



Diseño No Experimental de corte transversal



Técnicas Estadísticas
-Correlación de Pearson
-Análisis Factorial



Instrumentos
-Encuesta
-Validación de expertos
-Focus Group



Objeto de estudio: clientes internos

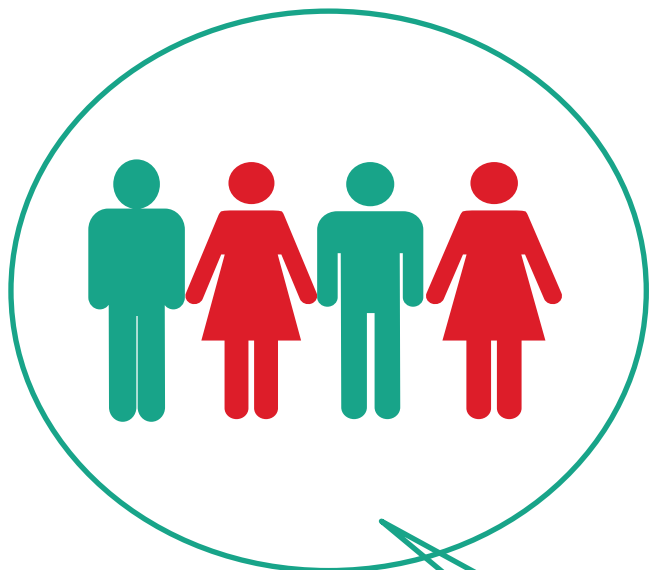
- Directivos
- Docentes: TC – TP
- Administrativos
- Código de trabajo





Capítulo IV: Metodología

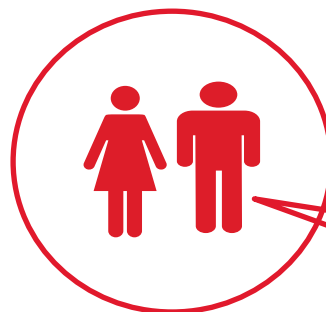
Población



1981

Población finita

Muestra



1099



Al tener una población pequeña para el estudio, se ha optado por el **muestreo no probabilístico intencional**

| SEDE | Directivo | Docente TC | Administrativo | Docente TP | Código de trabajo | MUESTRA |
|-----------------------|-----------|------------|----------------|------------|-------------------|-------------|
| Matriz Sangolquí | 29 | 233 | 233 | 174 | 51 | 720 |
| IASA I | 1 | 15 | 11 | 1 | 20 | 48 |
| Santo Domingo | 3 | 37 | 18 | 3 | 19 | 80 |
| Latacunga | 8 | 127 | 41 | 45 | 30 | 251 |
| Total, general | 41 | 412 | 303 | 223 | 120 | 1099 |





Capítulo V: Resultados Clima - Diagnóstico

OE3: Realizar un diagnóstico del Clima Organizacional y el Comportamiento Organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

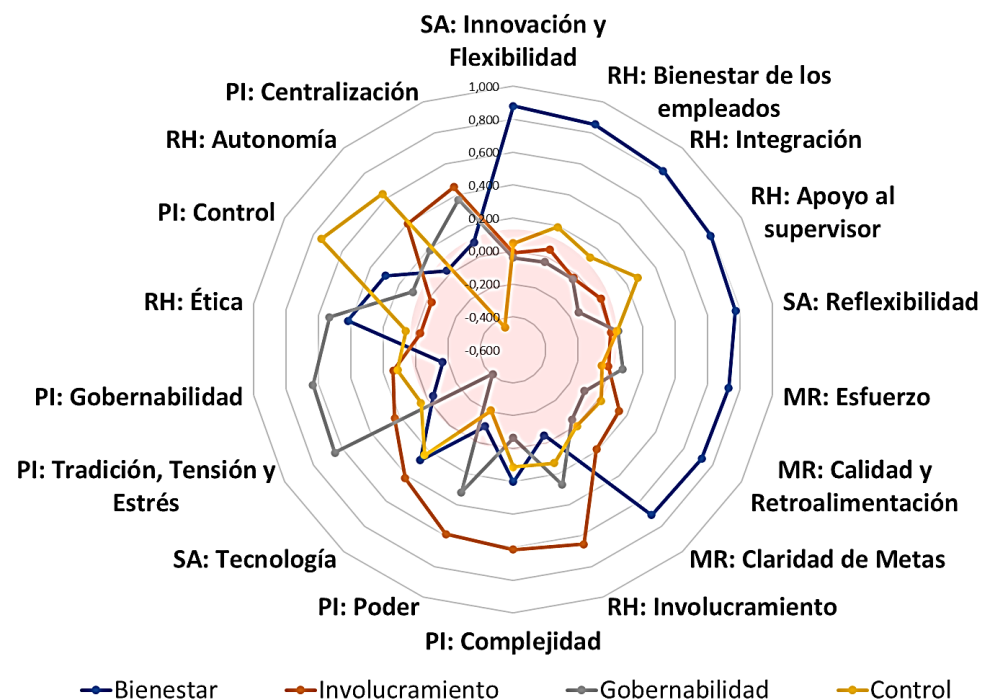
3

MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS

CLIMA ORGANIZACIONAL

| | Bienestar | Involucramiento | Gobernabilidad | Control |
|---------------------------------|-----------|-----------------|----------------|---------|
| SA: Innovación y Flexibilidad | 0,881 | -0,010 | -0,041 | 0,047 |
| RH: Bienestar de los empleados | 0,857 | 0,048 | -0,033 | 0,193 |
| RH: Integración | 0,817 | -0,029 | -0,038 | 0,131 |
| RH: Apoyo al supervisor | 0,785 | 0,018 | -0,141 | 0,277 |
| SA: Reflexibilidad | 0,771 | 0,004 | 0,048 | 0,042 |
| MR: Esfuerzo | 0,730 | -0,013 | 0,076 | -0,053 |
| MR: Calidad y Retroalimentación | 0,723 | 0,144 | -0,099 | 0,018 |
| MR: Claridad de Metas | 0,709 | 0,189 | -0,044 | 0,005 |
| RH: Involucramiento | -0,047 | 0,657 | 0,273 | 0,133 |
| PI: Complejidad | 0,203 | 0,614 | -0,064 | 0,113 |
| PI: Poder | -0,105 | 0,591 | 0,321 | -0,206 |
| SA: Tecnología | 0,276 | 0,418 | -0,407 | 0,236 |
| PI: Tradición, Tensión y Estrés | -0,041 | 0,231 | 0,650 | 0,047 |
| PI: Gobernabilidad | -0,165 | 0,138 | 0,634 | 0,113 |
| RH: Ética | 0,419 | -0,028 | 0,533 | 0,061 |
| PI: Control | 0,297 | -0,027 | 0,104 | 0,745 |
| RH: Autonomía | 0,026 | 0,397 | 0,186 | 0,634 |
| PI: Centralización | 0,094 | 0,452 | 0,370 | -0,456 |

CLIMA DE LA UNIVERSIDAD



| | | |
|------------|----------------------|------------------|
| KMO: 0,897 | Barlet: Sig.: 0,0001 | Varianza: 57,45% |
|------------|----------------------|------------------|





Capítulo V: Resultados Clima - Diagnóstico

OE3: Realizar un diagnóstico del Clima Organizacional y el Comportamiento Organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

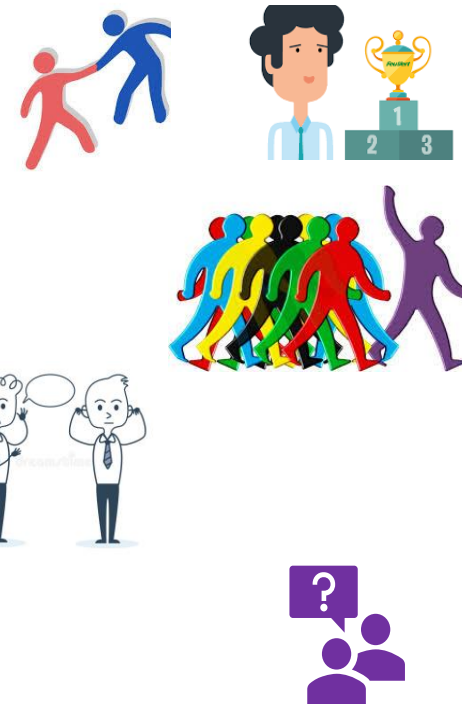
3

CLIMA ORGANIZACIONAL - CULTURA CLAN

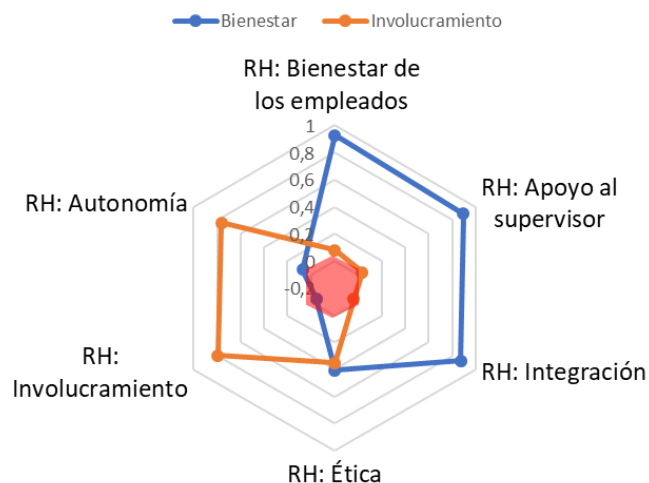
MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS

| | Componente | |
|--------------------------------|------------|-----------------|
| | Bienestar | Involucramiento |
| RH: Bienestar de los empleados | 0,927 | 0,081 |
| RH: Apoyo al supervisor | 0,896 | 0,034 |
| RH: Integración | 0,874 | -0,037 |
| RH: Ética | 0,407 | 0,352 |
| RH: Involucramiento | -0,045 | 0,796 |
| RH: Autonomía | 0,071 | 0,763 |

- Existe interés por el bienestar de los empleados y buscan mayor liderazgo por parte de sus jefes
- Necesidad de apoyo y reconocimiento al buen trabajo
- Hay confianza con sus jefes pero poca comprensión
- Y buscan líderes capaces de formar equipos de trabajo
- Inadecuada comunicación interdepartamental
- Falta de colaboración entre compañeros
- Los cambios se ejecutan sin consensos
- No se presta importancia a los requerimientos individuales
- Existe libertad de los trabajadores para realizar sus actividades laborales
- Control de las autoridades basado en criterio



DIMENSIONES DEL CLIMA BAJO LA CULTURA CLAN





OE3: Realizar un diagnóstico del Clima Organizacional y el Comportamiento Organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

3

CLIMA ORGANIZACIONAL - CULTURA JERÁRQUICA

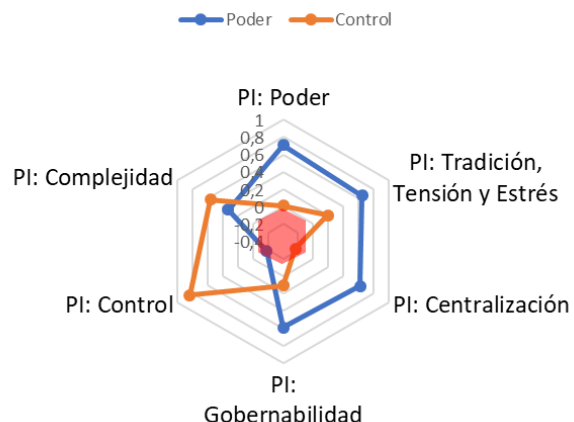
MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS

| | Componente | |
|---------------------------------|------------|---------|
| | Poder | Control |
| PI: Poder | 0,710 | 0,011 |
| PI: Tradición, Tensión y Estrés | 0,651 | 0,196 |
| PI: Centralización | 0,626 | -0,234 |
| PI: Gobernabilidad | 0,593 | 0,105 |
| PI: Control | -0,179 | 0,841 |
| PI: Complejidad | 0,329 | 0,567 |

- Los jefes inmediatos ejercen su poder.
- El desempeño laboral de un colaborador no es influenciado por sus compañeros.



DIMENSIONES DEL CLIMA BAJO LA CULTURA JERÁRQUICA



- Existe libertad para decidir la forma en la que se realiza el trabajo.
- Las unidades o departamentos trabajan en varias actividades con la finalidad de conseguir sus objetivos.
- Los objetivos de la Universidad son poco difundidos.





Capítulo V: Resultados Clima - Diagnóstico

Objetivo específico 3

3

OE3: Realizar un diagnóstico del Clima Organizacional y el Comportamiento Organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

H1.-El Clima Organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE se enmarca en una Cultura Jerárquica o de Procesos Internos.



SE ACEPTA PARCIALMENTE





Capítulo V: Resultados Comportamiento - Diagnóstico

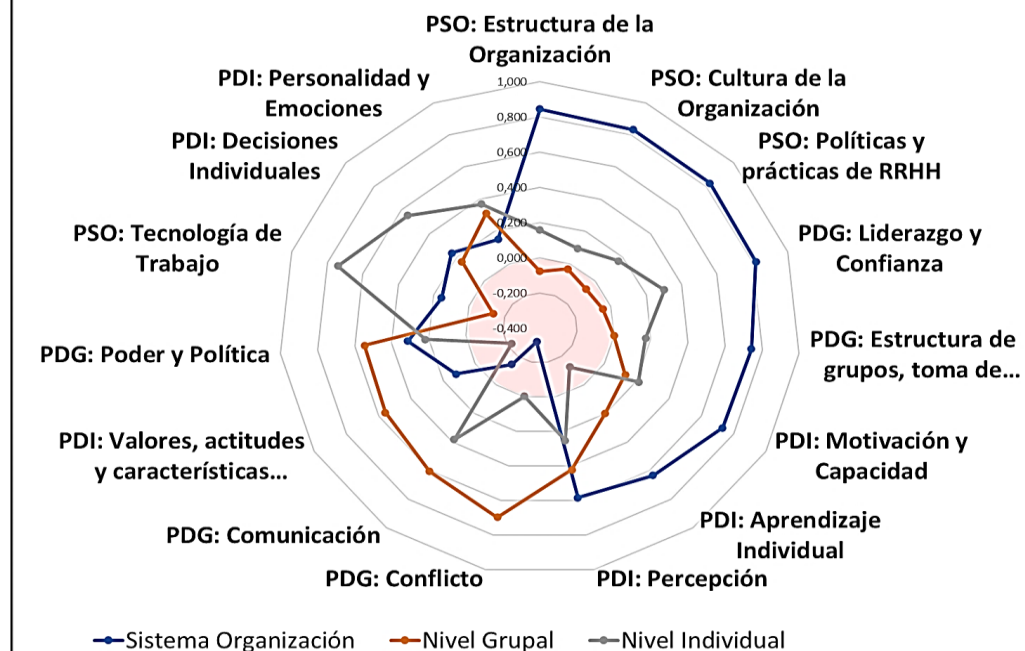
3

OE3: Realizar un diagnóstico del Clima Organizacional y el Comportamiento Organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

**MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

| | Sistema de la Organización | Nivel Grupal | Nivel Individual |
|---|----------------------------|--------------|------------------|
| PSO: Estructura de la Organización | 0,843 | -0,078 | 0,157 |
| PSO: Cultura de la Organización | 0,833 | -0,033 | 0,095 |
| PSO: Políticas y prácticas de RRHH | 0,828 | -0,068 | 0,168 |
| PDG: Liderazgo y Confianza | 0,821 | -0,046 | 0,301 |
| PDG: Estructura de grupos, toma de decisiones y trabajo en equipo | 0,741 | -0,001 | 0,171 |
| PDI: Motivación y Capacidad | 0,733 | 0,129 | 0,213 |
| PDI: Aprendizaje Individual | 0,634 | 0,198 | -0,127 |
| PDI: Percepción | 0,583 | 0,422 | 0,252 |
| PDG: Conflicto | -0,320 | 0,698 | -0,004 |
| PDG: Comunicación | -0,145 | 0,606 | 0,382 |
| PDI: Valores, actitudes y características biográficas | 0,121 | 0,559 | -0,225 |
| PDG: Poder y Política | 0,312 | 0,546 | 0,219 |
| PSO: Tecnología de Trabajo | 0,156 | -0,135 | 0,741 |
| PDI: Decisiones Individuales | 0,236 | 0,164 | 0,556 |
| PDI: Personalidad y Emociones | 0,151 | 0,311 | 0,369 |

**DIMENSIONES DEL
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**



KMO: 0,905 Barlet: Sig.: 0,0001 Varianza: 55,54%



Capítulo V: Resultados Comportamiento - Diagnóstico

H₂

3

OE3: Realizar un diagnóstico del Clima Organizacional y el Comportamiento Organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

MATRIZ DE COMPONENTES ROTADOS COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

| | Sistema de la Organización | Nivel Grupal | Nivel Individual |
|---|----------------------------|--------------|------------------|
| PSO: Estructura de la Organización | 0,843 | -0,078 | 0,157 |
| PSO: Cultura de la Organización | 0,833 | -0,033 | 0,095 |
| PSO: Políticas y prácticas de RRHH | 0,828 | -0,068 | 0,168 |
| PDG: Liderazgo y Confianza | 0,821 | -0,046 | 0,301 |
| PDG: Estructura de grupos, toma de decisiones y trabajo en equipo | 0,741 | -0,001 | 0,171 |
| PDI: Motivación y Capacidad | 0,733 | 0,129 | 0,213 |
| PDI: Aprendizaje Individual | 0,634 | 0,198 | -0,127 |
| PDI: Percepción | 0,583 | 0,422 | 0,252 |
| PDG: Conflicto | -0,320 | 0,698 | -0,004 |
| PDG: Comunicación | -0,145 | 0,606 | 0,382 |
| PDI: Valores, actitudes y características biográficas | 0,121 | 0,559 | -0,225 |
| PDG: Poder y Política | 0,312 | 0,546 | 0,219 |
| PSO: Tecnología de Trabajo | 0,156 | -0,135 | 0,741 |
| PDI: Decisiones Individuales | 0,236 | 0,164 | 0,556 |
| PDI: Personalidad y Emociones | 0,151 | 0,311 | 0,369 |

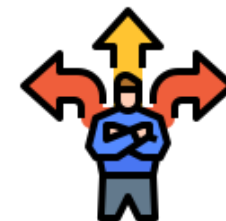
KMO: 0,905

Barlet: Sig.: 0,0001

Varianza: 55,54%

Sistema de la Organización

- Existe la necesidad de evaluación y capacitación continua para mejorar la calidad del trabajo y satisfacción laboral
- La Universidad acepta las nuevas ideas, sin embargo carece de flexibilidad en sus procesos de cambio.



Nivel del Grupo

- Es necesario que sus jefes comuniquen claramente sus objetivos, orienten al equipo de trabajo, brinden confianza y sean comprensivos.



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA



Capítulo V: Resultados

Objetivo específico 3

3

OE3: Realizar un diagnóstico del Clima Organizacional y el Comportamiento Organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

H2.-El Comportamiento Organizacional de la comunidad universitaria se enmarca en el Plano de los Sistemas de la Organización.



SE ACEPTA PARCIALMENTE

Se encuadra en primer lugar en el PSO y en segunda instancia en PDG debido a sus ponderaciones en el Análisis Factorial





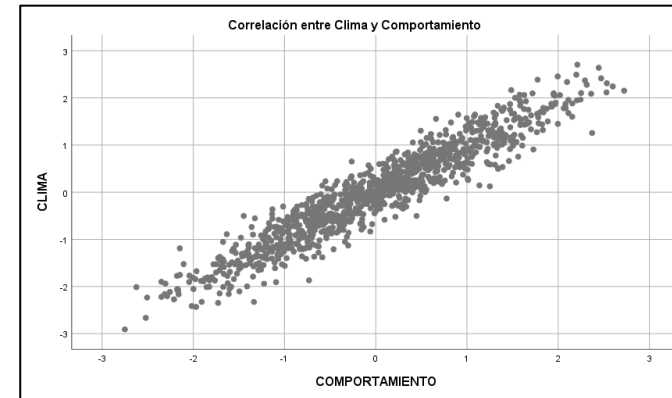
4

OE4: Determinar si el Clima Organizacional influye en el Comportamiento Organizacional en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

CORRELACIÓN ENTRE CLIMA Y COMPORTAMIENTO

| | | Clima Organizacional | Comportamiento Organizacional |
|-------------------------------|------------------------|----------------------|-------------------------------|
| Clima Organizacional | Correlación de Pearson | 1 | 0,948 |
| | Sig. (bilateral) | | 0,000 |
| Comportamiento Organizacional | Correlación de Pearson | 0,948 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | |

- Existe una relación fuerte, directa y significativa entre las variables.



- Concuerda con lo propuesto por Robbins & Judge en su modelo.

| COEFICIENTE DE CORRELACIÓN | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------|-----------------------|-------------------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| +1.00 | -0.90 | -0.75 | -0.50 | -0.25 | -0.10 | 0.00 | +0.10 | +0.25 | +0.50 | +0.75 | +0.90 | +1.00 |
| Correlación indirecta perfecta | Correlación indirecta fuerte | Correlación indirecta considerable | Correlación indirecta media | Correlación indirecta débil | Correlación indirecta muy débil | No existe correlación | Correlación directa muy débil | Correlación directa débil | Correlación directa media | Correlación directa considerable | Correlación directa fuerte | Correlación directa perfecta |





4

OE4: Determinar si el Clima Organizacional influye en el Comportamiento Organizacional en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

CORRELACIÓN ENTRE CLIMA POR TIPOS DE CULTURA Y NIVELES DE COMPORTAMIENTO

| | | Clima Organizacional Cultura Clan | Clima Organizacional Cultura Jerárquica | Comportamiento Organizacional Plano de la Organización | Comportamiento Organizacional Plano del Grupo | Comportamiento Organizacional Plano del Individuo |
|-------------------------------|------------------------|--------------------------------------|--|---|--|--|
| Clima Organizacional | Correlación de Pearson | 1 | | | | |
| Cultura Clan | Sig. (bilateral) | | | | | |
| Clima Organizacional | Correlación de Pearson | -0,147 | 1 | | | |
| Cultura Jerárquica | Sig. (bilateral) | 0,000 | | | | |
| Comportamiento Organizacional | Correlación de Pearson | 0,888 | 0,008 | 1 | | |
| Plano de la Organización | Sig. (bilateral) | 0,000 | 0,780 | | | |
| Comportamiento Organizacional | Correlación de Pearson | -0,039 | 0,756 | 0,000 | 1 | |
| Plano del Grupo | Sig. (bilateral) | 0,191 | 0,000 | 1,000 | 0,000 | |
| Comportamiento Organizacional | Correlación de Pearson | 0,216 | 0,020 | 0,000 | 0,000 | 1 |
| Plano del Individuo | Sig. (bilateral) | 0,000 | 0,500 | 1,000 | 1,000 | |

El Clima bajo la Cultura Clan correlaciona directa, considerable y significativa con el PSO

- En el nivel PSO es importante las relaciones humanas (prácticas de RRHH)

El Clima bajo la Cultura Jerárquica correlaciona directa, considerable y significativa con el PDG.

- Los procesos internos influyen en el comportamiento de grupo; especialmente el poder y centralización en la toma de decisiones.





Objetivo específico 4

4

OE4: Determinar si el Clima Organizacional influye en el Comportamiento Organizacional en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

H3.- El Clima Organizacional influye de manera fuerte, directa y significativa en el Comportamiento Organizacional.



SE ACEPTA





Capítulo VI: Propuesta

5

OE5: Proponer un plan de acción para el mejoramiento del Clima Organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.



Daniel Taroppio plantea que cada individuo posee una realidad diferente.

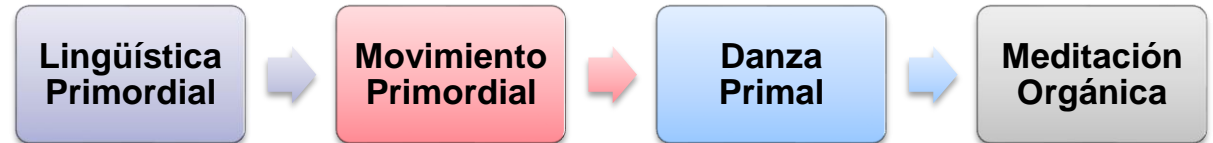
Psicología Transpersonal Integral

Logros del personal de manera más eficiente y positiva.

Relación entre Coaching y Psicoterapia

En el campo profesional y personal.

Para que exista un cambio profundo en los colaboradores de la UFA-ESPE, se plantea diversas estrategias y acciones que pueden ser consideradas en la gestión.





Capítulo VI: Propuesta

Los trabajadores perciben que sus jefes no son comprensivos

Los colaboradores creen que pueden ser perjudicados o apoyados por sus jefes

La capacidad profesional se pone en duda al cumplir con las actividades laborales asignadas por su jefe inmediato

Los colaboradores no muestran entusiasmo al realizar sus actividades laborales

Los jefes no comunican claramente las metas a todo el grupo de trabajo

Los colaboradores no son capacitados apropiadamente

La Universidad no plantea acciones para cuidar y mantener a sus empleados

Coaching Primordial



- Detectar la herida básica para elaborar un plan de capacitaciones
- Asignar procesos de acuerdo a actitudes mediante pruebas de medición
- Detectar causales de desmotivación e implementar un seminario
- Desarrollar el potencial mediante un diagnostico de competencia.
- Incentivar el sentido de pertenencia
- Desarrollo de competencia mediante un diagnostico participativo



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA



Capítulo VI: Propuesta



No existe flexibilidad para adoptar nuevos métodos de trabajo

-En la Universidad no siempre se desarrollan nuevas ideas (No se conoce si se están desarrollando nuevas ideas)

-Los sueldos no se ajustan en relación a la contribución que realizan por la Universidad

-Según la percepción de los colaboradores la Universidad no es justa con ellos

Lingüística Primordial



LINGÜÍSTICA PRIMORDIAL



-Identificar los proyectos académicos , investigación y de vinculación para realizar ferias de innovación.

-Potenciar los medios ATL Y BTL de la Universidad mediante un plan de difusión interna.

-Transformar la percepción de los colaboradores en función de sus actividades mediante una propuesta de reestructuración de funciones.



LINGÜÍSTICA PRIMORDIAL



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA



Capítulo VI: Propuesta

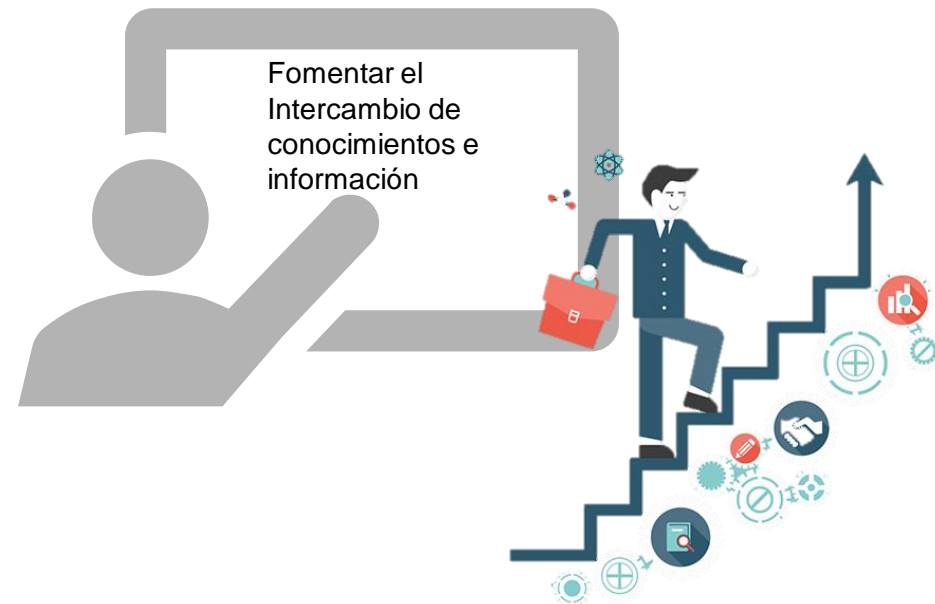
Interacción Primordial



Migrar al personal entre departamentos para difundir ideas y conocimiento en toda la organización



-En la Universidad no existe buena comunicación y cooperación entre las diferentes áreas.



Fomentar el Intercambio de conocimientos e información





Capítulo VI: Propuesta



-Los jefes no construyen equipos de trabajo efectivos

-Los jefes inmediatos no siempre orientan a su equipo de trabajo

Los jefes no entienden los problemas de su grupo de trabajo

Danza Primal



-Desarrollar competencias necesarias y proveer herramientas a raíz de un diagnóstico comunicacional

-Reforzar la empatía y la participación afectiva de los mandos superiores basado en un diagnóstico de team building para el desarrollo de futuros programas de capacitación





Capítulo VI: Propuesta

Los empleados perciben que la universidad no se preocupa por ellos.

Focalizar la atención en las necesidades e intereses que tienen de los colaboradores dentro de su trabajo



FORMACION Y COMUNICACIÓN



ESCUCHA CONTINUA

En la Universidad no se toma en cuenta las opiniones que tienen los trabajadores

Crear el Blog del empleado en donde se puedan exponer dudas e ideas de los colaboradores como aportes para la Universidad



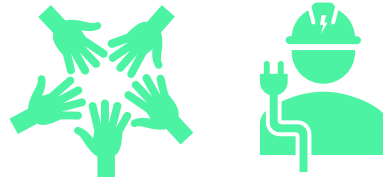
CANALES INFORMATIVOS

Existe falta de interés en el cumplimiento de las reglas de seguridad y salud ocupacional.

Potenciar los canales de informativos de SSO

Los trabajadores no conocen a sus compañeros de trabajo

TEAM BUILDING



Fortalecer un ambiente laboral sinérgico basado en el compañerismo.

PLAN DE RECOMPENSAS Y RECONOCIMIENTO



En la Universidad no se reconoce cuando los trabajadores hacen un buen trabajo

Motivar a los colaboradores en base a reconocimientos por el trabajo cumplido

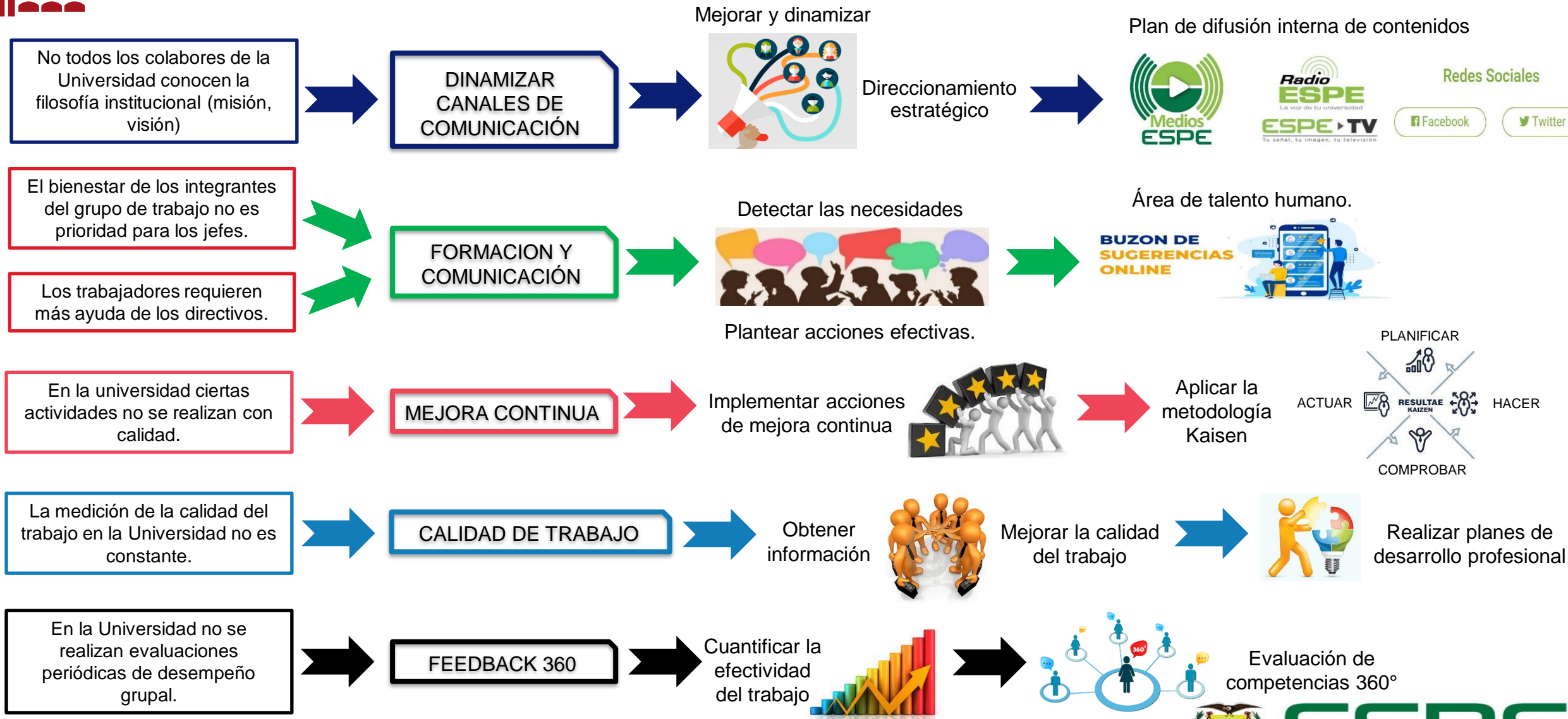
OTRAS TÉCNICAS



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA



Capítulo VI: Propuesta





Capítulo VII: Conclusiones y Recomendaciones

1

OE1: Aplicar el marco teórico para hacer un estudio del Comportamiento y el Clima Organizacional.

- Se estudiaron las teorías de soporte que fundamentan la conceptualización de las variables de Clima y Comportamiento organizacional.



Conclusiones

Clima Organizacional

A partir de la revolución industrial aparecen las organizaciones y su interacción con los obreros caracterizada por la explotación laboral dando paso a sistemas flexibles para mejorar la producción.

Se busca condiciones óptimas de trabajo y se toma en cuenta al recurso humano para tener mejores resultados

Comportamiento Organizacional

Teoría de Necesidades de Maslow engloba al plano individual.

La teoría Conductista de Likert, se relaciona con el nivel grupal.

La Teoría de los Sistemas abarca al plano del sistema de la organización.

Que generan resultados organizacionales





Capítulo VII: Conclusiones y Recomendaciones

2

OE2: Caracterizar el Modelo de Valores por Competencia y el Modelo de Comportamiento Organizacional.

Conclusiones



Clima Organizacional (MVC)

Enmarca en 4 tipos de cultura:

- Clan: bienestar de los empleados, autonomía, integración, involucramiento, apoyo al supervisor, énfasis en entrenamiento y ética.
- Jerárquica: formalización, tradición, centralización, complejidad, tensión y estrés, control, poder y gobernabilidad.
- Adhocrática: Innovación y flexibilidad, enfoque externo, reflexibilidad y tecnología.
- Mercado: Claridad de metas, esfuerzo, calidad y retroalimentación laboral.



Comportamiento Organizacional (CO)

Basa en 3 niveles:

- Plano del Individuo: Capacidad, Aprendizaje individual, toma e decisiones, percepción, motivación, valores y actitudes, personalidad y características biográficas.
- Plano del Grupo: Comunicación, conflicto, poder y política, la estructura del grupo, los equipos de trabajo, el liderazgo y confianza y toma de decisiones grupales.
- Plano de la Organización: Cultura organizacional, estructura y diseño de la organización, políticas de RRHH y tecnología del trabajo.





Capítulo VII: Conclusiones y Recomendaciones

3

OE3: Realizar un diagnóstico del Clima Organizacional y el Comportamiento Organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Conclusiones



Clima Organizacional (MVC)

Se evidencia que en la Universidad el clima está enmarcado en los cuatro tipos de cultura, sin embargo predomina la cultura Clan y en segundo lugar la Jerárquica.

Se priorizan las relaciones humanas: la fraternidad entre trabajadores, liderazgo y confianza mutua, sin dejar de lado los procesos estandarizados, normas y políticas definidas.



Comportamiento Organizacional (CO)

El comportamiento en la Universidad se enmarca en los tres planos. Siendo el más importante el PSO, seguido por el PDG y finalmente el PDI.





Capítulo VII: Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

4

OE4: Determinar si el Clima Organizacional influye en el Comportamiento Organizacional en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.



Correlación de Pearson (0.948) y Sig.: 0.001



El Clima organizacional influye en el Comportamiento Organizacional, pues existe una relación fuerte, directa y significativa entre las dos variables.

5

OE5: Proponer un plan de acción para el mejoramiento del Clima Organizacional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

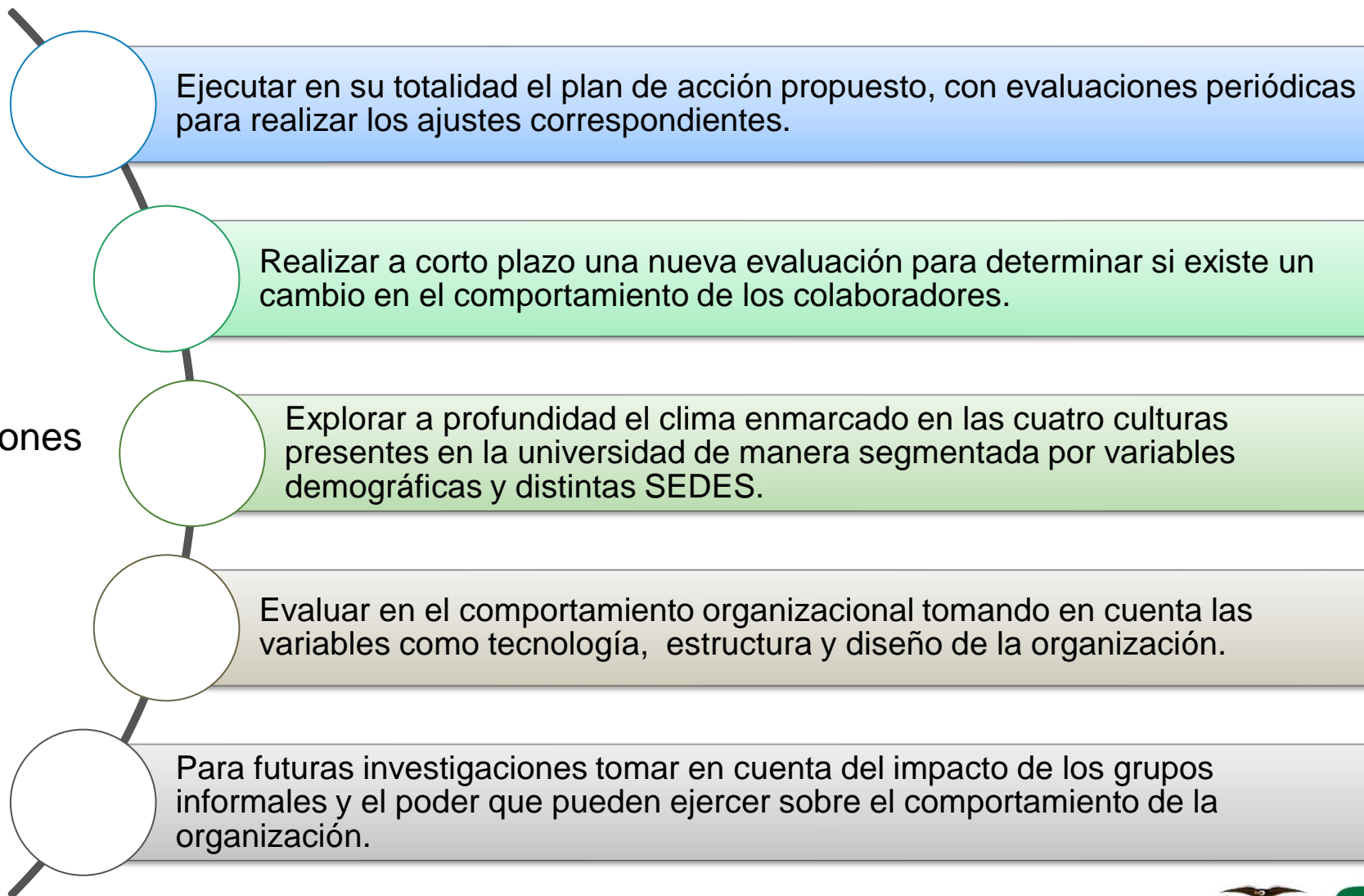
Psicología Transpersonal Integral de Daniel Taroppio: técnicas de Coaching Primordial, Lingüística primordial, Interacción Primordial y Danza Primal.



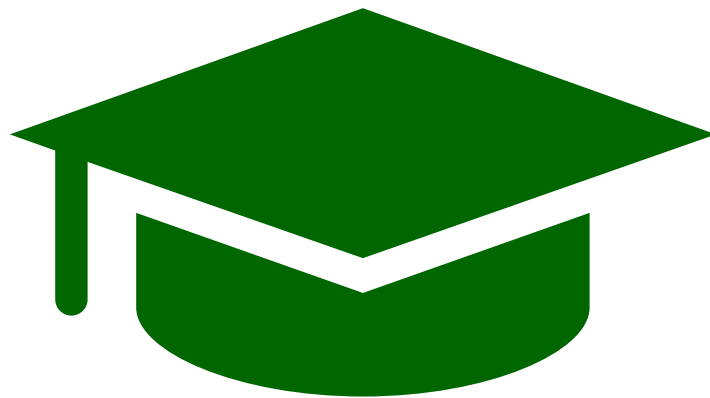


Capítulo VII: Conclusiones y Recomendaciones

Recomendaciones



¡Gracias!



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA