



**REPÚBLICA DE PANAMÁ**  
**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, EMPRESARIALES Y DE**  
**NEGOCIOS**

**TÍTULO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE**  
**CIENCIA Y TECNOLOGÍA UNICYT**

**PASANTÍA DE EXTENSIÓN OCUPACIONAL PROFESIONAL PARA OPTAR AL GRADO**  
**DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN RELACIONES**  
**LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**Tutor: Mgter. Zoraida Rosas B.**

**Autor: Yahaira Elizabeth Raitter Ubarte**

**Ciudad de Panamá, abril de 2023**



**REPÚBLICA DE PANAMÁ**

**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, EMPRESARIALES Y DE  
NEGOCIOS**

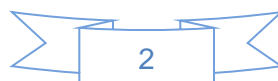
**TÍTULO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE  
CIENCIA Y TECNOLOGÍA UNICYT**

**PASANTÍA DE EXTENSIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL PARA OPTAR ALGRADO DE  
LICENCIADO EN ADMINITRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN RELACIONES  
LABOLARES Y RECURSOS HUMANOS**

**Autor: Yahaira Elizabeth Raitter Ubarte**

**Ciudad de Panamá, abril de 2023**



## CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Ciudad de Panamá, 27 de abril de 2023

Profesor: Nagib Yassir García

Coordinador del Comité de Titulación de Estudios de Grado y Postgrado

Presente

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado de Licenciatura, presentado por la Bachiller, Yahaira Elizabeth Raitter Ubarte, para optar al grado de, Licenciada Título Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Relaciones Laborales y Recursos Humanos considero que el trabajo: reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se designe.

Atentamente,



Zoraida Rosas Bonilla

Línea de Investigación: Investigación Cualitativa-Participativa.

**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, EMPRESARIALES Y DE  
NEGOCIOS**

**INFORME DE ACTIVIDADES DE TUTORÍA OPCIÓN DE TITULACIÓN DE  
TRABAJO DE GRADO DE LICENCIATURA**

**Carrera de Licenciatura:** Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

**Estudiante:** Yahaira Elizabeth Raitter Ubarte

**Tutor:** Prof. Zoraida Rosas

**Título del trabajo de grado:** Clima Organizacional de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología UNICYT

**Línea de Investigación:** Investigación Cualitativa-Participativa.

SESIÓN	FECHA	HORA REUNIÓN	ASPECTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1.	28/09/2022	9:15 am a 10:05 am	<b>Revisión bibliográfica documental del tema.</b>	<b>Aceptación</b>
2.	05/09/2022	4:00 pm a :00 pm	<b>Informe SIGUNICYT de la Guía de Verificación 69.2. 2020</b>	<b>Revisión y verificación</b>
3.	10/10/2022	9:30 am a 10:30 am	<b>Encuesta de Clima Organizacional 2022</b>	<b>Revisión y verificación</b>

4.	17/10/2022	11:00 am a 12:00 Pm	Informe SIGUNICYT de la Guía de Verificación 69.2. 2021	Revisión y verificación
5.	25/10/2022	9:30 am a 10:30 am	Informe SIGUNICYT de la Guía de Verificación 69.1. 2021: (Presentar el de colaboradores)	Revisión y verificación
6.	25/10/2022	9:30 am a 10:30 am	Informe SIGUNICYT de la Guía de Verificación 69.2. 2022 (colaboradores)	Revisión y verificación
7.	29/10/2022	10:00 am a 11:00 am	Informe SIGUNICYT de la Guía de Verificación 69.2. 2022 (docentes)	Revisión y verificación
8.	29/10/2022	10:00 am a 11:00 am	Informe SIGUNICYT de la Guía de Verificación 69.3. 2022	Revisión y verificación

9.	02/11/2022	4:00 pm a 5:00 pm	. Informe SIGUNICYT del Indicador 69	Revisión y verificación
----	------------	----------------------	--	----------------------------

**Título definitivo:**

Clima Organizacional de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología UNICYT

**Comentarios finales acerca de la investigación:** Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de grado arriba mencionado.

Media Firma



## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas sin desfallecer y así llegar hasta este momento tan importante para mi formación profesional y como ser humano. A mi hijo, esposo y familia por ser esos pilares más importantes en este camino y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Me gustaría agradecer en estas líneas la ayuda que muchas personas y colegas me han prestado durante el proceso de investigación y redacción de este trabajo. En primer lugar, quisiera agradecer a mi hijo, esposo y familia que me han ayudado y apoyado en todo, a mi tutora Zoraida Rosas por haberme orientado en todos los momentos que necesité sus consejos.

A mi Rector Dr. William Núñez Alarcón que, con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional. También por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

A la familia UNICYT por el esfuerzo, dedicación, paciencia, su confianza y por todo lo que me ha dado a lo largo de mi carrera y de mi vida. Y por convencerme que yo también soy merecedora del éxito.

Gracias, gracias, Dios los bendiga.

Yahaira Elizabeth Raitter Ubarte  
8-783-1422

## ÌNDICE GENERAL

<b>PORTADA .....</b>	<b>1</b>
<b>PORTADA INTERNA .....</b>	<b>2</b>
<b>CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR.....</b>	<b>3</b>
<b>INFORME DE ACTIVIDADES DE TUTORÍA OPCIÓN DE TITULACIÓN DE TRABAJO DE GRADO DE LICENCIATURA .....</b>	<b>4</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>7</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>9</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO I. MARCO DE REFERENCIA DE LA INSTITUCIÓN .....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA.....</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO OBSERVACIONAL.....</b>	<b>31</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>34</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>35</b>





**REPÚBLICA DE PANAMÁ**  
**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, EMPRESARIALES Y DE**  
**NEGOCIOS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE**  
**CIENCIA Y TECNOLOGÍA UNICYT**

**Autor:** Yahaira Elizabeth Raitter Ubarte

**Tutora:** Licda. Zoraida rosas

**Año:** 2022

**RESUMEN**

El propósito fundamental de este estudio es demostrar que la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología (UNICYT) cumple con el indicador 69 de la Matriz de Evaluación y Acreditación Institucional que exige que la Universidad cuente con personal satisfecho con la comunicación, las relaciones interpersonales, la disposición de las herramientas de trabajo y el ambiente. Es una investigación con enfoque cualitativa de tipo participativo. La muestra está conformada por 11 colaboradores, con edades comprendidas entre los 25 y 70 años. El grupo de estudio estuvo conformado de forma voluntaria por los colaboradores, que así lo desearon. Se utilizó como técnica de investigación la encuesta.

Palabras Claves: Clima Organizacional, encuesta, recursos humanos.

**REPUBLIC OF PANAMA  
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA  
FACULTY OF ADMINISTRATIVE, BUSINESS AND BUSINESS SCIENCES  
PROJECT TITLE OR DEGREE WORK**

**ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE UNICYT INTERNATIONAL UNIVERSITY  
OF SCIENCE AND TECHNOLOGY**

**Author (a): Yahaira Elizabeth Raitter Ubarte  
Tutor (a): Zoraida Rosas  
Year: 2022**

**ABSTRACT**

The fundamental purpose of this study is to demonstrate that the International University of Science and Technology (UNICYT) complies with indicator sixty-nine (69) of the Institutional Evaluation and Accreditation Matrix, which requires that the University have personnel who are satisfied with communication, interpersonal relationships, arrangement of work tools and the environment. It is research with a qualitative approach of a participatory type. The sample is made up of eleven employees, aged between 25 and 70 years. The study group was formed voluntarily by the collaborators, who so desired. The survey was used as a research technique.

**Keywords:** Organizational Climate, survey, human resources.

**Line of research.** Qualitative-Participatory

## CAPÍTULO I. MARCO DE REFERENCIA

### DEFINICIÓN DE LA CARRERA QUE ESTUDIA

La carrera de Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Relaciones Laborales y Recursos Humanos tiene como objeto de estudio la gestión de las personas contratadas y sus relaciones dentro de la organización. Es decir, a partir de los conocimientos básicos en administración general y del dominio del área de relaciones laborales y recursos humanos, se brinda apoyo a las autoridades de la organización para que tomen decisiones asertivas, se favorezca el crecimiento personal y profesional de las personas contratadas y se facilite el equilibrio de los intereses de ambas partes, de manera que estas relaciones se den en condiciones armoniosas y efectivas, dentro de la normativa nacional e internacional.

### ANTECEDENTES DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN



A continuación, haremos una breve descripción que explica la Figura N° 1.

En el **2013** el promotor de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología UNICYT, Dr. William Núñez Alarcón registra la sociedad civil que lleva el mismo nombre de la Universidad y nombra la Comisión para la Creación de la Universidad ese mismo año.

La Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología (UNICYT) fue aprobada por la Comisión Técnica de Fiscalización de Panamá (CTF), actualmente la Comisión Técnica de Desarrollo Académico (CTDA), integrada por las 5 universidades oficiales de Panamá (Universidad de Panamá (UP), Universidad Tecnológica de Panamá (UTP), Universidad Nacional de Chiriquí (UNACHI), Universidad de las Américas (UDELAS) y la Universidad Marítima Internacional de Panamá (UMIP)) y presidida por la Universidad de Panamá.

También fue aprobada por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria de Panamá (CONEAUPA) y por el Ministerio de Educación de Panamá (MEDUCA) según el decreto ejecutivo 1295 de **5 de diciembre de 2014**.

Todas las carreras de estudios de pregrado y todos los programas de estudios de postgrado fueron autorizados por la CTF actual Comisión Técnica de Desarrollo Académico (CTDA)

A continuación, el listado de carreras y programas aprobados en el 2014 y 2015 antes del inicio de clases:

Técnico Superior Universitario en Administración de Empresas	Licenciatura en Administración de Empresas
Técnico Superior Universitario en Desarrollo y Programación de Aplicaciones Móviles Apps y Web	Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Banca y Finanzas
Técnico Superior Universitario en Ingeniería Industrial	Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Logística y Comercio Internacional
Técnico Superior Universitario en Redes de Datos	Licenciatura en Administración de Empresas con énfasis en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Técnico Superior Universitario en Turismo	Licenciatura en Cloud Computing, Desarrollo de Aplicaciones Móviles y Tecnología Web
Licenciatura en Contabilidad y Finanzas	Especialización en Docencia Superior
Licenciatura en Educación con énfasis en Educación Primaria	Especialización en Gerencia de Proyectos
Licenciatura en Ingeniería en Redes de Comunicaciones con énfasis en Seguridad	Especialización en Ingeniería en Computación
Licenciatura en Ingeniería en Redes de Comunicaciones con énfasis en Tecnologías Inalámbricas	Especialización en Redes de Comunicaciones
Licenciatura en Ingeniería Industrial con énfasis en Calidad y Productividad	Maestría Académica: MIE+EVA
Licenciatura en Ingeniería Industrial con énfasis en Desarrollo Empresarial	Maestría en Ciencia de la Computación con énfasis en Data Center Design
Licenciatura en Ingeniería Industrial con énfasis en Gestión de la Cadena de Suministros	Maestría en Ciencias de la Computación con énfasis en Cloud Computing
Licenciatura en Ingeniería Industrial con énfasis en Gestión de Operaciones	Maestría en Ciencias de la Computación con énfasis en Virtualización
Licenciatura en Ingeniería Industrial con énfasis en Seguridad y Salud Ocupacional	Maestría en Gerencia de Proyectos de Telecomunicaciones
Licenciatura en Turismo con énfasis en Hotelería	Maestría en Ingeniería de Software con énfasis en Aplicaciones Empresariales Bajo Entorno Web
Maestría en Ingeniería de Software con énfasis en Software Libre	Maestría en Redes de Comunicaciones con énfasis en Seguridad
Maestría en Ingeniería Industrial	Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional
Maestría en Ingeniería Industrial con énfasis en Calidad y Productividad	MBA con énfasis en Banca y Finanzas
Maestría en Redes de Comunicaciones con énfasis en Comunicaciones Ópticas	MBA con énfasis en Gerencia de Talento y Recursos Humanos
Maestría en Redes de Comunicaciones con énfasis en Gestión de las Telecomunicaciones	MBA con énfasis en Gestión Logística y Comercio Internacional
	Doctorado en Data Science

## MISIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

Somos una institución de educación universitaria, fundamentada en valores e innovación disruptiva; comprometida con la formación de profesionales creativos, con pensamiento crítico y conciencia ciudadana que, a través del perfeccionamiento académico, articulado con la docencia, la investigación, la extensión y la producción contribuya al desarrollo humano y económico de una sociedad globalizada en todas las áreas de conocimientos.

## **VISIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN**

En el año 2030 la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología será reconocida nacional e internacionalmente como una Institución de Educación Superior centrada en la innovación y la tecnología, incluyente, flexible y dinámica; líder en la formación de profesionales con altos estándares de calidad capaces de participar en equipos de alto desempeño.

## **ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN (ORGANIGRAMA)**

Esta estructura organizacional está basada en uno de los principios rectores de la UNICYT que pide que sea flexible y horizontal. Además, uno de los valores compartidos por los miembros de la comunidad universitaria es la flexibilidad que es un valor muy importante en estos momentos donde los seres humanos debemos adaptarnos con rapidez a un mundo cambiante.

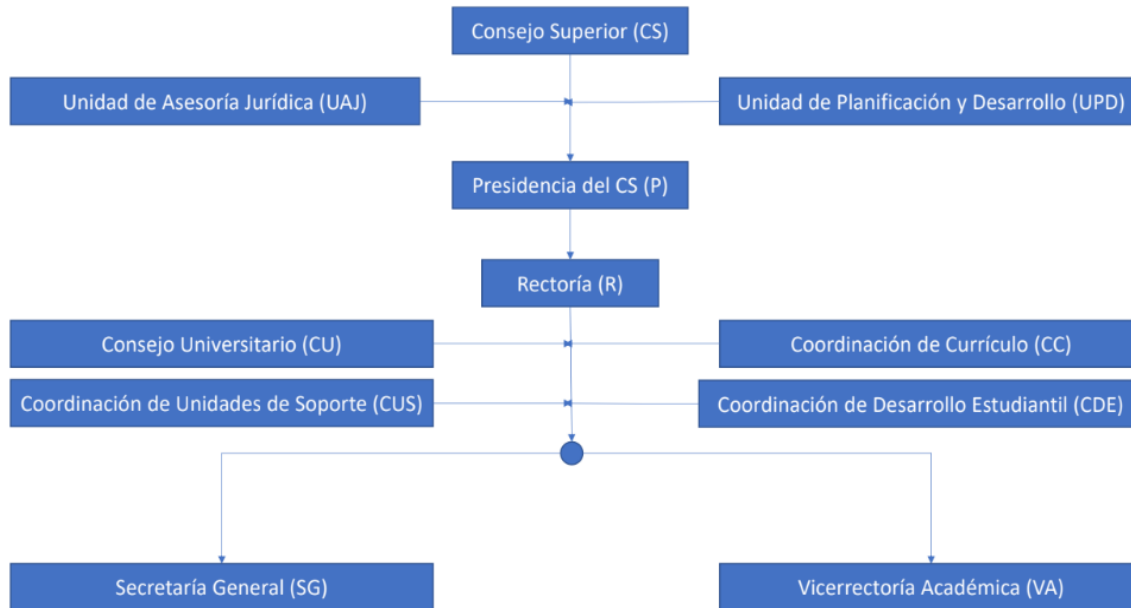
Además, este tipo de estructura al ser más sencilla, flexible y horizontal permite un funcionamiento eficiente y eficaz, requiriendo menos recursos humanos y financieros. Esto favorece el cumplimiento de los planes de desarrollo institucional que son Manual de Organización y Funciones de UNICYT incluyentes y dan oportunidad de estudios superiores en carreras tecnológicas a jóvenes provenientes de sectores menos favorecidos de la sociedad panameña.

En la figura 1 se muestra la conformación del Organigrama Estructural de La Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología – UNICYT.

Figura 1. Organigrama Estructural de UNICYT.

Figura 1.

Organigrama Estructural de UNICYT.



## DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

La Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología se dedica a la actividad de: Docencia, Investigación, Extensión y Producción Universitaria.

La investigación, según el Decreto Ejecutivo N° 539 de 30 de agosto de 2018 y su modificación por el Decreto Ejecutivo N° 1295 de 9 de julio de 2021, es una de las funciones sustantivas de una universidad y una de las áreas de indispensable análisis en los procesos de evaluación y acreditación. En la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología, la investigación se caracteriza por la transversalidad que ocupa en los planes de estudio. Su desarrollo se manifiesta en la producción y transferencia de nuevos conocimientos que aportan a un área atendiendo a los requerimientos del contexto local, nacional y/o internacional.

El objetivo del presente reglamento es el de regular la actividad de investigación, desarrollo e innovación de los profesores y estudiantes de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología, con el propósito de desarrollar proyectos pertinentes que promuevan la solución de problemas a nivel local, nacional y/o internacional.

El desempeño de los miembros de la comunidad universitaria que realicen actividades de investigación, desarrollo y/o innovación en la Institución deberá sujetarse a las disposiciones del presente Reglamento.

La investigación científica, tecnológica y humanística en la universidad fomentará: 1. La investigación interdisciplinaria, multidisciplinaria y transdisciplinaria. 2. La coordinación entre las diversas instituciones de educación superior organismos, dependencias y centros de investigación públicos y privados. 3. La vinculación entre la investigación universitaria y los sectores productivo y social. 4. La movilidad de investigadores y grupos de investigación para la formación de equipos y centros de excelencia.

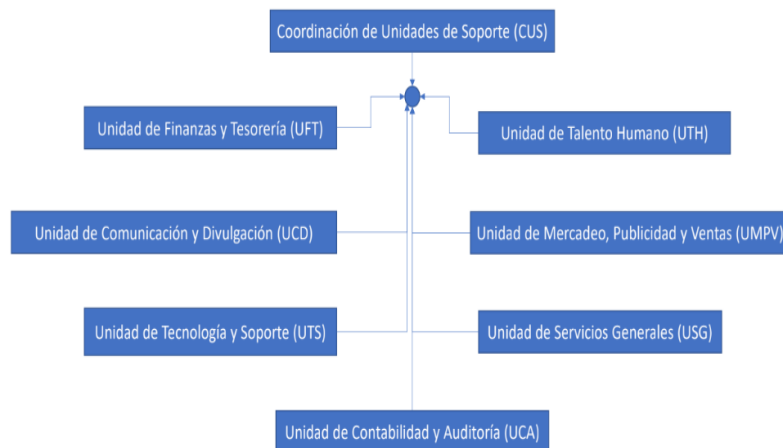
La estructura para la gestión de la investigación, el desarrollo y la innovación en la universidad será la siguiente:

1. Coordinación de Investigación
2. Grupos de Investigación

## DEPARTAMENTO DONDE REALIZÓ LA PASANTÍA

1. **DESCRIPCIÓN DEL DEPARTAMENTO:** Unidad de Talento Humano Colaborar con el presidente del Consejo Superior y el Rector en todo lo relativo a la planificación, regulación y gestión del talento humano de la universidad. Está adscrita a la Rectoría.

2. **ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL DEPARTAMENTO:**



3. **DESCRIPCIÓN DEL CARGO OCUPADO**

Actualmente ocupo el cargo de retención estudiantil: tiene por objeto coordinar y vigilar las actividades de aprendizaje de los estudiantes de la universidad. Y mis funciones son:

- Antecedentes del estudiante.
- Desempeño educativo actual.



- Aspectos socioemocionales y socioeconómico.
- Comportamiento y conductas de riesgo.
- Trayectoria educativa.

#### **4. RELACIÓN DEL DEPARTAMENTO CON OTROS DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA.**

Las relaciones que mantienen el departamento de Recursos Humanos con el resto de los departamentos de la empresa son bidireccionales y múltiples. Deben atender peticiones de sus superiores, como gestionar cuestiones económicas de cualquier empleado. Potenciar su tarea a ojos del resto de compañeros e incentivar su labor se traducirá en beneficios corporativos.

#### **5. IMPORTANCIA DEL DEPARTAMENTO EN EL ENGRANAJE DE LA ORGANIZACIÓN**

El departamento de Recursos Humanos en el engranaje de la organización es importante porque son la gestión humana que ayuda a desarrollar de manera eficaz todas aquellas funciones que requieren de un especialista en la materia. por sí solo este departamento ya es fundamental en la empresa, pero debe estar vinculado a otras profesiones que apoyen y fortalezcan su desempeño. Las principales funciones del departamento de Recursos Humanos son:

- Organización y planificación del personal.
- Reclutamiento y selección de personal.
- Administración del personal.
- Planes de formación.
- Evaluación del desempeño y control del personal.
- Clima y satisfacción laboral.
- Relaciones laborales.
- Prevención de riesgos laborales.

## CAPÍTULO II. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA

### 1. FUNCIONES REALIZADAS

Se aplicó una encuesta para medir la satisfacción del personal con la comunicación, las relaciones interpersonales, la disposición de las herramientas de trabajo y el ambiente de los colaboradores de UNICYT en el 2022.

Adicional se presentan los resultados de la encuesta de clima organizacional, las acciones tomadas para su mejora y que revelen el mejoramiento del clima organizacional en la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología en los últimos tres (3) años: 2020, 2021 y 2022.

También se presentan los resultados de la medición de las Guías de Verificación 69.1, 69.2 y 69.3 del clima organizacional en la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología UNICYT de la Matriz de Evaluación y Acreditación Institucional en los años 2020, 2021 y 2022.

Y por último se demostró que la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología (UNICYT) cumple con el indicador 69 de la Matriz de Evaluación y Acreditación Institucional que exige que la Universidad cuente con personal satisfecho con la comunicación, las relaciones interpersonales, la disposición de las herramientas de trabajo y el ambiente.

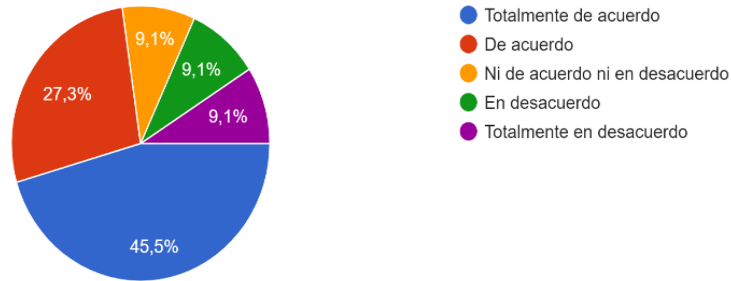
### 2. ANÁLISIS DE DESEMPEÑO

Al aplicar la encuesta fue de una forma muy práctica, se envió por correo institucional a todos los colaboradores de La Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología, dándole seguimiento para que todos los participantes completaran dicha encuesta. También al presentar los informes del indicador 69 con sus Guía de Verificación de la de la Matriz de Evaluación y Acreditación Institucional que exige que la Universidad cuente con personal satisfecho con la comunicación, las relaciones interpersonales, la disposición de las herramientas de trabajo y el ambiente fue de manera satisfactoria al tener el conocimiento de los informes a presentar.

**A continuación detallaremos los resultados y el análisis de la encuesta del Clima Organizacional de la Univeridad Interncional de Ciencia y Tecnología, UNICyT**

**Figura 1.**

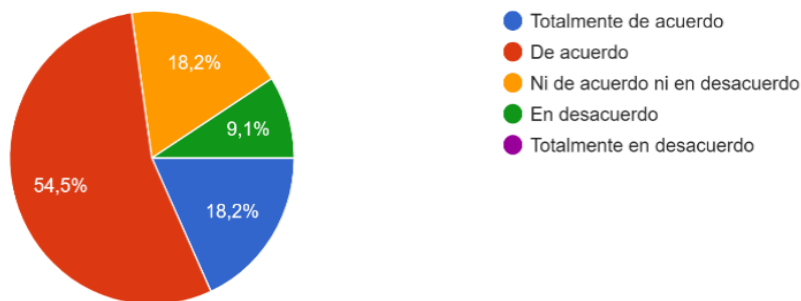
Las instalaciones de UNICyT cuentan con las condiciones adecuadas que nos permite sentirnos seguros.



**Según la figura 1,** el 45.5% se encuentra totalmente de acuerdo, 27.3% de acuerdo, 9.1% ni de acuerdo, ni desacuerdo, 9.1% en desacuerdo y un 9.1% totalmente en desacuerdo. En conclusión, podemos decir que el 72.8% de los colaboradores de UNICyT consideran que las instalaciones cuentan con las condiciones adecuadas para sentirse seguro

**Figura 2.**

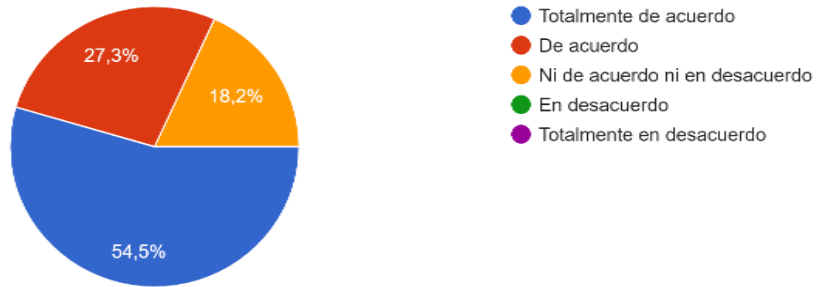
**Las instalaciones de UNICyT generan un buen ambiente de trabajo.**



**Según la figura 2,** el 54.5% se encuentra totalmente de acuerdo, 27.3% de acuerdo y 18.2% ni de acuerdo, ni desacuerdo. En conclusión, podemos decir que el 81.8% de los colaboradores de UNICyT consideran que el ambiente de trabajo contribuye de forma positiva con su desempeño

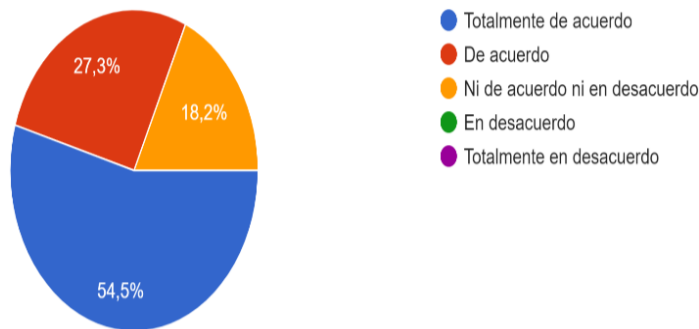
**Figura 3.**

**Mi ambiente de trabajo contribuye de forma positiva con mi desempeño.**



Según la gráfica el 54.5% se encuentra totalmente de acuerdo, 27.3% de acuerdo y 18.2% ni de acuerdo, ni desacuerdo. En conclusión, podemos decir que el 81.8% de los colaboradores de UNICYT consideran que el ambiente de trabajo contribuye de forma positiva con su desempeño.

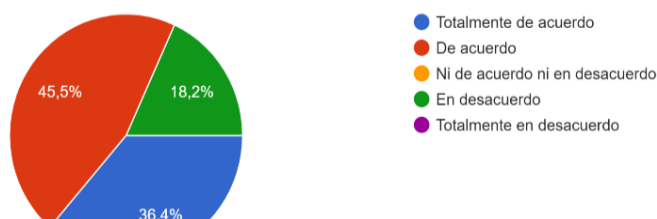
**Figura 3. Cuento con las herramientas necesarias para desarrollar mis actividades.**



Según la figura 3, el 54,5% se encuentra totalmente de acuerdo, 27,3 % de acuerdo, y el 18.2% en desacuerdo. En conclusión, podemos decir que el 81.9% de los colaboradores de UNICYT consideran que cuenta con las herramientas necesarias para desarrollar sus actividades

**Figura 4.**

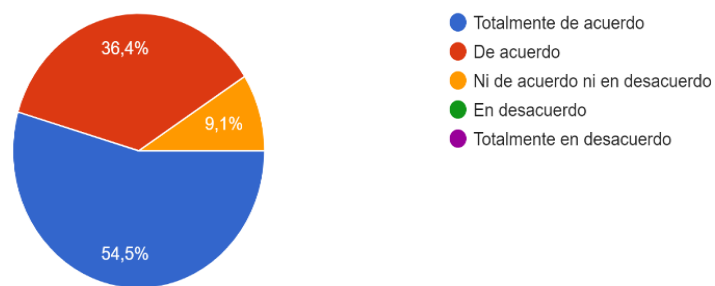
En UNICYT me dan oportunidad para formarme y desarrollarme laboralmente.



**Según la figura 4** , el 38,8% se encuentra totalmente de acuerdo, 45,5 .3% de acuerdo, y el 18.2% ni de acuerdo ni en desacuerdo. En conclusión, podemos decir que el 81.8% de los colaboradores de UNICYT consideran que le dan oportunidad para formarse y desarrollarse laboralmente

### Figura 5.

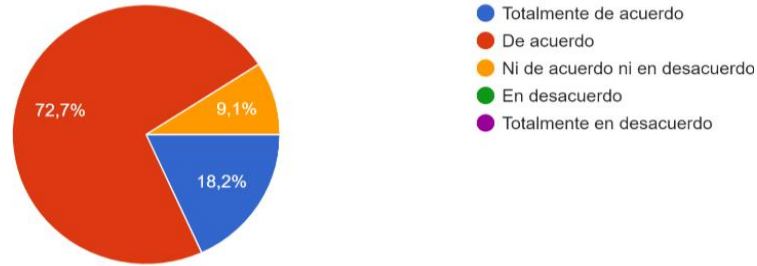
Cuando se presentan retos siento que trabajo en equipo



**Según la figura 5**, el 54.5% se encuentra totalmente de acuerdo, 36.4% de acuerdo y 9.1% ni de acuerdo, ni desacuerdo. En conclusión, podemos decir que el 90.9% de los colaboradores de UNICYT consideran que cuando se presentan retos sienten que trabajan en equipo

### Figura 6.

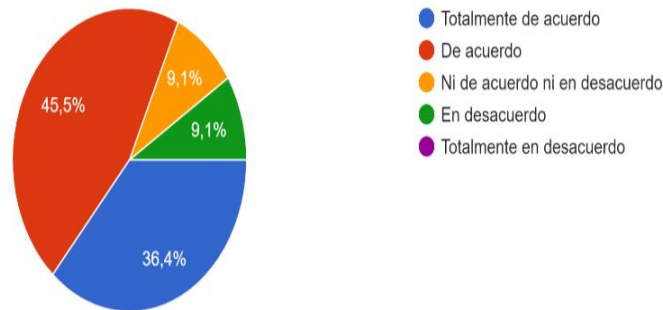
Mis compañeros de trabajo hacen que me sienta parte del equipo



Según la figura 6, el 18.2% se encuentra totalmente de acuerdo, 72.7% de acuerdo y 9.1% ni de acuerdo, ni desacuerdo. En conclusión, podemos decir que el 90.9% de los colaboradores de UNICYT consideran que sus compañeros de trabajo hacen que se sientan parte del equipo

**Figura 7.**

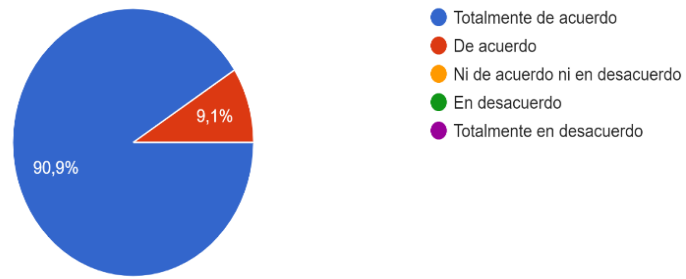
En UNICYT nos damos tiempo para celebrar los triunfos del equipo.



Según la figura 7, el 36.4% se encuentra totalmente de acuerdo, 45.5% de acuerdo, 9.1% ni de acuerdo, ni desacuerdo y el 9.1%. En conclusión, podemos decir que el 81.9% de los colaboradores de UNICYT consideran que le dan tiempo para celebrar los triunfos del equipo

**Figura 8**

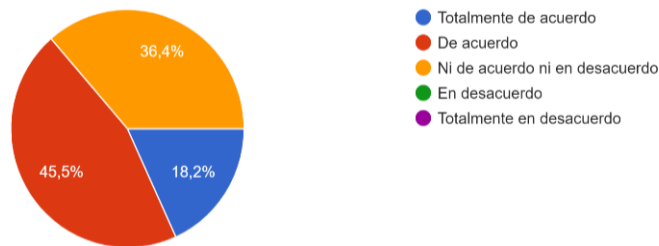
Siento apoyo de mi jefe cuando me encuentro en dificultad



**Según la figura 8,** el 90.9% se encuentra totalmente de acuerdo y 9.1% de acuerdo. En conclusión, podemos decir que el 100% de los colaboradores de UNICYT siente el apoyo de su jefe cuando se encuentra en dificultad

**Figura 9.**

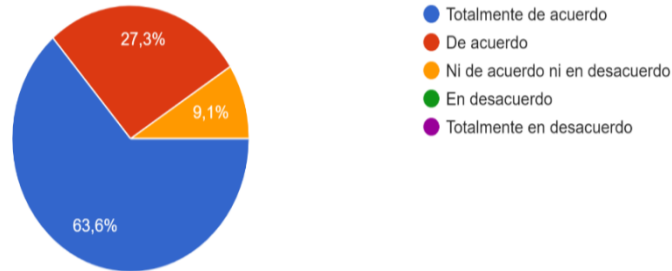
Siento que en mi equipo de trabajo existe confianza y respeto mutuo.



**Según la figura 9,** el 18.2% se encuentra totalmente de acuerdo, 45.5% de acuerdo y 36.4% ni de acuerdo, ni desacuerdo. En conclusión, podemos decir que el 63.7% de los colaboradores de UNICYT consideran que su equipo de trabajo existe confianza y respeto mutuo .

**Figura 10.**

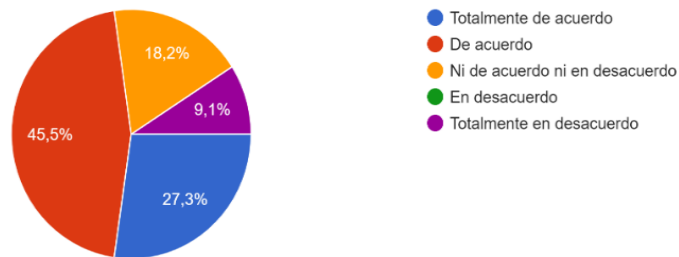
Es fácil hablar con mi jefe inmediato sobre cualquier tema, escucha mis puntos de vista y mis opiniones.



Según la figura 10, 63.6 se encuentra totalmente de acuerdo, 27.3% de acuerdo y 9.1% ni de acuerdo, ni desacuerdo. En conclusión, podemos decir que el 90.9% de los colaboradores de UNICYT consideran que es fácil hablar con su jefe sobre cualquier tema

**Figura 11.**

Las autoridades en UNICYT nos mantienen informados sobre asuntos y cambios importantes.

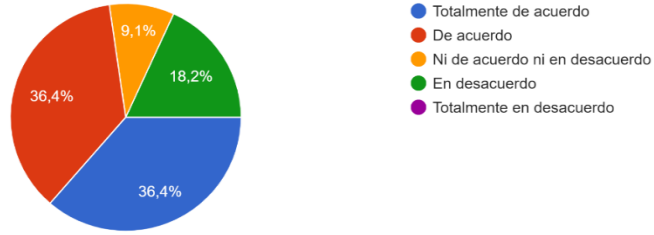


Según la figura 11, el 27.3% se encuentra totalmente de acuerdo, 45.5% de acuerdo, 18.2% ni de acuerdo, ni desacuerdo y 9.1% totalmente en desacuerdo. En conclusión, podemos decir que el 72.80% de los colaboradores de UNICYT consideran que las autoridades los mantienen informados sobre asuntos y cambios importantes

**Figura 12.**

Las autoridades son accesibles y es sencillo hablar con ellas sobre cualquier tema.

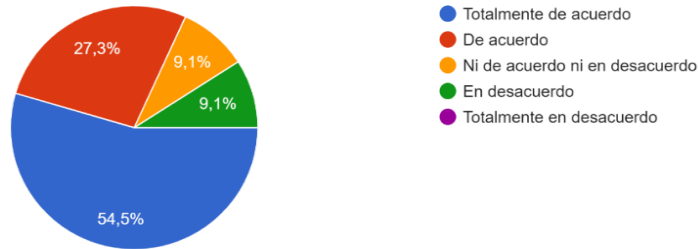




**Según la figura 12,** el 36.4% se encuentra totalmente de acuerdo, 36.4% de acuerdo, 9.1% ni de acuerdo, ni desacuerdo y 18.2% en desacuerdo. En conclusión, podemos decir que el 72.80% de los colaboradores de UNICYT consideran que las autoridades los mantienen informados sobre asuntos y cambios importantes son accesibles y es sencillo hablar con ellas sobre cualquier tema.

**Figura 13.**

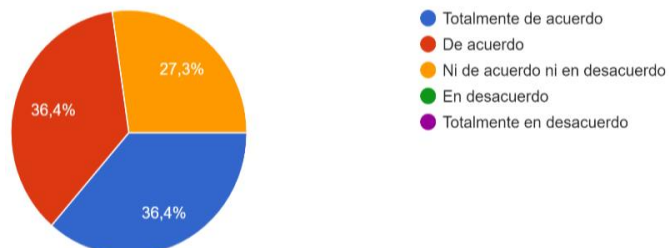
En mi equipo de trabajo nos comunicamos abiertamente.



**Según la figura 13,** el 54.5% se encuentra totalmente de acuerdo, 27.3% de acuerdo, 9.1% ni de acuerdo, ni desacuerdo y 9.1% en desacuerdo. En conclusión, podemos decir que el 81.8% de los colaboradores de UNICYT consideran que su equipo de trabajo se comunica abiertamente .

**Figura 14.**

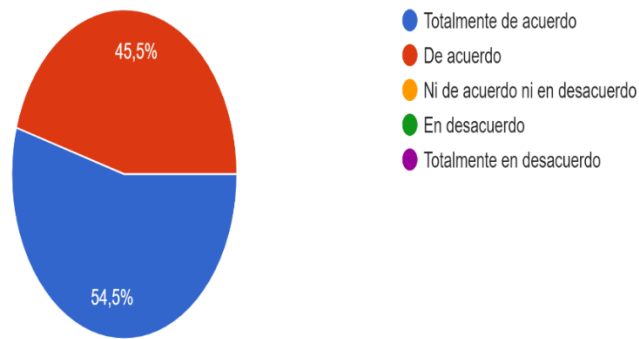
En Unicyt se reconoce y valora el esfuerzo de cada uno.



Según la figura 14, el 36.4% se encuentra totalmente de acuerdo, 36.4% de acuerdo y 27.3% ni de acuerdo, ni desacuerdo. En conclusión, podemos decir que el 72.8% de los colaboradores de UNICYT consideran que reconoce y valora el esfuerzo de cada u

**Figura 15.**

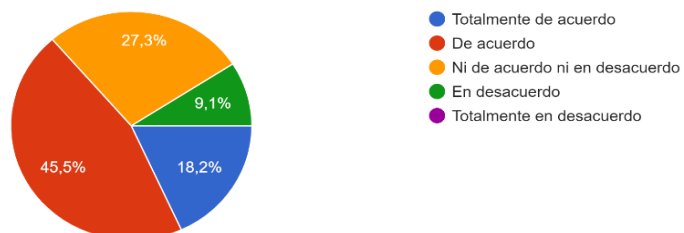
Con orgullo, le digo a otros que trabajo en UNICYT.



Según la figura 15, el 54.5% se encuentra totalmente de acuerdo y 45.5% de acuerdo. En conclusión, podemos decir que el 100% de los colaboradores con orgullo dicen yo trabajo en UNICYT

**Figura 16.**

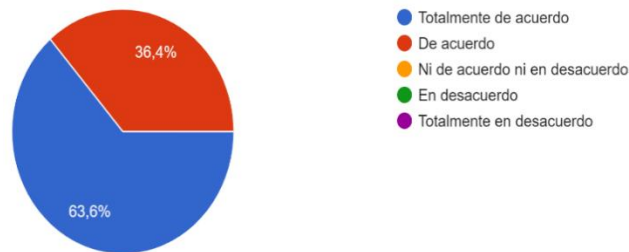
La organización ofrece lo necesario para que podamos cumplir con nuestros retos u objetivos



Según la figura 16, el 18.2% se encuentra totalmente de acuerdo, 45.5% de acuerdo, 27.3% ni de acuerdo, ni desacuerdo y 9.1% en desacuerdo. En conclusión, podemos decir que el 63.7% de los colaboradores de UNICYT consideran que la organización ofrece lo necesario para que puedan cumplir sus retos u objetivos en el 2022

### Figura 17.

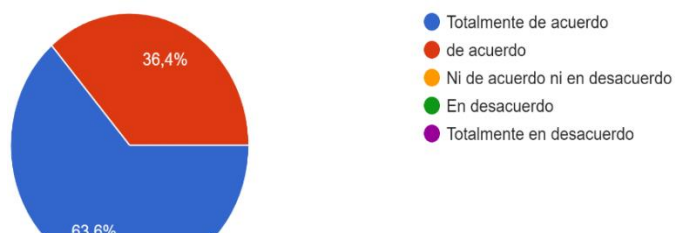
Me siento contento de la contribución que hacemos al país.



Según la figura 17, el 63.6% se encuentra totalmente de acuerdo y 36.4% de acuerdo. En conclusión, podemos decir que el 100% de los colaboradores de UNICYT se siente contento con la contribución que hacemos al país.

### Figura 18

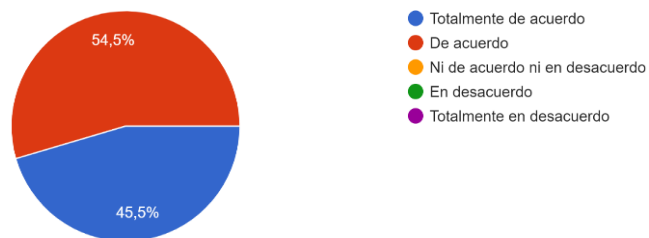
Cuando alcanzamos las metas como equipo, me siento honrado de pertenecer a UNICYT.



**Según la figura 18,** el 63.6% se encuentra totalmente de acuerdo y 36.4% de acuerdo. En conclusión, podemos decir que el 100% de los colaboradores de consideran que cuando alcanzamos las metas como equipo, nos sentimos honrados de pertenecer a UNICYT.

**Figura 19.**

Considero que la UNICYT es un gran lugar para trabajar.



**Según la figura 19,** el 63.6% se encuentra totalmente de acuerdo y 36.4% de acuerdo. En conclusión, podemos decir que el 100% de los colaboradores de consideran que la Unicyt un gran lugar para trabajar.

### **3. LIMITACIONES O DIFICULTADES PRESENTADAS**

A pesar de no tener acceso a toda la información para medir el Clima Organizacional, la encuesta se adaptó a las diferencias individuales de los colaboradores de La Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología, el cuestionario fue fijo y no vario, de parte de los colaboradores recibí el 100% de su colaboración. Esto conllevó que los resultados de la encuesta fuera muy satisfactoria.


### **4. APORTES Y CONOCIMIENTOS DE LA EXPERIENCIA A LA FORMACIÓN PROFESIONAL.**

La experiencia adquirida durante la práctica profesional validó mis habilidades fortalecidas a lo largo del proceso formativo, habilidades que determinan mi saber hacer y que me permiten entender las condiciones y expectativas en los diferentes espacios donde estas me pueden llevar a cabo. Al involucrarme en las diferentes gestiones de formación, análisis y aplicación me impulsaron a conocer y aprender más la parte de administración del talento humano.

### **5. RELACIÓN DE LA PASANTÍA PROFESIONAL CON LA CARRERA ESTUDIADA.**

6. Si hay una relación entre la pasantía profesional con la carrera estudiada, contribuyó de gran manera en mi formación profesional, adquirí nuevos conocimientos. La experiencia que brinda las prácticas es una fuente que representa una oportunidad para enfrentar desafíos y demostrar sus aptitudes. La práctica profesional es una útil experiencia para conocer cómo funcionan las dinámicas laborales.

## 7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (ACTIVIDADES, FECHA, RESULTADOS)

 <p style="text-align: center;"><b>Cronograma de Actividades</b> <b>Pasantía de Extensión Ocupacional Profesional</b> <b>Clima Organizacional de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología</b> <b>UNICYT</b></p>						
Actividades	Septiembre	Octubre				Resultados
	5ta semana	1ra semana	2da semana	3ra semana	4ta semana	
<b>1. Revisión bibliográfica documental del tema.</b>						Realizada
<b>2. Informe SIGUNICYT de la Guía de Verificación 69.2. 2020:</b>						Entregado y presentado
2.1. Análisis de los datos correspondientes a la encuesta de clima laboral aplicada a los colaboradores de la UNICYT en el 2020.						Realizado
2.2. Levantamiento de las acciones tomadas para su mejora y de las evidencias respectivas.						Realizado
<b>3. Informe SIGUNICYT de la Guía de Verificación 69.2. 2021:</b>						Entregado y presentado
3.1. Análisis de los datos correspondientes a la encuesta de clima laboral aplicada a los colaboradores de la UNICYT en el 2021.						Realizado
3.2. Levantamiento de las acciones tomadas para su mejora y de las evidencias respectivas.						Realizado
<b>4. Informe SIGUNICYT de la Guía de Verificación 69.1. 2021: (Presentar el de colaboradores)</b>						Entregado y presentado
4.1. Rediseño y validación de la encuesta que se utilizará para medir el clima organizacional de los colaboradores de la Universidad en el 2022.						Realizado
4.2. Diseño y validación de la encuesta que se utilizará para medir el clima organizacional de los profesores de la Universidad en el 2022.						Realizado
<b>5. Informe SIGUNICYT de la Guía de Verificación 69.2. 2022 (colaboradores)</b>						Entregado y presentado
5.1. Aplicación de la Encuesta						Realizado
5.2. Análisis de los datos correspondientes a la encuesta de clima laboral aplicada a los colaboradores de la UNICYT en el 2022.						Realizado
5.3. Levantamiento de las acciones tomadas para su mejora y de las evidencias respectivas.						Realizado
<b>6. Informe SIGUNICYT de la Guía de Verificación 69.2. 2022: (docentes)</b>						Entregado y presentado
6.1. Aplicación de la Encuesta						Realizado
6.2. Análisis de los datos correspondientes a la encuesta de clima laboral aplicada a los colaboradores de la UNICYT en el 2022.						Realizado
6.3. Levantamiento de las acciones tomadas para su mejora y de las evidencias respectivas.						Realizado
<b>7. Informe SIGUNICYT de la Guía de Verificación 69.3. 2022:</b>						Entregado y presentado
7.1. Análisis comparativo del clima organizacional de los colaboradores entre los años 2020, 2021 y 2022.						Realizado
7.2. Relaciones de las acciones tomadas para la mejora del clima organización en cada año y los resultados de las encuestas.						Realizado
<b>8. Informe SIGUNICYT del Indicador 69.</b>						Entregado y presentado

## CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO OBSERVACIONAL

### 1. DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA OBSERVADA

A pesar de la pandemia los resultados de la medición del clima organizacional durante los años 2020, 2021 y 2022 fueron altamente satisfactorios, aunque la orientación inicial del primer estudio en 2020 fue por la situación de la Contingencia Mundial (Coronavirus) mientras que en el 2021 y 2022 fue orientada por los parámetros solicitados en el estándar del indicador 69, es decir, la comunicación, las relaciones interpersonales, la disposición de las herramientas de trabajo y el ambiente.

Ahora bien, la percepción de satisfacción en todas las preguntas de los diferentes instrumentos estuvo muy por arriba de la media como se puede observar en los informes de la Guía de Verificación 69.2 en el 2020, 2021 y 2022.

Ver, enlace del Informe de la Guía de Verificación 69.2 2020 de la Medición del Clima Organizacional

<https://drive.google.com/file/d/1UtqHx9DhqRQTICLkG4VVtzXwj7tTBlz/view?usp=sharing>

Ver, enlace del Informe de la Guía de Verificación 69.2 2021 de la Medición del Clima Organizacional

[https://drive.google.com/file/d/1vISs9gYz-g7TwnTZcNjwwCgoQAJAILqo/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1vISs9gYz-g7TwnTZcNjwwCgoQAJAILqo/view?usp=share_link)

Ver, enlace del Informe de la Guía de Verificación 69.2 2022 de la Medición del Clima Organizacional

[https://drive.google.com/file/d/1cSY1wChlO9ZqAHMIh0QX1mXNi2X9anAw/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1cSY1wChlO9ZqAHMIh0QX1mXNi2X9anAw/view?usp=share_link)

Esta comparación solo es posible en los estudios realizados de clima organizacional con los colaboradores ya que en el año 2020 y 2021 hubo la situación de la Contingencia Mundial (Coronavirus)

## 2. ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA PLANTEADA

En cada año se emprendieron diferentes acciones de mejora que en la mayoría de los casos dieron excelentes resultados:

ACCIONES DE MEJORA EMPRENDIDAS		
2020	2021	2022 (corte Octubre de 2022)
<p>Capacitaciones en la herramienta Gogle Meet necesaria para el Teletrabajo.</p> <p>Webinarios y Talleres relacionados con la salud ocupacional y mental de los colaboradores.</p> <p>Taller de Ergonomía en el Teletrabajo</p> <p>Reuniones permantes y continuas durantes los primeros meses de la pandemia con el fin de afinar las estrategias más convenientes de atención de estudiantes y profesores durante la pandemia.</p> <p>Creación de Grupo de WhatsApp institucional para una comunicación mas expedita entre los colaboradores y las autoridades de la universidad.</p> <p>Bailoterapia</p>	<p>Curso de Capacitación: Orientación a resultados.</p> <p>Curso de Capacitación: Servicio al Cliente</p> <p>Curso de Capacitación: Comunicación y Trabajo en Equipo</p> <p>Organización del almuerzo navideño 2021</p> <p>Participación de sus colaboradores en diferentes cursos, conversatorios y webinarios, algunos de ellos relacionados con su salud mental, importantes para una época en la que la pandemia sigue causando incertidumbre y enfermedades.</p>	<p>Capacitación Profesional: Productividad Personal</p> <p>MÓDULO I: PLAN ESTRATÉGICO Y PLANES DE ACCIÓN</p> <p>MÓDULO II: MARCA PERSONAL Y REPUTACIÓN ONLINE</p> <p>MÓDULO III: COMUNICACIÓN 2.0 Y REDES SOCIALES</p> <p>MÓDULO IV: TRABAJO EN EQUIPO GROUPWARE</p> <p>MÓDULO IV: GENERACIÓN CREATIVA IDEAS</p> <p>MÓDULO VI: HERRAMIENTAS PARA EL ANÁLISIS DE PROBLEMAS</p> <p>MÓDULO VII: GESTIÓN DEL TIEMPO</p> <p>MÓDULO VIII: PRESENTACIONES EFICACES</p> <p>Mudanza de la sede principal a Plaza Regency: mayor seguridad, mas vías de accesibilidad, mejores instalaciones.</p> <p>Asignación de nuevis equipos de computación con mayor capacidad de procesamiento y de almacenamiento.</p> <p>Taller de Cuerdas: Disfruta una Mañana Diferente con UNICyT.</p>

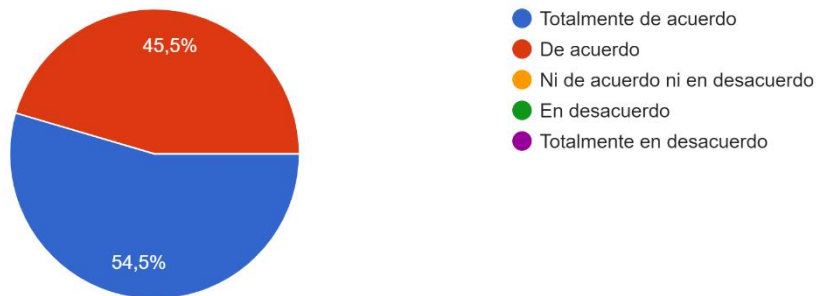


## MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

En la última medición del clima organizacional en el año 2022, la respuesta a la afirmación que... “con orgullo le digo a otros que trabajo en UNICYT” tal y como se puede observar en el Gráfico Nro. 1, el 54.5% se de los colaboradores está totalmente de acuerdo con la afirmación y un 45.5% de acuerdo. En conclusión, podemos decir que el 100% de los colaboradores con orgullo dicen yo trabajo en UNICYT en el 2022.

### Gráfico Nro. 1. Satisfacción de los colaboradores de la UNICYT 2022

Con orgullo, le digo a otros que trabajo en UNICYT.  
11 respuestas



**Fuente: Informe de la Guía de Verificación del Indicador 62.2 en el año 2022.**

## CONCLUSIONES

En conclusión, después de haber aplicado, analizado y haber presentado los resultados de la encuesta del Clima Organizacional 2022 donde, el indicador 69 de la Matriz de Evaluación y Acreditación Institucional exige que la Universidad cuente con personal satisfecho con la comunicación, las relaciones interpersonales, la disposición de las herramientas de trabajo y el ambiente.

Podemos decir que La Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología UNICYT cuenta con personal satisfecho con la comunicación, las relaciones interpersonales, la disposición de las herramientas de trabajo y el ambiente ya que, en la última medición del clima organizacional en el año 2022, la respuesta a la afirmación que... “con orgullo le digo a otros que trabajo en UNICYT”, el 54.5% se de los colaboradores está totalmente de acuerdo con la afirmación y un 45.5% de acuerdo podemos decir que el 100% de los colaboradores con orgullo dicen yo trabajo en UNICYT.

## REFERENCIAS

Universidad, Internacional de Ciencia y Tecnología. 25-02-2021. Manual de Organización y Funciones.

<https://drive.google.com/file/d/1D9EARbDXTEziJbft9ryVccdTfk9dXCNU/view>

Universidad, Internacional de Ciencia y Tecnología. 21-09-2020. Estatuto Orgánico

Universitario.<http://unicyt.org/files/ESTATUTO-ORGANICO-REGLAMENTO-INTERNO.pdf>

Universidad, Internacional de Ciencia y Tecnología. 26-01-2017. Reglamento Interno de

Trabajo.<http://unicyt.org/files/Reglamento-Interno-de-Trabajo-2017-CS-AO1.pdf>

Universidad, Internacional de Ciencia y Tecnología. 14-10-2022. Informe de la Guía de

Verificación 69.2 - Resultados de la medición del clima organizacional y de las acciones tomadas para su mejora en el 2020 en el siguiente enlace:  
<https://drive.google.com/file/d/1UtqHx9DhqRQTIClkG4VVttzXwj7tTBlz/view?usp=sharing>

Universidad, Internacional de Ciencia y Tecnología. 28-10-2022. Informe de la guía de

verificación 69.2 para medir los resultados del clima organizacional y de las acciones tomadas para su mejora en el año 2021 [https://drive.google.com/file/d/1v1Ss9gYz-g7TwnTZcNjwwCgoQAJAILqo/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1v1Ss9gYz-g7TwnTZcNjwwCgoQAJAILqo/view?usp=share_link)

Universidad, Internacional de Ciencia y Tecnología. 28-10-2022. Informe de la Guía de

Verificación 69.2 - Resultados de la medición del clima organizacional y de las acciones tomadas para su mejora en el 2022 en el siguiente enlace:  
[https://drive.google.com/file/d/1cSY1wChIO9ZqAHMIh0QX1mXNi2X9anAw/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1cSY1wChIO9ZqAHMIh0QX1mXNi2X9anAw/view?usp=share_link)