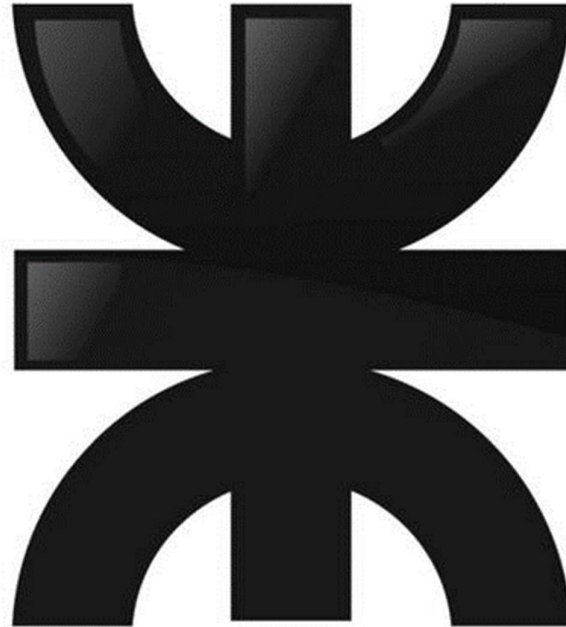


**Universidad Tecnológica Nacional**  
**Facultad Regional Santa Cruz**



**TECNICATURA SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN**

**ALUMNO: MARIO ALBERTO LEÓN**

**AÑO: 2023**

## AGRADECIMIENTOS

Recuerdo como si fuera hoy querido padre cuando me llevaste a inscribirme en esta carrera, no había hecho nada aun y vos ya estabas orgulloso de mi, lamento mucho que no estes en este día tan importante, que lindo abrazo hubiera sido, pero sé que desde el cielo fuiste gran impulsor para jamás bajar los brazos y terminar, al igual que mi querida mamá que me apoyo creyendo en mi cuando a veces ni yo era capaz de creer en que este día llegaría.

Párrafo aparte para mis fieles amigos que son contados con los dedos de la mano y que se ponen felices de mis logros, o que decir de mi hermano e hija que me brindaron su amor en momentos tan difíciles para poder continuar, a todos ustedes les dedico este bello final de tecnicatura, será mucho será poco, pero esto va con amor hacia todos ustedes!

# INDICE

## Tabla de contenido

AGRADECIMIENTOS.....	2
1.1 Tema .....	4
1.2 Resumen .....	4
2.1 Definición del problema .....	5
2.2 Breve descripción .....	5
3.1 Objetivo General.....	6
3.2 Objetivos específicos .....	6
3.3 Hipótesis .....	6
4. MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	7
MARCO TEORICO .....	8
6.1 Desarrollo Metodológico.....	10
6.2 Instrumento de recolección de datos.....	10
6.3 Resultados de la aplicación de los instrumentos y explicación .....	11
7 CONCLUSIONES: .....	14
8. BIBLIOGRAFIA .....	15
9. ANEXO CUESTIONARIO.....	16

## 1.1 Tema: "CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL CLUB DE AJEDREZ DE RIO GALLEGOS"

### 1.2 Resumen

Esta presente investigación tiene como objetivo analizar los factores que inciden en el clima organizacional del club de ajedrez de Río Gallegos.

La metodología sería de carácter descriptiva, de enfoque cuantitativo y con diseño de campo, se realizarán cuestionarios cerrados a los integrantes en su totalidad de la comisión directiva de la administración del club de ajedrez de Río gallegos 2023 mediante el modelo de Litwin y Stringer.

## 2.1 Definición del problema

¿Cuáles son los factores que inciden en el clima organizacional del Club de Ajedrez de Río Gallegos?

La variable elegida es un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento según Litwin y Stringer, dicho esto los resultados obtenidos pueden ayudar a entender como conviven los integrantes de la comisión directiva del club de ajedrez de Río gallegos.

## 2.2 Breve descripción

Desde hace una década el estudio del clima organizacional despertó el interés entre los investigadores a partir de ese momento, este término ha estado relacionado en ocasiones utilizado como sinónimo de ambiente, atmosfera, clima laboral, contexto ambiental, entre otros.

### 3.1 Objetivo General

- Analizar los factores que inciden en el clima organizacional del club de ajedrez de Río Gallegos.

### 3.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores que atraviesan al clima organizacional del club de ajedrez de Río Gallegos.
- Recolectar datos por medio de entrevistas y encuestas a fuentes primarias.
- Explicar el funcionamiento organizacional de la comisión directiva.

### 3.3 Hipótesis

- La toma de decisiones de los integrantes de la comisión directiva incide en el clima organizacional del club de ajedrez de Río gallegos 2023.

#### 4. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Clima Organizacional en el club de ajedrez de Río Gallegos.	¿Cuáles son los factores que inciden en el clima organizacional del club de ajedrez de Río Gallegos?	Analizar los factores que inciden en el clima organizacional del club de ajedrez de Río Gallegos.	La toma de decisiones de los integrantes de la comisión directiva incide en el clima organizacional del club de ajedrez de Río gallegos 2023.	Clima Organizacional	Es un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento (Litwin y Stringer)	La variable se medirá a través de encuestas y entrevistas a la comisión directiva del club de ajedrez de Río Gallegos	1. Estructura	• Roles definidos y organizados
							2. Responsabilidad	• Planificación
							3. Riesgo	• Confianza en los integrantes
							4. Calidez	• Ambiente de trabajo
							5. Identidad	• Sentido de pertenencia

#### PLAN OBTENCIÓN DE DATOS

<b>POBLACIÓN</b>	Integrantes en su totalidad que conforman la comisión directiva de la administración del club de ajedrez de Río Gallegos 2023.
<b>FUENTES</b>	Personal de la Comisión Directiva.
<b>LOCALIZACIÓN DE LAS FUENTES</b>	Río Gallegos – Santa Cruz.
<b>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	Modelo de Litwin y Stringer .
<b>CARACTERÍSTICAS</b>	Cuestionario cerrado

## MARCO TEORICO

*Entre los primeros antecedentes se encuentra los trabajos realizados a finales del cada del XX por Elton Mayo (citado en Stoner, 1996). En estos estudios el autor considera elementos de producción en el trabajo y otros factores como iluminación, temperatura, etc. La conclusión de esta investigación sostiene que el rendimiento de la organización está estrechamente vinculado con el interés de la gerencia sobre las necesidades o ideas de los trabajadores.*

*A finales de la década de los 30 y del siglo XX, Levin, Lippit y White (1939 citado en Ibañez, 2004:397) realizan estudios con grupos de estudiantes de 10 a 11 años. En esta investigación se buscaba analizar la relación entre estilos de liderazgos individual y que ocasionaban una atmósfera de interacción social y desarrollo emocional del grupo. Los tres patrones de liderazgo en cuestión son llamados por los autores como democrático, autocrático y laissez faire.*

*en 1958, Argyis (citado en Chridem & Sherman 1987) efectuó trabajos de clima en un banco. Su estudio le permitió llegar a definir el clima organizacional en términos de políticas formales de la organización, necesidades de los trabajadores, valores y personalidades que se efectúan en un propio sistema. El autor señala que la organización formal tiende a ser descuidada y enfocarse en las actividades olvidando su personalidad humana, lo que ocasiona que los individuos no sean tratados maduramente respecto a su trabajo. Asimismo, cambia el concepto de clima como el de cultura informal.*

*A inicios de la década de los 60 y del mismo siglo, Gelleman (citado en Brunet, 2004) utilizo por primera vez en psicología organizacional el término "clima organizacional" como el conjunto de características que describen a una organización que la distingue de otras organizaciones, tales particularidades tienden a ser de permanencia relativa en el tiempo y provocan influencia en el comportamiento de las personas de la organización. El clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e incluye poderosamente en su comportamiento.<sup>57</sup> El concepto de clima*



organizacional abarca una amplia gama de factores ambientales que influyen en la motivación. Se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente de la organización, es decir, a aquellos aspectos de la organización que provocan distintas clases de motivación en sus miembros. Así, el clima organizacional es favorable cuando satisface las necesidades personales de las personas y mejora su ánimo

*A modo de cierre se podría decir que en la actualidad el clima organizacional cobra mayor importancia si se focaliza a las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en el medio laboral. Esta conclusión estaría fundamentada precisamente en la revisión que se ha realizado sobre los antecedentes de las investigaciones sobre el clima organizacional.*

## 6.1 Desarrollo Metodológico

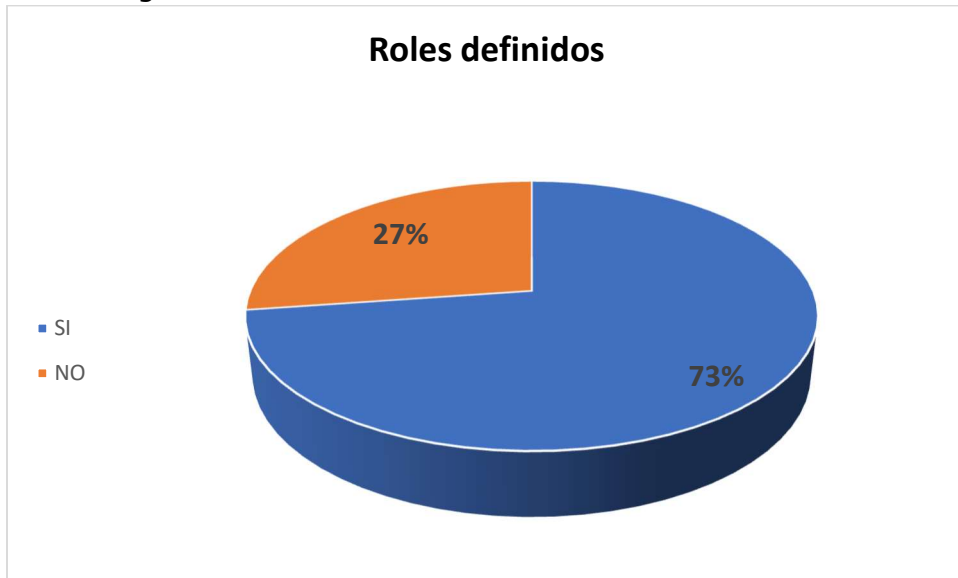
La presente investigación tiene un enfoque descriptivo cuantitativo dado que expresa en valores medibles del proceso de rotación interna y se grafica mediante el análisis de los datos obtenidos. Para Sampieri (2010), el enfoque cuantitativo busca describir, medir numéricamente y predecir los fenómenos que se encuentran en investigación para probar una hipótesis.

## 6.2 Instrumento de recolección de datos

Como herramienta para la obtención de datos se utilizó un cuestionario con 5 preguntas, al final de la misma se encuentra una escala de tipo likert, compuesta por 3 ítems dirigido a la Comisión Directiva del Club de Ajedrez de Río Gallegos. De igual forma se muestran gráficos que representan los factores evaluados, los cuales indican el porcentaje de respuestas que se obtuvo de cada pregunta realizada.

### 6.3 Resultados de la aplicación de los instrumentos y explicación

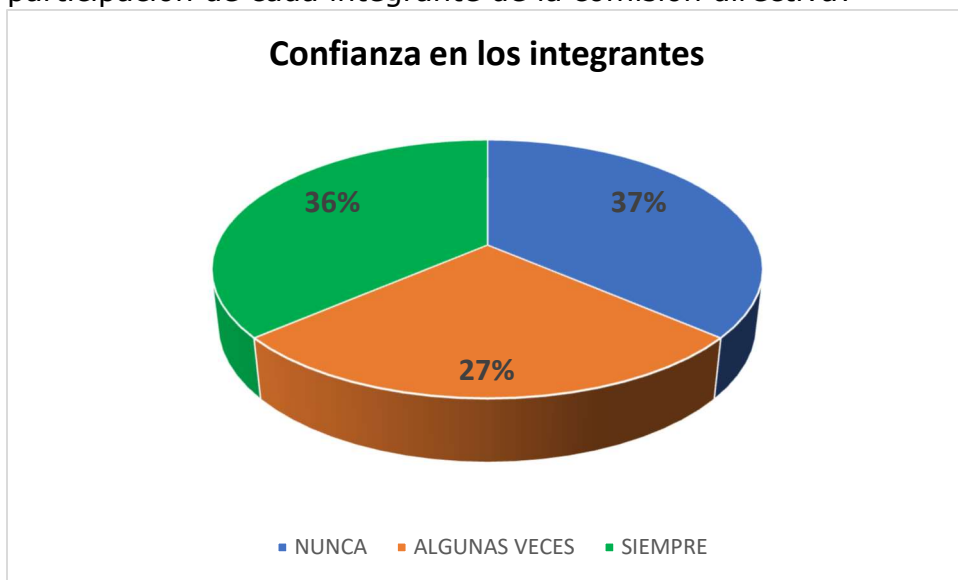
- ¿Las funciones y responsabilidades de los directivos del club de ajedrez de Río Gallegos están claramente definidas?



**GRAFICO 1**

En el gráfico 1 se puede observar que la mayoría de los integrantes de la comisión directiva entienden los objetivos de su rol, este resultado impacta de manera positiva en el clima organizacional de esta organización ya que al entender las funciones y responsabilidades motiva de manera concreta a la resolución de conflictos y consecución de sus fines.

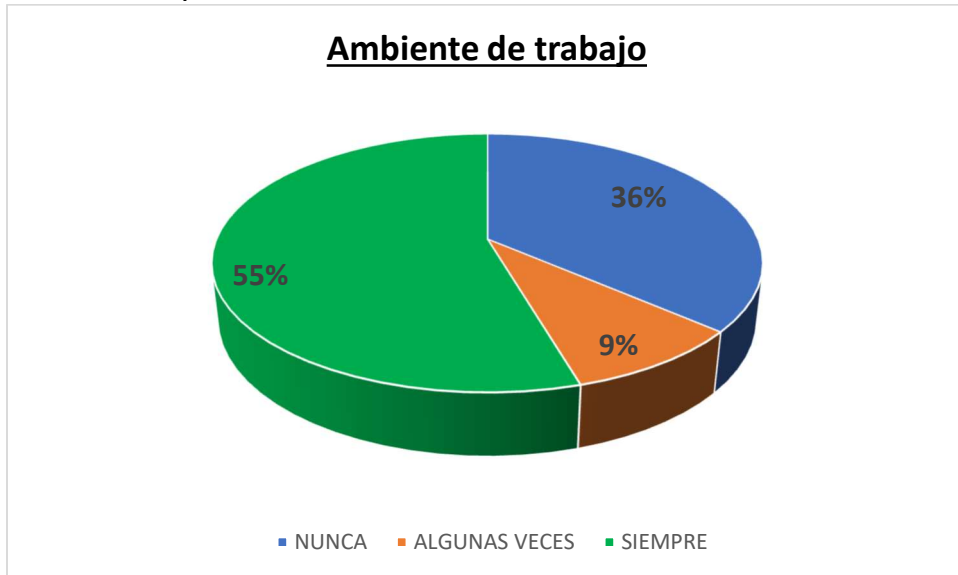
- ¿El presidente del club de ajedrez de Río Gallegos considera la opinión y participación de cada integrante de la comisión directiva?



**GRAFICO 2**

Podemos apreciar en el grafico N°2 una paridad entre los que sienten que su opinión y participación se tienen en cuenta y los que no, este resultado no nos puede afirmar si el estilo de liderazgo del presidente del club otorga el voto de confianza, credibilidad y respeto hacia todos los integrantes de la comisión directiva que contribuya a la motivación de trabajo en equipo.

- ¿El club cuenta con un aceptable ambiente laboral permitiendo un trabajo coordinado y fluido?



**GRAFICO 3**

El grafico N°3 nos muestra que una mayoría de los integrantes de la comisión directiva siente un aceptable ambiente de trabajo, factor que es percibido por los miembros de la organización y tiene influencia directa en sus comportamientos dentro del entorno humano.

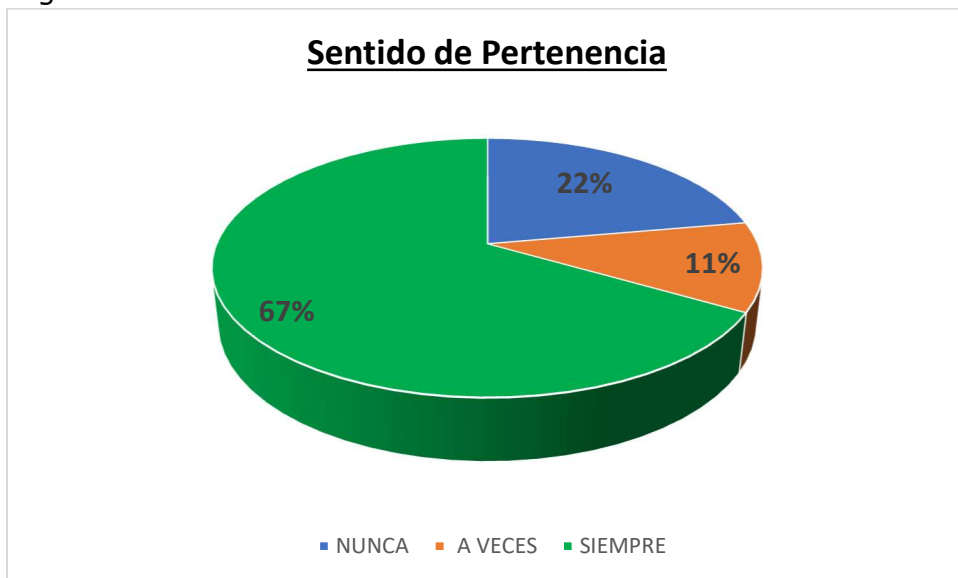
- ¿En las reuniones de comisión se habla sobre los torneos de ajedrez que se harán mensualmente?



**GRAFICO 4**

El gráfico 4 afirma que la mayoría de los miembros de la organización utiliza el proceso de establecer metas y eligen medios para alcanzar dichas metas de manera concreta tomando decisiones que aborden el futuro específico que desee el club de ajedrez de Río gallegos.

- ¿Disfruta trabajar para el club sintiéndose cómodo y parte integrante de la organización?



**GRAFICO 5**

Por último, el gráfico N°5 indica que la mayoría de los integrantes de la comisión directiva del club de ajedrez de Río gallegos se siente cómodo y parte integrante de la organización, este sentido de pertenencia implica directamente en un sistema social, de tal forma que la persona sienta que es una parte indispensable e integral de ese sistema.

## 7 CONCLUSIONES:

- Un 73% de los miembros de la organización respondió que entiende y conoce las responsabilidades de su rol, hecho que permite al club tener mejores finalidades y justificar el porqué de su existencia.
- El liderazgo no incide muy claramente en el clima organizacional de esta organización ya que solo un 36% respondió que siente que su participación es tenida en cuenta por el presidente, apenas un 1% arriba de los que no lo sienten así, y si bien es cierto que un 27% siente este voto de confianza algunas veces no termina siendo claro de que manera puede incidir en la toma de decisiones.
- El ambiente de trabajo analizado afirma que un 55% de la población percibe un aceptable ambiente para trabajar, es decir que las propiedades o cualidades con las que cuenta el Club de Ajedrez de Río Gallegos y que perciben los miembros de la organización son buenas para el desempeño de los mismos.
- Se puede afirmar que la planificación de la organización investigada es un factor que marcha bien ya que un 73% de los miembros de la organización respondieron que se debate en reuniones de comisión directiva acerca del calendario de torneos.
- Un 67% de la comisión directiva del Club de ajedrez afirma tener sentido de pertenencia, este sentimiento de identidad genera interactuar con la comunidad para alcanzar metas en común

**Considerando los objetivos del siguiente trabajo de investigación, la hipótesis y el cuestionario planteado, se concluye que los factores analizados inciden en su gran mayoría de manera positiva dentro del clima organizacional y la toma de decisiones del Club de Ajedrez de Río Gallegos.**

## 8. BIBLIOGRAFIA

Chiavenato, I. (2007) Administración de Recursos Humanos. Mexico: Mc Craw Hill.

Robbins S. (2007) Comportamiento Organizacional. EEUU: Pearson.

Sampieri, R. (2010) Metodología de la Investigación. Mexico: Mc Craw Hill.

Litwin y Stringer (1968) Una herramienta para medir el Clima Organizacional.  
EEUU: Boston

## 9. ANEXO CUESTIONARIO

1. ¿Las funciones y responsabilidades de los directivos del club de ajedrez de Río Gallegos están claramente definidas?

SI	NO

2. ¿El presidente del club de ajedrez de Río Gallegos considera la opinión y participación de cada integrante de la comisión directiva?

NUNCA	A VECES	SIEMPRE

3. ¿El club cuenta con un aceptable ambiente laboral permitiendo un trabajo coordinado y fluido?

NUNCA	A VECES	SIEMPRE

4. ¿En las reuniones de comisión se habla sobre los torneos de ajedrez que se harán mensualmente?

NUNCA	A VECES	SIEMPRE

5. ¿Disfruta trabajar para el club sintiéndose cómodo y parte integrante de la organización?

NUNCA	A VECES	SIEMPRE