

## LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL DOCENTE Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS IES DE MANABÍ, ECUADOR

### THE PROFESSIONAL TRAINING OF THE TEACHER AND THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE IES OF MANABÍ, ECUADOR

Loor-Chávez Temístocles Deodato <sup>1\*</sup>; Hinojosa-Pérez José Adolfo <sup>2</sup>;

<sup>1</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado. Lima, Perú. Correo: temistocles.loor@uleam.edu.ec.  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8123-4543>.

<sup>2</sup> Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado. Lima, Perú. Correo: jhinojosap@unmsm.edu.pe.  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6171-8521>

#### RESUMEN

El presente estudio tiene como finalidad indagar en los procesos relacionados con las instituciones de educación superior de la provincia de Manabí, Ecuador, en torno a las inherencias en las acciones de selección de los docentes que participan en actividades de formación académica tanto en el país como en el exterior, tomando en consideración que son estos uno de los recursos intelectuales más importantes para el desarrollo y función de la colectividad manabita y ecuatoriana en general. Este enfoque se basa en el análisis del clima organizacional, el cual muestra las condiciones laborales en las que se desempeñan los docentes y cómo esto incide en el proceso de su formación profesional. La metodología aplicada es de carácter cuantitativa, con un diseño descriptivo, transversal, correlacional, no experimental. Se utilizó un instrumento en donde se evaluaron tres dimensiones de la variable Clima Organizacional: gestión institucional, retos individuales e interacción, y, dos dimensiones de la variable Formación Profesional: Competencia profesional y evaluación y promoción.

**Palabras clave:** clima organizacional, formación profesional, desarrollo, formación académica.

#### ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the processes related to higher education institutions in the province of Manabí, Ecuador, around the inherence in the selection actions of teachers who participate in academic training activities both in the country and abroad, taking into consideration that these are one of the most important intellectual resources for the development and function of the Manabí and Ecuadorian community in general. This approach is based on the analysis of the organizational climate, which shows the working conditions in which teachers work and how this affects the process of their professional training. The methodology applied is quantitative in nature, with a descriptive, cross-sectional, correlational, non-experimental design. An instrument was used where three dimensions of the Organizational Climate variable were evaluated: institutional management, individual challenges and interaction, and two dimensions of the Professional Training variable: Professional competence and evaluation and promotion.

**Keywords:** organizational climate, professional training, development, academic training.

## 1. INTRODUCCIÓN

El clima de trabajo se considera como factor determinante no solo en el análisis y desarrollo de los procesos de gestión organizativa, sino también de transformación y logro de objetivos. De acuerdo a Brunet (1992), Gellerman es quien plantea por primera vez una conceptualización de clima organizacional como parte de sus estudios en psicología. Sin embargo, a pesar de esta premisa, el origen teórico de este concepto no está definido de forma clara en las investigaciones que se han desarrollado a lo largo de los años, pues constantemente se tiende a confundir este tópico con otros conceptos como cultura, satisfacción laboral y calidad de vida.

García e Ibarra (2012) determinan que el clima organizacional se considera un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas.

Para Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Para Seisdodos, (1996) se denomina clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Dice que lo importante es cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización.

“El clima Laboral está determinado por el conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización. Constituye una percepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones” (Martínez, B., 2001, p.4).

R.J. Tubán (2000 p.2) define el Clima Organizacional como: “Un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)”.

La tarea fundamental es conocer de manera más profunda el problema que se plantea, es decir determinar de qué manera incide el clima organizacional en la formación profesional del capital intelectual docente de las universidades manabitas, con la finalidad de que se aborde con veracidad esta situación, la misma que ha sido llevada por mucho tiempo, y que, sin lugar a dudas, ha sido fundamental para el desprestigio de nuestras instituciones de educación superior.

## 2. METODOLOGÍA

De acuerdo a lo que señalan Hernández S, Roberto; Fernández C. Carlos y Baptista L. Pilar (2006), el tipo de investigación utilizada para este trabajo es de carácter Cuantitativa, tipo de investigación que permitió recoger, procesar y analizar los datos para obtener la información que responda a la comprobación de los objetivos y las hipótesis y cuya población, estuvo compuesta por 2.489 docentes con nombramiento y categorizados en: Tiempo Completo, Medio Tiempo, Tiempo Parcial.

**NO EXPERIMENTAL.-** Su uso para esta investigación será de suma importancia ya que permitirá la búsqueda empírica y sistemática al no tener el control de las variables independientes, es decir que se observarán los fenómenos tal como se dan en su contexto, pues la tarea realizada por el investigador es la de observar el problema para ser analizados en su ambiente natural y, así, describirlos o medir su nivel de correlación, o explicar las causas y efectos, y en otros casos, prediciendo algún problema que se podría suceder en el futuro.

**TRANSVERSAL.-** El cual servirá para analizar la relación entre el clima organizacional y su incidencia en la formación profesional de los docentes de las

IES manabitas, convirtiéndose en el puente entre el problema y su solución, ayudando a la obtención de las respuestas a la hipótesis planteada y alcanzar los resultados esperados.

**CAUSAL DESCRIPTIVA.-** Se plantea el estudio del porqué de las cosas, hechos o situaciones que se han venido dando en lo que se refiere a un adecuado sistema de selección y participación de los Docentes en lo que se refiere a su preparación en el campo educativo-científico, por lo que se convierte en un elemento fundamental, ya que su principal ayuda será la obtención de las evidencias causa-efecto de la investigación.

### **Población de Estudio**

Según Tamayo, (2008), la población “es un subconjunto del mismo universo conformado en atención a un determinado número de variables que se van a estudiar, los cuales lo hacen un subconjunto particular con respecto al resto de los integrantes.....” (p.44). En este caso la población estudiada fue de: 2.489 docentes (con tiempo de dedicación a: Tiempo Completo, Medio Tiempo y Tiempo Parcial), que componen el cuerpo académico de cada Universidad matriz

Docentes con nombramientos y por categorías:

**Tabla 1:** Docentes con Nombramiento IES Manabitas

<b>IES</b>	<b>Nº DE PROFESORES</b>
ULEAM	1.147
UTM	870
UNESUM	203
USGP	154
ESPAM	115
<b>TOTAL:</b>	<b>2.489</b>

**Fuente:** Dptos. de Administración del Talento Humano IES de Manabí

### **Población de la muestra cuantitativa**

En este caso la muestra es probabilística por ello se aplicará la siguiente ecuación para determinar el tamaño de la misma.

$$n = \frac{z^2 P Q N}{E^2(N - 1) + Z^2 P Q}$$

$P = 50\%$  (probabilidad de que ocurra el evento)

$Q = 50\%$  (probabilidad de que no ocurra el evento)

$Z^2 = 1.96$  (nivel de confianza)

$N =$  población (2.489)

$E^2 = 0.05$  (Margen de error)

$n = ?$  (tamaño de la muestra)

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 2489}{0.05^2(2489 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{2390,4356}{0.0025(2488) + 0,9604}$$

$$n = \frac{2390,4356}{6.22 + 0,9604}$$

$$n = \frac{2.390,4356}{7.1804}$$

$$n = 332,91$$

$$n = 333/$$

A continuación, se detallarán las muestras tomadas para la investigación:

**Tabla 2:** Número de muestra de las IES de Manabí

IES	N	W	N
ULEAM	1.147	0,460827641	153
UTM	870	0,349537967	117
UNESUM	203	0,081558858	27
USGP	154	0,061872237	21
ESPAM	115	0,03973168	15
<b>TOTAL</b>	<b>2.489</b>	<b>1</b>	<b>333</b>

*Fuente:* Elaborado por el Autor

### 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

- CLIMA ORGANIZACIONAL

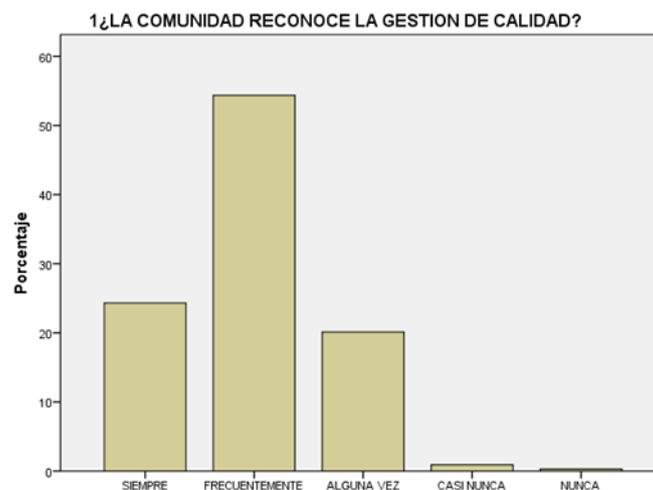
#### Gestión institucional

Tabla 3: Resultados pregunta 1

1 ¿LA COMUNIDAD RECONOCE LA GESTION DE CALIDAD?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	81	24,3	24,3	24,3
	FRECUENTEMENTE	181	54,4	54,4	78,7
	ALGUNA VEZ	67	20,1	20,1	98,8
	CASI NUNCA	3	,9	,9	99,7
	NUNCA	1	,3	,3	100,0
	Total	333	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas en IES de Manabí

Figura 1: Resultados pregunta 1



Fuente: Encuestas en IES de Manabí.

#### Análisis:

Los resultados obtenidos, permiten conocer que de acuerdo a la opinión de los docentes encuestados el 24,3% respondieron que la comunidad manabita Reconoce la Gestión de Calidad de las IES en la Provincia, el 54,4% que frecuentemente, un 20,1% que alguna vez, el 0,9% que casi nunca y un 03% que nunca. Estos resultados marcan la pauta para que los administradores de las universidades manabitas hagan énfasis en un mejor trabajo y hacer que la

ciudadanía crea en las tareas encomendadas en la formación adecuada de sus docentes.

**Tabla 4:** Resultados pregunta 2

2 ¿SOY PARTE DE UN BUEN EQUIPO DE TRABAJO?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	90	27,0	27,0	27,0
	FRECUENTEMENTE	206	61,9	61,9	88,9
	ALGUNA VEZ	36	10,8	10,8	99,7
	CASI NUNCA	1	,3	,3	100,0
	Total	333	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuestas en IES de Manabí

**Figura 2:** Resultados pregunta 2



**Fuente:** Encuestas en IES de Manabí

### Análisis:

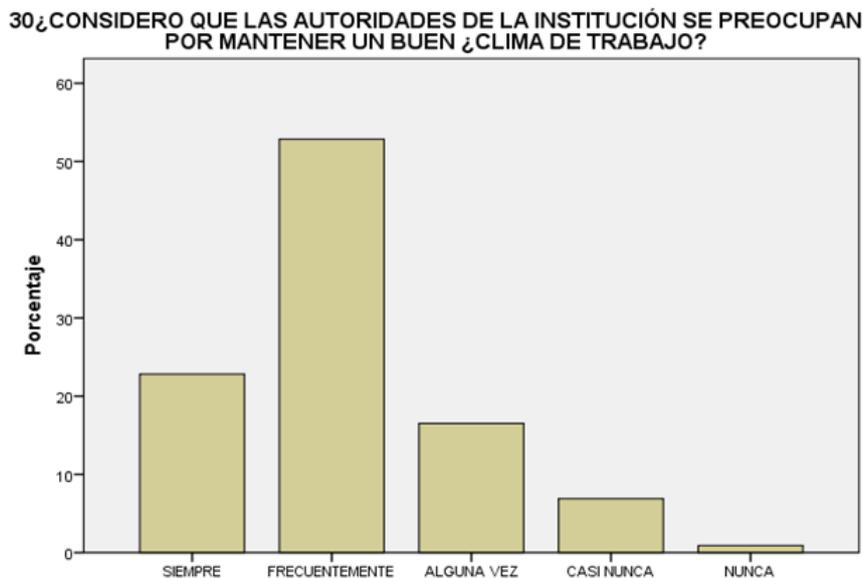
Al consultarles a los señores Docentes sobre su apreciación sobre si son parte de un Buen Equipo de Trabajo, ellos supieron contestar en un 27% que siempre, 61,9% que frecuentemente, 10,8% que alguna vez, 0,3 casi nunca y 0% nunca. Esto nos permite señalar que se debe trabajar en este aspecto, para que los señores docentes siempre o frecuentemente trabajen en un buen equipo, y se puedan dar a la institución mejor provecho de sus Recursos Humanos.

**Tabla 5:** Resultados pregunta 30

30 ¿CONSIDERO QUE LAS AUTORIDADES DE LA INSTITUCIÓN SE PREOCUPAN POR MANTENER UN BUEN ¿CLIMA DE TRABAJO?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	76	22,8	22,8	22,8
	FRECUENTEMENTE	176	52,9	52,9	75,7
	ALGUNA VEZ	55	16,5	16,5	92,2
	CASI NUNCA	23	6,9	6,9	99,1
	NUNCA	3	,9	,9	100,0
Total		333	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuestas en IES de Manabí

**Figura 3:** Resultados pregunta 30



**Fuente:** Encuestas en IES de Manabí

### Análisis

Los resultados obtenidos en esta pregunta y al número de docentes encuestados fue el siguiente: el 22,8% respondió que siempre, un 52,9% frecuentemente, un 16,5% que alguna vez, un 6,9% casi nunca y el 0,9% que nunca. Esto demuestra la inconformidad de los docentes por el clima donde se labora, existiendo preocupación o alteraciones por el sinnúmero de actividades que deben realizar y el poder otorgado a los alumnos quienes califican a los docentes con un peso académico bien elevado.

- **FORMACION PROFESIONAL**

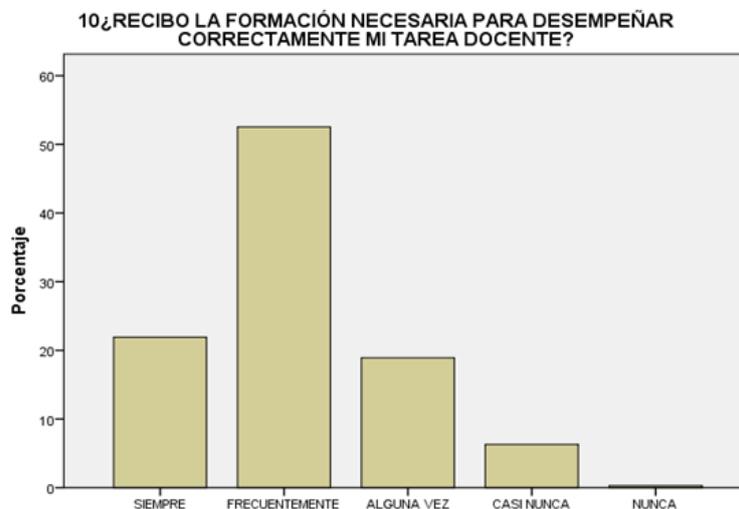
### Competencia Profesional

**Tabla 6:** Resultados pregunta 10

10¿RECIBO LA FORMACIÓN NECESARIA PARA DESEMPEÑAR CORRECTAMENTE MI TAREA DOCENTE?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	73	21,9	21,9	21,9
	FRECUENTEMENTE	175	52,6	52,6	74,5
	ALGUNA VEZ	63	18,9	18,9	93,4
	CASI NUNCA	21	6,3	6,3	99,7
	NUNCA	1	,3	,3	100,0
Total		333	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuestas en IES de Manabí

**Figura 4:** Resultados pregunta 10



**Fuente:** Encuestas en IES de Manabí

### Análisis

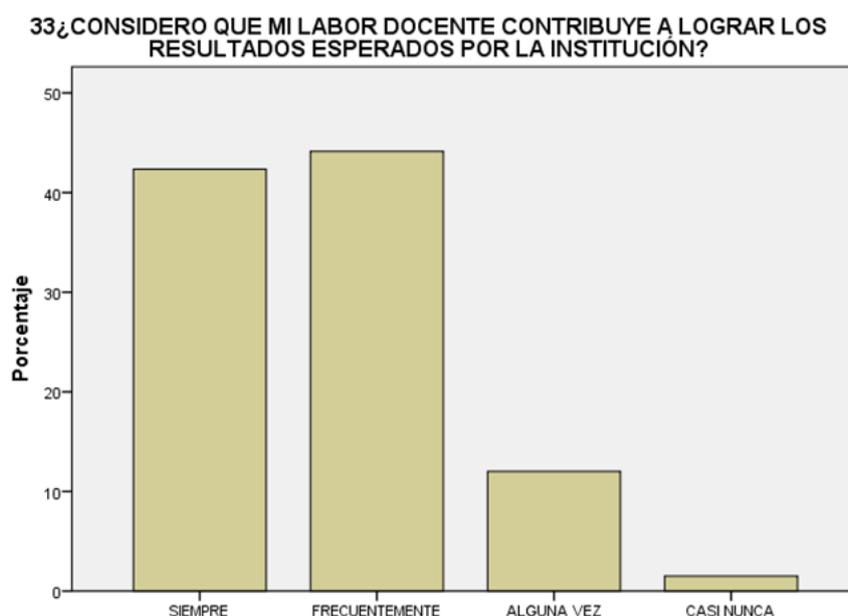
Siendo esta una de las más importantes preguntas sobre si los señores docentes consideran que reciben la formación necesaria para desempeñar correctamente sus tareas académicas, los encuestados supieron responder de la siguiente manera: el 21,9% que siempre, el 52,6 que frecuentemente, el 18,9% alguna vez, el 6,3% casi nunca y el 0,3% que nunca. Este resultado nos lleva a la conclusión que no existe una adecuada formación docente y que la misma está polarizada en un solo sector.

**Tabla 7:** Resultados pregunta 33

33¿CONSIDERO QUE MI LABOR DOCENTE CONTRIBUYE A LOGRAR LOS RESULTADOS ESPERADOS POR LA INSTITUCIÓN?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	141	42,3	42,3	42,3
	FRECUENTEMENTE	147	44,1	44,1	86,5
	ALGUNA VEZ	40	12,0	12,0	98,5
	CASI NUNCA	5	1,5	1,5	100,0
	Total	333	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuestas en IES de Manabí

**Figura 5:** Resultados pregunta 33



**Fuente:** Encuestas en IES de Manabí

### Análisis

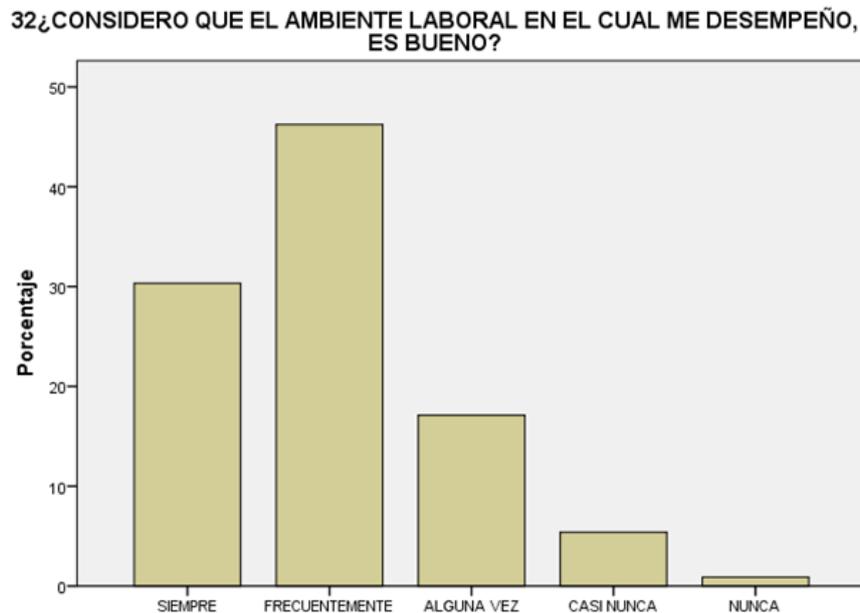
Las opiniones de los señores docentes en lo que se refiere a esta pregunta si su labor docente contribuye a lograr los resultados esperados por la institución, fueron los siguientes: el 42,3% señaló que siempre, un 44,1% que frecuentemente, el 12% que alguna vez, el 1,5% que casi nunca y el 0% que nunca. Estas opiniones permiten deducir que aún existen docentes que no están completamente comprometidos con la institución, lo cual de cierta manera la perjudica, dejando la duda de poder ser acreditada por la SENESCYT.

**Tabla 8:** Resultados pregunta 32

32¿CONSIDERO QUE EL AMBIENTE LABORAL EN EL CUAL ME DESEMPEÑO, ES BUENO?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SIEMPRE	101	30,3	30,3	30,3
	FRECUENTEMENTE	154	46,2	46,2	76,6
	ALGUNA VEZ	57	17,1	17,1	93,7
	CASI NUNCA	18	5,4	5,4	99,1
	NUNCA	3	,9	,9	100,0
	Total	333	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuestas en IES de Manabí

**Figura 6:** Resultados pregunta 32



**Fuente:** Encuestas en IES de Manabí

### Análisis

Las respuestas a la pregunta si es que el ambiente laboral en el cual se desempeña el docente es bueno, arrojaron los siguientes resultados: el 30,3% de los encuestados respondieron que siempre, un 46,2% mencionaron que frecuentemente, un 17,1% que alguna vez, un 5,4% que casi nunca y un 0,9% que nunca. Como se puede deducir, existe un ambiente laboral no muy satisfactorio, por lo que los directivos tendrán que realizar, cursos, seminarios y talleres para conocer de manera más profundamente el problema.

Conforme a los resultados obtenidos, la presente investigación bosqueja una perspectiva ecuánime con relación a la importancia del estudio de los factores que pueden determinar el clima organizacional, siendo de mayor relevancia el campo de estudio, pues las Instituciones de Educación Superior resultan ser pilares fundamentales para el desarrollo social de un país, tomando en consideración la dependencia de la calidad de la educación impartida por el personal docente, en relación a sus perspectivas del ambiente de trabajo, repercutiendo, como ha sido demostrado, en su formación profesional, la cual está directamente relacionada con el desempeño laboral. A estas concepciones, se debe sumar el poco interés por plantear estudios de este tipo o relacionados a nivel nacional o regional que determinen un panorama más esclarecedor de la situación de formación profesional del docente universitario y de cuál es la incidencia que el clima organizacional ejerce en la misma, con la finalidad de plantear planes enfocados en una cadena de beneficios: clima organizacional – docente – calidad de educación – futuro profesional - sociedad.

Existen diferentes ámbitos que pueden relacionarse con el clima organizacional, sin duda alguna éste abarca una influencia amplia en el desempeño y puede ser determinante para la consecución de objetivos. En el contexto educativo, éste debiera tomar un lugar protagónico para la inclusión de normas y reglamentos generales o internos, con la finalidad de asegurar la calidad educativa y, el desarrollo y formación de los actores de la educación superior (docentes y estudiantes), dentro del contexto de la educación como factor determinante del avance de la sociedad.

#### **4. CONCLUSIONES**

De acuerdo a la evaluación general del Clima Organizacional en opinión de los docentes encuestados, este va de medianamente satisfactorio a satisfactorio en las instituciones sujetas a estudio, encontrando que las dimensiones estudiadas de esta variable tienen incidencia en la misma y por consecuencia en la variable dependiente de Formación Profesional.

Se desprende, que los Retos Individuales influyen en la Formación Profesional de los profesores de educación superior en Manabí, lo cual podría en su momento ser una fortaleza para el desarrollo organizacional.

Concomitantemente se demuestra que la Interacción Institucional impacta en la formación profesional de los docentes, destacándose la aprensión de cada uno para lograr una mejor percepción por parte de la ciudadanía local, provincial y nacional.

Hay que alcanzar niveles de satisfacción altos entre los docentes de las IES manabitas para influenciar su formación profesional, la productividad laboral y por ende la calidad educativa. Además, fortalecer y actualizar conocimientos de las nuevas tendencias de los Recursos Humanos, mediante la fase de capacitación a aplicar en las IES manabitas.

Como conclusión final, se destaca que la investigación realizada ha conllevado a presentar un panorama esclarecedor en relación a las IES de la provincia de Manabí, de la República del Ecuador, sin embargo, los resultados encontrados determinan que la factibilidad para la realización de un estudio macro a lo largo de la república ecuatoriana resulta, no solamente viable sino imperativo, dada su relevancia en torno a la consecución de objetivos evaluatorios investigativos para proceder a acciones operativas, en miras al aseguramiento de la mejora de la calidad de la educación superior.

## REFERENCIAS

- BRUNET, L. (1992). El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
- CHIAVENATO, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F.
- GARCIA, M. & IBARRA, L. (2012). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. [Página Web en línea] Disponible: [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion\\_clima\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html)

MARTINEZ, B. (2001) Análisis del clima laboral: Una herramienta indispensable para la gestión. México.

SEISDEDOS, N. (1996). "El clima laboral y su medida", Revista Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, n 2.

HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. & BAPTISTA, P. (2006). Fundamentos de la Metodología de la Investigación. México, DF, México: McGraw Hill Interamericana Editores.

TUBAN, R. (2000): "El clima organizacional", [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.intermanager.com>