

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS PROFESORES DE LA RED CLIIEE

Katherine Cristina Mallitasig Molina
kcmallitasig@itslibertad.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-3538-7390>
Instituto Tecnológico Superior Universitario Libertad

Jorge Luis Guanotuña Quingatuña
jlguanotuna@itslibertad.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-6605-4966>
Instituto Tecnológico Superior Universitario Libertad

Wendy Stephanie Ninahualpa Aguiar
wsninahualpa@itslibertad.edu.ec
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-0370-7959>
Instituto Tecnológico Superior Universitario Libertad

Recibido: 26/05/24
Aceptado: 25/06/24
Publicado: 01/07/24

RESUMEN

El rendimiento laboral hace referencia a la eficiencia, eficacia y capacidad que tiene un trabajador para realizar o ejecutar sus tareas laborales en su área correspondiente en un tiempo determinado. Sin embargo, evaluar o analizar cómo es el desempeño laboral de un individuo es una tarea ardua. Por ello, el objetivo principal de la investigación es diagnosticar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesores que pertenecen a la Red Latinoamericana de Investigación, Innovación y Emprendimiento Educativo (CLIIEE) durante el año 2024. Se realizó una investigación con diseño transeccional y descriptiva, aplicando una encuesta y una entrevista, resultando los ítems más relevantes la comunicación, el desarrollo profesional y la administración estratégica.

PALABRAS CLAVE: productividad, cultura organizacional, motivación.

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS IMPACT ON THE PRODUCTIVITY OF
TEACHERS IN THE CLIIEE NETWORK****ABSTRACT**

Job performance refers to the efficiency, effectiveness and capacity of a worker to perform or execute their work tasks in their corresponding area in a given time. However, evaluating or analyzing an individual's job performance is an arduous task. Therefore, the main objective of the project is to diagnose the relationship between the organizational climate and the work performance of teachers who belong to the Latin American Network of Research, Innovation and Educational Entrepreneurship (CLIIEE) during the year 2024. An investigation was carried out with transectional and descriptive design, applying a survey and an interview, making communication, professional development and strategic administration more relevant.

KEY WORDS: productivity, organizational culture, motivation.

1. INTRODUCCIÓN

La ciencia de la psicología organizacional y de la administración, mediante la rama de gestión de recursos humanos, son las encargadas de estudiar la relación que existe entre el clima laboral y el rendimiento o productividad del trabajo de los empleados. De esta forma, analizando estudios que aportaron resultados de gran impacto a la administración, como, por ejemplo, el estudio de Hawthorne de Elton Mayo y la teoría de las necesidades de Maslow. Estas bases identificaron que el rendimiento de un trabajador se ve influenciado por factores sociales y psicológicos en el lugar de trabajo y derivan en la motivación de los mismos (Koontz y otros, 2022).

De acuerdo a los autores mencionados, se determina que en el clima laboral influyen los siguientes factores: la cultura organizacional, la comunicación y las relaciones sociales, impactando en el rendimiento de los trabajadores y en su motivación. De esta manera, conocer la opinión de los profesores sobre su clima laboral, la filosofía institucional donde laboran, programas de motivación, programas de crecimiento profesional, estructura organizacional y directrices de enseñanza y evaluación, son los aspectos que se analizan en relación al compromiso y responsabilidad que tienen los profesores en las Instituciones de Educación Superior (IES).

En la actualidad, el clima organizacional, según Chiavenato (2022), es impactado por el comportamiento de los individuos y grupos de una organización, quienes son los responsables de los factores más importantes que influyen en el ambiente laboral, tales como: la cultura organizacional, la comunicación, el liderazgo, el reconocimiento y recompensas. Por ello, en algunas investigaciones realizadas en el Ecuador, Latinoamérica y Europa tienen como característica general que la productividad de los empleados se ve afectada por temas como: falta de motivación, escasa comunicación y desinterés de los empleadores a los trabajadores.

Esta investigación tuvo la finalidad de diagnosticar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesores que pertenecen a la Red Latinoamericana de Investigación, Innovación y Emprendimiento Educativo (CLIIIE) durante el año 2024.

2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS / MATERIALES Y MÉTODOS

El presente proyecto se enfoca en una investigación descriptiva, de acuerdo con Hernández y otros (2014), que menciona que este tipo de investigación busca especificar propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se refiere el objetivo. Es así que la investigación buscó recopilar la información, de manera conjunta e individual, mediante enfoque cuantitativo y cualitativo, a través de una encuesta y entrevista.

La recolección de datos se basó en fuentes secundarias (Red CLIEE) y la base de datos de los profesores en la red mencionada anteriormente. Por otra parte, se utilizaron fuentes primarias, ya que toda la información que se obtuvo en la encuesta y en la entrevista no existía, ejecutándose según un cronograma planificado.

Según Hernández y otros (2014), la metodología utilizada en esta investigación es de diseño transeccional, con una relación entre el clima organizacional y rendimiento laboral en un momento específico o determinado, sin analizarlas de forma individual. Las variables de comunicación, desarrollo profesional y administración estratégica corresponden a los factores del clima organizacional, mismas que son analizadas mediante la recolección de datos con la finalidad de presentar estadísticamente los resultados.

Dentro de la investigación, se aplicó el método cuantitativo, con la encuesta como instrumento enfocado a los profesores que pertenecen a la Red CLIEE. Mientras que, en el método cualitativo, la recopilación de información se realizó a través de entrevistas a los directivos dirigentes de los profesores. La población del proyecto fueron los profesores que integran o conforman la red CLIEE, mientras que la muestra fueron los profesores titulares, ya que ellos diariamente se encuentran en las instituciones educativas respectivas y evidencian de una forma precisa el clima laboral.

Adicional, para validar las preguntas de la encuesta, esta se aplicó antes a 10 profesores. Para medir su fiabilidad, se sometió el Alfa de Cronbach, que se trata de una medida estadística utilizada para evaluar la confiabilidad interna de un conjunto de preguntas de un cuestionario. En este caso, se evaluaron únicamente las 17 preguntas cerradas del este proyecto (Tuapanta y otros, 2017).

3. RESULTADOS

Mediante Alfa de Cronbach, el resultado final de las 17 preguntas fue 0.627, lo que significa una categorización "buena". Es decir, las preguntas que se elaboraron tienen comprensión y relación para ser aplicada a los encuestados. Para comprender cómo el clima organizacional influye en el rendimiento laboral de los profesores, se analizarán los aspectos más relevantes sobre los factores: comunicación, desarrollo profesional y administración estratégica.

Comunicación

La comunicación interna es trascendental. Esta evita errores en el desarrollo de las actividades y genera un buen ambiente de trabajo. Respecto a la comunicación interna (entre profesores y dirección de docencia), el 16% de los encuestados manifestaron muy buena, el 54% indica que es buena, el 24% es regular y el 1% muy mala, como se expresa en la Tabla 1.

Tabla 1

Comunicación interna (entre profesores y dirección de docencia).

Pregunta 6. ¿Cómo calificaría la comunicación interna (entre profesores y dirección de docencia) en la institución?		
a) Muy mala	1	1%
b) Mala	4	4%
c) Regular	22	24%
d) Buena	49	54%
e) Muy buena	14	16%
Total	90	100%

Fuente: autoría propia.

Los resultados mostrados en la Tabla 2 evidencian que el 12% califica de mala la comunicación entre los profesores y el personal administrativo, el 44% regular, el 36% reporta que la calificación es buena y el 8% que es muy buena.

Tabla 2

Comunicación interna (entre profesores y personal administrativo).

Pregunta 7. ¿Cómo calificaría la comunicación interna (entre profesores y personal administrativo) en la institución?		
a) Muy mala	0	0%
b) Mala	11	12%
c) Regular	40	44%
d) Buena	32	36%
e) Muy buena	7	8%
Total	90	100%

Fuente: autoría propia.

En cuanto a la retroalimentación asertiva de su jefe inmediato, la Tabla 3 indica que el 40% de los encuestados reciben retroalimentación frecuentemente de su jefe inmediato, 33% ocasionalmente, 18 % muy frecuentemente y 9% raramente.

Tabla 3

Comunicación interna (entre profesores y jefe inmediato).

Pregunta 8. ¿Recibe retroalimentación asertiva sobre su desempeño laboral por parte de su jefe inmediato?		
a) Muy frecuentemente	16	18%
b) Frecuentemente	36	40%
c) Ocasionalmente	30	33%
d) Raramente	8	9%
e) Nunca	0	0%
Total	90	100%

Fuente: autoría propia.

Desarrollo profesional

Todos los seres humanos generalmente buscan superarse y ser mejores personas en el ámbito personal y profesional. La pirámide de Maslow verifica qué tipo de motivación tienen los profesores en sus trabajos. De esta forma, al preguntar si hay oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional en su institución, el 61 % responde sí, mientras el 39 % responde no, tal como se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4

Oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional en su lugar de trabajo.

Pregunta 10. ¿Siente o conoce que hay oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional en su lugar de trabajo?		
a) Sí	55	61%
b) No	35	39%
Total	90	100%

Fuente: autoría propia.

Al preguntar la cantidad de capacitaciones certificadas para mejorar sus habilidades profesionales que realizan en la institución donde trabajan, 39 % responden cada seis meses, 37% cada tres meses, 17% una al mes y el 9% no reciben capacitaciones, información que se visualiza en la Tabla 5.

Tabla 5

Cantidad de capacitaciones certificadas para mejorar habilidades profesionales que realizan en la institución.

Pregunta 11. ¿Cuántas capacitaciones certificadas para mejorar sus habilidades profesionales se realizan en la institución de educación superior donde trabaja?		
a) Una capacitación al mes	15	17%
b) Una capacitación cada tres meses	33	37%
c) Una capacitación cada seis meses	35	39%
d) No realiza capacitaciones	7	8%
Total	90	100%

Fuente: investigación propia.

En la Tabla 6 se visualizan los datos sobre la capacidad de la institución de mantener implicados a sus trabajadores para lograr buenos rendimientos y conseguir sus objetivos se relaciona con la motivación laboral, acerca de esto el 61% responde no y el 39% sí.

Tabla 6

Programas de reconocimiento y recompensas en la institución de educación superior donde trabaja

Pregunta 20. ¿Existen programas de reconocimiento y recompensas en la institución de educación superior donde trabaja?		
a) Sí	35	39%
b) No	55	61%
Total	90	100%

Fuente: investigación propia.

Administración estratégica

Es muy importante que los trabajadores conozcan las reglas y políticas de la entidad donde está trabajando. Esto forma parte del clima organizacional, saber a qué departamento se deben dirigir para solucionar cualquier problema. Por consiguiente, el conocimiento de la filosofía institucional es muy importante para la investigación. En cuanto al conocimiento de la filosofía institucional (misión, visión o valores), el 100% expresa conocerla, lo que es beneficioso pues expresa compromiso con la institución, como se mira en la Tabla 7.

Tabla 7

Conocimiento de la filosofía empresarial (misión, visión o valores).

Pregunta 16. ¿Conoce la filosofía empresarial (misión, visión o valores) de la institución de educación superior donde trabaja?		
a) Sí	90	100%
b) No	0	0%
Total	90	100%

Fuente: investigación propia.

La estructura organizacional garantiza que los equipos correspondientes a las diferentes áreas conozcan las autoridades responsables de orientar y supervisar sus tareas o actividades, lo que permite comunicación inmediata. En cuanto a esto, el 92% de los encuestados responde sí y el 8% responde negativamente, como se observa en la Tabla 8.

Tabla 8

Estructura organizacional (organigrama) de la institución.

Pregunta 17. ¿Conoce la estructura organizacional (organigrama) de la institución de educación superior donde trabaja?		
a) Sí	83	92%
b) No	7	8%
Total	90	100%

Fuente: investigación propia.

El entorno laboral es importante en la satisfacción de los empleados y es algo que toda organización debe tomar en cuenta, por su estrecha relación con la productividad y el desarrollo institucional. Relacionado con esto, la Tabla 9 expone que el 71% de los encuestados responde estar insatisfecho con las condiciones de su entorno laboral, mientras el 29% responde que sí.

Tabla 9

Satisfacción con las condiciones (infraestructura, equipos y suministros, conectividad, etc.) de su entorno laboral.

Pregunta 18. ¿Está satisfecho con las condiciones (infraestructura, equipos y suministros, conectividad, etc.) de su entorno laboral?		
a) Sí	26	29%
b) No	64	71%
Total	90	100%

Fuente: investigación propia.

En la Tabla 10 se presentan los datos de la encuesta realizada a los coordinadores de carreras del instituto investigado, para conocer internamente cómo se encuentran en su ambiente de trabajo y analizar, si los factores mencionados en la encuesta también influyen en su rendimiento laboral. La entrevista constó de 12 preguntas en total (9 preguntas cerradas y 3 abiertas). Se evidencia en la figura que el 50% de coordinadores de carrera tienen otra fuente de ingreso adicional al de puesto de trabajo.

Tabla 10

Pregunta 5 (entrevista a coordinadores).

Pregunta 5. ¿Trabaja solo como coordinador o tiene otra fuente de ingreso?		
a) Solo como coordinador	5	50%
b) Como coordinador y una fuente de ingreso adicional	5	50%
Total	10	100%

Fuente: autoría propia.

Tabla 11

Pregunta 7 (entrevista a coordinadores).

Pregunta 7. ¿Sufre de estrés laboral?		
Sí	10	100%
No	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: autoría propia.

En la Tabla 11, se muestra que el 100% de coordinadores de carrera sufre estrés laboral.

Tabla 12

Pregunta 10 (entrevista a coordinadores).

Pregunta 10. ¿Los correos para informar cualquier reunión o evento relevante se le comunica con anticipación?		
a) Sí	2	20%
b) No	0	0%
c) A veces	8	80%
Total	10	100%

Fuente: autoría propia.

En la Tabla 12 se manifiesta que el 80% de coordinadores de carrera consideran que a veces se les informa con anticipación alguna reunión de determinada índole, mientras que el 20% considera que si se le notifica con anticipación.

4. DISCUSIÓN

En primer lugar, se analiza el factor de la comunicación como una de las causas que impactan el rendimiento laboral de los profesores. Si bien es cierto que existe una comunicación buena con el departamento de docencia, ocurre lo contrario, cuando se menciona la comunicación entre profesores y el personal administrativo. Esto concuerda con ciertos estudios previos con respecto al clima organizacional. La comunicación es uno de los factores que se deben analizar minuciosamente, porque son las más recurrentes en la mayoría de departamentos administrativos. Un claro ejemplo, se puede evidenciar en un proyecto realizado en Colombia, donde las variables que influyen en la productividad de los trabajadores son: comunicación, colaboración, liderazgo y carrera profesional (Pilligua & Arteaga, 2019).

En segundo lugar, la variable denominada carrera profesional es la más significativa del proyecto, debido a que la gran parte de las respuestas fueron parcialmente negativas. Por una parte, la mayoría de profesores reciben capacitaciones cada periodo académico y por otra parte los profesores no conocen reconocimiento o recompensas que las instituciones educativas emiten. Con respecto al crecimiento profesional en las instituciones educativas de la Red CLIIEE, el 61% de profesores conocen las oportunidades de crecimiento, mientras que el

39% de profesores no conocen la existencia de un programa de desarrollo profesional. Esto impacta en la motivación del profesor, por lo que se recomienda identificar el grado de importancia de las estrategias motivacionales que se manejan en las instituciones de educación superior actuales, mediante la teoría de Maslow. Un claro ejemplo, lo constituye un proyecto elaborado en España, donde las estrategias motivacionales que implementan se encuentran dentro de los niveles de la pirámide de Maslow para retener a sus trabajadores (Martínez, 2019).

El tercer factor general analizado es el conocimiento de la administración estratégica por parte de los profesores. Los resultados fueron inesperados, porque son altamente positivos, ya que el profesorado conoce la filosofía empresarial y estructura organizacional de su lugar de trabajo, permitiendo agilizar los tiempos y ser efectivos al momento de acudir a ciertos departamentos que solucionen problemas en un momento determinado.

El único dato a mejorar es el enfoque en las condiciones laborales de los profesores. La mayoría de encuestados no se encuentran a gusto en sus lugares de trabajo ya sea por una regular conectividad, equipos obsoletos, infraestructura inadecuada, entre otras causas que desconocen con exactitud. Otro dato relevante del presente proyecto se manifiesta cuando los profesores contestaron que no están satisfechos con las condiciones de su entorno laboral, como, por ejemplo: los equipos de cómputo, la conectividad, los suministros de oficina, entre otros.

Referente a las capacitaciones certificadas que reciben los profesores en sus instituciones educativas, es un punto a tener en cuenta, debido a que la mayoría de personas, concretamente, un 39% de profesores únicamente reciben una capacitación cada seis meses o cada periodo académico, para lo cual, se deben tomar medidas correctivas, ya que, al ser instituciones educativas, las capacitaciones deberían ser constantes.

El segundo instrumento de investigación, que corresponde a la entrevista a los coordinadores de carrera, manifestó, por una parte, que el 50% de encuestados tienen otra fuente de ingreso adicional a la de su cargo actual. La entrevista realizada a ciertos coordinadores de carrera detalla que el 100% de encuestados sufren de estrés laboral, misma que engloba dos causas generales que son: la sobrecarga de actividades laborales y el cambio de formatos continuos debido al seguimiento de procesos obsoletos.

Un dato importante de la entrevista son las recomendaciones que se obtuvieron de los coordinadores. Entre las respuestas más comunes fueron: mejorar la comunicación, debido a que el 80% de encuestados manifestaron que a veces se les comunica con anticipación algún tipo de reunión o evento; planificar un cronograma alcanzable para la entrega de ciertas actividades y establecer procesos claros y sencillos, donde no existan constantes modificaciones en los formatos.

5. CONCLUSIONES / CONSIDERACIONES FINALES

Las dimensiones investigadas fueron la comunicación, el desarrollo profesional y la administración estratégica, detectando las siguientes fortalezas: adecuada comunicación entre el departamento de docencia y profesores, conocimiento de la filosofía institucional y estructura organizacional y los docentes reciben la retroalimentación correspondiente por su jefe inmediato. Mientras que, se identificaron como debilidades, la comunicación entre el personal administrativo y profesores, los formatos para la información de actividades no son precisos y sencillos y no estar satisfechos con las condiciones laborales.

Existe una relación alta entre la variable denominada clima organizacional y la variable que corresponde al rendimiento laboral. Los factores del clima laboral diagnosticaron puntos positivos y negativos al momento de evaluar a los profesores en cómo se desempeñan en sus actividades profesionales.

Las estrategias generales de mejora que se proponen por parte de los profesores son: mejorar la comunicación, planificar un cronograma alcanzable para la entrega de ciertas actividades y establecer procesos precisos y sencillos, donde no existan constantes modificaciones en los formatos.

6. REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano* (Quinta ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento organizacional* (Cuarta ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2022). *Administración una perspectiva global, emprendedora y de innovación* (Decimosexta ed.). Mc Graw Hill.
- Martínez, E. (29 de abril de 2019). *El clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicio*. Repositorio Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/42512/TFG-O-1886.pdf>
- Matas, A. (s.f. de enero de 2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión, 20. REDIE. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038#B5
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (Decimoséptima ed.). Pearson.
- Mallitásig Molina, K., Guanotuña Quingatuña, J. y Ninahualpa Aguiar, W. (2024). El clima organizacional y su incidencia en la productividad de los profesores de la red CLIEE. *Revista Cotopaxi Tech*, 4(2), 53-64. <http://ojs.istx.edu.ec/index.php/cotopaxitech/article/view/152>
julio - diciembre (2024) ISSN 2806-5573

- Tuapanta, J., Duque, M., & Mena, A. (10 de diciembre de 2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios. *MKT Descubre*. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Werther, W., Davis, K., & Guzmán, P. (2019). *Administración del capital humano*. (Octava ed.). McGraw-Hill.