

CLIMA ORGANIZACIONAL: FACTOR ESTRATÉGICO PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES QUE LABORAN EN EL DPTO. DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DEL COMERCIO, UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS, SEDE LATACUNGA.

Uvidia-Cabadiana, Luis Rolando*

<https://orcid.org/0009-0005-1594-9774>

Cejas-Martínez, Magda Francisca**

<https://orcid.org/0000-0002-0618-3608>

*Universidad Nacional de Chimborazo / Maestría en Gestión del Talento Humano, Riobamba, Ecuador

Email: rolando.uvidia@unach.edu.ec

Recibido: 29 de mayo de 2024 / **Aprobado:** 14 de julio de 2024 / **Publicado:** 31 de julio de 2024

DOI: <https://doi.org/10.24133/a0wm1468>

Resumen

Esta investigación aborda el impacto del clima organizacional en el desempeño profesional de los docentes del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas, Sede Latacunga. Mediante un enfoque cuantitativo y cualitativo descriptivo se analiza cómo factores como la comunicación, el liderazgo, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional influyen en la percepción del entorno laboral y en el rendimiento de los docentes. Se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson y se obtuvo un resultado una correlación positiva (0.820) entre un clima organizacional y el desempeño profesional, lo cual indica que mayoría de los docentes perciben un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, lo cual mejora su desempeño profesional. También, se han identificado áreas que necesitan mejoras como el apoyo administrativo y el reconocimiento. La investigación subraya la importancia de promover un entorno laboral que fomente la motivación, el compromiso y el bienestar de los docentes, elementos esenciales para el logro de los objetivos educativos y el desarrollo profesional en la institución, por lo que se sugieren la necesidad de estrategias continuas de mejora del clima organizacional para fortalecer la capacidad del departamento en alcanzar sus metas académicas y profesionales.

Palabras claves: Clima organizacional, Desempeño profesional, Docencia, Factores estratégicos.

Organizational climate: Strategic factor for the professional performance of teachers working in the Department of Economic, Administrative and Commercial Sciences, University of the Armed Forces, Latacunga site

Abstract

This study investigates the impact of organizational climate on the professional performance of faculty members in the Department of Economic, Administrative, and Commerce Sciences at the University of the Armed Forces, Latacunga campus. Through a quantitative and descriptive approach, factors such as communication, leadership, recognition, and professional development opportunities are analyzed to assess their influence on the perception of the work environment and faculty performance. Pearson's correlation coefficient was applied, yielding a positive correlation (0.820) between organizational climate and professional performance, indicating that the majority of faculty members perceive a positive and collaborative work environment, which enhances their professional performance. Additionally, areas needing improvement, such as administrative support and recognition, were identified. The research emphasizes the importance of fostering a work environment that promotes motivation, engagement, and the well-being of faculty members, key elements for achieving educational objectives and professional development within the institution. Therefore, the study suggests the need for continuous strategies to improve the organizational climate in order to strengthen the department's capacity to meet its academic and professional goals.

Keywords: Organizational climate, Professional performance, Teaching, Strategic factors.

Introducción

Este estudio analiza cómo el clima organizacional afecta el desempeño profesional de los docentes en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas, Sede Latacunga. El clima organizacional es un factor importante que puede influir significativamente en el desempeño profesional de los docentes en el ámbito académico. La importancia de esta investigación radica en descubrir los componentes esenciales del clima organizacional que contribuyen al desarrollo profesional y a la eficacia de los docentes en su trabajo educativo.

Según Hernández (2020), el clima organizacional se refiere al conjunto de percepciones que tienen los miembros de una organización sobre su entorno laboral, que incluye cosas como la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento profesional. Un ambiente educativo positivo no solo mejora la satisfacción y el bienestar de los maestros, sino que también mejora la calidad de la enseñanza y los resultados académicos de los estudiantes. Debido a que el clima organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño profesional de los docentes, el clima organizacional se ha convertido en un tema de gran interés dentro del ámbito académico. Varios estudios han demostrado que un ambiente de trabajo positivo mejora la satisfacción laboral y la motivación, lo que conduce a un mejor desempeño profesional. Es particularmente relevante en el ámbito educativo porque los docentes juegan un papel importante en la formación de los estudiantes y en el logro de los objetivos de la institución.

Según Martínez (2020), el clima organizacional incluye factores como la comunicación, el liderazgo, el reconocimiento, la infraestructura, y las oportunidades de desarrollo profesional. Estos factores son determinantes en la percepción que los docentes tienen de su entorno laboral y, en última instancia, en su desempeño profesional. Una investigación realizada por García y López (2019) destaca que la percepción de un clima organizacional positivo está directamente relacionada con un mayor nivel de satisfacción laboral y una menor intención de rotación, lo que sugiere que las instituciones educativas deben priorizar la mejora continua de estos aspectos para fomentar un entorno de trabajo saludable y productivo.

Además, estudios recientes (Yllesca, 2024) y (Aldaz et al., 2022) han demostrado que la participación de los docentes en el diseño de políticas internas y la toma de decisiones es determinante para mejorar el clima organizacional. La participación de los maestros en estos procesos no solo aumenta su sentido de pertenencia, sino que también ayuda a llevar a cabo prácticas más efectivas y alineadas con sus necesidades y expectativas. La investigación actual se centra en el clima organizacional como un factor estratégico para el desempeño profesional de los docentes que laboran en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas, Sede Latacunga. Mediante el uso de una metodología mixta, se pretende identificar los factores más influyentes del clima organizacional y proponer estrategias para su mejora, contribuyendo así al desarrollo profesional de los docentes y al cumplimiento de los objetivos académicos de la institución.

La Universidad de las Fuerzas Armadas, Sede Latacunga, se destaca por su compromiso con la excelencia académica y la formación integral de sus estudiantes y para alcanzar estos objetivos, es fundamental asegurar que los docentes cuenten con un entorno laboral que promueva su motivación, compromiso y satisfacción laboral. Este estudio pretende proporcionar una visión comprensiva del estado actual del clima organizacional en el mencionado departamento y ofrecer recomendaciones para su mejora. Esta institución se caracteriza por su compromiso con la excelencia académica y la formación integral de sus estudiantes. El Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio, en particular, enfrenta desafíos únicos que requieren una atención especial para asegurar que el clima organizacional sea favorable y propicio para el desarrollo profesional de los docentes.

El objetivo principal de esta investigación es evaluar las dimensiones del clima organizacional que más inciden en el desempeño profesional de los docentes. Se busca abordar los factores que influyen en forma significativa sobre el clima organizacional de la institución, desarrollando una metodología con enfoque mixto. Este enfoque permitirá combinar análisis cuantitativos con la comprensión de las percepciones cualitativas de los participantes. Asimismo, se pretende destacar aquellos aspectos que podrían incidir negativamente en el desempeño de los docentes, analizando sus causas y efectos. Ello permitirá caracterizar de mejor manera este escenario y generar insumos para el diseño de estrategias de mejora. De esta forma, se

logrará una evaluación integral que considere todos los factores relevantes de análisis, tanto los que influyen positiva como negativamente sobre el clima organizacional y el desempeño docente. El enfoque comprensivo proporcionará una visión balanceada para la toma de decisiones orientadas al bienestar de la comunidad educativa.

Además, se aborda la importancia del clima organizacional como un componente esencial para el desempeño profesional de los docentes, ya que se ha convertido en un tema de gran interés dentro del ámbito académico debido a su influencia significativa en el desempeño profesional de los docentes, para lo cual se proporciona un análisis detallado y recomendaciones para su optimización en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas, Sede Latacunga.

Tabla 1

Dimensiones del clima organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL		
Satisfacción Laboral	Grado en que los empleados se sienten contentos y realizados con su trabajo.	- Alta moral- Baja rotación- Alta productividad
Ambiente de Trabajo	Calidad del entorno laboral, incluyendo relaciones interpersonales y condiciones físicas.	- Cooperación- Apoyo mutuo- Condiciones físicas adecuadas
Apoyo de la Administración	Nivel de respaldo y recursos proporcionados por la gestión para facilitar el trabajo de los empleados.	- Disponibilidad de recurso- Políticas claras- Comunicación abierta
Reconocimiento y Valoración	Grado en que los logros y esfuerzos de los empleados son reconocidos y apreciados por la organización.	- Programas de incentivos- Retroalimentación positiva- Celebración de logros
Comunicación Efectiva	Calidad y claridad de la información compartida entre diferentes niveles y departamentos de la organización.	- Transparencia- Flujo bidireccional- Canales de comunicación establecidos
Desarrollo Profesional	Oportunidades para el crecimiento y avance en la carrera profesional de los empleados.	- Programas de capacitación- Oportunidades de promoción- Apoyo para la educación continua
Carga de Trabajo	Cantidad de tareas y responsabilidades asignadas a los empleados y su adecuación a sus capacidades y tiempo disponible.	- Distribución equitativa- Tareas clara- Horarios razonables
Infraestructura y Recursos	Disponibilidad y calidad de las instalaciones, equipos y materiales necesarios para realizar el trabajo.	- Equipos actualizados- Espacios de trabajo adecuados- Acceso a materiales necesarios
Equilibrio Trabajo-Vida	Grado en que los empleados pueden balancear sus responsabilidades laborales con sus vidas personales y familiares.	- Horarios flexibles- Políticas de conciliación- Apoyo a la vida familiar
Motivación y Compromiso	Nivel de entusiasmo y dedicación de los empleados hacia sus tareas y objetivos organizacionales.	- Alta participación- Proactividad- Lealtad a la organización

Nota. Elaboración a partir de Chiang, Salazar & Núñez (2017)

Como se puede apreciar en esta tabla, varios estudios han demostrado que un ambiente de trabajo positivo mejora la satisfacción laboral y la motivación, lo que conduce a un mejor desempeño profesional. Esto es particularmente relevante en el ámbito educativo porque los docentes desempeñan un rol fundamental en la formación de los estudiantes y en el logro de los objetivos institucionales (Chiang, Salazar & Núñez, 2017).

Métodos y Materiales

El enfoque adoptado en este estudio fue mixto, en virtud de integrar el enfoque cuantitativo y cualitativo para obtener resultados que faciliten la combinación de estas dimensiones esperando obtener los resultados correspondientes. En el caso del enfoque cuantitativo se siguieron las pautas establecidas por autores como Bericat (2004), Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). La investigación es de tipo descriptivo no experimental porque busca describir las características y percepciones del clima organizacional sin manipular las variables del entorno. De igual manera se destaca el enfoque cualitativo a través de comprender los resultados obtenidos estudiando y comprendiendo el significado de las percepciones manifestadas por parte de los actores que intervinieron en la investigación de campo; implicando con ello que los hallazgos se validaran a partir de la lógica y coherencia. Se consideró la totalidad de los docentes que conforman el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio (CEAC) de la Universidad de las Fuerzas Armadas, Sede Latacunga. La muestra estuvo

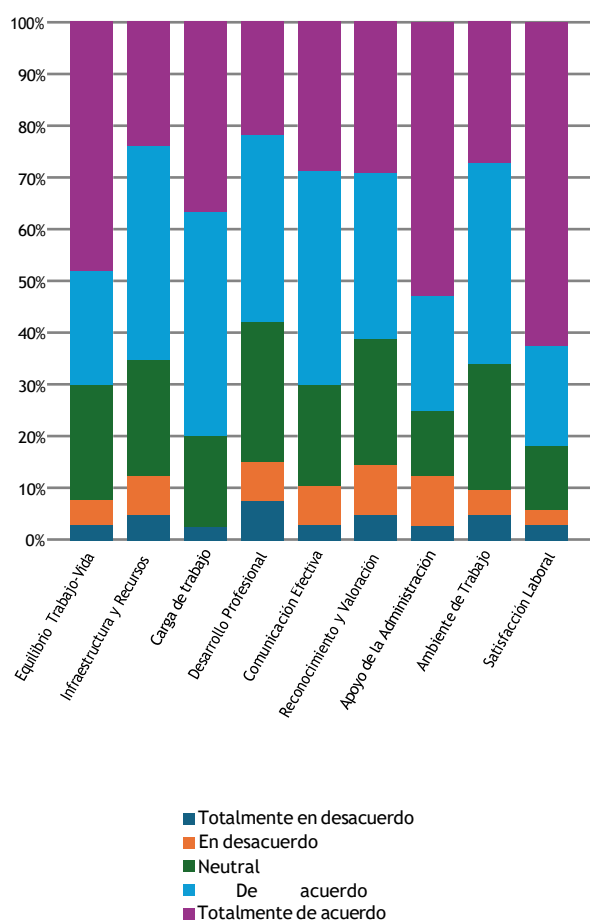
integrada por los 15 docentes de tiempo completo que laboran actualmente en dicho departamento. Dada la pequeña dimensión de la población objetivo, se estimó pertinente incluir a la totalidad de sus miembros para garantizar la máxima representatividad de la muestra. De esta manera, se logró abarcar la visión completa del personal docente.

Para la recolección de datos, se diseñó una encuesta estructurada que incluye afirmaciones evaluadas mediante una escala de Likert de 5 puntos, donde 1 indica “Totalmente en desacuerdo” y 5 indica “Totalmente de acuerdo”. Este tipo de escala permite captar la intensidad de las percepciones y actitudes de los encuestados sobre el clima organizacional y su impacto en el desempeño profesional. Para garantizar la confidencialidad y anonimato de las respuestas de los 15 docentes seleccionados, la encuesta se llevará a cabo de manera presencial. Antes de comenzar a recopilar datos, explicará al participante el propósito del estudio y se solicitará su consentimiento informado. Se realizarán análisis de correlación para explorar la relación entre las diferentes dimensiones del clima organizacional y el desempeño profesional de los docentes para lo cual se utilizará el software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), para analizar los datos recopilados. Estos análisis permitirán identificar patrones y tendencias que pueden ser relevantes para la toma de decisiones y la implementación de mejoras en el entorno laboral.

Resultados

En la Figura 1, donde se presenta las distintas dimensiones del clima organizacional, y se evidencia que el 68% de los docentes percibe un ambiente de trabajo positivo y colaborativo en el departamento. Aunque la mayoría de encuestados tienen esta percepción favorable, un 10% ha manifestado estar en desacuerdo, mientras que un 25% se mantiene neutral. Esto se evidencia la necesidad de fortalecer estrategias para promover una mayor cohesión y colaboración entre los miembros del equipo académico y administrativo.

Figura 1
Dimensiones del clima organizacional del Dpto. de Ciencias Económicas Administrativas y del Comercio.



Nota. Elaboración propia

Aunque, la mayoría de encuestados (78%) perciben un apoyo administrativo significativo, es decir, sienten que, si recibe el respaldo necesario para desempeñarse efectivamente en su trabajo, Sin embargo, existe una minoría del 13% de encuestados han expresado estar en desacuerdo sobre el apoyo percibido, para lo cual podría implementarse de un apoyo más personalizado y específico para mejorar aún más su rendimiento y satisfacción laboral.

Con respecto a el reconocimiento y la valoración de los logros y contribuciones que reciben, el 63% de los docentes encuestados si consideran que se sienten reconocidos y valorados en el departamento. Por otro lado, un 15% de encuestados están en desacuerdo, es decir, no se sienten valorados. Mientras tanto, un 25% se mantiene neutral a esta pregunta. Por lo tanto, se debe implementar mejorar las estrategias de reconocimiento y valoración dentro del departamento, así como de prácticas efectivas que reconozcan y celebren equitativamente los logros individuales y colectivos de manera consistente.

Tabla 2
Desempeño profesional de los docentes que labora en el Dpto. de Ciencias Económicas Administrativas y del Comercio

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje
1.- Totalmente en desacuerdo	1	3%
2.- En desacuerdo	1	3%
3.- Neutral	7	18%
4.- De acuerdo	11	28%
5.- Totalmente de acuerdo	21	53%
Total	41	100%

Nota. Elaboración Propia

Además, la percepción sobre la comunicación efectiva dentro del departamento es otro aspecto clave. El 73% de los docentes considera que la comunicación entre los docentes y la administración es clara y efectiva. Aunque estos números reflejan una mayoría que valora positivamente la comunicación, un 11% expresa desacuerdo y un 20% se mantiene neutral. En cuanto al desarrollo profesional, el 61% de los docentes cree que la universidad ofrece suficientes oportunidades para su crecimiento continuo. No obstante, un 16% muestra desacuerdo y un 28% se mantiene neutral, resaltando la importancia de ampliar y comunicar mejor las iniciativas y programas de desarrollo profesional para satisfacer las diversas necesidades de los docentes y fomentar un crecimiento efectivo en sus carreras académicas.

En cuanto al desempeño profesional, el 81% de los docentes encuestados sienten motivados y comprometidos con los objetivos del departamento de Ciencias Económicas Administrativas y del Comercio y los objetivos de la Universidad. Solo el 6% expresa están desacuerdo, mientras que el 18% se mantiene neutral. Esto resultados evidencian que la mayoría de los maestros están muy alineados con los objetivos de la institución y que están muy comprometidos, lo cual es fundamental para un buen desempeño laboral en el departamento.

Tabla 3

Correlación entre clima organizacional y desempeño profesional

	Correlación de Pearson	Desempeño Profesional
		0,820**
<u>Clima Organizacional</u>	Sig. (bilateral)	0,000
	N	41

Nota. Correlación de la variable Clima Organizacional y el Desempeño Profesional

Se obtuvo como resultado una correlación positiva de 0.820 en el análisis entre el clima organizacional y el desempeño profesional, lo cual destaca la importancia de promover un entorno organizacional positivo para optimizar el rendimiento y la satisfacción laboral de los docentes en la institución. Un ambiente laboral favorable, que abarque apoyo de la administración, un reconocimiento adecuado y comunicación efectiva, además de las oportunidades de desarrollo profesional, la carga de trabajo manejable, infraestructura suficiente, equilibrio trabajo-vida adecuado, y alta motivación y compromiso, está fuertemente asociado con un mejor desempeño en sus roles académicos.

Discusión

En el marco de los resultados presentados con antelación se logra evidenciar una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño profesional del personal académico que labora en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas

Armadas. En este sentido cabe destacar que el valor de correlación de Pearson de 0,820 con significancia estadística inferior a 0,001 permite evidenciar que existe una asociación directa entre las variables mencionadas estudiadas en esta investigación. De esta manera los estudios que se han mencionado en el contexto de esta investigación resaltan sin lugar a duda el impacto del clima organizacional en el ámbito de las actividades que desarrollan los docentes manifestándose en el desempeño efectivo. Resulta interesante destacar factores tales como recogimiento de logros, oportunidades de desarrollo, apoyo a las funciones sustantivas (Docencia-Investigación-Vinculación) se encuentran correlacionadas con mayor desempeño compromiso institucional y objetivos, propuestos por el departamento objeto de estudio.

No obstante, cabe señalar en lo expuesto en este estudio, que es posible considerar que si fuese el caso que los resultados obtenidos derivan que en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio no existe un buen clima organizacional, éste podría afectar indirectamente el desempeño de los docentes; por lo cual un ambiente laboral adverso que no sea atendido a tiempo puede ir deteriorando la salud y bienestar de los profesionales a lo largo de los años y más aún en su desempeño. De igual manera, esta situación podría derivar en problemas como solicitudes de incapacidad médica debido a enfermedades relacionadas al estrés laboral. Asimismo, a nivel del Departamento también se podrían presentar efectos como un deterioro en las relaciones entre los miembros del equipo,

aumento de conflictos, mayor insatisfacción en el trabajo, mayor rotación de personal e incluso mayor ausentismo docente entre otros aspectos (). Estas consecuencias podrían traducirse en menor eficacia y eficiencia en el cumplimiento de funciones académicas. Por lo tanto, un buen clima organizacional es fundamental para garantizar el bienestar de los docentes y el óptimo desempeño del Departamento.

El clima laboral no es solo un constructo medible a través de indicadores objetivos; también está profundamente influenciado por la percepción subjetiva de los empleados. La forma en que los docentes universitarios perciben su entorno laboral puede afectar de manera significativa su satisfacción, motivación y, su desempeño. Sin embargo, se debe destacar en este estudio las áreas de oportunidades que permiten fortalecer la relación entre las variables de estudio, esto implica considerar dimensiones que han sido señaladas en el Grafico 1, consideradas como un factor clave que permite garantizar la mejora en el desempeño del personal académico de la institución objeto.

Conclusiones

Los resultados de este estudio ponen de relieve que las diversas dimensiones del clima organizacional desempeñan un rol fundamental en el desempeño profesional del cuerpo docente. En particular, se destaca que un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, caracterizado por una comunicación clara y efectiva, junto con oportunidades significativas de desarrollo profesional,

está estrechamente vinculado a mayores niveles de compromiso entre los docentes. El entorno laboral en el departamento analizado proporciona las condiciones óptimas para que los docentes puedan realizar sus funciones diarias de manera efectiva y mantener un alto rendimiento, tal como se evidenció en los resultados obtenidos sobre el clima organizacional.

Además, los docentes evaluados mostraron un desempeño altamente satisfactorio, lo que sugiere que las condiciones laborales adecuadas influyen positivamente en su rendimiento. Entre los factores que inciden favorablemente en el clima laboral se destacan la comunicación efectiva, el apoyo institucional, la equidad en las oportunidades de crecimiento profesional, y un reconocimiento adecuado del esfuerzo y los logros. Estos factores demuestran una alineación clara entre las condiciones de trabajo y un rendimiento docente óptimo, aportando así nuevos conocimientos sobre las dinámicas laborales que inciden en el desempeño académico en esta institución de educación superior en particular.

No solo se evidencia una satisfacción laboral entre los docentes, sino que también se resalta cómo un clima organizacional favorable contribuye directamente a un rendimiento académico más efectivo y al cumplimiento exitoso de los objetivos institucionales. En consecuencia, la importancia estratégica de gestionar y mejorar continuamente el clima organizacional es un componente esencial de las políticas institucionales. Finalmente es necesario acentuar el fortalecimiento

de un entorno laboral propicio que no solo beneficie el desarrollo profesional individual de los docentes, sino que también fortalezca la capacidad del departamento en su conjunto para alcanzar sus metas y objetivos a largo plazo, consolidando así la efectividad y eficiencia institucional.

Referencias Bibliográficas

- Aldaz Quinto, M. A. D. R., Alvarado Torres, M. W. Y., Castro Ramírez, M. N. A., & Fajardo Campaña, M. C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393.
- Ángel, S., & Ávila Perozo, E. F. (2022). Clima organizacional, convivencia escolar y desempeño profesional: Triada importante en el contexto educativo ecuatoriano. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 109-128.
- Bericat, E. (2004). La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social: Significado y medida. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (106), 199-230.
- Chiang, M., Salazar, J., & Núñez, F. (2017). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral y el desempeño docente. *Revista de Psicología y Educación*, 32(2), 125-139.

- García, L., & López, M. (2019). Percepción del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones educativas. *Journal of Educational Research*, 45(3), 201-215.
- González, A. (2021). Participación docente en la toma de decisiones y su impacto en el clima organizacional. *Revista de Administración Educativa*, 39(1), 89-104.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGraw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5.
- Hernández, J., Prats, G., & Hernández, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias De La Documentación*, 66-77.
- Martínez, R. (2020). Factores del clima organizacional y su impacto en el desempeño profesional. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(4), 311-327.
- Pariona Luque, R. B., Rivero Pariona, Z. Y., González Ríos, R. C., & Hinojosa Benavides, R. A. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 308-317.
- Ramos Martínez, L., & Rueda Beltrán, M. (2020). Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente. *Perfiles Educativos*, 42(169).
- Yllesca Ramos, A. G., Córdova García, U., Espíritu Patrocinio, E. M., Buleje Velasquez, N. P., & Gomez Rutti, Y. Y. (2024). Clima organizacional y desempeño docente. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 8(33), 766-775.