

CAPITULO 4



Clima organizacional y gestión académica del docente de la Universidad Técnica “Luis Vargas Torres” de Esmeraldas sede Santo Domingo

Organizational climate and academic management of teachers at the Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" of Esmeraldas, Santo Domingo campus.

Puyol-Cortez, Jorge Luis

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas

✉ Correo: jorge.puyol@utelvt.edu.ec

 Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0734-694X>

Guevara Salcedo, Wendy Anahí

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas

✉ Correo: wendy.guevara.salcedo@utelvt.edu.ec

 Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6890-6886>

Urgiles Medina, Estefanía Aracely

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas

✉ Correo: estefania.urgiles@utelvt.edu.ec

 Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3108-6797>

Pilatasig Vivanco, Maria Cristina

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas

✉ Correo: maria.pilatasig.vivanco@utelvt.edu.ec

 Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4875-8702>

Resumen

El comportamiento organizacional es algo impredecible debido a las personalidades tan distintas de los individuos que trabajan en una misma institución como las universidades, siendo necesario un método para regular la conducta mientras se cumple con exigencias legales establecidas por los órganos rectores de educación superior. En el presente artículo se tiene como objetivo analizar el comportamiento organizacional y el desempeño de los docentes de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas Sede Santo Domingo con el fin de mejorar la eficacia con la que se realizan los procesos y dar

cumplimiento a los objetivos institucionales al establecer lineamientos para la conducta de los docentes. En cuanto a la metodología utilizada se optó por el método de revisión bibliográfica al realizar búsqueda de información por medio de libros, artículos científicos y académicos. En la discusión se evidencia deficiencias en la inestabilidad del comportamiento organizacional afectando así el rendimiento y la aplicación de nuevas prácticas en la institución. Los resultados indican que existe relación directa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en el ámbito educativo llevando a la conclusión de la implementación de acciones para generar un comportamiento organizacional positivo en la gestión pedagógica permiten crear un ambiente con mejor comunicación, focalización y la mejora del desempeño las cuales permiten el crecimiento del establecimiento.

Palabras clave

Comportamiento organizacional, desempeño, docentes, administración, universidad.

Abstract

Organizational behavior is somewhat unpredictable due to the very different personalities of the individuals working in the same institution such as universities, being necessary a method to regulate behavior while complying with legal requirements established by the governing bodies of higher education. The objective of this article is to analyze the organizational behavior and the performance of the teachers of the Technical University Luis Vargas Torres of Esmeraldas, Santo Domingo Campus, in order to improve the efficiency with which the processes are carried out and to comply with the institutional objectives by establishing guidelines for the conduct of teachers. As for the methodology used, the bibliographic review method was chosen by searching for information through books, scientific and academic articles. In the discussion, deficiencies in the instability of organizational behavior are evidenced, thus affecting performance and the application of new practices in the institution. The results indicate that there is a direct relationship between leadership and organizational behavior in the educational environment leading to the conclusion that the implementation of actions to generate a positive organizational behavior in pedagogical management allows the creation of an environment with better communication, focus and performance improvement, which allows the growth of the establishment.

Key words

Organizational behavior, performance, teachers, administration, university.

Introducción

El comportamiento organizacional es una rama del estudio que analiza el impacto que las personas, los grupos sociales afectan a la estructura que tienen y en la forma de actuar de la organización o empresas, y su propósito principal es mejorar el desempeño como organización (Franklin & Krieger, 2011).

En las instituciones educativas es necesario instaurar conductas cimentadas por una cadena de valores, al ser este un factor predominante para crear un ambiente con buen comportamiento. Según Franco & Alvarado (2020) dentro de una institución educativa es importante contar con un excelente clima organizacional que de una constancia sobre los valores de los docentes a fin de alcanzar el desarrollo de la organización.

El análisis de comportamiento en una organización también debe involucrar su funcionamiento, además de un estudio de los individuos que integran la organización. Saá et. al (2020) mencionan que, a fin de conocer la estructura de la institución, se debe obtener las diferencias en relación con las personas que la integran; en algunos casos de estudios han demostrado una falta de comunicación individual, por lo general, esto puede representar un descontento de los involucrados.

Según Robbins & Judge (2009) en su investigación Comportamiento Organizacional menciona que, es una ciencia aplicada al comportamiento que se nutre de las contribuciones de varias disciplinas; sobre todo la psicología, la psicología social, la sociología y la antropología. Las contribuciones de la psicología han sido básicamente a nivel individual, o micro nivel, de análisis; en tanto que las otras disciplinas han ayudado a la comprensión de conceptos más extensos, tales como los procesos grupales y la organización.

La aplicación de este en instituciones públicas se refleja mediante una gestión eficiente y de calidad al ayudar a tener una formación en valores y obtener un buen clima laboral en las organizaciones, lo cual sería favorable para la formación educativa, derivando armonía institucional y excelente comportamiento en la organización.

En Ecuador cualquier tipo de empresa u organización conformada por personas que ayudan a tener un mejor funcionamiento donde todo está relacionado para cumplir un objetivo, representa un óptimo comportamiento organizacional, así mismo estas organizaciones tienen desafíos ante la globalización y la competitividad (Torresano, 2012).

Por ello, las universidades del Ecuador se enfrentan todo el tiempo ante estos factores para cumplir con exigencias legales que están bajo los órganos rectores de educación superior, como son el Consejo de Educación Superior (CES) y el Consejo de Acreditación y Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior (CEAACES), si existe carencia en la cultura organizacional las universidades se deben en gran parte estar bajo constante cambio en sus estrategias de gestión para alcanzar la calidad en impartir educación de excelencia (CACES, 2018).

Como cualquier organización, las universidades se ven afectadas por el entorno general y deben adaptarse a las exigencias de un entorno variable. En este marco, la participación de personal como directores, administradores y docentes es esencial para responder de manera efectiva al cambio que se vive diariamente en las organizaciones ya sean de ámbito público o privado (Aldeanueva, 2013).

Actualmente la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas (UTELVT) es una institución de estudios superiores lo cual cuenta con personal prestigioso; el cuerpo docente es de quienes dependerá el comportamiento organizacional para que los estudiantes tengan índices de rendimiento y por ende la institución, por lo tanto, los directivos deberán enfocarse también en un buen ambiente laboral para que así los docentes puedan obtener un mejor bienestar.

En el presente artículo científico el objetivo principal es analizar el comportamiento organizacional y el desempeño de los docentes de la Universidad Técnica “Luis Vargas Torres” de Esmeraldas Sede Santo Domingo, relativamente se dará una propuesta de mejora en base a los resultados obtenidos de la evaluación de acreditación el cual se ha reflejado como bajas puntuaciones de calidad.

Desde años atrás los docentes que conforman parte de la universidad, han intentado encontrar una manera de poder mejorar la gestión y funcionamiento de los procesos de una enseñanza eficiente, apoyados en una buena visión de

trabajo en los distintos niveles dentro de la universidad así de esta manera llegar a dirigir a sus estudiantes mediante una metodología recíproca, para lograr conseguir lo mejor de cada miembro que conforma la sede universitaria.

Existen estudios sobre la cultura organizacional en relación con la calidad de enseñanza en las universidades del Ecuador, por lo que en el presente trabajo se centra en la Universidad Técnica de Esmeraldas Luis Vargas Torres sede Santo Domingo extensión La Concordia, el cual en base a indicadores que se han mostrado en estos últimos años y bajo las exigencias de las entidades rectores de la educación superior se muestra con un desfavorable nivel de calidad.

Metodología

En esta investigación bajo esta perspectiva se buscó sistematizar el comportamiento organizacional y la motivación en la sede Santo Domingo de la UTELVT. Para lo cual se ha utilizado el método de revisión bibliográfica o documentaria.

También se realizó la búsqueda de información por medio de buscadores de artículos científicos y académicos. Mediante una búsqueda de los principales datos del personal docente en la plataforma de la UTELVT, se pudo obtener información sobre la evaluación integral del desempeño al docente del año 2018, donde se ha se realizó un análisis comparativo de metodologías de motivación y poder describir la situación del potencial humano de la sede de Santo Domingo.

Resultados

La importancia del comportamiento organizacional es ayudar a lograr y contribuir de manera efectiva al negocio mediante el comportamiento de cada individuo que se debe tener en cuenta y cómo influye en los demás, es importante considerar que cada persona es un mundo diferente y puede tomar sus mejores ideas, al mismo tiempo la organización sea recíproca con sus empleados en cuanto a motivaciones, ya sean económicas o no (Robbins & Judge, 2009).

Personal docente: Sede Santo Domingo de los Tsáchilas

En la tabla 1, se muestra el personal docente y de servicio de la UTELVT del año 2019. Legalmente la universidad deberá contar con los siguientes puestos

de trabajo y con estas ciertas cantidades de personal docente, administrativo y de servicio.

Tabla 1

Personal docente, administrativo y de servicio de la UTELV

Cargo	Cantidad
Secretaria	1
Secretario abogado	1
Docentes	53
Guardias	3
Personal de servicio	10

Nota. Datos tomados de la página de UTELV (2019)

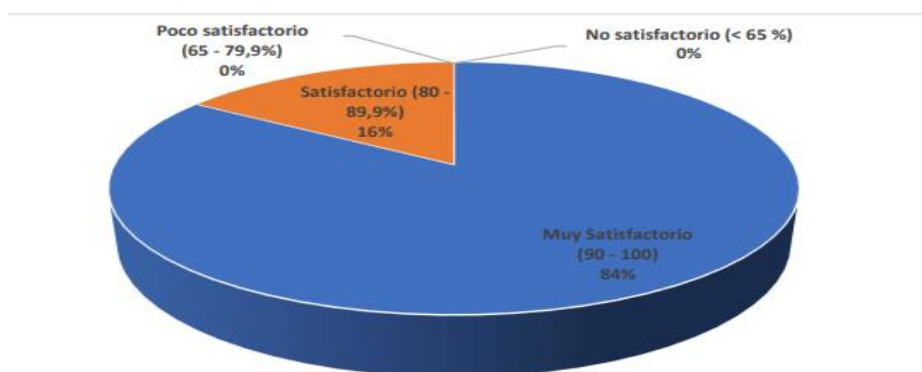
Departamentalización.

Los puestos se distribuyen según el área de especialización del trabajo. La base para agrupar los puestos debe ser por departamento para que se acuerden tareas comunes, así como también puede ser por territorio o geográficamente (Pezantes & Guapacaza, 2012).

Dentro de una institución es muy importante dividir y agrupar al personal que lo conforma en sus distintas áreas funcionales o departamentos, esto ayuda a que se realicen las actividades de manera eficiente. Al aplicar la división de trabajo conlleva a que haya especialización de los trabajadores, respecto a la organización universitaria se trabaja por medio del tipo de departamentalización por funciones lo que permite una mayor coordinación de actividades a través de reglas, procedimientos y planificación. Como se puede apreciar en la siguiente figura, la correcta designación de profesores se evidencia en los resultados de la evaluación docente.

Figura 1

Resultados de evaluación docente



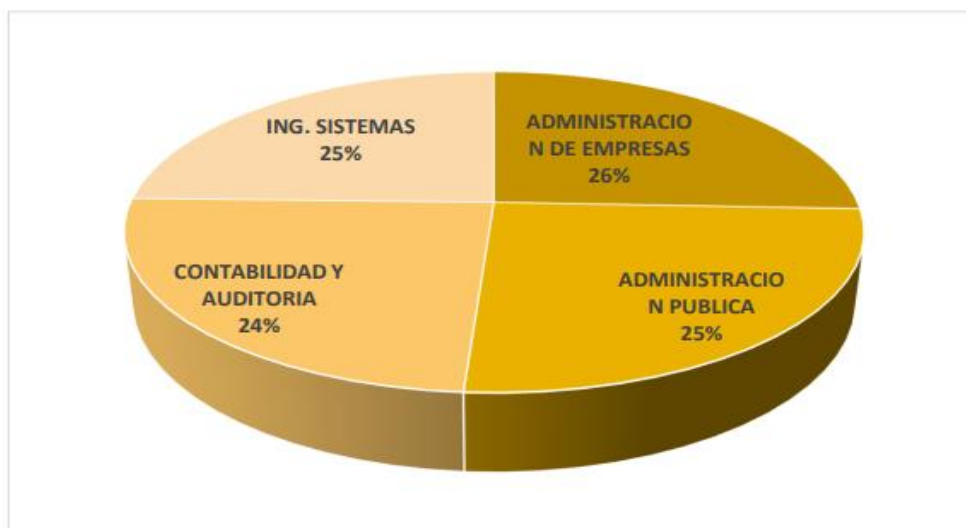
Nota. Resultados en gráficos de pastel sobre la evaluación docente Fuente: UTELV (2019)

En los resultados de la evaluación del desempeño integral respecto al año 2018 de la planta docente de la sede Santo Domingo de los Tsáchilas a perspectiva de los estudiantes sobre los métodos que utilizan en el campo de la enseñanza, existen 32 docentes que en el primer semestre 2018 se desarrollaron de manera “Muy satisfactorio” en la práctica de la docencia. Mientras que 6 docentes se encuentran en el rango “satisfactorio” cumpliendo al impartir sus conocimientos de una forma que abarca los estándares del cuerpo estudiantil . (UTELVT, 2019).

Promedio de evaluación docente por carreras período 2018: Sede Santo Domingo de los Tsáchilas.

Figura 2

Resultados promedio de evaluación docente



Nota. Resultados en gráficos de pastel sobre la evaluación docente promedio por carreras
Fuente: UTELVT (2019)

Los resultados de la evaluación docente del año 2018 desglosados por las distintas carreras existentes en la Sede Santo Domingo de los Tsáchilas demuestran un balance equilibrado al obtenerse porcentajes similares. Del total del 100% que se tuvo de la evaluación donde predominan enseñanzas categorizadas en el rango de satisfactorias y muy satisfactorias el 25% pertenece a la carrera de ing. en sistemas, 26% administración de empresas, 24% contabilidad y auditoría y finalmente 25% en administración pública. Evidenciando el regocijo de los estudiantes sobre los docentes asignados en sus carreras.

Según Sornoza et. al (2018) el comportamiento organizacional en los institutos está estrechamente relacionado con el nivel de gestión y rendimiento del capital humano. Los resultados indican que existe relación directa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en el ámbito educativo, por ende, las deficiencias en la inestabilidad ese comportamiento organizacional afecta el rendimiento y la aplicación de nuevas prácticas en la institución.

La Universidad Técnica “Luis Vargas Torres” de Esmeraldas Sede Santo Domingo mantiene altos índices en su desempeño sobre la forma en la que tienen los docentes de brindar sus clases con un comportamiento organizacional acorde al nivel de enseñanza de una institución de tercer nivel. Tal como lo establece el Estatuto Universitario de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas en el Título II del Personal Académico y de las/los estudiantes en el artículo 11, donde se reconoce que “el personal académico de la UTELVTT está conformado por profesores e investigadores”, todos estos altamente capacitados y en constante investigación enfocada en la mejora lo cual permite que exista confiabilidad en una enseñanza de calidad académica.

Discusión

La información analizada indica que un comportamiento organizacional ya sea internamente en una institución va a estar integrado de personal humano y tratar de mantener un excelente nivel de formación entre los que conformen la organización dando de tal manera una excelente productividad en el desempeño organizacional.

Los resultados que se han obtenido son paralelos a la investigación de Genesi et. al (2011) dentro de una empresa es muy importante dividir y agrupar a las personas que la componen en diferentes áreas funcionales o departamentos, esto ayuda a realizar las actividades de manera eficiente, mediante la aplicación de la división del trabajo, lo cual conduce a la especialización de los trabajadores. Es posible trabajar, en términos de organización universitaria, es decir, funciona por tipos funcionalmente departamentales, a través de los cuales se coordinan mejor las actividades a través de normas.

De la misma manera se aproxima a la investigación de Bernal (2015) el cual comprobó que el liderazgo es uno de los elementos claves dentro de una organización porque permite mejorar el comportamiento de los diferentes

individuos, por ejemplo, en este caso sería en el ámbito educativo mediante un proceso de actividades que registran un cumplimiento de los objetivos dando mayor responsabilidad, apoyo e identidad.

Comprender y aplicar el comportamiento organizacional puede ayudar a todos los tipos de organizaciones a funcionar como instituciones sociales. Se puede decir que el propósito principal de una organización es crear productos y servicios que satisfagan las necesidades de sus clientes (Cuevas & Rodriguez, 2017).

La aplicación del comportamiento organizacional tiene como objetivo brindar una ayuda a distintas organizaciones; incluso a las instituciones de tercer nivel, a establecer lineamientos para poder alcanzar un desempeño acorde a las expectativas de la sociedad. Puede establecerse que el propósito fundamental de una organización, es la creación de bienes o servicios para satisfacer necesidades. A su vez, el docente tiene cierta autonomía de poder dirigir al alumno a la creación de proyectos o artículos de investigación de manera que pueda aprobar según el desenvolvimiento del alumno, fomentando a la investigación y a la crítica constructiva de una idea emprendedora.

Conclusión

Se puede deducir que el comportamiento organizacional es la base más importante en el proceso de un estudio de los individuos como parte fundamental de la estructura y su estado de comportamiento, por lo tanto, comprenderlo y apoyarlo a través de un enfoque organizado será eficiente, eficaz para las empresas e instituciones educativas. Además, se debe investigar el impacto de las diferentes conductas que tenga cada uno de los empleados de una empresa o los docentes de una universidad a la que pertenezca y poner en práctica los conocimientos adquiridos para la mejora del funcionamiento, orientando al grupo para que se establezca un buen ambiente laboral.

El comportamiento organizacional ayuda a las instituciones educativas a través de ofrecer distintos tipos de mejoras que pueden aplicar entre los colaboradores internos, mediante elementos que facilitan el desarrollo, así como la consecución de metas institucionales para generar mayor eficiencia en la calidad y los procesos. El proceso de establecimiento de un comportamiento organizacional positivo en la institución ayuda a integrar mejoras de

comunicación, compromiso y desempeño que aseguren el crecimiento de la institución.

El liderazgo es uno de los factores claves que ayudan mejoran la aplicación del comportamiento organizacional en el campo de la educación, a través de la alineación de actitudes de apoyo, afecto e identidad hacia los colaboradores internos para crear un ambiente óptimo de trabajo donde se repliquen actitudes positivas que ayuden a sentir bien a los trabajadores para su óptimo desempeño que ayude a alcanzar los objetivos organizacionales.

Referencias bibliográficas

- Aldeanueva, I. (2013). Los grupos de interés en el ámbito de la responsabilidad social universitaria: un enfoque teórico. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, XLVI, 235-254.
- Bernal, E. (2015). El clima organizacional en instituciones académicas: un estudio explorativo. *Vinculategica*, 1(1), 23-41.
- CACES. (2018). Consejo De Aseguramiento De La Calidad De La Educación Superior (CACES). Obtenido de Consejo De Aseguramiento De La Calidad De La Educación Superior (CACES): https://www.caces.gob.ec/documents/20116/152061/44/4436.afsh/4436_1.0.afsh
- Casanova-Villalba, C. I., Herrera-Sánchez, M. J., Rivadeneira-Moreira, J. C., Ramos-Secaira, F. M., & Bueno-Moyano, F. R. (2022). Modelo Kaizen en el sector público: Kaizen model in the public sector. Ecuador.
- Cuevas, R., & Rodriguez, R. (2017). Responsabilidad social y ética profesional en la gestión de la administración pública y empresarial. *Pensamiento & Gestión*, 1(42), 1-25. doi:10.14482/pege.41.9704
- Franco, I., & Alvarado, J. (2020). El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo. *Digital Publisher*, 6(1).
- Franklin, E. B., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional Enfoque para América Latina* (Vol. 568). México: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de

<https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>

- Genesi, Margareth, Romero, Nercida, Tinedo, & Yasmarili. (2011). *Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas* (Vol. 16). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78218453007.pdf>
- Pezantes, S., & Guapacaza, D. (2012). *Análisis del comportamiento organizacional*. Obtenido de Análisis del comportamiento organizacional: <https://dspace.upse.edu.ec/bitstream/123456789/1939/12/UPS-CT002338.pdf>
- ROBBINS, S. P., & Judge, T. (2009). Importancia del comportamiento organizacional. En *Comportamiento Organizacional* (Vol. 13a, pág. 718). Pearson Education. Obtenido de <https://dspace.upse.edu.ec/bitstream/123456789/1939/12/UPS-CT002338.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Pearson Educacion.
- Saá, J., Vasco, C., Holovaty, M., & Denoso, D. (2020). Indicadores de responsabilidad social en las empresas. *Recimundo*, 4(1), 366-378. doi:10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.366-378
- Sornoza, D., Parrales, M., Sornoza, G., Cañarte, T., Castillo, A., Guaranda, V., & Delgado, H. (2018). *Fundamentos de emprendimiento*. Manabí, Ecuador: Editorial Area de Innovación y Desarrollo S.L.
- Torresano, M. (2012). Estudio de Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador. *Estudio de Responsabilidad de Empresas del Ecuador 2012*.
- UTELVTE. (2019). Informe de evaluación integral del desempeño al docente 2018 – 2S. La Concordia: Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas.
- UTLVTE. (s.f.). Título II del Personal Académico y de las y los estudiantes. En *Estatuto Universitario de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas* (pág. 5). UTLVTE. Obtenido de <http://utelvt.edu.ec/sitioweb/images/consejo/reglamentos/ESTATUTO-VIGENTE-UTELVT.PDF>

