

## ANÁLISIS DEL AMBIENTE LABORAL QUE SE GENERA EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

### ANALYSIS OF THE LABOR ENVIRONMENT GENERATED IN UNIVERSITY TEACHERS

Ing. Sandra Karina Guaman Chavez<sup>1</sup> ; Abg. Marianela Cruel Preciado

#### Resumen

Este trabajo de investigación relacionado como análisis laboral que se genera en la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas sede Santo Domingo, se plantea como problema la factibilidad de realizar un análisis del ambiente laboral para mejorar las relaciones interpersonales de sus integrantes es necesario para su ejecución la utilización de métodos y técnicas para la encuesta y el análisis de los resultados favorables y negativos, ya que se investigaron algunos contextos administrativos sobre clima y cultura organizacional. Una vez identificado el tipo de ambiente laboral dentro de la organización educativa contribuirá al desarrollo de una excelente convivencia, además del real aprendizaje de los y las estudiantes y que el clima organizacional enfoca la base de la entidad, las personas que la integran y como perciben la organización, englobando todas las dimensiones organizacionales en el contexto administrativo como el rol del director, las relaciones entre el personal, la identidad institucional y sistemas de retroalimentación adecuados.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, Ambiente de trabajo, trabajadores.

#### Abstract

His related research work such as labor analysis that is generated at the Luis Vargas Torres de Esmeraldas Technical University, based in Santo Domingo, plagues as a problem the feasibility of performing an analysis of the work environment to improve the interpersonal relationships of its members is necessary for its execution the use of methods and techniques for the survey and the analysis of favorable and negative results, since some administrative contexts on climate and organizational culture were investigated. Once the type of work environment within the educational organization has been identified, it will contribute to the development of an excellent coexistence, in addition to the real learning of the students and that the organizational climate focuses on the base of the entity, the people who integrate it and how they perceive the organization, encompassing all organizational dimensions in the administrative context such as the role of the director, relationships between staff, institutional identity and adequate feedback systems.


**Keywords:** Organizational culture, Work environment, workers.


#### ESPACIOS Y EXPERIENCIAS Junio, V1-N1.2020

- ✓ **Recibido:** 20/01/2020
- ✓ **Aceptado:** 30/03/2020
- ✓ **Publicado:** 24/06/2020

 **PAÍS:**  
Ecuador

 **INSTITUCIÓN:**  
 UE Luis Vargas Torres  
 Consejo de la Judicatura de Esmeraldas

 **CORREO:**  
→ [sandrakarina2021@outlook.com](mailto:sandrakarina2021@outlook.com)  
→ [cruelpreciado24@gmail.com](mailto:cruelpreciado24@gmail.com)

 **ORCID:**  
• <https://orcid.org.0000-0002-3193-3511>

#### **FORMATO DE CITA APA.**

Guaman, S. Cruel, M. (2020). Análisis del ambiente laboral que se genera en los docentes universitarios. *Revista G-ner@ndo*, V°1(N°1),44-55.

## Introducción

El Ecuador, como todo país en vía de desarrollo, los gobiernos adoptan políticas de innovación que no siempre se sostienen pero que de alguna forma contribuyen al mejoramiento de la educación y la cultura de la nación ecuatoriana. Por ello en la década de los noventa, época en la que se retornó la democracia, se emprendieron diversos programas de educación tendentes a nivelar los desfases dejados por la dictadura militar, tomando mucha fuerza la educación popular con la implementación de la campaña de alfabetización Jaime Roldós Aguilera, quien fuera presidente ecuatoriano y que murió en accidente aéreo el 24 de mayo de 1981 en la provincia de Loja (Bordas, 2016). Debemos considerar que las influencias de la sociedad sobre el clima organizacional se modifican a través del tiempo como resultado de la mayor cantidad de conocimientos, la diversidad de la fuerza de trabajo, los adelantos tecnológicos, la actitud o el accionar de los integrantes de una institución puede ser negativa o problemática debido al ambiente laboral desarrollado, si este es incongruente con los principios que sustenta la educación; o positiva y no presentar problemas realizando su labor administrativa con gusto y abnegación (Chavarría, 2016).

Según el análisis crítico se pudo detectar un clima laboral no aceptable y malas relaciones interpersonales de personal docente, administrativo y de servicios de la sede universitaria, lo cual no permite tener entre sus participantes buenas relaciones para entregar una relación de calidad debido a esto los perjudicados con este problema es la población estudiantil y la comunidad. Por eso se hace necesario que los gobiernos replanteen sus políticas y privilegien a la educación y garanticen una efectiva administración lo cual no se constituya en un gasto si no en una inversión que en un futuro no muy lejano nos va a permitir salir del subdesarrollo si capacitamos verdaderamente al personal de talento humano tan cual lo han hecho otros países, e invertir en recursos adecuadamente (Chian,2010).

La organización educativa es un sistema que juega un doble papel: reformador y conservador. La educación y el centro, según la perspectiva y filosofía que adopte, pueden generar un proceso innovador y transformador de la sociedad si se presenta dentro de un contexto abierto y flexible. En las actividades pedagógicas e institucionales, la gestión educativa tiene un rol importante. Los directores asumen la responsabilidad por el éxito o fracaso de la institución educativa pública o privada. El evidentemente cumplirá con la participación plena y positiva de todos los miembros de la comunidad educativa, entre ellos el docente. El clima laboral, son las condiciones físicas, emocionales que rodean un espacio de trabajo producto de las relaciones humanas de sus integrantes y la forma en cómo se disponen en los espacios físicos, así como la calidad de dichos espacios (Méndez,2010).

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos. Esto incide en la organización y por ende en el clima. El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en este medio ambiente, y que tiene repercusiones en el comportamiento laboral. La investigación sobre el clima organizacional ha sido de amplio interés en los últimos 50 años, constituye una variable que impacta en el comportamiento de los trabajadores, cuya importancia recién se ha intensificado para ser evaluada por las instituciones educativas (Porret,2014).

El clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual, este junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen forman un sistema de interdependencia altamente dinámico. Las relaciones sociales entre los miembros de la organización es el grado que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar el trabajo en equipo (Sarmiento,2016).

Las percepciones y respuestas que abarcan al clima organizacional se originan en una gran variedad de factores como son:

- Los factores de liderazgo y prácticas de dirección.
- Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización.

Las características del clima organizacional generan un determinado clima laboral, este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento, el cual tiene una gran variedad de consecuencias para la entidad como, por ejemplo, Productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

En uno de sus estudios Tagiuri y Litwin consideran al clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización, la cual es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de características o atributos de la organización. Las propiedades de la organización son la estructura la cual represente la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos y tramites y otras limitaciones que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo, la responsabilidad personal es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo (Toro, 2016).

El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. Los conflictos en las organizaciones surgen por diferentes motivos ya que son los sentimientos del grado en que los

miembros de la organización, tanto pares como superiores aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan (Torres, 2014).

El clima laboral se puede evaluar para llegar a saber cuál es el motivo por el cual ha llegado a los conflictos y así mejorar ya que esa es la clave para la mejora del rendimiento y los resultados, es importante conocer la percepción que tiene los empleados acerca del ambiente laboral en el que se desempeñan ya que dicha percepción se ve afectada por distintos factores ya sea fisiológicos psicológicos, sociales, económicos, etc. Al hacer un diagnóstico del clima laboral se refleja la percepción de los individuos respecto a estas dimensiones, siendo esta información fundamental al momento de valorar los instrumentos de gestión que están siendo utilizados y poder diseñar aquellos que se consideren idóneos para la resolución de posibles conflictos y la consecuencia de los objetivos de la organización conducente a un incremento en los sentimientos positivos (Uribe,2015).

Los individuos y los grupos aislados tienden a desarrollar una visión de túnel o de autismo. La creciente comunicación contrarresta esta tendencia, además permite que uno verifique sus propias percepciones para ver si están socialmente validadas y como partidas, este mecanismo es la base de casi todas las intervenciones del DO, la regla empírica es lograr que las personas hablen e interactúen en nuevas formas constructivas y de ello resultaran cosas positivas. El clima laboral no es algo que se pueda ver o tocar, pero es algo que está ahí presente, este se deriva originalmente de la filosofía, metas u objetivos de la organización, las personas traen sus propios intereses económicos, sociales y personales, los cuales expresan ya sea de manera individual o grupal (Uribe,2015).

La motivación es uno de los factores muy importantes dentro de la organización ya que son las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas. Debido a que los motivos de trabajo específicos de los empleados afectan la productividad, una de las tareas de los gerentes estriba en canalizar de

manera efectiva la motivación del empleo hacia el logro de las metas de la organización. La teoría de las necesidades de Maslow, dice que cada individuo tiene una serie de necesidades innatas, si cada necesidad esta insatisfecha el individuo estará motivado a actuar de una específica manera para satisfacer las necesidades.

### **Materiales y Métodos**

La presente investigación se orienta dentro del paradigma cualitativo que se caracteriza para buscar la solución a los problemas concretos como es el deficiente ambiente laboral y malas relaciones interpersonales de los docentes, personales administrativos y de servicios de la sede universitaria. Dos son los tipos de investigación empleadas en el trabajo; la de campo y documental. La de campo y documental, la primera sirvió para producir el análisis y la segunda para redactar el marco teórico y la propuesta.

Los niveles investigativos utilizados fueron el exploratorio que se caracteriza por efectuárselos para examinar un tema o problema poco estudiado o que ha sido abordado antes, el descriptivo que consiste en describir situaciones y eventos importantes de personas, grupos, comunidades u otros fenómenos.

También es nivel descriptivo-explicativo, por cuanto presenta la realidad actual de los servicios educativos con relación a la aplicación de mecanismos de control en las actividades organizativas, administrativas, operativas y de comunicación.

La proporción de unidades necesarias para realizar la investigación son 291 encuestados a los cuales involucra a los miembros de esta comunidad educativa.

Con la matriz muestral se determina el tamaño de la muestra que se va a obtener a través de la siguiente formula que se detalla:

Observación: Se aplicó la técnica de observación para tener un acercamiento al problema detectado y tener una idea más clara de lo que estaba sucediendo con la actividad laboral. se

la realizo mediante un cuestionario estructurado de preguntas cerradas a los docentes y estudiantes para recaudar información.

Instrumentos: Guía de observación, cuestionario de preguntas.

La información recopilada se procesó del modo siguiente:

- Empleo de estadística descriptiva.
- Tabulación de datos.
- Elaboración de tablas estadísticas.

### Análisis de resultados

**Tabla 1:** Análisis de la actividad laboral

<b>¿Cree usted necesario realizar un análisis a la actividad laboral del UTELVT sede Santo Domingo?</b>		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
<b>SI</b>	286	98%
<b>NO</b>	5	2%
<b>TOTAL</b>	291	100%

**Elaborado por:** Grupo de investigadores

Se puede establecer que el 98% de las personas encuestadas manifestaron que si es importante realizar un análisis a la actividad laboral ya que así se sabría las causas que no permiten desarrollar normalmente las actividades académicas del UTELVT sede Santo Domingo para mejorar la cultura organizacional y educativa.

**Tabla 2:** La Infraestructura permite desarrollar las actividades

<b>¿Considera usted que la infraestructura con la que cuenta la UTELVT sede Santo Domingo permite desarrollar a cabalidad las actividades académicas?</b>		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
<b>SI</b>	160	55%
<b>NO</b>	131	45%
<b>TOTAL</b>	291	100%

**Elaborado por:** Grupo de investigadores

De la encuesta Realizada podemos observar que el 55% de las personas manifestaron que la infraestructura con la que cuenta la sede universitaria si permite desarrollar las actividades académicas, cabe recalcar que en una cantidad aceptable contestaron en un 45% que no, lo que se hace notar que no todos opinan que la infraestructura satisfaga la demanda existente.

**Tabla 3:** ¿Existen buenas relaciones interpersonales en la comunidad educativa?

<b>¿Piensa usted que existen buenas relaciones interpersonales en la comunidad educativa?</b>		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
<b>SI</b>	127	44%
<b>NO</b>	164	56%
<b>TOTAL</b>	291	100%

**Fuente:** Grupo de investigadores

El 44% de las personas encuestadas manifiestan que, si existen buenas relaciones interpersonales en la comunidad educativa, mientras que el 56% respondió que no con lo expuesto podemos analizar que las relaciones interpersonales del personal docente no son buenas lo incide negativamente en la imagen que se forma en los estudiantes, por lo que se hace necesario que las autoridades del plantel implemente un programa de capacitación que permita la integración docente.

**Tabla 4:** ¿El personal docente, administrativo y de servicios cubre la demanda educativa?

<b>¿Cree usted que el personal docente, administrativo y de servicios cubre la demanda educativa existente?</b>		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
<b>SI</b>	117	40%
<b>NO</b>	174	60%
<b>TOTAL</b>	291	100%

**Fuente:** Grupo de investigadores

El 40% de las personas que decidieron realizar la encuesta manifestaron que el personal docente, administrativo y de servicios si cubre la demanda educativa existente, pero por una mayoría del 60% respondieron que no. Nos da a entender que lo expuesto anteriormente está limitado debido a que el personal tiene sobrecargas de asignaturas.



**Tabla 5:**  
Calidad de educación del establecimiento educativo

<b>¿Cómo cataloga usted la calidad de la educación que se imparte de este establecimiento educativo?</b>		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
<b>MUY BUENA</b>	62	21%
<b>BUENA</b>	132	45%
<b>REGULAR</b>	97	33%
<b>TOTAL</b>	291	100%

**Fuente:** Grupo de investigadores

De la encuesta realizada he obtenido que el 21% de las personas manifiestan que la calidad de la educación que se imparte en este establecimiento educativo es muy buena, el 45% respondió que la enseñanza es buena y un 33% opino que la educación impartida en regular.

**Tabla 6:** ¿Se debería contratar más personal?

<b>¿Considera que se debe contratar más personal para cubrir de mejor manera los servicios de la institución?</b>		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
<b>SI</b>	207	71%
<b>NO</b>	84	29%
<b>TOTAL</b>	291	100%

**Fuente:** Grupo de investigadores

Podemos deducir por los datos recolectados de la encuesta que el 71% de las personas encuestadas manifiestan que si se debe contratar más personal para cubrir de mejor manera la demanda estudiantil solo un pequeño porcentaje que es del 29% no están de acuerdo con la contratación de profesores cabe recalcar que esto también se puede hacer si se contara con el presupuesto establecido para cada institución.

**Tabla 7:** ¿Asiste usted a actos que realice la institución?

<b>¿En este establecimiento educativo asiste usted a actos?</b>		
Alternativas	Encuestados	Porcentaje
<b>ACTO SOCIAL</b>	61	21%
<b>DEPORTIVO</b>	69	24%

<b>CULTURAL</b>	87	30%
<b>NINGUNO</b>	74	25%
<b>TOTAL</b>	291	100%

**Fuente:** Grupo de investigadores

De la investigación realizada se puede establecer que el 21% de las personas encuestadas manifiestan que si existen actos sociales que se dan en este establecimiento educativo; el 24% contesto que asisten a encuentros deportivos, el 30% responde asistencia a actos culturales; mientras que el 25% restante dice que a ninguna. Por lo que se hace necesario que las autoridades del plantel realicen las contrataciones necesarias para cubrir de mejor manera los servicios educativos. Se puede deducir que a pesar de no tener un ambiente laboral muy adecuado la calidad educativa se conserva. Se puede deducir con facilidad que existe un alto porcentaje de personas encuestadas que coinciden en señalar que se hace poca vida social al interior del establecimiento que no ha permitido estrechar aún más los lazos de amistad y confraternidad entre estudiantes, docentes y autoridades.

### Conclusiones

Podemos concluir de acuerdo a la investigación realizada que el 99% están de acuerdo con que se realice un análisis de la actividad laboral Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas sede Santo Domingo, para determinar los errores que no permiten desarrollar normalmente las actividades educativas y administrativas en la institución. Se debería optimizar la misma que no brinda las facilidades para poder desarrollar las actividades sociales, deportivas y académicas, por la mala distribución del espacio del físico.

Las relaciones interpersonales entre autoridades docentes, estudiantes Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas sede Santo Domingo, de los Tsáchilas son deficientes, las misma que inciden negativamente ante la imagen institucional y en las actividades en bien de la comunidad.

La limitada capacidad laboral restringe la entrega de servicios de calidad, debido a que los docentes y demás personal tienen sobrecarga de horarios y debe complementarlo con otras actividades extra horarios generalmente. Los problemas existentes entre los miembros de esta comunidad están empezando a mostrar su efecto en la educación que se imparta a los estudiantes que acuden en búsqueda de formarse técnica y científicamente. Se determinó con el análisis que el Personal Docente y el Personal Administrativo coincidían en la exposición al riesgo de exigencia Psicosocial y Doble Presencia con un nivel más desfavorable (perjudicial) en campo académico.

### Referencias

- Bordas, Maria. «Gestión estratégica del clima laboral.» *Sistemas* 228, nº 228 (marzo 2016): 49-64.
- Castro, Adela de. *Comunicación organizacional técnicas y estrategias*. Colombia: Ecoe ediciones, 2014.
- Chavarría, Jennifer. «Clima institucional y nivel de satisfacción laboral en el centro educativo.» Tesis de pregrado, Universidad Cesar vallejo Perú. Lima, 2016.
- Chian, Martin, Nuñez. «Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.» *Salud de los Trabajadores* 19, nº 1 (enero-junio 2010): 5-16.
- Méndez, Carlos. «Clima Organizacional en Colombia.» *Revista Universidad y Empresa* 7, nº 9 (mayo 2010): 100-121.
- Porret, Miquel. *Gestión de personas, manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: ESIC editorial, 2014.
- Sarmiento, Astelio. *Pymes: Gestión y clima organizacional*. Barranquilla: Sello editorial Corunimaricana, 2016.
- Toro, Sanin. *Gestión del Clima Organizacional*. México: L. Vieco e Hijas Ltda., 2013.
- Torres, Zacarias. *Administración Estratégica*. México: Grupo Editorial Patria, 2014.
- Uribe, Jesús. *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Bogotá: El manual moderno, 2015.