

Formación de posgrado y satisfacción laboral en institutos superiores tecnológicos de Riobamba, Ecuador

Postgraduate training and job satisfaction in higher technological institutes of Riobamba, Ecuador

Edgar Enrique Orozco Inca¹
Sandra Elizabeth Guerra Orozco²

Rosa Mayelín Guerra Bretaña³

Recibido: 20-05-2021
Aceptado: 27-07-2021

Resumen

El objetivo del trabajo es analizar la formación de posgrado y la satisfacción laboral de los docentes en los Institutos Superiores Tecnológicos Isabel de Godín y Juan de Velasco Riobamba, Ecuador. Se aplicó una encuesta a 37 docentes. El 43 % de los docentes ha culminado estudios de maestría o especialidad. Los impactos de la formación académica de posgrado se manifiestan en la promoción a cargos académicos, mayor prestigio profesional y social, así como mayores competencias para la docencia, mientras que las competencias para la investigación, la vinculación social y la gestión solo han sido adquiridas medianamente. La percepción más generalizada entre los docentes es que no se obtiene reconocimiento en correspondencia con el nivel académico alcanzado, lo que limita la manifestación de los impactos potenciales de la formación académica de posgrado en la satisfacción laboral de los docentes. Los aspectos que generan una menor satisfacción laboral entre los docentes, y deben constituir prioridades para mejorar la gestión del capital humano, están relacionados con la limitada formación para la docencia y la investigación, así como insuficiente promoción y reconocimiento del desarrollo profesional.

Palabras clave

Formación académica de postgrado, Satisfacción laboral, Educación tecnológica superior, Calidad en la educación

Abstract

The aim of the work is to analyze postgraduate training and job satisfaction of teachers at the Isabel de Godín and Juan de Velasco Higher Technological Institutes in Riobamba, Ecuador. A survey was applied to 37 teachers from the institutes under study. Forty three percent of teachers have completed master's or specialty studies. The impact of postgraduate academic training is manifested in the promotion to academic positions, greater professional and social prestige, as well as greater competencies for teaching, while the competences for research, social bonding and management have only been acquired moderately. The most generalized perception among teachers is that recognition is not obtained in correspondence with the academic level achieved, which limits the manifestation of the potential impacts of postgraduate academic training on teachers' job satisfaction. The aspects that generate less job satisfaction among teachers, and should constitute priorities to improve human capital management, are related to limited training for teaching and research, as well as insufficient promotion and recognition of professional development.

Keywords

Postgraduate academic training, Job satisfaction, Higher technological education, Quality in education

¹ Instituto Superior Tecnológico Juan de Velasco, Riobamba, Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-0561-6678>

² Instituto Superior Tecnológico Isabel de Godín, Riobamba, Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-3596-4331>

³ Universidad de La Habana, Cuba
<https://orcid.org/0000-0002-0561-6678>
mayelin@biomat.uh.cu

1. Introducción

El desarrollo de la carrera profesional de los docentes en los institutos superiores tecnológicos requiere participar en procesos de formación profesional y académica de posgrado que les permitan alcanzar las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones. De esta forma, los docentes estarían preparados para garantizar el funcionamiento de los procesos sustantivos y de gestión de la institución, orientados a la mejora continua de la calidad educativa, que den respuesta a las necesidades y expectativas de la sociedad ecuatoriana.

Además de los conocimientos y habilidades necesarias para realizar sus funciones, el personal docente debe estar motivado y satisfecho con el ambiente laboral donde desarrolla su trabajo. Se parte de reconocer que las personas, con su conocimiento y experiencia, constituyen la esencia de las organizaciones, y su participación en los diferentes procesos, a partir de la motivación y el compromiso, permite el uso de sus capacidades para el beneficio máximo de las instituciones. “La formación y el aprendizaje del personal contribuyen a expandir su capacidad de acción, de manera que produzcan resultados satisfactorios en sus vidas y en sus organizaciones, es por ello que el proceso de formación ha adquirido una importancia estratégica” (Guerra Bretaña y Meizoso Valdés, 2019, p. 89). Así mismo, el reconocimiento y la mejora de la competencia profesional facilitan el compromiso de las personas en el logro de los objetivos de la organización.

En el Reglamento por el que se rigen en Ecuador los institutos superiores (CES, 2015) se vincula la educación de nivel superior con la producción de bienes y servicios y la innovación tecnológica. Por tanto, los docentes de estos institutos deben ser competentes y estar comprometidos para la exitosa realización de los procesos formativos específicos de la educación superior tecnológica (Orozco Inca et al., 2020).

1.1. Formación del capital humano docente

Desde los trabajos pioneros de Becker (1993) y Schultz (1961) se reconoce que el capital humano con que cuenta una organización son los conocimientos, destrezas y habilidades que residen en los individuos y son utilizados por ellos, como resultado del talento humano natural y de la subsiguiente inversión en educación, capacitación y experiencia. A diferencia de otros activos de la organización, los conocimientos y las habilidades están en las personas, por lo que no pertenecen a ella, sino que se garantizan mediante las relaciones que se establecen en el entorno laboral. Para que el capital humano aporte al éxito sostenido, es fundamental que las personas sean competentes, estén motivadas y sean informadas respecto a los objetivos y múltiples requisitos que debe cumplir la organización.

Para que el capital humano desarrolle todo su potencial, este debe ser adecuadamente gestionado. Chiavenato (2007) plantea que los principales objetivos de la gestión del capital humano en una organización son:

Crear, mantener y desarrollar un contingente de personas con habilidades, motivación y satisfacción por alcanzar los objetivos de la organización. Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales para el empleo, desarrollo y satisfacción plena de las personas, y para el logro de los objetivos individuales. Lograr eficiencia y eficacia por medio de las personas (Chiavenato, 2007, p. 122)

A partir del análisis de los conceptos planteados, en esta investigación se considera que

...el capital humano es la combinación de todos los conocimientos, habilidades y experiencia de las personas de una organización, a nivel individual y al nivel de la organización, que es contexto-dependiente y que para realizarse se necesita el compromiso, la interacción y colaboración de todas las personas de la organización. Esto no es posible sin una cultura organizacional que contribuya al mejoramiento de las competencias de las personas para contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización de la cual forma parte y a su realización plena como individuos. (Orozco Inca, 2020, p. 16)

Como parte de su gestión, la formación del capital humano es relevante para el éxito de las organizaciones, sobre la base del desarrollo de las competencias personales (Elnaga y Imran, 2013; Marin Díaz et al, 2014; Neirotti y Paolucci, 2013). En el ámbito laboral, la formación del capital humano tiene un alcance más amplio e integrador que la capacitación, el adiestramiento o la especialización, ya que incluye las actividades anteriores, de forma planificada y sistemática con el objetivo de alcanzar las competencias necesarias para realizar adecuadamente el trabajo.

El proceso de formación se realiza de manera cíclica en varias etapas, las cuales deben ser monitoreadas para evaluar su eficacia. Se parte de la identificación de las necesidades de formación, se planifica, organiza e implementa el programa formativo y, finalmente se evalúan sus resultados en las personas, las organizaciones y la sociedad (Billorou et al., 2011; Orozco Inca et al., 2019).

Entre los modelos para evaluar la eficacia de la formación están los enfoques clásicos de Kirkpatrick (1959; 1976) y Phillips (1996; 2003). En el modelo de Kirkpatrick se evalúa la eficacia de la formación con un enfoque básicamente cualitativo que consta de cuatro niveles: Reacción, Aprendizaje, Transferencia y Resultados. El modelo de Phillips se basa en el de Kirkpatrick, pero se diferencia porque incluye un quinto nivel de evaluación cuantitativa basada en el cálculo de la rentabilidad de la formación. Además, Phillips plantea identificar entre los resultados de la formación sus beneficios intangi-

bles, relacionados con la satisfacción y la efectividad en el trabajo, y cómo la formación repercute en la satisfacción de los clientes. Por su parte, Pineda (2010), Billorou y colaboradores (2011) y Ramos y colaboradores (2016) analizan la satisfacción, al evaluar la reacción de los participantes respecto a la formación recibida.

En las instituciones de educación superior el personal docente, como piedra angular de los procesos educativos, debe estar dotado de las competencias básicas inherentes a su profesión, que le permitan formar a sus estudiantes para la vida profesional y social (Abanades Sánchez, 2016; Gutiérrez Hinestroza et al., 2019; Jiménez et al., 2013).

Desde la Ley Orgánica de la Educación Superior en Ecuador (Asamblea Nacional de Ecuador, 2010), el Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del Sistema de Educación Superior, aprobado por el Consejo de Educación Superior (CES, 2012), y el Modelo de Evaluación Institucional para los Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos en proceso de acreditación establecido por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES, 2020), se establece que la calidad de la docencia depende en última instancia de la formación y el desempeño de los docentes. Sin embargo, en los institutos superiores tecnológicos la formación de posgrado de los docentes y sus competencias integrales son aún insuficientes (Meza Cruz y Macías Zambrano, 2018; Orozco Inca et al., 2018).

Las competencias profesionales están relacionadas con las cualidades de la personalidad que permiten la autorregulación de la conducta del sujeto, propiciando un desempeño profesional eficaz y eficiente dentro de un contexto social determinado, a partir de la integración de los conocimientos científicos y las habilidades con los elementos afectivos y conductuales vinculados al ejercicio de la profesión (Gutiérrez Hinestroza et al., 2019). Así mismo, se concuerda con otros autores (Abanades Sánchez, 2016; Ángel Macías et al., 2017; Jiménez et al., 2013; Tejada Fernández, 2009), cuando afirman que las competencias de los docentes en la educación superior deben desarrollarse para la realización de todas sus funciones relacionadas con los procesos sustantivos: docencia, investigación y vinculación con la sociedad (extensión).

De manera específica, los docentes con funciones de dirección, también deben contar con competencias para la gestión académica y administrativa, las cuales son adicionales a las relacionadas con los procesos sustantivos. Solo el personal docente que conozca a fondo los procesos de gestión de la calidad educativa y se compromete con su mejora continua es capaz de contribuir en la determinación de las oportunidades de mejora del desempeño de la institución.

1.2. Satisfacción laboral

Se asume que la competencia, la satisfacción laboral y la motivación con su profesión y el trabajo que realizan son factores que permiten a los docentes alcanzar un desempeño superior. De esta forma, ellos pueden contribuir al éxito sostenido de la organización educativa, el cual se logra a partir de la satisfacción de las necesidades y expectativas de los estudiantes, otros beneficiarios y partes interesadas. Así mismo, el clima organizacional en los institutos superiores tecnológicos debe propiciar el desarrollo profesional y se debe valorar la formación de posgrado de los docentes, todo lo cual repercute en la satisfacción laboral de estos.

Se concuerda con Moreira Moreira (2016), quien plantea que en las instituciones de educación superior el clima organizacional se entiende como las percepciones de los miembros de la comunidad educativa (estudiantes, docentes, directivos y administrativos) respecto a las dimensiones: académica, socio-afectiva, administrativa y ética, que convergen en el entorno de la institución y que influyen en sus acciones y comportamientos.

Se han realizado estudios que demuestran la relación existente entre las variables relacionadas con la satisfacción laboral de los docentes de la educación superior y el clima organizacional (Montoya Cáceres et al., 2017). El clima organizacional en las instituciones educativas no solo incide en la eficacia y eficiencia administrativa, sino en la formación integral de los estudiantes que reciben, captan e imitan las conductas de sus profesores (Bermúdez Aponte et al., 2015).

Wright y Davis (2003) consideran que la satisfacción laboral “representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben” (p. 70). Por su parte, la motivación laboral “son los estímulos que posee una persona que lo conducen a actuar de peor o mejor manera en el ámbito laboral” (Sánchez Sellero et al., 2014, p. 539). Las reacciones afectivas del individuo, frente al clima laboral que percibe, constituyen la base de su satisfacción profesional.

Se asume que la satisfacción laboral de los docentes está vinculada al logro de niveles cada vez más altos en la calidad de su trabajo, de reconocimiento (moral y salarial) por lo que hacen, y de disfrute en el trabajo mismo, lo que propicia su mejor desempeño en la formación integral de los estudiantes (Baño Ayala et al., 2016).

1.3. Objetivos e importancia del trabajo

A partir de las consideraciones teóricas expuestas, el objetivo de este trabajo es analizar la formación de posgrado y la satisfacción laboral en dos institutos superiores tecnológi-

cos de la ciudad de Riobamba, Ecuador. Con este trabajo se pretende dar respuesta a las preguntas de investigación siguientes:

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes en los Institutos Superiores Tecnológicos Isabel de Godín y Juan de Velasco?

¿Cómo se relaciona la formación académica de posgrado de los docentes con su satisfacción laboral en las instituciones analizadas?

El desarrollo de la carrera de los docentes de los institutos superiores tecnológicos a partir de los estudios de posgrado es de suma importancia, ya que de la calidad de la docencia depende en gran medida la adecuada formación de los egresados. Es necesario destacar que la formación tecnológica posibilita la rápida vinculación de los egresados al mercado laboral, al obtener un título habilitante para el trabajo, con una alta tasa de empleabilidad y adecuado retorno económico.

El interés por el estudio de la satisfacción laboral está relacionado con su relevancia para explicar distintas variables vinculadas con la efectividad organizacional, tales como: el compromiso organizacional y el desempeño; también es de carácter ético-humanista por su importancia como determinante del bienestar del individuo, tanto desde el punto de vista de su salud física como mental (Pujol Cols y Dabos, 2018).

Los resultados del trabajo permiten identificar las prioridades para la planificación de acciones de mejora en la gestión del capital humano docente de los institutos superiores tecnológicos. La investigación es parte de una tesis doctoral de la cual ya se han publicado otros resultados parciales (Orozco Inca, 2020; Orozco Inca et al., 2018; Orozco Inca et al., 2019).

2. Métodos

2.1. Participantes en el estudio

La encuesta de satisfacción laboral fue aplicada a 37 de los 38 docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos Isabel de Godín y Juan de Velasco. En Isabel de Godín se estudia la carrera de Diseño de Modas, mientras que en el Juan de Velasco se cursan las carreras de Tecnología en Contabilidad y Tecnología en Redes informáticas.

No existen notables diferencias en la composición por edades en los dos institutos, con una edad promedio de 34,3 años, en un rango entre 25 y 44 años (Tabla 1). Sí se obser-

van diferencias en la composición por sexos, donde el Isabel de Godín cuenta con un 89 % de mujeres para un porcentaje total en el estudio del 70,7 %.

Tabla 1

Características demográficas de la muestra

Características	Isabel Godín	Juan de Velazco	Total
Sexo			
M	16	10	26
H	2	9	11
Edad			
Promedio	33,5	35,2	34,3
Rango	27-39	25-44	25-44

De los docentes encuestados 16 (43 %) han culminado estudios de 4o Nivel: maestría (15) y especialidad (1). Un docente se encuentra cursando una maestría y dos realizan estudios de doctorado. Como media los docentes llevan trabajando en la educación superior 3,7 años, con un recorrido entre 1 años y 11 años. Ninguno de los docentes es titular en el cargo.

2.2. Instrumento de evaluación

Se diseñó una encuesta de satisfacción laboral, la cual forma parte de una metodología más amplia para evaluar la efectividad de la formación académica de posgrado en los institutos superiores tecnológicos de Riobamba (Orozco Inca, 2020). En la encuesta se preguntaron cuestiones que pueden ilustrar sobre el impacto de la formación de posgrado al nivel personal y las percepciones respecto a los aspectos del clima laboral que pueden incidir en la satisfacción de los docentes. Estos aspectos fueron agrupados en cuatro dimensiones (Tabla 2).

Tabla 2

Dimensiones para evaluar la satisfacción con determinados aspectos del clima laboral

Dimensiones	Descripción	Cantidad de ítems
I. Organización y planificación del trabajo	Percepciones de los docentes sobre la forma en que se organiza la institución para cumplir su misión.	7
II. Apoyo, reconocimiento y desarrollo de carrera	Percepciones de los docentes sobre su preparación y participación en el cumplimiento de sus funciones, así como de la gestión institucional para el desarrollo de su carrera profesional.	6
III. Infraestructura	Percepciones de los docentes sobre las condiciones ambientales físicas en que se realiza el trabajo, así como de los recursos de que se dispone para el cumplimiento de las actividades.	5
IV. Comportamiento	Percepciones de los docentes sobre la existencia de un ambiente de trabajo grato, motivador, participativo, innovador y de buenas relaciones sociales entre los docentes y entre jefes y subordinados.	10

Además, la encuesta incluye dos preguntas generales sobre la participación de los docentes en la mejora del desempeño institucional y respecto al nivel de satisfacción por pertenecer a la institución; y dos preguntas abiertas para recoger sus opiniones y sugerencias respecto a la satisfacción laboral y el clima organizacional.

2.3. Procedimiento y análisis de datos

Los resultados fueron analizados mediante el programa SPSS v. 21.0, determinándose las frecuencias, las medidas de tendencia central y las correlaciones entre los ítems de la encuesta a través de la prueba de Pearson. Para las preguntas relacionadas con el prestigio y competencias que lograron los graduados de maestría y doctorado, las posibles respuestas fueron: Totalmente, Medianamente y No. Las respuestas con relación a la satisfacción laboral fueron evaluadas en cinco niveles: Muy satisfecho; Satisfecho; Parcialmente Satisfecho; Poco Satisfecho; Insatisfecho y se tomó como medida de tendencia central la moda. Para la variable tiempo, se calculó la media y el recorrido.

3. Resultados

La fiabilidad de la escala (Tabla 3) tanto para los seis ítems relacionados con los impactos de la formación de posgrado, como para los 30 ítems de la satisfacción, es aceptable con un valor Alfa de Cronbach mayor que 0,7.

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad

Impactos de la formación de posgrado		Satisfacción laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
0,76	6	0,72	30

Fuente: SPSS

El 87,5 % de los graduados de 4o nivel (maestría y especialidad) han sido promovidos a cargos académicos. La mayor parte considera que ha adquirido mayor prestigio profesional y social, así como mayores competencias para la docencia, mientras que las competencias para la investigación, la vinculación y la gestión solo han sido adquiridas medianamente (Tabla 4).

Tabla 4

Respuestas de los docentes graduados de formación académica de posgrado

Ítems	Modas
Mayor prestigio profesional	Totalmente
Mayor prestigio social	Totalmente
Mayores competencias para la docencia	Totalmente
Mayores competencias para la investigación	Medianamente
Mayores competencias para la vinculación	Medianamente
Mayores competencias para la gestión	Medianamente

Los encuestados están satisfechos con 18 de los aspectos preguntados (Tabla 5). Las respuestas en el nivel muy satisfecho fueron escasas, por lo que se sumaron al nivel satisfecho en el momento de analizar los resultados. Los docentes expresaron su satisfacción en orden decreciente con las dimensiones: *Infraestructura*, con el 100 % de los ítems percibidos como satisfactorios; *Comportamiento*, con el 70 % de los ítems percibidos como satisfactorios; *Apoyo, reconocimiento y desarrollo de carrera*, con el 67 % de los ítems percibidos como satisfactorios; *Organización y planificación del trabajo*, con el 57 % de los ítems percibidos como satisfactorios. La percepción general de los docentes es de satisfacción parcial en su implicación en los procesos de mejora de la calidad y su pertenencia a la institución.

Tabla 5

Respuestas de los encuestados respecto a su satisfacción laboral, expresadas por sus modas estadísticas (M): S- Satisfecho; PS - Parcialmente satisfecho

Ítems	M
Dimensión: I. Organización y planificación del trabajo	
1. Relación existente entre la distribución de la docencia y la formación de los docentes en la institución	S
2. Forma en que se organizan y planifican las actividades docentes	S
3. Forma en que se realiza el proceso de selección de los docentes	S
4. Forma en que se evalúa su trabajo como docente	S
5. Transparencia y equidad en:	
5.1 la distribución de tareas,	PS
5.2 el salario,	PS
5.3 el reconocimiento profesional y las oportunidades de desarrollo	PS
Dimensión: II. Apoyo, reconocimiento y desarrollo de carrera	
6. Acciones que realiza la dirección de la institución para promover su desarrollo como docente	PS
7. Su preparación como docente	PS
8. Su preparación como investigador	PS
9. Su participación en la planificación y organización de las actividades docentes	S
10. Su participación en las actividades de investigación	PS
11. Su participación en las actividades de vinculación	S
Dimensión: III. Infraestructura	
12. Infraestructura necesaria para su desempeño como docente respecto a:	
12.1 Aulas	S
12.2 Laboratorios y talleres	S
12.3 Biblioteca	S
12.4 Tecnologías de la información y las comunicaciones	S
12.5 Servicios generales	S
Dimensión: IV. Comportamiento	
13. Relaciones interpersonales en su trabajo	S
14. Cohesión y el trabajo en equipo	S
15. Comunicación en las cuestiones que inciden en su trabajo	S
16. Motivación para desempeñar sus labores como docente	S
17. Ambiente innovador en su trabajo	S
18. Forma en que se resuelven los conflictos en su institución	PS
19. Apoyo que le dan sus superiores	S
20. Reconocimiento que se le da en correspondencia con el nivel académico alcanzado	PS
21. Liderazgo que manifiestan sus superiores	S
22. Su participación en la toma de decisiones en su institución	PS
Generales	
23. Su implicación en los procesos de mejora de la calidad	PS
24. Su pertenencia a su institución	PS

Los aspectos en los que la mayoría de los docentes solo están parcialmente satisfechos son:

- La transparencia y equidad en la distribución de las tareas, el salario, el reconocimiento profesional y las oportunidades de desarrollo.
- Las acciones que realiza la dirección de la institución para promover su desarrollo como docente.
- Su preparación como docente.
- Su preparación como investigador.
- Su participación en las actividades de investigación.
- Forma en que se resuelven los conflictos en su institución.
- Reconocimiento que se le da en correspondencia con el nivel académico alcanzado.
- Participación en la toma de decisiones en su institución
- Implicación en los procesos de mejora de la calidad.
- Pertenencia a su institución.

Si bien los docentes consideran que existe una relación positiva entre la transparencia y equidad en la distribución de tareas y el salario (correlación de Pearson= 0,805; $p=0,000$), perciben una relación negativa entre esta variable y la forma en que se organizan y planifican las actividades docentes (correlación de Pearson= -0,393; $p=0,016$) y con la forma en que se evalúa su trabajo como docente (correlación de Pearson= -0,475; $p=0,003$). Así mismo, la variable transparencia y equidad en el salario se relaciona de forma negativa con la forma en que se realiza el proceso de selección de los docentes (correlación de Pearson= -0,464; $p=0,004$) y la preparación como investigador que estos poseen (correlación de Pearson= -0,472; $p=0,003$).

La transparencia y equidad en el reconocimiento profesional y las oportunidades de desarrollo se perciben relacionadas con las acciones que realiza la dirección de la institución para promover su desarrollo como docente (correlación de Pearson= 0,365; $p=0,026$), ambas con una satisfacción parcial. Así mismo, con estas acciones se relacionan de manera evidente la preparación para la docencia (correlación de Pearson= 0,424; $p=0,009$) y la investigación (correlación de Pearson= 0,438; $p=0,007$) y la participación de los docentes en la planificación y organización de la docencia (correlación de Pearson= 0,455; $p=0,005$).

Al realizar un análisis comparativo de los resultados de las encuestas aplicadas en el presente estudio, se encontraron diferencias significativas en las percepciones de los profesores de los dos institutos en los aspectos siguientes:

- Forma en que se organizan y planifican las actividades docentes (correlación de Pearson = -0,459; $p= 0,004$).
- Forma en que se realiza el proceso de selección de los docentes (correlación de Pearson = -0,348; $p= 0,037$).

- Forma en que se evalúa su trabajo como docente (correlación de Pearson = 0,393; $p=0,007$).
- Transparencia y equidad en la distribución de tareas (correlación de Pearson = 0,439; $p=0,016$).
- Acciones que realiza la dirección de la institución para promover su desarrollo como docente (correlación de Pearson = -0,331; $p=0,046$).
- Motivación para desempeñar sus labores como docente (correlación de Pearson = 0,340; $p=0,042$).

Si bien los profesores del Instituto Superior Tecnológico Juan de Velasco sienten mayor satisfacción que los del Instituto Superior Tecnológico Isabel de Godín con la forma en que se evalúa su trabajo como docentes y con la transparencia y equidad en la distribución de tareas, lo están menos con la forma en que se organizan y planifican las actividades docentes (Figura 1).

El análisis de las respuestas arrojó, además, que solo se manifiesta una correlación significativa entre la formación de 4o nivel y la satisfacción de los profesores con la forma en que se les evalúa (correlación de Pearson= 0,380; $p=0,022$) y con la calidad de las aulas (correlación de Pearson= -0,370; $p=0,024$), si bien ambos aspectos, en la valoración general, son percibidos satisfactoriamente. Los profesores que poseen formación de 4o nivel manifestaron mayor satisfacción con la forma que se les evalúa (87,5 %) que los que no la tienen (55,0 %) (Figura 2). Por el contrario, los que tienen formación académica de posgrado fueron más críticos con el estado de las aulas (37,5 % están satisfechos) que los que no lo son (66,7 % están satisfechos) (Figura 3).

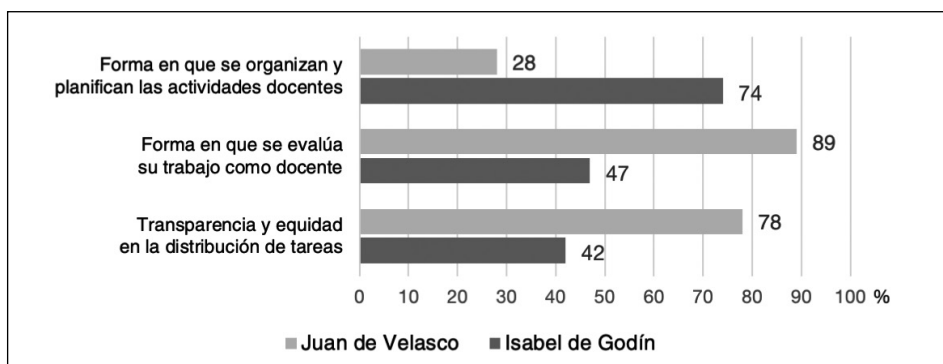


Figura 1. Porcentaje de profesores satisfechos con las variables evaluadas en los Institutos Superiores Tecnológicos Juan de Velasco e Isabel de Godín

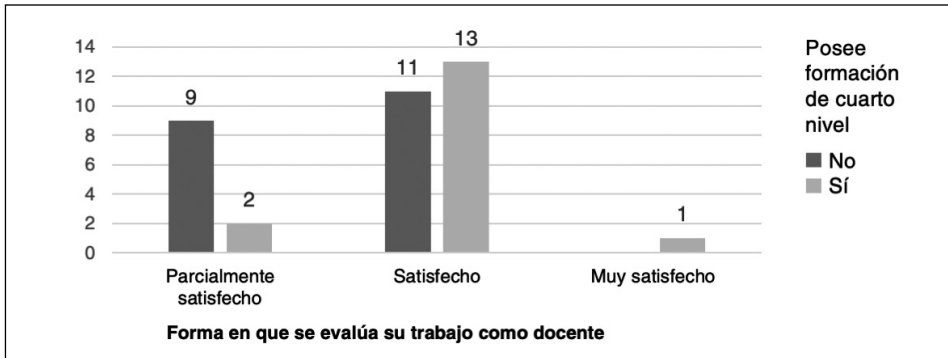


Figura 2. Grado de satisfacción de los profesores con la forma en que se les evalúa

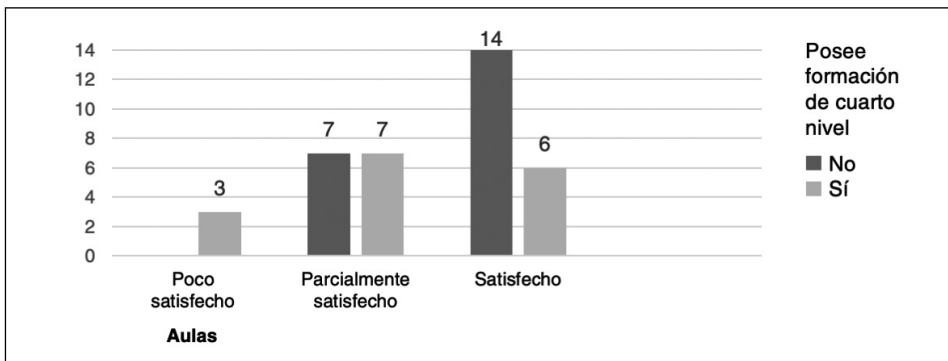


Figura 3. Grado de satisfacción de los profesores con el estado de las aulas

Los aspectos en los que fue menor la satisfacción de los encuestados fueron:

- Preparación como docente (24,3 %).
- Acciones que realiza la dirección de la institución para promover su desarrollo como docente (24,3 %).
- Transparencia y equidad en el reconocimiento profesional y en las oportunidades de desarrollo (27,0 %).
- Preparación para investigar (29,7 %).

En general, solo el 37,8 % de los encuestados perciben que se otorga reconocimiento al nivel académico.

4. Discusión

Los resultados de la encuesta permitieron conocer información relevante para el análisis de las políticas de gestión de los recursos humanos en los institutos superiores tecnológicos. El análisis de los resultados apunta a que existen problemas en los procesos de gestión del capital humano en los institutos superiores tecnológicos estudiados: tales como la selección, la evaluación y la remuneración. Además, se perciben carencias en las acciones institucionales para propiciar el desarrollo profesional de los docentes. Es necesario destacar que en la legislación vigente en Ecuador no se prevé la formación académica de posgrado de los profesores contratados en los institutos superiores tecnológicos, ni siquiera de aquellos con dedicación a tiempo completo, que son la totalidad de la planta docente y de los directivos de estas instituciones.

Un diagnóstico realizado con anterioridad sobre la formación, desarrollo y producción científica de los docentes de los institutos superiores tecnológicos mostró las carencias existentes (Orozco Inca, 2020). La encuesta empleada en ese estudio fue inicialmente validada en su aplicación a 15 docentes del Instituto Superior Tecnológico Juan de Velasco (Orozco Inca, Barahona, y Guerra Orozco, 2018). Los resultados de la aplicación de la encuesta a 150 docentes de los institutos superiores tecnológicos públicos de Riobamba mostraron que ninguno de los encuestados era Titular, cuestión que no depende de la dedicación de los docentes ni de la gestión de los institutos, ya que es el CES el encargado de lanzar las convocatorias a concursos para ocupar puestos de profesores titulares.

El 96 % de los docentes encuestados en el mencionado estudio (Orozco Inca, 2020) eran ingenieros y licenciados, con baja presencia de tecnólogos, la cual se suple con los ingenieros contratados, que corresponden al área del conocimiento. La inmensa mayoría de los docentes encuestados (95 %) manifestaron no haber recibido entrenamientos en el campo de su profesión, aspecto en que se comenzó a trabajar de manera intensa a partir del 2018 para lograr la actualización constante del claustro en las tecnologías que imparten.

El hecho de que los docentes son contratados temporalmente repercute en que ellos no desarrollan el mismo sentimiento de pertenencia a la institución que tendría un profesor titular. Además, estos docentes no perciben que pueden desarrollar su carrera profesional en estas instituciones. Esto fue corroborado en el presente estudio donde los docentes manifestaron una satisfacción parcial con su pertenencia a la institución y su participación en los procesos de mejora.

Por otra parte, este tipo de contrato también afecta la formación de posgrado de los docentes, los cuales consideraron que los aspectos que la entorpecen son: la falta de tiempo y de financiamiento, los insuficientes incentivos y permisos para realizar su formación de posgrado y la inestabilidad laboral (Orozco Inca, 2020). Similares causas,

además del desconocimiento para realizar publicaciones científicas, resultaron en que el 98,7 % de los encuestados no habían realizado ninguna publicación, ni presentación en evento y solo el 3 % participaba en proyectos de vinculación con la sociedad o de investigación-innovación. Una situación similar se constató en el presente estudio donde solo el 29,7 % de los docentes manifestó estar satisfecho con su preparación para investigar, no obstante haber participado en diversas actividades de formación luego del diagnóstico inicial realizado en el 2018.

Se reconoce que los problemas organizativos pueden afectar el desempeño de los docentes, así mismo, las insatisfacciones respecto a la forma en que son evaluados, y por tanto reconocidos en su trabajo, y las percepciones respecto a falta de transparencia y equidad en la distribución del trabajo, son aspectos que pueden lesionar la cohesión y el compromiso de los colectivos docentes y deben ser tratados prioritariamente.

Uno de los objetivos de la aplicación de la encuesta fue evaluar si existían diferencias entre las percepciones de los docentes graduados en maestrías y doctorados y los profesores que solo son tecnólogos e ingenieros, tomados como "grupo control". Sin embargo, el análisis de los resultados permite apreciar que los factores que provocan una satisfacción parcial en los docentes afectan de igual forma a aquellos que cuentan con formación académica de posgrado y los que no la poseen. Además, el hecho de que no exista una correlación significativa entre la formación de 4o nivel y la percepción de que se otorga reconocimiento en correspondencia con el nivel académico alcanzado impide la total manifestación de los impactos potenciales que esta formación podría tener en la satisfacción laboral de los docentes.

Los aspectos relacionados con las acciones que debe realizar la dirección de los institutos superiores tecnológicos para promover y propiciar la preparación y el desarrollo de su personal como docentes e investigadores, con la transparencia y equidad en el reconocimiento profesional y en las oportunidades de desarrollo, deben constituir la prioridad de las estrategias para la gestión del capital humano docente en las instituciones analizadas. Además, no se deben descuidar el resto de las cuestiones en las que se manifestó una satisfacción parcial como oportunidades de mejora significativa de la calidad educativa.

5. Conclusiones

La encuesta aplicada es un instrumento válido para analizar el impacto de la formación en los docentes a partir de su reconocimiento de que han podido acceder a cargos académicos superiores, han adquirido mayor prestigio profesional y social, así como mayores competencias para la docencia.

La aplicación de la encuesta en los institutos superiores tecnológicos evaluados no mostró que la formación académica de posgrado tenga una incidencia significativa en la satisfacción de los docentes, lo que evidencia que no existen suficientes incentivos laborales para realizar estos estudios, ni se percibe que exista reconocimiento en correspondencia con el nivel académico alcanzado, lo que limita la manifestación de los impactos potenciales de la formación académica de posgrado en la satisfacción laboral de los docentes. De ahí que se identificaran la formación para la docencia y la investigación, la promoción y el reconocimiento del desarrollo profesional de los docentes, como prioridades en las estrategias para la gestión del capital humano en las instituciones analizadas.

El estudio tiene la limitante de haber sido realizado solo en dos institutos superiores tecnológicos, por lo que se recomienda aplicar la encuesta de satisfacción laboral en una muestra mayor de docentes e instituciones para conocer cómo se comportan las variables analizadas, de forma tal que la información obtenida sirva de fundamento para el análisis de las políticas existentes respecto a los incentivos para la formación de posgrado y la estabilidad en el empleo de los docentes en los institutos tecnológicos superiores públicos de Ecuador.

6. Referencias

- Abanades Sánchez, M. (2016). Nuevo perfil del docente en la educación superior: formación, competencias y emociones. *Opción*, 32(8), 17-37. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048481002.pdf>
- Ángel Macías, M. A., Ruiz Díaz, P., y Rojas-Soto, E. (2017). Propuesta de competencias profesionales para docentes de programas de salud en educación superior. *Revista de la Facultad de Medicina*, Universidad Nacional de Colombia, 65(4), 595-600. <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n4.58620>
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Educación Superior (LOES). Registro Oficial N° 298.
- Baño Ayala, D. J., Villacrés Cevallos, E. P., Arboleda Álvarez, L. F., y García Zapata, T. (2016). Evaluación del clima organizacional del personal docente de las Instituciones de Educación Superior (IES) de la provincia de Chimborazo – Ecuador. *Revista Industrial Data*, 19(2), 59-68. <http://dx.doi.org/10.15381/ridata.v19i2.12816>
- Becker, G. (1993). Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education (3rd ed.). The University of Chicago Press.
- Bermúdez Aponte, J. J., Pedraza Ortiz, A., y Rincón Rivera, C. I. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 17(3), 1-12. <http://redie.uabc.mx/vol17no3/contenido-bermudezetal.html>
- Billorou, N., Pacheco, M., y Vargas, F. (2011). *Guía para la evaluación de impacto de la formación*. Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Cinterfor.

- CACES. (2020). *Modelo de evaluación institucional para los institutos superiores técnicos y tecnológicos en proceso de acreditación*. Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior de Ecuador. <http://www.caces.gob.ec/879-2/>
- CES. (2012). Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del Sistema de Educación Superior (Codificación). Consejo de Educación Superior de Ecuador.
- CES. (2015). Reglamento de los institutos y conservatorios superiores. RPC-SO-35-No. 457-2015. Consejo de Educación Superior de Ecuador.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8va ed.). Mc Graw-Hill Interamericana.
- Elnaga, A., y Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137-147. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/4475>
- Guerra Bretaña, R. M., y Meizoso Valdés, M. C. (2019). Gestión de la Calidad. Conceptos, modelos y herramientas. Editorial UH.
- Gutiérrez Hinestroza, M., Silva Sánchez, M., Iturralde Kure, S., y Mederos, M. C. (2019). Competencias profesionales del docente universitario desde una perspectiva integral. *Revista Killkana Sociales*, 3(1), 1-14. https://doi.org/10.26871/killkana_social.v3i1.443
- Jiménez, Y. I., Hernández, J., y González, M. A. (2013). Competencias profesionales en la educación superior: justificación, evaluación y análisis. *Innovación Educativa*, 13(61), 45-65. <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179427877004.pdf>
- Kirkpatrick, D. (1959). Techniques for evaluating training programs. *Journal of American Society of Training Directors*, 13(3), 21-26.
- Kirkpatrick, D. (1976). Evaluation of training. En R. L. Craig, *Training and development handbook* (págs. 301-319). McGraw-Hill.
- Marín Díaz, M. L., Chiamonte Cipolla, L., Llinas Audet, X., y Escardibul, J. O. (2014). The effects of training on the competitive economic advantage of companies in Spain. *Education Research International*, 1-9. <https://doi.org/10.1155/2014/749606>
- Meza Cruz, B. C., y Macías Zambrano, T. Y. (2018). La investigación e innovación tecnológica en la mejora del proceso de formación técnica y tecnológica superior. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 6. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/06/mejora-formacion-superior.html>
- Montoya Cáceres, P., Bello Escamilla, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., y Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal en Chile. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7-13. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Moreira Moreira, L. M. (2016). Clima Organizacional en la Educación Superior, Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2(4), 296-307. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Neirotti, P., y Paolucci, E. (2013). Why do firms train? Empirical evidence on the relationship between training and technological and organizational change. *International Journal of Training and Development*, 17(2), 93-115. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12003>

- Orozco Inca, E. E. (2020). *Metodología para la evaluación de la efectividad de la formación de posgrado de los docentes en los Institutos Tecnológicos Superiores de la Ciudad de Riobamba, Ecuador*. Tesis presentada en opción al título de Doctor en Ciencias Económicas. Universidad de La Habana.
- Orozco Inca, E. E., Barahona, M., y Guerra Orozco, S. E. (2018). Evaluación del capital humano docente en el Instituto Tecnológico Superior Juan de Velasco de Riobamba. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 1. <http://www.eumed.net/rev/atlante/2018/01/evaluacion-docente.html>
- Orozco Inca, E. E., Benítez Abarca, G. M., y Guerra Orozco, S. E. (2019). Metodología para la evaluación de la efectividad de la formación de posgrado de los docentes en los institutos tecnológicos superiores de la ciudad de Riobamba, Ecuador. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 6. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/efectividad-formacion-posgrado.html>
- Orozco Inca, E. E., Jaya Escobar, A. I., Ramos Azcuy, F. J., y Guerra Bretaña, R. M. (2020). Retos a la gestión de la calidad en las instituciones de educación superior en Ecuador. *Educación Médica Superior*, 34(2), e2268. <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/2268>
- Phillips, J. (1996). Measuring the Results of Training. En R. Craig, *The ASTD Training and Development Handbook*. McGraw-Hill.
- Phillips, J. (2003). *Return on Investment in Training and Performance Improvement Projects* (2nd ed.). Elsevier.
- Pineda Herrero, P. (2010). Evaluation of training in organisations: a proposal for an integrated model. *Journal of European Industrial Training*, 34(7), 673-693. <https://doi.org/10.1108/03090591011070789>
- Pujol Cols, L. J., y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramos Azcuy, F. J., Meizoso Valdés, M. C., y Guerra Bretaña, R. M. (2016). Instrumento para la evaluación del impacto de la formación académica. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(2), 114-124. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/376>
- Sánchez Sellero, M. C., Sánchez Sellero, P., Cruz González, M. M., y Sánchez Sellero, F. J. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 54(5), 537-547. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020140507>
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Tejada Fernández, J. (2009). Competencias docentes. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 13(2), 1-15. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56711798015>
- Wright, B. E., y Davis, B. S. (2003). Job Satisfaction in the Public Sector: The Role of the Work Environment. *The American Review of Public Administration*, 33, 70-90. <https://doi.org/10.1177/0275074002250254>.

Cómo citar (APA 7ª ed.):

Orozco, E.E.; Guerra, S.E.; Guerra, R.M. (2021). Formación de posgrado y satisfacción laboral en institutos superiores tecnológicos de Riobamba, Ecuador. *Pulso. Revista de Educación*, 44, 91-108.
