

Clima organizacional y ambiente de aprendizaje en formación de salud

Organizational climate and learning environment in health education

Karla Magdalena Game Mendoza^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-5860-0469>

Walter Isaac Loor Mendoza¹ <https://orcid.org/0000-0001-7908-6676>

Walter Victoriano Loor Briones¹ <https://orcid.org/0000-0002-4118-0058>

Gladis del Consuelo Vinueza Burgos¹ <https://orcid.org/0000-0001-6254-7595>

Dalva Patricia Icaza Rivera¹ <https://orcid.org/0000-0002-6943-9551>

Nancy Jacqueline Macías Alvarado¹ <https://orcid.org/0000-0003-0560-9598>

¹ Universidad Estatal de Milagros. Guayas, Ecuador.

* Autor para la correspondencia: kgamem@unemi.edu.ec

RESUMEN

Introducción: El ambiente de aprendizaje es uno de los elementos que más influyen en los resultados de la formación universitaria, específicamente de las carreras de la salud; entendiéndole bajo un prisma integral en el que influyen tanto aspectos objetivos como subjetivos. En la presente investigación se aborda la influencia del clima organizacional de las instituciones universitarias sobre el ambiente de aprendizaje.

Objetivo: Analizar las relaciones entre clima organizacional y ambiente de aprendizaje en la formación en salud.

Métodos: Se desarrolló una consulta a 25 expertos, con base a un cuestionario elaborado para evaluar las relaciones entre clima organizacional y ambiente de aprendizaje en la formación en salud. Los resultados de la consulta a expertos fueron contrastados, empleando la técnica de triangulación metodológica, con lo obtenido del análisis de fuentes bibliográficas actualizadas sobre la temática.

Resultados: Los expertos determinaron como las principales fortalezas y debilidades asociadas al clima organizacional de las universidades con formación en salud, así como los aspectos que potencian el ambiente de aprendizaje, alcanzando esta última variable un mejor comportamiento global. La aplicación de la técnica de triangulación metodológica permitió contrastar los resultados de la consulta a expertos con fuentes bibliográficas actualizadas, denotando convergencia entre ambas.

Conclusiones: El estudio exploratorio realizado permitió evidenciar aspectos que fortalecen el clima organizacional y el ambiente de aprendizaje en las carreras de la salud, así como otros que deben ser potenciados en la gestión universitaria, para mejorar las condiciones laborales de los docentes y por tanto, el resultado de su actividad profesional.

Palabras clave: clima organizacional; aprendizaje; ambiente de aprendizaje; formación en salud.

ABSTRACT

Introduction: The learning environment is one of the elements that most influence the results of university education, specifically health careers; understanding it under an integral prism in which both objective and subjective aspects influence. This research addresses the influence of the organizational climate of university institutions on the learning environment.

Objective: Analyze the relationships between organizational climate and learning environment in health education.

Methods: A query was conducted with 25 experts, based on a questionnaire designed to assess the relationship between organizational climate and learning environment in health training. The results of the expert consultation were contrasted, using the methodological triangulation technique, with what was obtained from the analysis of updated bibliographic sources on the subject.

Results: The experts determined the main strengths and weaknesses associated with the organizational climate of universities with health training, as well as the aspects that enhance the learning environment, with the latter variable achieving a better overall behavior. The application of the methodological triangulation technique allowed contrasting the results of

the expert consultation with updated bibliographic sources, denoting convergence between both.

Conclusions: The exploratory study carried out made it possible to highlight aspects that strengthen the organizational climate and the learning environment in health careers, as well as others that should be strengthened in university management, to improve the working conditions of teachers and therefore, the result. of their professional activity.

Keywords: organizational climate; learning; Learning environment; health training.

Recibido: 2/11/2022

Aprobado: 16/12/2022

Introducción

Diversos son los factores que influyen en el éxito del proceso de enseñanza y aprendizaje en el nivel universitario, siendo uno de ellos el ambiente en el que suceden los procesos académicos; considerándole como “*aquel lugar, contexto y cultura en el que los estudiantes aprenden, que comprende las interacciones entre los diferentes elementos que confluyen en él*”.⁽¹⁾ Con base a esta autora y otros contemporáneos, el ambiente de aprendizaje trasciende el mero espacio físico, incluyendo las relaciones que se generan entre los diferentes actores que intervienen, los recursos de aprendizaje, el entorno, entre otros elementos.^(2,3) El rol del docente ha sido igualmente destacado en la literatura, por cuanto bajo cualquier corriente pedagógica, juega un papel clave en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje.⁽⁴⁾ Su actuación está marcada por diversos factores, tanto objetivos como subjetivos; entre estos últimos se destacan su nivel de motivación, de compromiso, pertenencia, sistema de valores, nivel de conocimiento, todos con un carácter intrínseco al ser humano.⁽⁵⁾ Mientras que, por otra parte, factores organizacionales o extrínsecos resultan igual de importantes, entre ellos el clima organizacional, el sistema de incentivos, los programas de capacitación, el liderazgo de los directivos institucionales, entre otros.

En el presente trabajo se enfatizará en uno de estos aspectos y su influencia en el desarrollo exitoso del ambiente de aprendizaje; ya que, a pesar de ser mencionado en la literatura, no existe un tratamiento extenso a las relaciones abstractas que se dan entre estas dos categorías, ni tampoco una evaluación empírica en diferentes contextos de investigación.

El clima organizacional es un concepto que se viene manejando hace décadas, con base en el desarrollo de teorías como la de motivación humana y los sistemas de organización, entre otras, todas con base en las ciencias sociales y del comportamiento. *Litwin y Stringer* consideran que “*el clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación*”⁽⁶⁾.

Con base a este concepto, queda claro que el clima organizacional tiene métodos específicos asociados para medirle, con elementos muy particulares de acuerdo al autor que propone el instrumento, pero siempre con la intención de medir el constructo con una visión integral. En el caso de los autores anteriormente citados se maneja un modelo con nueve dimensiones, que mantiene totalmente su validez en la actualidad, considerando que el clima organizacional sería explicado por los siguientes aspectos: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad.

Los estudios del clima organizacional en universidades se enfocan básicamente a relacionarle con otras variables como la motivación, el desempeño y el liderazgo,⁽⁷⁾ básicamente con corte administrativo y no pedagógico. Considerando ello, en la presente investigación se enfocó el estudio del clima organizacional hacia una variable como el ambiente de aprendizaje, que como se mencionó antes tiene una alta influencia en los resultados del proceso de formación de los estudiantes universitarios, especialmente en la época postpandemia donde se ha evidenciado la ineffectividad de muchos de los modelos educativos para enfrentar los retos de la educación del futuro,⁽⁸⁾ en el que se reconoce que a pesar del impulso del componente tecnológico, el factor humano sigue siendo insustituible.

La formación en salud adquiere particularidades relativas a las competencias a adquirir, que trascienden a la atención clínica y el apoyo en sus diferentes etapas, y que van dirigidas a “*desarrollar actividades de protección y promoción de la salud de la población*”,⁽⁹⁾ con un carácter multidisciplinar y multiprofesional con profesionales titulados en el ámbito sanitario

y no sanitario que requieren de un espacio adecuado para el aprendizaje significativo. En ello, la función del docente o tutor es igual de reconocida, debiendo generar un espacio agradable y efectivo para el aprendizaje social,⁽¹⁰⁾ con base a sus habilidades para generar un ambiente no amenazante y de confianza, que promueva el intercambio de ideas, búsqueda de información relevante, reflexión y por tanto mejores resultados en los estudiantes en las diferentes carreras relacionadas con la salud.⁽¹⁰⁾ proponen un test en el que el ambiente de aprendizaje asociado al rol del tutor es uno de los elementos evaluados, y que redundará en las capacidades y actitudes que logran armonía y buenos resultados en el aprendizaje.

Los preceptos pedagógicos y metodológicos de la enseñanza en salud cada vez más fomentan el carácter participativo, la involucración de los diferentes actores en el proceso bajo un enfoque de interacción sociocultural y el constructivismo, tal y como indican,⁽¹¹⁾ “*La educación médica requiere de un cambio profundo, (...), que trascienda el aula, el laboratorio y el hospital, se complemente con el uso correcto de la tecnología educacional disponible y favorezca la educación continua y la actualización permanente*”. Bajo este prisma el ambiente de trabajo y el clima de las organizaciones devienen como importantes variables intermedias, para lograr los resultados esperados en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la formación en salud.

Con base en lo anteriormente indicado, en el presente trabajo se propuso realizar un análisis de las relaciones entre clima organizacional y ambiente de aprendizaje en la formación en salud.

Métodos

La investigación desarrollada tuvo un enfoque exploratorio e indagatorio, consultando a expertos⁽¹²⁾ con la finalidad de determinar sus criterios en relación a las relaciones entre las dos variables estudiantes en el ámbito de la formación médica, a partir de un cuestionario elaborado por los autores y validado por los propios expertos. La muestra de expertos se determinó de forma intencional, considerando la participación de 25 profesionales dedicados a la enseñanza superior en carreras de la salud en Ecuador, los cuales como promedio tienen 18 años de experiencia docente y cuentan con título de cuarto nivel (maestría o doctorado).

El cuestionario se estructuró en 37 preguntas, a partir de una adaptación del instrumento de clima organizacional⁽⁶⁾ y el test de ambiente de aprendizaje para carreras de salud propuesto por.⁽¹⁰⁾ El análisis descriptivo de los datos obtenidos con la aplicación del cuestionario, se realizó con el software SPSS versión 25. En la tabla 1 se muestra la estructura del cuestionario aplicado.

Tabla 1- Estructura del cuestionario aplicado a expertos

Dimensión/subdimensión	Cantidad de preguntas
Clima organizacional	21
Estructura	5
Responsabilidad	3
Recompensa	2
Desafío	1
Relación	2
Cooperación	2
Estándares	2
Conflicto	2
Identidad	2
Ambiente de aprendizaje	16
Total	37

Fuente: Elaboración propia

Luego de la aplicación del instrumento a los expertos, se calculó el estadístico Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,945; lo que indica un alto nivel de confiabilidad del mismo.

Posteriormente, aplicando la técnica cualitativa de triangulación metodológica⁽¹³⁾ se realizó el contraste de lo obtenido en la consulta a expertos con los resultados del análisis de fuentes bibliográficas actualizadas, mediante un cuadro de triple entrada.⁽¹⁴⁾ El uso de esta técnica cualitativa permitió confrontar y complementar los resultados de ambas fuentes de datos, como sustento para el análisis teórico planteado.

Resultados

En la siguiente tabla se muestran los resultados de la consulta a expertos en relación a la variable clima organizacional y sus subdimensiones.

Tabla 2- Resultados de la variable clima organizacional y sus subdimensiones

Subdimensión/Ítem evaluado	Media	Desviación estándar
Estructura		
Los docentes conocen con claridad la estructura organizativa completa de la universidad	3,27	0,96
En las universidades no existen excesivos formalismos (papeleos) para realizar mi trabajo	1,81	0,86
Los docentes comprenden claramente cuáles son sus obligaciones en el trabajo y las cumplen de forma oportuna	4,49	0,5
Los docentes comprenden claramente las políticas de la universidad	4,44	0,58
Las reglas y trámites facilitan que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta en las universidades	2,17	0,9
Responsabilidad		
Los docentes sienten que hacen bien su trabajo, en consecuencia, no necesitan estar verificándolo con los jefes	3,24	1,04
Los docentes se sienten comprometidos con su trabajo	4,4	0,58
Los docentes presentan nuevas iniciativas personales en beneficio de la organización	4,27	0,62
Recompensa		
En la universidad se dan estímulos por el trabajo bien hecho	1,99	0,85
En la universidad se dan más premios que castigos	3,0	0,94
Desafío		
En la universidad todos los días los docentes asumen desafíos para alcanzar las metas propuestas	2,65	0,98
Relación		
Los docentes se encuentran satisfechos con las relaciones humanas que existen en la universidad	2,81	0,81
Los docentes se sienten comprendidos por los jefes y superiores en la universidad	2,78	0,95
Cooperación		
Los docentes consideran que en la universidad se practica la cooperación mutua entre compañeros	2,87	0,97
Los docentes consideran que en la universidad se practica el apoyo mutuo entre docentes y estudiantes	4,1	0,81
Estándares		
Los docentes tienen claro lo que se espera de mi trabajo en cuanto al nivel de aprendizaje de los estudiantes	4,24	0,61
Las metas de las universidades en cuanto a logros en la formación en salud son explícitas	3,87	0,84
Conflicto		
Frente a un conflicto los docentes son partidarios de solucionarlo rápidamente	3,99	0,81
Frente a un conflicto los docentes son partidarios de consultarlo con sus estudiantes	4,06	0,72
Identidad		
Los docentes consideran que la universidad satisface sus objetivos personales	4,3	0,7

Lo que hacen los docentes en la universidad es su vocación	4,14	0,7
--	------	-----

Fuente: Elaboración propia a partir de procesamiento de la consulta a expertos

El análisis descriptivo de las preguntas incluidas en el cuestionario sobre clima organizacional, muestran que los expertos tienen una alta consideración en especial de las dimensiones identidad, responsabilidad, estándares y conflicto; los cuales son acorde al criterio de estos, los factores ambientales que más influyen en el clima de las universidades con áreas académicas dedicadas a la formación en salud. Específicamente las principales fortalezas se dan en el conocimiento que tienen los docentes de las políticas de las universidades, el compromiso con su trabajo, la consideración de que pueden satisfacer sus objetivos personales y que se conoce en la organización lo que se espera de su trabajo en cuanto al nivel de aprendizaje de los estudiantes; siendo estos los ítems evaluados con un mayor nivel en la media calculada.

Por otra parte, las principales debilidades que observan los expertos de los factores que influyen en el clima organizacional se relacionan con los excesivos formalismos, reglas y trámites que existen en las universidades y el bajo nivel de estímulos al trabajo. Las dimensiones de recompensa y relaciones son a su vez las que de forma global tienen un comportamiento más negativo, de acuerdo al criterio de los especialistas participantes en el estudio.

Los valores de desviación estándar calculados, excepto para el ítem “Los docentes sienten que hacen bien su trabajo, en consecuencia, no necesitan estar verificándolo con los jefes”, demuestran que la dispersión de los datos no es alta en relación a la media calculada.

En relación a la variable ambiente de aprendizaje se realizó un análisis similar, mostrándose los resultados en la tabla 3.

Tabla 3- Resultados de la variable ambiente de aprendizaje

Ítem evaluado	Media	Desviación estándar
Los docentes colaboran en la identificación de recursos de aprendizaje	3,9	0,68
Los docentes promueven el estudio en profundidad para el desarrollo de los objetivos	3,92	0,76
Los docentes proporcionan crítica constructiva del comportamiento de los estudiantes	4,1	0,69

Los docentes guían hacia la comprensión del rol del estudiante en la necesidad de asumir su propio aprendizaje	4,03	0,64
Los docentes contribuyen a valorar el aprendizaje colaborativo entre los estudiantes	3,68	0,91
Los docentes ayudan o a desarrollar habilidades individuales de comunicación en los estudiantes	3,99	0,81
Los docentes estimulan la participación de todos los integrantes del grupo	4,05	0,89
Los docentes orientan a los estudiantes en la identificación de necesidades de aprendizaje	3,88	0,79
Los docentes promueven el uso de diversos recursos de aprendizaje	3,8	0,9
Los docentes son respetuosos de horarios y reglas	3,71	0,82
Los docentes son respetuosos de horarios y reglas	3,83	0,81
Los docentes promueven el compromiso de los estudiantes con su entorno y la sociedad	3,84	0,88
Los docentes logran crear un ambiente de confianza y respeto	3,71	0,82
Los docentes establecen relaciones armoniosas con los estudiantes	3,91	0,82
Los docentes son entusiastas como facilitadores del aprendizaje	3,8	0,91
Los docentes estimulan las buenas relaciones entre los estudiantes	4,03	0,83

Fuente: Elaboración propia a partir de procesamiento de la consulta a expertos

Como puede observarse, la media calculada en los ítems evaluados en esta variable es superior de forma general, que los de la variable clima organizacional, oscilando todos en un rango de medio a alto, con una desviación estándar en todos los casos menor a 1. Como principales fortalezas destacan que los docentes proporcionan crítica constructiva del comportamiento de los estudiantes, estimulan la participación de todos los integrantes del grupo, guían hacia la comprensión del rol del estudiante en la necesidad de asumir su propio aprendizaje y estimulan las buenas relaciones entre los estudiantes.

A continuación, se presenta el resultado de la aplicación de la técnica de triangulación metodológica, con base a la consulta a expertos efectuada y el análisis de bibliografía actualizada sobre la temática. Se analizaron los aspectos que destacaron como fortalezas y debilidades en las dos variables estudiadas.

Tabla 4- Cuadro de triple entrada diseñado

Fuentes e instrumentos/Categorías evaluadas	Consulta a expertos	Fuentes bibliográficas consultadas
Conocimiento que tienen los docentes de las políticas de las universidades	Fortaleza para mejorar el clima laboral	El conocimiento de las políticas, estrategias y objetivos de las instituciones

		de salud y de formación en salud es una prioridad para sus miembros, dado su alto nivel de responsabilidad social que involucra a actores internos y externos. ⁽¹⁵⁾
Compromiso de los docentes con su trabajo	Fortaleza para mejorar el clima laboral	El papel de los docentes en la formación en salud es altamente reconocido, pues estos comprenden que su actuación comprometida tendrá influencia en los modos de actuación del futuro profesional de la salud en relación con su medio social. ⁽¹⁶⁾
La universidad satisface los objetivos personales de los docentes	Fortaleza para mejorar el clima laboral	La satisfacción laboral es un mediador para lograr altos estándares de aprendizaje y rendimiento de los estudiantes. ⁽¹⁷⁾
La universidad conoce lo que se espera del trabajo docente en cuanto al nivel de aprendizaje de los estudiantes	Fortaleza para mejorar el clima laboral	Las universidades reconocen que el nivel de formación docente, sus competencias, capacidad de reflexión y autoevaluación son claves para alcanzar los niveles de aprendizaje deseados en la formación en salud. ⁽¹⁸⁾
Excesivos formalismos, reglas y trámites que existen en las universidades	Debilidad que perjudica el clima laboral	La burocracia, el exceso de reglas y tramitología son reconocidos como males de muchas instituciones de educación superior, especialmente en el ámbito público. ⁽¹⁹⁾
Bajo nivel de estímulos al trabajo	Debilidad que perjudica el clima laboral	La ausencia de estímulos al trabajo es una de las principales causas de problemas de salud mental en los docentes del área de la salud. ⁽²⁰⁾
Los docentes proporcionan crítica constructiva del comportamiento de los estudiantes	Fortaleza para mejorar el ambiente de aprendizaje	⁽²¹⁾ indican que en formación en salud es necesario fomentar espacios de diálogo participativo sobre ética, buen trato al paciente, entre otros temas
Los docentes estimulan la participación de todos los integrantes del grupo	Fortaleza para mejorar el ambiente de aprendizaje	La preparación del docente para fomentar la participación de los estudiantes, con independencia de sus características individuales, es fundamental, para el logro de aprendizajes significativos. ⁽²²⁾
Los docentes guían hacia la comprensión del rol del estudiante en la necesidad de asumir su propio aprendizaje	Fortaleza para mejorar el ambiente de aprendizaje	Las capacidades académicas y de investigación en las universidades deben fomentar el autoaprendizaje por parte de los estudiantes de carreras de la salud. ⁽²³⁾
Los docentes estimulan las buenas relaciones entre los estudiantes	Fortaleza para mejorar el ambiente de aprendizaje	Las capacidades docentes para generar espacios de armonía y buenas relaciones en los estudiantes, es una prioridad en la formación de estos. ⁽²⁴⁾

Fuente: Elaboración propia

La aplicación de la técnica de triangulación metodológica permitió evidenciar convergencia entre los resultados de la consulta a expertos y las fuentes bibliográficas seleccionadas.

Discusión

El estudio exploratorio realizado con la finalidad de determinar las relaciones entre clima organizacional y ambiente de aprendizaje apuntó a la existencia de aspectos que potencian el rol del docente para lograr altos niveles de desempeño de los estudiantes, con base a su propia satisfacción y el empleo de estrategias para incrementar la participación de los estudiantes en su proceso de aprendizaje y relaciones armoniosas entre los grupos.

Destacaron aspectos que, de acuerdo a los especialistas consultados, potencian el clima organizacional de cara a mejorar el ambiente de aprendizaje en la formación médica, como son algunos elementos de la estructura de las universidades, especialmente vinculadas con el conocimiento de las políticas y su alineación con los objetivos personales. Como destacan,⁽²⁵⁾ la sinergia entre los intereses personales e institucionales garantiza un mejor logro de los resultados, especialmente cuando están vinculados a las expectativas que en cuanto a formación de los estudiantes de la salud deben tener todos los grupos implicados. La alta responsabilidad social de esta actividad es destacada por,⁽¹⁵⁾ y es uno de los detonantes del compromiso que los docentes adquieren en la formación del futuro profesional de la salud.

Una problemática que es destacada en la literatura y que a su vez señalaron los expertos como negativa para el clima de las universidades asociado a la formación en salud, es el excesivo formalismo y burocratismo, uno de los males que en las últimas décadas se ha trasladado al sector profesional y público en específico. Este debería ser uno de los elementos de mayor interés para los gestores de las universidades, con la finalidad de desarrollar modelos de gestión que garanticen una mayor efectividad de los servicios sociales.⁽²⁶⁾ A ello se une, la necesidad de que se dinamicen los estímulos al trabajo del docente universitario, en correspondencia con las expectativas que se tienen de su nivel de desempeño.

Los expertos valoraron de forma más positiva la predisposición de los docentes para mejorar el ambiente de aprendizaje en la formación en salud, especialmente por su interés de que los estudiantes logren una participación activa en el proceso, estimulando la reflexión constructiva y la interacción con el resto de los miembros del grupo; todo ello propende a un proceso de aprendizaje significativo en las diferentes carreras de la salud, garantizando que los futuros profesionales cuenten con las competencias técnicas y conductuales necesarias para enfrentar las acuciantes problemáticas sociales que se prevé afecten a las naciones en el futuro.

De modo general, en la investigación se realizó un estudio exploratorio en relación a los vínculos entre el clima organizacional y el ambiente de aprendizaje para la formación en salud, destacando desde el punto de vista de los expertos en correspondencia también con lo que destaca la bibliografía actual, algunos aspectos que fortalecen ambas variables en las universidades; de igual modo, se visualizaron aspectos que deberían ser tomados en cuenta por los gestores universitarios para mejorar las condiciones en las que laboran los docentes y por tanto, su influencia sobre los niveles de aprendizaje de los estudiantes de carreras de la salud.

Referencias bibliográficas

- 1- Castro M. Ambientes de aprendizaje. Sophia. 2019; 15(2): 40-54.
<https://doi.org/10.18634/sophiaj.15v.1i.827>
- 2- Torres ÁF, Munive JE, Alberca WV, Díaz MG, Ángulo JR, Morales SC. Adaptaciones curriculares en la enseñanza para alumnos con problemas respiratorios. Revista Cubana de Medicina General Integral. 2017; 36(4): 1-19.
<http://www.revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/717/167>
- 3- Concepción Obregón T, Fernández Lorenzo A, Matos Rodríguez A, Calero Morales S. Habilidades profesionales de intervención clínica según modo de actuación de estudiantes de tercer año de Estomatología. Educación Médica Superior. 2017; 31(1): 153-165.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412017000100014&script=sci_arttext&tlng=pt
- 4- Angeli M, Hassandra M, Krommidas C, Kolovelonis A, Bouglas V, Theodorakis Y. Implementation and Evaluation of a School-Based Educational Program Targeting Healthy Diet and Exercise (DIEX) for Greek High School Students. Sports. 2022; 10(12): 196.
<https://doi.org/10.3390/sports10120196>
- 5- López-Serrano C, Moreno Arroyo MP, Mon-López D, Molina Martín JJ. In the Opinion of Elite Volleyball Coaches, How Do Contextual Variables Influence Individual Volleyball Performance in Competitions? Sports. 2022; 10(10): 156.
<https://doi.org/10.3390/sports10100156>
- 6- Litwin G, Stringer R. Motivation and organizational climate Boston: Harvard Business School Press; 1968.

- 7- Niebles W, Hoyos L, De la Ossa S. Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. SABER, CIENCIA. 2019; 14(2): 283-294.
<https://doi.org/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- 8- Porlán R. El cambio de la enseñanza y el aprendizaje en tiempos de pandemia. Revista de Educación Ambiental y Sostenibilidad. 2020; 2(1): 1502-1502-6.
https://doi.org/10.25267/Rev_educ_ambient_sostenibilidad.2020.v2.i1.1502
- 9- Martínez J, Giraldo P, Balaguer A. El papel de la formación universitaria para conseguir la Salud en Todas las Políticas. Educación Médica. 2016; 17(4): 199-200.
<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.03.008>
- 10- Navarro N, Zamora J. Evaluación del rol del tutor: comparación de percepción de estudiantes de las carreras de la salud. Investigación en Educación Médica. 2018; 7(25): 10-17. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.148>
- 11- Muñoz J, Maldonado T, Albarrán J, Estrella R. El constructivismo en la educación médica. Perspectivas Docentes. 2008;(36): 31-39.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2819724>
- 12- Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación Ciudad de México: McGrawHill; 2010.
- 13- Campos A. Métodos mixtos de investigación Bogotá: Editorial Magisterio; 2009.
- 14- Okuda M, Gómez C. Métodos en investigación cualitativa: triangulación. Revista Colombiana de Psiquiatría. 2005; XXXIV(1): 118-124.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n1/v34n1a08.pdf>
- 15- Robles R, Serrano H, Serrano G, Baibor F, Armijo G, Fernández A. Retos de la planificación estratégica en instituciones de salud. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas. 2017; 36(3): 1-6.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002017000300018
- 16- Leal V, Durán A. La dirección del proceso de enseñanza aprendizaje para la formación ciudadana en profesionales de salud. In Caicedo R. Mirada pedagógica desde las ciencias médicas. Esmeraldas: Inblueditorial; 2022. 81-100.

- 17- Caicedo R, Tolozano M, Cintra A. Recomendaciones ergonómicas para el trabajo de prevención en el Técnico Superior en Enfermería. In Caicedo R. Mirada pedagógica desde las ciencias médicas. Esmeraldas: Inblueditorial; 2022. 29-63.
- 18- Zaldívar M, Lorenzo O. Percepción de competencias docentes en profesores universitarios de Ciencias de la Salud. Educación Médica. 2021; 22(5): 420-423.
<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2021.02.002>
- 19- Requeiro R, Bofill A. Valoración de los aprendizajes extemporáneos y acelerados, salud de profesores universitarios y ayuda institucional. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas. 2020; 3(1): 110-119.
<http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/238/280>
- 20- Parra L, Restrepo J, Pozos B, Aguilera M, Torres T. Condiciones Psicosociales, Violencia y Salud Mental en Docentes de Medicina y Enfermería. Salud Uninorte. 2017; 33(3): 344-354. <https://doi.org/10.14482/sun.33.3.10893>
- 21- Castillo S, Bacigalupo J, García G, Lorca A, Aspee P, Gortari P. Necesidades de docentes y estudiantes para humanizar la formación de enfermería. Ciencia y Enfermería. 2020; 26(2): 1-13. <https://doi.org/10.4067/s0717-95532020000100202>
- 22- Carpio D, Romero H, Intriago G, Arellano F, Troya B. Liderazgo docente y la inclusión educativa en la educación superior. Revista Salud y Bienestar Colectivo. 2020; 4(1): 69-83.
<https://revistasaludybienestarcolectivo.com/index.php/resbic/article/view/74/51>
- 23- Alconada J. La investigación en medicina crítica como herramienta para el autoaprendizaje y la mejora de la calidad de vida de la comunidad. Revista Ludovica Pediátrica. 2021; 24(2): 40-43. <https://digital.cic.gba.gob.ar/bitstreams/ec59c690-dc37-4fef-bbc7-669b45025c74/download>
- 24- Ángel M, Ruiz P, Rojas E. Propuesta de competencias profesionales para docentes de programas de salud en educación superior. Revista de la Facultad de Medicina. 2017; 65(4): 595-600. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n4.58620>
- 25- Estévez I, Souto A, González M, Valle A. Ecologías de aprendizaje y motivación del profesorado universitario de ciencias de la salud. Educación XX1. 2021; 24(2): 19-42.
<https://doi.org/10.5944/educXX1.28660>

26- Fernández J. Valor público, gobernanza y Tercera Vía. Convergencia. 2018; 25(78): 175-193. <https://doi.org/10.29101/crcs.v25i78.10373>

Conflictos de intereses

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de autoría

- *Conceptualización*: Karla Magdalena Game Mendoza, Walter Isaac Loor Mendoza, Gladis del Consuelo Vinueza Burgos
- *Curación de datos*: Nancy Jacqueline Macías Alvarado
- *Análisis formal*: Nancy Jacqueline Macías Alvarado
- *Administración del proyecto*: Karla Magdalena Game Mendoza
- *Metodología*: Walter Victoriano Loor Briones, Dalva Patricia Icaza Rivera
- *Software*: Nancy Jacqueline Macías Alvarado
- *Supervisión*: Walter Victoriano Loor Briones, Dalva Patricia Icaza Rivera
- *Redacción borrador original*: Karla Magdalena Game Mendoza, Walter Isaac Loor Mendoza
- *Redacción (revisión y edición)*: Walter Victoriano Loor Briones, Gladis del Consuelo Vinueza Burgos, Dalva Patricia Icaza Rivera