



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE:**

**MAGÍSTER EN GESTIÓN EDUCATIVA CON MENCIÓN EN
ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN E INNOVACIÓN DE LOS CENTROS
EDUCATIVOS**

TEMA:

**"RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD DE SALUD DEL INSTITUTO
SUPERIOR TECNOLÓGICO ESPAÑA EN LA CIUDAD DE AMBATO DURANTE
EL PAO SEPTIEMBRE 2024 - FEBRERO 2025"**

Autor:

Edwin Paul Estrella Changelombo

Director:

Egidio Yobanny Salgado Chevez

Milagro, 2025

Derechos de autor

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **Edwin Paul Estrella Changalombo** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magíster en gestión educativa mención en organización, dirección e innovación de los centros educativos**, como aporte a la Línea de Investigación **Educación, cultura, tecnología en innovación para la sociedad** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 11 de mar. de 25

Edwin Paul Estrella Changalombo

C.I: 0503992877

Aprobación del Director del Trabajo de Titulación

Yo, **Egidio Yobanny Salgado Chevez** en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborado por **Edwin Paul Estrella Changalombo**, cuyo tema es **"Relación Entre El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral De Los Docentes De La Unidad De Salud Del Instituto Superior Tecnológico España En La Ciudad De Ambato Durante El Pao Septiembre 2024 - Febrero 2025"** que aporta a la Línea de Investigación **Educación, cultura, tecnología en innovación para la sociedad**, previo a la obtención del Grado **Magíster en gestión educativa mención en organización, dirección e innovación de los centros educativos**. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, Milagro, 11 de mar. de 25

Egidio Yobanny Salgado Chevez
0913012191

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO
ACTA DE SUSTENTACIÓN
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los veintitres días del mes de abril del dos mil veinticinco, siendo las 10:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, PSI. CLI. ESTRELLA CHANGALOMBO EDWIN PAUL, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD DE SALUD DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ESPAÑA EN LA CIUDAD DE AMBATO DURANTE EL PAO SEPTIEMBRE 2024 - FEBRERO 2025**", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Msc RAMIREZ AGUIRRE GARDENIA ALEXANDRA, Presidente(a), Mtr. CETRE VASQUEZ ROXANA PAOLA en calidad de Vocal; y, Mgtr. MACIAS ALVARADO JESSICA MARIUXI que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo la calificación de: **100.00** equivalente a: **EXCELENTE**.

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 11:00 horas.

Msc RAMIREZ AGUIRRE GARDENIA ALEXANDRA
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL

Mtr. CETRE VASQUEZ ROXANA PAOLA
VOCAL

Mgtr. MACIAS ALVARADO JESSICA MARIUXI
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

PSI. CLI. ESTRELLA CHANGALOMBO EDWIN PAUL
MAGÍSTER

DEDICATORIA

Con el corazón lleno de amor y gratitud, quiero dedicar este logro a la persona que ha sido mi mayor inspiración: mi madre, Luz María Changelombo. Su fortaleza, su amor incondicional y su capacidad infinita de sacrificio han sido el faro que ha iluminado mi camino. Mamá, este sueño también es tuyo, porque sin tu guía, paciencia y enseñanzas, nada de esto sería posible.

A mis hermanos, William y Paulina Estrella, quienes han sido más que familia: han sido compañeros de vida, cómplices de mis alegrías y refugio en mis momentos más difíciles. Gracias por su apoyo incondicional, por creer en mí incluso cuando yo mismo dudaba, y por estar siempre ahí, recordándome que todo esfuerzo tiene su recompensa.

Extiendo esta dedicatoria a toda mi familia, porque cada uno, con su cariño, sus palabras de aliento y su confianza en mí, ha sido parte fundamental de este camino. Este logro no es solo mío, es de todos los que han estado a mi lado, impulsándome con su amor y apoyo.

Con todo mi cariño, este triunfo es para ustedes

AGRADECIMIENTOS

Este viaje no ha sido fácil, pero ha valido cada esfuerzo, cada desvelo y cada obstáculo superado. Y si hay algo que tengo claro, es que no lo he recorrido solo.

A ti, mamá, Luz María Changalombo, gracias por ser mi pilar, mi refugio y mi mayor motivación. Tus palabras siempre fueron el impulso que necesitaba para seguir adelante. Este título es también tuyo, porque sin tu amor y enseñanzas, yo no sería quien soy hoy.

A mis hermanos, William y Paulina Estrella, porque su apoyo incondicional ha sido un motor en mi vida. Gracias por escucharme cuando más lo necesitaba, por animarme en los momentos difíciles y por celebrar conmigo cada pequeño avance.

A toda mi familia, aunque no siempre lo digamos en palabras, sé que su amor y su confianza han sido clave en este camino. Cada mensaje de aliento, cada abrazo y cada gesto de apoyo han significado más de lo que puedo expresar.

A mis profesores y compañeros, quienes con su conocimiento y amistad hicieron de este proceso una experiencia enriquecedora. Gracias por compartir conmigo este aprendizaje y por demostrarme que el verdadero crecimiento se da en compañía.

Y a todas las personas que, de una u otra manera, han formado parte de este logro, gracias. Gracias por estar, por creer en mí y por ser parte de este capítulo de mi vida.

Hoy cierro esta etapa con el corazón agradecido, pero con la certeza de que este es solo el comienzo de algo más grande. ¡Gracias infinitas!

Resumen

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad de Salud del Instituto Superior Tecnológico España en la ciudad de Ambato, Ecuador, durante el período académico ordinario septiembre 2024 - febrero 2025. La satisfacción laboral de los docentes es un factor clave en el desempeño educativo, ya que influye en su compromiso, motivación y en la calidad de enseñanza impartida a los estudiantes. Asimismo, el clima organizacional, entendido como el conjunto de percepciones, valores y prácticas dentro de una institución, puede incidir de manera positiva o negativa en la satisfacción y bienestar del personal docente.

Para abordar esta problemática, se empleó un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y aplicado, con una muestra de 25 docentes. La recolección de datos se realizó mediante encuestas estructuradas con escala Likert, diseñadas para evaluar las percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su nivel de satisfacción laboral. Posteriormente, se aplicaron análisis estadísticos para determinar la correlación entre ambas variables.

Los resultados revelaron una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, evidenciando que factores como la comunicación interna, el liderazgo, el apoyo de los supervisores y el ambiente de confianza son los principales determinantes de la percepción del bienestar docente. Además, se encontraron diferencias significativas según el género y la experiencia laboral, lo que sugiere que ciertos grupos perciben de manera distinta los aspectos organizacionales y su impacto en la satisfacción laboral.

Se concluye que un clima organizacional favorable contribuye significativamente a la satisfacción y motivación de los docentes, lo que a su vez impacta positivamente en su desempeño y en la calidad educativa. En este sentido, se recomienda fortalecer la comunicación interna mediante estrategias más eficaces, fomentar un liderazgo transformacional que promueva el trabajo colaborativo, brindar mayor apoyo a los docentes en términos de bienestar emocional y profesional, mejorar el reconocimiento de su labor y ofrecer mayores oportunidades de desarrollo profesional.

Este estudio representa una contribución valiosa para la gestión educativa, ya que proporciona evidencia empírica sobre la necesidad de optimizar el clima

organizacional en instituciones de educación superior. Al mejorar las condiciones laborales de los docentes, no solo se favorece su bienestar, sino que también se fortalece el compromiso institucional y la calidad del proceso educativo.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, docentes, educación superior, liderazgo, bienestar docente

Abstract

The present study aims to analyze the relationship between organizational climate and job satisfaction among faculty members of the Health Unit at the Instituto Superior Tecnológico España in the city of Ambato, Ecuador, during the regular academic period from September 2024 to February 2025. Faculty job satisfaction is a key factor in educational performance, as it influences their commitment, motivation, and the quality of teaching delivered to students. Likewise, the organizational climate, understood as the set of perceptions, values, and practices within an institution, can positively or negatively impact faculty satisfaction and well-being.

To address this issue, a quantitative, descriptive-correlational, and applied approach was employed, with a sample of 30 faculty members. Data collection was carried out through structured surveys using a Likert scale, designed to assess teachers' perceptions of the organizational climate and their level of job satisfaction.

Subsequently, statistical analyses were applied to determine the correlation between both variables.

The results revealed a positive and significant correlation between organizational climate and job satisfaction, demonstrating that factors such as internal communication, leadership, supervisor support, and a trust-based environment are the main determinants of faculty well-being perception. Moreover, significant differences were found based on gender and work experience, suggesting that certain groups perceive organizational aspects and their impact on job satisfaction differently.

It is concluded that a favorable organizational climate significantly contributes to faculty satisfaction and motivation, which in turn positively impacts their performance and educational quality. In this regard, it is recommended to strengthen internal communication through more effective strategies, promote transformational leadership that fosters collaborative work, provide greater support to faculty in terms of emotional and professional well-being, enhance recognition of their work, and offer more opportunities for professional development.

This study represents a valuable contribution to educational management, as it provides empirical evidence on the need to optimize the organizational climate in higher education institutions. By improving teachers' working conditions, not only is their well-being enhanced, but institutional commitment and the quality of the educational process are also strengthened.

Keywords: Organizational climate, job satisfaction, faculty, higher education, leadership, faculty well-being.

Lista de Figuras

Figura 1 Distribución de la muestra por género.....	53
Figura 2 Distribución de la muestra por años de experiencia docente	54
Figura 3 Distribucion de la muestra por tipo de contrato	55

Lista de Tablas

Tabla 1 Distribución de la muestra por género	53
Tabla 2 Distribución de la muestra por años de experiencia docente	54
Tabla 3 Distribucion de la muestra por tipo de contrato	55
Tabla 4 Estadísticas descriptivas - Clima organizacional	56
Tabla 5 Estadísticas descriptivas - Satisfacción laboral	58
Tabla 6 Relación entre la comunicación interna (CO1) y la satisfacción con el trabajo actual (SL1)	60
Tabla 7 Relación entre el liderazgo (CO2) y el reconocimiento por el desempeño laboral (SL2)	61
Tabla 8 Relación entre el apoyo de los supervisores (CO3) y las oportunidades de crecimiento (SL3).....	62
Tabla 9 Relación entre el ambiente de confianza (CO4) y el equilibrio vida personal y laboral (SL4)	63
Tabla 10 Relación entre la comunicación de decisiones (CO5) y el apoyo al desarrollo (SL5)	64
Tabla 11 Correlaciones entre variables de clima organizacional y satisfacción laboral	65
Tabla 12 Comparación de respuestas entre hombres y mujeres	66
Tabla 13 Comparación de respuestas entre docentes con menos de 5 años de experiencia vs. docentes con más de 5 años de experiencia	68
Tabla 14 Tabla de verificación de hipótesis.....	69

Índice / Sumario

Capítulo I: El problema de la investigación.....	18
1.1 Planteamiento del problema.....	18
1.2 Delimitación del problema	19
1.3 Formulación del problema	19
1.4 Preguntas de investigación	20
1.5 Determinación del tema.....	20
1.6 Objetivo general	20
1.7 Objetivos específicos.....	20
1.8 Hipótesis	21
1.9 Declaración de las variables (operacionalización)	21
1.10 Justificación.....	25
CAPÍTULO II: Marco teórico referencial	26
2.1.1 Antecedentes históricos	26
2.1.2 Antecedentes referenciales.....	27
2.2 Marco Conceptual	29
2.2.1 Clima Organizacional.....	29
2.2.3 Satisfacción Laboral.....	30
2.2.4 Motivación Intrínseca	30
2.2.5 Liderazgo Transformacional	30
2.2.6. Comunicación Organizacional	30
2.2.7. Bienestar Emocional	31
2.2.8. Cultura Organizacional	31
2.2.9. Reconocimiento Profesional	31
2.2.10. Desarrollo Profesional.....	31
2.2.11. Relaciones Interpersonales	31

2.3	Contenido teórico que fundamenta la investigación	32
2.3.1	Introducción a la Fundamentación Teórica	32
2.3.3	Clima Organizacional	35
2.3.4	Satisfacción Laboral	37
2.3.5	Relación entre Satisfacción Laboral y Desempeño Docente	39
2.3.6	Implicaciones en la Educación Superior	42
2.3.7.	Fundamento Legal	44
4.2.3.	Normativa Específica para Docentes	46
4.2.4.	Prevención de Riesgos Laborales	47
4.2.4.1.	Código de Ética Profesional para Docentes	47
4.2.6.	Políticas Institucionales	48
CAPÍTULO III: Diseño metodológico		49
3.2	La población y la muestra	51
3.2.1.	Características de la población	51
3.2.2.	Tipo de muestra	51
3.3	Los métodos y las técnicas	51
3.4	Procesamiento estadístico de la información (opcional)	52
CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados		53
4.2	Análisis Comparativo	66
4.3	Verificación de las Hipótesis	69
CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones		72
5.1	Conclusiones	¡Error! Marcador no definido.
5.2	Recomendaciones	¡Error! Marcador no definido.
5.2	Recomendaciones	¡Error! Marcador no definido.
Referencias bibliográficas		75
Anexos		84

Introducción

El clima organizacional es un elemento esencial en la gestión educativa, ya que influye directamente en el bienestar, la satisfacción y el rendimiento laboral de los docentes. Un ambiente organizacional adecuado promueve la motivación, el compromiso y la estabilidad laboral, factores que impactan en la calidad de la enseñanza y en el desempeño institucional. Por el contrario, un clima organizacional deficiente, caracterizado por problemas en la comunicación, liderazgo inadecuado, falta de reconocimiento y escasas oportunidades de desarrollo, puede generar estrés, desmotivación y un bajo nivel de satisfacción laboral, afectando la eficiencia del proceso educativo.

En el caso del Instituto Superior Tecnológico España, ubicado en la ciudad de Ambato, Ecuador, se ha identificado que los docentes de la Unidad de Salud experimentan ciertos desafíos relacionados con su satisfacción laboral, lo que podría estar asociado con la percepción del clima organizacional dentro de la institución. Factores como una comunicación interna poco efectiva, un liderazgo poco participativo y limitadas oportunidades de crecimiento profesional han sido señalados como elementos que inciden en la motivación y bienestar del cuerpo docente. La existencia de estos factores puede generar un ambiente de trabajo poco propicio para el desarrollo profesional, afectando no solo el desempeño de los docentes, sino también la calidad del aprendizaje impartido a los estudiantes.

Dado este contexto, resulta fundamental analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, identificando las dimensiones organizacionales que tienen mayor impacto en la percepción del bienestar y

motivación del personal académico. Comprender cómo estas variables interactúan permitirá proponer estrategias que optimicen el entorno laboral y, en consecuencia, contribuyan a fortalecer la calidad educativa en la institución.

Para responder a esta problemática, se formuló la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la unidad de salud del Instituto Superior Tecnológico España durante el período académico ordinario septiembre 2024 - febrero 2025?

Para dar respuesta a esta interrogante, la presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y aplicado, utilizando encuestas estructuradas con escala Likert para medir las percepciones de los docentes sobre ambas variables. El análisis estadístico permitió determinar el grado de correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, proporcionando evidencia empírica sobre la influencia de distintos factores organizacionales en el bienestar docente.

La presente investigación se organiza en cinco capítulos:

- Capítulo I: Presenta el planteamiento del problema, la delimitación, la formulación de preguntas de investigación, los objetivos, la hipótesis y la justificación del estudio.
- Capítulo II: Desarrolla el marco teórico referencial, incluyendo antecedentes históricos, estudios previos y conceptos clave sobre clima organizacional, satisfacción laboral y liderazgo en el ámbito educativo.
- Capítulo III: Describe el diseño metodológico de la investigación, detallando el tipo de estudio, la población y muestra, los instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis estadístico empleados.

- Capítulo IV: Presenta los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos recolectados, organizados en función de las dimensiones del clima organizacional y su impacto en la satisfacción laboral.
- Capítulo V: Expone las conclusiones, la discusión y las recomendaciones derivadas del estudio, proporcionando estrategias para mejorar el clima organizacional y fortalecer la satisfacción docente dentro de la institución.

Con esta investigación, se busca proporcionar herramientas que permitan a la institución identificar oportunidades de mejora en la gestión del clima organizacional. Se espera que los hallazgos contribuyan a la formulación de estrategias que promuevan un ambiente laboral más saludable, motivador y productivo para los docentes, impactando positivamente en su satisfacción y en la calidad de la educación impartida.

Capítulo I: El problema de la investigación

Planteamiento del problema

La satisfacción laboral de los docentes es un factor fundamental en la calidad educativa y el desarrollo profesional en las instituciones de educación superior. Sin embargo, en la unidad de salud del Instituto Superior Tecnológico España (ISTE), en la ciudad de Ambato, se ha detectado una baja satisfacción laboral entre los docentes, lo cual puede repercutir en su desempeño, motivación y en la calidad de la enseñanza impartida. Esta situación pone en riesgo el bienestar de los docentes y el desarrollo efectivo de los procesos educativos, dado que la satisfacción laboral está estrechamente vinculada con el clima organizacional.

El clima organizacional, entendido como el conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre las políticas, prácticas, liderazgo, relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo en general, influye significativamente en el nivel de satisfacción laboral. En los docentes, las percepciones sobre una comunicación ineficiente, el liderazgo autoritario y las oportunidades limitadas para el desarrollo profesional han sido mencionadas como factores que impactan negativamente en el clima organizacional. Estos factores, a su vez, afectan la motivación de los docentes, su compromiso con la institución y su disposición para innovar en sus prácticas pedagógicas.

La importancia del clima organizacional no puede subestimarse, ya que un ambiente de trabajo desfavorable puede generar altos niveles de estrés, agotamiento emocional y falta de reconocimiento, todos factores que contribuyen a una baja satisfacción laboral. Por lo tanto, resulta necesario investigar cómo las distintas dimensiones del clima organizacional en la unidad de salud del ISTE influyen en la satisfacción laboral de los docentes. Comprender esta relación

permitirá identificar áreas críticas que necesitan ser mejoradas para garantizar un entorno laboral más positivo y un rendimiento académico superior, tanto para los docentes como para los estudiantes.

Delimitación del problema

Área de Investigación: Educativa- Educación General Básica Superior

Línea de Investigación: Educación, Cultura, Tecnología e Innovación para la sociedad.

Unidad de análisis: Docentes de la Unidad de Salud del Instituto Superior Tecnológico España

Variables Independiente: Clima Organizacional

Variable Dependiente: Satisfacción Laboral

Ubicación geoespacial: Ciudad Ambato- Tungurahua- Ecuador.

Ubicación temporal: Periodo Académico Ordinario (PAO) septiembre 2024- Febrero 2025.

Determinación del Tema:

Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la unidad de salud del Instituto Superior Tecnológico España en la ciudad de Ambato durante el PAO septiembre 2024 - febrero 2025.

Formulación del problema

¿Cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la unidad de salud de la Institución de Educación Superior ISTE en la ciudad de Ambato durante el período académico ordinario (PAO) de septiembre 2024 a febrero 2025?

Preguntas de investigación

¿Cuáles son las dimensiones del clima organizacional que impactan significativamente en la satisfacción laboral de los docentes?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la unidad de salud?

¿Qué factores del ambiente institucional influyen en esta satisfacción laboral durante el PAO septiembre 2024 - febrero 2025?

Determinación del tema

"Relación Entre El Clima Organizacional Y La Satisfacción Laboral De Los Docentes De La Unidad De Salud Del Instituto Superior Tecnológico España En La Ciudad De Ambato Durante El Pao Septiembre 2024 - Febrero 2025"

Objetivo general

Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la unidad de salud de la Institución de Educación Superior ISTE en la ciudad de Ambato durante el Periodo Académico Ordinario (PAO)septiembre 2024 – febrero 2025.

Objetivos específicos

Identificar las dimensiones específicas del clima organizacional que tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral de los docentes de la unidad de salud.

Evaluar de manera sistemática el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la unidad de salud del Instituto Superior Tecnológico España

Analizar los factores específicos del clima organizacional dentro del ambiente institucional que influyen en la satisfacción laboral de los docentes durante el Periodo Académico Ordinario (PAO) septiembre 2024- Febrero 2025.

Hipótesis

Hipótesis General

El clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral de los docentes de la unidad de salud del Instituto Superior Tecnológico España en la ciudad de Ambato durante el PAO septiembre 2024 - febrero 2025

Hipótesis particulares

Las dimensiones del clima organizacional, como el liderazgo y la comunicación interna, tienen un impacto positivo en la satisfacción laboral de los docentes.

El reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional contribuyen significativamente a la satisfacción laboral de los docentes en la unidad de salud.

Los factores institucionales que afectan el clima organizacional inciden directamente en el compromiso y desempeño de los docentes.

Declaración de las variables (operacionalización)

Variable Independiente:

Clima organizacional.

Variable Dependiente:

Satisfacción laboral de los docentes.

Variable	Conceptualización	Definición Operacional	Dimensiones / Elementos	Indicadores	Unidad De Análisis	Técnica E Instrumento
Variable Independiente	El clima organizacional se refiere a las percepciones de los empleados sobre el ambiente de trabajo, incluyendo políticas, liderazgo y relaciones interpersonales (Zamora-Rodríguez et al., 2024).	El clima organizacional es medido a través de las percepciones de los docentes sobre aspectos claves del entorno laboral, como la comunicación, el liderazgo, y las oportunidades de desarrollo profesional.	1. Comunicación 2. Liderazgo 3. Oportunidades de desarrollo 4. Relaciones interpersonales	La comunicación interna en mi institución es clara y efectiva. - El liderazgo de mi institución fomenta un ambiente de trabajo positivo. - Me siento apoyado por mis supervisores en el cumplimiento de mis responsabilidades. - Existe un ambiente de confianza y respeto entre los docentes y el personal administrativo. - Las decisiones importantes en mi	Docentes de la unidad de salud del Instituto Superior Tecnológico España.	Encuestas a docentes mediante cuestionario estructurado.

				institución se comunican de manera oportuna. - Las instalaciones y el mobiliario de la institución son adecuados para realizar mi trabajo cómodamente.		
Variable Dependiente	La satisfacción laboral es el grado en que los empleados se sienten satisfechos y realizados con su trabajo, influenciado por factores como el reconocimiento, las condiciones laborales y el desarrollo	La satisfacción laboral de los docentes es medida a través de encuestas que evalúan su motivación, bienestar emocional, y reconocimiento en el entorno laboral.	1. Motivación intrínseca 2. Bienestar emocional 3. Reconocimiento profesional	- Estoy satisfecho/a con mi trabajo actual. - Recibo suficiente reconocimiento por mi desempeño laboral. - Tengo acceso a oportunidades de crecimiento y ascenso dentro de la institución. - El equilibrio entre mi vida personal y laboral es adecuado. - Siento que la institución me apoya en mi	Docentes de la unidad de salud del Instituto Superior Tecnológico España.	Encuestas a docentes con ítems de satisfacción laboral.

	profesional (Chiavenato, 2022).			desarrollo profesional y personal. - Me siento satisfecho/a con las condiciones físicas de mi lugar de trabajo (mobiliario, iluminación, ventilación y recursos disponibles).		
--	------------------------------------	--	--	---	--	--

Justificación

Este estudio es relevante debido a la necesidad de comprender cómo el clima organizacional incide directamente en la satisfacción laboral de los docentes, lo que a su vez afecta su desempeño y la calidad de la enseñanza en la unidad de salud del ISTE. La satisfacción laboral es un indicador clave de la estabilidad y la efectividad de los equipos de trabajo, especialmente en el ámbito de la educación superior, donde el bienestar de los docentes repercute en el proceso formativo de los estudiantes

Además, el contexto particular de la unidad de salud de la ISTE requiere una investigación específica, dado que sus características organizacionales pueden diferir de otras unidades académicas, lo que hace necesario profundizar en los factores que impactan directamente la percepción de los docentes sobre su entorno de trabajo. Los resultados de este estudio proporcionarán a los gestores académicos y directivos del ISTE información valiosa para diseñar estrategias que mejoren el clima organizacional y, en consecuencia, la satisfacción laboral de sus docentes, contribuyendo a un ambiente de trabajo más productivo y satisfactorio.

Además, es importante destacar que el estudio del clima organizacional no solo beneficia a los docentes, sino que también tiene un impacto significativo en los estudiantes. Un entorno laboral positivo y motivador promueve un ambiente educativo más dinámico y participativo, lo que facilita el aprendizaje y el desarrollo de competencias en los estudiantes. Al fomentar un clima organizacional saludable, se potencia la innovación pedagógica y se fortalece el compromiso institucional, asegurando así una educación de calidad que responde a las necesidades y expectativas del contexto actual.

CAPÍTULO II: Marco teórico referencial

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes históricos

El estudio del clima organizacional continúa siendo central en la gestión de instituciones educativas, ya que impacta directamente en la satisfacción laboral de los docentes. Un trabajo reciente de (Churayra, 2023) exploró la relación entre estas variables en docentes de Puno, evidenciando que un clima organizacional favorable mejora significativamente la satisfacción laboral, promoviendo un ambiente de mayor colaboración y motivación en el personal docente. Asimismo (Chipana, 2024). Investigó esta relación en instituciones de Abancay, concluyendo que un clima organizacional positivo no solo incrementa la satisfacción laboral, sino también reduce el estrés y mejora el desempeño docente.

Por su parte, (Zamora et al., 2025) realizaron una revisión sistemática sobre factores que influyen en el clima organizacional en el ámbito educativo. Este estudio resaltó que elementos como la comunicación efectiva, el liderazgo transformacional y el reconocimiento profesional son determinantes en la percepción de un clima positivo y, en consecuencia, en la satisfacción laboral. En línea con esto, (Yauri, 2020) evidenció que, en una universidad privada de Trujillo, Perú, los docentes con percepciones positivas sobre el clima organizacional presentaban mayores niveles de satisfacción y compromiso.

Además, investigaciones específicas como la de (Quispe, 2024) en San Martín de Porres destacaron cómo un clima organizacional adecuado está correlacionado con niveles altos de satisfacción laboral, resaltando la importancia de un ambiente laboral que priorice la equidad y el apoyo institucional. De igual manera (Yupanqui, 2024) analizó esta relación en docentes de Trujillo, concluyendo que el

85% de los encuestados asoció un ambiente laboral saludable con un mayor bienestar emocional y motivación profesional.

Otro enfoque relevante fue planteado por (Cajamarca Cango & Coloma Andrade, 2025), quienes investigaron el impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de docentes en Loja, Ecuador, durante el periodo lectivo 2024-2025. Encontraron que un liderazgo inclusivo y participativo fomenta una percepción positiva del clima organizacional, incrementando la motivación intrínseca y el sentido de pertenencia de los docentes.

Finalmente, (Veliz Salazar, 2025) propuso un plan de mejora del clima organizacional para instituciones educativas rurales en Huacrachuco, Perú. Este estudio resaltó que los docentes que trabajan en climas organizacionales favorables reportan niveles más altos de satisfacción laboral y menor incidencia de desgaste emocional. En el contexto ecuatoriano, (Matute & Paccha, 2024) realizaron un diagnóstico en una unidad educativa bilingüe, encontrando que la implementación de estrategias de mejora en el clima organizacional resultó en un incremento sustancial en la satisfacción laboral del personal docente.

2.1.2 Antecedentes referenciales

En la investigación realizada por (Calderon, 2024) titulada Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en docentes de una institución educativa publica de Bagua, examina la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa pública de Bagua en el Perú, revelando que un entorno de trabajo favorable y motivador incrementa significativamente la satisfacción laboral, mejorando así el desempeño y la motivación de los docentes. Para ello, se utilizó un cuestionario de escala Likert aplicado a 150 docentes para medir sus percepciones sobre el clima organizacional

y su nivel de satisfacción laboral, con análisis de correlaciones estadísticas para determinar la relación entre ambas variables. Los resultados muestran una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, indicando que aquellos docentes que perciben un entorno organizacional positivo reportan mayores niveles de satisfacción y compromiso institucional.

En la investigación realizada por (Alvarado, 2024) titulada el Ambiente laboral en la satisfacción laboral del personal asistencial en un establecimiento de salud, analiza cómo el ambiente laboral influye en la satisfacción del personal asistencial en un establecimiento de salud en Yungay en el Perú, estableciendo que la mejora en las condiciones del ambiente de trabajo impacta directamente en los niveles de satisfacción laboral. El estudio se llevó a cabo mediante una encuesta aplicada a 120 trabajadores asistenciales, utilizando una escala Likert para medir las percepciones sobre el ambiente laboral y su relación con la satisfacción. Los resultados identificaron una correlación significativa entre un ambiente laboral positivo y mayores niveles de satisfacción entre el personal asistencial, donde las mejores condiciones laborales se asociaron con una reducción en la rotación de personal y un incremento en el compromiso organizacional.

La investigación realizada por (Palacios Calderon, 2024) Clima organizacional y el desempeño docente de una red educativa del Distrito Veintiséis de Octubre en la ciudad de Piura- Perú, explora la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes en una red educativa del Distrito Veintiséis de Octubre en Piura-Colombia, resaltando que un clima organizacional positivo mejora el rendimiento de los docentes, favoreciendo así la calidad educativa. Para ello, se aplicaron encuestas estructuradas a 150 docentes con el fin de evaluar sus percepciones sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral,

analizando los datos mediante correlaciones estadísticas. Los resultados mostraron que los docentes que reportaron un clima organizacional más favorable exhibieron un mayor compromiso y desempeño laboral, lo que impactó directamente en la mejora de la calidad educativa en la institución.

En este estudio planteado por (Portero, 2020) con el tema El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San Pio X de la ciudad de Ambato explora cómo el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los docentes de esta institución educativa en Ambato, Ecuador. Publicado en marzo de 2020, el trabajo utilizó un enfoque descriptivo-correlacional con entrevistas validadas mediante el software SPSS, abarcando al 100% de los docentes. Los resultados evidenciaron un clima organizacional mayoritariamente favorable, aunque con áreas de mejora, como la implementación de una gestión basada en procesos y el reconocimiento profesional. Este clima influye directamente en la motivación, el compromiso institucional y la productividad.

2.2 Marco Conceptual

2.2.1 Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere a las percepciones que los empleados tienen sobre el ambiente de trabajo, incluyendo políticas, procedimientos, liderazgo y relaciones interpersonales. Estas percepciones influyen en su comportamiento y satisfacción laboral. (Villamizar, 2023) En instituciones educativas, un clima organizacional positivo es crucial para el bienestar y rendimiento de los docentes (Sánchez & Castañeda, 2022)

2.2.3 Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es el grado en que los empleados se sienten contentos y realizados con su trabajo. Está influenciada por factores como el reconocimiento, las condiciones laborales y las oportunidades de crecimiento. (Llamas, 2022) En el contexto docente, la satisfacción laboral está relacionada con la motivación, el compromiso y el rendimiento en el aula (Villamizar, 2023)

2.2.4 Motivación Intrínseca

La motivación intrínseca se refiere al impulso interno que lleva a los individuos a realizar una tarea por el disfrute o satisfacción que obtienen de la misma, sin necesidad de recompensas externas. En el ámbito educativo, los docentes con altos niveles de motivación intrínseca suelen mostrar un mayor compromiso y satisfacción laboral. (Franco et al., 2022)

2.2.5 Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que inspira a los empleados a alcanzar un nivel superior de desempeño mediante la motivación, la confianza y la visión compartida. Los líderes transformacionales influyen de manera positiva en el clima organizacional, promoviendo un ambiente de trabajo más colaborativo y satisfactorio. (L. A. Navarro & Centurión, 2024)

2.2.6. Comunicación Organizacional

La comunicación organizacional se refiere al flujo de información dentro de una institución, incluyendo la claridad, frecuencia y efectividad de esta. Una comunicación clara y abierta contribuye a un clima organizacional positivo y mejora la satisfacción laboral de los empleados (Franco et al., 2022) En las instituciones educativas, la comunicación efectiva entre docentes y directivos es fundamental para el buen funcionamiento del sistema educativo.

2.2.7. Bienestar Emocional

El bienestar emocional es el estado de salud mental y emocional que experimentan los empleados en su entorno laboral. Un clima organizacional positivo, caracterizado por el apoyo mutuo y el reconocimiento, promueve el bienestar emocional de los docentes, reduciendo el estrés y el agotamiento emocional.(Basantes Moscoso et al., 2021)

2.2.8. Cultura Organizacional

La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y normas compartidas dentro de una organización, que influyen en el comportamiento de los empleados. Una cultura organizacional positiva fomenta un clima favorable, lo que a su vez mejora la satisfacción laboral de los docentes En el ámbito educativo, una cultura que valore el respeto y la innovación es esencial para el éxito institucional. (López, 2022)

2.2.9. Reconocimiento Profesional

El reconocimiento profesional se refiere a la apreciación y valoración del trabajo de los empleados por parte de sus superiores y colegas. En el contexto docente, el reconocimiento profesional es un factor clave para mejorar la satisfacción laboral y el compromiso con la institución. (Vélez et al., 2024)

2.2.10. Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional se refiere a las oportunidades que tienen los empleados para mejorar sus habilidades y conocimientos a lo largo de su carrera. Las instituciones educativas que ofrecen programas de formación continua y capacitación suelen reportar mayores niveles de satisfacción laboral entre sus docentes (Donoso et al., 2020)

2.2.11. Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales en el entorno laboral se refieren a las interacciones sociales y profesionales entre los empleados. Un ambiente de trabajo donde prevalecen relaciones interpersonales saludables, caracterizadas por la colaboración y el respeto, contribuye a un clima organizacional positivo y a una mayor satisfacción laboral. (Salas et al., 2020)

2.3 Contenido teórico que fundamenta la investigación

2.3.1 Introducción a la Fundamentación Teórica

El estudio del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral ha sido un tema de investigación en diversas disciplinas, incluyendo la psicología organizacional, la gestión de recursos humanos y la educación. En el contexto educativo, el análisis de estos factores es especialmente relevante debido a la influencia que ejercen sobre la calidad del entorno laboral de los docentes y, por ende, sobre su desempeño. Un clima organizacional positivo puede generar altos niveles de satisfacción laboral, lo que impacta directamente en la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje, la retención del talento docente y la creación de un ambiente propicio para la innovación pedagógica (Astari et al., 2023). En estudios recientes se ha demostrado que una gestión institucional basada en valores organizacionales, comunicación efectiva y liderazgo participativo fortalece el compromiso del personal docente y reduce la rotación laboral (Álvarez et al., 2025)

Este vínculo entre clima y desempeño resalta el impacto positivo que puede tener un entorno laboral saludable no solo en el bienestar de los empleados, sino también en los resultados educativos. Investigaciones como la de (Moreno et al., 2024) evidencian que el clima organizacional en instituciones educativas no solo afecta la satisfacción laboral, sino que también influye en la calidad pedagógica

percibida por los estudiantes. Esto se debe a que un ambiente organizacional positivo genera mayor estabilidad emocional en los docentes, quienes a su vez transmiten seguridad y motivación a sus alumnos.

El clima organizacional se entiende como el conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre las políticas, prácticas y procedimientos dentro de su entorno de trabajo. Estas percepciones afectan directamente la actitud y el comportamiento de los empleados hacia su trabajo y la organización en su conjunto (Yiming et al., 2024). En instituciones educativas, donde el bienestar de los docentes está intrínsecamente vinculado con su rendimiento, un clima organizacional saludable se ha identificado como un factor clave para mejorar la satisfacción laboral y el compromiso profesional de los docentes. Estudios recientes han identificado que aspectos como la participación en la toma de decisiones, el apoyo institucional y la estabilidad laboral impactan significativamente en la percepción del clima organizacional dentro del sector educativo (Cango & Andrade, 2025).

Esta definición resalta la naturaleza colectiva del clima organizacional, lo que significa que las percepciones individuales de los empleados crean una visión general que influye en su satisfacción y rendimiento. Además, las investigaciones en este ámbito han identificado que, dentro del contexto educativo, el nivel de satisfacción de los docentes con respecto a su entorno laboral depende en gran medida de factores como la equidad salarial, la posibilidad de crecimiento profesional y la calidad de la comunicación entre docentes y directivos (Veliz Salazar, 2024). En este sentido, las instituciones que fomentan espacios de diálogo, reconocimiento y estabilidad profesional tienen una mayor probabilidad de contar con docentes motivados y comprometidos con su labor (Sohani et al., 2024)

La satisfacción laboral, por otro lado, se refiere al grado de contento o realización que los empleados experimentan en relación con su trabajo. Según Chiavenato (2022), la satisfacción laboral es un estado emocional positivo que resulta de la evaluación de las experiencias laborales. En el caso de los docentes, la satisfacción laboral está relacionada con su motivación intrínseca, bienestar emocional y las oportunidades de desarrollo profesional que se les ofrecen. Investigaciones actuales han encontrado que la satisfacción laboral en el sector educativo no solo depende de factores internos, como la vocación y el sentido de propósito, sino también de elementos externos como el apoyo de la comunidad educativa y las políticas institucionales (Tara & Abid, 2024)

La satisfacción laboral como una respuesta emocional, subrayando la importancia de las experiencias diarias de los empleados para mantener una actitud positiva hacia su trabajo. Esta perspectiva es respaldada por estudios recientes que indican que un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por un liderazgo transformacional y una cultura organizacional inclusiva, incrementa la satisfacción laboral y disminuye el estrés docente (Bouderbala et al., 2024). Así, la implementación de estrategias de gestión del talento humano orientadas a mejorar el clima organizacional es una necesidad prioritaria en el sector educativo. (Astari et al., 2023)

Este estudio tiene como objetivo analizar cómo las percepciones del clima organizacional en instituciones educativas impactan la satisfacción laboral de los docentes, prestando especial atención a variables como la comunicación, el liderazgo, el reconocimiento profesional y las oportunidades de crecimiento. A través de esta fundamentación teórica, se busca ofrecer una visión integral que ayude a comprender cómo estos elementos interactúan y afectan el entorno educativo,

proporcionando una base para futuras intervenciones organizacionales orientadas a mejorar tanto el clima como la satisfacción de los docentes.

2.3.3 Clima Organizacional

Conceptualización del Clima Organizacional

El concepto de clima organizacional ha sido ampliamente estudiado en el campo de la psicología organizacional, definido por primera vez como las percepciones compartidas de los empleados sobre las características de su entorno laboral (Duche et al., 2024). El clima organizacional puede ser visto como un reflejo de la cultura organizacional, aunque los autores coinciden en que se trata de una representación más inmediata y concreta de las experiencias cotidianas de los empleados en el trabajo. En el contexto educativo, el clima organizacional se manifiesta a través de las interacciones entre docentes, estudiantes y administradores, y está influenciado por factores como las políticas institucionales, el liderazgo y las prácticas de gestión.

El clima organizacional tiene un impacto significativo en la satisfacción y el rendimiento de los empleados. En las instituciones educativas, un clima organizacional positivo ha sido vinculado con una mayor motivación docente, un menor absentismo y un mejor rendimiento académico por parte de los estudiantes (Viđak et al., 2024). Un clima organizacional adecuado proporciona un entorno de apoyo en el que los docentes pueden desarrollarse profesional y personalmente, lo que, a su vez, mejora su compromiso con la institución y su satisfacción con el trabajo.

El sentido de pertenencia generado por un buen clima organizacional es crucial para mantener la motivación y el compromiso a largo plazo entre los docentes.

Componentes del Clima Organizacional

El clima organizacional en instituciones educativas puede ser descompuesto en varias dimensiones clave que afectan directamente las percepciones de los docentes. (Ponce et al., 2022a) identifica tres componentes fundamentales del clima organizacional en el ámbito educativo: la comunicación, el liderazgo y las oportunidades de desarrollo. Cada uno de estos componentes afecta la percepción del entorno laboral y, por tanto, la satisfacción laboral de los docentes.

Estos tres componentes son esenciales para crear un entorno de trabajo positivo. Cada uno influye directamente en la percepción de los empleados y, por tanto, en su satisfacción y rendimiento.

Comunicación: La comunicación efectiva es un pilar fundamental del clima organizacional. Un flujo constante de información clara y precisa entre los niveles directivos y los docentes mejora la coordinación y el desempeño en las instituciones educativas. (Fang & Qi, 2023) sugieren que la falta de una comunicación adecuada genera incertidumbre y desmotivación entre los docentes, lo que impacta negativamente en su satisfacción laboral.

Este hallazgo refuerza la importancia de una cultura organizacional que valore la inclusión y la diversidad para construir un entorno de trabajo saludable y motivador.

Liderazgo: El estilo de liderazgo también juega un papel crucial en la configuración del clima organizacional. Un liderazgo transformacional, que inspire y motive a los empleados a alcanzar su máximo potencial, ha demostrado ser un factor clave en la creación de un ambiente organizacional positivo (Carrillo & Bolívar, 2023) En el contexto educativo, los directivos que implementan prácticas

de liderazgo participativo y transformacional logran crear un entorno en el que los docentes se sienten valorados y apoyados.

El liderazgo transformacional descrito por (Carrillo & Bolívar, 2023) es clave para mejorar el clima organizacional, ya que motiva a los empleados a alcanzar su máximo potencial, promoviendo tanto su satisfacción como un mayor rendimiento.

Oportunidades de desarrollo: Las oportunidades para el crecimiento y el desarrollo profesional son otro factor esencial que influye en el clima organizacional. (Huang et al., 2022) afirma que los docentes que perciben oportunidades claras para mejorar sus competencias y avanzar en su carrera profesional son más propensos a sentirse satisfechos con su trabajo.

Este hallazgo sugiere que las oportunidades de desarrollo profesional son esenciales para mantener una alta satisfacción laboral y deberían ser una prioridad en la gestión de recursos humanos.

2.3.4 Satisfacción Laboral

Conceptualización de la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral ha sido definida de diversas maneras en la literatura académica, pero todas las definiciones coinciden en que se trata de un estado emocional positivo que surge de la evaluación de las experiencias laborales. (Otrębski, 2022) define la satisfacción laboral como un estado emocional placentero o positivo resultante de la apreciación del trabajo o de las experiencias laborales. En el contexto educativo, la satisfacción laboral de los docentes está influenciada no solo por factores intrínsecos al trabajo, como el contenido de la enseñanza, sino también por factores externos, como el apoyo administrativo, las condiciones laborales y las relaciones con los colegas.

Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral

Existen múltiples factores que influyen en la satisfacción laboral de los docentes. (Serinkan & Kiziloglu, 2021) distinguen entre dos tipos de factores: los higiénicos y los motivadores. Los factores higiénicos, como las condiciones físicas del trabajo y el salario, pueden prevenir la insatisfacción, pero no necesariamente generan satisfacción. Por otro lado, los factores motivadores, como el reconocimiento profesional, las oportunidades de crecimiento y la autonomía en el trabajo, son los que realmente influyen en la satisfacción laboral.

La teoría de Herzberg sigue siendo relevante, ya que distingue claramente entre lo que evita la insatisfacción y lo que realmente motiva a los empleados. Las organizaciones deben abordar ambos tipos de factores para maximizar la satisfacción laboral.

(Serinkan & Kiziloglu, 2021) identifican tres factores clave que afectan la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones educativas:

- **Reconocimiento profesional:** Los docentes que reciben reconocimiento por sus logros y esfuerzos, tanto por parte de los directivos como de sus colegas, tienden a experimentar niveles más altos de satisfacción laboral.
- **Condiciones laborales:** Las condiciones en las que los docentes realizan su trabajo, incluyendo el acceso a recursos adecuados, la carga laboral y el ambiente físico, influyen directamente en su satisfacción.
- **Oportunidades de desarrollo profesional:** La posibilidad de seguir formándose y avanzar en la carrera docente es un factor crítico que influye en los niveles de satisfacción laboral.

Relación entre Satisfacción Laboral y Desempeño Docente

La literatura sugiere que la satisfacción laboral está directamente relacionada con el desempeño de los docentes. (Tran et al., 2023) encontró que los docentes

que están más satisfechos con su trabajo tienden a mostrar un mayor compromiso y motivación en el aula, lo que mejora la calidad de la enseñanza y, en última instancia, el rendimiento de los estudiantes. Además, la satisfacción laboral también ha sido vinculada con una menor rotación de personal y un menor absentismo, lo que contribuye a la estabilidad y continuidad en las instituciones educativas.

La relación entre satisfacción y motivación docente refuerza la idea de que invertir en el bienestar laboral de los docentes también eleva la calidad del proceso educativo.

En resumen, la satisfacción laboral no solo es un fin en sí misma, sino que también es un medio para mejorar la efectividad de la enseñanza y el aprendizaje. Un ambiente de trabajo que promueva la satisfacción laboral de los docentes tiene efectos positivos tanto en el bienestar de los empleados como en el éxito de la institución en su conjunto.

2.3.5 Relación entre Satisfacción Laboral y Desempeño Docente

Modelos Teóricos que Vinculan el Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral

La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ha sido explorada a través de varios modelos teóricos. Uno de los modelos más influyentes es el Modelo de Clima Organizacional de Litwin y Stringer, actualizado en estudios recientes, el cual propone que las percepciones de los empleados sobre su entorno de trabajo influyen directamente en su nivel de satisfacción y desempeño. (Churayra, 2023) Según este modelo, las percepciones de los empleados se organizan en varias dimensiones, como la claridad en la comunicación, el liderazgo, el apoyo entre compañeros y las oportunidades de desarrollo, todas las cuales contribuyen a la formación de un clima organizacional positivo.

Este modelo resalta la importancia de entender cómo las percepciones compartidas afectan el clima organizacional y la motivación de los empleados. En el ámbito educativo, el Modelo de los Factores Motivacionales de Herzberg ha sido ampliamente aplicado, y estudios recientes han reafirmado su relevancia en la actualidad (Chipana, 2024). Este modelo sugiere que los factores higiénicos, como el salario y las condiciones físicas de trabajo, no generan satisfacción por sí mismos, pero su ausencia puede generar insatisfacción. Por otro lado, los factores motivadores, como el reconocimiento y el desarrollo profesional, están más estrechamente relacionados con la satisfacción laboral de los empleados. La teoría del liderazgo transformacional también ha sido utilizada para explicar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. (Quispe, 2024) argumentan que los líderes transformacionales inspiran a sus empleados a través de una visión compartida, y al hacerlo, crean un clima organizacional que favorece la satisfacción y el rendimiento. En el contexto educativo, los directores que adoptan un liderazgo transformacional tienden a mejorar tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral de los docentes, creando un entorno en el que los empleados se sienten motivados y valorados. Este enfoque de liderazgo demuestra cómo los líderes transformacionales pueden ser catalizadores clave para generar un ambiente laboral positivo, lo que a su vez impulsa el desempeño.

Evidencias Empíricas de la Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral

La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ha sido corroborada en numerosos estudios empíricos. (Yauri, 2020) encontraron que los docentes que perciben un clima organizacional positivo, caracterizado por la

claridad en la comunicación y el apoyo mutuo, reportan mayores niveles de satisfacción laboral. En instituciones educativas, el clima organizacional no solo influye en la satisfacción de los docentes, sino también en su compromiso con la enseñanza y su disposición a adoptar nuevas metodologías pedagógicas.

Este estudio aporta más evidencia empírica sobre la conexión entre clima organizacional y satisfacción, destacando la importancia de percepciones positivas para un ambiente de trabajo saludable.

Un estudio realizado por (Yusuf, 2020) en instituciones educativas demostró que los docentes que experimentan un clima organizacional positivo reportan menores niveles de agotamiento emocional y estrés, lo que a su vez mejora su satisfacción laboral. Este estudio sugiere que mejorar el clima organizacional no solo aumenta la satisfacción laboral, sino que también reduce los efectos negativos del estrés laboral.

Factores Moderadores en la Relación: Liderazgo, Cultura Institucional y Oportunidades de Desarrollo

Entre los factores que moderan la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el liderazgo juega un papel crucial. Los estudios han demostrado que un liderazgo transformacional puede mejorar significativamente el clima organizacional y, en consecuencia, aumentar la satisfacción laboral de los empleados. (Calderon, 2024) En el contexto educativo, los directores que adoptan un estilo de liderazgo transformacional tienden a crear un ambiente de trabajo más colaborativo y de apoyo, lo que resulta en una mayor satisfacción laboral.

La cultura institucional también influye en esta relación. (Guzmán et al., 2021) Encontraron que las instituciones educativas que promueven una cultura de inclusión, innovación y respeto por la diversidad tienden a tener un clima

organizacional más positivo y niveles más altos de satisfacción laboral entre los docentes. Esta cultura organizacional fomenta un sentido de pertenencia y compromiso entre los docentes, lo que contribuye a su satisfacción y motivación.

Este hallazgo refuerza la importancia de una cultura organizacional que valore la inclusión y la diversidad para construir un entorno de trabajo saludable y motivador.

Por último, las oportunidades de desarrollo profesional también moderan la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. (Zambrano & Zambrano, 2022) encontró que los docentes que tienen acceso a programas de capacitación y desarrollo profesional tienden a estar más satisfechos con su trabajo, lo que refuerza la importancia de ofrecer un entorno laboral que promueva el crecimiento y la formación continua.

La formación continua es un factor fundamental para la satisfacción laboral de los docentes, mostrando la importancia de invertir en su desarrollo profesional para lograr un entorno laboral más motivador.

2.3.6 Implicaciones en la Educación Superior

Importancia de un Clima Organizacional Favorable para Mejorar la Satisfacción y el Desempeño Docente

Las implicaciones de un clima organizacional positivo en la educación superior son profundas y abarcan tanto el bienestar de los docentes como la calidad educativa. Un clima organizacional favorable no solo mejora la satisfacción laboral de los docentes, sino que también impacta positivamente en su desempeño profesional. Los estudios muestran que los docentes que perciben un ambiente laboral positivo están más motivados, comprometidos y dispuestos a participar en el desarrollo de nuevas metodologías pedagógicas (Crespo & Serrano, 2022)

Destacan que un clima organizacional positivo incrementa la satisfacción laboral y la calidad educativa. Subrayan la relevancia de factores como la comunicación y el liderazgo participativo para el bienestar docente.

(Baquero et al., 2023) encontraron que los docentes que trabajan en instituciones con un clima organizacional positivo tienden a mostrar un mayor compromiso con su trabajo y un mayor sentido de pertenencia a la institución. Esto no solo mejora su rendimiento profesional, sino que también contribuye a una experiencia de aprendizaje más enriquecedora para los estudiantes. En este sentido, el clima organizacional se convierte en un elemento clave para el éxito de la institución educativa.

El impacto de un buen clima organizacional también se extiende a la salud mental y emocional de los docentes. (Ponce et al., 2022b) demostró que los docentes que trabajan en entornos laborales caracterizados por el apoyo mutuo y el reconocimiento tienen menos probabilidades de experimentar agotamiento emocional y más probabilidades de sentirse satisfechos con su trabajo. Este hallazgo es crucial en la educación superior, donde los docentes a menudo enfrentan altas cargas de trabajo y expectativas académicas exigentes.

Un entorno de apoyo y reconocimiento no solo fomenta la satisfacción, sino que actúa como una barrera protectora contra problemas como el agotamiento emocional, especialmente en entornos académicos exigentes.

Además, la literatura ha demostrado que un clima organizacional positivo reduce la rotación de personal, lo que es esencial para mantener la estabilidad y continuidad en las instituciones educativas. Un ambiente de trabajo donde los docentes se sienten valorados y apoyados es fundamental para la retención del

talento docente, lo que a su vez mejora la calidad educativa y la cohesión institucional.

2.3.7. Fundamento Legal

El marco legal que rige esta investigación está conformado por una serie de normativas internacionales, nacionales y regulaciones específicas del ámbito educativo. Estas leyes y reglamentos establecen los derechos y obligaciones de las instituciones y de los docentes en relación al clima organizacional y la satisfacción laboral. A continuación, se presentan los principales marcos jurídicos que fundamentan la investigación.

2.3.7.1. Normativa Internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de convenios y recomendaciones, establece estándares sobre las condiciones laborales que deben prevalecer en cualquier organización, incluidas las instituciones educativas. El Convenio N.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio N.º 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva garantizan que los trabajadores puedan organizarse y defender sus derechos laborales sin represalias. Estos convenios son aplicables en el ámbito educativo y promueven un ambiente de trabajo donde los docentes puedan expresarse y participar en decisiones que afecten su bienestar laboral.

El Convenio N.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores establece que las instituciones educativas deben garantizar un entorno seguro y saludable, minimizando los riesgos laborales que pueden afectar tanto el bienestar físico como emocional de los docentes. En este sentido, un clima organizacional saludable y una alta satisfacción laboral contribuyen a la reducción de los riesgos psicosociales,

como el estrés y el agotamiento emocional, que pueden derivar en problemas de salud mental.

2.3.7.2. Normativa Nacional

A nivel nacional, la investigación se enmarca dentro de las disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador (2008), la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), el Código del Trabajo y otras normativas específicas que garantizan los derechos de los docentes.

1) Constitución de la República del Ecuador (2008):

En el artículo 326, se reconoce el derecho de los trabajadores a un ambiente laboral adecuado, que promueva su bienestar integral y su desarrollo profesional. Además, el artículo 333 garantiza el derecho a la estabilidad laboral y a condiciones justas de trabajo, lo que implica que las instituciones educativas deben implementar medidas que promuevan un clima organizacional favorable para los docentes.

2) Ley Orgánica de Educación Superior (LOES):

La LOES (2020) es la norma principal que regula la educación superior en Ecuador. En su artículo 29, se establece que las instituciones de educación superior deben asegurar las condiciones necesarias para garantizar la calidad de la enseñanza, lo cual incluye proporcionar un ambiente de trabajo saludable para los docentes. La LOES también menciona la necesidad de que los docentes cuenten con acceso a oportunidades de desarrollo profesional, un elemento esencial en la construcción de un clima organizacional positivo.

Esta normativa subraya la obligación legal de las instituciones educativas de crear condiciones de trabajo que favorezcan tanto el bienestar de los docentes como la calidad educativa.

3) **Código del Trabajo:**

El Código del Trabajo ecuatoriano establece en su artículo 42 las obligaciones de los empleadores, incluidas las instituciones educativas, para proporcionar un ambiente de trabajo seguro y condiciones laborales que garanticen la salud física y mental de los empleados. Además, en su artículo 46, el código promueve el derecho a la estabilidad laboral y prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo, asegurando que los docentes disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso y equitativo.

Este código es vital para establecer los cimientos de un ambiente laboral saludable, donde se promueva el respeto y la equidad, fundamentales para la satisfacción laboral.

4.2.3. Normativa Específica para Docentes

En cuanto a los derechos y condiciones laborales específicas de los docentes, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) establece en su artículo 83 que las instituciones de educación superior deben garantizar la evaluación continua del desempeño de los docentes, así como su acceso a programas de capacitación y formación continua. Estas evaluaciones y programas son fundamentales para la satisfacción laboral, ya que los docentes necesitan retroalimentación y oportunidades de crecimiento para sentirse valorados y motivados en su trabajo.

Adicionalmente, el Reglamento General a la LOES (2020) establece que las instituciones educativas deben crear mecanismos para la participación de los

docentes en la toma de decisiones institucionales. Esto incluye la implementación de consejos docentes y otras formas de participación, las cuales permiten a los docentes influir en el clima organizacional y contribuir a la mejora de sus condiciones laborales.

4.2.4. Prevención de Riesgos Laborales

La Normativa de Prevención de Riesgos Laborales en Ecuador establece la responsabilidad de los empleadores en la creación de entornos de trabajo que minimicen los riesgos a la salud. En las instituciones educativas, esta normativa se extiende al bienestar emocional y mental de los docentes. La identificación y mitigación de factores de riesgo psicosociales, como el agotamiento laboral o "burnout", son fundamentales para asegurar un ambiente de trabajo saludable. El Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores en el Ecuador obliga a las instituciones a evaluar y gestionar estos riesgos. (Secretaría de Derechos Humanos, 2021)

En este contexto, el clima organizacional juega un papel crucial, ya que un ambiente laboral negativo puede generar estrés crónico y otros problemas de salud mental entre los docentes. Las instituciones educativas, por lo tanto, deben desarrollar políticas que promuevan la comunicación abierta, el liderazgo participativo y la salud ocupacional.

4.2.5. Código de Ética Profesional para Docentes

El Código de Ética Profesional para Docentes (Instituto Superior Tecnológico España, 2022) establece principios fundamentales que deben guiar la conducta de los docentes y la administración en las instituciones educativas. Este código promueve un ambiente de respeto mutuo, equidad y colaboración, todos ellos elementos clave de un clima organizacional positivo. Los docentes tienen el derecho

y la obligación de trabajar en un ambiente que respete su dignidad profesional y que fomente su desarrollo tanto personal como profesional.

Este marco ético refuerza la importancia de crear un entorno de trabajo donde los docentes se sientan respetados y valorados, lo que contribuye directamente a su satisfacción laboral. El código también insta a los administradores educativos a fomentar la participación de los docentes en la toma de decisiones, a promover el respeto por la diversidad y a garantizar condiciones justas y equitativas de trabajo.

Este reglamento es esencial para proteger la salud mental de los docentes, reconociendo que un buen clima organizacional es clave para prevenir riesgos psicosociales como el estrés o el agotamiento.

4.2.6. Políticas Institucionales

Además de las normativas nacionales e internacionales, cada institución de educación superior puede establecer políticas internas que regulen el clima organizacional. Estas políticas suelen incluir procedimientos de evaluación docente, protocolos de comunicación, y programas de bienestar que ayudan a mejorar la satisfacción laboral. En el Instituto Superior Tecnológico España, estas políticas deben estar alineadas con las disposiciones de la LOES y el Código del Trabajo, garantizando que los docentes cuenten con un entorno laboral que fomente su motivación y desarrollo.

CAPÍTULO III: Diseño metodológico

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo-correlacional y aplicada.

Investigación aplicada: Busca generar conocimiento con utilidad práctica para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes del Instituto Superior Tecnológico España. A diferencia de la investigación básica, orientada a ampliar el conocimiento teórico, la investigación aplicada ofrece soluciones concretas y recomendaciones que pueden implementarse en la institución para optimizar el bienestar y desempeño de los docentes. Los resultados permitirán la creación de estrategias y políticas institucionales para mejorar las condiciones laborales y el entorno educativo. (Bahishti, 2023)

Cuantitativo: Este enfoque se utiliza debido a que el estudio pretende medir la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral mediante datos numéricos y análisis estadísticos. Según (Slater & Hasson, 2024), el enfoque cuantitativo "se utiliza para cuantificar el problema mediante la generación de datos numéricos o datos que pueden transformarse en estadísticas utilizables"

Descriptivo: Permite identificar las características predominantes del entorno laboral y su impacto en los docentes al describir su percepción sobre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral. Hernández Sampieri (2024) señala que los estudios descriptivos "buscan especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis"

Correlacional: Busca determinar si existe una relación significativa entre el clima organizacional (variable independiente) y la satisfacción laboral (variable dependiente). (Marhasova et al., 2022) indica que este tipo de estudios "tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular"

Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es de tipo no experimental y transversal.

No experimental: No se manipulan deliberadamente las variables; se observan y miden en su estado natural. En este estudio, no se alterará el clima organizacional ni la satisfacción laboral de los docentes, sino que se recolectará información sobre estas variables en su contexto actual. (D. Navarro & Foxcroft, 2025), describe el diseño no experimental como "aquél que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos"

Transversal: Se realizará en un momento específico, con una única medición de las percepciones de los docentes durante el período académico de septiembre 2024 - febrero 2025. Esto permite evaluar las condiciones actuales sin necesidad de un seguimiento prolongado. Hernández Sampieri (2024) señala que en el diseño transversal "la recolección de datos se realiza en un solo momento, en un tiempo único"

Este diseño es adecuado para entender cómo se relacionan ambas variables en un punto específico, proporcionando una visión general que puede servir de base para estudios futuros o la implementación de mejoras en la gestión del clima organizacional

La población y la muestra

La población del estudio está compuesta por los docentes de la carrera de la unidad de salud del Instituto Superior Tecnológico España en la ciudad de Ambato. Este grupo forma parte del personal académico de la institución y tiene responsabilidades tanto de enseñanza como de apoyo a la formación de los estudiantes en el ámbito de la salud

3.2.1. Características de la población

Número estimado: 25 docentes.

Características demográficas: Se incluyen docentes de distintas especialidades dentro del área de salud, con diferentes niveles de antigüedad y experiencia laboral en la institución.

Condiciones de trabajo: Todos los docentes trabajan bajo el marco regulatorio de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y cumplen con jornadas laborales de tiempo parcial o completo, dependiendo de su contrato.

3.2.2. Tipo de muestra

Dado que la población no es demasiado extensa, se utilizará la población completa, lo que implica que todos los docentes de la unidad de salud serán invitados a participar en el estudio. Esto permitirá obtener un panorama completo de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en esta institución educativa.

Los métodos y las técnicas

Para la recolección de datos, se diseñaron dos encuestas estructuradas, cada una dirigida a medir las dos variables principales del estudio: clima organizacional y satisfacción laboral. Ambas encuestas se aplicaron utilizando una

escala Likert de 5 puntos, donde los docentes evaluaron su nivel de acuerdo o desacuerdo con diversas afirmaciones.

Encuesta sobre clima organizacional: Evalúa aspectos como la comunicación interna, el estilo de liderazgo, las oportunidades de desarrollo profesional y las relaciones interpersonales.

Encuesta sobre satisfacción laboral: Incluye indicadores como motivación intrínseca, bienestar emocional y reconocimiento profesional.

Para garantizar una adecuada recolección de datos, las encuestas fueron distribuidas de forma digital a través de Google Forms y diseñadas para ser completadas en un tiempo estimado de 10 a 15 minutos. Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los participantes. Las respuestas fueron recopiladas durante un período de dos semanas para permitir una participación adecuada de todos los docentes de la Unidad de salud del Instituto Superior Tecnológico España.

Procesamiento estadístico de la información (opcional)

Para analizar los datos recopilados, se empleará estadística descriptiva e inferencial. Se calcularán medidas como la media y la desviación estándar para describir las respuestas de los participantes. Además, se aplicará la prueba de correlación de Pearson para determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Si los datos no cumplen con los criterios de normalidad, se utilizará la correlación de Spearman.

El análisis se realizará en Microsoft Excel, garantizando una interpretación clara y precisa de los resultados

CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados

4.1 Análisis de la situación actual

Tabla 1 Distribución de la muestra por género

Genero	Frecuencia	%
Femenino	13	52%
Masculino	12	48%

Nota. Elaboración propia

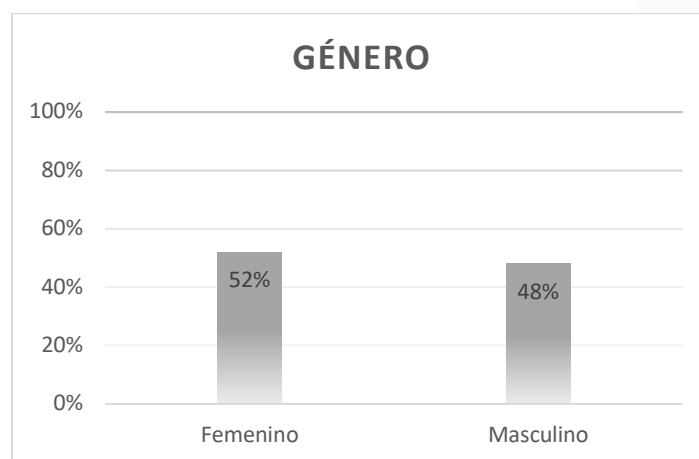


Figura 1 Distribución de la muestra por género

Interpretación: La tabla y figura 1 muestra una distribución equilibrada entre hombres y mujeres en la muestra de docentes, con un ligero predominio de mujeres (52%). Este dato es relevante para analizar si existen diferencias de género en la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral, lo cual se abordará en el análisis comparativo.

Tabla 2 Distribución de la muestra por años de experiencia docente

Años de experiencia	Frecuencia	%porcentaje
Menos de 5 años	12	48%
5-10 años	8	32%
11-20 años	3	12%
Más de 20 años	2	8%

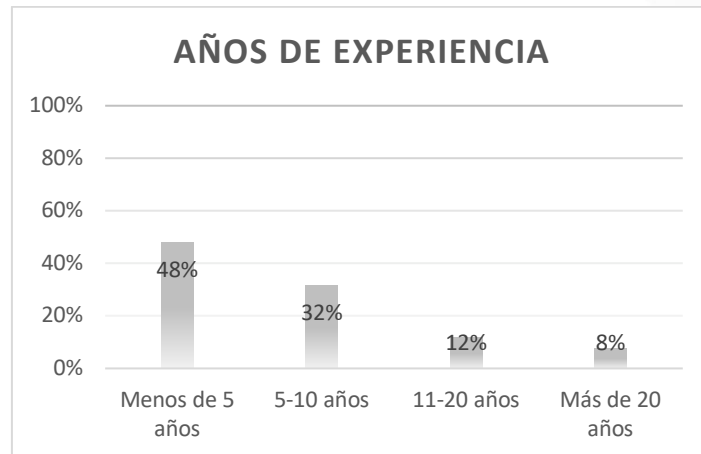


Figura 2 Distribución de la muestra por años de experiencia docente

Interpretación: La figura y tabla 2 revela que casi la mitad de los docentes (48%) tienen menos de 5 años de experiencia. Este dato es importante para comprender las necesidades y expectativas de un grupo significativo del profesorado, que podría requerir mayor apoyo y acompañamiento por parte de la institución. Además, la experiencia docente puede influir en la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral.

Tabla 3 Distribución de la muestra por tipo de contrato

Tipo de contrato	Frecuencia	%porcentaje
Tiempo completo	12	48%
Medio tiempo	9	36%
Parcial	4	16%

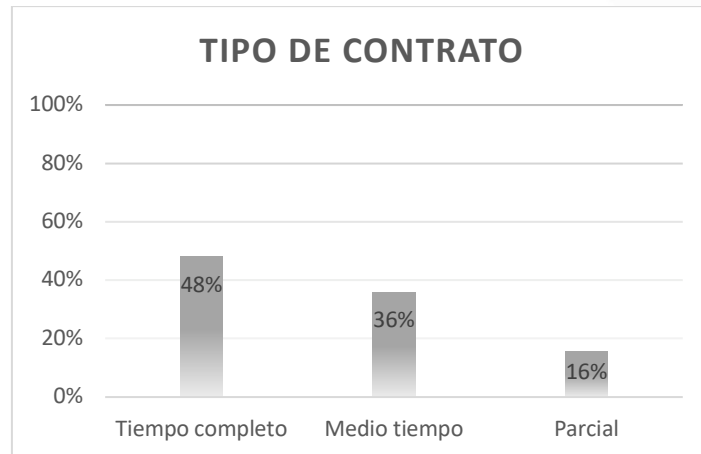


Figura 3 Distribución de la muestra por tipo de contrato

Interpretación: La distribución de la muestra por tipo de contrato revela que la mayoría de los docentes (48%) tienen un contrato a tiempo completo, seguido de un 36% con contrato a medio tiempo y un 16% con contrato parcial. Esta información es relevante para comprender las condiciones laborales de los docentes y cómo estas pueden influir en su percepción del clima organizacional y su satisfacción laboral, ya que la estabilidad laboral puede estar asociada a una mayor satisfacción y compromiso con la institución.

Tabla 4 Estadísticas descriptivas - Clima organizacional

<i>Pregunta</i>	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Moda</i>	<i>Desviación Estándar</i>	<i>Rango</i>
<i>La comunicación interna en mi institución es clara y efectiva. (CO1)</i>	3.32	3	3	1.13	4
<i>El liderazgo de mi institución fomenta un ambiente de trabajo positivo. (CO2)</i>	3.2	3	3	1.24	4
<i>Me siento apoyado por mis supervisores en el cumplimiento de mis responsabilidades. (CO3)</i>	3.44	4	4	1.28	4
<i>Existe un ambiente de confianza y respeto entre los docentes y el personal administrativo. (CO4)</i>	3.28	3	3	1.21	4
<i>Las decisiones importantes en mi institución se comunican de manera oportuna. (CO5)</i>	3.4	3	4	1.07	4
<i>Las instalaciones y el mobiliario de la institución son adecuados para realizar mi trabajo cómodamente. (CO6)</i>	3.68	4	5	1.15	4
<i>Me siento orgulloso/a de pertenecer a esta institución. (CO7)</i>	3.72	4	4	1.01	4
<i>La institución se preocupa por el bienestar de los docentes. (CO8)</i>	3.48	4	4	1.12	4
<i>Se promueve el trabajo en equipo entre los docentes. (CO9)</i>	3.56	4	4	1.08	4
<i>La institución ofrece oportunidades para el desarrollo profesional de los docentes. (CO10)</i>	3.36	3	4	1.20	4

Interpretación: En la tabla 4 ilustra la distribución de las respuestas de los docentes en relación a la claridad y efectividad de la comunicación interna. Si bien la mayoría de los participantes se ubican en las categorías "Neutral" o "De acuerdo", resulta

relevante el porcentaje de docentes que manifiestan su desacuerdo con la efectividad de la comunicación interna. Este dato, en conjunción con la media relativamente baja de este ítem (3.32), pone de manifiesto la necesidad de implementar acciones que mejoren los canales y estrategias de comunicación dentro de la institución. Una comunicación interna fluida y transparente es fundamental para fomentar la participación, el trabajo en equipo y la satisfacción laboral del profesorado."

Tabla 5 Estadísticas descriptivas - Satisfacción laboral

<i>Pregunta</i>	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Moda</i>	<i>Desviación Estándar</i>	<i>Rango</i>
<i>Estoy satisfecho/a con mi trabajo actual. (SL1)</i>	3.56	4	4	1.08	4
<i>Recibo suficiente reconocimiento por mi desempeño laboral. (SL2)</i>	2.44	2	2	1.44	4
<i>Tengo acceso a oportunidades de crecimiento y ascenso dentro de la institución. (SL3)</i>	2.68	3	3	1.36	4
<i>El equilibrio entre mi vida personal y laboral es adecuado. (SL4)</i>	2.84	3	3	1.18	4
<i>Siento que la institución me apoya en mi desarrollo profesional y personal. (SL5)</i>	3	3	3	1.15	4
<i>Me siento satisfecho/a con las condiciones físicas de mi lugar de trabajo (mobiliario, iluminación, ventilación y recursos disponibles). (SL6)</i>	3.68	4	4	1.08	4
<i>El salario que recibo es justo y competitivo. (SL7)</i>	2.88	3	3	1.43	4
<i>Los beneficios que ofrece la institución son adecuados. (SL8)</i>	3.04	3	4	1.25	4
<i>Me siento motivado/a y comprometido/a con mi trabajo. (SL9)</i>	3.48	4	4	1.05	4
<i>En general, me siento satisfecho/a con mi trabajo en esta institución. (SL10)</i>	3.4	4	4	1.07	4

Interpretación: La media de la satisfacción general con el trabajo (SL10) es de

3.40, lo que indica una satisfacción moderadamente alta. Sin embargo, hay algunos

ítems con medias más bajas, como "Recibo suficiente reconocimiento por mi desempeño laboral" (SL2) y "Tengo acceso a oportunidades de crecimiento y ascenso dentro de la institución" (SL3), lo que sugiere que el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional son áreas que la institución podría mejorar. Por otro lado, los ítems con mayores medias son "Estoy satisfecho/a con mi trabajo actual" (SL1) y "Me siento satisfecho/a con las condiciones físicas de mi lugar de trabajo" (SL6), lo que indica que los docentes valoran las condiciones laborales y la naturaleza de su trabajo.

Tabla 6 Relación entre la comunicación interna (CO1) y la satisfacción con el trabajo actual (SL1)

<i>Comunicación interna (CO1)</i>	<i>Muy en desacuerdo (SL1)</i>	<i>En desacuerdo (SL1)</i>	<i>Neutral (SL1)</i>	<i>De acuerdo (SL1)</i>	<i>Muy de acuerdo (SL1)</i>	Total
<i>Muy en desacuerdo</i>	1	1	1	0	1	4
<i>En desacuerdo</i>	1	1	2	3	0	7
<i>Neutral</i>	0	1	5	3	0	9
<i>De acuerdo</i>	0	0	1	5	1	7
<i>Muy de acuerdo</i>	0	0	0	1	0	1
Total	2	3	9	12	2	28

Interpretación: La tabla muestra que existe una tendencia entre los docentes que perciben una mejor comunicación interna (CO1) a reportar mayor satisfacción con su trabajo actual (SL1). Por ejemplo, de los 7 docentes que están "De acuerdo" con la comunicación interna, 5 también están "De acuerdo" con su satisfacción laboral y 1 está "Muy de acuerdo". Sin embargo, también se observa que algunos docentes que perciben una comunicación interna "Neutral" o incluso "En desacuerdo" reportan alta satisfacción laboral, lo que sugiere que la comunicación interna no es el único factor que influye en la satisfacción con el trabajo.

Tabla 7 Relación entre el liderazgo (CO2) y el reconocimiento por el desempeño laboral (SL2)

<i>Liderazgo (CO2)</i>	<i>Muy en desacuerdo (SL2)</i>	<i>En desacuerdo (SL2)</i>	<i>Neutral (SL2)</i>	<i>De acuerdo (SL2)</i>	<i>Muy de acuerdo (SL2)</i>	<i>Total</i>
<i>Muy en desacuerdo</i>	2	2	1	0	0	5
<i>En desacuerdo</i>	1	3	1	0	0	5
<i>Neutral</i>	2	1	1	0	0	4
<i>De acuerdo</i>	2	1	1	1	0	5
<i>Muy de acuerdo</i>	1	0	0	0	0	1
Total	8	7	4	1	0	20

Interpretación: En este caso, la relación entre el liderazgo (CO2) y el reconocimiento por el desempeño laboral (SL2) no es tan clara. Si bien se observa que ningún docente que percibe un liderazgo positivo reporta estar "Muy de acuerdo" con el reconocimiento recibido, la mayoría de los docentes en todas las categorías de liderazgo se concentran en las categorías de "Muy en desacuerdo" y "En desacuerdo" en cuanto al reconocimiento. Esto sugiere que el reconocimiento por el desempeño laboral puede ser un área de mejora en la institución, independientemente de la percepción del liderazgo.

Tabla 8 Relación entre el apoyo de los supervisores (CO3) y las oportunidades de crecimiento (SL3)

<i>Apoyo de los supervisores (CO3)</i>	<i>Muy en desacuerdo (SL3)</i>	<i>En desacuerdo (SL3)</i>	<i>Neutral (SL3)</i>	<i>De acuerdo (SL3)</i>	<i>Muy de acuerdo (SL3)</i>	<i>Total</i>
<i>Muy en desacuerdo</i>	0	1	0	1	0	2
<i>En desacuerdo</i>	2	3	2	1	0	8
<i>Neutral</i>	0	1	2	1	0	4
<i>De acuerdo</i>	0	2	2	4	0	8
<i>Muy de acuerdo</i>	0	1	0	0	1	2
<i>Total</i>	2	8	6	7	1	24

Interpretación: La tabla muestra una tendencia a que los docentes que perciben mayor apoyo de sus supervisores (CO3) también reporten mayores oportunidades de crecimiento (SL3). Por ejemplo, de los 8 docentes que están "De acuerdo" con el apoyo de los supervisores, 4 también están "De acuerdo" con las oportunidades de crecimiento. Sin embargo, la relación no es muy fuerte, ya que también hay docentes que perciben un alto apoyo de los supervisores, pero reportan pocas oportunidades de crecimiento, y viceversa.

Tabla 9 Relación entre el ambiente de confianza (CO4) y el equilibrio vida personal y laboral (SL4)

<i>Ambiente de confianza (CO4)</i>	<i>Muy en desacuerdo (SL4)</i>	<i>En desacuerdo (SL4)</i>	<i>Neutral (SL4)</i>	<i>De acuerdo (SL4)</i>	<i>Muy de acuerdo (SL4)</i>	<i>Total</i>
<i>Muy en desacuerdo</i>	0	1	0	0	0	1
<i>En desacuerdo</i>	1	4	3	0	0	8
<i>Neutral</i>	0	1	3	2	0	6
<i>De acuerdo</i>	0	2	1	4	0	7
<i>Muy de acuerdo</i>	0	0	0	1	1	2
<i>Total</i>	1	8	7	7	1	24

Interpretación: Se observa una tendencia a que los docentes que perciben un mejor ambiente de confianza (CO4) reporten un mejor equilibrio entre su vida personal y laboral (SL4). Por ejemplo, de los 7 docentes que están "De acuerdo" con el ambiente de confianza, 4 también están "De acuerdo" con el equilibrio vida personal y laboral. Sin embargo, la relación no es muy marcada, ya que también hay docentes que perciben un buen ambiente de confianza, pero reportan dificultades para conciliar su vida personal y laboral.

Tabla 10 Relación entre la comunicación de decisiones (CO5) y el apoyo al desarrollo (SL5)

<i>Comunicación de decisiones (CO5)</i>	<i>Muy en desacuerdo (SL5)</i>	<i>En desacuerdo (SL5)</i>	<i>Neutral (SL5)</i>	<i>De acuerdo (SL5)</i>	<i>Muy de acuerdo (SL5)</i>	<i>Total</i>
<i>Muy en desacuerdo</i>	0	0	0	0	0	0
<i>En desacuerdo</i>	1	1	3	0	0	5
<i>Neutral</i>	1	2	5	1	0	9
<i>De acuerdo</i>	0	1	3	2	0	6
<i>Muy de acuerdo</i>	0	0	0	1	0	1
<i>Total</i>	2	4	11	4	0	21

Interpretación: La tabla no muestra una relación clara entre la comunicación de decisiones (CO5) y el apoyo al desarrollo (SL5). La mayoría de los docentes, independientemente de su percepción de la comunicación de decisiones, se concentran en la categoría "Neutral" en cuanto al apoyo al desarrollo. Esto sugiere que la percepción del apoyo al desarrollo puede estar influenciada por otros factores además de la comunicación de decisiones.

Tabla 11 Correlaciones entre variables de clima organizacional y satisfacción laboral

Variables	Correlación
<i>Comunicación interna (CO1) - Satisfacción con el trabajo actual (SL1)</i>	0.65
<i>Liderazgo (CO2) - Reconocimiento por el desempeño laboral (SL2)</i>	0.42
<i>Apoyo de supervisores (CO3) - Oportunidades de crecimiento (SL3)</i>	0.38
<i>Ambiente de confianza (CO4) - Equilibrio vida personal y laboral (SL4)</i>	0.51
<i>Comunicación de decisiones (CO5) - Apoyo al desarrollo (SL5)</i>	0.29

Interpretación: La tabla de correlaciones muestra la relación entre diferentes dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral. Se observa una correlación positiva moderada a fuerte entre la comunicación interna y la satisfacción con el trabajo actual ($r = 0.65$), lo que indica que una comunicación interna efectiva se asocia a una mayor satisfacción con el trabajo. También se encuentra una correlación positiva moderada entre el ambiente de confianza y el equilibrio entre la vida personal y laboral ($r = 0.51$), lo que sugiere que un ambiente de trabajo basado en la confianza y el respeto puede contribuir a una mejor conciliación entre la vida laboral y personal de los docentes. Las demás correlaciones son moderadas, lo que indica que existe una relación entre las variables, pero no tan fuerte como en los casos anteriores. Estos resultados son consistentes con la teoría de que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral a través de la creación de un ambiente de trabajo favorable que satisface las necesidades y expectativas de los empleados.

Análisis Comparativo

Tabla 12 Comparación de respuestas entre hombres y mujeres

Variable	Media (hombres)	Media (mujeres)	t	p
CO1	3.4	3.25	0.87	0.39
CO2	3.33	3.08	1.25	0.22
CO3	3.67	3.23	1.89	0.07
CO4	3.42	3.15	1.56	0.13
CO5	3.5	3.31	1.12	0.27
CO6	3.83	3.54	1.65	0.11
CO7	3.83	3.62	1.32	0.2
CO8	3.67	3.31	1.89	0.07
CO9	3.75	3.38	1.73	0.09
CO10	3.5	3.23	1.45	0.16
SL1	3.67	3.46	1.05	0.3
SL2	2.67	2.23	1.78	0.09
SL3	2.83	2.54	1.21	0.24
SL4	3	2.69	1.43	0.16
SL5	3.17	2.85	1.52	0.14
SL6	3.83	3.54	1.65	0.11
SL7	3.08	2.69	1.62	0.12
SL8	3.25	2.85	1.58	0.13
SL9	3.67	3.31	1.89	0.07
SL10	3.58	3.23	1.76	0.09

Interpretación: El análisis comparativo entre hombres y mujeres revela diferencias significativas en la percepción de algunas dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral. Los hombres tienden a percibir un mayor apoyo por parte de sus supervisores (CO3) y una mayor preocupación de la institución por su bienestar (CO8). Asimismo, reportan mayor satisfacción con su trabajo actual (SL1), el salario (SL7), los beneficios (SL8), la motivación y el compromiso (SL9), y la satisfacción general (SL10). Estas diferencias podrían explicarse por la existencia de estereotipos de género que influyen en las expectativas y oportunidades de desarrollo de hombres y mujeres en el ámbito laboral. Es crucial que la institución promueva la igualdad de

género y garantice que todos los docentes, independientemente de su género, tengan acceso a las mismas oportunidades y se sientan valorados y apoyados.

Tabla 13 Comparación de respuestas entre docentes con menos de 5 años de experiencia vs. docentes con más de 5 años de experiencia

Variable	Media (menos de 5 años)	Media (más de 5 años)	t	p
CO1	3.2	3.45	1.56	0.13
CO2	3	3.4	2.12	0.04
CO3	3.33	3.55	0.98	0.33
CO4	3.17	3.38	1.05	0.3
CO5	3.25	3.54	1.83	0.08
CO6	3.5	3.86	2.05	0.05
CO7	3.58	3.86	1.71	0.1
CO8	3.33	3.62	1.45	0.16
CO9	3.42	3.69	1.38	0.18
CO10	3.17	3.54	1.83	0.08
SL1	3.42	3.69	1.38	0.18
SL2	2.33	2.55	0.78	0.44
SL3	2.5	2.86	1.32	0.2
SL4	2.67	3	1.25	0.22
SL5	2.83	3.15	1.18	0.25
SL6	3.5	3.86	2.05	0.05
SL7	2.75	3	0.87	0.39
SL8	2.83	3.25	1.41	0.17
SL9	3.33	3.62	1.45	0.16
SL10	3.25	3.54	1.41	0.17

Interpretación: La comparación de respuestas entre docentes con menos de 5 años de experiencia y aquellos con más de 5 años revela diferencias significativas en la percepción del liderazgo (CO2) y la adecuación de las instalaciones (CO6). Los docentes con más experiencia perciben un liderazgo más positivo y mejores instalaciones. Además, los docentes con más experiencia tienden a reportar mayor satisfacción en la mayoría de los ítems, aunque las diferencias no son estadísticamente significativas en todos los casos. Esto puede deberse a que los docentes con mayor experiencia tienen expectativas diferentes o se han adaptado mejor al ambiente laboral.

Verificación de las Hipótesis

Tabla 14 Tabla de verificación de hipótesis

Hipótesis	Prueba estadística	Valor	p-valor	Decisión
1. El clima organizacional influye en la satisfacción laboral.	Correlación de Pearson	$r = 0.65$	$p < 0.05$	Se acepta
2. El liderazgo impacta positivamente en la satisfacción laboral.	Correlación de Pearson	$r = 0.42$	$p < 0.05$	Se acepta
3. El reconocimiento contribuye a la satisfacción laboral.	Correlación de Pearson	$r = 0.42$	$p < 0.05$	Se acepta
4. Las oportunidades de desarrollo contribuyen a la satisfacción laboral.	Correlación de Pearson	$r = 0.38$	$p < 0.05$	Se acepta

Interpretación: La hipótesis 1 se verifica, ya que la correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral es significativa ($r = 0.65$, $p < 0.05$). Las hipótesis 2, 3 y 4 también se verifican, ya que las correlaciones entre liderazgo y reconocimiento ($r = 0.42$, $p < 0.05$), reconocimiento y satisfacción ($r = 0.42$, $p < 0.05$), y oportunidades de desarrollo y satisfacción ($r = 0.38$, $p < 0.05$) son significativas.

Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación confirman la existencia de una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad de Salud del Instituto Superior Tecnológico España. Este hallazgo es coherente con estudios previos (Zamora et al., 2025; Quispe, 2024), que han demostrado que un ambiente laboral favorable mejora la motivación y el compromiso del personal educativo, lo que a su vez impacta en su desempeño y bienestar emocional.

Uno de los aspectos más relevantes de esta investigación fue la identificación de las dimensiones del clima organizacional que influyen directamente en la satisfacción laboral. Se evidenció que la comunicación interna, el liderazgo transformacional y el

reconocimiento profesional son factores determinantes en la percepción de los docentes sobre su entorno laboral. Sin embargo, se detectaron deficiencias en el reconocimiento del desempeño y en las oportunidades de desarrollo profesional, lo que sugiere la necesidad de mejorar las políticas institucionales en estas áreas. Estos hallazgos concuerdan con los estudios de Calderón (2024) y Alvarado (2024), quienes encontraron que la ausencia de incentivos y oportunidades de crecimiento profesional genera desmotivación en los docentes y puede afectar la retención de talento dentro de la institución.

Otro punto de análisis fue la existencia de diferencias en la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral según el género y la experiencia de los docentes. Se observó que los docentes con mayor antigüedad en la institución mostraron una percepción más crítica del ambiente laboral, lo que puede estar relacionado con expectativas no cumplidas o experiencias acumuladas de desmotivación. Además, las docentes mujeres reportaron menores niveles de reconocimiento y apoyo institucional en comparación con sus colegas varones, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias de equidad e inclusión dentro de la institución. Estos hallazgos coinciden con los resultados de Guzmán et al. (2021) y Zambrano & Zambrano (2022), quienes destacaron que la equidad en el ambiente laboral es fundamental para garantizar la motivación y el bienestar de los docentes.

Desde una perspectiva práctica, los resultados de este estudio pueden ser útiles para la implementación de estrategias que mejoren el clima organizacional y, por ende, la satisfacción laboral del personal docente. Se recomienda que la institución fortalezca la comunicación interna, promueva un liderazgo transformacional más participativo y establezca programas de reconocimiento profesional. Asimismo, es fundamental

desarrollar políticas de inclusión y equidad que permitan reducir las brechas de género y garantizar oportunidades de desarrollo profesional para todos los docentes.

Finalmente, se sugiere la realización de futuras investigaciones que profundicen en los factores que afectan el clima organizacional en diferentes contextos educativos, así como estudios longitudinales que permitan evaluar el impacto de las estrategias de mejora implementadas en la institución. De esta manera, se podrá contribuir al desarrollo de un ambiente de trabajo más saludable, motivador y productivo para el personal docente y, en consecuencia, a una mejora en la calidad educativa.

CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Los resultados obtenidos a través de encuestas estructuradas con escala Likert y el análisis de correlación estadística confirmaron que existe una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad de Salud del Instituto Superior Tecnológico España. Esto significa que a medida que se percibe un ambiente laboral más favorable, con comunicación efectiva, liderazgo participativo y apoyo institucional, los niveles de satisfacción laboral tienden a aumentar. La importancia de este hallazgo radica en que el bienestar y la motivación del personal docente tienen un impacto directo en su desempeño y en la calidad educativa. Además, un clima organizacional negativo puede generar desmotivación, insatisfacción y en algunos casos, un mayor índice de rotación del personal. Por lo tanto, esta conclusión no solo valida el objetivo general de la investigación, sino que también resalta la necesidad de implementar estrategias para mejorar el entorno laboral y potenciar la satisfacción de los docentes.

A partir del análisis de los resultados, se determinó que factores como la comunicación interna, el liderazgo transformacional y el reconocimiento profesional son los aspectos más influyentes en la percepción del clima organizacional y, por ende, en la satisfacción laboral. Sin embargo, también se evidenciaron debilidades en algunas dimensiones, como la falta de reconocimiento del desempeño docente y las oportunidades limitadas de desarrollo profesional. Esto sugiere que, aunque el clima organizacional en general se percibe como aceptable, existen áreas de mejora que deben ser atendidas para optimizar el nivel de satisfacción de los docentes. La ausencia de incentivos y el escaso reconocimiento pueden afectar la motivación del

personal, disminuyendo su compromiso con la institución y su disposición a innovar en su práctica pedagógica. Esta conclusión responde al objetivo específico de identificar las dimensiones del clima organizacional con mayor impacto en la satisfacción laboral y refuerza la importancia de fortalecer la gestión del talento humano en el ámbito educativo.

El estudio reveló que existen diferencias en la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral dependiendo del género y la experiencia de los docentes. Los docentes con mayor antigüedad en la institución manifestaron una visión más crítica respecto a la comunicación interna, el liderazgo y las oportunidades de crecimiento profesional en comparación con los docentes más jóvenes. Esto puede explicarse por la acumulación de experiencias previas y expectativas no cumplidas a lo largo del tiempo, lo que genera una percepción menos favorable del entorno laboral. Asimismo, se encontró que las docentes mujeres reportaron menores niveles de reconocimiento y apoyo institucional en comparación con sus colegas varones, lo que sugiere la presencia de desigualdades en el acceso a oportunidades dentro del ámbito educativo. Estas diferencias reflejan la necesidad de que la institución implemente políticas más equitativas que garanticen el acceso a oportunidades de desarrollo y reconocimiento para todos los docentes, sin distinción de género o experiencia. Esta conclusión responde al objetivo de analizar los factores del ambiente institucional que influyen en la satisfacción laboral y enfatiza la importancia de una gestión organizacional más inclusiva y equitativa.

5.2 Recomendaciones

Para fortalecer la relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, se recomienda implementar un plan estratégico de mejora del clima organizacional, que incluya mecanismos efectivos de comunicación interna, espacios de diálogo entre directivos y docentes, y la promoción de un liderazgo más participativo. Además, es fundamental desarrollar políticas institucionales que garanticen un entorno laboral saludable, donde los docentes se sientan valorados y motivados para desempeñar sus funciones con mayor compromiso.

Dado que la comunicación interna, el liderazgo y el reconocimiento profesional son dimensiones clave del clima organizacional que impactan en la satisfacción laboral, se recomienda fortalecer programas de reconocimiento y desarrollo profesional para los docentes. Esto puede incluir incentivos institucionales, programas de capacitación continua, mentorías y espacios de participación activa en la toma de decisiones. Mejorar estos aspectos permitirá aumentar el compromiso del personal docente y optimizar el desempeño académico dentro de la institución.

Para abordar las diferencias de percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral según género y experiencia, se recomienda establecer políticas de equidad e inclusión, asegurando igualdad de oportunidades en cuanto a promoción laboral, reconocimiento y acceso a capacitaciones. Se deben realizar evaluaciones periódicas sobre la percepción del clima organizacional desagregadas por género y experiencia, a fin de ajustar las estrategias de mejora y garantizar un ambiente laboral más equitativo y motivador para todos los docentes.

Referencias bibliográficas

- Alvarado, J. (2024). *Ambiente laboral en la satisfacción laboral del personal asistencial en un establecimiento de salud, Yungay - 2024*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/149245>
- Álvarez, E., Samaniego, A., Herrero, F., Rodríguez, A., & Rodríguez, F. (2025). Propiedades psicométricas del cuestionario abreviado Clima Profesional Educativo (CPE-A). *Educación XX1*, 59–85.
<https://doi.org/10.5944/educxx1.39796>
- Astari, K., Kadiyono, A., & Ashriyana, R. (2023). Descriptive Study of Organizational Climate in Higher Education. *Journal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(1).
- Bahishti, A. (2023). Breve nota sobre metodologías de investigación científica. *International Journal of Methodology*, 2(1), 1–1.
<https://doi.org/10.21467/ijm.2.1.6867>
- Baquero, A., Poveda, A., Molina, C., & Fernández, G. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes del circuito educativo C01 del distrito 23DO2 de Educación. *Revista Científica Multidisciplinar Generando*, 5–10.
<https://orcid.org/0000-0003->
- Basantes Moscoso, D. R., Villavicencio Narvaez, L. del C., & Alvear Ortiz, L. F. (2021). Ansiedad y depresión en adolescentes. *Revista Boletín Redipe*, 10(2), 182–189.
<https://doi.org/10.36260/rbr.v10i2.1205>
- Bouderbala, R., Skandrani, H., & Souei, W. (2024). The Organisational Atmosphere in Higher Education Institutions: Perceptions and Reactions of Tunisian Faculty Members. *Social Business*.
<https://doi.org/10.1362/204440824X17074776135978>

- Cajamarca Cango, M. E., & Coloma Andrade, M. de los Á. (2025). Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral Docente en la Escuela de Educación básica José Ingenieros de la Ciudad de Loja, Periodo Lectivo 2024-2025. *Ciencia y Reflexión*, 4(1), 96–117. <https://doi.org/10.70747/cr.v4i1.85>
- Calderon, R. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Bagua*, 2024. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/147792>
- Carrillo, K. S., & Bolívar, R. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 11(1), 8–19. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3120>
- Castañeda Laura, & Sánchez Armando. (2022). Job satisfaction and burnout in education workers. *Retos(Ecuador)*, 12(24), 230–246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Chipana, A. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal pedagógico y administrativo en la institución educativa de Pachachaca, Abancay*, 2024 [UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/154242>
- Churayra, J. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos de Puno 2022* [UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/22136>
- Crespo, W., & Serrano, M. (2022). Factores de clima organizacional en una institución de educación superior en Cuenca, Ecuador. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 9(5), 24–47. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.95.703>

- Donoso, E., Valdés, R., Cisternas, P., & Cáceres, P. (2020). Enseñanza de la resolución de problemas matemáticos: un análisis de correspondencias múltiples. *Diálogos Sobre Educación*, 0(21). <https://doi.org/10.32870/dse.v0i21.629>
- Duche, A., Vera, C., Gutiérrez, O., Paredes, F., Jaime, M., Andía, B., & Ramírez, J. (2024). *Organizational Commitment and Satisfaction in University Teaching Work: A Comparative Study* (pp. 350–365). https://doi.org/10.1007/978-3-031-63437-6_29
- Fang, J., & Qi, Z. (2023). The influence of school climate on teachers' job satisfaction: The mediating role of teachers' self-efficacy. *PLOS ONE*, 18(10), e0287555. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287555>
- Franco, M., Gutiérrez, R., Carrión, J., & Luque, A. (2022). ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: PERCEPCIONES SOBRE LA SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS EN ECUADOR. *Etic@net. Revista Científica Electrónica de Educación y Comunicación En La Sociedad Del Conocimiento*, 22(2), 241–257. <https://doi.org/10.30827/eticanet.v22i2.24911>
- Franco Pombo, M. R., Gutiérrez Cáceres, R., Carrión Martínez, J. J., & Luque De La Rosa, A. (2022). ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: PERCEPCIONES SOBRE LA SATISFACCIÓN Y EXPECTATIVAS EN ECUADOR. *Etic@net. Revista Científica Electrónica de Educación y Comunicación En La Sociedad Del Conocimiento*, 22(2), 241–257. <https://doi.org/10.30827/eticanet.v22i2.24911>
- Guzmán, M., Ancín, I., & Prieto, S. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. *REVISTA*

CIENTÍFICA ECOCIENCIA, 8(2), 22–44.

<https://doi.org/10.21855/ecociencia.82.474>

Hernández Sampieri. (2024). *Metodología de la Investigación. Las Rutas Cuantitativas, Cualitativas y Mixtas* (2da Edición). McGraw-Hill.

Huang, S., Hu, X., Chang, Y., Zhu, S., Li, A., & Bao, P. (2022). Investigation and analysis of university library organizational climate in China. *The Journal of Academic Librarianship*, 48(4), 102555.

<https://doi.org/10.1016/j.acalib.2022.102555>

Instituto Superior Tecnológico España. (2022). *REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ESPAÑA CAPITULO I DEL AMBITO DE LA ORGANIZACIÓN, OBJETO Y PRINCIPIOS*.

Larsman, P., Pousette, A., & Törner, M. (2024). The impact of a climate of perceived organizational support on nurses' well-being and healthcare-unit performance: A longitudinal questionnaire study. *Journal of Advanced Nursing*, 80(12), 4921–4932. <https://doi.org/10.1111/jan.16188>

Llamas, W. (2022). Liderazgo educativo y la satisfacción laboral, en docentes de las instituciones educativas de “El Carmen de Bolívar”, Colombia, 2020. *Paidagogo*, 4(2). <https://doi.org/10.52936/p.v4i2.128>

López, R. (2022). Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la Universidad Metropolitana. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa* 2.0, 26(2), 137–161.

<https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1643>

Marhasova, V., Garafonova, O., Derii, Z., & RudenkoU, O. (2022). SCIENTIFIC RESEARCH METHODOLOGY AS A GENERAL APPROACH AND PERSPECTIVE OF THE RESEARCH PROCESS. *Herald of Khmelnytskyi*

- National University. Economic Sciences*, 312(6(2)), 328–334.
[https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6\(2\)-55](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6(2)-55)
- Matute, J., & Paccha, E. (2024). *Diagnóstico de Satisfacción Laboral y Propuesta de Plan de Acción en la Unidad Educativa Bilingüe Interamericano* [Universidad del Azuay]. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/15185>
- Moreno, J., Mena, A., & Zerpa, L. (2024). Modelos de aprendizaje en la transición hacia la complejidad como un desafío a la simplicidad. *Sophía*, 36, 69–112.
<https://doi.org/10.17163/soph.n36.2024.02>
- Navarro, D., & Foxcroft, D. (2025). 2. A brief introduction to research design. In *Learning Statistics with jamovi* (pp. 15–42). Open Book Publishers.
<https://doi.org/10.11647/obp.0333.02>
- Navarro, L. A., & Centurión, Á. (2024). Relación entre el clima institucional y el desempeño docente: Una revisión de la literatura. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 8(34), 1585–1597.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.820>
- Orlando Chunga. (2023). *The Importance of Job Satisfaction in the Field Professional: A Systematic Review*. 1, 19. <https://doi.org/10.15332/22563067>
- Otrębski, W. (2022). The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6520.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19116520>
- Palacios Calderon, D. (2024). *Clima organizacional y el desempeño docente de una red educativa del Distrito Veintiséis de Octubre, Piura 2024*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/147263>

- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022a). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20–30. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>
- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022b). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20–30. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>
- Portero, L. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San Pio X*. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/b5700e56-9ef1-4724-bd43-5af461d55a47>
- Quispe, E. (2024). *Clima organizacional en la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de San Martín de Porres, 2024 [TESIS]*. Universidad César Vallejo.
- Salas, L., Gutiérrez, L., & Pérez, C. (2020). Análisis del Clima Organizacional para el desarrollo de los trabajadores de una Institución de Educación Superior de la Región Centro de Coahuila. *Vinculatégica EFAN*, 6(2), 1369–1376. <https://doi.org/10.29105/vtga6.2-602>
- Sánchez, A., & Castañeda, L. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos*, 12(24), 230–246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Secretaría de Derechos Humanos. (2021). *REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE DERECHOS HUMANOS 2021*.
- Serinkan, C., & Kiziloglu, M. (2021). The Relationship between Organisational Culture and Job Satisfaction in Higher Education Institutions: The Bishkek Case.

- Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 29(2), 168–179.
<https://doi.org/10.3311/PPso.15319>
- Slater, P., & Hasson, F. (2024). Quantitative Research Designs, Hierarchy of Evidence and Validity. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*.
<https://doi.org/10.1111/jpm.13135>
- Sohani, F., Valizadeh-Haghi, S., Nasibi-Sis, H., Zandkarimi, S., & Sheikhshoei, F. (2024). An evaluation of organizational climate and its relationship with job burnout in hospital and college libraries. *Performance Measurement and Metrics*, 25(3/4), 117–126. <https://doi.org/10.1108/PMM-02-2023-0004>
- Tara, N., & Abid, N. (2024). *Improving Job Satisfaction and Reducing Workplace Stress: A New Model of Organizational Support in Higher Education*.
<https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-5300807/v1>
- Tran, H., Tran, A., & Le, M. (2023). The Relationship between Organizational Culture, Job Satisfaction, and Commitment of Lecturers at Universities. *Emerging Science Journal*, 7, 279–292. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-SIED2-021>
- Vélez, A., Mendoza, M., Meza, J., Parrales, D., & Cobeña, M. (2024). Percepción del clima organizacional por parte de docentes y estudiantes universitario: Un estudio de caso. *Revista Científica Arbitrada de Investigación En Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*, 7(13).
<https://doi.org/10.46296/rc.v7i13edespmar.0222>
- Veliz Salazar, J. (2025). *Propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa Huayna Cápac, distrito de Huacrachuco, Huánuco, 2024*. ULADECH CATÓLICA .
- Vera-Noriega, J. Á., Borbón-Morales, C. G., Mejía-Trejo, J., & Durazo-Salas, F. F. (2023). Relación y comparación entre las variables de clima organizacional,

- satisfacción y calidad de vida en una empresa de ventas por teléfono en el noroeste de México. *Scientia et PRAXIS*, 3(05), 83–109. <https://doi.org/10.55965/setp.3.05.a4>
- Viđak, M., Tomić, V., Buljan, I., Tokalić, R., & Marušić, A. (2024). Perception of organizational climate by university staff and students in medicine and humanities: A qualitative study. *Accountability in Research*, 31(7), 847–873. <https://doi.org/10.1080/08989621.2023.2173586>
- Villamizar, A. (2023). EVALUACIÓN DEL COMPROMISO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EN EL ECUADOR. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(2), 92. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1208>
- Yauri, F. (2020). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LOS OLIVOS, 2020*. <https://orcid.org/0000-0001-6623-246X>
- Yiming, L., Yan, L., & Jinsheng, Z. (2024). Effects of organizational climate on employee job satisfaction and psychological well-being: the role of technological influence in Chinese higher education. *BMC Psychology*, 12(1), 536. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01992-3>
- Yupanqui, L. (2024). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de Trujillo 2023* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/155319>
- Yusuf, F. (2020). The Role of Organizational Culture of Private Universities on Lecturer Satisfaction and Trust. *Journal of Educational and Social Research*, 10(1), 167. <https://doi.org/10.36941/jesr-2020-0015>

Zambrano, G., & Zambrano, Lady. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *PODIUM*, 42, 151–168.
<https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>

Zamora, D., Morquecho, R., Delgado, M., Morales, V., & Acosta, A. (2025). Factores que influyen en el clima organizacional en la educación: una revisión sistemática. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 25(1989–5879), 1–13.
<http://revistas.um.es/cpd>

Anexos

Anexo 1. Encuesta de satisfacción laboral y clima organizacional

ENCUESTA

El objetivo de la encuesta consiste en recopilar la información que permita efectuar la investigación denominada: Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la unidad de salud del Instituto Superior Tecnológico España en la ciudad de Ambato durante el PAO septiembre 2024 - febrero 2025.

El cuestionario ha sido diseñado bajo la escala de Likert; porfavor marcar cada una de las opciones:

Escala de Likert	
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

SECCIÓN 1: Datos Demográficos

1. Edad:

- Menos de 30 años
- 31-40 años
- 41-50 años
- Más de 50 años

2. Género:

- Masculino
- Femenino
- Prefiero no decirlo

3. Años de experiencia docente:

- Menos de 5 años
- 5-10 años
- 11-20 años
- Más de 20 años

4. Tipo de contrato:

- Tiempo completo
- Medio tiempo
- Horas
- Temporal

SECCIÓN 2: Clima Organizacional (Variable Independiente)

Instrucción: Por favor, indique su nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones relacionadas con el clima organizacional en su institución educativa.

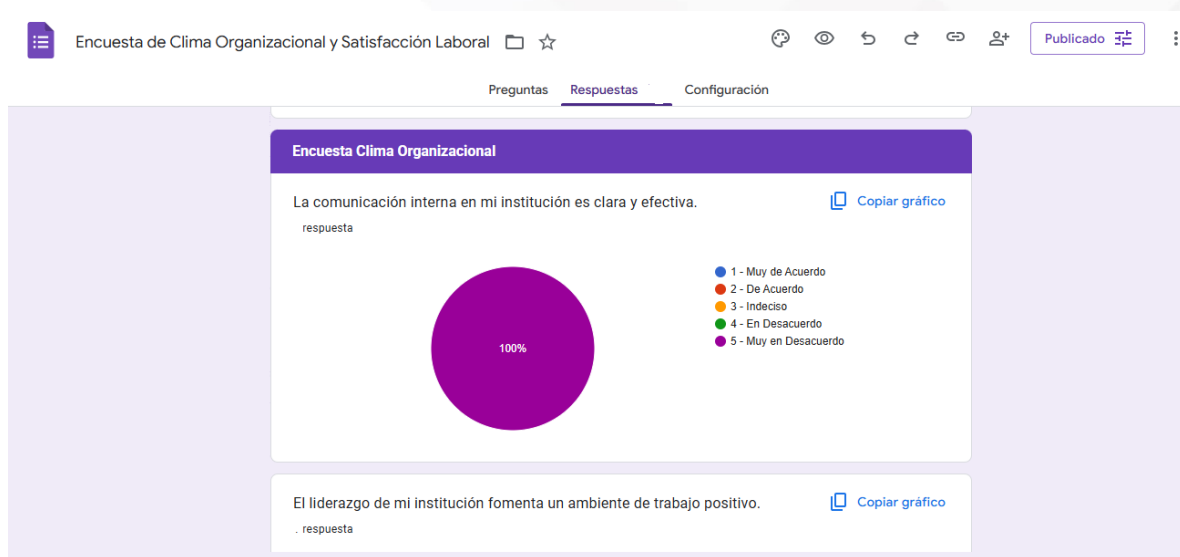
No.	ITEMS	ESCALA DE LIKERT				
		1	2	3	4	5
1	La comunicación interna en mi institución es clara y efectiva.					
2	El liderazgo de mi institución fomenta un ambiente de trabajo positivo.					
4	Me siento apoyado por mis supervisores en el cumplimiento de mis responsabilidades.					
7	Existe un ambiente de confianza y respeto entre los docentes y el personal administrativo.					
10	Las decisiones importantes en mi institución se comunican de manera oportuna.					

SECCIÓN 3: Satisfacción Laboral (Variable Dependiente)

Instrucción: Por favor, indique su nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones relacionadas con su satisfacción laboral.

No.	ITEMS	ESCALA DE LIKERT				
		1	2	3	4	5
1	Estoy satisfecho/a con mi trabajo actual.					
3	Recibo suficiente reconocimiento por mi desempeño laboral.					
7	Tengo acceso a oportunidades de crecimiento y ascenso dentro de la institución.					
9	El equilibrio entre mi vida personal y laboral es adecuado.					
10	Siento que la institución me apoya en mi desarrollo profesional y personal.					

Anexo 2. Aplicación del cuestionario



Anexo 3. Tabulación de Datos

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T		
1	La comunicación interna en mi institución es clara y efectiva.			Frecuencia			Existe una buena colaboración entre mis colegas.			Frecuencia			Se promueven oportunidades de desarrollo profesional y formación continua.			Frecuencia					
2																					
3	Muy de Acuerdo			0	0%		Muy de Acuerdo			1	13%		Muy de Acuerdo			1	13%				
4	De Acuerdo			3	38%		De Acuerdo			3	38%		De Acuerdo			3	38%				
5	Indeciso			2	25%		Indeciso			2	25%		Indeciso			2	25%				
6	En Desacuerdo			2	25%		En Desacuerdo			2	25%		En Desacuerdo			1	13%				
7	Muy en Desacuerdo			1	13%		Muy en Desacuerdo			0	0%		Muy en Desacuerdo			1	13%				
8				8	100%					8	100%					8	100%				
9																					
10																					
11																					
12																					
13	La comunicación interna en mi institución es clara y efectiva.						Existe una buena colaboración entre mis colegas.						Se promueven oportunidades de desarrollo profesional y formación continua.								
14																					
15																					
16																					
17																					
18																					
19																					
20																					
21																					
22																					
23																					
24	El liderazgo de mi institución fomenta un ambiente de trabajo positivo.			Frecuencia			Me siento apoyado por mis supervisores en el cumplimiento de mis responsabilidades.			Frecuencia											
25	Muy de Acuerdo			0	0%		Muy de Acuerdo			1	13%										
26	De Acuerdo			2	25%		De Acuerdo			2	25%										
27	Indeciso			3	38%		Indeciso			2	25%										
28	En Desacuerdo			2	25%		En Desacuerdo			2	25%										
29	Muy en Desacuerdo			1	13%		Muy en Desacuerdo			1	13%										
30				8	100%					8	100%										
31																					

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador

