UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADAS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "RÉGULO DE MORA", CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2024"

AUTORAS:

STEFANIA MIRELLA FUENTES BOSQUEZ
PAOLA KARINA VERDEZOTO ZUÑIGA

DIRECTOR(A)
Psicol. María José Aroca, Mgs.

PARES ACADÉMICOS
Dra. Yonaiker Navas, Mgs.
Ing. Xavier Garcia, Mgs.

SAN MIGUEL – ECUADOR
2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "RÉGULO DE MORA", CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2024".

AGRADECIMIENTO

A mis padres les expreso mi más sincero agradecimiento; gracias a su amor incondicional, constante apoyo y los sacrificios que han hecho, yo he encontrado la fuerza para llegar hasta aquí. El esfuerzo, cariño, y la paciencia que me han brindado ha sido el granito de arena, que me han ayudado a lograr lo antes mencionado. Estoy convencida que este logro no hubiese sido posible sin la orientación y respaldo de mis padres.

Stefania Mirella Fuentes Bósquez

Me gustaría agradecer en particular a mis padres, quienes han constituido la base en este progreso. También deseo iluminar a mis profesores y compañeros, quienes, con su paciencia y entendimientos, me han acompañado en cada paso de este camino. Agradezco a todos quienes con su contribución y aliento en los momentos difíciles han sido fundamentales para la realización de este trabajo. Este logro es, en gran medida, el resultado de mi esfuerzo y compromiso.

Paola Karina Verdezoto Zúñiga

DEDICATORIA

Me gustaría dedicar esta tesis a mis padres, quienes tuvieron que realizar grandes sacrificios a lo largo de su vida, su esfuerzo, amor, y dedicación se convirtieron en la motivación que en todo momento me ha impulsado a seguir adelante. Este logro es simplemente una parte de sus grandes enseñanzas y su inconmensurable apoyo.

Stefania Mirella Fuentes Bósquez

También, quisiera enfocar este trabajo a todas las personas que me han apoyado en este progreso, en especial mis amigos y familiares. Su motivación y apoyo han facilitado de gran manera este progreso para mí. Este logro es tan suyo como mío, y por cada uno de ustedes que han estado a mi lado durante este recorrido, se los agradezco profundamente.

Paola Karina Verdezoto Zúñiga

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Psicol. **"*María José Aroca Caiza*"**; Dra. "***Yonaiker Del Mar Navas Montes***" e Ing. "***Xavier Marcelo García García***"; en su orden Directora y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "El clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora", cantón San Miguel, provincia Bolívar, año 2024", desarrollado por las señoritas ***Fuentes Bosquez Stefania Mirella y Verdezoto Zuñiga Paola Karina.***

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, mayo del 2025

Psicol. María José Aroca

Directora

Dra. Yonaiker Navas

Par Académico

Ing. Xavier García

Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros **Fuentes Bosquez Stefania Mirella** y **Verdezoto Zuñiga Paola Karina** portadoras de la Cédula de Identidad No. **120854327-0** y **020219856-0** en calidad de autoras y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **"EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "RÉGULO DE MORA", CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2024"**, modalidad **Proyecto de Investigación**, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Las autoras declaran 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 reclamo que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Stefania Fuentes
Stefania Mirella Fuentes Bosquez

Paola Verdezoto
Paola Karina Verdezoto Zuñiga

ÍNDICE DE CONTENIDOS

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II

AGRADECIMIENTO III

DEDICATORIA IV

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO V

DERECHOS DE AUTOR VI

ÍNDICE DE CONTENIDOS VII

ÍNDICE DE TABLAS XI

ÍNDICE DE FIGURAS XII

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN 3

ABSTRACT 4

CAPÍTULO I 5

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 5

1.1 Descripción del Problema 5

1.2. Formulación del Problema 7

1.3. Preguntas de Investigación 7

1.4. Justificación 7

1.5. Objetivos 9

1.5.1. General 9

1.5.2. Específicos 9

1.6. Variables 9

1.6.1. Variable Independiente 9

1.6.2. Variable Dependiente 9

CAPÍTULO II 12

MARCO TEÓRICO 12

2.1. Antecedentes 12

2.2. Marco Científico 13

VARIABLE INDEPENDIENTE 13

2.2.1. Clima organizacional 13

2.2.1.1. Definición operativa 14

VARIABLE DEPENDIENTE 22

2.2.2. Satisfacción laboral de los docentes 22

2.2.2.1. Definición operativa 22

2.3. Marco Conceptual 29

2.4. Marco Legal 31

2.5. Marco Georreferencial 40

CAPITULO III 41

METODOLOGÍA 41

3.1. Tipo de Investigación 41

3.1.1. Investigación exploratoria 41

3.2. Enfoque de la investigación 41

3.2.1. Enfoque cuantitativo 41

3.3. Métodos de Investigación 42

3.3.1. Método inductivo: 42

3.3.2. Método deductivo: 42

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 43

3.4.1. Técnicas: 43

3.4.2. Instrumentos: 44

3.5. Universo, Población y Muestra 44

3.6. Procesamiento de la Información 45

CAPÍTULO IV 46

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN 46

4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados 46

Sección 1: Información Socio-Demográfica 46

Sección 2: Clima Organizacional 50

Sección 3: Satisfacción Laboral de los docentes 56

Preguntas abiertas (Sección 2): Clima Organizacional 62

Preguntas abiertas (Sección 3): Satisfacción Laboral de los Docentes 64

4.2. Discusión general de encuesta 66

CONCLUSIONES 68

RECOMENDACIONES 69

BIBLIOGRAFÍA 70

ANEXOS 79

Anexo 1: Cronograma de Gant 79

Anexo 2: Presupuesto Ejecutado 81

Anexo 3: Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario) 82

Anexo 4: Levantamiento de información 85

Anexo 5: Oficio dirigido a la unidadpara la realización del trabajo de indagación 86

Anexo 6: Carta de aceptación para la realización del trabajo de indagación 87

Anexo 7: Fichas de validación de expertos 88

Anexo 8: Modelo de encuesta a aplicar a los docentes mediante Google Forms 103

Anexo 9: Evidencias de la Sondeo realizado a los docentes mediante Google Forms 109

Anexo 10: Certificado de Turnitin 111

Anexo 11: Reporte de Similitud 112

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables 10
Tabla 2: Distribución por edad de los docentes encuestados 46
Tabla 3: Años de experiencia docente en la unidad 47
Tabla 4: Perfil de formación profesional de los docentes 48
Tabla 5: Identificación de género de los docentes 49
Tabla 7: Evaluación de la clase de liderazgo del Rector 51
Tabla 8: Disponibilidad de equipos tecnológicos y materiales de oficina para los docentes 52
Tabla 9: Evaluación de la infraestructura y equipamiento de la unidad 53
Tabla 10: Percepción sobre el reconocimiento y valoración del trabajo docente 54
Tabla 11: Acceso a oportunidades de capacitación para el desarrollo profesional 55
Tabla 12: Satisfacción emocional en el trabajo realizado en la unidad 56
Tabla 13: Evaluación del clima organizacional en la unidad 57
Tabla 14: Percepción de las conexiones interpersonales dentro del equipo de trabajo 58
Tabla 15: Apoyo del liderazgo institucional para el desarrollo profesional 59
Tabla 16: Perfil de autonomía para la toma de decisiones en el trabajo docente 60
Tabla 17: Impacto del clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes 61
Tabla 18: Sugerencias clima organizacional 62
Tabla 19: Aspectos a acrecentar en el lugar de trabajo. 63
Tabla 20: Relevancia del apoyo mutuo 64
Tabla 21: Implementación de cambios específicos en el trabajo 65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Georreferencial 40
Figura 2: Distribución por edad de los docentes encuestados 46
Figura 3: Años de experiencia docente en la institución 47
Figura 4: Perfil de formación profesional de los docentes 48
Figura 5: Identificación de género de los docentes 49
Figura 6: Percepción sobre la comunicación entre el rector y los docentes 50
Figura 7: Evaluación de la clase de liderazgo del rector 51
Figura 8: Disponibilidad de equipos tecnológicos y materiales de oficina para los docentes ... 52
Figura 9: Evaluación de la infraestructura y equipamiento de la institución 53
Figura 10: Percepción sobre el reconocimiento y valoración del trabajo docente 54
Figura 11: Acceso a oportunidades de capacitación para el desarrollo profesional 55
Figura 12: Satisfacción emocional en el trabajo realizado en la institución 56
Figura 13: Evaluación del clima organizacional en la institución 57
Figura 14: Percepción de las conexiones interpersonales dentro del equipo de trabajo 58
Figura 15: Apoyo del liderazgo institucional para el desarrollo profesional 59
Figura 16: Perfil de autonomía para la toma de decisiones en el trabajo docente 60
Figura 17: Impacto del clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes 61
Figura 18: Sugerencias clima organizacional 62
Figura 19: aspectos a acrecentar en el lugar de trabajo. 63
Figura 20: Relevancia del apoyo mutuo 64
Figura: 21: implementación de cambios específicos en el trabajo 65

INTRODUCCIÓN

El estudio tiene la finalidad de analizar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Régulo de Mora”, ubicada en el cantón San Miguel, provincia de Bolívar, durante el año 2024. La investigación se centró en explorar cómo distintos agentes que componen el clima organizacional, así como la comunicación interna, la clase de liderazgo, las condiciones laborales y la cohesión del equipo por lo que impactan de manera directa la satisfacción laboral de los docentes en el entorno educativo. Este análisis resulta crucial, ya que la satisfacción de los docentes influye no solo en su bienestar personal y profesional, sino que también impacta en la calidad del progreso de enseñanza-aprendizaje y en el clima educativo en general.

La razón para decidir este tema es ver la problemática que envuelven las dinámicas del clima organizacional en las instituciones educativas, en relación con la satisfacción laboral. Muchas de estas organizaciones tienen problemas de motivación y bienestar para con sus docentes, lo cual puede afectar su desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes; por tal motivo, se planteó como problema de indagación investigar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, buscando determinar cuáles son los factores críticos es más sobresalientes que posibilitan un medio laboral positivo y motivador. El objetivo de este estudio es alcanzar conclusiones que ayuden a acrecentar el clima laboral de la Unidad Educativa y, de esta manera, fomenten la vitalidad y rentabilidad en el entorno educativo.

Los objetivos específicos del estudio incluyen: primero, identificar los factores del clima organizacional que tienen mayor impacto en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Régulo de Mora”; segundo, determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes y su relación con los factores del clima organizacional identificados; tercero,

proponer estrategias y acciones que apunten a mejorar el clima organizacional, resultando en un aumento de la satisfacción laboral, esto busca proporcionar información sobresaliente para decisiones respecto a la gestión educativa de la institución.

Sobre la metodología, se aplicó un enfoque combinado, tanto cuantitativo como cualitativo, utilizando encuestas estructuradas para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes. Se realizó la investigación mediante la aplicación de cuestionarios cuyo propósito era obtener datos sobre la satisfacción laboral y el clima organizacional de la institución.

El trabajo se organizó en varios capítulos que abordaron los aspectos fundamentales de la investigación. En el capítulo primero, fue desarrollado el escenario investigativo, donde se determinaron tales aspectos como el clima organizacional y la satisfacción laboral, con los antecedentes y sus respectivas teorías, así como principales investigaciones que sustentaron la indagación. El segundo capítulo se detalló la metodología utilizada, donde se explicaron los instrumentos, las técnicas de recopilación de datos y el diseño de indagación. En el tercer capítulo, a partir de los datos de la encuesta, los autores elaboraron los resultados. El último cuarto, conclusiones y recomendaciones, buscó plantear como es necesario para acrecentar el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Unidad Educativa “Régulo de Mora”.

El presente estudio pretende brindar mayores detalles de cómo el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los docentes. Esta forma nos permite proponer diferentes cursos de acción y políticas que intenten contribuir a la mejora del clima laboral, lo cual, a su vez, ayudará al avance de la cualidad educativa de la institución.

RESUMEN

El presente proyecto de investigación analiza como el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de los docentes, por lo que se considera que existe un vínculo directo entre el estado de vitalidad y la rentabilidad del docente. Un aspecto importante es que cuando un docente se encuentra satisfecho profesionalmente, su desempeño en el aula es mucho mejor.

El enfoque metodológico utilizado es de abordaje cuantitativo, empleando una indagación de tipo exploratorio para determinar las variables que, posteriormente, orientarán la indagación descriptiva. Se seleccionaron encuestas, ya que son un instrumento que facilita la obtención de datos estadísticos sobre la opinión de los docentes acerca de su clima laboral, sus jefes, la comunicación, y el trabajo docente les permitió desarrollar sus habilidades profesionales, para el análisis de los resultados se empleó Microsoft Excel y se realizó un muestreo censal, debido a la reducida magnitud de la población objetivo (16 profesores).

La encuesta ha sido procesada para contestar la pregunta planteada, permitiendo concluir que globalmente los profesores consideran que el clima laboral es favorable, que en lo afectivo presentan una alta satisfacción emocional (75%) y grado de libertad en el trabajo (75%). También, se cuenta con resultados que permiten entender el entorno de las dificultades del clima organizacional, liderazgo y relaciones interpersonales, lo que indicaría que no todos los docentes disfrutan del mismo perfil de bienestar.

Como resultados concluyentes de la indagación, existe la necesidad de acrecentar la comunicación institucional, hacer el liderazgo más accesible y cooperativo, y proporcionar mayores oportunidades de desarrollo profesional. Además, las relaciones interpersonales y la cohesión del personal docente son muy sobresalientes para que el clima organizacional sea positivo.

Se sugirieron acciones correctivas para acrecentar la comunicación entre los docentes y otros miembros del personal y la administración, fomentar un liderazgo participativo, diseñar e implementar programas de capacitación profesional periódicos, y organizar actividades no laborales destinadas a aumentar la moral de los docentes y reducir los perfiles de estrés.

Este estudio proporciona información valiosa para la gestión educativa, contribuyendo a acrecentar tanto el clima organizacional como la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa "Régulo de Mora".

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, comunicación organizacional, liderazgo, condiciones laborales.

ABSTRACT

This research project examines the impact of organizational climate on the job satisfaction of teachers within the institution. It operates under the premise that a healthy and well-managed work environment positively influences teachers' well-being and performance.

The methodology adopted for this study employs a quantitative approach, utilizing exploratory research to identify key variables that will shape subsequent descriptive analysis. Surveys were chosen as the primary data collection tool, enabling the gathering of statistical information regarding teachers' perceptions of their work environment, leadership, communication, and opportunities for professional development. For data analysis, tools such as Microsoft Excel were utilized, and a census sampling method was applied due to the small population size of just 16 teachers.

The findings reveal that, overall, teachers perceive their work environment positively, reporting high levels of emotional satisfaction (75%) and a sense of autonomy in their work (75%). However, the study also uncovers areas needing improvement, particularly the differing perceptions regarding organizational climate, leadership, and interpersonal relationships. This suggests that not all teachers experience the same level of well-being.

The conclusions of the research underscore the need to enhance institutional communication, foster more accessible and colaborative leadership, and provide increased opportunities for professional development. Additionally, the importance of interpersonal relationships and team cohesion among teachers is highlighted as crucial for a favorable organizational climate.

Recommendations from the study include measures to improve communication between teachers and administration, promote participatory leadership, develop regular professional training programs, and organize team-building activities aimed at reducing stress and enhancing teacher well-being.

This study offers valuable insights for educational management, contributing to the improvement of both job satisfaction and performance among teachers at the "Régulo de Mora" Educational Unit.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, organizational communication, leadership, working conditions.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 **Descripción del Problema**

El clima organizacional es un aspecto importante relacionado con la satisfacción laboral de los empleados, en este entorno, varios estudios recientes han demostrado que el clima organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño y bienestar de los empleados de la Unidad Educativa “Régulo de Mora”. Según Cortez (2023) el clima organizacional se puede definir como un conjunto de características organizacionales es que influencian directamente en el comportamiento y actitudes de los integrantes, los cuales a su vez influencian en la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se caracteriza como una actitud positiva hacia el trabajo, que es un factor clave ya que puede afectar la eficiencia, el compromiso y la cualidad del trabajo de los empleados; la indagación global muestra que un clima organizacional positivo caracterizado por el apoyo de la gerencia, una comunicación efectiva y oportunidades de desarrollo profesional se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, por el contrario, se producen climas desfavorables así como la falta de reconocimiento, el exceso de trabajo y la insuficiencia de medios pueden provocar desmotivación en los empleados.

El clima organizacional se ha convertido en un tema candente en las organizaciones porque afecta el desempeño laboral y el progreso personal de los empleados; Solís-Saavedra (2024), afirma que un entorno organizacional adecuado es sustancial para crear un entorno eficaz y promover el bienestar de los empleados. En base a un estudio reciente realizado por parte del departamento de trabajo se encontró que los empleados que experimentan un clima

organizacional positivo caracterizado por el apoyo de la gerencia, la comunicación abierta y oportunidades de desarrollo profesional generalmente están más satisfechos con su trabajo.

Cuando el clima organizacional carece de reconocimiento, la carga de trabajo es demasiado alta y los medios son limitados, los empleados suelen experimentar una satisfacción laboral significativa; Morales (2020), señala que esta insatisfacción puede tener un impacto negativo en el desempeño organizacional, enfatizando la relevancia de implementar estrategias que crean un medio de trabajo adecuado, contribuyendo así a acrecentar el desempeño y la estabilidad humana.

En el caso de la Unidad Educativa "Régulo de Mora", es necesario examinar cómo el clima organizacional de la unidad afecta la satisfacción laboral de los docentes, ya que son el principal apoyo del progreso laboral y su satisfacción incide directamente en el trabajo, así como comprender la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral la que ayudará a desarrollar estrategias para optimizar el clima laboral, lo que redundará en una mayor cualidad y un mayor compromiso con la unidad (Zuñiga & Omar, 2024).

De acuerdo con la información proporcionada por la Unidad Educativa "Régulo de Mora", en los últimos años se han identificado algunas áreas de mejora del clima organizacional, lo que incluye la mala comunicación entre administradores, profesores y la desigualdad de oportunidades de reconocimiento; estos agentes crean un medio desfavorable que afecta la satisfacción laboral de los empleados, los impactos observados incluyen una alta rotación de empleados y conflictos dentro de la comunidad organizacional (Zuñiga & Omar, 2024).

1.2. **Formulación del Problema**

¿Cómo influye el clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Régulo de Mora”, cantón San Miguel, provincia Bolívar, año 2024?

1.3. **Preguntas de Investigación**

- ¿Cuáles son los factores del clima organizacional que tienen mayor influencia en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora"?
- ¿Qué nivel de satisfacción laboral presentan los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora" y su relación con los factores del clima organizacional identificados?
- ¿Cuáles estrategias y acciones mejoran el clima organizacional y, en consecuencia, la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Régulo de Mora"?

1.4. **Justificación**

El estudio de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Régulo de Mora” será importante en diversos aspectos como la identificación de factores específicos que influencian en la satisfacción laboral, tales como la comunicación interna, el reconocimiento laboral, la carga de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional; desde una perspectiva teórica, este estudio contribuirá a ampliar el conocimiento existente sobre la dinámica entre estas dos variables en el entorno específico de la unidad proporcionando una comprensión más detallada y contextualizada de estas interacciones; si bien existen múltiples estudios que han abordado la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en estos sectores, son pocos los trabajos que se han enfocado.

Para Mijares & Escalante (2018), “las nociones de clima organizacional en la teoría administrativa son multivariadas y son el resultado de la iterativa complejidad que nutre su estudio como aspecto importante del comportamiento organizacional” (p. 18).

Desde un punto de vista práctico, los resultados de este estudio aportarán información valiosa para la toma de decisiones en la gestión educativa, los hallazgos permitirán identificar los factores del clima organizacional que tienen el mayor impacto en la satisfacción de los docentes, se podrán diseñar e implementar estrategias y actividades específicas para mejorar el clima laboral y así aumentar la satisfacción docente, esto, a su vez, contribuirá positivamente a la eficiencia y calidad del servicio educativo ofrecido a los estudiantes; esta indagación tiene efectos sociales significativos porque las acciones o estudios relacionados tienen un impacto en la comunidad y las dinámicas sociales. Los docentes son cruciales para educación integral de los estudiantes, comprender y mejorar los factores que influyen en su satisfacción, como el clima organizacional, beneficia tanto a la comunidad educativa como a la sociedad en general.

Desde la perspectiva institucional, los resultados de este estudio serán de gran utilidad para la Unidad Educativa “Régulo de Mora”, porque se puede identificar ciertas oportunidades en su clima organizacional, es decir, reconocer áreas específicas que pueden mejorarse para crear un medio de trabajo positivo y tomar medidas concretas para mejorar el bienestar y satisfacción de los docentes. Esto, a su vez, se refleja en un aumento de la rentabilidad, el compromiso y la calidad de los servicios educativos, lo que repercute a toda la comunidad educativa; este estudio sobre la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Régulo de Mora”, se considera sustancial y significativo desde diversas perspectivas: teórico, práctico, social e institucional.

Los hallazgos de este estudio serán una referencia valiosa para comprender esta dinámica y desarrollar estrategias efectivas que promuevan el mejoramiento del clima laboral y la calidad del aprendizaje en la institución, es decir, a través de la comunicación y el apoyo del liderazgo que impactan significativamente en el bienestar de los docentes, también se demostrará para así mejorar el clima organizacional ya que incrementa la rentabilidad y el compromiso beneficiando así la calidad del aprendizaje.

1.5. Objetivos

1.5.1. General

Analizar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora", cantón San Miguel, provincia Bolívar, año 2024.

1.5.2. Específicos

- Identificar los factores del clima organizacional que tienen mayor influencia en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Régulo de Mora".
- Determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Régulo de Mora” y su relación con los factores del clima organizacional identificados.
- Proponer estrategias y acciones que mejoren el clima organizacional y, en consecuencia, la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Régulo de Mora".

1.6. **Variables**

1.6.1. Variable Independiente

Clima organizacional

1.6.2. Variable Dependiente

Satisfacción laboral de los docentes

Tabla 1. *Operacionalización de variables*

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES						
Variables	**Definición de concepto**	**Definición de operación**	**Dimensión**	**Indicadores**	**Técnica**	**Instrumentos**
Variable Independiente Clima organizacional	Iglesias Armenteros y otros (2020) definen el clima organizacional como el grupo de percepciones conjuntas por los integrantes de una organización sobre de sus políticas, prácticas y procedimientos, así como el clima general de trabajo. Estas percepciones son fundamentales porque influencian directamente en la motivación, satisfacción y desempeño de los empleados, además de afectar su compromiso y bienestar general. El clima organizacional se compone de varios elementos clave, incluyendo la comunicación, el liderazgo, las condiciones laborales, el apoyo organizacional, y la cohesión del equipo, así como comunicación efectiva y transparente es sustancial para asegurar que todos los integrantes de la organización estén informados y alineados con los objetivos y procedimientos de la misma, por último el estilo de liderazgo y el apoyo brindado por los líderes juegan un papel crucial en la creación de un medio de confianza y motivación (Portilla y otros, 2023)	El clima organizacional sirve para mejorar el desempeño y la rentabilidad, retener el talento, promover el bienestar y la vitalidad mental, establecer y mantener una cultura organizacional sólida, mejorar la satisfacción del cliente, facilitar la adaptabilidad y el cambio, y permitir la evaluación, mejora continua dentro de la organización. Un clima organizacional positivo fomenta una mayor motivación y compromiso entre los empleados, lo cual puede traducirse en un mejor desempeño individual y colectivo (Portilla y otros, 2023)	**Comunicación organizacional** **Liderazgo** **Condiciones laborales**	Transparencia Retroalimentación Canales de comunicación Estilo de liderazgo Apoyo del liderazgo Reconocimiento y valoración Ambiente físico Carga de trabajo Medios disponibles	Encuesta	Cuestionario

Variables	Definición de concepto	Definición de operación	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumentos
Variable Dependiente **Satisfacción Laboral**	Según de la Cruz Portilla (2020), la satisfacción laboral se define como la agrupación de sentimientos y percepciones que los empleados tienen acerca de sus roles, condiciones de trabajo, y las conexiones interpersonales dentro de la organización. Esta satisfacción está influenciada por factores como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional, el apoyo recibido, y las condiciones de trabajo. En el entorno de los docentes, la satisfacción laboral incluye su percepción sobre varios aspectos de su entorno educativo, como el clima organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional, la carga de trabajo, y las relaciones con colegas y superiores. Un alto nivel de satisfacción laboral entre los docentes se asocia con un mayor compromiso hacia la institución, una mejor calidad en la enseñanza, y un medio educativo positivo para los estudiantes (De la Cruz Portilla, 2020)	La satisfacción laboral de los docentes es un aspecto crucial en cualquier Unidad Educativa, ya que influye en múltiples aspectos del entorno educativo y en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes. Cuando los docentes se sienten satisfechos con su trabajo, tienden a dedicar más tiempo y esfuerzo a planificar y ejecutar sus clases, lo que puede traducirse en un mejor desempeño académico de los estudiantes. Además, su satisfacción contribuye al clima organizacional general de la institución, promoviendo relaciones más positivas con la administración y una mayor colaboración con sus colegas (Gómez-García y otros, 2023)	**Bienestar psicológico** **Relación con los compañeros** **Desarrollo profesional**	Motivación Estrés laboral Autonomía Cohesión del equipo Conflictos interpersonales Red de Apoyo Oportunidades de Capacitación Crecimiento Profesional Evaluación del desempeño	Encuesta	Cuestionario

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. **Antecedentes**

En el estudio titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERIA, HOSPITAL SAN JOSÉ DE CALLAO", se tuvo como finalidad principal establecer la relación existente entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del Hospital San José del Callao. En este estudio se plantea que la investigación fue de tipo cuantitativo, no experimental, con diseño correlacional, descriptivo, la población estuvo formada por 80 profesionales de Enfermería del hospital San José Callao. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario sobre la Satisfacción laboral se logró evidenciar que el 91% del personal que trabaja como profesional de enfermería consideran que existe clima organizacional favorable y 9% considera que el clima organizacionales no favorable en su institución; respecto a la satisfacción laboral se encontró que 96.3% del personal profesional de enfermería mostraron satisfacción con su condición laboral; Al finalizar la investigación se concluye que existe relación positiva, baja y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería (Padilla Montes, 2020).

Noboa et al. (2019) en su artículo titulado "RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN" buscó establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una empresa constructora ecuatoriana. Para determinar los factores del clima organizacional, se empleó la encuesta previamente validada y para medir los factores de satisfacción laboral, se implementó el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ) ambos instrumentos fueron administrados a 250 trabajadores de una empresa constructora en Ecuador. Metodológicamente, se realizó un estudio correlacional entre las dimensiones de clima y satisfacción. Se encontró que hay un vínculo positivo entre ambos constructos y se concluyó que el clima organizacional que más impacta en la satisfacción laboral se denomina: satisfacción y liderazgo.

En un artículo científico "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EDUCACION SUPERIOR" escrito por Catota et al. (2022), el objetivo principal fue determinar cuál es el impacto del clima organizacional y la satisfacción laboral en las

instituciones educativas de educación superior (IES). Cabe mencionar que este estudio se llevó a cabo en el Instituto Superior Tecnológico (IST) "Vicente León". La metodología fue predominantemente cualitativa. Se emplearon dos instrumentos para la recopilación de datos dirigidos a una población de 60 empleados que conformaban el personal docente y no docente. Se utilizó el método de Chi cuadrado para probar la hipótesis propuesta y evaluar los resultados. Los principales hallazgos enfatizaron la alta correlación estadísticamente significativa entre las variables del estudio y la relevancia en el progreso organizacional del IST "Vicente León". A partir de este estudio, se destacó que se explicó la relación entre las variables de investigación respecto al clima organizacional y satisfacción laboral. Una afirmación de esto enfatiza la relevancia del avance organizacional y las respectivas dimensiones e indicadores. El clima organizacional tiene como objetivo fomentar un entorno propicio para el crecimiento y progreso de un empleado, mientras se logran los objetivos institucionales.

2.2.Marco Científico

VARIABLE INDEPENDIENTE

2.2.1. Clima organizacional

El clima organizacional se refiere al entorno psicológico y social que experimentan los colaboradores en una organización, se basa en la percepción colectiva sobre diversos aspectos del entorno laboral, así como las políticas y prácticas organizacionales, la clase de liderazgo, las conexiones interpersonales, las oportunidades de progreso y la comunicación (Uribe, 2015).

Según García Rubiano et al. (2020), el clima organizacional "no se reduce solo a un aspecto de la subjetividad de los trabajadores, sino a un fenómeno de la dinámica de trabajo de las organizaciones que resulta de la interacción de los individuos con su entorno de trabajo" (p. 14).

Satisfecho con Portilla, el clima organizacional se compone de varios elementos clave, incluyendo la comunicación, el liderazgo, las condiciones laborales, el apoyo organizacional, y la cohesión del equipo, así como la comunicación efectiva y transparente es sustancial para asegurar que todos los integrantes de la organización estén informados y alineados con los objetivos y procedimientos de la misma, por

último el estilo de liderazgo y el apoyo brindado por los líderes juegan un papel crucial en la creación de un medio de confianza y motivación (Portilla y otros, 2023).

2.2.1.1.Definición operativa

El clima organizacional busca maximizar la rentabilidad, retener talento, promover el bienestar y la vitalidad mental, construir y mantener una sólida cultura organizacional, acrecentar la satisfacción del cliente, permitir la eficiencia en la adaptación y el cambio, y permitir la evaluación y mejora continua de la organización. Un medio organizacional positivo tiende a producir una mayor motivación y compromiso entre los colaboradores, cuya mejora en el rédito individual y colectivo se espera (Portilla y otros, 2023).

2.2.1.2.Dimensión 1: Comunicación organizacional

Pacheco-Rodríguez & Alvarez-Avilés (2022) indica la comunicación organizacional implica un progreso estratégico de constitución, envío y recepción de mensajes en una organización, con el objetivo de lograr una comunicación fluida que facilite el logro de los objetivos organizacionales. En otra definición Contreras Delgado & Garibay Rendón (2020) afirmaron que "la comunicación organizacional un conjunto de prácticas, estructuras y progresos mediante los cuales todo tipo de organizaciones desarrollan, operan y utilizan información con el fin de establecer y mantener relaciones efectivas con sus partes interesadas" (p. 3). Desde la perspectiva de académicos más recientes, la comunicación organizacional surge como un sistema de progresos estratégicos complejos, de crucial relevancia para el éxito de las organizaciones modernas.

¿Cómo se presenta?

La comunicación en una organización ahora se realiza de múltiples maneras e incluye tanto los métodos formales, que están proporcionados por políticas y estrategias definidas, como los informales, que tienen lugar dentro de entornos organizacionales o en diferentes plataformas digitales. Además, se lleva a cabo a través de muchos canales, como reuniones cara a cara y en línea, correos electrónicos, intranet, redes sociales corporativas y servicios de mensajería instantánea.

Características

Interacción: La comunicación organizacional se caracteriza por su naturaleza bidireccional, facilitando así el intercambio fluido de información entre diversos perfiles jerárquicos y departamentos dentro de la organización.

Flexibilidad: Esta comunicación se adapta a los requerimientos y dinámicas en constante evolución de la organización, lo que permite una coordinación efectiva y una pronta resolución de problemas.

Transparencia y coherencia: Fomenta la transparencia y la coherencia en los mensajes, elementos fundamentales que refuerzan la confianza y el compromiso de los asalariados.

Teoría o modelos

La teoría de la coordinación interorganizacional destaca la comunicación organizacional como uno de los mecanismos más sobresalientes para coordinar la realización de actividades dentro de la organización. La coordinación, en este caso, se logra a través de un flujo de información eficiente que permite que varios departamentos y personal avancen sinérgicamente hacia la consecución de metas y objetivos comunes.

Por otro lado, el modelo comunicativo de marketing integrada (IMC), ha modificado para entidades no empresariales, parece ampliar esta visión al insistir en que todos los aspectos del progreso comunicativo deben estar bien integrados para lograr armonía y constancia en los mensajes para las diferentes audiencias externas e internas. Colectivamente, estas teorías argumentan que la claridad y la integración de la comunicación van más allá de acrecentar la coordinación interna para acrecentar las conexiones externas, lo que conduce a un medio organizacional más coherente y funcional.

Indicadores

- **Transparencia**

Según Arredondo Trapero et al. (2014) señala que “la transparencia organizacional se puede definir como la disposición de una organización a compartir información sobresaliente, completa y precisa con sus partes interesadas, con el fin de crear un

entorno de apertura y responsabilidad" (p. 409). A su vez, Camelo (2020) definen la transparencia en las organizaciones como "el grado en que una organización describe en términos claros y comprensibles sus progresos de toma de decisiones, operaciones y rendimiento" (p. 261). En este entorno, para que una organización sea creíble, confiable y responsable mientras fomenta una cultura organizacional abierta y responsable, es importante entender y practicar la transparencia organizacional. Conocer sus definiciones, características y teorías de apoyo es vital para lograr prácticas de transparencia efectivas para la organización y todos sus interesados.

➢ **Retroalimentación**

El feedback dentro de una organización es definido como un progreso en el que uno o más empleados dentro de una organización intercambian información sobre sus acciones y comportamientos con sus compañeros (Jain, 2023). De una manera diferente, Quezada & Salinas (2021) lo definen como "un flujo de información y que se utiliza para analizar el rédito de los individuos y del grupo en su conjunto, y que también tiene como objetivo acrecentar los progresos y alcanzar metas estratégicas" (p. 226).

El feedback dentro de la organización es relevante en la mejora del rédito de un individuo y de los grupos, al mismo tiempo que ayuda a acrecentar las capacidades de aprendizaje en la organización. Es posible adaptarse a los cambios comprendiendo las diferentes definiciones, características y teorías que sustentan este concepto. Esto proporciona una base sólida para formular e implementar políticas de feedback de respuesta que logren el éxito organizacional.

➢ **Canales de comunicación**

Se explican que los métodos comunicativos incluyen el habla o la escritura e incluso gestos, ya que es posible utilizar diversos medios para transmitir un contenido (Universidad Internacional de Valencia, 2023). De la misma manera, se interpreta que estos canales como los medios y herramientas que una organización utiliza para compartir información tanto interna como externamente (Santos, 2024).

Estas definiciones demuestran que los canales de comunicación no solo son sobresalientes en la transmisión de información, sino también en el apoyo de relaciones

dentro de una organización y con el entorno externo. El uso óptimo de los canales de comunicación probablemente acrecentará en gran medida la claridad y efectividad comunicativa, y, de hecho, la cohesión y el rédito organizacional.

2.2.1.3.Dimensión 2: Liderazgo

El liderazgo se conceptualiza como el medio a través del cual una persona impacta sobre un grupo de personas para lograr ciertos objetivos comunes. De igual forma, Codina (2017) comenta que el liderazgo corresponde a un progreso de "influencia que hace posible la obtención de resultados dentro de un grupo. Varios autores han investigado el fenómeno, resaltando su relevancia dentro de una organización" (p. 2). Teniendo en cuenta los planteamientos de Codina, resalta que, en la práctica, el ejercicio del liderazgo corresponde a la utilización de la relación personal para que se logren metas comunes.

Cea (2022) expresa que, "es común en las organizaciones tener reuniones anuales del equipo de líderes, ya sea en toda la organización o por funciones, en las cuales las personas viven una experiencia que recuerda y alinea con la cultura" (p. 31). Por otro lado, subrayan que el liderazgo, al igual que la relación, no es un simple acto de autoridad, sino un esfuerzo encasillado en la creación de un medio cooperativo.

¿Cómo se presenta?

Los liderazgos que se observan en una organización pueden ser: transformacionales, transaccionales y carismáticos; los cuales permiten que las gerencias movilicen medios mediante la toma de decisiones, motivación, gestión del cambio y comunicación estratégica.

Características

Visión y dirección: los líderes presentan una visión estratégica clara que inspira a otros a trabajar hacia objetivos comunes**.**

Influencia: los líderes influencian en otros para lograr resultados positivos y promover el progreso individual y organizacional.

Empatía y habilidades sociales: los líderes eficaces muestran empatía por sus seguidores y tienen las habilidades sociales para construir relaciones de confianza y cooperación.

Teoría o Modelos

Teoría del liderazgo transformacional Barrios: Dentro de esta teoría, los líderes transformacionales motivan y animan a sus seguidores a actuar a través de la visión y la estimulación intelectual.

El modelo de liderazgo situacional de Hersey sugiere que los líderes deben cambiar su estilo de liderazgo según el perfil de progreso y disposición de sus seguidores. Aquí, la comprensión de la gestión se amplía con diferentes teorías y modelos.

Indicadores

- **Estilo de liderazgo**

En el entorno social del grupo, cada individuo tiene un papel particular. La clase de liderazgo es un concepto sobresaliente en las interacciones sociales junto con los progresos de gestión de un grupo. Diferentes autores han proporcionado sus perspectivas complementarias sobre el concepto. Según Villar-Vargas & Araya-Castillo (2019) un estilo de liderazgo es el "enfoque utilizado por un líder para lograr que se cumplan las finalidades de la organización al obtener el apoyo de los asalariados" (p. 192). Esta definición enfatiza cómo las acciones del líder están entrelazadas con el logro de objetivos.

Por otro lado, García-Solarte (2015) señala que la clase de liderazgo es lo que "el líder hace para disminuir o aumentar la motivación de los seguidores en determinadas circunstancias, lo que implica que el entorno influye en la metodología utilizada para aplicar el liderazgo" (p. 6). Ambas definiciones destacan la relevancia del comportamiento de los líderes y su flexibilidad ante diferentes entornos al afirmar que un estilo de liderazgo efectivo es necesario para movilizar a los seguidores y lograr los objetivos organizacionales.

- **Apoyo del liderazgo**

La descripción de liderazgo de apoyo se refiere a las acciones que toma el líder para habilitar tanto la rentabilidad del asalariado como su bienestar (Zendesk, 2023). Según Máynez-Guaderrama (2021) el apoyo supervisional se define como "la percepción de la asistencia

que un supervisor brinda en términos de medios, información y reconocimiento necesarios para satisfacer los requerimientos de un trabajo en particular" (p. 449).

Es crucial que los supervisores y gerentes de apoyo fomenten el rédito y la satisfacción laboral entre los asalariados. Este tipo de apoyo abarca la provisión de medios sustanciales, información y entendimiento necesarios para cumplir con el estándar establecido de la fuerza laboral. Además, el liderazgo de apoyo se traduce en promover la rentabilidad, así como el bienestar de los asalariados.

- **Reconocimiento y valoración**

La apreciación y el reconocimiento dentro de una organización se enfocan principalmente en actividades destinadas a apreciar las contribuciones de los asalariados de manera justa y apreciable (De Arriba, 2020).

La apreciación y la gratitud en el lugar de trabajo deben manejarse con cuidado para acrecentar la motivación de los asalariados y fortalecer el compromiso, logrando así el éxito y apreciando el desembargo ejecutado.

2.2.1.4.Dimensión 3: Condiciones laborales

Las condiciones de trabajo abarcan las características físicas, ambientales y organizacionales del lugar de trabajo que impactan en la vitalidad, seguridad y bienestar general de los asalariados (Mar, 2025). Por otro lado, Gallegos & Castillo (2022) señalan que "es importante señalar que las condiciones de trabajo tienen relevancia en la vitalidad y el bienestar del asalariado" (p. 151). Estas incluyen tanto características físicas y ambientales como organizacionales del entorno laboral que afectan directamente la vitalidad y seguridad de los asalariados. Los diversos aspectos incluyen las responsabilidades laborales, el horario de trabajo, la seguridad laboral y el perfil de avance profesional.

Todos estos agentes destacan la necesidad de crear y mantener un medio de trabajo que cumpla con los estándares básicos de seguridad, pero que también ayude a aliviar la presión y promover el bienestar. De esta manera, se logrará una mayor satisfacción y rentabilidad de los asalariados.

¿Cómo se presenta?

Las condiciones laborales incluyen una amplia gama de aspectos, a saber, la seguridad física, la vitalidad psicológica, las políticas organizacionales y las posibilidades de crecimiento profesional. La percepción y la cualidad de estos aspectos pueden tener un gran impacto en el perfil de satisfacción de los asalariados, la retención del capital humano y la rentabilidad de la organización en su conjunto.

Características

Seguridad y vitalidad: incluye medidas para asegurar la seguridad física y mental de los asalariados en el lugar de trabajo.

Equilibrio entre vida personal y laboral: promueve prácticas que permiten a los asalariados gestionar eficazmente su trabajo y sus responsabilidades personales.

Desarrollo profesional: brinda oportunidades de capacitación y crecimiento que fomentan el progreso continuo de los asalariados.

Teoría o Modelos

Solicitudes de control de apoyo: este modelo analiza los impactos que las solicitudes de trabajo, el control del trabajo y el apoyo social tienen en el bienestar y la rentabilidad de los asalariados.

Este modelo propuesto destaca la relación que la variedad de habilidades, autonomía y retroalimentación tiene en la satisfacción y desempeño laboral. También, otros modelos que extienden los requerimientos organizacionales, sociales y el enriquecimiento, analizan la interferencia del trabajo, control, social, los medios de la competencia y la autonomía sobre el bienestar y la rentabilidad de los asalariados.

Indicadores

- **Ambiente físico**

La columna integrada de estos elementos resalta la necesidad de climas de trabajo que no solo cumplan la función básica de un espacio físico, sino que estén planificados a atención integral que propicie el bienestar y rentabilidad de los asalariados. La implementación de

estas características otorga la posibilidad de crear un espacio que no limite el progreso del desembargo laboral, sino que contribuya al progreso de un medio organizacional positivo.
En lo particular sobre este tema se define esta subcategoría como la parte tangible de cada entorno laboral, es decir, el diseño y decoración, su espacio, el perfil de temperatura, la iluminación, la ergonomía, entre otras cosas que determinan la comodidad del trabajo (González A. , 2024).

➢ **Carga de trabajo**

La carga de trabajo es entendida como el volumen de tareas y obligaciones que una persona tiene que cumplir dentro de un determinado periodo de tiempo, atendiendo tanto a la cantidad como a la dificultad de las actividades (Bonifacio, 2025). Por otra parte, se explica que dan una explicación más detallada cuando apuntan a que la carga de trabajo comprende tanto las solicitudes físicas como la carga de esfuerzo psicológico impuesta al trabajador en su actividad laboral y que puede afectar su vitalidad y rentabilidad (Casula, 2021).
Igualmente, importante es considerar que las solicitudes físicas y psicológicas impuestas a los asalariados tienen el potencial de afectar todos los aspectos de su existencia. Por lo tanto, es menester gestionar adecuadamente el trabajo para crear espacio para cumplir con las responsabilidades sin amenazar la vitalidad y el rédito, lo cual es crítico para mantener un medio laboral productivo y saludable.

➢ **Medios disponibles**

Como argumenta Castaño (2012) “los medios disponibles en el entorno laboral incluyen los elementos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que permiten a los asalariados alcanzar sus metas y satisfacer sus requerimientos” (p. 149). De manera similar, Muñoz Rojas et al. (2018) apoya la afirmación de que “estos medios incorporan el apoyo social, la autonomía laboral, la retroalimentación positiva y las oportunidades de avance profesional” (p. 533).
Los medios disponibles son instrumentales para acrecentar el bienestar, la motivación y la rentabilidad del personal, y estos medios incluyen tanto elementos tangibles, como equipos y tecnología, así como intangibles, como el apoyo social y las oportunidades de aprendizaje, que afectan positivamente la experiencia laboral.

VARIABLE DEPENDIENTE

2.2.2. Satisfacción laboral de los docentes

Según Pujol-Cols &Dabos (2018), la satisfacción laboral se define como "la agrupación de sentimientos y percepciones que los asalariados tienen acerca de sus roles, condiciones de trabajo, y las conexiones interpersonales dentro de la organización" (p. 4).

Esta satisfacción está influenciada por agentes como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional, el apoyo recibido, y las condiciones de trabajo. En el entorno docente se refiere a agentes como las políticas educativas, las estructuras organizacionales, las condiciones laborales y el apoyo que reciben, estos elementos son sobresalientes para sus vidas y su trabajo y afectan directamente la cualidad de la enseñanza y la instrucción de los estudiantes, por ende, la satisfacción laboral incluye su percepción sobre varios aspectos de su entorno educativo, como el clima organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional, la carga de trabajo, y las conexiones con colegas y superiores.

2.2.2.1. Definición operativa

El bienestar laboral de los profesores constituye un componente sustancial dentro de cualquier Unidad Educativa, ya que impacta en varios agentes del clima escolar y en los progresos de aprendizaje de los estudiantes. Cuando los profesores están satisfechos con su trabajo, emplean más tiempo y esfuerzo a la planificación y enseñanza de sus clases y, en consecuencia, el rédito académico de los estudiantes tiende a ser más alto. Cabello Cervantes (2011) dice que todo el capital productivo "que sea utilizado en la organización deberá tener en cuenta no sólo el beneficio obtenido en la operación que se plasma en el estado de resultados, sino en la totalidad de los costos que se requirieron para su generación" (p. 37).

De igual manera, esta satisfacción mejora el clima organizacional de la institución, estimulando una mejor relación con la administración y mayor cooperación entre los compañeros.

2.2.2.2. Dimensión 1: Bienestar psicológico

La vitalidad mental se posiciona como un concepto clave para comprender la vitalidad psicológica y el bienestar de una persona, no solo implica sentir emociones positivas, sino también actuar de manera constructiva en la existencia cotidiana. Esta postura se traduce en un paso adelante hacia la autonomía, que le permite a la persona afrontar estos problemas con resiliencia. Al explorar las nuevas construcciones, se observa que la vitalidad mental abarca los tipos de estados emocionales y relacionales fundamentales para disfrutar de una vida con sentido.

Según el autor García-Alandete (2014) coincide en que el bienestar psicológico se manifiesta en la "experimentación de emociones positivas, satisfacción y significado de la existencia, lo cual involucra tener buenas relaciones interpersonales, además de una adecuada tolerancia al estrés y la efectiva solución de problemas" (p. 17).

Por otro lado, Rojas (2022) menciona que "hoy ya existen compañías que están trabajando en su modelo de gestión de personas y liderazgo" (p. 26).

¿Cómo se presenta?

El bienestar psicológico se logra a través de satisfacción con la existencia, relaciones satisfactorias y el manejo de estrés y adversidad, junto a emociones positivas recurrentes. En tanto, Barragán (2023) sugiere que "es posible afirmar que el bienestar psicológico también se expresa en la comprensión que una persona tiene de sí misma, el progreso de habilidades personales y la forma en la que afronta la adaptación y los retos que la existencia presenta" (p. 2).

Características

El bienestar psicológico se caracteriza por la flexibilidad emocional, la capacidad de establecer y alcanzar metas significativas, y la capacidad de mantener una perspectiva positiva hacia la existencia. Por otro lado, otras características sobresalientes del bienestar psicológico, incluyendo la autoaceptación, relaciones interpersonales significativas y el sentido del propósito de la existencia.

Teoría o Modelos

El modelo de bienestar psicológico destaca la relevancia de las emociones positivas, la satisfacción con la existencia y el funcionamiento efectivo como componentes centrales del bienestar psicológico. Este modelo sostiene que alcanzar el bienestar no solo es cuestión de estar libre de angustia, sino que también requiere emociones positivas y una vida rica, multidimensional y profundamente satisfactoria.

Indicadores

➢ **Motivación**

La motivación se define como un progreso por medio del cual un individuo elije, establece un objetivo y mantiene un comportamiento para satisfacer requerimientos psicológicos y sustentar sobresalientes objetivos personales (Arrimada, 2021).

También parece ser una fuerza interna que dirige el comportamiento hacia objetivos particulares y determina la dirección, intensidad y acciones persistentes; comprender la motivación es crucial para fomentar comportamientos fuertes y positivos en situaciones de la existencia real, desde lo personal hasta lo profesional.

➢ **Estrés laboral**

Según Patlán (2019) el estrés laboral se puede entender como "una situación particular que ocurre cuando las solicitudes del entorno superan la capacidad del individuo para hacer frente" (p. 158). El estrés relacionado al trabajo es un fenómeno que aparece cuando las solicitudes del trabajo son superiores al potencial de respuesta del trabajador. Esta circunstancia puede ser analizada como una experiencia negativa con un alto perfil de exigencia paralela.

➢ **Autonomía**

Según Álvarez (2015) la autonomía se define como "elección como una experiencia, así como la creencia de que las acciones de uno son auto iniciadas y auto controladas" (p. 14). Es tan importante analizar y entender la motivación, el estrés vinculado con el trabajo y la autonomía conjuntamente como lo es analizarlos por separado para intentar acrecentar el bienestar y la eficiencia en el lugar de trabajo.

2.2.2.2. Dimensión 2: Relación con los compañeros

La relación con los compañeros de trabajo se define como las interacciones sociales y conexiones emocionales que los individuos crean con sus compañeros de trabajo en el entorno laboral, que influencian significativamente en el clima organizacional y mental y el bienestar de los asalariados (Piernas, 2025).

Para Reinoso (2023) "se trata de solucionar un primer problema que es el desconocimiento de la cultura organizacional presente en las organizaciones como factor clave en la gerencia" (p. 10).

Según los autores Yañez Gallardo et al. (2010), es "la cualidad de las conexiones interpersonales en el trabajo caracterizadas por la amistad, el apoyo emocional y la cooperación mutua, desarrollar relaciones positivas y de cooperación entre colegas no solo mejora el bienestar mental y la satisfacción laboral" (p. 194), sino que también promueve un medio organizacional más saludable y productivo; así como comprender la relevancia de estas relaciones y aplicar las teorías que respaldan su progreso es sustancial para el éxito organizacional y el bienestar individual en el entorno laboral actual.

¿Cómo se presenta?

Las conexiones con los compañeros de trabajo son sobresalientes en el lugar de trabajo porque se construyen a través de interacciones diarias que generan confianza y comunicación. Un medio de trabajo cooperativo se beneficiará de estas relaciones, que se manifiestan en la comprensión, la buena comunicación y la voluntad de ayudarse mutuamente en tareas y proyectos.

Características

Apoyo emocional: comprensión y apoyo emocional de los compañeros de trabajo.

Cooperación: Trabajar juntos y ayudarse mutuamente para lograr objetivos comunes.

Amistad: Un vínculo basado en la confianza y el disfrute mutuo.

Comunicación efectiva: intercambio claro y constructivo de información y opiniones entre colegas.

Teoría o Modelos

Teoría del intercambio social, propone que las conexiones laborales se basan en un intercambio de medios sociales, como el apoyo emocional y la ayuda mutua, que fortalecen el compromiso y la satisfacción laboral.

El modelo de red social examina cómo los vínculos entre pares débiles y fuertes afectan la disponibilidad de medios y oportunidades en una organización, mejorando así la eficacia y la cohesión del equipo.

- ➢ **Cohesión del equipo**

La cohesión del equipo se define como el nivel en que los integrantes del equipo están alineados y pueden trabajar juntos de manera efectiva para lograr objetivos comunes. Es una parte importante del desembargo del equipo porque se relaciona con el perfil de coordinación y cooperación entre los integrantes para lograr objetivos comunes, esta cohesión incluye no sólo la capacidad de trabajar de manera cooperativa y efectiva, sino también el grado de apego emocional y compromiso de los integrantes con las metas del grupo, también crear un medio cohesivo es importante porque promueve emociones positivas, mejora la comunicación y aumenta la motivación, lo que contribuye al éxito del equipo (Paloma, 2024).

- ➢ **Conflictos interpersonales**

Se define el conflicto interpersonal como el progreso de controversias y disputas que un grupo de personas integrantes de una organización pueden tener e involucra diferencias en valores, metas o medios para alcanzarlas. Un conflicto normalmente surge de la existencia de desajustes que expresa en los sentimientos e ideas improductivas y que, por ende, dificultan la cooperación o colaboración en el grupo (Lucena, 2023).

Para un verdadero manejo capacitado de chispas de conflictos, es elemental y necesario entender las diferencias a resolver entre las personas porque ayuda a facilitar el clima retador y cooperativo que se considere positivo para manejar por encima de las diferencias mencionadas.

➢ **Red de apoyo**

Una red de apoyo se define como los medios sociales y emocionales accesibles a un individuo a través de otras personas en su red social que pueden proporcionar ayuda, consejos y otras formas de apoyo durante situaciones de angustia, las redes de apoyo son aquellos medios sociales y emocionales que emergen de nuestras relaciones interpersonales (Campos, 2023). Estas redes nos ofrecen asistencia, orientación, apoyo y, lo más importante, nos ayudan en momentos de necesidad. Sirven como una red de relaciones personales que ayudan a proporcionar acceso a medios verbales, no verbales y emocionales sustanciales para afrontar situaciones estresantes. Por esta razón, las redes de apoyo bien establecidas son sobresalientes para el mantenimiento de la vitalidad mental y el bienestar, su valor para proporcionar apoyo en momentos de necesidad es grande.

2.2.2.3 Dimensión 3: Desarrollo profesional

El desarrollo profesional se considera un progreso de refinamiento individual donde se mejoran las capacidades, entendimientos y competencias de un individuo para cumplir eficazmente con las responsabilidades y tareas asociadas con su trabajo o posición actual o futura (Gómez Espejel, 2025).

En este entorno, podemos entender el desarrollo profesional como un progreso sustancial donde los individuos aspiran a acrecentar sus competencias y habilidades existentes para desempeñarse de manera competente en sus trabajos actuales y enfrentar otros desafíos emergentes en el futuro.

Fernández Aguado et al. (2008) mencionan que "El hombre tiene amplias posibilidades de mejora, pero también cuenta con limitaciones, no es infinito" (p. 21). Este crecimiento habilitado requiere un esfuerzo sostenido a través de la instrucción activo con un enfoque particular en el progreso de habilidades y competencias profesionales sobresalientes e impactantes.

¿Cómo se presenta?

El desarrollo profesional se va produciendo mediante la instrucción formal e informal, la tutoría y la participación en proyectos. Estas familiarizaciones logran que las personas no solo aprendan nuevas destrezas, sino que las pongan en práctica en el lugar en que trabajan.

Características

Aprendizaje continuo: Un compromiso constante con la mejora de habilidades y competencias.

Adaptabilidad: La habilidad de ajustarse y reaccionar ante las permutaciones en el medio laboral y en el trabajo.

Desarrollo profesional: planificación estratégica para lograr objetivos profesionales a largo plazo.

Teoría o Modelos

La teoría del ciclo profesional sugiere que el progreso tiene lugar en varias fases, comenzando desde los intereses a ser considerados y la selección de una carrera, hasta el trabajo y la integración sociolaboral. Por el contrario, el modelo de aprendizaje experiencial enfatiza la relevancia de la reflexión, la conceptualización, y la práctica como formas de aprendizaje y progreso de mayor relevancia.

- ➢ **Oportunidades de capacitación**

Según Pérez & Alfonso (2023) las oportunidades de capacitación se definen como "actividades destinadas a acrecentar el rédito laboral actual y preparar a los asalariados para futuras responsabilidades y posiciones dentro de la organización" (p. 3). Aparte de eso, se describen como actividades organizadas y planificadas que ayudan al progreso de ciertas capacidades y competencias que son sustanciales para acrecentar el rédito laboral y la adaptabilidad organizacional (Venceya, 2025).

Estas estructuras se relacionan con los progresos de trabajo y están planeadas para facilitar el crecimiento de ciertas habilidades y competencias necesarias para el rédito individual, así como la adaptación organizacional. Es importante promover tales oportunidades de aprendizaje, ya que permiten a los asalariados desarrollarse profesionalmente y fortalecer a la organización en su conjunto.

- ➢ **Crecimiento profesional**

El desarrollo profesional es un progreso que tiene naturaleza continua y requiere la adquisición y mejora constante de las habilidades, entendimientos y competencias necesarios para desempeñarse eficazmente en el trabajo, así como para avanzar en la

carrera (Del Ángel, 2024). En este sentido, el desarrollo profesional se entiende como un progreso continuo que busca ir más allá de la adquisición y perfeccionamiento de las habilidades y entendimientos requeridos para asegurar un rendimiento laboral efectivo, sino también desarrollar competencias profesionales a lo largo del tiempo.

➢ **Evaluación de desempeño**

Siguiendo a Rivero-Remírez (2019), la evaluación del rédito, en este caso de un empleado, "se evalúa de manera distinta y metódica a través de un progreso formalizado en comparación con los estándares establecidos por la organización" (p. 160). De manera similar, Ley & Espinoza (2021) lo describe como "un progreso enfocado diseñado para evaluar y acrecentar el rédito individual reconociendo las fortalezas y los requerimientos de progreso" (p. 364). Estos puntos de vista sugieren que la evaluación del rédito va más allá de la mera supervisión; es un enfoque integral y holístico que fomenta el progreso personal y profesional dentro de la institución, tanto para los asalariados como para la organización.

2.3. Marco Conceptual

Ambiente laboral: Se refiere a la combinación de factores físicos, sociales y organizacionales que afectan la experiencia de los empleados en su entorno de trabajo. Un ambiente laboral positivo promueve la productividad, la motivación y el bienestar de los trabajadores (Ruiz, 2023).

Adaptación al cambio: Esta habilidad se refiere tanto a la capacidad de los asalariados como de la organización para ajustarse de manera efectiva a nuevas situaciones, progresos o condiciones en el entorno laboral (Kotter, 2020).

Clima Laboral: Se refiere a las condiciones físicas y psicológicas en las que los asalariados realizan sus actividades diarias (García, 2021).

Bienestar Laboral: Enfoca la satisfacción física, emocional y mental de los asalariados dentro de su entorno laboral (Martínez A. , 2022).

Capital humano: Se refiere al conjunto de entendimientos, habilidades y experiencias que poseen los asalariados, constituyendo elementos sustanciales para el éxito de la organización (González R. , 2018)**.**

Carga laboral: Se refiere al volumen de trabajo que un empleado debe realizar en un tiempo determinado. Una carga laboral excesiva puede generar estrés y afectar el bienestar de los

trabajadores, mientras que una carga equilibrada promueve la productividad y la satisfacción (Fernandez, 2023).

Clima Organizacional: Se refiere al clima psicológico y emocional que los colaboradores perciben en su lugar de trabajo (Rodríguez, 2021).

Cohesión organizacional: Representa el grado en que los integrantes de una organización comparten valores y objetivos, así como su compromiso con la misión y visión de la empresa. Este factor también está relacionado con un mejor desempeño y una mayor satisfacción laboral (Hadman, 2021).

Colaboración: Es una herramienta sustancial para acrecentar la enseñanza, ya que los intercambios proporcionan medios para aprender desde la práctica y fomentan diálogos basados en la experiencia (Krichesky y Murillo, 2020)**.**

Compromiso: Este concepto se define como la conexión emocional y la identificación que tienen los asalariados con los objetivos y valores de la organización (Sánchez, 2022).

Comunicación: Juega un papel fundamental en la relación entre docentes y alumnos en cualquier entorno educativo, funcionando como un puente que facilita la transferencia de entendimientos, el progreso de habilidades y la creación de un medio de aprendizaje efectivo (Fernández C. , 2021).

Desarrollo profesional: Es el proceso continuo de aprendizaje y crecimiento dentro del ámbito laboral, mediante el cual los empleados adquieren nuevas competencias, conocimientos y experiencias que les permiten mejorar su desempeño y progresar en su carrera (Mendoza-Armijos, 2022)

Desempeño Laboral: Se refiere a las acciones y comportamientos observables en los asalariados que son cruciales para alcanzar los objetivos organizacionales es, destacando que un buen desempeño es uno de los principales activos de una organización (Chiavenato, 2020)**.**

Desempeño profesional: Se define como la capacidad de un empleado para completar las tareas asignadas, contribuyendo al éxito de la organización a través de la cualidad y eficiencia de su trabajo (Torres, 2021).

Docentes: Son elementos clave para el éxito educativo, desempeñando un papel vital en la enseñanza y el progreso de los estudiantes (Herrera L. , 2022)**.**

Equidad Laboral: Hace referencia al trato justo y a la igualdad de oportunidades para todos los asalariados dentro de la organización (Garcia, 2020).

Estrés Laboral: Se entiende como la reacción que un trabajador puede experimentar ante exigencias y presiones laborales que superan sus entendimientos y capacidades, comprometiendo su habilidad para afrontar situaciones laborales (Barranquilla, 2019).

Estabilidad emocional: Capacidad de los docentes para manejar el estrés y las exigencias del entorno laboral sin afectar su desempeño y bienestar (Vargas, 2023).

Interacción social: Este progreso involucra cómo las personas se comunican e interaccionan en un entorno específico, influenciando en la cultura y el clima de la organización (Jones, 2019).

Liderazgo: Consiste en un conjunto de habilidades directivas que posee un individuo para influir en la conducta de las personas o en un grupo de trabajo determinado, motivando a este equipo a alcanzar sus metas y objetivos con entusiasmo (Martinez, 2020).

Motivación: Está relacionada con los agentes internos y externos que impulsan a los asalariados a alcanzar objetivos y metas (Diaz, 2021)**.**

Percepción: Es el progreso a través del cual los seres humanos interpretan y organizan la información que reciben del entorno. Implica decodificar los datos captados a través de los sentidos y darles un significado que permita su manipulación y utilización (Gomez, 2024).

Reconocimiento institucional: Valoración formal e informal del esfuerzo y desempeño de los docentes, lo que influye en su motivación y satisfacción laboral (Valdivia Ramírez, 2023).

Rentabilidad: Representa la cantidad de trabajo que los asalariados producen en un período determinado, afectada tanto por su motivación como por el clima organizacional (Miller, 2020).

Satisfacción Laboral: Se entiende como una actitud que puede ser positiva o negativa hacia diversos aspectos del trabajo o hacia el trabajo en su conjunto (Pérez, 2020)**.**

2.3.Marco Legal

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR 2008

Artículo 29: Derecho al trabajo digno: Se explica en este artículo que el trabajo es un derecho social y un deber social que está especialmente protegido por el estado. Asegura que se proporcionen a los asalariados condiciones justas y favorables, carentes de discriminación y con el debido respeto a la dignidad humana.

Artículo 326: Garantías labo9rales: Estipula que las relacionales laborales deben basarse en los principios de justicia; reconoce el derecho de los asalariados a condiciones de trabajo dignas y seguras.

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)

Artículo 1: Ámbito de aplicación y principios rectores: Este artículo explica que la Ley Orgánica del Servicio Público (Ley N.º 15. 5 2008) se encarga de las conexiones laborales en el sector público, incluyendo a los docentes de las instituciones educativas del sector público. También, se establece que dichas disposiciones deben, en todo momento, ser entendidas y ejecutadas junto con la Constitución y los acuerdos internacionales.

Artículo 9: Derechos de los servidores públicos: A través de este artículo, se asegura a los asalariados públicos como los maestros el derecho a disfrutar de condiciones de trabajo dignas, tener seguridad social, estar protegidos en vitalidad laboral y no ser discriminados en las conexiones laborales.

Normativa del Ministerio de trabajo:

Incorpore regulaciones específicas en vigor emitidas por el Ministerio de trabajo respecto a las condiciones laborales, horario de trabajo, descansos, prevención de riesgos laborales, etc. que sean sobresalientes para los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora".

LEY ORGÁNICA DEL SEGURO SOCIAL (IESS)

Artículo 1: Objeto y fines del Seguro Social: La Seguridad Social define su objetivo principal como cubrir los riesgos del trabajador y de la familia del asalariado, incluyendo la familia del docente. Esto incluye cobertura para vitalidad, maternidad, discapacidad, vejez, muerte y otros acontecimientos especificados por la ley reguladora.

Artículo 3: Derecho a la seguridad social: Instruye que todos los asalariados cuentan con un derecho de acceso a la seguridad social como un servicio público obligatorio y que requiere aportes.

En el caso de la Unidad Educativa “Régulo de Mora” situada en la parroquia Régulo de Mora cantón San Miguel provincia Bolívar, el año 2024, estos se constituyen arcos

normativos son de relevancia para comprender la cobertura de los derechos laborales y las garantías que la Constitución, LOSEP, normas del Ministerio de trabajo y la Ley del IESS brindan en lo que concierne al clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, la cual es subsidiaria.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE

Art. 2.- Principios. - La actividad educativa se desenvuelve satisfecho con los siguientes principios generales, que constituyen los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales el origen, la definición y la regulación de las decisiones y acciones correspondientes al sistema educativo:

a. Universalidad. - La educación es un derecho humano fundamental, y es el deber ineludible del Estado asegurar el acceso, la asistencia y la cualidad educativa para toda la población sin ninguna forma de discriminación. Está vinculada a instrumentos internacionales de derechos humanos;

l. Igualdad de género. - Las medidas para acciones afirmativas se promoverán junto con los esfuerzos para asegurar un uso adecuado del derecho a la educación de manera no discriminatoria, lo que significa que no sea indebido. La educación tiene que asegurarse de que no haya discriminación tanto en el entorno, las oportunidades y el trato entre mujeres y hombres;

r. Evaluación. - Se establece la evaluación integral como un progreso permanente y participativo del Sistema Educativo Nacional;

s. Flexibilidad. - La educación deberá permanecer lo suficientemente adaptable como para atender e incorporar las diversidades y realidades locales y globales, al mismo tiempo que se protege la identidad nacional y la diversidad cultural para que puedan ser utilizadas e integradas en el sistema educativo nacional, tanto en su forma y contenido como en su base científica-tecnológica y estilo de gestión;

jj. Escuelas saludables y seguras. - El estado asegura, a través de diversos medios, que las instituciones educativas sean seguras y saludables. Hay una garantía de cobertura universal y cualidad para todos los servicios básicos, así como atención médica integral gratuita;

kk. Convivencia armónica. - La educación tendrá como principio rector la formulación satisfechos de convivencia armónica entre los actores de la comunidad educativa; y,

Art. 3.- Fines de la educación. - Los objetivos de la educación son los siguientes:

a. Fomentar el progreso integral de la personalidad, que ayuda a lograr el entendimiento y ejercicio de los derechos, el cumplimiento de las obligaciones, el cultivo de una cultura de paz y no violencia entre las personas, y la convivencia social que sea intercultural, plurinacional, democrática y solidaria.

b. Fortalecer y acrecentar la educación en el cuidado y la preservación de identidades satisfecho con la diversidad cultural y las particularidades metodológicas de la enseñanza, desde el perfil junior hasta el perfil senior, bajo especificaciones de cualidad.

TÍTULO II

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO PRIMERO DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN

Art. 4.- Derecho a la educación. - La educación se considera un derecho humano fundamental consagrado en la Constitución de la República y se considera necesaria para el ejercicio de otros derechos humanos.

Todos los ciudadanos de Ecuador, independientemente de su edad o sexo, tienen derecho a una educación de alta calidad, laica, gratuita y obligatoria en los perfiles primario, secundario y de bachillerato, así como a servicios formales e informales de educación para adultos a lo largo de sus vidas.

El Sistema Nacional de Educación ampliará y asegurará el goce efectivo de los derechos y relaciones constitucionales.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO RESPECTO DEL DERECHO A LA EDUCACIÓN

Art. 5.- La educación como obligación de Estado. - El Estado tiene el deber ineludible e inexcusable de asegurar el derecho a la educación a las personas que habitan en el territorio ecuatoriano y su acceso a lo largo de la existencia como derecho universal, para lo cual creará las condiciones que aseguren las oportunidades iguales para acceder, permanecer, trasladarse y graduarse de los servicios educativos. El Estado ejerce el liderazgo del Sistema Educativo mediante la Autoridad Nacional de Educación satisfecho con la Constitución de la República y la Ley.

CAPÍTULO CUARTO

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS DOCENTES

Art. 10: Derechos. - Los docentes del sector público tienen derecho a los siguientes derechos:

a. Acceso, gratuito, a actividades de progreso y formación profesional, actualización, mejora continua y pedagógica y académica en todos los perfiles y modalidades que necesite él o ella y el Sistema de Educación Nacional.

b. Recibir incentivos de mérito por logros y contribuciones educativas, académicas, intelectuales, culturales, artísticas, deportivas o cívicas sobresalientes.

c. Dar y recibir retroalimentación de manera respetuosa en todos los modos posibles satisfecho lo permita la Constitución de la República y la Ley.

d. Tener el derecho constitucional al debido progreso en caso de presuntos incumplimientos de la Constitución de la República, la Ley y los reglamentos**.**

Art. 11: Responsabilidades. - Los docentes tienen las siguientes responsabilidades:

a. Seguir todas las normas y orientaciones definidas en la Constitución de la República, la Ley y los reglamentos pertinentes a la educación.

b. Ser una parte activa en interacciones positivas y proporcionar apoyo de cualidad a los estudiantes bajo su cuidado.

c. Trabajar a tiempo completo como se establece en la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos; d. Formular su plan académico dentro de los plazos establecidos y presentarlo a las autoridades de la unidad educativa y a sus estudiantes (LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN).

ESCALAFON DOCENTE

Artículo 264.- Categorías de la escalera docente. - La escalera docente nacional está compuesta por diez (10) secciones, las cuales se reescriben letras alfabéticas desde la J hasta la A en orden ascendente.

Artículo 265.- Categorías para contratos ocasionales y nombramientos provisionales. - Las categorías J, H e I se utilizarán exclusivamente para la colocación de docentes reclutados al servicio docente con contratos ocasionales o nombramientos provisionales. Estas categorías no serán elegibles en los progresos de interpromoción entre ellas.

Los profesionales que ingresen bajo la categoría J deberán inscribirse y aprobar los cursos obligatorios ofrecidos por la Autoridad Nacional Educativa sobre formación de desarrollo profesional.

Artículo 266.- Estrato de la carrera docente. - Las siguientes son las categorías de entrada y promoción específicamente para cargos docentes: 1. Categoría G: Esta es la categoría general de entrada para la carrera docente pública abierta a todos los ganadores de los concursos de méritos y oposición organizados por la Autoridad Nacional Educativa.

Para ser parte de esta categoría será necesario reunir los siguientes requisitos:

a. Preparación Académica: Poseer un título de licenciatura en ciencias de la educación o su equivalente, siempre que esté dentro del ámbito de la educación, o un título de maestría en educación;

b. Desarrollo profesional: En los primeros dos (2) años contados a partir del día en que ganaron un concurso de méritos y oposición, los docentes necesitan capacitarse con el programa de formación de inducción, que les permitirá aumentar verticalmente su categoría; y

c. Años de Servicio: Para esta categoría, no será necesario presentar comprobante de años de servicio en el servicio educativo fiscal.

Categoría F: Esta es la categoría de avance primario para los docentes en el servicio civil que comenzaron el servicio en el grado "G" y que cumplen con las siguientes condiciones:

a. Preparación Académica: Poseer un Diploma de Educación Superior (Técnico) en ciencias pedagógicas o sus equivalentes, siempre que esté dentro del ámbito de la educación, o un título de maestría en educación;

b. Desarrollo profesional: Completar un mínimo de doscientos sesenta (260) horas de cursos de capacitación satisfecho con los requisitos de desarrollo profesional establecidos por la Autoridad Nacional de Educación.

También es necesario haber completado el Programa de Inducción Profesional, que no se contará como parte de las 330 horas mencionadas anteriormente; c. Tiempo de Servicio: Se requiere que los poseedores de un título de licenciatura o un título de maestría en educación presenten evidencia de haber servido al menos cuatro (4) años como docente en instituciones educativas. Los poseedores de una calificación terciaria inferior en educación deben tener doce (12) años de servicio docente en instituciones educativas; y d. Resultados de evaluación: Aquellos que se presentaron a las pruebas de Competencia Profesional

implementadas por INEVAL en cumplimiento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Artículo 68, y obtuvieron la puntuación mínima considerada necesaria por la Autoridad Educativa Nacional para la promoción a la clase "F", serán elegibles. 3. Categoría E: Para calificar para esta categoría, los candidatos deben satisfacer los siguientes criterios: a. Calificaciones Académicas: Poseer un diploma a perfil de asociado o licenciatura en educación y sus campos relacionados o a perfil de maestría en educación o tener credenciales a perfil de maestría en enseñanza.

b. Desarrollo profesional: Completar al menos trescientas treinta (330) horas de capacitación obligatoria en el servicio, a distribuirse de al menos una (1) de las siguientes maneras:

El individuo ha aprobado los cursos de capacitación en el servicio programados por el Perfil Central de la Autoridad Nacional de Educación y se considerarán los certificados de aprobación correspondientes emitidos durante los últimos cuatro (4) años; o

El individuo ha aprobado el programa de capacitación en el servicio para supervisores establecido por el Perfil Central de la Autoridad Nacional de Educación y se considerarán los certificados de aprobación emitidos durante los últimos cuatro (4) años.

c. Tiempo de servicio: Los docentes que posean un título de licenciatura a un perfil superior y un título de maestría en educación deben mostrar comprobante de al menos ocho (8) años de experiencia docente.

d. Resultados en progresos de evaluación: El individuo tiene la calificación requerida, establecida por el Perfil Central de la Autoridad Nacional de Educación para la promoción a la categoría "E", en las pruebas de rendimiento profesional realizadas por INEVAL satisfecho con el Artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Categoría D: Se deben cumplir los siguientes requisitos para ascender a la categoría.

a. Preparación Académica: Poseer un título de cuarto perfil, que equivale a una especialización, y que sea sobresaliente para el campo de la educación.

b. Desarrollo profesional: Cumplir con un mínimo de trescientos treinta (330) horas de educación continua, al menos una (1) de las siguientes opciones debe ser cumplida:

Tener la aprobación de los programas de formación permanente definidos por la Autoridad Central de la Educación Nacional (Unidad Central de la Autoridad Educativa Nacional), para lo cual se tomarán en cuenta los certificados de aprobación de los últimos cuatro (4) años.

c. **Antigüedad en el Servicio:** Los docentes con un título de licenciatura (tercer perfil) o un título de posgrado (cuarto perfil) en educación deben presentar prueba de al menos doce (12) años de servicio en instituciones educativas. Los docentes con un título de posgrado (cuarto perfil) en tecnología especificada en educación deben tener veinte (20) años de servicio en instituciones educativas.

d. Resultados de Evaluación: Alcanzar la calificación requerida en las pruebas de competencia profesional realizadas por INEVAL como se describe en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural para los criterios de calificación de la Oficina Central de la Autoridad Educativa Nacional para unirse y ascender en perfil "D".

Categoría C: Para esta actualización, el candidato debe cumplir con los siguientes criterios:

a. Educación: Además de las calificaciones establecidas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, los candidatos deben poseer una maestría en educación o sus equivalentes, o una maestría en tecnología con concentración en educación;

b. Desarrollo profesional: El candidato debe poseer al menos trescientos treinta (330) horas de formación de desarrollo profesional, que debe ser otorgada por al menos dos (2) de las opciones especificadas a continuación, no reportadas para avance a categorías inferiores.

El candidato ha completado el programa de formación permanente establecido por el Perfil Central de la Autoridad Educativa Nacional. Se tomarán en cuenta los certificados de finalización de los cuatro (4) años anteriores;

c. Historial Laboral: Los poseedores de una maestría en educación deben tener al menos veinticuatro (24) años de servicio en instituciones educativas.

Los docentes que posean un título de cuarto perfil equivalente a una maestría en el campo de la educación están obligados a justificar un mínimo de dieciséis años de experiencia en instituciones educativas. Además, bajo el progreso de evaluación, deben haber asegurado la calificación mínima durante las pruebas de desempeño profesional realizadas por INEVAL satisfecho con el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Esta calificación es necesaria desde el Perfil Central de la Autoridad Nacional de Educación para calificar para la categoría "C". 6. Categoría B: Para calificar bajo esta categoría, es necesario cumplir con los siguientes requisitos: a. Título: poseer una maestría en tecnología educativa o una maestría enseñada en profundidad dentro del dominio especificado de la educación. b.

Desarrollo profesional: Poseer al menos 330 horas de educación continua que no se reclamen para la promoción en rango inferior en al menos dos de las siguientes opciones.

Haber completado con éxito programas de capacitación especializados coordinados por el Perfil Central de la Autoridad Educativa Nacional, para los cuales se tomarán en cuenta los certificados de aprobación correspondientes de los últimos cuatro (4) años.

e. Resultados de progresos de evaluación: Haber obtenido la calificación requerida por el Perfil Central de la Autoridad Educativa Nacional para la promoción a la categoría "B" en las pruebas de logros profesionales realizadas por INEVAL, según lo desarrollado en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Categoría A: Para ascender a esta categoría, será necesario acumular los siguientes requisitos:

a. Formación académica: Poseer un título de cuarto perfil en un campo de tecnología o una maestría y con un área relacionada con la enseñanza o en el área especificada de la educación;

b. Desarrollo profesional: Tener al menos cuatrocientas diez (410) horas de educación continua, que no se hayan utilizado para promoción en categorías inferiores, distribuidas en al menos dos (2) de las siguientes opciones:

La aprobación de los programas de capacitación especializados se llevó a cabo en colaboración con la Autoridad Nacional de Sistemas Educativos y el Sistema de Educación Superior, por lo cual se tomarán en cuenta los certificados correspondientes emitidos en los últimos cuatro (4) años;

d. Antigüedad: Se requerirá que los titulares de un título de cuarto perfil, es decir, una maestría que tenga una especialización en indagación educativa, cuente con veinte años de servicio en instituciones educativas. Los titulares de un título de cuarto perfil, una maestría en tecnología asociada a la educación, deberán demostrar al menos treinta y dos (32) años de servicio en instituciones educativas; y

e. Resultados de evaluación: Haber alcanzado el perfil de evaluación del desembargo profesional ofrecido por INEVAL, según lo estipulado en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el perfil mínimo especificado por el Perfil Central de la Autoridad Nacional de Educación para la promoción a la categoría "A."

Artículo 267. – Progresos de ascenso y recategorización. El docente en ascenso podrá progresar desde su categoría actual a la inmediatamente superior, pudiendo ascender sucesivamente hasta la máxima categoría que el cumplimiento de sus méritos le permita. Asimismo, los progresos de recategorización permiten al docente superar más de una categoría del escalafón siempre que cumpla con los requisitos de méritos y evaluación de desempeño requeridos. Los maestros de educación básica podrán acceder una (1) sola vez a la recategorización durante su vida profesional.

Artículo 268. Acumulación de horas de desarrollo profesional para ascenso y recategorización. Las horas de formación permanente certificadas por la Autoridad Educativa Nacional, así como la formación permanente que las instituciones de educación superior legalmente reconocidas en su país de origen, serán aceptadas en los progresos de recategorización y de ascenso de orden educativo. Tratándose de los docentes de idioma inglés, se cumplirán las disposiciones de la Autoridad Educativa Nacional en su norma interna (REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE DUCACIÓN)**.**

2.5. Marco Georreferencial

La Unidad Educativa “Régulo de Mora” está ubicada a 1 hora del cantón San Miguel, provincia Bolívar a 10 km de la ciudad.

Figura 1: Georreferencial



Nota Tomado de Google Maps.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. **Tipo de Investigación**

3.1.1. Investigación exploratoria

El propósito de la indagación exploratoria es estudiar un problema o fenómeno para comprenderlo mejor y formular hipótesis o ideas de indagación más específicas.

Antes de profundizar en el estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora", una fase de investigación exploratoria ayudaría a identificar variables clave y posibles influenciadores. Esto puede incluir una revisión de la literatura, entrevistas preliminares o grupos focales con profesores para explorar sus hallazgos iniciales y guiar la indagación descriptiva posterior (Hernández et al., 2021).

3.2.Enfoque de la investigación

3.2.1. Enfoque cuantitativo

Se basa en la recolección y análisis de datos numéricos con el propósito de identificar patrones, establecer relaciones causales o correlacionales y generalizar los hallazgos a partir de muestras representativas, este método permite la cuantificación precisa de las variables utilizando herramientas estandarizadas como encuestas o cuestionarios para medir los fenómenos estudiados, es decir, con la utilización de este enfoque cuantitativo permitirá medir de manera objetiva el perfil de satisfacción laboral de los docentes y las características del clima organizacional; se obtendrá datos numéricos utilizando herramientas como encuestas, que luego serán analizados estadísticamente para identificar tendencias y

relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción de los asalariados (Bisquerra, 2019).

3.3.Métodos de Investigación

3.3.1. Método inductivo:

Se caracteriza por el progreso de comenzar con observaciones específicas o datos empíricos y luego desarrollar teorías o principios generales que puedan explicar esos fenómenos observados, dentro de la investigación se aplicará el método inductivo ya que se recopilarán datos concretos y específicos a través de métodos como encuestas, observaciones o análisis de documentos; estos datos se analizarán para identificar patrones, temas recurrentes o conexiones que pueden conducir a teorías o generalizaciones más amplias. Es un enfoque flexible que permitirá capturar y contextualizar la complejidad de las experiencias individuales dentro de un marco teórico más amplio. Aplicar un método inductivo a su indagación sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa "Régulo de Mora" le permite explorar las percepciones y experiencias individuales de los docentes. profundidad y detalle (Bernal, 2018).

3.3.2. Método deductivo:

Comienza con una teoría o hipótesis general y luego la prueba recopilando y analizando datos empíricos específicos, la investigación deductiva se inicia con teorías o hipótesis previamente establecidas que explican como ciertos fenómenos o variables deberán comportarse en un entorno especifico; este enfoque permite a los investigadores formular expectativas claras basadas en el entendimiento existente, para si evaluar los datos empíricos que respaldan ciertas teorías. La investigación deductiva contribuye a validar los conceptos teóricos, proporcionando una base sólida para el progreso del entendimiento. Estas hipótesis

se prueban mediante la recopilación de datos cuantitativos o cualitativos, que luego se analizan para confirmar la validez de las teorías o hipótesis iniciales, el uso del método deductivo en la indagación trata de fortalecer teorías previas sobre clima organizacional y satisfacción laboral en el entorno educativo de la Unidad Educativa "Régulo de Mora". Al generar hipótesis basadas en la literatura existente o marcos teóricos relacionados, se explora sistemáticamente cómo se aplican estas teorías a la práctica docente y qué agentes específicos pueden influir en los resultados observados. (Sampieri, 2022)

3.4. **Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos**

3.4.1. Técnicas:

En el presente trabajo de investigación se utilizará la siguiente técnica:

Encuesta: Una encuesta es un método de recopilación de datos que implica recopilar información a través de preguntas estandarizadas a una muestra representativa de la población**;** los sondeos son herramientas estructuradas diseñadas para obtener información de un grupo representativo de personas sobre sus opiniones, actitudes, comportamientos o características; se basan en preguntas planificadas previamente que permiten la recopilación sistemática de datos cuantitativos; se pueden aplicar a través de, en persona, por teléfono, por correo electrónico o en línea, y pueden incluir una escala Likert, preguntas abiertas y cerradas para recopilar una variedad de respuestas.

Mediante la presente indagación sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora", puede utilizar encuestas para recolectar datos cuantitativos sobre percepciones específicas de los docentes sobre su entorno laboral y sus relaciones interpersonales, carga de trabajo y otros aspectos sobresalientes; de esta forma se obtiene una imagen general y estadísticamente válida

de las condiciones laborales y de la satisfacción de los docentes (Hernández et al., 2022).

3.4.2. Instrumentos:

En la presente investigación se utilizará el siguiente instrumento:

Cuestionario: Es un instrumento que consta de una serie de preguntas estructuradas diseñadas para obtener información específica de los participantes de la indagación**;** también son herramientas de recopilación de datos que se pueden utilizar tanto en investigaciones cuantitativas como cualitativas, consisten en preguntas estructuradas que pueden ser cerradas (opción múltiple, escala Likert) o abiertas, con el objetivo de obtener información precisa y sobresaliente sobre un tema concreto.

En ese sentido se utilizarán cuestionarios para indagar en las particularidades del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora", además, se diseñarán preguntas que aborden dimensiones clave como percepciones de liderazgo, comunicación institucional, oportunidades de desarrollo profesional y otros aspectos (Martínez R. &., 2021).

3.5.Universo, Población y Muestra

En el presente proyecto de investigación, el número de la población es de 16 personas, por lo tanto, no es necesario aplicar la fórmula de la muestra en lo cual se va aplicar el muestreo censal para la recopilación de datos que incluye a toda la población de este estudio en lugar de seleccionar una muestra, utilizando el modelo estadístico en la Unidad Educativa "Régulo de Mora" se obtendrá datos de todos los docentes sin perder ninguna vista importante, esto es especialmente importante en poblaciones pequeñas, donde el costo de inscribir a todos los participantes es razonable y donde la precisión

de los datos es importante. Una de las principales ventajas de un modelo estadístico es que representa plenamente el entorno educativo, al incluir a todos los profesores en el estudio, tendrá acceso a una amplia gama de opiniones, experiencias, para que pueda comprender patrones y tendencias. Esto es muy importante para obtener una comprensión profunda de la naturaleza de la organización y sus efectos en la eficiencia del trabajo, cuanta más información recopile, más variada será, lo que le ayudará a fundamentar sus decisiones.

3.6.Procesamiento de la Información

Para procesar los datos obtenidos a través de la encuesta se utilizará Microsoft Excel, para la tabulación final de los resultados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

4.1. **Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados**

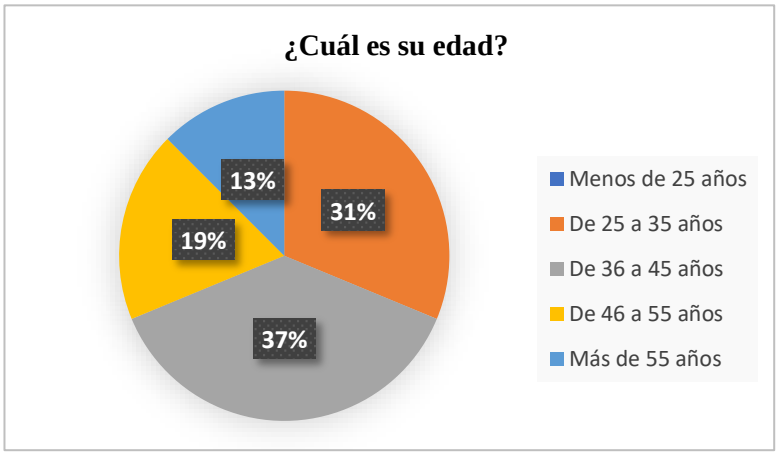
Sección 1: Información Socio-Demográfica

¿Cuál es su edad?

Tabla 2: Distribución por edad de los docentes encuestados

	Frecuencia	**Porcentaje**
Menos de 25 años	0	0%
De 25 a 35 años	5	31%
De 36 a 45 años	6	37%
De 46 a 55 años	3	19%
Más de 55 años	2	13%
Total	**16**	**100%**

Figura 2: Distribución por edad de los docentes encuestados



Análisis e interpretación: El personal docente de la Unidad Educativa "Regulo de Mora" varía ampliamente en edad el grupo más grande con el 37% tiene entre 36 y 45 años, lo que sugiere cierto grado de experiencia el 31% se encuentra en el rango de 25 a 35 años y son relativamente nuevos en la fuerza laboral, el 19% tiene entre 46 y 55 años lo que indica sabiduría, pero quizás con algún grado de perspectiva conservadora, el 13% tiene más de 55 años.

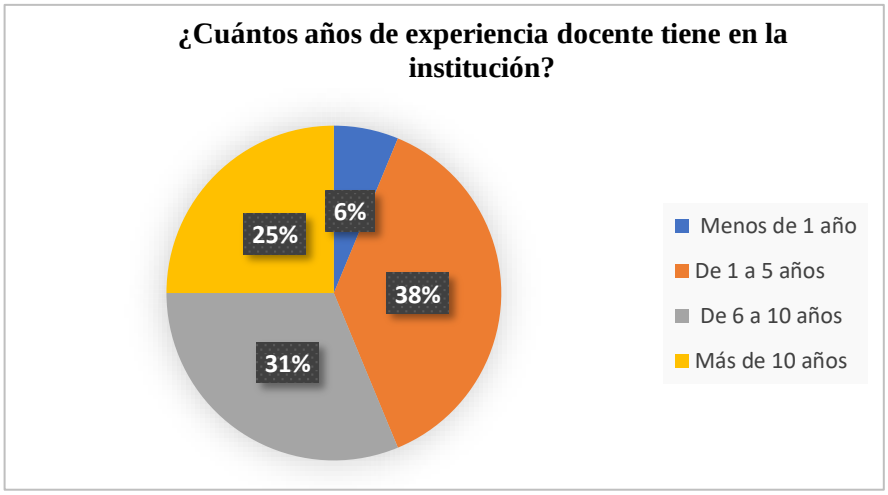
La diversidad generacional en el ámbito educativo representa una oportunidad para el progreso porque equilibra experiencia e innovación los docentes mayores ofrecen entendimientos y habilidades claras, mientras que los docentes más jóvenes utilizan enfoques innovadores; esta variedad permite crear un medio positivo para la generación de ideas y diferentes estilos de adaptación de la instrucción.

¿Cuántos años de experiencia docente tiene en la institución?

Tabla 3: Años de experiencia docente en la unidad

	Frecuencia	**Porcentaje**
Menos de 1 año	1	6%
De 1 a 5 años	6	38%
De 6 a 10 años	5	31%
Más de 10 años	4	25%
Total	**16**	**100%**

Figura 3: Años de experiencia docente en la institución



Análisis e interpretación: Los resultados denotan que el 38% de los docentes poseen entre 1 y 5 años de experiencia en la unidad lo que indica que son relativamente nuevos y se están adaptando, el 31% tiene entre 6 y 10 años de experiencia lo que sugiere que están bien establecidos y conocen los progresos internos, además el 25% cuenta con más de 10 años de experiencia brindando un entendimiento importante y una visión crítica sobre los cambios; por último, el 6% tiene menos de un año de experiencia siendo los más recientes en el equipo y en progreso de adaptación.

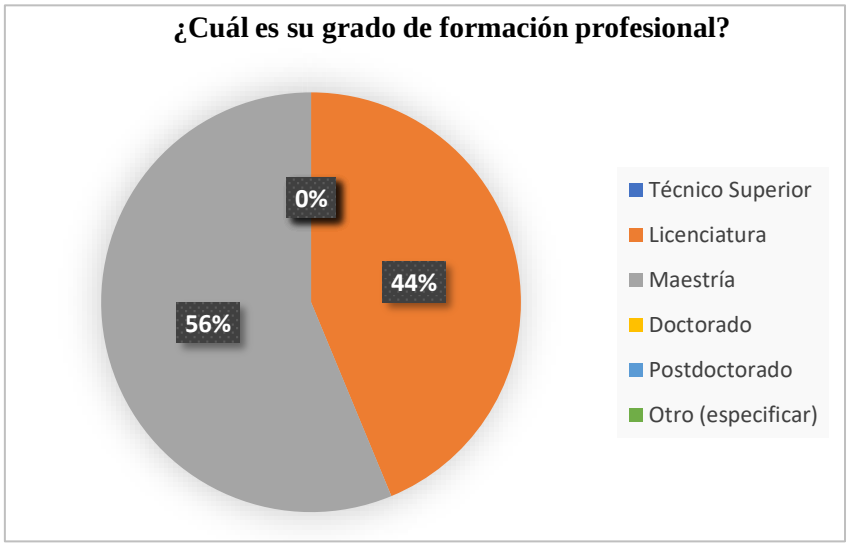
En la Unidad Educativa "Régulo de Mora" la diversidad de experiencia entre los docentes es notable. La mayoría son nuevos y están adaptándose, mientras que también hay docentes experimentados que ofrecen estabilidad y entendimiento; esta combinación de personas favorece el aprendizaje mutuo y fortalece el entorno educativo.

¿Cuál es su grado de formación profesional?

Tabla 4: Perfil de formación profesional de los docentes

	Frecuencia	**Porcentaje**
Técnico Superior	0	0%
Licenciatura	7	44%
Maestría	9	56%
Doctorado	0	0%
Postdoctorado	0	0%
Otro (especificar)	0	0%
Total	**16**	**100%**

Figura 4: Perfil de formación profesional de los docentes



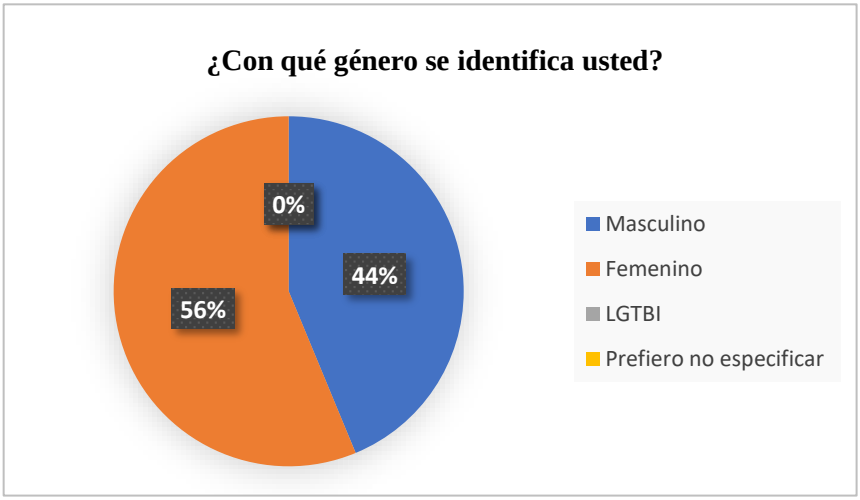
Análisis e interpretación: La mayoría de los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora" tiene formación de perfil superior el 56% tiene una Maestría y el 44% tiene una Licenciatura no hay docentes con títulos de Técnico Superior, Doctorado o Postdoctorado. Están altamente preparados para enseñar con un alto perfil de entendimiento, sin embargo, la falta de títulos más altos podría indicar que su especialización se enfoca más en la enseñanza práctica que en la indagación académica.

¿Con qué género se identifica usted?

Tabla 5: Identificación de género de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje
Masculino		7	44%
Femenino		9	56%
LGTBI		0	0%
Prefiero no especificar		0	0%
Total	**16**	**100%**	

Figura 5: Identificación de género de los docentes



Análisis e interpretación: La mayoría de los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora" son mujeres con un 56% mientras que el 44% son hombres no se encontraron docentes que se identifiquen con la comunidad LGTBI ni que prefirieran no especificar, esto muestra una distribución de género bastante equilibrada, aunque con más mujeres lo cual es común en muchas escuelas especialmente en primaria y secundaria.

Dentro de la Unidad Educativa "Régulo de Mora" hay más mujeres docentes lo que refleja una tendencia común en muchas escuelas de primaria y secundaria, aunque hay una representación notable de hombres, la mayoría femenina podría influir en la dinámica educativa también se observa una baja representación de la comunidad LGTBI lo que indica la necesidad de promover más visibilidad e inclusión en la educación.

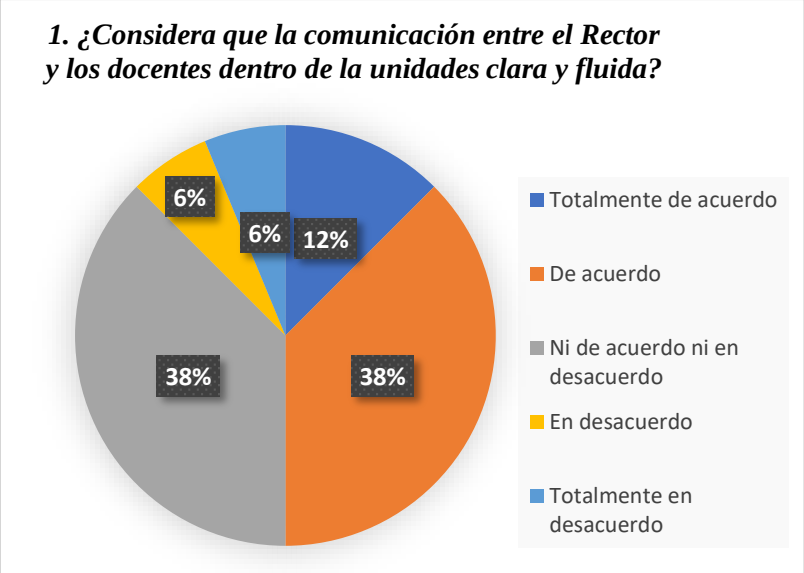
Sección 2: Clima Organizacional

1. **¿Considera que la comunicación entre el rector y los docentes dentro de la unidades clara y fluida?**

Tabla 6: Percepción sobre la comunicación entre el Rector y los docentes

	Frecuencia	**Porcentaje**
Totalmente satisfecho	2	12%
Satisfecho	6	38%
Ni satisfecho ni insatisfecho	6	38%
Insatisfecho	1	6%
Totalmente insatisfecho	1	6%
Total	**16**	**100%**

Figura 6: Percepción sobre la comunicación entre el rector y los docentes



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 38% de los docentes opina que la comunicación con el Rector es clara y fluida mientras que otro 38% se muestra neutral, esto sugiere que muchos no tienen una opinión definida posiblemente por la falta de interacciones frecuentes, un 12% está "Totalmente satisfecho" con la comunicación indicando que unos pocos valoran positivamente estas interacciones; sin embargo, un 6% está "insatisfecho" y otro 6% "totalmente insatisfecho" mostrando que hay un pequeño grupo con percepciones negativas sobre la comunicación en la institución.

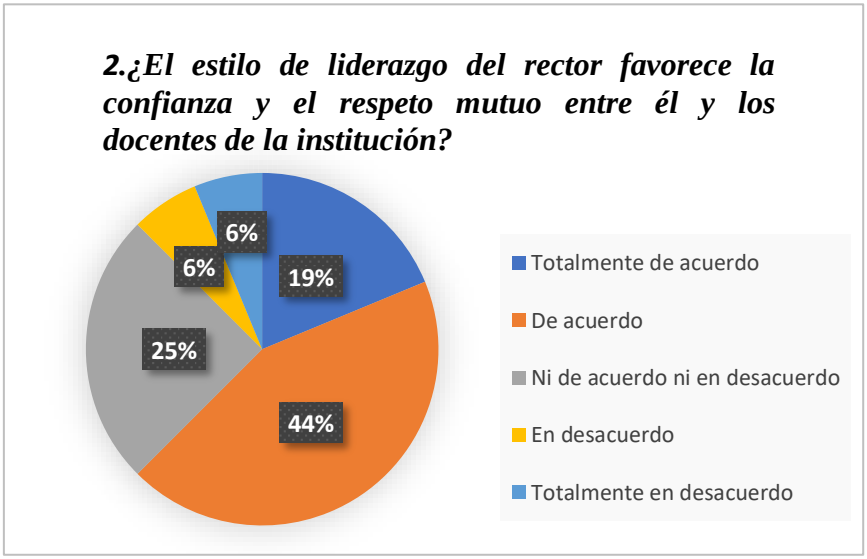
La comunicación entre el Rector y los docentes de la Unidad Educativa “Régulo de Mora” genera opiniones mixtas algunos docentes piensan que la comunicación es clara y efectiva, pero otros no tienen una opinión definida lo que puede indicar una falta de interacción constante a pesar de algunos comentarios negativos muchos docentes ven la comunicación de forma neutral o positiva.

2. **¿El estilo de liderazgo del rector favorece la confianza y el respeto mutuo entre él y los docentes de la institución?**

Tabla 7: Evaluación de la clase de liderazgo del Rector

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	3	19%
Satisfecho	7	44%
Ni satisfecho ni insatisfecho	4	25%
Insatisfecho	1	6%
Totalmente insatisfecho	1	6%
Total	**16**	**100%**

Figura 7: Evaluación de la clase de liderazgo del rector



Análisis e interpretación: El 44% de los docentes está "Satisfecho" en que la clase de liderazgo del Rector promueve la confianza y el respeto mutuo lo que muestra una opinión positiva sobre su liderazgo, el 19% está "Totalmente satisfecho" evidenciando un grupo pequeño que valora mucho este estilo, el 25% tiene una postura neutral indicando que no tienen una opinión clara o no han notado cambios sobresalientes en la relación con el Rector, un 6% se siente "Insatisfecho" y otro 6% "Totalmente insatisfecho" lo que sugiere que hay un pequeño grupo que tiene una percepción negativa de su liderazgo posiblemente debido a falta de interacción o diferencias en expectativas.

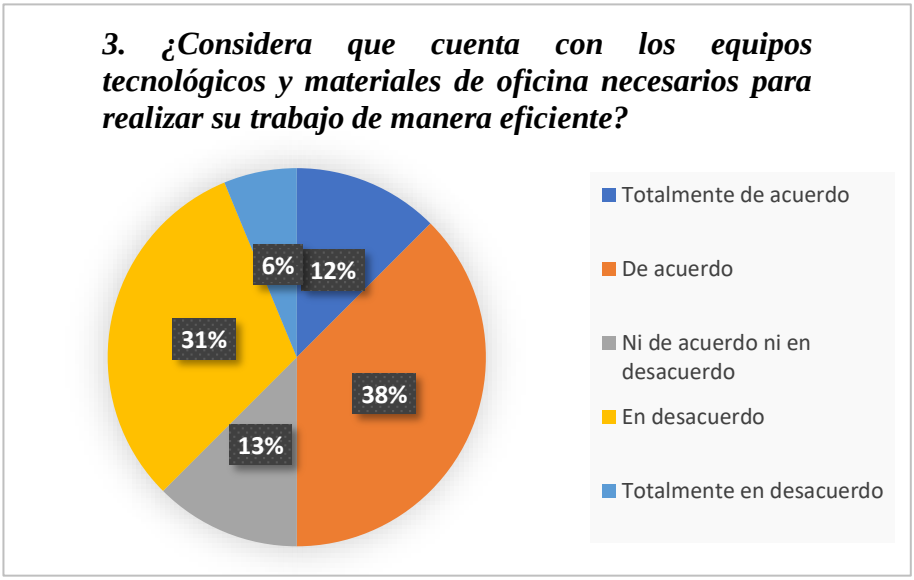
En contexto, la mayoría de los docentes tiene una opinión positiva sobre el liderazgo del Rector destacando su capacidad para generar confianza y respeto tienen una postura neutral lo que puede indicar que no han visto cambios significativos o una interacción más cercana; también hay un pequeño grupo con opiniones negativas, pero en general el liderazgo del Rector es apreciado.

3. ¿Considera que cuenta con los equipos tecnológicos y materiales de oficina necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?

Tabla 8: Disponibilidad de equipos tecnológicos y materiales de oficina para los docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	2	12%
Satisfecho	6	38%
Ni satisfecho ni insatisfecho	2	13%
Insatisfecho	5	31%
Totalmente insatisfecho	1	6%
Total	**16**	**100%**

Figura 8: Disponibilidad de equipos tecnológicos y materiales de oficina para los docentes



Análisis e interpretación: En cuanto a la disponibilidad de equipos tecnológicos y materiales de oficina el 38% de los docentes está "Satisfecho" lo que indica que creen tener los medios adecuados, el 12% está "Totalmente satisfecho" mostrando una valoración positiva de los medios proporcionados, el 31% se encuentra "Insatisfecho" o "Totalmente insatisfecho" lo que revela que sienten que no tienen lo necesario para trabajar bien, el 13% tiene una opinión neutral indicando que no tienen una postura clara sobre el tema o piensan que no hay mucha diferencia en los medios disponibles.

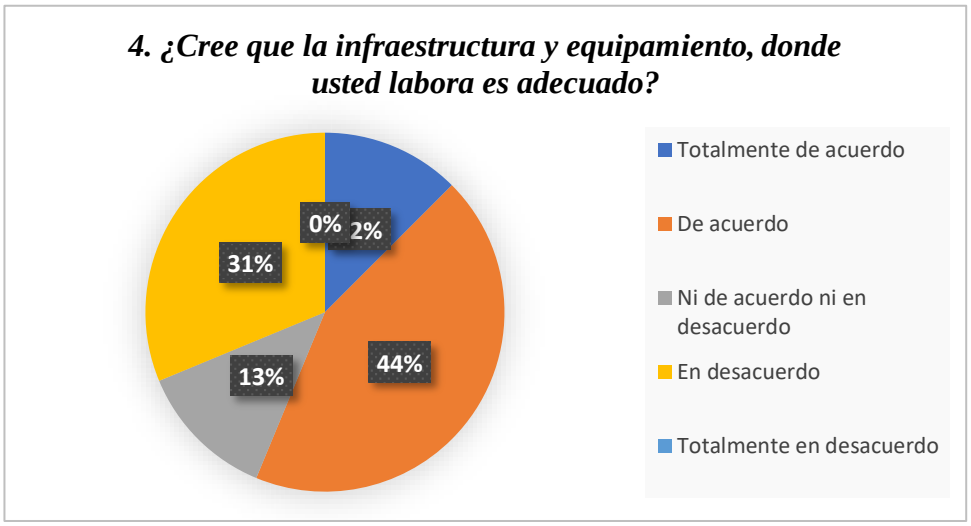
El estudio indica que muchos docentes están satisfechos con los equipos y materiales que tienen, hay una preocupación importante entre los que piensan que estos medios son insuficientes esto indica que, aunque algunos ven lo positivo, mientras que otros docentes sienten que no tienen lo necesario para trabajar bien.

4. ¿Cree que la infraestructura y equipamiento, donde usted trabajo es adecuado?

Tabla 9: Evaluación de la infraestructura y equipamiento de la unidad

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	2	12%
Satisfecho	7	44%
Ni satisfecho ni insatisfecho	2	13%
Insatisfecho	5	31%
Totalmente insatisfecho	0	0%
Total	**16**	**100%**

Figura 9: Evaluación de la infraestructura y equipamiento de la institución



Análisis e interpretación: El 44% de los docentes cree que la infraestructura y el equipamiento de la unidad son adecuados para su trabajo, mientras que un 12% está "Totalmente satisfecho", el 31% de los docentes no está satisfecho y considera que estos elementos no son suficientes para un trabajo eficiente, el 13% se muestra neutral y no tiene una opinión clara sobre el tema.

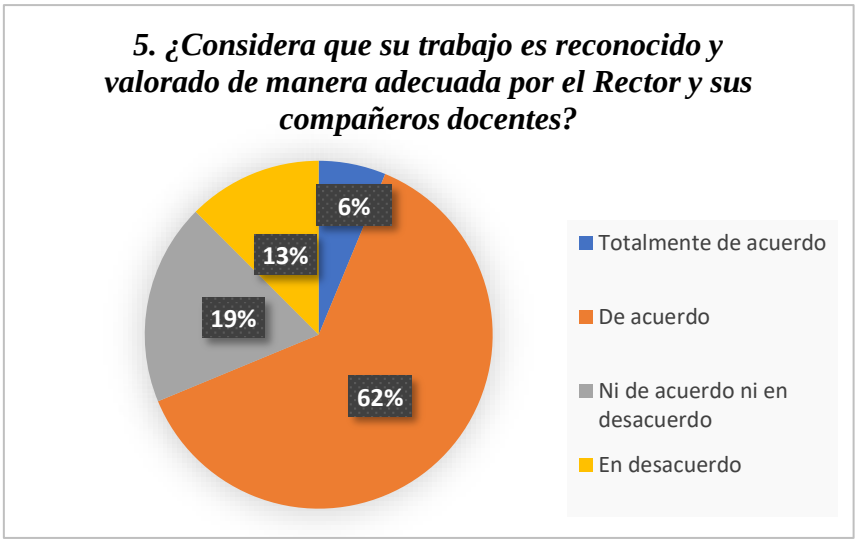
En cuanto varios docentes aprecian la infraestructura y el equipamiento disponibles en la institución, una parte significativa de ellos considera que estos medios son insuficientes para llevar a cabo su trabajo de manera efectiva, a pesar de algunos aspectos positivos todavía hay áreas que necesitan mejoras en las condiciones físicas de la unidad para apoyar mejor el progreso educativo.

5. **¿Considera que su trabajo es reconocido y valorado de manera adecuada por el Rector y sus compañeros docentes?**

Tabla 10: Percepción sobre el reconocimiento y valoración del trabajo docente

	Frecuencia	**Porcentaje**
Totalmente satisfecho	1	6%
Satisfecho	10	62%
Ni satisfecho ni insatisfecho	3	19%
Insatisfecho	2	13%
Totalmente insatisfecho	0	0%
Total	**16**	**100%**

Figura 10: Percepción sobre el reconocimiento y valoración del trabajo docente



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 62% de los docentes cree que el clima organizacional afecta su satisfacción laboral indicando que un buen clima de trabajo mejora su bienestar, el 19% de los encuestados se mostró neutral y un 13% no considera importante el clima organizacional para su satisfacción, el 62% de los docentes siente que su trabajo es valorado por el rector y sus colegas, el 19% tuvo una opinión neutral y un 13% no se siente reconocido, lo que podría afectar su motivación.

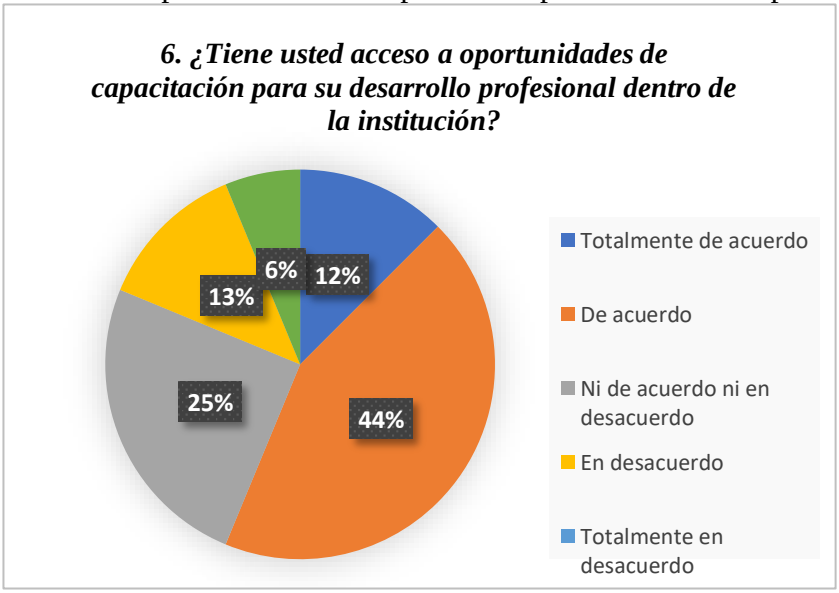
El clima organizacional es muy importante para la satisfacción laboral de los docentes la mayoría opina que este clima es clave para su bienestar, aunque muchos sienten que su trabajo es valorado por el rector y sus colegas un pequeño grupo no recibe este reconocimiento esto podría afectar negativamente su motivación y compromiso con la institución.

6. **¿Tiene usted acceso a oportunidades de capacitación para su desarrollo profesional dentro de la institución?**

Tabla 11: Acceso a oportunidades de capacitación para el desarrollo profesional

	Frecuencia	**Porcentaje**
Totalmente satisfecho	2	12%
Satisfecho	7	44%
Ni satisfecho ni insatisfecho	4	25%
Insatisfecho	2	13%
Totalmente insatisfecho	0	0%
No aplica	1	6%
Total	**16**	**100%**

Figura 11: Acceso a oportunidades de capacitación para el desarrollo profesional



Análisis e interpretación: Los resultados indican que solo un 12% de los docentes está completamente satisfecho en tener acceso a capacitación profesional en la institución, el 44% está satisfecho lo que muestra que la mayoría reconoce las oportunidades pero no están totalmente satisfechos, el 25% es neutral sugiriendo incertidumbre sobre las opciones de capacitación, el 13% está insatisfecho sintiendo que no tienen suficiente acceso a formación no hubo respuestas de "totalmente insatisfecho" y un 6% dijo que la pregunta no se aplicaba a su situación.

Los resultados revela que la mayoría de los docentes reconoce tener acceso a oportunidades de capacitación profesional, una proporción significativa no está completamente satisfecha con la oferta disponible esto sugiere que existen medios para la formación podría haber espacio para acrecentar la accesibilidad o la cualidad de las opciones de capacitación para que todos los docentes se sientan completamente apoyados en su desarrollo profesional.

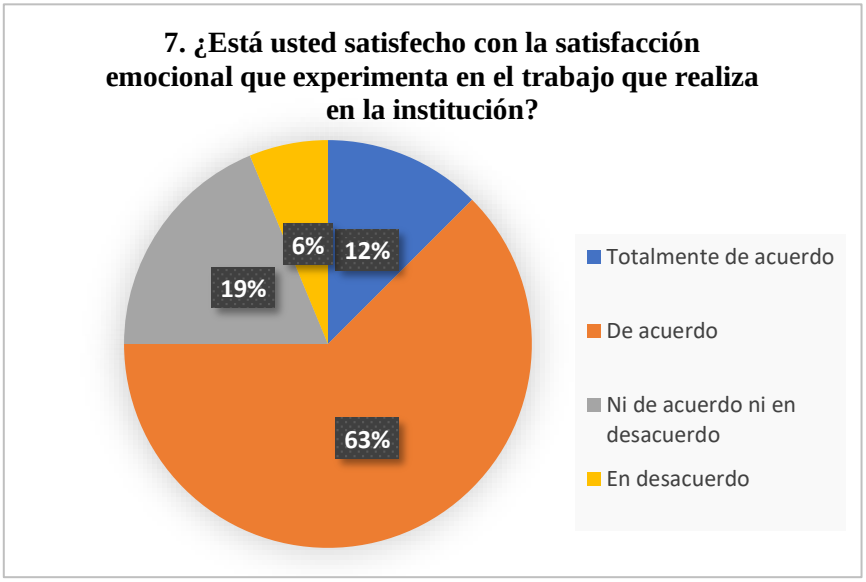
Sección 3: Satisfacción Laboral de los docentes

7. **¿Está usted satisfecho con la satisfacción emocional que experimenta en el trabajo que realiza en la institución?**

Tabla 12: Satisfacción emocional en el trabajo realizado en la unidad

	Frecuencia	**Porcentaje**
Totalmente satisfecho	2	12%
Satisfecho	10	63%
Ni satisfecho ni insatisfecho	3	19%
Insatisfecho	1	6%
Totalmente insatisfecho	0	0%
Total	**16**	**100%**

Figura 12: Satisfacción emocional en el trabajo realizado en la unidad



Análisis e interpretación: El 12% de los docentes se siente totalmente satisfecho en su trabajo y el 63% está satisfecho en que experimenta satisfacción emocional esto indica que la mayoría se siente realizada y tiene un alto bienestar emocional, el 19% tiene una opinión neutral y solo un 6% está insatisfecho lo que muestra que pocos docentes no están completamente satisfechos; además, no hubo respuestas de "totalmente insatisfecho" lo que sugiere que la insatisfacción emocional es muy baja.

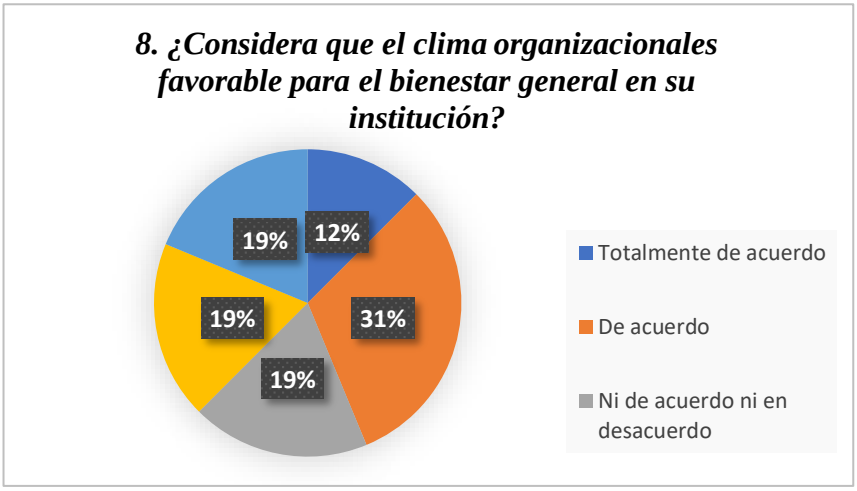
En relación del personal se sienten emocionalmente satisfechos en su trabajo lo que mejora el bienestar en la Unidad Educativa, aunque algunos docentes se sienten neutros o no totalmente satisfechos la falta de respuestas indicando un desacuerdo que la insatisfacción emocional es baja, es una señal positiva sobre el clima laboral en general.

8. **¿Considera que el clima organizacional es favorable para el bienestar general en su institución?**

Tabla 13: Evaluación del clima organizacional en la unidad

	Frecuencia	**Porcentaje**
Totalmente satisfecho	2	12%
Satisfecho	5	31%
Ni satisfecho ni insatisfecho	3	19%
Insatisfecho	3	19%
Totalmente insatisfecho	3	19%
Total	**16**	**100%**

Figura 13: Evaluación del clima organizacional en la unidad



Análisis e interpretación: El 12% de los docentes está completamente satisfecho en que el clima organizacional mejora el bienestar el 31% está satisfecho esto indica que una parte considerable valora el clima laboral, el 19% es neutral y 19% insatisfecho y 19% totalmente insatisfecho no considera que el clima organizacional sea beneficioso para el bienestar en la institución.

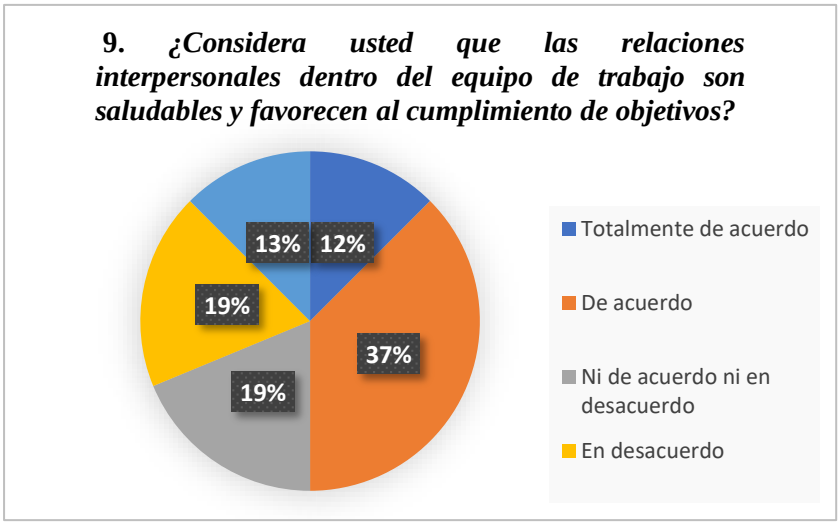
Muchos educadores perciben el clima organizacional de forma positiva considerándolo bueno para su bienestar, una parte significativa mantiene una postura neutral o muestra cierto grado de insatisfacción esto indica que el clima laboral no es igual de favorable para todos por lo que es necesario fortalecer su gestión para garantizar un mayor respaldo a todo el personal docente.

9. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo son saludables y favorecen al cumplimiento de objetivos?

Tabla 14: Percepción de las conexiones interpersonales dentro del equipo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	2	12%
Satisfecho	6	37%
Ni satisfecho ni insatisfecho	3	19%
Insatisfecho	3	19%
Totalmente insatisfecho	2	13%
Total	**16**	**100%**

Figura 14: Percepción de las conexiones interpersonales dentro del equipo de trabajo



Análisis e interpretación: Los resultados sobre las conexiones interpersonales en el equipo de trabajo muestran que el 12% de los docentes está completamente satisfecho en que son saludables y ayudan a lograr los objetivos, el 37% apoya esta idea esto indica que muchos docentes ven interacciones positivas que benefician el cumplimiento de metas, el 19% tiene una opinión neutral lo que sugiere que algunos no ven una conexión clara, el 19% no está satisfecho y el 13% está totalmente insatisfecho lo que significa que una parte de los docentes no considera que las conexiones sean saludables ni útiles para cumplir objetivos.

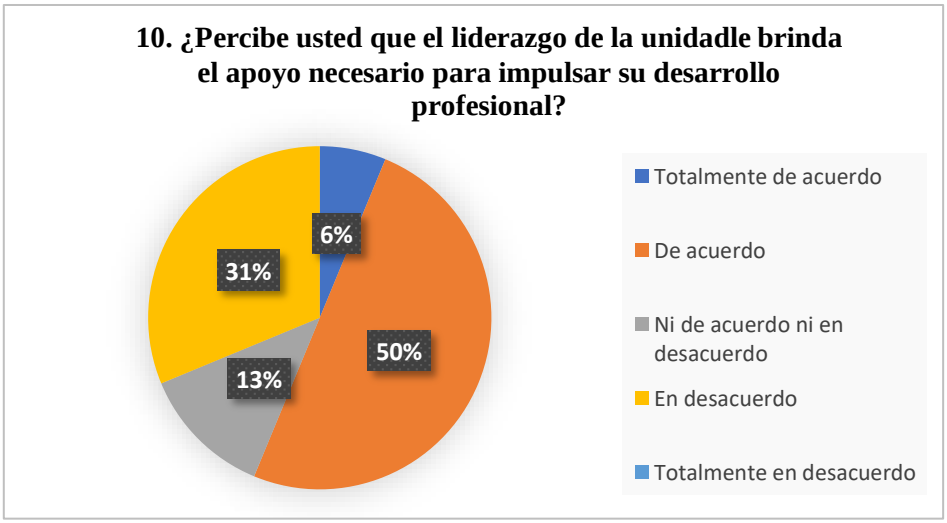
La opinión del personal educativo señala que la mayoría valora de manera favorable las relaciones dentro del equipo de trabajo son positivas y ayudan a alcanzar objetivos, también hay un grupo considerable que tiene una opinión diferente; existen opiniones neutras y negativas lo que indica que no todos los docentes se sienten cómodos en un entorno de colaboración.

10. ¿Percibe usted que el liderazgo de la unidad le brinda el apoyo necesario para impulsar su desarrollo profesional?

Tabla 15: Apoyo del liderazgo institucional para el desarrollo profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente satisfecho	1	6%
Satisfecho	8	50%
Ni satisfecho ni insatisfecho	2	13%
Insatisfecho	5	31%
Totalmente insatisfecho	0	0%
No aplica	0	0%
Total	**16**	**100%**

Figura 15: Apoyo del liderazgo institucional para el desarrollo profesional



Análisis e interpretación: El 6% de los participantes en la encuesta está totalmente satisfecho y el 50% está satisfecho en que reciben apoyo del liderazgo institucional para su desarrollo profesional esto indica que la mayoría siente que tienen las herramientas adecuadas para crecer, el 13% tiene una opinión neutral sugiriendo falta de claridad sobre el apoyo recibido, el 31% no está satisfecho sintiendo que el apoyo no es suficiente, esto muestra que hay oportunidades para acrecentar los medios y oportunidades para el desarrollo profesional.

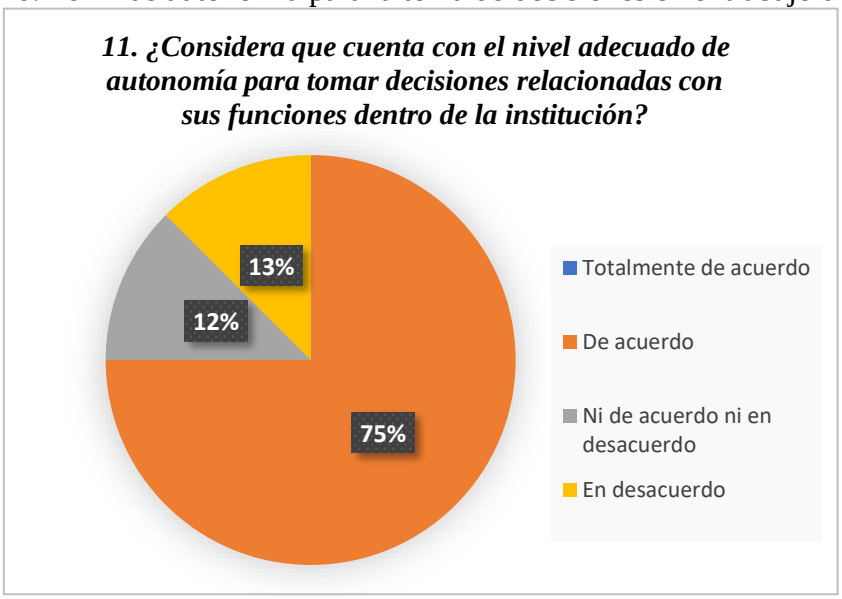
Esto revela que percibe apoyo del liderazgo de la Unidad Educativa “Regulo de Mora” para su desarrollo profesional lo que presenta una visión positiva, un número significativo de docentes no está satisfecho o se muestra neutral lo que indica que todavía hay áreas que necesitan más atención en cuanto a la claridad y cantidad de soporte.

11. **¿Considera que cuenta con el nivel adecuado de autonomía para tomar decisiones relacionadas con sus funciones dentro de la institución?**

Tabla 16: Perfil de autonomía para la toma de decisiones en el trabajo docente

	Frecuencia	**Porcentaje**
Totalmente satisfecho	0	0%
Satisfecho	12	75%
Ni satisfecho ni insatisfecho	2	12%
Insatisfecho	2	13%
Totalmente insatisfecho	0	0%
Total	**16**	**100%**

Figura 16: Perfil de autonomía para la toma de decisiones en el trabajo docente



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 75% de los docentes está satisfecho con su autonomía para tomar decisiones en su trabajo lo que indica que muchos se sienten independientes, el 12% tiene una opinión neutral sobre su perfil de autonomía mientras que un 13% está insatisfecho y siente que no cuenta con suficiente autonomía; no hubo respuestas de "Totalmente satisfecho" ni de "totalmente insatisfecho" lo que sugiere una percepción moderada pero positiva sobre la capacidad para tomar soluciones.

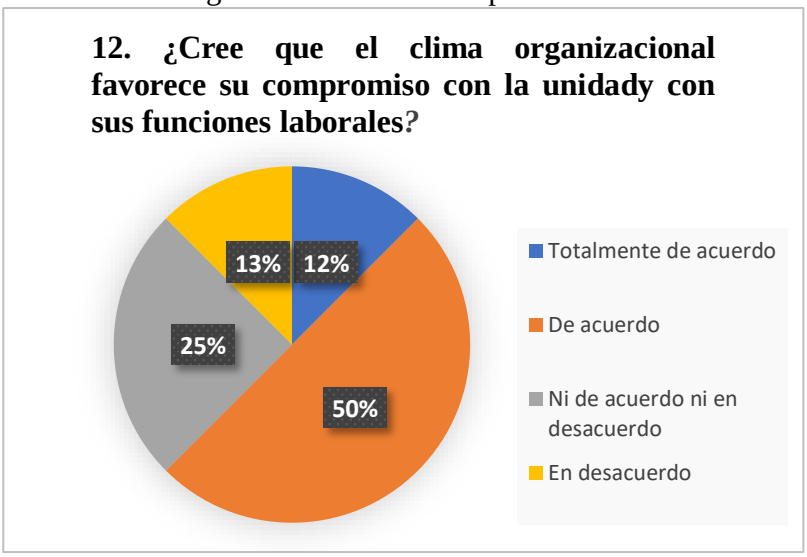
El nivel de autonomía está satisfecho para tomar soluciones en su trabajo lo que indica una buena percepción sobre su independencia en el aula un pequeño porcentaje de ellos expresa que no tiene suficiente independencia la mayoría está contenta hay algunos docentes que desean más libertad en sus soluciones.

12. **¿Cree que el clima organizacional favorece su compromiso con la unidad y con sus funciones laborales?**

Tabla 17: Impacto del clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes

	Frecuencia	**Porcentaje**
Totalmente satisfecho	2	12%
Satisfecho	8	50%
Ni satisfecho ni insatisfecho	4	25%
Insatisfecho	2	13%
Totalmente insatisfecho	0	0%
Total	**16**	**100%**

Figura 17: Impacto del clima organizacional en el compromiso laboral de los docentes



Análisis e interpretación: Los resultados muestran que el 12% de los docentes está totalmente satisfecho en que el clima organizacional apoya su compromiso con la unidad mientras que el 50% está satisfecho esto indica que la mayoría de los docentes creen que un buen clima laboral mejora su compromiso, el 25% se muestra neutral lo que puede significar que no ven una conexión clara o que no lo consideran importante, el 13% está insatisfecho lo que indica que un pequeño grupo no ve el clima organizacional como un factor que influya en su dedicación, no hubo respuestas de "totalmente insatisfecho" lo que sugiere que la mayoría reconoce la relevancia del clima organizacional en su compromiso con la institución.

Se evidencia que la mayoría de los docentes entiende que un buen clima organizacional afecta positivamente su compromiso, algunos tienen una postura neutral lo que puede indicar confusión sobre esta relación con la comunicación y la concienciación sobre el impacto que tiene un entorno laboral positivo en la motivación y productividad del personal.

Preguntas abiertas (Sección 2): Clima Organizacional

1. **¿Qué sugerencias tendría para mejorar el clima organizacional dentro de la institución, considerando la implementación de capacitación o talleres enfocados en el clima laboral?**

Tabla 18: Sugerencias clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo en equipo y comunicación efectiva	2	13%
Capacitación (talleres, cursos)	4	25%
Acrecentar relaciones interpersonales y respeto	3	19%
Motivación y vocación profesional	1	6%
Acrecentar canales de comunicación (directivos y docentes)	1	6%
Talleres de reflexión y valores	3	19%
Intervención de autoridades (capacitación externa)	1	6%
Cambio de mentalidad (toma de decisiones)	1	6%
Total	**16**	**100%**

Figura 18: Sugerencias clima organizacional



Análisis e interpretación: Los resultados de un sondeo realizado a 16 docentes indican áreas de progreso en el clima organizacional la capacitación es la recomendación más común con un 25% de apoyo lo que demuestra la relevancia del avance profesional continuo también se mencionan la necesidad de fomentar el trabajo en equipo y acrecentar la comunicación que representan un 13% de las respuestas así como fortalecer las conexiones interpersonales y el respeto mutuo con un 19% se destaca la relevancia de talleres sobre reflexión y valores; también con un 19% para abordar temas éticos en el trabajo en lo que otras áreas menores incluyen la motivación y vocación profesional 6% la mejora de la comunicación entre directivos y docentes 6% y la intervención de autoridades para capacitación externa 6%. Dentro del Clima Organizacional con la satisfacción laboral se debe implementar talleres de capacitación que se enfoquen en el desarrollo profesional y trabajo en equipo es útil realizar sesiones sobre valores de reflexión este enfoque puede generar un cambio positivo promoviendo un medio más cooperativo, respetuoso y motivador.

2. ¿Qué aspectos relacionados con la organización y el lugar de trabajo considera que deberían ser priorizados para mejorar la satisfacción laboral en la institución?

Tabla 19: Aspectos a acrecentar en el lugar de trabajo.

	Frecuencia	**Porcentaje**
Fomentar un medio de respeto y colaboración	3	19%
Clima de satisfacción de los docentes	1	6%
Trabajo en equipo	2	12%
Colaboración	2	12%
Capacitación	2	13%
Mas comunicación y confianza	1	6%
Cambio de clima laboral	3	19%
Toma de decisiones	2	13%
Total	**16**	**100%**

Figura 19: Aspectos a acrecentar en el lugar de trabajo



Análisis e interpretación: Los resultados de la encuesta a 16 docentes destacan la necesidad de acrecentar la satisfacción laboral se sugiere fomentar un medio de respeto y colaboración así como transformar el clima laboral ambos con un 19% de menciones también se menciona la relevancia del trabajo en equipo, la colaboración y la capacitación; que reciben entre el 12 y el 13% de menciones, aunque se mencionan menos el clima de satisfacción, la comunicación, la confianza y la toma de decisiones son áreas cruciales.

La necesidad de acrecentar la relación entre docentes y administración en la participación en las decisiones es fundamental crear un medio respetuoso y cooperativo en promover el trabajo en equipo, ofrecer capacitación y acrecentar la comunicación; ayudará a aumentar la satisfacción laboral en la institución.

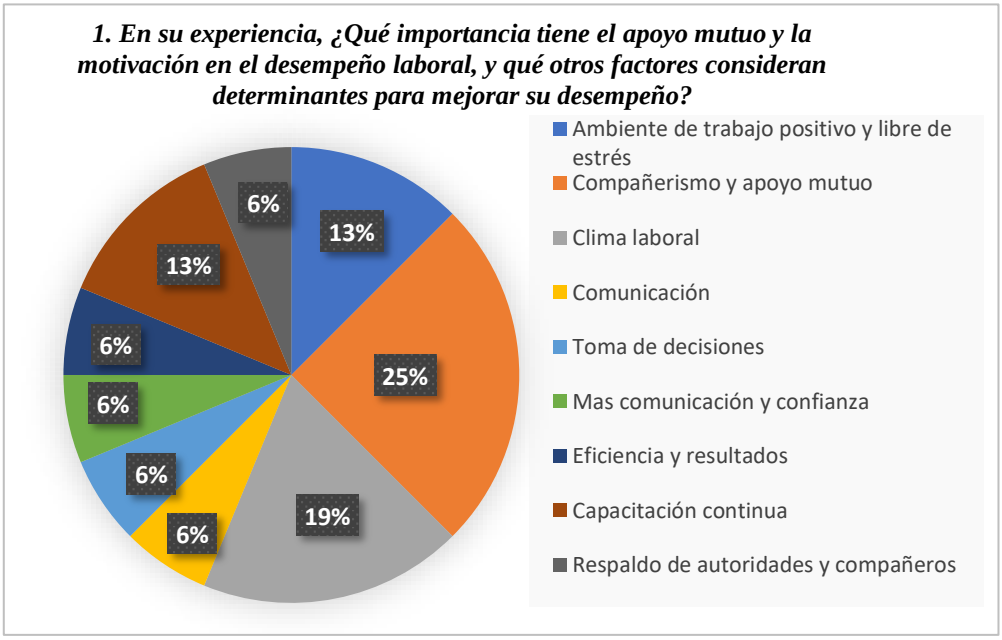
Preguntas abiertas (Sección 3): Satisfacción Laboral de los Docentes

1. ***En su experiencia, ¿Qué importancia tiene el apoyo mutuo y la motivación en el desempeño laboral, y qué otros factores consideran determinantes para mejorar su desempeño?***

Tabla 20: Relevancia del apoyo mutuo

	Frecuencia	Porcentaje
Clima de trabajo positivo y libre de estrés	2	13%
Compañerismo y apoyo mutuo	4	25%
Clima laboral	3	19%
Comunicación	1	6%
Toma de decisiones	1	6%
Mas comunicación y confianza	1	6%
Eficiencia y resultados	1	6%
Capacitación continua	2	13%
Respaldo de autoridades y compañeros	1	6%
Total	**16**	**100%**

Figura 20: Relevancia del apoyo mutuo



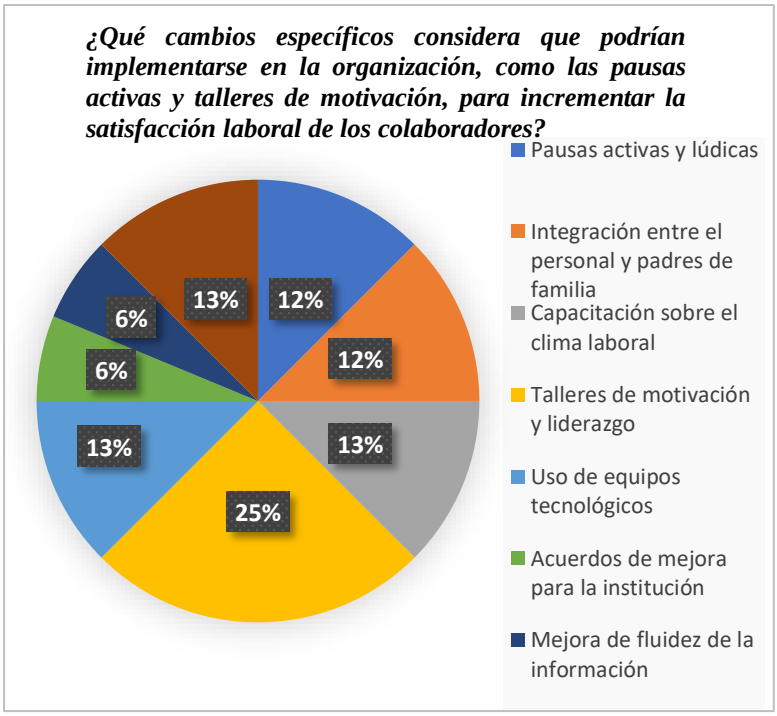
Análisis e interpretación: Los resultados de la encuesta sobre el apoyo y la motivación en el trabajo de los docentes muestran que el compañerismo entre colegas es lo más importante con un 25% esto resalta la necesidad de colaboración en la educación para un mejor rendimiento, el clima laboral es segundo con un 19% siendo clave para un medio positivo un entorno libre de estrés y que favorezca el progreso personal tiene un 13% y la capacitación continua también es valorada con un 13% otros agentes como la comunicación y la toma de decisiones tienen un 6% indicando que la interacción y el apoyo son sustanciales para el desembargo docente. Es por eso que los docentes del plantel educativo de cierta manera tratan de valorar una cultura de carácter colaborativo con un enfoque positivo para que así se de la formación continua.

2. ***¿Qué cambios específicos considera que podrían implementarse en la organización, como las pausas activas y talleres de motivación, para incrementar la satisfacción laboral de los colaboradores?***

Tabla 21: Implementación de cambios específicos en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Pausas activas y lúdicas	2	12%
Integración entre el personal y padres de familia	2	12%
Capacitación sobre el clima laboral	2	13%
Talleres de motivación y liderazgo	4	25%
Uso de equipos tecnológicos	2	13%
Acuerdos de progreso para la unidad	1	6%
Mejora de fluidez de la información	1	6%
Charlas y actividades recreativas	2	13%
Total	**16**	**100%**

Figura: 21: Implementación de cambios específicos en el trabajo



Análisis e interpretación: Los docentes creen que los talleres de motivación y liderazgo son la mejor manera de aumentar su satisfacción laboral representando el 25% de las respuestas, también consideran sobresalientes las pausas activas y lúdicas 12%, la colaboración entre el personal y los padres 12% y la capacitación sobre el clima laboral 13%; además, valoran el uso de herramientas tecnológicas y actividades recreativas cada uno 13% como efectivos para acrecentar el clima de trabajo, aunque menos mencionados la mejora en la fluidez de información 6% y los acuerdos institucionales 6% también pueden ayudar. Para que así se pueda fomentar talleres y actividades que promuevan la motivación y la interacción es sustancial para acrecentar la satisfacción laboral en el plantel educativo.

4.2. Discusión general de encuesta

Los resultados reflejan que dentro de la Unidad Educativa “Regulo de Mora” con un clima laboral en general positivo, pero con áreas de análisis que deben ser atendidas para maximizar el bienestar, el compromiso y el desempeño de los docentes, en concordancia con (Montesdeoca, 2022) quien manifiesta que la "Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente cómo los factores internos y externos del clima organizacional afectan la satisfacción laboral de los docentes encontraron que aspectos como la comunicación interna, el reconocimiento y apoyo institucional son determinantes en el nivel de satisfacción del personal educativo”.

Es necesario que dentro de esta investigación relacionada con el clima organizacional y la satisfacción laboral se realice seguimiento por parte del área de Talento Humano, en la que se apliquen talleres o conferencia con el fin de mejorar la cultura organizacional en la institución; por otro lado, los docentes encuestados indican que se sienten satisfechos en su labor como docentes, mientras que otros mencionan no estar totalmente de acuerdo debido a sus diferencias personales, por ello es necesario que la autoridad del plantel educativo tome las debidas correcciones para un mejor vinculo comunicacional entre todos los actores involucrados, en base al autor (Chiavenato I. , 2019) “El clima organizacional influye directamente en la motivación y el desempeño de los colaboradores, por lo que es fundamental que el área de Talento Humano realice un seguimiento continuo y aplique estrategias de mejora como talleres y conferencias para fortalecer la cultura organizacional”.

La mayor parte de los docentes tienen una visión negativa o neutral sobre el clima organizacional lo que muestra una diferencia entre lo que se considera un entorno favorable y la realidad vivida por algunos docentes, aunque casi la mitad de ellos valora positivamente las conexiones interpersonales en la que hay una división notable por lo que consideran que no todos los docentes logran crear un medio de colaboración saludable, por su parte (Judge, 2020) menciona que “el clima organizacional es la percepción compartida que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo, influenciado por factores como la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales”.

Respecto al liderazgo, muchos docentes sienten apoyo pero otros no perciben que se les brinde lo necesario para su desarrollo profesional lo que puede indicar una falta de alineación entre las políticas institucionales y los requerimientos de los docentes, también se observa

que las oportunidades de capacitación no se aprovechan completamente, por lo tanto (Avolio, 2021) destaca que “Un liderazgo transformacional fomenta un ambiente de trabajo en el que los empleados se sienten inspirados y apoyados en su desarrollo profesional”.

Es pertinente, que para la toma de decisiones se considere los aspectos positivos, por lo que una gran parte de docentes identifican ciertas percepciones negativas por parte de la autoridad del plantel educativo, en la que se debe cambiar esa cultura de liderazgo en la que prima la igualdad entre todos los docentes, con el fin de respaldar el criterio profesional de cada uno de ellos, para que así se dé una comunicación más efectiva, además (Goleman, 2020) menciona que “una toma de decisiones efectiva en las organizaciones se basa en la equidad y la comunicación transparente, evitando la percepción de favoritismo o exclusión entre los empleados”.

CONCLUSIONES

- Concluimos que el clima organizacional afecta significativamente la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Regulo de Mora” por lo que se recomienda que la comunicación organizacional, el liderazgo efectivo y las adecuadas condiciones de trabajo sean sustanciales para el bienestar y el rendimiento del profesorado; por lo tanto, es importante promover un entorno de trabajo colaborativo y saludable.
- Como resultado de nuestra investigación, una buena comunicación y un estilo de liderazgo efectivo son vitales para mantener un clima organizacional positivo en la organización donde los docentes han reportado que la mala canalización de la comunicación y la falta de retroalimentación impactan la percepción del lugar de trabajo. Además, el tipo de liderazgo es muy importante en relación con la motivación, ser liderado por un líder inaccesible y poco solidario puede afectar negativamente la satisfacción laboral de una persona.
- Los hallazgos de esta investigación nos permiten concluir, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional son cruciales para que los docentes se sientan satisfechos en su trabajo, aspectos como la infraestructura adecuada, carga de trabajo razonable, acceso a recursos y capacitación continua requieren la debida atención y mejora; para un mejor bienestar y la participación de los docentes y, a su vez, impactará positivamente en su rendimiento, en la calidad de la educación.
- A partir del trabajo realizado, las relaciones interpersonales y la cohesión del equipo son características fundamentales de una organización propicia para la rentabilidad; promover la interacción entre colegas y cultivar un medio corporativo de respeto mutuo ayuda a crear un ambiente más satisfactorio, lo que se traduce en un mayor compromiso de los docentes con su labor educativa.

RECOMENDACIONES

- Establecer canales más abiertos y transparente para que así se fomente la creación de espacios regulares para ofrecer retroalimentación mutua como reuniones, encuestas, foros digitales donde puedan compartir, así como acceder a información pertinente; esto ayudará una participación activa y colaborativa en toda la comunidad educativa.
- Fomentar el liderazgo bajo la supervisión del Rector es mucho más inclusivo donde los colaboradores son valorados y están involucrados activamente más allá del progreso básico de toma de decisiones conjunta, tales prácticas fomentan un medio de trabajo más abierto, confiable y dedicado entre el personal docente y el compromiso laboral.
- Desarrollar programas de capacitación enfocados en mejorar las habilidades comunicativas, el trabajo en equipo, manejo de conflictos y el liderazgo, estos programas deben ser desarrollados y llevados a cabo por el departamento de talento cuando sea necesario. Esta capacitación debe convertirse en una prioridad institucional ya que favorecerá el desarrollo profesional continuo de los docentes, no solo aumentando sus competencias, sino también su satisfacción laboral y el clima educativo en general.
- Planificar actividades de integración, como descansos activos, talleres motivacionales o eventos recreativos, que promuevan la interacción y colaboración entre los docentes, estas actividades deben ser realizadas por el departamento de Talento Humano, bienestar institucional o directores escolares, según corresponda. De igual manera, se necesita organizar espacios de relajación y descanso mental para ayudar a reducir el estrés relacionado con el trabajo y mejorar la satisfacción del equipo docente.

BIBLIOGRAFÍA

Cea González, P. (2022). *Trabajo y organizaciones en transformación:* (1 ed.). RIL editores. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/267190

Cabello Cervantes, L. M. (2011). *La gestión competitiva de las organizaciones:* (ed.). Plaza y Valdés (México). https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/39054

Fernández Aguado, J., Urarte, M., y Alcaide, F. (2008). *Patologías en las organizaciones:* (1 ed.). LID Editorial España. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/270628

García Rubiano, M., Vesga Rodríguez, J. J., y Gómez Rada, C. A. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica:* (ed.). Universidad Católica de Colombia. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/197110

Mijares, K., y Escalante, G. (2018). *Clima organizacional y motivación en el trabajo desde la perspectiva de los trabajadores: caso de estudio: dirección ejecutiva de talento humano en una Empresa Petroquímica. Municipio Valencia, Estado Carabobo:* (ed.). D - Universidad de Carabobo. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/120058

Reinoso Lastra, J. F., Vera Calderón, J. A., y Ramírez Ramírez, E. A. (2023). *Gestión de la cultura y el cambio organizacional:* (1 ed.). Sello Editorial Universidad del Tolima. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/232951

Rojas Foncillas, R. (2022). *Felicidad organizacional: cuando el camino son las personas:* (1 ed.). RIL editores. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/225651

Álvarez, S. (2015). La autonomía personal y la autonomía relacional. *Análisis Filosófico, 35*(1). https://doi.org/10.36446/af.2015.44

Arredondo Trapero, F. G., de la Garza García, J., y Vázquez Parra, J. C. (2014). Transparencia en las organizaciones, una aproximación desde la perspectiva de los colaboradores. *Estudios Gerenciales, 30*(133), 408-418. https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.06.007

Arrimada, M. (2021). *Proceso motivacional: qué es, etapas, y teorías que lo explican*. Psicologia y mente: https://psicologiaymente.com/psicologia/proceso-motivacional

Avolio, B. y. (10 de febrero de 2021). *Liderazgo transformacional*. https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional

Barragán Estrada, A. R. (2023). Bienestar, salud mental óptima y florecimiento: esclareciendo y diferenciando conceptos complejos. *Liberabit, 29*(2), 1-17. https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n2.680

Barranquilla. (Abril de 2019). El estrés laboral: Causas, consecuencias y estrategias de afrontamiento. *Revista Salud Uninorte*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20OIT,afrontar%20las%20situaciones%20de%20trabajo

Bernal, C. (2018). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* (4ª ed.) Pearson Educación. https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion

Bonifacio, R. (2025). *Carga de trabajo: Definición, Tipos y estrategias de gestión*. Shiftbase: https://www.shiftbase.com/es/glosario/carga-de-trabajo

Camelo Rincón, M. S. (2020). Análisis de la transparencia organizacional y el poder económico a partir la teoría de juegos. *Revista Universidad Y Empresa, 22*(38), 257–278. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7086

Campos, G. (2023). *Redes de apoyo: Un escudo en tiempos de adversidad*. Centro integral de psicologia: https://centrointegraldepsicologia.com/redes-de-apoyo-un-escudo-en-tiempos-de-adversidad/

Castaño González, E. J. (2012). Entorno organizacional y desarrollo humano. *Rev. Lasallista Investig, 9*(1), 149-158. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492012000100015

Casula, J. (2021). *¿Qué es la carga de trabajo y cómo medirla?* Conobycasula: https://conobycasula.es/carga-de-trabajo-como-medirla/

Catota Mesías, V. D., Trávez, M. d., y Vilcacundo, O. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Educación Superior. *Aula Virtual, 3*(8), 54-64. https://doi.org/10.5281/zenodo.7504923

Chiavenato. (2020). Medición del desempeño laboral: Nuevas metodologías y enfoques.

Chiavenato, I. (01 de agosto de 2019). *Gestión del talento humano. McGraw-Hill. Disponible en:*. https://www.mheducation.com

Codina Jiménez, A. (2017). Enfoques contemporáneos en los estudios sobre liderazgo. *Cofin Habana, 11*(1), 1-12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000100012

Contreras Delgado, O. E., y Garibay Rendón, N. G. (2020). Comunicación organizacional: Historia, desarrollo y perspectivas de un concepto en constante construcción en América Latina. *Inmediaciones de la Comunicación, 15*(2), 43-70. https://doi.org/10.18861/ic.2020.15.2.3018

Cortez Rodríguez, N. N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 14*(27). https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668

De Arriba, C. (2020). *La Cultura del Reconocimiento en las Organizaciones*. Axiateam: https://www.axiateam.com/la-cultura-del-reconocimiento-en-las-organizaciones/

De la Cruz Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista Unimar, 38*(2), 63-94. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8083728

Del Ángel, J. (2024). *Desarrollo profesional: ¿Qué es? y ¿Cómo lograrlo?* Runa: https://runahr.com/mx/recursos/hr-management/desarrollo-profesional/

Diaz, R. (2021). *Motivación en el trabajo: Teorías y aplicaciones en las organizaciones.* Editorial Empresarial.

Fernandez. (12 de febrero de 2023). *Carga de trabajo*. https://payfit.com/es/contenido-practico/carga-de-trabajo/

Fernández, C. (2021). *Comunicación en la gestión educativa: Estrategias y herramientas.* Editorial Educativa.

Gallegos, M., y Castillo, T. (2022). Eficiencia, carga de trabajo, salud y seguridad ocupacional en la industria de la construcción en las principales ciudades del Ecuador. *Revista Digital Novasinergia, 5*(1), 150-162. https://doi.org/10.37135/ns.01.09.09

Garcia, M. (2020). *Principios y practicas en las organizaciones modernas.* Editorial Laboral.

García, M. (2021). *El ambiente laboral y su impacto en la productividad.* Editorial Académica.

García-Alandete, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del pensamiento, 8*(16), 13-29. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013

García-Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado, 11*(1), 60-79. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032015000100005

Goleman. (10 de octubre de 2020). *toma de decisiones en organizaciones educativas*. https://www.redalyc.org/journal/280/28059953010/html/

Gómez Espejel, J. (2025). *Claves para el desarrollo profesional*. gomezespejel: https://gomezespejel.com/claves-para-el-desarrollo-profesional/

Gomez, M. I. (2024). *Percepción organizacional: Cómo influye en el ambiente laboral.* Editorial PsicoEmpresarial. https://concepto.de/percepcion/#:~:text=La%20percepci%C3%B3n%20es%20el%20proceso%20mediante%20el%20cual%20los%20seres,para%20poder%20operar%20con%20ellos

Gómez-García, C., Fernández-García, C. M., y Inda-Caro, M. (2023). Evaluación de la satisfacción laboral docente. Revisión teórica y estudio comparativo. *Revista Española de Educación Comparada*(42), 359-377. https://www.academia.edu/download/108803606/35600-Texto_del_articulo-100194-1-10-20230207.pdf

González, A. (2024). *Clima organizacional: ¿Qué elementos lo componen?* Integratec: https://www.integratec.com/blog/clima-organizacional-elementos-principales.html

González, R. (2018). Capital humano: Factor clave para el exito organizacional.

Hadman, J. (2021). Cohesión de las organizaciones.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2022). *Fundamentos de metodología de la investigación.* (8ª ed.). McGraw-Hill. https://www.esup.edu.pe/wp-

content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

Hernández, R., Fernández, C., y Lucio, B. (2021). *Metodología de la investigación.* (7ª ed.).: McGraw-Hill.

Herrera, L. (2022). *El rol del docente en la educación moderna.* Editorial Pedagógica.

Jain, N. (2023). *¿Qué es el feedback de los empleados? Definición, ejemplos y preguntas*. ideascale: https://ideascale.com/es/blogs/que-es-el-feedback-de-los-empleados/

Jones, M. (2019). La interración social en el contesto laboral. En M. Jones.

Judge, R. y. (19 de octubre de 2020). Comportamiento organizacional. México.

Kotter, J. (2020). Cambio laboral.

Krichesky, G. J., y Murillo, F. J. (2020). A COLABORACIÓN DOCENTE COMO FACTOR DE APRENDIZAJE Y PROMOTOR. https://www.redalyc.org/pdf/706/70653466007.pdf

Ley Leyva, N. V., y Espinoza Freire, E. E. (2021). Características de la evaluación educativa en el proceso de aprendizaje. *Revista Universidad y Sociedad, 13*(6), 363-370. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600363

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN. (s.f.).

Lucena, P. (2023). *El conflicto interpersonal: funciones, características, estructura y elementos*. Cesuma: https://www.cesuma.mx/blog/el-conflicto-interpersonal-funciones-caracteristicas-estructura-y-elementos.htmlEl conflicto interpersonal: funciones, características, estructura y elementos

Mar. (2025). *Condiciones laborales: Qué son, tipos y normativa actual 2025*. Adecco: https://www.adeccorientaempleo.com/condiciones-laborales-tipo-normativa-1119002/

Martinez, A. (2020). *Liderazgo efectivo en organizaciones educativas.* Editorial Academica. https://www.navarra.es/documents/48192/8283267/Tema+29.-+Liderazgo.pdf/5d1bbcf3-1645-a57f-c922-fb2b460ff504?t=1621514322648#:~:text=%2D%20Conceptos%20b%C3%A1sicos.-

,La%20definici%C3%B3n%20m%C3%A1s%20gen%C3%A9rica%20de%20liderazgo%20lo%20definir%C3%ADa%20c

Martínez, A. (2022). *Bienestar laboral: Satisfacción y salud en el trabajo.* Editorial Laboral.

Martínez, R. &. (2021). *Metodología de la investigación aplicada en ciencias sociales y educativas.* . Editorial Universitaria.

Máynez-Guaderrama, A. I. (2021). Apoyo del supervisor: su influencia en la autonomía, cohesión y percepción de apoyo organizacional en una dependencia del gobierno. *Estudios Gerenciales, 37*(160). https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.160.4195

Mendoza-Armijos, H. E. (2022). Impacto de la Capacitación en el Desarrollo. *Zambos*.

Miller, P. (2020). La productividad y su relación con el bienestar laboral.

Montesdeoca, Z. Á. (18 de agosto de 2022). *El clima organizacional y la satisfacción laboral*. https://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2588-09692022000200151&script=sci_arttext&utm_source=chatgpt.com

Morales Cardona, G. Y. (2020). *Revisión teórica clima organizacional y relación con satisfacción laboral y desarrollo humano [Trabajo de grado - Especialización, Universidad Católica de Pereira].* Repositorio institucional. http://hdl.handle.net/10785/6849

Muñoz Rojas, D., Orellano, N., y Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente, 21*(40), 532-544. https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090

Noboa Salazar, J. G., Barrera Cosiun, G. J., y Rojas Torres, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción []. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, *6*(1), 1–24. https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184

Pacheco-Rodríguez, M. G., y Alvarez-Avilés, E. A. (2022). La evolución de la comunicación organizacional y su impacto en las nuevas estructuras empresariales. *INNOVA Research Journal, 7*(3.2), 51–71. https://doi.org/10.33890/innova.v7.n3.2.2022.2149

Padilla Montes, F. M. (2020). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Profesional de Enfermería. Hospital San José del callao [Tesis para doctorado,*

Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional. https://hdl.handle.net/20.500.12952/5076

Paloma, A. (2024). *Cohesión grupal: las claves para el éxito en equipo*. Gaddexapp: https://www.gaddexapp.com/blog/cohesion-grupal

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud, Barranquilla, 35*(1), 156-184. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

Pérez Morejón, K., y Alfonso Porraspita, D. (2023). El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. *Cooperativismo y Desarrollo, 11*(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2023000200006

Pérez, J. (2020). *Satisfacción laboral: Impacto en el bienestar y productividad.* Editorial Empresarial.

Piernas, M. (2025). *Por qué se dice que «tus compañeros de trabajo no son tus amigos»*. psicologia-online: https://www.psicologia-online.com/por-que-se-dice-que-tus-companeros-de-trabajo-no-son-tus-amigos-7632.html

Portilla, S., Fabrizzio, R., Romani, U., y Rivera, J. (2023). Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares. . *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*(20), 228-241. https://doi.org/https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13

Pujol-Cols, L., y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales, 34*(146), 3-18. https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809

Quezada Cáceres, S., y Salinas Tapia, C. (2021). Modelo de retroalimentación para el aprendizaje: Una propuesta basada en la revisión de literatura. *Revista mexicana de investigación educativa, 26*(88), 225-251. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662021000100225&lng=es&tlng=es.

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE DUCACIÓN. (s.f.).

Rivero-Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Archivo Médico de Camagüey, 23*(2), 159-164. https://www.redalyc.org/journal/2111/211166530002/

Rodríguez, P. (2021). *El clima organizacional en tiempos de cambio.* Editorial Empresarial.

Ruiz. (21 de agosto de 2023). *Ambiente laboral*. https://www.questionpro.com/blog/es/ambiente-laboral-que-es/

Sampieri, R. H. (2022). *Fundamentos de metodología de la investigación.* (8ª ed.). McGraw-Hill.

Sánchez, J. (2022). *Compromiso organizacional: Teorías y prácticas modernas.* Editorial Académica.

Santos, T. (2024). *Cuáles son los principales canales de comunicación interna en la empresa*. sesamehr: https://www.sesamehr.mx/blog/comunicacion-interna/canales-comunicacion-interna-empresa/

Solís-Saavedra, O. T. (2024). Clima organizacional, satisfacción laboral, y percepción de calidad del servicio en empleados públicos. *Revisión sistemática. CIENCIAMATRIA,, 10*(19), 51-67. https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1346

Torres, A. (2021). Desempeño y compromiso en el trabajo.

Universidad Internacional de Valencia. (2023). *Estilos de comunicación: qué son y cuántos*. universidadviu: https://www.universidadviu.com/pe/actualidad/nuestros-expertos/estilos-de-comunicacion-que-son-y-cuantos

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales.* Editorial El Manual Moderno. https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/39714?as_all=clima%20organizacional%20&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as

Valdivia Ramírez, M. S. (2023). *Motivación y satisfacción*.

Vargas. (01 de enero de 2023). *Estabilidad emocional en talento humano* . https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/27791/1/UPS-GT005276.pdf

Venceya. (2025). *Todo sobre las estrategias de enseñanza: concepto, tipos y ejemplos*. Venceya: https://venceya.com/estrategias-de-ensenanza-concepto-tipos-ejemplos/

Villar-Vargas, M., y Araya-Castillo, L. (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Pensamiento & Gestión, 46*, 187-221. https://doi.org/10.14482/pege.46.3801

Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona, M., y Ripoll Novales, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit, 16*(2), 193-202. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272010000200009

Zendesk. (2023). *Liderazgo empresarial: 12 consejos para la gestión de personas*. zendesk: https://www.zendesk.com.mx/blog/liderazgo-empresarial/

Zuñiga, V., y Omar, A. (2024). La deficiente alimentación y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes de la Unidad educativa “Régulo de Mora”, perteneciente a la provincia Bolívar, cantón San Miguel, en el año lectivo 2023–2024. https://hdl.handle.net/20.500.12892/1090

ANEXOS

Anexo 1: Cronograma de Gant

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
AÑO:	2024															
MES:	**MAYO**					**JUNIO**					**JULIO**					
DÍA:	**Del 01 de mayo al 31 de mayo**					**Del 03 al 30 de junio**					**Del 01 al 31 de Julio**					
Tema, Descripción del problema																
Formulación del Problema y Justificación																
Objetivo general y específicos, Variables y operacionalización de Variables																
Antecedentes																
Marco Científico																

Marco Conceptual																
Marco Legal																
Georeferencial																
Metodología, Tipo de Indagación																
Enfoques de la Indagación																
Métodos de Indagación																
Técnicas e instrumentos de Recopilación de datos																
Universo, Población y Muestra																
Procesamiento de la Información																
Cronograma Tentativo																
Presupuesto																
Anexos																

Elaborado por: Stefania Fuentes y Paola Verdezoto 2024.

Anexo 2: Presupuesto Ejecutado

ACTIVIDADES	UNIDADES	COSTO /UNIDAD	COSTO TOTAL
Esferos	2	0,50	**1,00**
Hojas de papel bond	10	0,50	**0,50**
Internet	5	0,60	**3,00**
Flash Memory	1	10,00	**10,00**
Transporte	2	10,00	**20,00**
Anillado	3	5,00	**15,00**
TOTAL			**49,50**

Anexo 3: Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario*)*

Título de la encuesta: Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora".
Objetivo: analizar la relación del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora", identificando agentes claves que afectan su bienestar y desempeño laboral.
Personal a quien va dirigido: Docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora"
Fecha:
Instrucciones:
Esta encuesta es anónima y sus respuestas ayudarán a comprender la relación del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes. Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y marque la opción que mejor refleje su opinión sobre cada una. Sus respuestas serán confidenciales y se utilizarán exclusivamente para fines académicos e investigativos. Los datos proporcionados no serán compartidos ni utilizados para ningún otro propósito.

Sección 1: Información Socio-Demográfica

¿Cuál es su edad?
a) Menos de 25 años
b) De 25 a 35 años
c) De 36 a 45 años
d) De 46 a 55 años
e) Más de 55 años

¿Cuántos años de experiencia docente tiene en la institución?
a) Menos de 1 año
b) De 1 a 5 años
c) De 6 a 10 años
d) Más de 10 años

¿Cuál es su grado de formación profesional?
a) Técnico Superior
b) Licenciatura
c) Maestría
d) Doctorado
e) Postdoctorado
f) Otro (especificar)

¿Con qué género se identifica usted?
a) Masculino
b) Femenino
c) LGTBI
d) Prefiero no especificar

Sección 2: Clima Organizacional

1. **¿Considera que la comunicación entre el Rector y los docentes dentro de la unidades clara y fluida?**
   a) Totalmente satisfecho
   b) Satisfecho
   c) Ni satisfecho ni insatisfecho
   d) Insatisfecho
   e) Totalmente insatisfecho

2. **¿La clase de liderazgo del Rector favorece la confianza y el respeto mutuo entre él y los docentes de la institución?**
   a) Totalmente satisfecho
   b) Satisfecho
   c) Ni satisfecho ni insatisfecho
   d) Insatisfecho
   e) Totalmente insatisfecho
3. **¿Considera que cuenta con los equipos tecnológicos y materiales de oficina necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?**
   a) Totalmente satisfecho
   b) Satisfecho
   c) Ni satisfecho ni insatisfecho
   d) Insatisfecho
   e) Totalmente insatisfecho
   f) No aplica
4. **¿Cree que la infraestructura y equipamiento, donde usted trabajo es adecuado?**
   a) Totalmente satisfecho
   b) Satisfecho
   c) Ni satisfecho ni insatisfecho
   d) Insatisfecho
   e) Totalmente insatisfecho
5. **¿Considera que su trabajo es reconocido y valorado de manera adecuada por el Rector y sus compañeros docentes?**
   a. Totalmente satisfecho
   b. Satisfecho
   c. Ni satisfecho ni insatisfecho
   d. Insatisfecho
   e. Totalmente insatisfecho
6. **¿Tiene usted acceso a oportunidades de capacitación para su desarrollo profesional dentro de la institución?**
   a) Totalmente satisfecho
   b) Satisfecho
   c) Ni satisfecho ni insatisfecho
   d) Insatisfecho
   e) Totalmente insatisfecho
   f) No aplica

Sección 3: Satisfacción Laboral de los docentes

7. **¿Está usted satisfecho con la satisfacción emocional que experimenta en el trabajo que realiza en la institución?**
   a) Totalmente satisfecho
   b) Satisfecho
   c) Ni satisfecho ni insatisfecho
   d) Insatisfecho
   e) Totalmente insatisfecho
8. **¿Considera que el clima organizacional es favorable para el bienestar general en su institución?**
   a) Totalmente satisfecho
   b) Satisfecho
   c) Ni satisfecho ni insatisfecho
   d) Insatisfecho
   e) Totalmente insatisfecho
9. **¿Considera usted que las conexiones interpersonales dentro del equipo de trabajo son saludables y favorecen al cumplimiento de objetivos?**
   a) Totalmente satisfecho
   b) Satisfecho
   c) Ni satisfecho ni insatisfecho
   d) Insatisfecho

e) Totalmente insatisfecho

10. **¿Percibe usted que el liderazgo de la unidad le brinda el apoyo necesario para impulsar su desarrollo profesional?**
    a) Totalmente satisfecho
    b) Satisfecho
    c) Ni satisfecho ni insatisfecho
    d) Insatisfecho
    e) Totalmente insatisfecho
    f) No aplica
11. **¿Considera que cuenta con el perfil adecuado de autonomía para tomar decisiones relacionadas con sus funciones dentro de la institución?**
    a) Totalmente satisfecho
    b) Satisfecho
    c) Ni satisfecho ni insatisfecho
    d) Insatisfecho
    e) Totalmente insatisfecho
12. **¿Cree que el clima organizacional favorece su compromiso con la unidad y con sus funciones laborales?**
    a) Totalmente satisfecho
    b) Satisfecho
    c) Ni satisfecho ni insatisfecho
    d) Insatisfecho
    e) Totalmente insatisfecho

Preguntas abiertas (Sección 2):

3. **¿Qué sugerencias tendría para acrecentar el clima organizacional dentro de la institución, considerando la implementación de capacitación o talleres enfocados en el clima laboral?**

¿Qué aspectos relacionados con la organización y el lugar de trabajo considera que deberían ser priorizados para acrecentar la satisfacción laboral en la institución?

Preguntas abiertas (Sección 3):

3. **En su experiencia, ¿Qué relevancia tiene el apoyo mutuo y la motivación en el desembargo laboral, y qué otros agentes consideran determinantes para acrecentar su desempeño?**
4. **¿Qué cambios específicos considera que podrían implementarse en la organización, como las pausas activas y talleres de motivación, para incrementar la satisfacción laboral de los colaboradores?**

Agradecimiento:

Gracias por su participación, sus respuestas serán de gran utilidad para acrecentar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Régulo de Mora”.

Anexo 4: Levantamiento de información





Anexo 5: Oficio dirigido a la unidad para la realización del trabajo de indagación

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EXTENSIÓN SAN MIGUEL
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

San Miguel 03 de octubre de 2024

Licenciado
Rodrigo Castillo Veloz
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "RÉGULO DE MORA"

Presente.
De mis consideraciones,

Reciba un cordial y afectivo saludo, a su vez augurándole éxitos en sus delicadas funciones que lo viene desempeñando en bien de la comunidad educativa.

A través de la presente, solicitamos de la manera más comedida se conceda la autorización respectiva para realizar la investigación de tesis con el tema **"EL CLIMA ORGANZIACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "RÉGULO DE MORA", CANTON SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024"**, bajo la responsabilidad y autoría de las Señoritas **Fuentes Bósquez Stefania Mirella** y **Verdezoto Zúñiga Paola Karina**, estudiantes de la Universidad Estatal de Bolívar, de la Extensión Universitaria de San Miguel, de la carrera de Gestión del Talento Humano.

Reiteramos nuestro profundo agradecimiento por la atención que se de a la presente.

Atentamente,

UNIDAD EDUCATIVA "RÉGULO DE MORA" RECTORADO

Recibido 3/10/2024

Stefania Fuentes
Fuentes Bósquez Stefania Mirella

Paola Verdezoto
Verdezoto Zúñiga Paola Karina

Estudiantes

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

Anexo 6: Carta de aceptación para la realización del trabajo de indagación

Ministerio de Educación

UNIDAD EDUCATIVA "RÉGULO DE MORA"

Provincia Bolívar - Cantón San Miguel. Parroquia Régulo de Mora.

Régulo de Mora, 03 de octubre de 2024

Señoritas

Fuentes Bósquez Stefania Mirella

Verdezoto Zúñiga Paola Karina

ESTUDIANTES DE LA UEB DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Presente.

De mis consideraciones,

Reciban un cordial y afectivo saludo de quienes conformamos la Unidad Educativa "Régulo de Mora", a la vez auguramos éxitos en sus estudios académicos en tan prestigiosa institución.

De acuerdo a la petición presentada con fecha 03 de octubre de 2024 en el despacho del Rectorado de la Institución, es menester dar a conocer que se acepta y se da las facilidades pertinentes para el desarrollo de la investigación de la Tesis titulada **"EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "RÉGULO DE MORA", CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2024".**

Reiteramos nuestro agradecimiento por la atención brindada a la presente.

Atentamente,

UNIDAD EDUCATIVA "RÉGULO DE MORA" RECTORADO

Lic. Rodrigo Castillo Veloz

RECTOR

Anexo 7: Fichas de validación de expertos

Experto 1

Ficha de Validación de Encuesta

Título del Documento: Validación de Encuesta sobre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora"

Estudiantes Responsables: Fuentes Bósquez Stefania Mirella – Verdezoto Zúñiga Paola Karina.

Fecha: 02/12/2024

Información del Experto Validador

Apellidos y nombres: Remache Garbay Katherin Susana

Cargo y Especialización: Msc. en Gestión de Talento Humano

Objetivo de la Validación

El objetivo de esta validación es obtener una evaluación experta sobre las preguntas de la encuesta, asegurando que cada ítem sea claro, relevante y adecuado para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa "Régulo de Mora"; apreciamos sus comentarios y sugerencias para mejorar la validez de la encuesta.

Instrucciones para el Experto

Por favor, evalúe cada pregunta de la encuesta de acuerdo con los siguientes criterios:

Claridad: ¿La pregunta es comprensible y fácil de entender?

Relevancia: ¿La pregunta es relevante para el tema de la encuesta (clima organizacional y satisfacción laboral)?

Coherencia: ¿La pregunta es coherente con el resto de las preguntas y los objetivos de la encuesta?

Pertinencia: ¿La pregunta es adecuada para el contexto de los docentes en la institución educativa?

Para cada criterio, le solicitamos que marque en una escala de 1 a 4:

1 = Deficiente

2 = Regular

3 = Bueno

4 = Excelente

Al final de cada sección, deje sus comentarios y sugerencias específicas para mejorar la encuesta.

Sección 1: Información Socio-Demográfica

N°	Pregunta	Claridad (1-4)	Relevancia (1-4)	Coherencia (1-4)	Pertinencia (1-4)	Comentarios del Experto
1	¿Cuál es su edad?	4	4	4	4	
2	¿Cuántos años de experiencia docente tiene en la institución?	1	1	1	1	
3	¿Cuál es su nivel académico?	4	4	4	4	
4	¿Cuál es el género con el que se identifica?	2	2	2	2	

Sección 2: Clima Organizacional

N°	Pregunta	Claridad (1-4)	Relevancia (1-4)	Coherencia (1-4)	Pertinencia (1-4)	Comentarios del Experto
1	¿La comunicación dentro de la institución es clara y fluida entre el Rector y los docentes?	4	4	4	4	La comunicación entre Jefe y subordinado es importante para medir el Clima laboral
2	¿El estilo de liderazgo del Rector favorece la confianza y el respeto mutuo entre él y los docentes de la institución?	4	4	4	4	buena pregunta para medir el clima laboral
3	¿Considera que cuenta con los equipos tecnológicos y materiales de oficina necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?	4	4	4	4	
4	¿Cree que la infraestructura y equipamiento donde usted labora es adecuado?	4	4	4	4	El espacio físico determina si el clima laboral es bueno o no
5	¿Considera que su trabajo es reconocido y valorado de manera adecuada por el Rector y sus compañeros docentes?	4	4	4	4	
6	¿Tiene usted acceso a oportunidades de capacitación para su desarrollo profesional dentro de la institución?	4	4	4	4	

Sección 3: Satisfacción Laboral de los Docentes

N°	Pregunta	Claridad (1-4)	Relevancia (1-4)	Coherencia (1-4)	Pertinencia (1-4)	Comentarios del Experto
1	¿Está usted satisfecho con la satisfacción emocional que experimenta en el trabajo que realiza en la institución?	4	4	4	4	
2	¿Considera que el clima organizacional es favorable o desfavorable para el bienestar general en su institución?	4	4	4	4	
3	¿Considera usted que las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo son saludables y favorecen al cumplimiento de objetivos?	4	4	4	4	
4	¿Percibe usted que el liderazgo de la institución le brinda el apoyo necesario para impulsar su desarrollo profesional?	4	4	4	4	
5	¿Considera que cuenta con el nivel adecuado de autonomía para tomar decisiones relacionadas con sus funciones dentro de la institución?	4	4	4	4	
6	¿Cree que el clima organizacional favorece su compromiso con la institución y con sus funciones laborales?	4	4	4	4	

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

Preguntas Abiertas (Sección 2 y 3)

Sección 2: Clima Organizacional

N°	Pregunta	Claridad (1-4)	Relevancia (1-4)	Coherencia (1-4)	Pertinencia (1-4)	Comentarios del Experto
1	¿Qué sugerencias tendría para mejorar el clima organizacional dentro de la institución?	4	4	4	4	Opinion de Docente es importante para implementar Plan de Acción.
2	¿Qué aspectos del clima organizacional considera que deberían ser priorizados para mejorar la satisfacción laboral en la institución?	4	4	4	4	

Sección 3: Satisfacción Laboral de los Docentes

N°	Pregunta	Claridad (1-4)	Relevancia (1-4)	Coherencia (1-4)	Pertinencia (1-4)	Comentarios del Experto
1	En su experiencia, ¿Cuáles son los factores que considera más determinantes para mejorar su desempeño laboral?	4	4	4	4	
2	¿Qué cambios específicos cree que se podrían implementar en la organización para incrementar la satisfacción laboral de los colaboradores?	4	4	4	4	

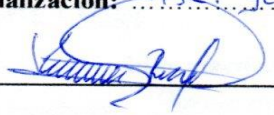
Comentarios Generales del Experto

Es importante tener un buen clima en la organización para cumplir no solo objetivos departamentales sino también organizacionales.
Determinar Factores q' afectan el clima organizacional como escucha activa, trabajo en equipo, tipos de comunicación, estilos de liderazgo, entorno laboral, ayuda a responder interrogantes q' afectan el entorno laboral. Mediante las respuestas obtenidas en encuestas se puede elaborar un Plan de Acción q' mejore significativamente el clima organizacional.

Firma del Experto

Nombres y apellidos: Kattern Susana Remache Gaibor

Cargo y especialización: Msc. Gestión de Talento Humano - Técnica de TTHH

Firma: 

Fecha de revisión: 02-12-2024

Experto 2

Ficha de Validación de Encuesta

Título del Documento: Validación de Encuesta sobre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora"

Estudiantes Responsables: Fuentes Bósquez Stefania Mirella – Verdezoto Zúñiga Paola Karina.

Fecha: 21/9/2024

Información del Experto Validador

Apellidos y nombres: Manobanda Morales Esteban David

Cargo y Especialización: Coordinador de DECE

Objetivo de la Validación

El objetivo de esta validación es obtener una evaluación experta sobre las preguntas de la encuesta, asegurando que cada ítem sea claro, relevante y adecuado para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa "Régulo de Mora"; apreciamos sus comentarios y sugerencias para mejorar la validez de la encuesta.

Instrucciones para el Experto

Por favor, evalúe cada pregunta de la encuesta de acuerdo con los siguientes criterios:

Claridad: ¿La pregunta es comprensible y fácil de entender?

Relevancia: ¿La pregunta es relevante para el tema de la encuesta (clima organizacional y satisfacción laboral)?

Coherencia: ¿La pregunta es coherente con el resto de las preguntas y los objetivos de la encuesta?

Pertinencia: ¿La pregunta es adecuada para el contexto de los docentes en la institución educativa?

Para cada criterio, le solicitamos que marque en una escala de 1 a 4:

1 = Deficiente

2 = Regular

3 = Bueno

4 = Excelente

Al final de cada sección, deje sus comentarios y sugerencias específicas para mejorar la encuesta.

Sección 1: Información Socio-Demográfica

N°	Pregunta	Claridad (1-4)	Relevancia (1-4)	Coherencia (1-4)	Pertinencia (1-4)	Comentarios del Experto
1	¿Cuál es su edad?	3	3	3	3	
2	¿Cuántos años de experiencia docente tiene en la institución?	1	1	1	1	
3	¿Cuál es su nivel académico?	4	4	4	4	
4	¿Cuál es el género con el que se identifica?	4	4	4	4	

Sección 2: Clima Organizacional

N°	Pregunta	Claridad (1-4)	Relevancia (1-4)	Coherencia (1-4)	Pertinencia (1-4)	Comentarios del Experto
1	¿La comunicación dentro de la institución es clara y fluida entre el Rector y los docentes?	4	4	4	4	
2	¿El estilo de liderazgo del Rector favorece la confianza y el respeto mutuo entre él y los docentes de la institución?	4	4	4	4	
3	¿Considera que cuenta con los equipos tecnológicos y materiales de oficina necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?	4	4	4	4	
4	¿Cree que la infraestructura y equipamiento donde usted labora es adecuado?	4	4	4	4	
5	¿Considera que su trabajo es reconocido y valorado de manera adecuada por el Rector y sus compañeros docentes?	4	4	4	4	
6	¿Tiene usted acceso a oportunidades de capacitación para su desarrollo profesional dentro de la institución?	2	2	2	2	

Sección 3: Satisfacción Laboral de los Docentes

N°	Pregunta	Claridad (1-4)	Relevancia (1-4)	Coherencia (1-4)	Pertinencia (1-4)	Comentarios del Experto
1	¿Está usted satisfecho con la satisfacción emocional que experimenta en el trabajo que realiza en la institución?	4	4	4	4	
2	¿Considera que el clima organizacional es favorable o desfavorable para el bienestar general en su institución?	4	4	4	4	
3	¿Considera usted que las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo son saludables y favorecen al cumplimiento de objetivos?	4	4	4	4	
4	¿Percibe usted que el liderazgo de la institución le brinda el apoyo necesario para impulsar su desarrollo profesional?	4	4	4	4	
5	¿Considera que cuenta con el nivel adecuado de autonomía para tomar decisiones relacionadas con sus funciones dentro de la institución?	4	4	4	4	
6	¿Cree que el clima organizacional favorece su compromiso con la institución y con sus funciones laborales?	4	4	4	4	

Preguntas Abiertas (Sección 2 y 3)

Sección 2: Clima Organizacional

N°	Pregunta	Claridad (1-4)	Relevancia (1-4)	Coherencia (1-4)	Pertinencia (1-4)	Comentarios del Experto
1	¿Qué sugerencias tendría para mejorar el clima organizacional dentro de la institución?	3	3	3	3	Brindar capacitaciones o talleres sobre clima L.
2	¿Qué aspectos del clima organizacional considera que deberían ser priorizados para mejorar la satisfacción laboral en la institución?	3	3	3	3	Organización / Lugar donde se trabaja.

Sección 3: Satisfacción Laboral de los Docentes

N°	Pregunta	Claridad (1-4)	Relevancia (1-4)	Coherencia (1-4)	Pertinencia (1-4)	Comentarios del Experto
1	En su experiencia, ¿Cuáles son los factores que considera más determinantes para mejorar su desempeño laboral?	3	3	3	3	Apoyo Mutuo Motivación
2	¿Qué cambios específicos cree que se podrían implementar en la organización para incrementar la satisfacción laboral de los colaboradores?	3	3	3	3	- Pausas Activas - Talleres de Motivación

Comentarios Generales del Experto

Se recomienda que se realice las preguntas mas específicas y una valoración mejor, con diferentes opciones de respuestas

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

Firma del Experto

Nombres y apellidos: Esteban David Manobanda Morales

Cargo y especialización: Coordinador UDAI - Msc. Psicopedagogo

Firma: _____

Fecha de revisión: 2/12/2024

Experto 3

Ficha de Validación de Encuesta

Título del Documento: Validación de Encuesta sobre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora"

Estudiantes Responsables: Fuentes Bósquez Stefania Mirella – Verdezoto Zúñiga Paola Karina.

Fecha: 3-12-2024

Información del Experto Validador

Apellidos y nombres: Solis Naranjo Diana Paúl

Cargo y Especialización: Director de Talento Humano / Gestión de T.H.

Objetivo de la Validación

El objetivo de esta validación es obtener una evaluación experta sobre las preguntas de la encuesta, asegurando que cada ítem sea claro, relevante y adecuado para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en la Unidad Educativa "Régulo de Mora"; apreciamos sus comentarios y sugerencias para mejorar la validez de la encuesta.

Instrucciones para el Experto

Por favor, evalúe cada pregunta de la encuesta de acuerdo con los siguientes criterios:

Claridad: ¿La pregunta es comprensible y fácil de entender?

Relevancia: ¿La pregunta es relevante para el tema de la encuesta (clima organizacional y satisfacción laboral)?

Coherencia: ¿La pregunta es coherente con el resto de las preguntas y los objetivos de la encuesta?

Pertinencia: ¿La pregunta es adecuada para el contexto de los docentes en la institución educativa?

Para cada criterio, le solicitamos que marque en una escala de 1 a 4:

1 = Deficiente

2 = Regular

3 = Bueno

4 = Excelente

Al final de cada sección, deje sus comentarios y sugerencias específicas para mejorar la encuesta.

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

Sección 1: Información Socio-Demográfica

N°	Pregunta	Claridad (1-4)	Relevancia (1-4)	Coherencia (1-4)	Pertinencia (1-4)	Comentarios del Experto
1	¿Cuál es su edad?	4	4	4	4	
2	¿Cuántos años de experiencia docente tiene en la institución?	4	4	4	4	
3	¿Cuál es su nivel académico?					GRADO DE FORMACION PROFESIONAL
4	¿Cuál es el género con el que se identifica?					Con que ?.

Sección 2: Clima Organizacional

N°	Pregunta	Claridad (1-4)	Relevancia (1-4)	Coherencia (1-4)	Pertinencia (1-4)	Comentarios del Experto
1	¿La comunicación dentro de la institución es clara y fluida entre el Rector y los docentes?					Considera Entre el Rector y docentes Clara y Fluida
2	¿El estilo de liderazgo del Rector favorece la confianza y el respeto mutuo entre él y los docentes de la institución?	4	4	4	4	
3	¿Considera que cuenta con los equipos tecnológicos y materiales de oficina necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?	4	4	4	4	
4	¿Cree que la infraestructura y equipamiento donde usted labora es adecuado?	4	4	4	4	
5	¿Considera que su trabajo es reconocido y valorado de manera adecuada por el Rector y sus compañeros docentes?	4	4	4	4.	
6	¿Tiene usted acceso a oportunidades de capacitación para su desarrollo profesional dentro de la institución?	4	4	4	4.	

Sección 3: Satisfacción Laboral de los Docentes

N°	Pregunta	Claridad (1-4)	Relevancia (1-4)	Coherencia (1-4)	Pertinencia (1-4)	Comentarios del Experto
1	¿Está usted satisfecho con la satisfacción emocional que experimenta en el trabajo que realiza en la institución?	1	1	1	1	
2	¿Considera que el clima organizacional es favorable o desfavorable para el bienestar general en su institución?					Dividir. FAVO / DESVA
3	¿Considera usted que las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo son saludables y favorecen al cumplimiento de objetivos?	4	4	4	4	
4	¿Percibe usted que el liderazgo de la institución le brinda el apoyo necesario para impulsar su desarrollo profesional?	1	1	1	1	
5	¿Considera que cuenta con el nivel adecuado de autonomía para tomar decisiones relacionadas con sus funciones dentro de la institución?	4	4	4	4	
6	¿Cree que el clima organizacional favorece su compromiso con la institución y con sus funciones laborales?	3	4	4	3	

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

Preguntas Abiertas (Sección 2 y 3)

Sección 2: Clima Organizacional

N°	Pregunta	Claridad (1-4)	Relevancia (1-4)	Coherencia (1-4)	Pertinencia (1-4)	Comentarios del Experto
1	¿Qué sugerencias tendría para mejorar el clima organizacional dentro de la institución?	4	4	4	4	
2	¿Qué aspectos del clima organizacional considera que deberían ser priorizados para mejorar la satisfacción laboral en la institución?	4	4	4	4	

Sección 3: Satisfacción Laboral de los Docentes

N°	Pregunta	Claridad (1-4)	Relevancia (1-4)	Coherencia (1-4)	Pertinencia (1-4)	Comentarios del Experto
1	En su experiencia, ¿Cuáles son los factores que considera más determinantes para mejorar su desempeño laboral?	4	4	4	4	
2	¿Qué cambios específicos cree que se podrían implementar en la organización para incrementar la satisfacción laboral de los colaboradores?	4	4	4	4	

Comentarios Generales del Experto

Cumplir conforme las observaciones considerando que las preguntas deben ser claras y entendibles

Firma del Experto

Nombres y apellidos: Álvaro Raúl Solís Ibarra

Cargo y especialización: DIRECTOR DE TALENTO HUMANO / GESTIÓN DE TI

Firma:

Fecha de revisión: 3/11/2024

Anexo 8: Modelo de encuesta a aplicar a los docentes mediante Google Forms

Encuesta dirigida a todos los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora"

Tema: Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora".

Objetivo: analizar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora", identificando factores claves que afectan su bienestar y desempeño laboral.

Instrucciones:

Esta encuesta es anónima y sus respuestas ayudarán a comprender la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes. Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente y marque la opción que mejor refleje su opinión sobre cada una. Sus respuestas serán confidenciales y se utilizarán exclusivamente para fines académicos e investigativos. Los datos proporcionados no serán compartidos ni utilizados para ningún otro propósito.

stfuentes@mailes.ueb.edu.ec Cambiar de cuenta

* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

Encuesta dirigida a todos los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora"

stfuentes@mailes.ueb.edu.ec Cambiar de cuenta

Sección 1: Información Socio-Demográfica

¿Cuál es su edad?

- a) Menos de 25 años
- b) De 25 a 35 años
- c) De 36 a 45 años
- d) De 46 a 55 años
- e) Más de 55 años

¿Cuántos años de experiencia docente tiene en la institución?

- a) Menos de 1 año
- b) De 1 a 5 años
- c) De 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

¿Cuál es su grado de formación profesional ?

- a) Técnico Superior
- b) Licenciatura
- c) Maestría
- d) Doctorado
- e) Postdoctorado
- f) Otro (especificar)

¿Con qué género se identifica usted?

- a) Masculino
- b) Femenino
- c) LGTBI
- d) Prefiero no especificar

Atrás Siguiente Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Sección 2: Clima Organizacional

1. ¿Considera que la comunicación entre el Rector y los docentes dentro de la institución es clara y fluida?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) NI de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

2. ¿El estilo de liderazgo del Rector favorece la confianza y el respeto mutuo entre él y los docentes de la institución?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) NI de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

3. ¿Considera que cuenta con los equipos tecnológicos y materiales de oficina necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) NI de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo
- f) No aplica

4. ¿Cree que la infraestructura y equipamiento, donde usted labora es adecuado?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) NI de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

5. ¿Considera que su trabajo es reconocido y valorado de manera adecuada por el Rector y sus compañeros docentes?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. NI de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

6. ¿Tiene usted acceso a oportunidades de capacitación para su desarrollo profesional dentro de la institución?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) NI de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo
- f) No aplica

Atrás Siguiente Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Sección 3: Satisfacción Laboral de los Docentes

7. ¿Está usted satisfecho con la satisfacción emocional que experimenta en el trabajo que realiza en la institución?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) NI de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

8. ¿Considera que el clima organizacional es favorable para el bienestar general en su institución?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) NI de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

9. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales dentro del equipo de trabajo son saludables y favorecen al cumplimiento de objetivos?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) NI de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

10. ¿Percibe usted que el liderazgo de la institución le brinda el apoyo necesario para impulsar su desarrollo profesional?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) NI de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo
- f) No aplica

11. ¿Considera que cuenta con el nivel adecuado de autonomía para tomar decisiones relacionadas con sus funciones dentro de la institución?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) NI de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

12. ¿Cree que el clima organizacional favorece su compromiso con la institución y con sus funciones laborales?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) NI de acuerdo ni en desacuerdo
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

Atrás Siguiente Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Encuesta dirigida a todos los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora"

stfuentes@mailes.ueb.edu.ec Cambiar de cuenta

Preguntas abiertas (Sección 2)

¿Qué sugerencias tendría para mejorar el clima organizacional dentro de la institución, considerando la implementación de capacitación o talleres enfocados en el clima laboral?

Tu respuesta

¿Qué aspectos relacionados con la organización y el lugar de trabajo considera que deberían ser priorizados para mejorar la satisfacción laboral en la institución ?

Tu respuesta

Atrás Siguiente Borrar formulario

Encuesta dirigida a todos los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora"

stfuentes@mailes.ueb.edu.ec Cambiar de cuenta

Preguntas abiertas (Sección 3)

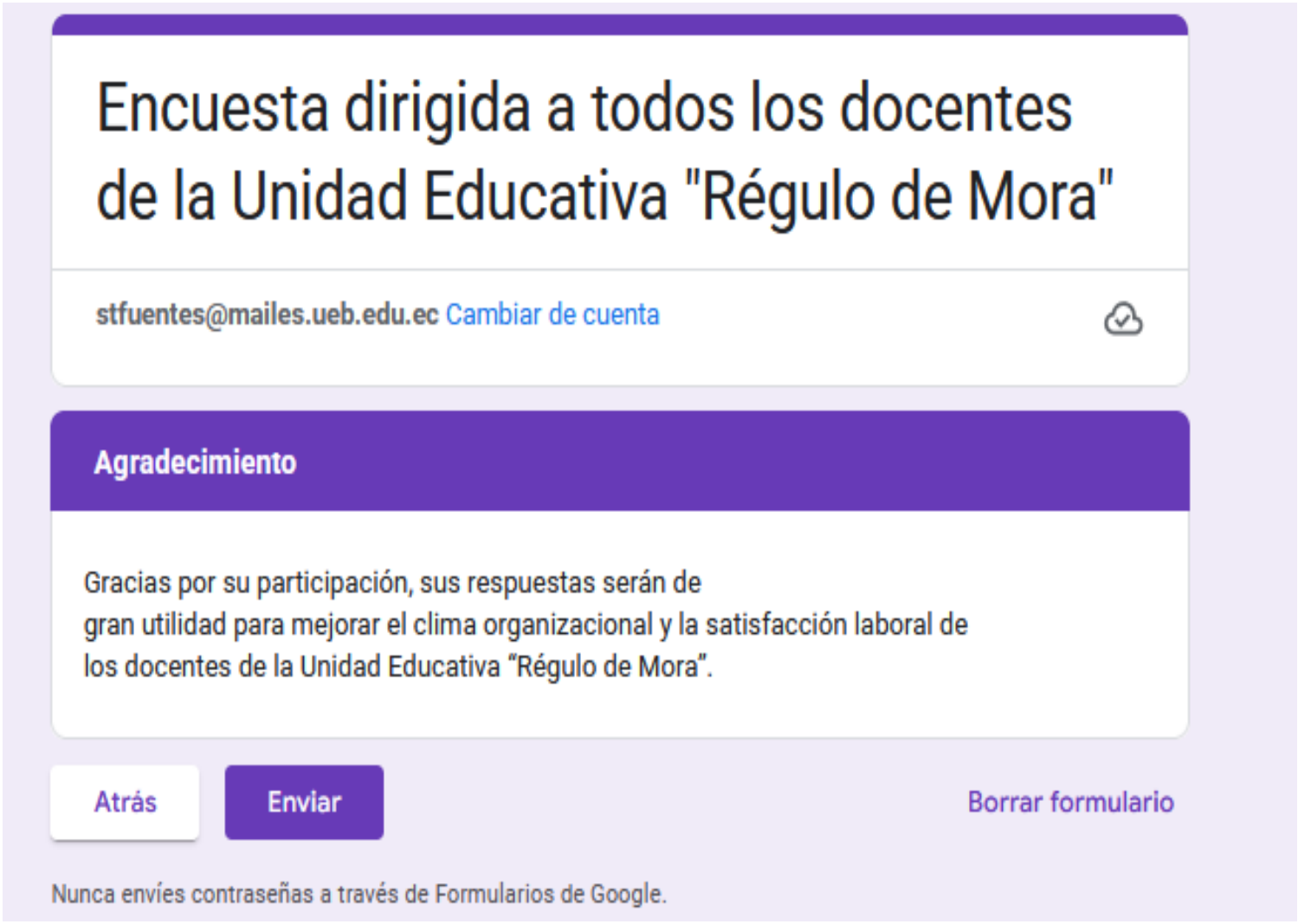
En su experiencia, ¿Qué importancia tiene el apoyo mutuo y la motivación en el desempeño laboral, y qué otros factores consideran determinantes para mejorar su desempeño?

Tu respuesta

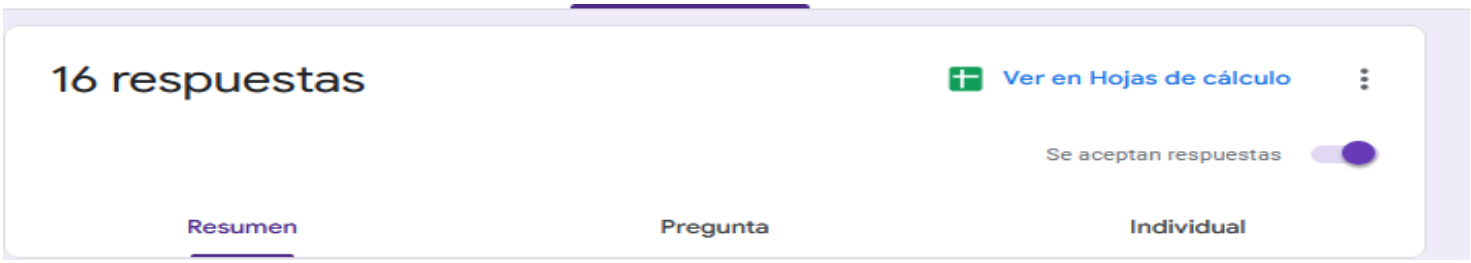
¿Qué cambios específicos considera que podrían implementarse en la organización, como las pausas activas y talleres de motivación, para incrementar la satisfacción laboral de los colaboradores?

Tu respuesta

Atrás Siguiente Borrar formulario


Encuesta dirigida a todos los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora"
stfuentes@mailes.ueb.edu.ec Cambiar de cuenta
Agradecimiento
Gracias por su participación, sus respuestas serán de gran utilidad para mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora".
Atrás
Enviar
Borrar formulario
Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Anexo 9: Evidencias de la Sondeo realizado a los docentes mediante Google Forms



Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora" (respues...

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda

Compartir

A1 Marca temporal

Form_Responses1

	Marca temporal	Dirección de correo electrónico	Puntuación	¿Cuál es su edad?	¿Cuántos años de experiencia docente tiene	¿Cuál es su grado de formación profesional	¿Con qué género se identifica
2	4/12/2024 20:24:00	jonnylopez130@gmail.com		b) De 25 a 35 años	a) Menos de 1 año	c) Maestría	a) Masculino
3	4/12/2024 20:26:50	rodrigocadtillo455@gmail.vom		e) Más de 55 años	d) Más de 10 años	b) Licenciatura	a) Masculino
4	4/12/2024 20:33:04	gelaniamaribel@gmail.com		d) De 46 a 55 años	b) De 1 a 5 años	c) Maestría	b) Femenino
5	4/12/2024 20:38:34	yualmam@gmail.com		c) De 36 a 45 años	b) De 1 a 5 años	c) Maestría	b) Femenino
6	4/12/2024 20:41:32	Anyzaruma1987@gmail.com		b) De 25 a 35 años	b) De 1 a 5 años	c) Maestría	b) Femenino
7	4/12/2024 20:53:55	omares1997@gmail.com		b) De 25 a 35 años	b) De 1 a 5 años	c) Maestría	a) Masculino
8	4/12/2024 21:25:05	hidalgo14368@gmail.com		b) De 25 a 35 años	c) De 6 a 10 años	c) Maestría	a) Masculino
9	4/12/2024 21:29:10	petitacandy@hotmail.com		b) De 25 a 35 años	b) De 1 a 5 años	b) Licenciatura	b) Femenino
10	5/12/2024 3:05:10	juanestrada01@hotmail.com		e) Más de 55 años	b) De 1 a 5 años	b) Licenciatura	a) Masculino
11	5/12/2024 6:55:30	nubianaranjobao@gmail.com		c) De 36 a 45 años	c) De 6 a 10 años	c) Maestría	b) Femenino
12	5/12/2024 11:34:10	leitogy@yahoo.es		c) De 36 a 45 años	c) De 6 a 10 años	b) Licenciatura	b) Femenino
13	5/12/2024 16:26:14	paty.cayambe@educacion.gob.ec		d) De 46 a 55 años	d) Más de 10 años	b) Licenciatura	b) Femenino
14	5/12/2024 17:41:27	maritzaborja@yahoo.es		d) De 46 a 55 años	d) Más de 10 años	b) Licenciatura	b) Femenino
15	5/12/2024 17:46:38	natalyzuniga777@gmail.com		c) De 36 a 45 años	d) Más de 10 años	c) Maestría	b) Femenino

Respuestas de formulario 1


HONOR X6b Plus


HONOR X6b Plus

Anexo 10: Certificado de Turnitin

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

PSICOL. MARIA JOSÉ AROCA CAIZA, EN CALIDAD DE DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"El Clima Organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa "Régulo de Mora", cantón San Miguel, provincia Bolívar, año 2024".** presentado por las señoritas **Fuentes Bósquez Stefania Mirella y Verdezoto Zúñiga Paola Karina**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 4%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, febrero del 2025

Atentamente,

Psicol. María José Aroca Caiza

Directora

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 – 032989813 – 032989463
www.ueb.edu.ec

Anexo 11: Reporte de Similitud

FUENTES STEFANIA- VERDEZOTO PAOLA

"EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "R...

My Files
My Files
Universidad Estatal de Bolivar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:429996729

Fecha de entrega
13 feb 2025, 4:26 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
13 feb 2025, 4:56 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
FUENTES STEFANIA- VERDEZOTO PAOLA.pdf

Tamaño de archivo
7.3 MB

154 Páginas

28,743 Palabras

170,609 Caracteres

turnitin Página 1 of 161 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:429996729

4% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 13 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

3%	Fuentes de Internet
1%	Publicaciones
4%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

Texto oculto
277 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.