Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica
ISSN en línea 3005-2599, abril-junio 2025,
Volumen 5, Número 2.

DOI: https://doi.org/10.61384/r.c.a.v5i1

EL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR CLAVE PARA LA CALIDAD EDUCATIVA: CASO ESTUDIO DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ, ECUADOR

ORGANIZATIONAL CLIMATE AS A KEY FACTOR FOR EDUCATIONAL QUALITY: CASE STUDY OF THE NICOLÁS INFANTE DÍAZ EDUCATIONAL UNIT, ECUADOR

Marianela Antonia Egas Loor
Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Nelly Narcisa Manjarrez Fuentes
Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Zamora Parraga
Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Verónica Alexandra Ortega Manjarrez
Universidad Estatal Amazónica

E. COUTURE
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

Estudios y Perspectivas
Revista Científica y Académica

Estudios y Perspectivas
Revista Científica y Académica
E. COUTURE
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO

DOI: https://doi.org/10.61384/r.c.a..v5i2.1256

El Clima Organizacional como Factor Clave para la Calidad Educativa: Caso Estudio de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz, Ecuador

Marianela Antonia Egas Loor
megasl@uteq.edu.ec
https://orcid.org/0000-0002-6564-5243
Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Nelly Narcisa Manjarrez Fuentes
nmanjarrez@uteq.edu.ec
https://orcid.org/0000-0002-7615-3906
Universidad Técnica Estatal de Quevedo Ariana Yomira

Zamora Parraga
ariana.zamora2013@uteq.edu.ec
https://orcid.org/0009-0009-6536-1863
Universidad Técnica Estatal de Quevedo

Verónica Alexandra Ortega Manjarrez
va.ortegam@uea.edu.ec
https://orcid.org/0009-0003-0115-3885
Universidad Estatal Amazónica

RESUMEN

La investigación analiza la influencia del clima organizacional en la calidad educativa de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz, Ecuador. El estudio examina cómo las condiciones actuales del sistema educativo pueden incrementar los niveles de estrés laboral docente, afectando potencialmente la calidad académica. Se enfatiza que un clima organizacional positivo fortalece la colaboración, motivación y relaciones interpersonales, elementos fundamentales para el compromiso docente. La metodología empleada fue mixta (cualitativa y cuantitativa), utilizando encuestas y entrevistas validadas por cuatro expertos. La confiabilidad se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo 0,9831 para clima organizacional y 1,003 para calidad académica. Los resultados evidenciaron un nivel alto de clima organizacional, confirmando una correlación significativa entre el ambiente laboral y la calidad educativa. Se concluye que factores como la comunicación efectiva, relaciones interpersonales sólidas y una estructura organizacional adecuada son determinantes en el desempeño docente.

Palabras clave: *clima organizacional, calidad, desempeño laboral, relaciones interpersonales, docente*

Recibido: 12- abril-2025 / Aprobado: 15-mayo-2025

Organizational Climate as a Key Factor for Educational Quality: Case Study of the Nicolás Infante Díaz Educational Unit, Ecuador

ABSTRACT

This research analyzes the influence of organizational climate on educational quality at the Nicolás Infante Díaz Educational Unit, Ecuador. The study examines how the current conditions of the educational system can increase the levels of teacher work stress, potentially affecting academic quality. It is emphasized that a positive organizational climate strengthens collaboration, motivation and interpersonal relationships, fundamental elements for teacher commitment. The methodology employed was mixed (qualitative and quantitative), using surveys and interviews validated by four experts. Reliability was determined by Cronbach's alpha coefficient, obtaining 0.9831 for organizational climate and 1.003 for academic quality. The results showed a high level of organizational climate, confirming a significant correlation between the work environment and educational quality. It is concluded that factors such as effective communication, strong interpersonal relationships and an adequate organizational structure are determinants of teaching performance.

Keywords: *organizational climate, quality, work performance, interpersonal relationships, teacher*

INTRODUCCIÓN

El entorno empresarial a principios del siglo XXI se caracteriza por una intensa competencia, lo que obliga a evaluar los factores que provocan tensión dentro de las organizaciones. Este escenario está definido por transformaciones continuas e influencias externas significativas, especialmente debido a los avances tecnológicos, haciendo crucial el análisis del entorno interno de las organizaciones. Se reconoce una relación recíproca entre el clima del grupo y las condiciones laborales que prevalecen en las empresas, ya sean de producción o de servicios. Esta interrelación impacta directamente en los resultados de productividad y calidad (Zambrano Campoverde et al., 2017).

Una organización es un conjunto de personas con responsabilidades definidas, que colaboran para alcanzar un objetivo específico establecido por la propia organización. Todas las organizaciones poseen un propósito, una estructura y un grupo de personas. La unidad educativa, en su rol de institución pedagógica, es una organización compuesta por un conjunto de elementos interrelacionados, como la estructura organizativa, los procesos internos y el comportamiento de grupos e individuos. La interacción de estos componentes genera patrones de relación diversos y específicos que se conocen como Clima Organizacional (Noboa Salazar et al., 2019).

Según De la Cruz et al., (2023) mencionan que el interés por estudiar el clima organizacional surgió principalmente en los años sesenta, junto con el surgimiento del concepto de desarrollo organizacional. Los especialistas en el tema concuerdan en que el entorno de trabajo se forma a partir de los estados emocionales, comportamientos, aspiraciones y estímulos de los trabajadores. Esto demuestra su fuerte vínculo con el funcionamiento de los grupos, así como con los aspectos distintivos de cada organización, incluyendo tanto su espacio físico como su organización interna y los diferentes métodos de gestión y conducción que se implementan. Todos estos aspectos se reflejan en el desempeño laboral y el nivel de conformidad que expresan los trabajadores.

De acuerdo con Gudiño Hernández, (2019) una de las definiciones iniciales del clima organizacional lo describe como un conjunto de características que los empleados utilizan para evaluar una organización y diferenciarla de sus competidores. Además, la estabilidad de las personas cambia con el tiempo, lo

cual influye en sus acciones. No obstante, el autor también señala que el clima organizacional es una característica que mantiene cierto grado de estabilidad en la calidad del ambiente interno de la organización, tal como lo experimentan sus miembros. Este clima influye en su comportamiento y puede describirse en términos del valor de un conjunto específico de características o rasgos organizacionales.

De manera simultánea, se analizan diversos elementos vinculados al ambiente organizacional, que incluyen: los canales de comunicación dentro de la empresa, los estilos de dirección, los factores que impulsan a los trabajadores, el involucramiento del personal, la unión entre los miembros del equipo, la valoración del trabajo, el trato igualitario, las oportunidades de crecimiento profesional, y la seguridad en el empleo. Pedraza Melo, (2018) estima que la satisfacción laboral es un fenómeno asociado a una serie de sentimientos del personal que determinan, en forma importante, su bienestar y el compromiso con su trabajo, además que existen factores que afectan la salud mental en el trabajo, las presiones laborales, la conciliación entre las responsabilidades laborales y personales, el desgaste emocional, el desempeño laboral, los métodos para evaluarlo, las métricas de productividad, los sistemas de recompensas basados en resultados y la capacidad de evaluar el propio trabajo (Pedraza Melo, 2018).

El estudio de este fenómeno demuestra una clara preocupación por su evaluación y seguimiento continuo, tanto en empresas u organizaciones locales como extranjeras. La relevancia que ha adquirido este tema se debe a su fuerte conexión con diversos aspectos operativos, como el aprovechamiento de recursos, el cumplimiento de objetivos y los estándares de calidad, factores que son fundamentales para lograr un exitoso desarrollo de la organización.

Según el análisis publicado por Vizarreta Flores, (2022) el clima organizacional se define por los rasgos y condiciones distintivas del entorno laboral que los empleados captan mientras desempeñan sus funciones diarias. García Lozano y Quilca Cusipuma, (2018) afirman que el clima organizacional se refiere a la atmósfera interna que predomina en una empresa. Este ambiente se caracteriza por elementos que afectan la motivación y está directamente relacionado con el nivel de entusiasmo de

los empleados. Es considerado positivo cuando el personal siente un alto grado de satisfacción y sus necesidades básicas son cubiertas, pero se vuelve negativo cuando estas necesidades no son satisfechas.

En la actualidad, el interés por el ambiente de trabajo en las instituciones públicas ha cobrado enorme relevancia, por el impacto positivo en la productividad que se genera a través del mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, pues su conocimiento orienta los procesos que determinan los comportamientos organizacionales. Ponce et al., (2022) el clima organizacional se relaciona con las características del entorno en el que operan los miembros de una organización, se entiende su esencia como el espacio físico donde se desarrollan las relaciones sociales dentro del equipo o colectivo de trabajo. Este espacio puede cambiar según la situación que se presente en los distintos tipos de organizaciones, incluyendo tanto las empresariales como las educativas y universitarias (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

En este contexto, evaluar el clima organizacional permite detectar que los procesos evolutivos de las sociedades están centrados en el aprendizaje y el conocimiento continuo, con el objetivo de preparar a las personas para afrontar los diversos problemas que surgen en la vida diaria. Por esta razón, la educación en todas sus etapas implica una estructura formativa desde una edad temprana, con el fin de desarrollar individuos capaces de enfrentar la vida desde una perspectiva social, cultural y educativa.

Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones del clima organizacional hacen referencia a características medibles dentro de una organización que influyen directamente en el comportamiento de sus miembros. Diversos autores, como Likert, Litwin, Stringer, Pritchard, Karasick, Bowers, Taylor y Brunet, citados por Garavito Coy et al., (2021) destacan la importancia de la comunicación entre el personal y la alta dirección, la toma de decisiones, la responsabilidad individual, y la independencia de los empleados para resolver conflictos, así como la motivación y el rendimiento como factores comunes. Sin embargo, cada autor puede

identificar dimensiones adicionales. En general, Nupan Nasthar, (2018) propone nueve dimensiones, que incluyen:

- **Estructura**: relacionada con los procedimientos, procesos, jerarquías, orden y normas que guían a los miembros de una organización en el desempeño de sus funciones.
- **Responsabilidad**: resalta la percepción del empleado sobre la libertad que tiene para tomar decisiones propias.
- **Recompensa**: evalúa el grado en que la empresa reconoce y premia a los trabajadores por un trabajo bien hecho.
- **Riesgo**: refleja la percepción de las personas ante las dificultades en el desempeño de sus tareas.
- **Calidez**: destaca la calidad de las relaciones entre superiores y subordinados.
- **Apoyo**: mide qué tan bien se respaldan mutuamente gerentes y empleados frente a los problemas.
- **Normas**: subraya la importancia de adoptar metas y estándares para el rendimiento laboral.
- **Conflicto**: se refiere a la aceptación de puntos de vista u opiniones opuestos por parte de los líderes y miembros del equipo.
- **Identidad**: se refiere al sentido de pertenencia de una persona hacia la organización.

El clima laboral y factores que inciden en el ámbito educativo

En su investigación, Sotelo Asef y Figueroa González, (2017) analizaron los aportes de diferentes estudiosos del tema, quienes identificaron tres motivos fundamentales para examinar el ambiente laboral. Primero, destacan que un clima organizacional adecuado puede superar barreras y contribuir al cumplimiento de las metas empresariales. Segundo, enfatizan la necesidad de realizar una valoración completa y metódica del entorno laboral. Tercero, señalan que la introspección personal de cada empleado puede potenciar la colaboración grupal y aumentar la productividad organizacional. En consecuencia, para entender el clima organizacional es necesario primero comprender la cultura

empresarial y cómo esta impacta en los empleados que mantienen una relación laboral con la organización.

Según Alanis et al., (2015) citado por Rosas Serrata et al., (2023), el ambiente de trabajo se encuentra influenciado por múltiples factores, dado que cada organización posee características únicas que modelan el comportamiento de sus integrantes con el paso del tiempo. Se han establecido seis elementos fundamentales que, en conjunto con el contexto empresarial, la adopción tecnológica y otros aspectos previamente mencionados, determinan el clima organizacional:

- condiciones de trabajo,
- desempeño de tareas,
- políticas institucionales,
- relaciones sociales,
- relaciones con la autoridad y
- desarrollo personal.

La cultura organizacional mantiene un equilibrio armonioso entre las relaciones internas y los sistemas que conforman los valores, atributos y el clima de la organización. Al mismo tiempo, Moreno Fuentes et al., (2020) señalan que el entorno laboral es esencial para el bienestar y el rendimiento de los profesionales en cualquier área, incluyendo la educación. El clima laboral, definido como el conjunto de condiciones y características del ambiente de trabajo, puede tener un impacto directo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, así como en la satisfacción laboral donde identifican los siguientes factores determinantes en el contexto educativo:

- **Interacciones en la Comunidad** Educativa: El éxito del entorno educativo depende en gran medida de la calidad de las interacciones entre docentes, personal administrativo y alumnos. Un entorno que promueva el trabajo conjunto, el trato respetuoso y los canales de comunicación abiertos contribuye de manera decisiva a crear una atmósfera positiva en la institución.

- **Gestión y Dirección Educativa**: La conducción efectiva de una institución educativa juega un papel determinante en el ambiente laboral. Los directivos que demuestran capacidad de inspirar y brindar apoyo al equipo docente fortalecen los vínculos dentro de la comunidad escolar. Una dirección exitosa se caracteriza por mantener objetivos institucionales claros y procesos de decisión transparentes.
- **Sistemas de Valoración y Estímulos**: El reconocimiento del esfuerzo y dedicación constituye un pilar fundamental para el bienestar en el entorno laboral educativo. El establecimiento de mecanismos sistemáticos para valorar y recompensar el desempeño docente no solo motiva a los educadores a superarse constantemente, sino que también genera una atmósfera de trabajo más entusiasta y eficiente.

Así mismo en un estudio realizado por García Lozano y Quilca Cusipuma (2018), sostienen que al contar con buenas relaciones, donde las instituciones están dirigidas por líder efectivo, a su vez ellos reconocen el trabajo y recompensan a sus colaboradores se verá reflejada en el rendimiento educativo dado por los siguientes factores:

- **Motivación y Compromiso.** - Un ambiente de trabajo favorable puede aumentar la motivación y el compromiso de los profesores, lo que resulta en un mayor esfuerzo y dedicación hacia la enseñanza, y también impacta positivamente en la participación y el desempeño de los estudiantes.
- **Entorno de Aprendizaje. -** Un ambiente laboral positivo impacta directamente en el entorno de aprendizaje. Los estudiantes suelen responder de manera más favorable y participativa cuando sienten que pertenecen a una comunidad educativa que aprecia la excelencia y el desarrollo integral, lo cual se refleja en el desempeño de profesores satisfechos.
- **Retención del Personal Docente.** - Un ambiente laboral positivo no solo influye en el desempeño presente, sino que también es fundamental para mantener al personal docente. La estabilidad del equipo de docentes favorece la continuidad y coherencia en el proceso de enseñanza.

El clima laboral en el contexto de la calidad de la educación

Un buen clima laboral es un objetivo importante para todos los centros educativos. Al crear un entorno de trabajo positivo y motivador, los centros educativos pueden contribuir a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

De acuerdo con la investigación de Pilligua Lucas y Arteaga Ureta (2019), es necesario diferenciar dos conceptos clave: mientras el ambiente de trabajo se centra en los patrones de comunicación entre colaboradores y directivos, el clima laboral abarca un espectro más amplio, siendo el producto colectivo de los diversos ambientes laborales que se configuran con el tiempo y que están íntimamente ligados a la cultura de la organización.

La calidad educativa es tan relevante, que debe comprometer a los organismos sociales y a los gobiernos a buscar mejoras en políticas para la gestión de las instituciones educativas. La calidad educativa representa un proceso integral que abarca no solo la excelencia académica, sino también el desarrollo de competencias sociales, emocionales y digitales, garantizando que los estudiantes adquieran las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos del siglo XXI en un entorno globalizado y en constante evolución" (Lule-Uriarte et al., 2023).

Según Rojas Pérez et al., (2024) un sistema educativo de calidad es aquel que logra la convergencia de factores como la equidad en el acceso, la eficiencia en el uso de recursos, la pertinencia de los contenidos y la efectividad de las metodologías de enseñanza, todo ello orientado al desarrollo integral del estudiante y su capacidad de contribuir positivamente a la sociedad"

En este contexto el sistema educativo ecuatoriano atraviesa actualmente una transformación significativa, fundamentada en la reforma curricular de 2016, que busca desarrollar competencias integrales en los estudiantes desde la educación inicial hasta el nivel superior. Suasnabas-Pacheco y Juárez, (2020) indica que la calidad educativa se ha convertido en una política estatal prioritaria, exigiendo que las instituciones actualicen sus procesos y metodologías bajo constante evaluación.

La transformación digital, tanto instituciones como docentes deben mantener una actualización permanente, aprovechando la facilidad que tienen las nuevas generaciones para manejar

herramientas tecnológicas. Esto ha permitido expandir el acceso educativo mediante modalidades de estudio a distancia, aunque, esta modalidad existe desde mucho antes del internet. La educación en Ecuador enfrenta diversos desafíos, incluyendo infraestructura inadecuada, limitada preparación docente y restricciones presupuestarias. A pesar del incremento en la inversión educativa de los últimos años, persisten obstáculos para alcanzar un desarrollo sostenible del sector (Medina González et al., 2025).

En paralelo, Suasnabas-Pacheco y Juárez, (2020) advierte sobre el fenómeno de la "devaluación educativa", donde ciertos niveles académicos pierden relevancia al masificarse. Aunque esto representa un avance social al incrementar el nivel educativo general, también implica mayores exigencias para las nuevas generaciones en el mercado laboral. La calidad educativa, por tanto, no es un concepto neutral, sino que está intrínsecamente ligado a factores sociales, económicos, culturales y políticos que deben considerarse en su conjunto para lograr una verdadera transformación del sistema educativo.

En el sector educativo, resulta fundamental identificar y gestionar los elementos que afectan el ambiente laboral para potenciar la excelencia educativa. La creación de un entorno profesional favorable, caracterizado por la colaboración y la valoración del trabajo, debe entenderse como un proceso dinámico y multidimensional que integra la excelencia académica, la formación en valores, el desarrollo de pensamiento crítico y la capacidad de adaptación al cambio, sustentado en prácticas pedagógicas innovadoras y en la constante actualización del personal docente, considerando que la educación constituye un pilar fundamental para el progreso, la inversión en el bienestar de los docentes representa una apuesta estratégica hacia el futuro (González Rivera, 2022).

La calidad educativa, es una de las expresiones más utilizadas actualmente en el ámbito educativo, como punto de referencia que justifica cualquier proceso de cambio o plan de mejora. En este contexto, la eficacia y la eficiencia son sus dos pilares básicos. La calidad educativa, se entiende como un servicio que se presta a quienes se benefician de la misma. De ahí que el objetivo de esta

investigación fue Analizar la influencia del clima organizacional en la calidad educativa de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz.

METODOLOGÍA

Este estudio se caracteriza como una investigación básica con un enfoque correlacional no experimental, orientado a establecer la relación entre las variables analizadas; en este caso particular, el clima organizacional y la satisfacción laboral. Además, se utilizó un método descriptivo, ya que pretende detallar el fenómeno, es decir, determinar la conexión entre las variables en una institución educativa.

La investigación se ejecutó durante el año 2023, en la ciudad de Quevedo – Ecuador en la Unidad Educativa Nicolás Infante Diaz. La población de estudio estuvo constituida por 144 docentes considerada como muestra censal conformada por todos los docentes En la tabla 1, se muestra la distribución de la muestra.

Tabla 1 Población de docentes y directivos

Detalle	**Cantidad**
Directivo	3
Docentes	141
Total	**144**

Nota. Distribución de la población de docentes y directivos.

La recolección de los datos se realizó a través de un cuestionario. El mismo tenía 15 ítems, estructurados con una escala tipo Likert, de cinco categorías de respuestas y con un rango del 1 al 5, el cual fue validado mediante juicio de expertos. La confiabilidad del instrumento se obtuvo de los resultados de la prueba piloto. En este caso, el instrumento se le aplicó a doce docentes, profesionales de la Unidad Educativa Dr., Manuel Quintana Miranda por tener características similares a los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz. Posteriormente, se calculó el Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual dio como resultado 1.03031, por lo tanto, los resultados indican una alta confiabilidad en la consistencia interna del cuestionario utilizado en esta investigación, lo que respalda su idoneidad para medir la variable de interés de manera consistente y fiable.

Tabla 2 Coeficiente de confiabilidad clima organizacional

ÍTEMS	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	12	21	43	36	29
2	22	18	45	29	27
3	31	21	34	45	10
4	9	31	24	48	29
5	24	21	45	42	9
6	25	32	41	21	22
7	11	21	31	37	41
8	8	14	31	51	37
9	11	27	41	19	43
10	9	14	24	42	52
11	32	25	43	19	22
12	12	21	29	27	52
13	11	22	12	44	52
14	23	12	25	28	53
15	15	15	28	36	47
Total	255	315	496	524	525
Varianza	64,4	33,2	88,9	104,5	214,3
Sumatoria de las varianzas	505,19				
Varianza de la suma de los ítems	13164,4				
Coeficiente de confiabilidad	**1,03031**				

Nota. Coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach para las escalas de medición del clima organizacional.

Así mismo se calculó el Coeficiente Alfa de Cronbach, para la variable calidad educativa el cual dio como **0.9831,** revela una alta coherencia entre los ítems de la escala utilizada para medir el desempeño laboral. Esta alta consistencia sugiere que los diferentes aspectos evaluados por la escala están estrechamente relacionados entre sí y proporcionan una medición confiable del desempeño laboral de los individuos. Estos hallazgos respaldan la validez y la fiabilidad de la escala como una herramienta eficaz para evaluar la percepción de la calidad educativa en relación al clima organizacional, lo que puede ser de gran utilidad para la toma de decisiones en recursos humanos, el desarrollo profesional y la mejora continua dentro de la organización.

Tabla 3 Coeficiente de confiabilidad Calidad educativa en relación con el clima organizacional

Ítems	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	21	12	36	42	30
2	21	11	31	43	35
3	21	19	28	44	29
4	24	11	45	25	36
5	18	14	37	37	35
6	3	23	33	35	47
7	15	25	32	38	31
8	26	15	34	43	23
9	12	34	23	44	28
10	17	23	31	34	36
11	12	16	27	43	43
12	22	18	29	36	36
Total	212	221	386	464	409
Varianza	37,39	43,08	28,97	29,72	39,24
Sumatoria de las varianzas	178,40				
Varianza de la suma de los ítems	10557,04				
Coeficiente de confiabilidad	0,98310				

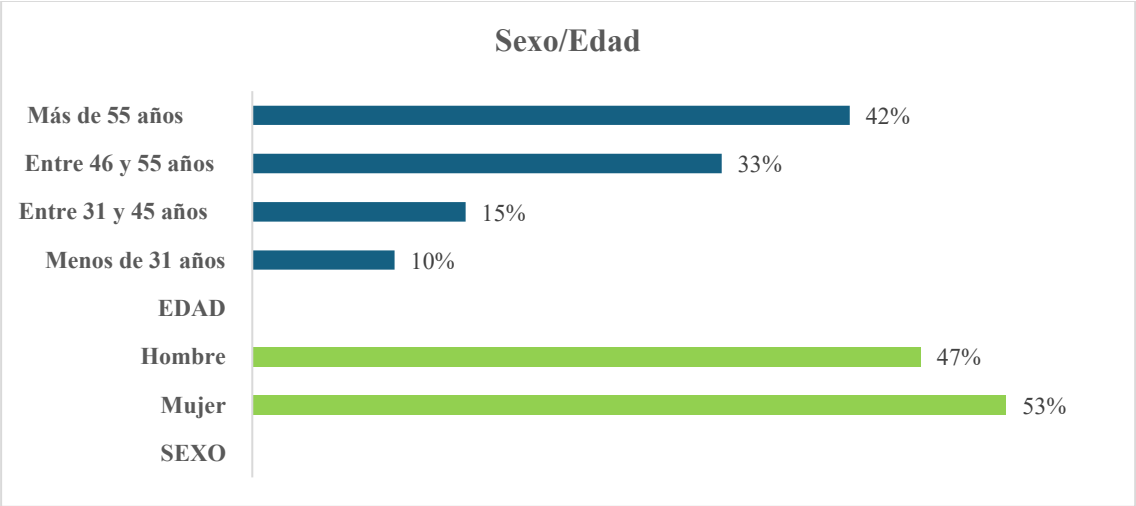
Nota. Coeficiente de confiabilidad del instrumento de medición de la calidad educativa mostrando un valor Alfa de Cronbach de 0.98310, lo que indica una alta consistencia interna y confiabilidad de la escala utilizada.

El procedimiento en la obtención de los datos se aplican los cuestionarios a las muestras seleccionadas previamente, los resultados de los cuestionarios que incluyen variables de media y varianza, se presentan en tablas cruzadas y se recurre a pruebas de chi cuadrado como herramienta descriptiva. Además, se visualizan los datos mediante gráficos de barras y tablas de frecuencias. Dado que los datos presentan una distribución normal. Por último, se examinó la correlación entre el clima organizacional y la percepción de la calidad educativa en relación con el desempeño laboral con el fin de determinar la intensidad y la relación proporcional entre ambos.

RESULTADOS

Los resultados Figura 1, muestran que en la institución predomina el género femenino con el 53%, la mayoría se encuentran en un rango de edad de más de 55 años representado por un 42%y el menor rango de edad se encuentran menores a 31 años con un 10%. Lo que se precia que en su mayoría de los docentes se encuentran próximos a jubilarse.

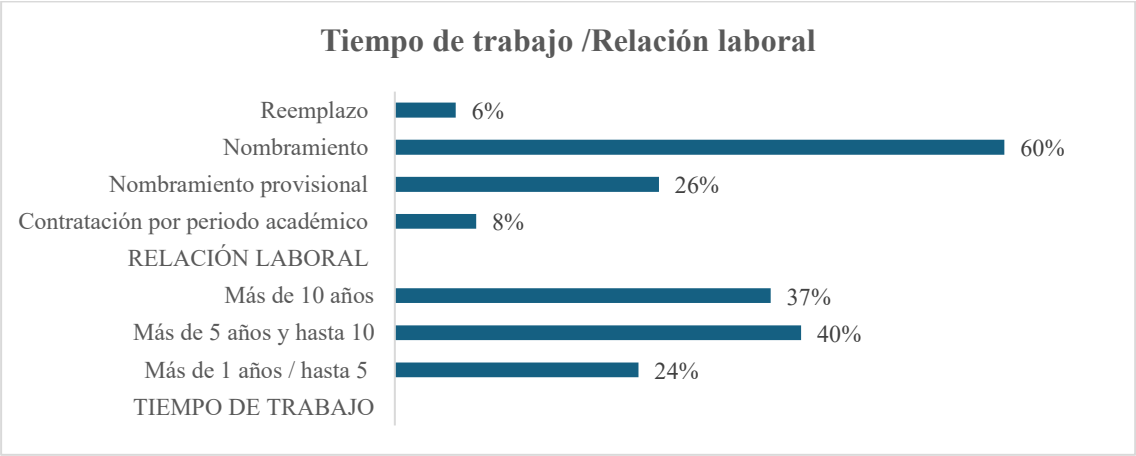
Figura 1 Género y edad de los docentes



Nota. Distribución por edad y sexo. La mayoría de los participantes tiene más de 46 años (75%) y son mujeres (53%).

La figura 2, muestra los resultados donde, el 60% de los docentes tienen nombramiento y el 26% nombramiento provisional y un 8% son contratados anualmente, mientras que el 6% por diversas situaciones de índole personal se encuentran por remplazo, en cuanto al tiempo de trabajo se aprecia que existe un 58% con más de 10 años que es coincidente con los que tiene nombramiento y la diferencia es porque se encuentran remplazos, un 185 que tiene entre 5 a 10 años y el 24% de 1 año hasta 5 años que prestan sus servicios como profesores. Estos resultados evidencian que existe medianamente estabilidad factor fundamental para el desempeño laboral.

Figura 2 Relación Laboral / Tiempo de trabajo



Nota. Distribución porcentual de diferentes aspectos del trabajo laboral, como el tipo de contrato, la antigüedad laboral y el tiempo de trabajo.

La institución educativa tiene dos jornadas la matutina y vespertina en la Figura 3, el 40% tiene jornada matutina y otro 40% jornada vespertina, y un 20% trabajan en las dos jornadas; respecto a los ascensos que han tenido los profesores desde que han ingresado a la institución el 31% una sola vez y otro porcentaje similar nunca, el 22% ha tenido dos y un porcentaje 16% más de tres veces, la mayoría de los docentes que se encuentran más tiempo son los que tenido ascendido de acuerdo a la normativa de categorización del Ministerio de Educación, que hace que mejore su remuneración. Además, los profesores que trabajan en dos jornadas esto se debe por la especialización que tienen.

Figura 3 Horario de trabajo / categoría



Nota. Distribución porcentual del horario de trabajo según la jornada y la frecuencia, así como la categoría o grupo profesional.

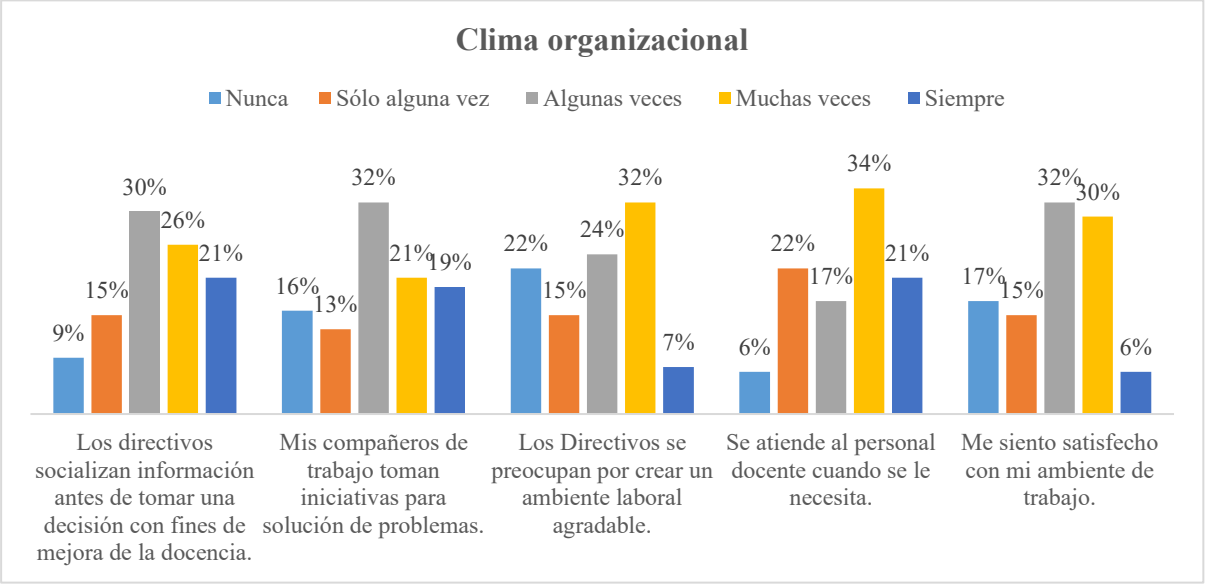
Los resultados Figura 4, se observa que el 30% de los encuestados indican que algunas veces y el 26% mencionan que muchas veces los directivos socializan información antes de tomar decisiones relacionadas con la mejora de la docencia, sin embargo, el 24% señala que esta práctica es ocasional o nunca, lo que plantea la necesidad de fortalecer la comunicación en este aspecto.

En cuanto a la iniciativa para resolver problemas por parte de los compañeros de trabajo, un destacado 32% menciona que esto sucede algunas veces y un 21% indica que ocurre muchas veces en relación a la participación activa de parte del equipo, es importante destacar que el 16% afirma que esto nunca sucede, en cuanto a la preocupación de los Directivos por crear un ambiente laboral agradable, un 32% de los encuestados mencionan que esto ocurre muchas veces y solo un 7% afirma que sucede siempre. Sin embargo, un preocupante 22% señala que esto nunca sucede, lo que sugiere una discrepancia entre

la percepción de la alta dirección y la realidad percibida por los empleados en cuanto al ambiente laboral.

En términos de atención al personal docente cuando se le necesita, un significativo 34% menciona que esto ocurre muchas veces y un 21% afirma que sucede siempre, lo que indica una atención considerable al personal por parte de la institución. No obstante, el 6% de los encuestados afirma que esto nunca sucede, lo que puede ser indicativo de áreas de mejora en la comunicación o la disponibilidad de recursos y en lo que respecta a la satisfacción con el ambiente de trabajo, el 30% de los encuestados mencionan que muchas veces se sienten satisfechos, mientras que solo un 6% afirma que esto sucede siempre. Sin embargo, un 17% menciona que nunca se siente satisfecho, lo que destaca una oportunidad importante para mejorar la satisfacción laboral dentro de la institución

Figura 4 Clima organizacional



Nota. Porcentajes de frecuencia relacionados con los directivos socializar información antes de tomar decisiones, los compañeros de trabajo tomar iniciativas para solucionar problemas, y los Directivos preocuparse por un ambiente agradable.

Los resultados Figura 5, con relación al impacto del ruido en las actividades laborales de los encuestados, se observa que un considerable 37% menciona que esto sucede siempre y un 30% indica que ocurre muchas veces. Esto sugiere que una proporción significativa de los empleados experimenta interferencias en sus actividades debido al ruido en el entorno laboral, lo que puede afectar su productividad y bienestar.

En cuanto a la iluminación del área de trabajo, el 30% de los encuestados menciona que esto sucede algunas veces y un 23% indica que ocurre nunca. Sin embargo, un 16% señala que la iluminación no es adecuada siempre, lo que sugiere que hay una proporción considerable de empleados que experimentan problemas de iluminación en su entorno laboral de manera recurrente.

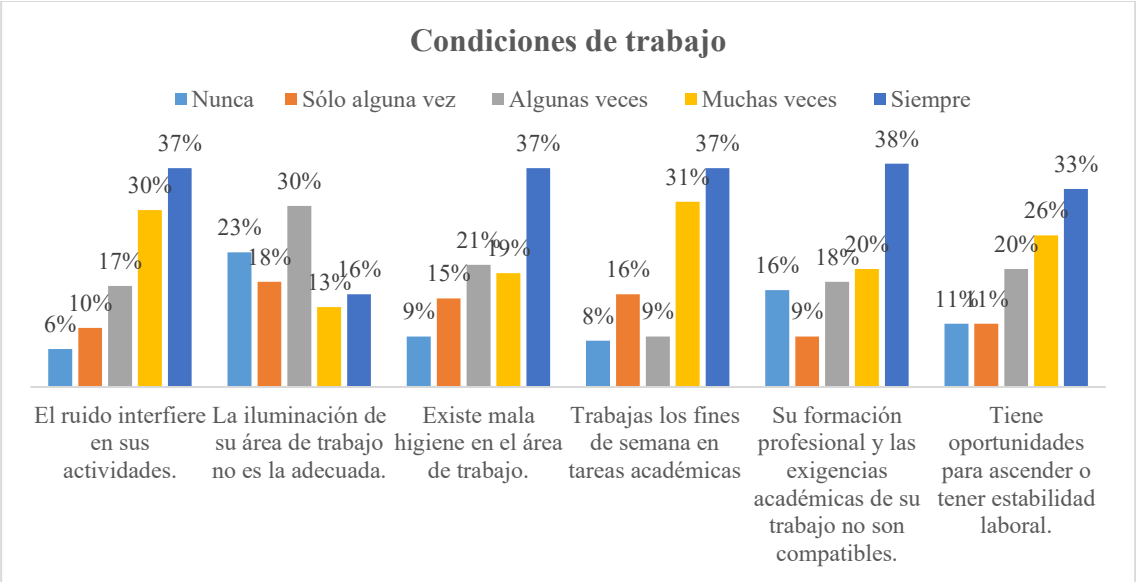
En cuanto con la higiene en el área de trabajo, un notable 37% menciona que esto sucede siempre y un 19% afirma que ocurre muchas veces. Sin embargo, un 9% de los encuestados señala que la higiene es deficiente nunca, lo que sugiere que hay áreas de mejora en términos de mantener un ambiente de trabajo limpio y saludable.

En lo que respecta al trabajo los fines de semana en tareas académicas, el 37% de los encuestados menciona que esto sucede siempre y un 31% indica que ocurre muchas veces. Esto sugiere que una proporción considerable de los empleados dedica tiempo fuera del horario laboral regular para cumplir con sus responsabilidades académicas, lo que puede tener implicaciones en su equilibrio entre trabajo y vida personal.

En cuanto a la compatibilidad entre la formación profesional y las exigencias académicas del trabajo, el 38% de los encuestados menciona que esto sucede siempre, lo que sugiere que hay una proporción considerable de empleados que experimentan discrepancias entre sus habilidades y conocimientos profesionales y las demandas de su trabajo actual.

En relación con las oportunidades para ascender o tener estabilidad laboral, el 33% de los encuestados menciona que esto sucede siempre y un 26% indica que ocurre muchas veces. Sin embargo, un 11% afirma que nunca tiene estas oportunidades, lo que sugiere que, si bien la mayoría de los empleados perciben oportunidades de crecimiento y estabilidad laboral, aún hay un grupo minoritario que no lo experimenta.

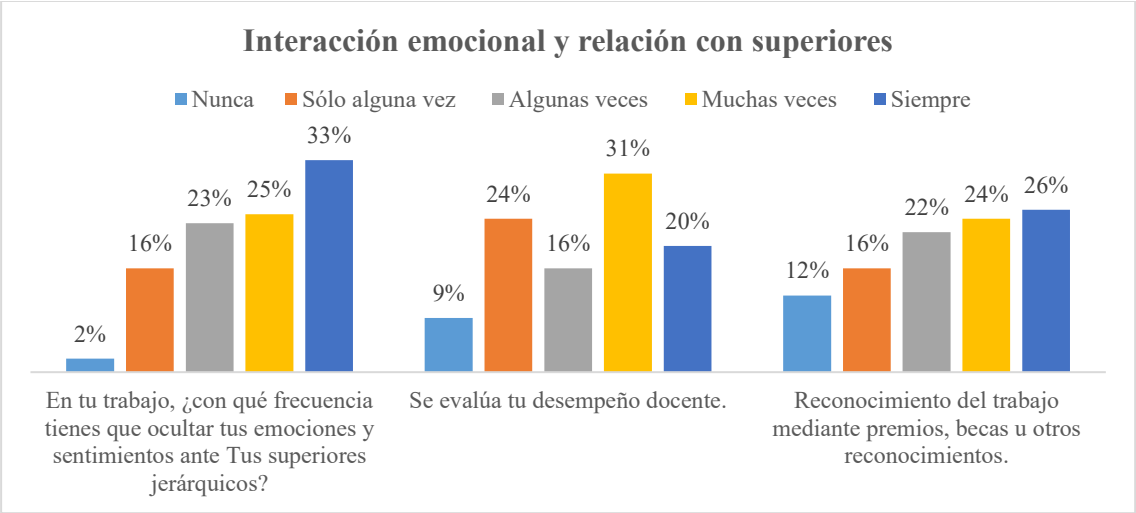
Figura 5 Condiciones de trabajo



Nota. Condiciones laborales, porcentajes de frecuencia relacionados con el ruido que interfiere en actividades, la iluminación inadecuada del área de trabajo y la mala higiene en el área de trabajo.

La figura 6, ilustra la dinámica de las relaciones laborales en tres dimensiones clave: gestión emocional, evaluación docente y reconocimiento laboral. Los datos revelan que el 58% del personal frecuentemente oculta sus emociones ante superiores (33% siempre, 25% muchas veces), mientras que la evaluación del desempeño muestra una distribución dividida, donde el 51% reporta evaluaciones frecuentes (31% muchas veces, 20% siempre). En cuanto al reconocimiento laboral, se observa una distribución equilibrada: 50% recibe reconocimiento regular (26% siempre, 24% muchas veces), mientras el resto experimenta reconocimiento limitado, evidenciando la necesidad de fortalecer los sistemas de valoración profesional.

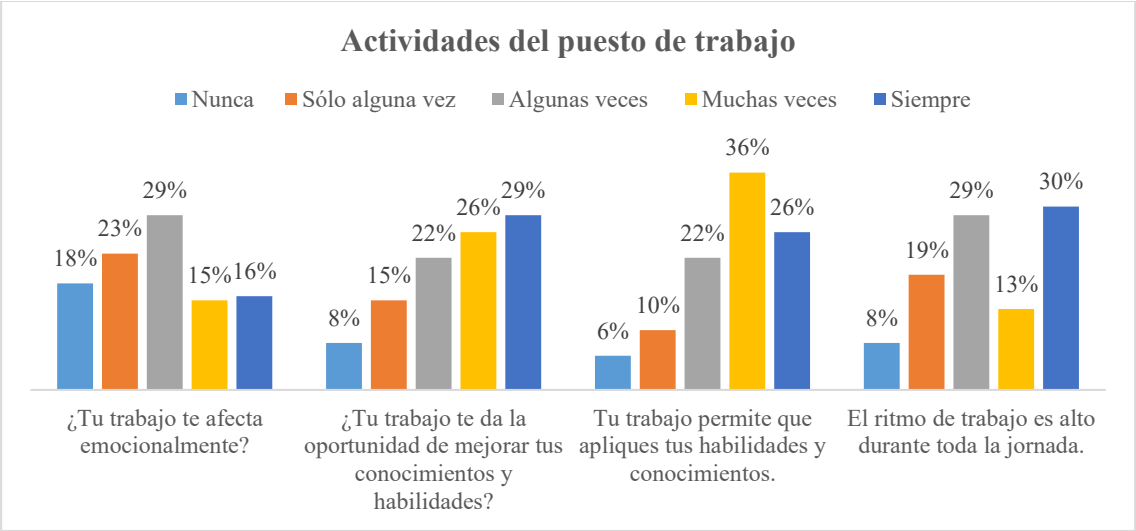
Figura 6 Interacción emocional y relación con superiores



Nota. La figura muestra los porcentajes de frecuencia para ocultar las emociones y sentimientos ante superiores jerárquicos, y para evaluar el desempeño docente.

Los encuestados indican figura 7, que más de la mitad de los docentes (53%) perciben un alto riesgo en su capacidad para desempeñar su trabajo con tranquilidad; el 55% está muy preocupado por su seguridad laboral, lo que refleja inestabilidad. Un 45% teme cambios en sus responsabilidades laborales, y el 52% se siente preocupado por las demandas domésticas durante el trabajo, lo que podría aumentar el estrés. Además, el 46% experimenta un alto nivel de estrés debido a conflictos con estudiantes, lo que indica un impacto negativo en su bienestar emocional y en el manejo de situaciones difíciles. Los resultados indican que los docentes se enfrentan a considerables factores de riesgo psicosocial, particularmente en relación con la carga laboral, la estabilidad en el empleo, la sensación de control sobre sus tareas, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y el estrés derivado de conflictos con los estudiantes.

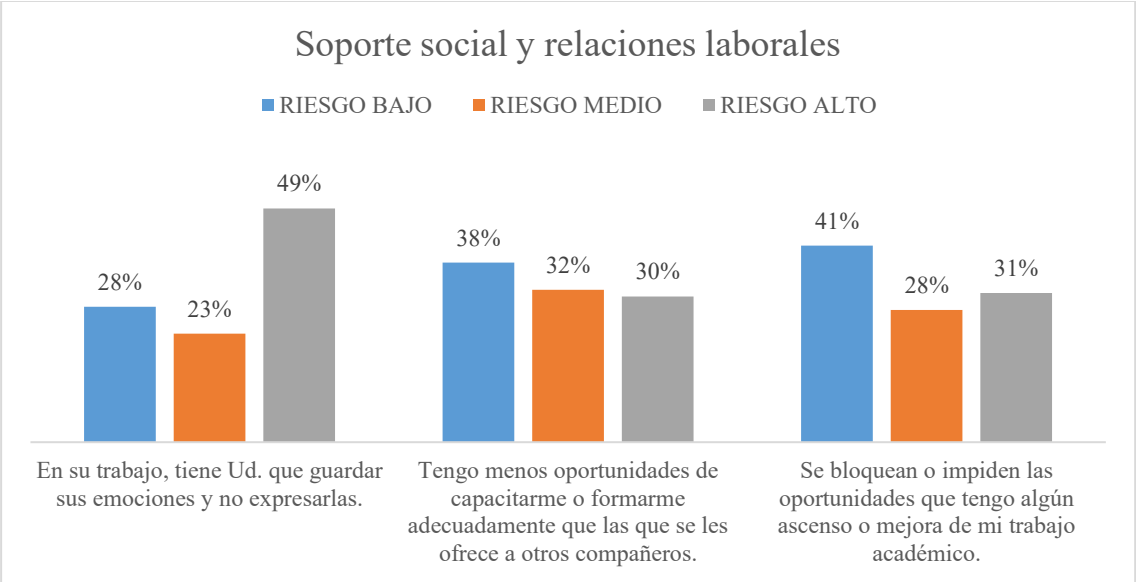
Figura 7 Actividades del puesto de trabajo



Nota. La figura muestra los porcentajes de trabajadores en riesgo bajo y riesgo medio-alto para dos aspectos relacionados con el reconocimiento en el trabajo.

En la figura 8, se evidencia que la mayoría de los encuestados (63%) indica tener un bajo riesgo de ser objeto de burlas o difamaciones en el trabajo, aunque un 28% percibe un riesgo alto, lo cual podría impactar su bienestar emocional. Un 57% siente que su trabajo académico es apreciado, pero un 27% no comparte esa percepción, lo que afecta su motivación. Además, el 50% manifiesta que sus superiores no les reconocen adecuadamente, lo que influye negativamente en la moral y el compromiso de los empleados. Estos resultados señalan una preocupación significativa entre los empleados en cuanto al reconocimiento laboral y la posibilidad de enfrentar burlas, calumnias o difamaciones públicas en el entorno laboral. Estos elementos pueden contribuir a un ambiente de trabajo negativo y afectar la salud mental y el bienestar de los empleados. Es crucial que la organización tome medidas para abordar estas inquietudes y fomentar un entorno laboral saludable y respetuoso.

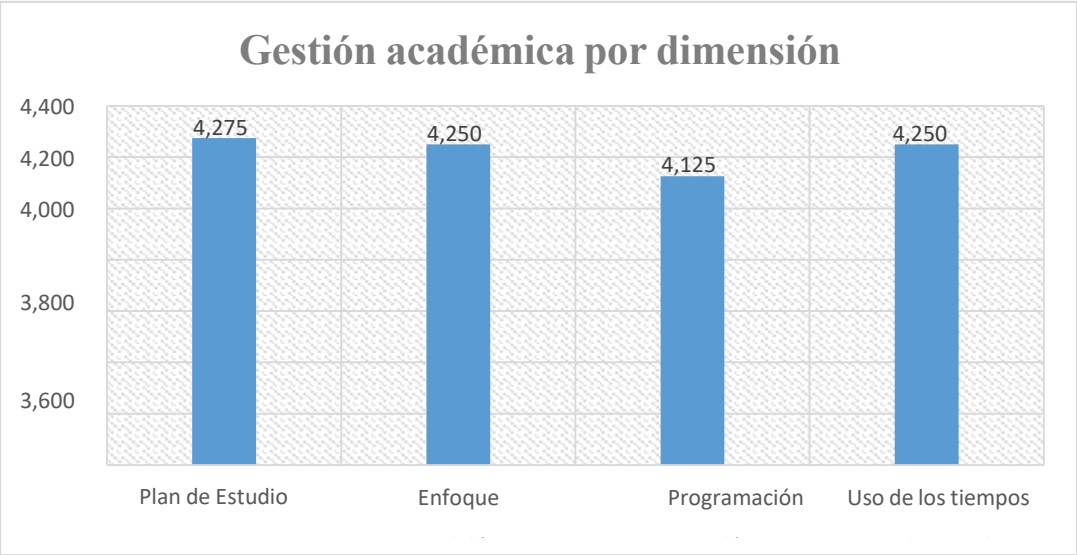
Figura 8 Soporte social y relaciones laborales



Nota. Se compara los porcentajes de trabajadores en riesgo bajo y riesgo medio-alto en dos aspectos del soporte social y las relaciones laborales

En las figuras 9, relacionadas con las dimensiones de Gestión Académica, se observa que las medias presentan valores similares en sus dimensiones, lo que sugiere que todas tienen un grado de importancia comparable para los docentes en este ámbito. No obstante, se destaca que la dimensión de Programación Académica tiene una media más baja (4,125) en comparación con las otras, lo que podría indicar que no es tan relevante para los docentes como las otras tres dimensiones cuyas medias superan el 4,125. Esto implica que los docentes están de acuerdo en que los cambios necesarios en el distributivo se informan de manera oportuna y que se utilizan diversos materiales y recursos para facilitar el aprendizaje. Por otro lado, la media más alta corresponde a la dimensión de Plan de estudio, donde, según los resultados, los docentes confirman positivamente que al inicio de las clases presentan el programa de estudios y cumplen completamente con los cronogramas y actividades propuestas por la institución.

Figura 9 Gestión académica por dimensión (Docentes)



Nota. Evaluación de las dimensiones de la gestión académica institucional, donde se observa una valoración consistentemente alta (superior a 4 puntos) en todos los aspectos evaluados, destacando el Plan de Estudio como la dimensión mejor valorada.

En la tabla 4, se observa que las dimensiones con mayor dispersión son Enfoque Metodológico y Uso de los Tiempos para el Aprendizaje, ambas con una desviación de 0,550. Esto indica que estas dimensiones han recibido una valoración más variada entre los encuestados. En la dimensión de Enfoque Metodológico, las respuestas de los docentes están divididas, con algunos parcialmente de acuerdo y otros de acuerdo en que la institución fomenta la inclusión de estudiantes mediante adaptaciones curriculares. De manera similar, la dimensión de Uso de los Tiempos para el Aprendizaje muestra una mayor variabilidad, con respuestas que oscilan entre parcialmente de acuerdo y de acuerdo en relación con la elaboración de guías, folletos, material audiovisual o presentaciones con propósitos académicos.

Tabla 4 Gestión académica por dimensión (Docentes)

Calidad Educativa		
	Media	**Desviación estándar**
Total	4,225	0,417
Plan de Estudio	4,275	0,444
Enfoque Metodológico	4,250	0,550
Programación Académica	4,125	0,425
Uso de los tiempos para el Aprendizaje	4,250	0,550

Nota. Los valores representan las puntuaciones medias y desviaciones estándar de la evaluación de la gestión académica en sus diferentes dimensiones, según la percepción de los docentes participantes. La escala de medición utilizada fue de 1 a 5 puntos, donde valores más altos indican una mejor percepción de la calidad educativa en cada dimensión evaluada.

DISCUSIÓN

Según Vergara Varela, (2019) un clima organizacional favorable se caracteriza por la colaboración en equipo, el optimismo, la energía y el entusiasmo en la realización de las tareas diarias. En este tipo de ambiente, cada empleado tiene un buen autoconocimiento, lo que se manifiesta en una comunicación asertiva y abierta de ideas, creando así un entorno propicio para mejorar tanto el desempeño individual como el trabajo en equipo con los compañeros. En el estudio realizado en la Unidad Educativa Nicolas Infante Díaz existen criterios divididos, la mayoría considera que existe comunicación, sin embargo, existe, que existe optimismo sin embargo el ambiente es inadecuado lo que afecta al personal docente.

En paralelo González Garcés, (2020) sostiene que el ambiente laboral institucional se manifiesta a través de las interacciones tanto personales como profesionales entre sus miembros, constituyendo un indicador inicial de su cultura organizacional. Este elemento resulta esencial y requiere fortalecimiento continuo para optimizar el desempeño laboral y alcanzar los objetivos institucionales. La creación y mantenimiento de un entorno laboral saludable tiene un impacto positivo directo en tres aspectos fundamentales: los niveles de motivación del personal, la efectividad en la comunicación y la cohesión del trabajo colaborativo

De acuerdo con la investigación de Mejía et al., (2019) un análisis comparativo regional reveló que Venezuela encabeza los índices de estrés con un 63%, mientras Ecuador ocupa el segundo lugar con 54%, seguido por Panamá (49%), Perú (29%) y Colombia (26%). Específicamente en el contexto ecuatoriano, una investigación realizada por Martínez Minda et al., (2019) en el circuito 03 distrito 311, evidenció que el personal docente experimenta niveles significativos de estrés laboral. Este fenómeno se ve agravado por un ambiente laboral desfavorable y una estructura organizacional jerárquica rígida, lo que obstaculiza el desempeño óptimo de sus funciones y se manifiesta en diversos síntomas como ansiedad, desinterés y dificultad para adaptarse a los cambios. En el estudio realizado este criterio es concordante con la existencia de una rigidez en los procesos de la toma de decisiones por los directivos, se obedece a unas directrices que vienen emanadas desde el Distrito de Educación, dónde solo se

limitan a cumplir de ahí es que no se cumplen con algunos elementos fundamentales par crear ambientes de trabajo saludable.

Bolaños Vaca, (2021) confirman en su estudio un alto nivel de estrés entre los docentes de una institución educativa en Ecuador, con una afectación del 51.64%. La OIT señala que el estrés contribuye a aumentar los niveles de depresión e incluso al suicidio, y destaca que es la principal causa de ausentismo, alcanzando entre el 50% y el 60% (OIT, 2010, pp. 11-12). El estrés laboral es una preocupación que afecta la salud física y psicológica. La realización de este tipo de estudios es importante para comprender el impacto de los riesgos psicosociales en el entorno laboral y su relación con el aumento del estrés, como mencionan (Rodríguez-Rodríguez y Játiva-Morillo, 2024).

El trabajo docente en la actualidad ha pasado por un proceso de adaptación obligatorio, necesario y rápido, experimentando cambios en las demandas, como la realización de actividades con urgencia y precisión mediática, analizando su entorno, a los estudiantes, a las autoridades y a los colegas, lo que ha generado ambientes con factores estresantes. Esto ha impactado al profesorado en términos de alteraciones emocionales y enfermedades crónicas, provocando una falta de interés en sus actividades y aumentando los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, afectando de manera sutil, evidente y directa en el ámbito laboral, social y personal (Alvites-Huamaní, 2019). En este contexto la calidad de la educativa enfrenta problemas que ha tenido la educación media se encuentran la falta de infraestructura, docentes desmotivados, sistema muy centralizado, salarios bajos de los profesores, entre otros.

CONCLUSIONES

El análisis del clima organizacional entre los docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz revela que aspectos como las tareas laborales, el entorno de trabajo, la interacción personal y social, y los elementos organizacionales generalmente tienen un impacto positivo en la institución. Sin embargo, existe una minoría que se siente insatisfecha con su entorno laboral, especialmente en lo que respecta a las condiciones de trabajo, las cuales muestran una influencia moderada en los

resultados, y en ocasiones, no tienen impacto en los entornos laborales donde desempeñan sus funciones.

La mayoría de las áreas en la gestión académica, incluyendo el Plan de Estudio, el Enfoque Metodológico y la Programación Académica, tienen un impacto positivo significativo en el desempeño del personal de la Unidad Educativa "Nicolás Infante Díaz", lo que confirma un rendimiento académico bueno en la institución. Además, la calidad educativa está relacionada con conceptos como inclusión, equidad, eficacia, eficiencia, innovación, transformación, reflexión continua y evaluación, entre otros. Estos indicadores son medibles y pueden proporcionar soluciones a las necesidades de la sociedad escolar actual, que se caracteriza por cambios constantes y requiere someterse a procesos de mejora a un ritmo similar.

REFEERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alanis Gómez , L., Cruz Balderas , H., & Orrante Rangel , D. (2015). DIAGNÓSTICO DEL CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA PYMES DEL SECTOR SERVICIOS. Red Internacional de Investigadores en Competitividad, 1090-1102. https://www.riico.net/index.php/riico/article/download/61/182/2302

Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Propósitos y Representaciones, 7(3), 141-159. https://doi.org/https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393

Bolaños Vaca, K. J. (2021). Medición del estrés laboral en los docentes de la unidad educativa José Julián Andrade Carchi Ecuador 2020. Articulo Científico Programa de Maestría. Universidad Regional Autónoma de los Andes UNIANDES , Ambato, Ecuador . https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12811

Cobos-Sanchiz, D., López-Noguero, F., Gallardo-López, J. A., & Martín , M. C. (2022). Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: estudio de caso en una universidad española. Formación Universitaria, 15(2), 83-92. https://doi.org/https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000200083

Cortés-Rodríguez, D. A., & Pacheco, S. L. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. Encuentros, 17(01), 145-161. https://doi.org/https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674

Costales-Coronel, B. G., & Gavolánez-López, L. K. (2022). Estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería en la modalidad virtual. Revista Psicología UNEMI , 6(10), 10-20.

De la Cruz, A., Barturén, F., Herrera , J., & Taboada, L. (2023). Clima organizacional educativo como determinante del éxito pedagógico. ENCUENTROS Revista de Ciencias Humanas,Teoría Social y Pensamiento Crítico(17), 91-105. https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.7527554

Garavito Coy et al. . (2021). Análisis del clima organizacional como factor de riesgo psicosocial en la notaría novena del círculo de Bogotá . Corporación Universitaria Minuto de Dios . Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo , Bogotá D.C. https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/13981/1/TE.RLA_GaravitoM%C3%B3nica-Monta%C3%B1oXiomara-SandovalDaniela_2021

Garavito Coy, M. A., Montaño Herrera, X. A., & Sandoval Escobar, D. (2021). Análisis del clima organizacional como factor de riesgo psicosocial en la notaría novena del círculo de Bogotá. Trabajo de Grado p. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá D.C, Colombia. https://hdl.handle.net/10656/13981

García Lozano, N. A., & Quilca Cusipuma, S. A. (2018). El Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Los Docentes De La Institución Educativa N° 997 Pucacancha – Castrovirreyna, 2018. Tesis de Maestría . Universidad Cesar Vallejo, Lima , Perú. https://hdl.handle.net/20.500.12692/30989

González Garcés , D. I. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. (Master's thesis, Administrativas. Maestría en Administración Pública.). Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias.

González Garcés , D. I. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. Maestría en Administración Pública. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31523/1/06%20ADP.pdf

González Rivera, P. L. (2022). "Estrategia de capacitación profesoral activa y formación profesional pedagógica. MENDIVE Revista de Educación, 20(4), 1109-1122. https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3091

Gudiño Hernández, M. X. (2019). Propuesta de intervención en los riesgos psicosociales de los funcionarios y al clima organizacional de la Dirección Financiera del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana durante el año fiscal 2018. Tesis Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, Quito, Ecuador . http://hdl.handle.net/10644/7023

Lule-Uriarte, M. N., Serrano-Mesía, M. M., & Montenegro-Cruz, N. Y. (2023). La gestión educativa: factor clave en la calidad educacional. Revista Científica UISRAEL, 10((3)), 57–71. https://doi.org/https://doi.org/10.35290/rcui.v10n3.2023.893

Martínez Minda, H., Rodríguez Álava, L. A., & Cobeña Ostaiza, K. G. (2019). ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES DEL CIRCUITO 03 DISTRITO 13D11 DE LA ZONA 04 DE EDUCACIÓN Y ESTRESORES PSICOSOCIALES PREVALENTES. Revista Cognosis, 4((1)), 83–98. https://doi.org/https://doi.org/10.33936/cognosis.v4i1.1822

Medina González, I. A., Vinueza Beltran , A. M., Castro Adrian, D. M., & Polanco Quimi, B. H. (2025). Transformación Digital en la Educación Ecuatoriana: Impacto de la Tecnología Educativa en la Enseñanza y Aprendizaje. . Revista Social Fronteriza, 5((1)), e–565. https://doi.org/https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5(1)565

Mejia, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A., & García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo,

28(3), 204-211. https://doi.org/https://cris.continental.edu.pe/en/publications/factores-asociados-al-estr%C3%A9s-laboral-en-trabajadores-de-seis-pa%C3%ADs

Minda , H. M., Álava, L. A., & Ostaiza, G. C. (2019). Estrés laboral en los docentes del circuito 03 distrito 13d11 de la zona 04 de educación y estresores psicosociales prevalentes. Revista Cognosis, 4(1), 83-98. https://doi.org/https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Cognosis/article/view/1822

Moreno Fuentes, E., Perales Molada, R. M., & Hidalgo Navarrete, J. (2020). Estudio cualitativo sobre el uso de la gamificación en la Educación Superior para promover la motivación en el alumnado. Aula de Encuentro, 21((2)), 5-26. https://doi.org/https://doi.org/10.17561/ae.v21.n2.1

Noboa Salazar, J. G., Barrera Cosiun, G. J., & 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/https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184

Noroña , D. R., Vega , V., & Bolaños , K. J. (2020). Medición del estrés laboral en los docentes de la unidad educativa José Julián Andrade Carchi Ecuador 2020. Artículo Científico de Maestría en Salud Ocupacional. Uniandes . https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12811

Nupan Nasthar , A. V. (2018). RIESGOS PSICOSOCIALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE URGENCIAS. ANÁLISIS EN UNA CLÍNICA DE NIVEL III Y IV UBICADA EN CALI - COLOMBIA. Trabajo de grado para optar al título de magister en administración . UNIVERSIDAD DEL VALLE , Cali - Valle del Cauca . https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/13856/1/CB0577769.pdf

Nupan Nasthar, A. N. (2018). Riesgos psicosociales y clima organizacional en el personal de urgencias: análisis en una clínica de nivel III y IV ubicada en Cali - Colombia. Trabajo de grado - Maestría. Universidad del Valle, Cali-Valle del Cauca, Colombia . https://hdl.handle.net/10893/13856

OIT. (2010). Oficina Internacional del Trabajo. Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/

Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. . Revista Lasallista de Investigación, 15((1)), 90-101. https://doi.org/ https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9

Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, XV((28)). https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf

Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. Revista Innova Educación, 4((4)), 20-30. https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002

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

Rodríguez , A. R., & Játiva , J. R. (2024). Factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés en docentes de la unidad educativa Julio Matovelle de la ciudad de Quito del año 2023. Pol. Con. (Edición núm. 85, 9(1), 1-23. https://doi.org/ISSN: 2550 - 682X

Rodríguez-Rodríguez, A. R., & Játiva-Morillo, J. R. (2024). Factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés en docentes de la unidad educativa Julio Matovelle de la ciudad de Quito del año 2023. Polo del Conocimiento (Edición núm. 85), 9(1), 1-23. https://doi.org/10.23857/pc.v9i1.6365

Rojas Pérez, L. K., Gutiérrez Becerra, O. I., Mendoza Parada, J. A., & Rodríguez Rojas , J. C. (2024). Desarrollo Organizacional Centrado en la Gestión del Conocimiento en las Instituciones de Educación Superior. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8((3)), 5076-5091. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11709

Rosas Serrata , J., García Treviño, I. L., Guzmán Prince, I., & Medina Álvarez, M. Á. (2023). Diseño de un Instrumento para la Medición del Clima Laboral en una PyME. . Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7((5)), 863-875. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7773

Sotelo , J. G., & Figueroa , E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8(15), 582-609. https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312

Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8(15), 582-609. https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312

Suasnabas-Pacheco, L. S., & Juárez, J. F. (2020). Calidad de la educación en Ecuador. ¿Mito o realidad? Dominio De Las Ciencias, 6((2)), 133–157. https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v6i2.1160

Vergara Varela, R. (2019). Administración, Burocracia y Organización, ¿Es el management un sistema adaptativo complejo?, análisis desde las escuelas de pensamiento.Una aproximación preliminar a la temática. . Encuentros, 17((01)). https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674

Vizarreta Flores, C. V. (2022). Clima organizacional y factores de riesgo psicosocial en el personal asistencial de un policlínico del distrito de San Miguel, 2022. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. https://hdl.handle.net/20.500.12692/94271

Zambrano Campoverde, J., Ramón Pineda, M. Á., & Espinoza-Freire, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en los docentes de la Universidad Técnica de Machala. Universidad y Sociedad, 9((2)), 163-17. Recuperado de http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus