



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO
CARRERA DE PSICOLOGÍA

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL SUR DE
QUITO, EN EL PERIODO 2024 - 2025**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciadas en Psicología

AUTORAS: GUANOTASIG SINGAÑA VALERIA PAULINA

VASCO VILAÑA JOHANNA NICOLE

TUTORA: XIMENA ALEXANDRA RAMÍREZ OCAÑA

Quito - Ecuador

2025

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotras, **Guanotasig Singaña Valeria Paulina** con documento de identificación N° **1725214538** y **Vasco Vilaña Johanna Nicole** con documento de identificación N° **1724157324**; manifestamos que:

Somos las autoras y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,



Guanotasig Singaña Valeria
Paulina
1725214538



Vasco Vilaña Johanna Nicole
1724157324

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotras, **Guanotasig Singaña Valeria Paulina** con documento de identificación N° **1725214538** y **Vasco Vilaña Johanna Nicole** con documento de identificación N° **1724157324**, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras de la Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención: del trabajo de titulación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL SUR DE QUITO, EN EL PERIODO 2024-2025**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,



Guanotasig Singaña Valeria
Paulina
1725214538



Vasco Vilaña Johanna Nicole
1724157324

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Ximena Alexandra Ramirez Ocaña** con documento de identificación N° **1716245822**, docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL SUR DE QUITO, EN EL PERIODO 2024- 2025**, realizado por **Guanotasig Singaña Valeria Paulina** con documento de identificación N° **1725214538** y por **Vasco Vilaña Johanna Nicole** con documento de identificación N° **1724157324**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,



Ximena Alexandra Ramirez Ocaña

C.I: 1716245822

Dedicatoria

Dedico este logro a Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza llenándome de sabiduría, fe y perseverancia para superar cada desafío. A mi madre Jeaneth por su amor incondicional, su apoyo constante y esfuerzo, a mi padre a quien considero mi angelito que me guía desde el cielo “Papi Marco”, siendo siempre mi mayor inspiración para alcanzar este sueño, a mis hermanos Karlita y Arielito por su cariño y por confiar en mí, a Luis por sus palabras de aliento que me motivaron a seguir adelante y a una persona especial cuya compañía, aliento y confianza en mí, ha sido fundamental para llegar hasta aquí. Al mismo tiempo quiero agradecer a todos mis docentes que fueron parte de mi formación académica, gracias por sus conocimientos, sus orientaciones, su paciencia y motivación. Con todo mi corazón, les dedico este triunfo.

Valeria Paulina Guanotasig Singaña

Dedicatoria

Dedico este logro, primeramente, a Dios, por todas las bendiciones que he recibido de su parte, por darme la fortaleza, sabiduría y guiar cada uno de mis pasos, agradezco infinitamente a mi madre Marlene quien, con su amor, apoyo y sus palabras me alentó a seguir adelante. A mi querida hermana Fernanda a quien considero mi segunda madre, que me impulso, que confío en mí y en mi capacidad para alcanzar mis metas. A Mimi y Estefanía por su cariño y siempre estar presentes. Agradezco a cada una de las personas, que de una u otra manera han estado presentes en todo momento y me han extendido su mano.

Con todo el amor y la gratitud dedico esta faceta de mi vida a mis seres queridos, por enseñarme que a pesar de las dificultades siempre habrá una luz de esperanza por el cual se deba continuar. Este logro también es suyo, gracias por ser mi motor y mi inspiración.

Johanna Nicole Vasco Vilaña

Resumen

El objetivo de la presente investigación es revisar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en un colegio del sur de Quito durante los años 2024-2025. El estudio contó con 50 trabajadores entre los que se encontraban tanto el personal administrativo como docentes. Para la recolección de información se aplicaron herramientas validadas, tales como: la Escala de Clima Social Laboral y la Escala de Satisfacción Laboral Global. Se reveló que el 63,27% del personal tiene una percepción negativa del clima organizacional, mientras que el 55,10% de ellos se siente satisfecho con su trabajo. Se detectó una asociación negativa moderada ($\rho = -0,483$, $p < 0,01$), es decir, las condiciones desaprobatorias del ambiente laboral tienden a causar insatisfacción con el trabajo. Los hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias como mejorar la cohesión grupal, el liderazgo democrático y la claridad organizacional. Esta investigación resalta el aspecto del ambiente laboral como factor clave en la buena salud y la alta productividad de los trabajadores, argumentando brindar herramientas tanto teóricas como prácticas para optimizar el ambiente de las organizaciones educativas.

Palabras clave: Clima organizacional, satisfacción laboral, instituciones educativas.

Abstract

The objective of this research is to examine the relationship between the work environment and job satisfaction in a school located in the southern part of Quito during the years 2024-2025. The study included 50 workers, comprising both administrative staff and teachers. For data collection, validated tools were applied, such as the Work Social Climate Scale and the Overall Job Satisfaction Scale. It was revealed that 63.27% of the staff have a negative perception of the organizational climate, while 55.10% of them feel satisfied with their jobs. A moderate negative association was detected ($\rho = -0.483, p < 0.01$), indicating that unfavorable work environment conditions tend to cause job dissatisfaction. The findings highlight the importance of implementing strategies such as improving group cohesion, democratic leadership, and organizational clarity. This research underscores the work environment as a key factor in the good health and high productivity of workers, advocating for the provision of both theoretical and practical tools to optimize the environment in educational organizations.

Keys words: Organizational climate, job satisfaction, educational institutions.

Índice de Contenido

I.	Datos informativos del proyecto	1
II.	Objetivo.....	1
	General	1
	Específicos	1
III.	Hipótesis.....	1
IV.	Eje de la intervención o investigación.....	2
V.	Objeto de la práctica de la investigación.....	8
VI.	Metodología	9
	Población y muestra	9
	Los criterios que se evaluaron fueron:	10
VII.	Preguntas clave.....	12
VIII.	Organización y procesamiento de la información.....	12
IX.	Análisis de la información.....	13
X.	Justificación.....	19
XI.	Caracterización de los beneficiarios.....	20
XII.	Interpretación.....	22
XIII.	Principales logros del aprendizaje.....	23
XIV.	Conclusiones y recomendaciones.....	24
XV.	Referencias	27
XVI.	Anexos.....	29
	Anexo 1 Escala de WallCook.....	29
	Anexo 2 Escala de clima social laboral de Wes Moss	30

Índice de tablas

Tabla 1 Fiabilidad de la escala social del trabajo.....	17
Tabla 2 Fiabilidad de la escala overall job satisfaction.....	18
Tabla 3 Pruebas de normalidad.....	19

Índice de figuras

Figura 1 Distribución por edad.....	13
Figura 2 Distribución por género	14
Figura 3 Distribución por estado civil.....	14
Figura 4 Distribución por sector de domicilio.....	15
Figura 5 Distribución por nivel de estudio.....	15
Figura 6 Distribución por años de experiencia.....	16
Figura 7 Distribución por tipo de contrato.	16
Figura 8 Resultados percepción de clima organizacional.	17
Figura 8 Resultados percepción de satisfacción laboral.....	18

I. Datos informativos del proyecto

Nombre del proyecto: Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de una institución educativa del sur de Quito, en el periodo 2024- 2025.

Delimitación del tema.

El presente estudio pretende abordar las variables de clima y satisfacción laboral con la finalidad de analizar su relación, este proceso se ejecutará en una institución educativa ubicada en el sur de Quito, Ecuador, se tomará en cuenta la participación del personal docente y administrativo. La población de estudio está conformada por un total de 50 trabajadores 15 en el área administrativa y 35 docentes de las cuales 19 son de género masculino y 30 de género femenino, el rango de edad se encuentra entre 25 y 68 años, el proyecto se desarrollará en el periodo comprendido entre noviembre de 2024 a febrero de 2025.

II. Objetivo

General

Analizar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución educativa del Sur de Quito, con el fin de promover espacios saludables.

Específicos

Medir el nivel de percepción sobre el clima organizacional de los trabajadores.

Determinar los niveles de satisfacción laboral presentes en la institución.

Evaluar la relación existente entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores dentro del ambiente organizacional.

III. Hipótesis

H₀: No existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución de educación básica y secundaria del Sur de Quito.

H₁: Si existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución de educación básica y secundaria del Sur de Quito. Eje de la intervención o investigación

IV. Eje de la intervención o investigación

El clima laboral influye en las experiencias y expectativas que tienen las personas en la organización. Así como también se toma en cuenta aspecto personales y ambientales que permite determinar el nivel de satisfacción. De esta forma se comprende la interacción que gira en torno al clima laboral tomando en cuenta ambos factores. Es por ello, por lo que es indispensable abordar desde la psicología del trabajo porque esta disciplina permite profundizar la interacción del trabajador en el contexto laboral

En Perú Maraza Vilcanqui et al., (2022), estudiaron la percepción del clima laboral, sobre un grupo de 13 docentes y 2 administrativos, en el cual se utilizó un enfoque cuantitativo y de carácter descriptivo. En dicha investigación se evidenció que la percepción es medianamente satisfactoria y enfatizan que si bien se siguen todos los lineamientos que conforman las dimensiones de gestión, clima e interacción institucional no son lo suficientemente importantes para desarrollar satisfacción significativa, por lo que se recalca que es mejor fortalecer cada una de las categorías como es el apoyo, la interacción, la motivación en el entorno laboral.

Por ende, resaltan el impacto que genera el clima laboral en la percepción y las experiencias personales del individuo dentro de su entorno de trabajo. Destacando la importancia de la interacción colectiva en el área laboral y el manejo adecuado de la gestión organizacional, la cual contribuirá en el desarrollo comportamental y valoración ambiental e ira identificando las condiciones laborales para evidenciar su nivel de satisfacción.

En Colombia Avendaño Castro et al., (2021), indagaron como factores extrínsecos e intrínsecos son significativamente influenciados en la satisfacción laboral de manera positiva como negativa. Para ello se utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo con una muestra de 58 docentes. En este estudio se reflejó la conformidad en aspectos del entorno laboral, tales como la relación entre compañeros, jornada laboral, autonomía, seguridad y responsabilidad que ejercen en su área de trabajo. Sin embargo, la inconformidad se muestra mediante una baja remuneración, exceso de trabajo y falta de oportunidades en el crecimiento profesional, no tener las suficientes herramientas para trabajar de manera eficiente.

Los autores citados expresan que la satisfacción dependerá de los diversos factores que presenta el entorno laboral, como por ejemplo la gestión, estructura, funciones, liderazgo y relaciones. Por esta razón consideran oportuno relacionar con los factores extrínsecos, tales como

es el salario, remuneraciones, condiciones laborales, como también factores intrínsecos los cuales comprenden las habilidades, competencias, logros, para su valoración.

En Ecuador, Álvarez & Montesdeoca (2022), analizaron como la satisfacción depende de factores ambientales en las cuales participaron 156 personas de cinco instituciones educativas, desde un enfoque cuantitativo. Recalcan la importancia de los factores intrínsecos como aspectos primordiales para obtener resultados que sean significativamente positivos. No obstante, las expectativas, herramientas y estrategias precisas y claras, fomentan un comportamiento adecuado adaptable a los distintos cambios e interacciones y responder a retos impuestos por la organización.

En Estados Unidos los autores Cooper & Artz (1995) en su estudio sobre satisfacción de los emprendedores relaciona dicha variable con el rendimiento en el sitio de trabajo. Además, se mencionan que la satisfacción laboral hace referencia al bienestar que se aprecia en su entorno de trabajo; teniendo en cuenta que existe aspectos como el equilibrio entre la vida personal y laboral de cada empleado.

Los aportes que se establecen en los contextos donde se ha estudiado la interacción de estas variables se puede apreciar desde una relación de factores personales y ambientales para determinar la interacción del entorno laboral. Debido a ello, la influencia que se ejerce de ambos aspectos evidenciará los niveles de satisfacción que se manifiesta en cada trabajador. También hay que considerar que la dinámica grupal se establece mediante el manejo de la estructura, función y gestión organizacional que están vinculadas con los factores extrínsecos como intrínsecos. Por ende, su aspecto en común es destacar sus factores como puntos centrales para determinar si un clima laboral es adaptable o por el contrario termina siendo desfavorable para la interacción del trabajo. Así también podemos hacer un énfasis en la satisfacción ya que mediante la influencia del clima laboral se puede apreciar que tan satisfecho se encuentra el trabajador ejerciendo sus labores en su área de trabajo.

Además, se puede mencionar los siguientes autores que contribuyen con su conocimiento y determinan una perspectiva teórica que permite comprender la relación que establece la variable “clima organizacional” con la variable de “satisfacción laboral” considerando los aspectos psicológicos, ambientales como también factores higiénicos y motivacionales el cual determina el comportamiento e interacción social del trabajador.

la teoría de campo propuesto por Lewin (1978), es un claro ejemplo, que permite detallar una dinámica interaccional entre el estudio de aspectos psicológicos y la esfera vital. La esfera

vital comprende a la persona y todas las fuerzas psicológicas internas y externas que se establecen en cada momento y que influyen en el comportamiento, es decir que su aporte destaca una visión holística derivada de la percepción y experiencias que el sujeto obtiene del contexto y su realidad. Los componentes cognitivos y comportamentales están sujetos a situaciones circunstanciales que son determinados por la influencia del entorno en el sujeto.

Por consiguiente, los aspectos psicológicos y la esfera vital son comprendidos mediante una interacción dinámica. De forma que su implicación con la subjetividad es explicada mediante la percepción que se establece de un contexto en su realidad y de sucesos psicológicos importantes que generan efectos significativos en el comportamiento, en cuanto a la temporalidad se enlaza a un momento presente que determina su influencia. No obstante, recalca que las experiencias pasadas forman parte de la esfera vital pero no tienen un impacto significativo que influya en el comportamiento.

Esto lleva a que los campos de fuerzas engloben todas las situaciones que hacen parte de las propiedades del campo como por ejemplo las dinámicas y fuerzas psicológicas siendo estas importante para la interacción social y psicológica ya que son percibidas sin la necesidad de generar restricciones u obstáculos al momento de tomar acción.

Por otro lado, su medición puede abordarse mediante un marco conceptual y metodológico que precisamente va a establecerse mediante la “psicología topológica y vectorial” esta toma en cuenta todo lo que comprende la esfera vital y lo analiza mediante la interacción de fuerzas psicológicas destacando la intensidad que se da en las personas y que impacto tiene en el comportamiento. Por tanto, pretende analizar todos los elementos que se conectan con la esfera vital y los procesos mentales, identificando la funcionalidad de cada uno de los componentes en su variación.

Ahora bien, la interacción de procesos mentales y factores ambientales son influencias para establecer constructos que se manifiestan mediante una causa y efecto, esto permite analizar al individuo y su interacción en un entorno. Dentro de su aporte se recalca que los constructos psicológicos pueden estar en un constante cambio el cual tendrá una influencia en el comportamiento.

Por lo tanto, los procesos psicológicos son explicados mediante aspectos como “posición psicológica” que atribuye como un individuo tiene un sentido de pertenecía en un determinado contexto. “Locomoción” establece un cambio que será evolutivo a medida que se presenten

situaciones que el individuo desee transitar o mejorar. “Estructura cognitiva” el espacio psicológico sigue una interacción en una amplia direccionalidad centrándose en todos los aspectos que se conectan. “Fuerzas” son impulsos que siguen una direccionalidad e intensidad en un espacio psicológico. “Metas” son las expectativas a alcanzar y dependerá del grado de motivación o desafío que se disponga de estas mismas. “Conflicto” complica la interacción en situaciones específicas que generan dificultad en la toma de decisiones.” Temor” se antepone a expectativas de un futuro incierto el cual genera incertidumbre causando rumiaciones sobre lo que a un no se ha determinado. “Potencia” refleja el nivel de influencia que se ejerce en el comportamiento considerando que permite direccionar al individuo hacia un determinado objetivo e identificar que tanta fuerza tiene esa influencia en las acciones y se catalogara como positivas o negativas.

En cuanto a una dinámica grupal, el análisis holístico gira en base al manejo de interacciones de las fuerzas en la esfera vital. Para su comprensión se genera una integración desde el punto de vista subjetivo y objetivo. Esto es fundamental para la construcción de las relaciones interpersonales ya que de esta manera definirá sus interacciones en el grupo. En este contexto se recalca como las fuerzas pueden llegar a moldearse de acuerdo al entorno, por lo que el autor menciona que para ello se toma en consideración formas de liderazgo.

Dicho de este modo se encuentra el tipo de liderazgo “autocrático agresivo” el cual aborda la interacción en un grupo que será de manera rígida y estricta, las ordenes se acatan sin importar los intereses de por medio y se evidencia un abuso de poder. También se encuentra el “autocrático apático” su liderazgo se basa en un control inflexible en las normativas establecidas y muestra indiferencia por las necesidades del grupo en general. Por último, se encuentra el “democrático” este se destaca por tomar en cuenta los intereses del grupo, se evidencia, contribución, interacciones asertivas y participación en conjunto.

En contraste, estas formas de liderar dan una connotación de cómo se lleva a cabo una dinámica de interacción en un contexto el cual estará vinculado estrechamente con el nivel de satisfacción que se posea mediante la percepción que se determine del entorno. En estos términos se recalca como mediante un liderazgo autoritario el nivel de satisfacción se evidencia negativamente ya que por su parte se forma un ambiente tenso y restrictivo que genere incomodada e insatisfacción. Por otra parte, la forma de liderazgo apático mostrará un orden que tendrá una estructura dominante que se deberá seguir y el nivel de satisfacción ira disminuyendo a largo plazo.

En comparación con las otras formas de liderar el democrático contribuye al desarrollo de la satisfacción ya que justamente esta forma de liderar fomenta espacios cooperativos y saludables.

Otra de la teoría con que es posible explicar el clima laboral y la satisfacción laboral es, la teoría de la motivación de Herzberg (1976). Esta teoría explica como el clima laboral es influenciado por factores “higiénicos y motivacionales” que contribuyen al desarrollo de la satisfacción e insatisfacción.

En este sentido, los factores extrínsecos provienen de aspectos ambientales que ejercen una influencia directa en la satisfacción, esto dependerá de beneficios que se reciban de la estructura organizacional como es la interacción laboral, el reconocimiento de posición y estabilidad. Los factores intrínsecos por su parte son generados mediante la motivación que se determina del mismo sujeto, en esta consideración se destaca la capacidad de reconocimiento de logro y planteamiento de metas sin importar el nivel de dificultad o retos que se ven vinculados en su área laboral.

Es por ello, que mediante estas teorías se detallan la conceptualización de las variables de clima y satisfacción laboral con el objetivo de tener un panorama de lo que establece el clima laboral y sus dimensiones, además de entender que factores contribuyen al nivel de satisfacción.

Para Brunet (1987), el clima organizacional es un conjunto de factores personales y laborales los cuales determinan el procedimiento que se lleva a cabo en la estructura de una organización. De forma que, será fundamental su desarrollo e influencia para establecer su entorno laboral y distinguirse de otros. Para Alcover Coords (2003) el clima laboral se establece mediante la percepción subjetiva de las experiencias en el entorno organizacional de forma que mediante esta perspectiva se atribuirá una significación de la influencia que ejerce el entorno laboral para dar un sentido de como el trabajador interpreta la interacción en su ambiente.

Basándose en lo propuesto, el autor Litwin et al. Citado en (Martínez, 2016), menciona que el clima laboral puede ser evaluado considerando ocho dimensiones las cuales permiten identificar la influencia de los factores en el ambiente laboral, entre estos aspectos se encuentran los siguientes.

La consolidación de aspectos autónomos que permiten al sujeto ser parte de la organización teniendo la capacidad, la eficacia de ser autosuficiente y contribuir en su área de trabajo. También la cooperación y apoyo se sustenta en la percepción que se establece en una dinámica grupal debido a que su interacción en el entorno estará expuesto a la participación, interés y colaboración que el personal evidencie en sus relaciones laborales y el apoyo por parte de la dirección organizacional.

En cuanto, a la estructura organizacional se podrá evidenciar el nivel de eficiencia con el cual se manejan y dan un seguimiento a los lineamientos organizacionales. A demás se toma en cuenta un entorno laboral que es democrático y permite la participación de los trabajadores de la organización para brindar un aporte significativo en el cual respaldará sus ideas innovadoras para el crecimiento de la organización. Es decir, la organización fomenta la toma de decisiones en el ámbito organizacional con el propósito de generar expectativas y logros alcanzar.

Otro aspecto importante, es que se establece equidad de oportunidades que se resaltará de la percepción que se establece en el manejo de la organización siendo esta fundamental para crear un ambiente equitativo y transparente. Por otra parte, los estándares motivacionales se percibirán mediante la gestión que se establezca en la organización y como mediante su determinación se va desarrollando interés de las debidas responsabilidades que se darán en su área de trabajo. En todos estos aspectos hay que recalcar la importancia que tiene los estilos de liderazgos en la organización y como ejercen influencia en la percepción del entorno laboral.

Por otro parte, para el autor Moos et al.,(2000) establece las dimensiones del clima laboral tomando en cuenta las “relaciones, autorrealización, estabilidad y cambio”, cada una con sus respectivas subescalas que se puede explicar de la siguiente manera:

Las “relaciones” conforman las subescalas de “implicación, cohesión y apoyo”. Se analiza el interés que muestran los trabajadores en su área laboral, como también se evalúa la direccionalidad que ejercen los superiores para fomentar una contención en función de apoyo para la cooperación entre todos sus trabajadores. La “autorrealización” comprende las subescalas de “autonomía, organización y precisión” esta dimensión examina como se desempeñan las funciones en la toma de decisiones y el planteamiento de objetivos para su desarrollo, tomando en consideración el nivel de presión que se establece en el ambiente laboral. En la “estabilidad y cambio” se destaca las subescalas de “claridad, control, innovación y comodidad”. Esta dimensión valora los lineamientos que se establecen en la organización para mantener su orden, así como también propuestas e iniciativas para un crecimiento en la organización. Además, se evidencia como mediante la infraestructura se genera un entorno laboral saludable.

Igualmente, para analizar la variable de satisfacción, primero se consideró la definición según el autor Chiavenato(2009) quien menciona que la satisfacción es el resultado de la interacción de los factores motivacionales e higiénicos ya que considera que ambos aspectos van a influir de manera significativa en el trabajador. Por lo que considera que la satisfacción dependerá

de las condiciones que se establezcan en una organización tales como las restricciones, imposiciones o por el contrario puede alentar y establecer productividad.

Desde otra perspectiva Maslow (1991), explica que la satisfacción se da mediante la interacción de las necesidades y motivaciones, estas permiten que se establezca un proceso continuo que crea nuevas expectativas que el individuo desea lograr. Ante este proceso, la necesidad de seguir esperando cada vez más e ir desarrollando metas y expectativas, va generando una “jerarquía de necesidades” que se dará a medida que se establezcan las prioridades, como cumplir en primer instancia con las “necesidades básicas”.

En este sentido las necesidades básicas ya satisfechas darán paso a nuevas necesidades que requieren prioridad, permitiendo que el individuo muestre interés y atención por nuevos objetivos en el ámbito personal, laboral y social. También se fundamenta como la satisfacción influye en los estados motivacionales ya que contribuye con su interacción. Atribuye que las necesidades a un no resueltas están directamente influenciadas en el comportamiento.

Así mismo se van conformando las necesidades superiores las cuales están abordadas por una serie de aspectos que se conforman por las “necesidad de seguridad” esta permite que el individuo vea un recurso para mantener su estabilidad en un momento determinado en el cual perciba algún tipo de amenaza. “Las necesidades sociales” establecen vínculos una vez que se hayan satisfecho las necesidades anteriores, se enlazan con las relaciones entre el entorno, éstas serán comprendidas por la manera que se da y recibe afecto. La “necesidad de autoestima” establece una estabilidad psicológica y personal del individuo en el cual las necesidades son enfocadas desde el crecimiento personal y profesional, su validación será importante para satisfacer las necesidades. La “necesidad de autorrealización” se presenta en el individuo una vez que alcanzado todo el nivel de potencialidad y se ha cumplido sus expectativas en toda su amplitud.

Por ello, el autor Furnham (2001) postula que la satisfacción se asocia con la influencia de factores personales, atributos y funciones organizacionales que son percibidos subjetivamente, de este modo se determinará el grado de satisfacción que el trabajador manifiesta de sus experiencias en el entorno laboral.

V. Objeto de la práctica de la investigación

El objeto de estudio está comprendido por la percepción que el trabajador registra en su entorno laboral, que mediante la influencia de diversos factores ambientales y personales permite que los trabajadores expresen su nivel de satisfacción en consecuencia del desarrollo institucional.

Mediante sus dimensiones y categorías se determinará el tipo de clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral, resaltando los factores con más predominancia e influencia que se presenta en dicha institución educativa.

En función de estas variables el clima laboral comprende cómo se establecen las relaciones y su interacción en el entorno laboral considerando las razones del comportamiento que se evidencia en la institución y fundamentándose mediante las experiencias, expectativas, necesidades y estructura organizacional que se da en su ambiente laboral. En cuanto a la satisfacción se destaca la importancia de la autorrealización el cual estará estrechamente vinculada con la influencia que se ejerce de los factores ambientales y personal que van a establecerse en la percepción del clima laboral.

VI. Metodología

La metodología se basa en un paradigma positivista, ya que para su investigación se tomó en cuenta el método observable mediante una muestra considerable para formular estadísticamente resultados que sean fiables para sustentar la investigación. Por su parte este paradigma permitirá generar conocimiento desde un enfoque nutrido en el método científico.

Bajo un enfoque cuantitativo, se pretende realizar una relación y análisis de datos estadísticos. Se propone que al contar con dos variables es posible relacionarlas con un alcance y nivel correlacional, Arias (2012), explica esta dinámica como un método de relación entre ambas variables que son medidas por separado pero correlacionadas una vez estudiadas y pueden comprender aproximaciones e intersecciones de un determinado fenómeno.

Población y muestra

La población total es de 50 trabajadores. No fue necesario identificar una muestra, porque todos participaron. Por tanto, se convierte en un censo muestral, según Arias (2012), se recopilan datos estadísticos mediante la totalidad de una población en un contexto específico con la finalidad de llevar a cabo líneas de investigación.

En cuanto al análisis de datos, se utilizó el programa de software estadístico SPSS versión 18 el mismo que permitió relacionar las variables e identificar la percepción que corresponde a cada trabajador con base en el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se integró los resultados de los hallazgos cuantitativos para proporcionar la percepción que se tiene del clima organizacional y su relación con la satisfacción.

Instrumentos

El primer instrumento seleccionado que analiza el clima organizacional corresponde a la Escala de Clima Social del trabajo realizado por R.H. Moos y E. J. Trickett en 1974, la adaptación en español en 1984 y publicado en el (2000). Esta escala evalúa el ambiente de trabajo de manera integral y su estructura está conformada por tres dimensiones, para ello se utilizó la escala adaptada a la versión española por García-Saisó et al., (2014) y autorizada por los propios autores para su evaluación. Por tanto, de los 90 reactivos se consideraron solo un total de reactivos de 18 ítems. Para el análisis de la escala se utilizó 6 opciones de respuesta de tipo Likert que van de Totalmente de acuerdo a Totalmente en desacuerdo, el tiempo de la evaluación es indefinido.

Los criterios que se evaluaron fueron:

Clima social I: La relación que se establece con autoridades superiores y como mediante esta relación se conforma el ambiente laboral que por consiguiente se puede detectar el nivel de valoración del jefe con sus empleados. Los ítems que corresponden a esta dimensión son el numeral 1,2,3,4,5 ,6,7,8,9.

Aspectos Físicos: Determina el nivel de experiencia que genera la influencia del entorno laboral como el bienestar, productividad y estado de ánimo en los trabajadores, dando lugar al nivel de satisfacción y motivación en su área de trabajo. Los ítems que corresponden a este factor son el numeral 10,11,12.

Normatividad organizacional: Analiza la percepción en el entorno laboral el cual tendrá una influencia significativa en el comportamiento de los trabajadores dentro de la institución. Los ítems que corresponden a este factor son el numeral 13,14,15,16,17,18.

El segundo instrumento aplicado corresponde a Overall Job Satisfaction Scale. Se elaboró por Cook (1981). La escala consta con un número de reactivos de 15 ítems, esta escala está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Se enfoca en puntos centrales, tales como satisfacción general, satisfacción extrínseca y satisfacción intrínseca.

Satisfacción extrínseca: Son aquellos factores que dan paso a la creación de insatisfacción si no se establece un buen manejo de gestión por lo que se toma en cuenta la colaboración administrativa para llevar a cabo condiciones de trabajo, interacción social, productividad, esto a su vez tiene un impacto negativo.

Satisfacción intrínseca: Son aquellos factores motivacionales que tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral como por ejemplo el reconocimiento logros y desafíos labores.

Los ítems que corresponden al factor extrínseco corresponden al numeral 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15 por otra parte los ítems que corresponden al factor intrínseco corresponden al numeral: 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14.

Los criterios se evalúan de la siguiente manera, se presenta una escala de siete puntos que va desde muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho a muy satisfecho, el cual se establecerá un valor jerárquico que empiece desde 1 correspondiendo a muy insatisfecho hasta llegar a un valor de 7 siendo muy satisfecho.

Esta investigación, evalúa las variables de clima organizacional y satisfacción laboral mediante instrumentos estandarizados lo que permitirá obtener mediciones precisas y consistentes. Su análisis correlacional establece un modelo descriptivo que, se podrá evidenciar e identificar la percepción del clima laboral y su relación con la satisfacción, la interrelación entre ambas variables comprenderá como se ejerce influencia la una con la otra.

Los instrumentos serán evaluados mediante la plataforma Google Forms, misma que será presentada de manera Online. Los trabajadores de la institución recibirán información de manera verbal y se adjuntara en un apartado como primera sección de la plataforma la información que ya se anticipó de manera verbal, además incluirá el consentimiento informado para que posteriormente procedan a realizar la evaluación de las escalas psicométricas de clima y satisfacción laboral, cabe mencionar que la evaluación se tomara de manera individual.

Toda la información recopilada será tratada con estricta confidencialidad, los resultados se utilizarán exclusivamente con fines académicos e investigativos y se presentarán de forma anónima. Se detalla el proceso de evaluación y el consentimiento informado con la siguiente información: Los riesgos como posibles incomodidades en algunas preguntas y por otro lado beneficios en el cual se obtendrá una visión integral de la percepción del clima laboral al evaluar elementos como apoyo social, relaciones entre compañeros, autonomía y presión laboral.

VII. Preguntas clave

Preguntas de inicio

1. ¿Cuál es la percepción de los trabajadores respecto al clima organizacional en la institución educativa?
2. ¿Qué factores del clima organizacional son considerados más influyentes en la satisfacción laboral?

Preguntas interpretativas

3. ¿De qué manera el clima organizacional influye en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores?
4. ¿Qué relación existe entre las características individuales (edad, género, rol laboral) y la percepción del clima organización?

Preguntas de cierre

5. ¿Qué estrategias se podría implementar para mejorar el clima organizacional y consecuentemente los niveles de satisfacción laboral?
6. ¿Cómo pueden los hallazgos de esta investigación contribuir a la mejoría de las políticas organizacionales y de gestión en instituciones educativas similares?

VIII. Organización y procesamiento de la información

Los datos necesarios para esta investigación fueron recopilados a través de un cuestionario en formato Google Forms, el cual incluyó los instrumentos previamente mencionados: la **Escala de Clima Social del Trabajo** y la **Escala de Overall Job Satisfaction**. Este cuestionario fue diseñado para evaluar tanto las dimensiones del clima organizacional como los niveles de satisfacción laboral, y fue distribuido de manera digital a todos los participantes de la población seleccionada. Cada trabajador completó el formulario de forma individual, asegurando la confidencialidad y el anonimato de las respuestas.

Una vez recolectada la información, los datos fueron organizados y procesados utilizando el software estadístico SPSS, versión 18. Este programa permitió codificar las respuestas de las escalas en valores numéricos, facilitando su análisis. Se revisaron cuidadosamente los datos para

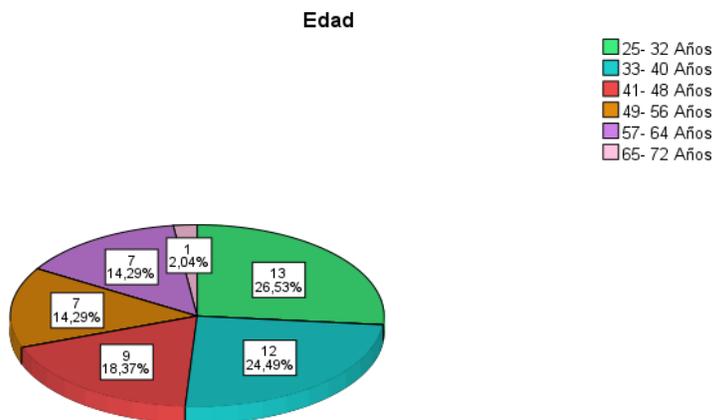
identificar posibles inconsistencias o valores atípicos, asegurando la calidad y precisión de la información antes de proceder con los análisis estadísticos.

En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo para caracterizar las variables demográficas, como edad, género, nivel educativo y tipo de contrato, así como las percepciones sobre las dimensiones del clima laboral (clima social, aspectos físicos y normativa organizacional). Se calcularon frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar para describir las tendencias generales dentro de la población estudiada. Este análisis inicial permitió identificar patrones relevantes en las respuestas de los participantes.

Posteriormente, se aplicaron análisis correlacionales utilizando el coeficiente de Shapiro-Wilk para determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral. Los subdimensiones específicos del clima laboral se analizaron en conjunto con los valores intrínsecos y extrínsecos de la satisfacción laboral. Los resultados de las correlaciones fueron interpretados en términos de dirección (positiva o negativa) y magnitud, tomando en cuenta la significancia estadística de cada relación.

IX. Análisis de la información

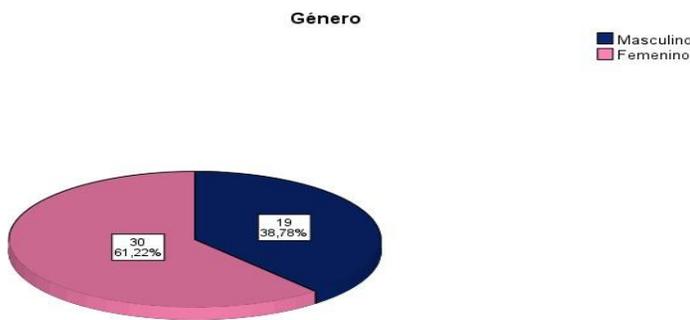
Figura 1 Distribución por edad.



Nota. Elaborado por las autoras.

El gráfico presenta una ilustración de la distribución porcentual que se establece en rangos de edades, se evidencia que el mayor porcentaje corresponden a las edades de 25 a 32 años con un total de (26.53%), el (24,49%) correspondería a las edades de 33 a 40 años, el (18.37%) oscilaría en las edades de 41 a 64 años, el (14.29%) en las edades de 49 a 64, mientras que un mínimo porcentaje se encontraría en las edades de 65 a 72 años con el (2.04%).

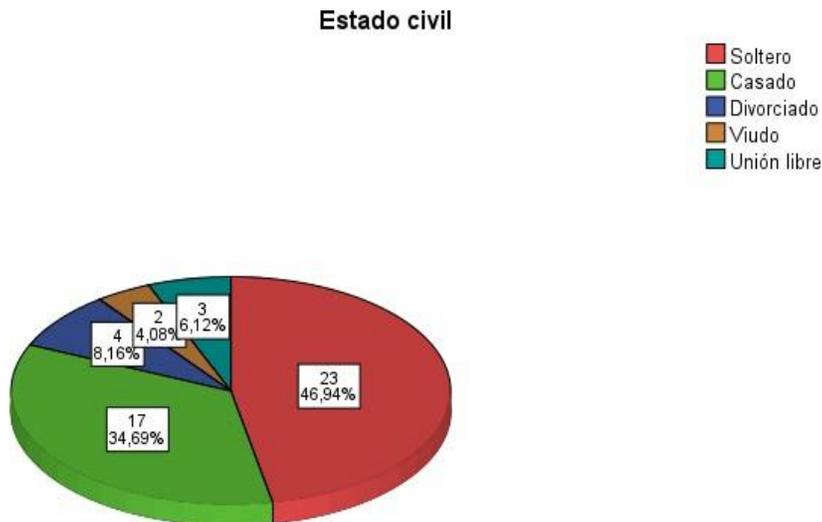
Figura 2 Distribución por género



Nota. Elaborado por las autoras.

Este gráfico evidencia una mayor participación femenina en comparación con la masculina, destacando una diferencia de aproximadamente el (22.44%) entre ambos grupos. El (61.22%) corresponde al género femenino, representado a 30 individuos, mientras que el (38.78%) corresponde al género masculino, con 19 personas.

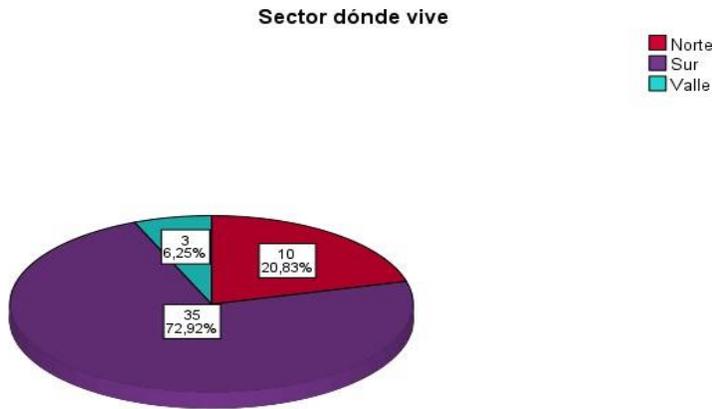
Figura 3 Distribución por estado civil



Nota. Elaborado por las autoras.

El porcentaje del estado civil correspondiente a la población muestra un porcentaje equivalente al (46,94%) que tendría un predominio en la categoría de soltero. Mientras que un (34,69 %) oscila en la categoría de casado y un mínimo porcentaje se distribuye en el (4,08%), (6,12%) y (8,16%) en las categorías de divorciado, viudo y unión libre.

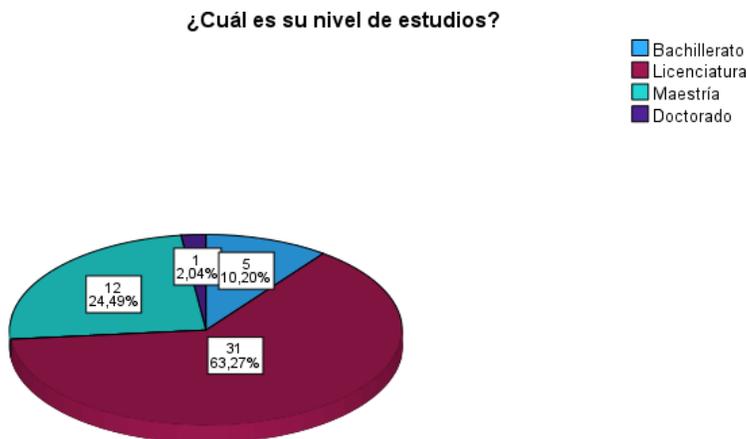
Figura 4 Distribución por sector de domicilio



Nota. Elaborado por las autoras.

Se puede apreciar en la gráfica el porcentaje mayoritario en el lugar de residencia que correspondería al sector del Sur con un (72,92%), Le sigue un (20,83%) en el Norte y un (6,25%) en el Valle.

Figura 5 Distribución por nivel de estudio.

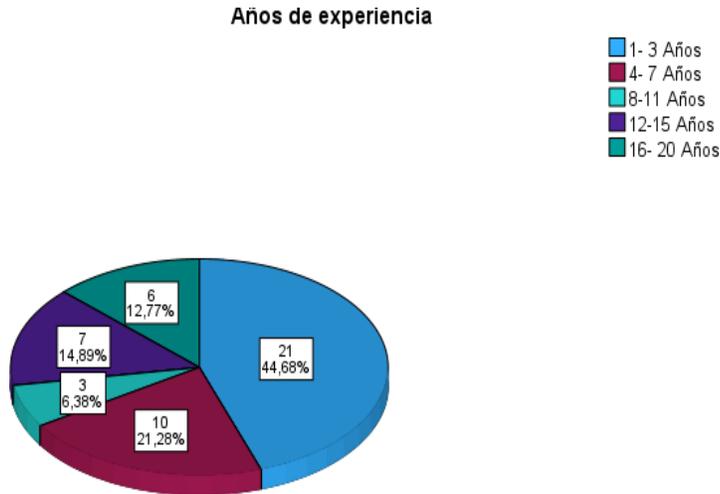


Nota. Elaborado por las autoras.

Se evidencia un mayor porcentaje del 63.27% correspondiente al nivel de educación en licenciatura. El 24.49% ha alcanzado un nivel de maestría, seguido por un 10.20% con nivel de

bachillerato. El nivel de doctorado tiene la menor representación, con un 2.04%. La mayor parte de la población posee educación universitaria de pregrado, mientras que los estudios de posgrado tienen una menor representatividad.

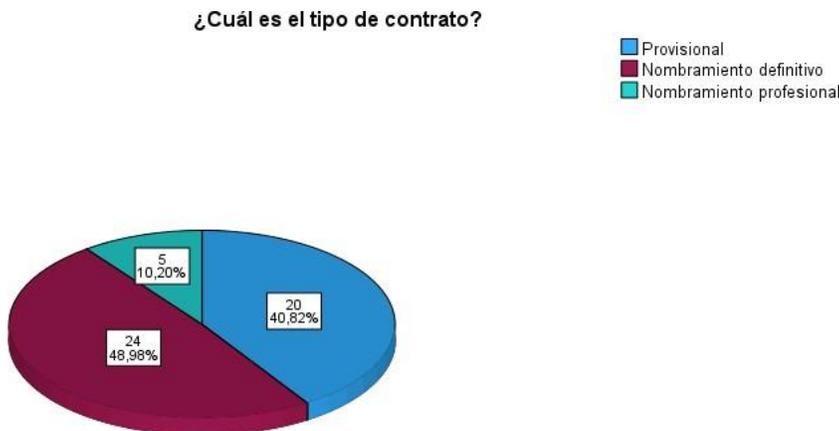
Figura 6 Distribución por años de experiencia.



Nota. Elaborado por las autoras.

Se puede evidenciar en la gráfica los años de experiencia que sobrepone dicha población, el porcentaje mayoritario se encuentra en el rango de 1 a 3 años con un porcentaje del (44,68%), le sigue el rango de 4 a 7 años con un porcentaje del (21,28%), mientras que en su distribución de años de experiencia se encuentran los porcentajes del (6,38%), (12,77%) y (14,89%) que corresponden a una minoría en la población con más años de experiencia.

Figura 7 Distribución por tipo de contrato



Nota. Elaborado por las autoras.

Este gráfico evidencia que casi la mitad de los participantes tiene un contrato con nombramiento definitivo, mientras que el nombramiento profesional es una minoría significativa. el nombramiento definitivo, que abarca el (48.98%) del total, equivalente a 24 personas. Le sigue el contrato provisional con el (40.82%), correspondiente a 20 individuos, mientras que el nombramiento profesional es el menos frecuente, con un (10.20%), representando a 5 personas.

Percepción del clima organizacional

Análisis de fiabilidad de la escala social del trabajo

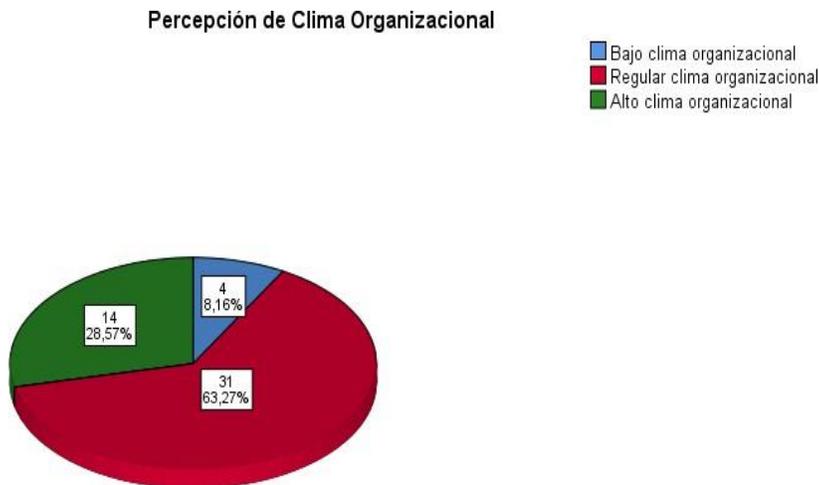
Tabla 1 Fiabilidad de la escala social del trabajo.

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	de	N de elementos	de
0,943		18	

Nota. Elaborado por las autoras.

El análisis de fiabilidad de la Escala Social del Trabajo arrojó un Alfa de Cronbach de 0,943 con un total de 18 elementos, lo que indica una consistencia interna excelente. Este resultado refleja que la escala es altamente confiable para medir las dimensiones evaluadas, garantizando precisión y estabilidad en las respuestas obtenidas.

Figura 8 Resultados percepción de clima organizacional.



Nota. Elaborado por las autoras.

Con respecto a la percepción del clima organizacional se muestra que el (63,27%), de los trabajadores perciben un clima organizacional regular, mientras que el (28,57%) lo evalúa como alto y solo el (8,16%) lo considera bajo. Según los puntos de corte, una percepción regular implica áreas positivas, pero con aspectos que requieren mejora, como la cohesión, el apoyo social y la claridad organizacional.

Análisis de fiabilidad de la escala overall job satisfaction

Tabla 2 Fiabilidad de la escala overall job satisfaction.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,914	15

Nota. Elaborado por las autoras.

El análisis de fiabilidad de la escala Overall Job Satisfaction reportó un Alfa de Cronbach de 0,914 con 15 elementos, lo que evidencia una consistencia interna excelente. Este resultado garantiza que el instrumento es altamente confiable para evaluar los niveles de satisfacción laboral en las dimensiones consideradas.

Figura 9 Resultados percepción de satisfacción laboral.



Nota. Elaborado por las autoras.

El análisis de la percepción de satisfacción laboral refleja que el (55,10%) de los empleados reporta una alta satisfacción laboral, mientras que el (42,86%) manifiesta una satisfacción media y solo el (2,04%) indica una baja satisfacción. Según los puntos de corte establecidos, la alta

satisfacción refleja que la mayoría de los trabajadores se sienten motivados, respaldados y satisfechos con sus condiciones laborales y relaciones en el entorno de trabajo.

Prueba de normalidad

Tabla 3 Pruebas de normalidad.

Pruebas de normalidad ^a								
	Percepción de satisfacción laboral	Kolmogorov-Smirnov ^b				Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	g.	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Percepción de Clima Organizacional	Satisfacción laboral media	,348	2	00	,0	,640	2	00
	Satisfacción laboral alta	,380	2	00	,0	,694	2	00

Nota. Elaborado por las autoras.

El análisis de correlación utilizando el coeficiente de Spearman evidenció un valor de 0,483. Dado que el valor de significancia del test de Shapiro-Wilk es menor que 0,05. Se concluye que no existe normalidad en los datos, lo que refleja una correlación negativa moderada entre la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral. Este resultado es estadísticamente significativo al nivel de 0,01 ($p < 0,01$), lo que permite descartar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1). En consecuencia, se concluye que un clima organizacional menos favorable se asocia con una disminución en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores en la institución educativa analizada.

X. Justificación

El presente proyecto de investigación se desarrolló con el propósito de analizar la interacción entre las percepciones del clima organizacional y los niveles de satisfacción laboral. Esta relación es fundamental para comprender cómo las condiciones laborales influyen en el bienestar y desempeño de los trabajadores, tomando en cuenta que la interacción de las mismas afectará el resultado de acciones o propósitos en una organización.

Es indispensable conocer la interacción de clima social laboral y la satisfacción laboral ya que, si en una institución, quienes dirigen la misma pueden generar estrategias que beneficiando a ambas partes logren configurar una organización que cumpla con la meta que se han propuesto cumplir (Olivera-Garay et al., 2021), y dándole a sus trabajadores, el desarrollo profesional que necesitan, esto porque, probablemente cuando con trabajador logra estar satisfecho en su lugar de

trabajo, contribuye de una manera más eficiente y productiva, haciendo que la empresa genere ingresos y el colaborador cubra tanto sus necesidades personales como laborales.

Las instituciones educativas de carácter secundario en el contexto ecuatoriano, como es de conocimiento común no ofrecen las mejores condiciones laborales para un docente y/o personal administrativo, debido no solo a las limitaciones que implica mantener una unidad educativa privada, sino también a la falta de políticas laborales que defiendan los derechos de los docentes ecuatorianos (Castillo et al., 2024). Este tipo de estudios son necesarios, porque de una u otra forma identifican el cómo se encuentran los niveles de satisfacción laboral con respecto al clima organizacional en contextos laborales educativos.

Es de importancia realizar este tipo de estudios puesto que se puede poner en práctica teorías sobre clima y satisfacción laboral, plasmando de mejor manera el vínculo que podrían tener o no como objetos de investigación. Para la práctica laboral se considera que es indispensable, ya que, dentro de una organización el saber cómo las variables antes mencionadas convergen entre sí, con sus consecuencias puede beneficiar a una organización que desee un primer paso para un diagnóstico organizacional.

Les compete a varias áreas como: el área de la salud porque puede ser una antesala para una lectura de signos- síntomas de estresores laborales, ya que los diferentes tipos de liderazgo pueden afectar el desempeño incluso en instituciones sanitarias (Hernandez Gracia et al., 2021).

Con respecto al área educativa, se puede favorecer en los trabajadores (docentes administrativos), para el cumplimiento de sus metas y tareas con el personal estudiantil y entre colegas (Delgado-Bello & Gahona Flores, 2022). En el ámbito organizacional, es de suma importancia porque en contextos similares se puede aplicar estudios a manera de diagnóstico para generar una propuesta integral que ayude a mejorar los niveles de compromiso y productividad (Diaz Dumont et al., 2023). En el aspecto social- comunitario un alto índice de satisfacción laboral puede verse manifestado en beneficiarios directos de los trabajadores como sus familias, amigos, y otros círculos sociales, garantizando beneficios no solo de la institución sino de todos los actores directos e indirectos de las mismas

XI. Caracterización de los beneficiarios

El proyecto estuvo dirigido a los trabajadores de una institución educativa ubicada en el sur de Quito, incluyendo tanto personal administrativo como docente. La población total fue de 50 participantes, de los cuales 19 eran hombres (38.78%) y 30 mujeres (61.22%). La edad de los

participantes osciló entre los 25 y los 68 años, representando una diversidad etaria significativa. Esta población fue seleccionada para evaluar la interacción entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, ya que su heterogeneidad proporciona un panorama integral del entorno laboral en este tipo de instituciones.

La participación en la investigación fue voluntaria y se llevó a cabo de manera activa, con altos niveles de cooperación y compromiso por parte de los trabajadores. Los participantes completaron los cuestionarios distribuidos a través de la plataforma Google Forms, asegurando una tasa de respuesta del 99%. Este nivel de participación garantizó la validez y confiabilidad de los datos recopilados, ya que no se presentó pérdida de información, pero si se registró un caso incompleto.

La población estudiada se caracterizó por su diversidad en términos de roles laborales y niveles educativos. El 63.27% de los participantes poseía título de licenciatura, el 24.49% había alcanzado un nivel de maestría, el 10.20% contaba con bachillerato, y el 2.04% tenía un doctorado. En cuanto a la experiencia laboral, el grupo mostró una amplia variabilidad, con una mayor concentración en quienes tenían entre 6 y 8 años de experiencia.

Muestra y criterios de selección

Dado que la población total fue de 50 personas, no se realizó un muestreo, sino un **censo muestral**, lo que permitió incluir a todos los trabajadores en el análisis. Este enfoque asegura que los resultados reflejan las percepciones y experiencias de toda la población, eliminando posibles sesgos asociados a la selección de una muestra reducida. No obstante, se reportó que 1 de los trabajadores, rechazo realizar la encuesta a pesar de haber manifestado que es suma confidencialidad, por ende, solo obtuvimos 49 respuestas.

Aportes y elementos relevantes para futuras intervenciones

El proyecto generó múltiples aportes útiles para futuras investigaciones e intervenciones similares. Entre ellos destacan:

La utilización de instrumentos estandarizados, como la Escala de Clima Social del Trabajo y la Escala de Satisfacción Laboral, que pueden ser replicados en otros contextos. La metodología basada en un enfoque correlacional, que permite identificar relaciones entre variables organizacionales. La participación activa de los trabajadores, lo que subraya la importancia de diseñar estrategias que promuevan la colaboración y el compromiso de los empleados en el proceso investigativo.

Este enfoque integral y participativo proporciona un modelo replicable para investigaciones en instituciones educativas y en otros contextos organizacionales, destacando la relevancia de integrar a los trabajadores como agentes clave en el diagnóstico y mejora del clima laboral

XII. Interpretación

El presente estudio aborda la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, utilizando como guía las preguntas clave establecidas en el diseño de la investigación. Respecto a la percepción del clima organizacional, el 63.27% de los trabajadores califica el clima de la institución educativa como regular, mientras que un 28.57% lo considera bueno y un 8.16% lo percibe como malo. Este hallazgo responde a la pregunta de inicio sobre la percepción de los trabajadores y señala áreas de oportunidad en aspectos como la cohesión grupal, el apoyo social y la claridad organizacional, que son factores identificados como influyentes en la satisfacción laboral.

Desde un enfoque interpretativo, el análisis estadístico mostró una correlación negativa moderada ($\rho = -0.483, p < 0.01$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, indicando que las deficiencias en el ambiente laboral tienen un impacto adverso en la satisfacción de los empleados. Este resultado está respaldado teóricamente por la teoría del campo de Lewin (1978), que explica cómo las fuerzas contextuales y psicológicas influyen en las percepciones y comportamientos de los individuos. Además, la teoría de Herzberg (1976) destaca cómo factores higiénicos y motivacionales impactan en la satisfacción, permitiendo entender que elementos como la sobrecarga laboral y la falta de recursos actúan como fuerzas desestabilizadoras en el entorno organizacional.

En cuanto a las características individuales (edad, género, rol laboral), los resultados demuestran la relevancia de contar con una muestra diversa. La población estudiada incluye un 61.22% de mujeres y un 38.78% de hombres, con edades entre 25 y 68 años, y un rango educativo que va desde el bachillerato hasta el doctorado. Estas diferencias permitieron identificar patrones específicos en las percepciones del clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que responde parcialmente a las preguntas interpretativas planteadas.

En las preguntas de cierre, los hallazgos sugieren que la implementación de estrategias enfocadas en fortalecer la cohesión grupal y el liderazgo democrático puede mejorar el clima organizacional y, en consecuencia, los niveles de satisfacción laboral. Por ejemplo, programas de

capacitación en comunicación asertiva, talleres para la resolución de conflictos y manuales de procedimientos claros son herramientas clave. Estos enfoques no solo mejorarían las dinámicas organizacionales, sino que también podrían contribuir al desarrollo de políticas más efectivas en instituciones educativas similares.

XIII. Principales logros del aprendizaje

Desarrollar este proyecto permitió obtener aprendizajes significativos en cuanto a la interacción del clima organizacional y la satisfacción laboral, por ende, la importancia de tomar un enfoque integral hacia la gestión de las dinámicas laborales. Uno de los principales hallazgos pudo ser la comprensión de qué manera factores intrínsecos, como el reconocimiento, y extrínsecos, como la claridad de la organización o el apoyo social, influyen significativamente en el bienestar de los trabajadores, lo cual fue posible gracias a los fundamentos teóricos que se habían asimilado durante la formación académica los cuales guiaron en los pasos para poder realizar el análisis e interpretación de los resultados de manera psicosocial.

Durante el trabajo de campo se tuvo la posibilidad de identificar tanto experiencias positivas como desafíos, por ejemplo, contar con trabajadores muy comprometidos y con una alta tasa de respuesta que permitieron recolectar datos confiables, por otro lado, la presencia de dificultades al contar con trabajadores de diferentes edades y contratos lo que complicó la comparación de ciertos datos, para futuros proyectos podría ser de relevancia conservar el uso de estos instrumentos estandarizados dada su importancia a la hora de brindar un resultado mucho más preciso, aunque podría ser de relevancia ajustar las estrategias para la presentación de la encuesta con el fin de proporcionar la mayor claridad y confianza entre los participantes.

En cuanto a los objetivos, fue posible evaluar la percepción del clima organizacional y los niveles de la satisfacción laboral, y finalmente establecer una correlación entre ambas variables, sin embargo, no fue posible llegar a analizar detalladamente las relaciones entre características demográficas específicas y las dimensiones del clima laboral debido a que fue preciso ir ajustando el tiempo y los recursos en diferentes partes del proyecto. Este resultado referido podría ser un área de mejora para futuras investigaciones, dado que sugiere la posibilidad de llegar a recolectar una mayor muestra de datos o de tiempo para el análisis.

El proyecto también permitió identificar riesgos inherentes a este tipo de investigaciones, como la posible reticencia de los participantes a compartir sus opiniones por temor a repercusiones laborales. Este riesgo fue mitigado al garantizar la confidencialidad de los datos y al emplear un

enfoque que priorizó el anonimato, lo cual fomentó la participación abierta y sincera de los empleados.

Uno de los elementos innovadores del estudio fue el uso de un enfoque correlacional para analizar las interacciones entre las variables, lo que permitió identificar patrones relevantes y ofrecer recomendaciones prácticas a la institución educativa. Este enfoque no solo contribuyó a una comprensión más profunda de las dinámicas organizacionales, sino que también proporcionó herramientas para promover cambios positivos en el entorno laboral, fortaleciendo la participación y el compromiso de los trabajadores.

En términos de impacto, el proyecto resalta el cómo la mejora en el clima laboral tiene implicaciones directas en la salud mental de los empleados. Las estrategias propuestas, basadas en el fortalecimiento del liderazgo democrático y la mejora de las relaciones interpersonales, tienen el potencial de transformar el ambiente laboral en un espacio más inclusivo y saludable. Este enfoque no solo beneficia a los trabajadores, sino que también posiciona a la organización como un modelo de gestión orientado al bienestar y la sostenibilidad laboral.

XIV. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

El estudio logró conseguir su objetivo general de analizar la relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución educativa de la zona sur de Quito y demostrar que estas dos variables realmente son relevantes. Los resultados mostraron que un clima organizacional percibido como un clima favorable está relacionado con una mejor satisfacción laboral de los trabajadores, mientras que un entorno laboral desencajado lamentablemente influye negativamente en la percepción del bienestar de los trabajadores, si no es que en el bienestar mismo. Con estos hallazgos se ratifica la relevancia de trabajar para tener ambientes laborales saludables y promoverlos como una forma de mejorar el desempeño y la motivación de los empleados.

En cuanto a los objetivos específicos se lograron importantes avances en cada uno de ellos. En primer lugar, la evaluación sobre el clima organizacional permitió determinar que el **63.27%** de los trabajadores consideran que su clima es regular, lo que nos alienta de que existe espacio para mejorar en aspectos como la interacción entre compañeros o la claridad de nuestros roles o funciones. En segundo lugar, la medición de la satisfacción laboral nos dijo que el **55.10%** de los trabajadores están muy satisfechos, destacando factores como el reconocimiento o la

autorrealización en el trabajo. Inicialmente, al analizar la relación que había entre estas u otras variables, vimos que hay una correlación negativa moderada (**rho = -0.483, p < 0.01**).

Desde de vista teórica, este estudio se sustenta en enfoques como la Teoría del campo de Lewin (1978), que explica cómo las dinámicas contextuales y psicológicas influyen en el comportamiento y la percepción de los individuos. También, se aplicó Teoría de Herzberg (1976), que distingue entre factores higiénicos y motivacionales, demostrando cómo estos interactúan para impactar la satisfacción laboral. A integración de estas teorías permitió interpretar los resultados de manera integral, considerando tanto los factores internos como los externos que moldean las experiencias laborales. Lo que confirma importancia del ambiente laboral en el bienestar de los trabajadores.

Por otro lado, el estudio presentó algunas limitaciones que deben considerarse para futuras investigaciones. Entre ellas, la restricción en el tiempo y los recursos impidió realizar un análisis más detallado de las interacciones entre variables demográficas y las dimensiones del clima laboral. Asimismo, la muestra se limitó a una sola institución educativa, lo que restringe la generalización de los resultados a otros contextos organizacionales.

Recomendaciones

Con base en los hallazgos del estudio se recomienda la implementación de estrategias que fomenten la cohesión grupal y el apoyo social en el ámbito laboral. Todo lo cual se entiende a la luz de la conclusión de que existe una asociación significativa entre la percepción de un clima laboral saludable y la satisfacción de los trabajadores. Es así como, a modo de ejemplo, se pueden realizar actividades como talleres que fomenten la integración, espacios para la resolución de conflictos o programas que se orienten a fortalecer los vínculos. Todas estas iniciativas pueden sustentarse en la teoría de las relaciones humanas que le da gran importancia al trabajo en equipo y, asimismo, a la valoración de los logros de la organización.

No es una nimiedad, entonces, velar por un clima laboral saludable; su configuración recae también en el líder. Si atendemos a los resultados del estudio el estilo de liderazgo tiene gran peso en la percepción que guarden los empleados respecto al clima laboral. Así que no es casualidad que se sugiera implementar en la compañía el modelo de liderazgo participativo y democrático. Es decir, el que además de fomentar un ambiente en el que se escuche la opinión de todos los trabajadores, lo premia.

Otro aspecto primordial es el considerar una mayor claridad acerca de la empresa. Atendiendo a los resultados del estudio, existe una percepción negativa de la satisfacción laboral de los empleados en el caso que sientan que en la empresa no está claro a donde dirigen el timón. Por esta razón, se propone que se lleven a cabo auditorías internas para verificar que todos los miembros de la organización tengan bien en claro cuáles son las políticas de la empresa y, asimismo, cuáles son sus responsabilidades. A medida que complementa es usual redactar manuales de procedimientos que permitan que todo el mundo hable el mismo idioma y que, es una buena idea, incluir en los órdenes del día de cada una de las reuniones un “resumen de donde estamos”, para que nadie pierda el foco de a qué jugarle la fichas. En este sentido, la teoría del diseño del trabajo, de Hackman y Oldham es quien nos indica el camino a seguir.

Desde una perspectiva académica, se recomienda que futuros estudios incorporen enfoques teóricos adicionales, como la teoría de la equidad de Adams, que analiza cómo las percepciones de justicia impactan la motivación, y la teoría del intercambio social, que examina las relaciones laborales desde la reciprocidad y el compromiso mutuo. Estas teorías podrían enriquecer el análisis del clima organizacional y ofrecer perspectivas complementarias sobre su influencia en la satisfacción laboral.

Para superar las limitaciones de este estudio, se sugiere ampliar el alcance de las investigaciones futuras. Realizar estudios en diferentes contextos organizacionales y con muestras más grandes permitirá obtener conclusiones más generalizables. Además, el uso de enfoques longitudinales podría proporcionar una visión más dinámica, analizando cómo evolucionan las percepciones del clima laboral y la satisfacción a lo largo del tiempo.

XV. Referencias

- Alcover Coords, C. M. (2003). *Introducción a la psicología de las organizaciones* (Alianza editorial,S.A.,Madrid 2003,2005,2008,2012).
- Álvarez, G. P. Z., & Montesdeoca, L. D. Z. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente Job satisfaction and its relationship with the organizational climate of teaching staff. 42.
- Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., & Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: Un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(Extra 5), 190-201. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890509>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo de las organizaciones*.
- Castillo, R. A. G., Jaramillo, J. del R. M., Reyes, A. G. A., Andachi, O. I. D., Paredes, I. T. P., & Murrieta, L. D. C. V. (2024). La sobreexplotación docente en el Ecuador: Una realidad que enfrenta la educación ecuatoriana: Teacher overexploitation in Ecuador: a reality that ecuatoriana education faces. *Revista Científica Multidisciplinar G-nerando*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.60100/rcmg.v5i1.211>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*.
- Cook, J. D. (Ed.). (1981). *The Experience of work: A compendium and review of 249 measures and their use*. Academic Press.
- Delgado-Bello, C. A., & Gahona Flores, O. F. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: Un estudio desde el contexto educativo. *Información tecnológica*, 33(6), 11-20. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>
- Diaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., & Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: Algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Fidias Gerardo, A. (2012). *El proyecto de investigación.Introducción a la metodología científica* (6ta edición). Episteme,C.A. https://issuu.com/fidiasgerardoarias/docs/fidias_g._arias._el_proyecto_de_inv_896991d0bdcefe

- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones.*
- García-Saisó, A., Ortega-Andeane, P., & Reyes-Lagunes, I. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(1), 1370-1384. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(14\)70381-3](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(14)70381-3)
- Hernandez Gracia, T. J. H., Duana Avila, D., & Polo Jiménez, S. D. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública.*, 19.
- Herzberg, F. (1976). One More Time: How Do You Motivate Employees? En M. M. Gruneberg (Ed.), *Job Satisfaction—A Reader* (pp. 17-32). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1007/978-1-349-02701-9_2
- Lewin, K. (1978). La teoría del campo en la ciencia sociales Bibliotecas Psicologicas del siglo XX. <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-maimonides/psicologia-social/la-teoria-del-campo-en-la-ciencia-social-kurt-lewin/64947694>
- Maraza Vilcanqui, N., Flores Choque, G. M., Maraza Vilcanqui, B., & Maraza Vilcanqui, Q. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 213-226. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>
- Martínez, M. J. B. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://bibliotecas.ups.edu.ec:3488/es/ereader/bibliotecaups/48843>
- Maslow, A. H. (1991). Motivación y personalidad. <https://elibro-net.ecups.idm.oclc.org/es/ereader/bibliotecaups/55495>
- Moos, R. H., Moos, B. S., & Trickett, E. J. (2000). Escalas de clima social (FES,WES,CIES,CES). En *A social Climate Scale* (5ta edición). TEA.
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Pérez Cruz, I., Guillín Llanos, X., & Chong Cruz, M. (2022). *PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Para el trabajo interdisciplinar y transversal en la formación profesional 2021.* Editorial Grupo Compás.

XVI. Anexos

Anexo 1 Escala de Overall Job Satisfaction de Wall Cook.

	Muy insatisfecho	Insatisf.	Moderad. insatisf.	Ni satisf. ni insatisf.	Moderad. satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de promocionar							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

Anexo 2 Escala de clima social laboral de Wes Moss.

ESCALA DE CLIMA SOCIAL LABORAL WES DE MOSS

NOMBRE: _____

ESTADO CIVIL: _____

EDAD: _____

TIEMPO: _____

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador a continuación, se presentan 18 afirmaciones que describen la manera en que usted se desarrolla en su lugar de trabajo. Usted marcará con una (X) en una de las alternativas de respuesta que usted considere la más adecuada.

Nº	ITEM	Totalmente desacuerdo	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Los jefes suelen felicitar al empleado que hace algo bien.						
2	Normalmente los jefes valoran las ideas aportadas por los empleados.						
3	Los jefes apoyan realmente a sus subordinados.						
4	La gente puede hacer las cosas por iniciativa propia.						
5	Los jefes promueven que los empleados confíen en sí mismos cuando surge un problema.						
6	Los jefes se reúnen regularmente con sus subordinados para discutir proyectos futuros.						
7	Se siente el entusiasmo en el ambiente.						
8	Los jefes estimulan a los empleados para que sean claros y ordenados.						
9	Se valora positivamente el hacer las cosas de manera diferente.						
10	Los colores y la decoración hacen un lugar de trabajo agradable.						
11	Generalmente el mobiliario está bien acomodado.						
12	Las oficinas están siempre bien ventiladas						
13	Se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir las normas.						
14	Los jefes vigilan cercanamente a los empleados.						
15	Se refuerza el seguimiento de reglas y normas.						
16	Los jefes controlan y supervisan mucho al personal						
17	El ambiente de trabajo es novedoso y cambiante						
18	Las cosas siempre están cambiando.						