TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales
ISSN 1317-0570 / ISSN (e) 2343-5763
Vol. 27(1). Enero-Abril 2025

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DISTRITO EDUCATIVO DE SANTA ELENA

Ximena Alexandra Domínguez Ruiz*
https://orcid.org/0009-0004-8658-6387
María Auxiliadora Guerrero Bejarano**
https://orcid.org/0000-0002-1412-5870
Carlos Aníbal Manosalvas Vaca***
https://orcid.org/0000-0002-7521-069X
Gonzalo Ramón Vaca López****
https://orcid.org/0000-0002-4443-9934

RECIBIDO: 28/10/2024 / **ACEPTADO**: 30/12/2024 / **PUBLICADO**: 15/01/2025

Cómo citar: Domínguez Ruiz, X., Guerrero Bejarano, M., Manosalvas Vaca, C., Vaca López,G. (2025). Clima organizacional y satisfacción laboral en el distrito educativo de Santa Elena. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 27*(1), 149-163. www.doi.org/10.36390/telos271.11

RESUMEN

Este trabajo tuvo como objetivo general analizar el impacto del ambiente dentro de las empresas en la sensación de bienestar de los funcionarios administrativos del Distrito Educativo de Santa Elena. Fue fundamentado teóricamente, de enfoque cuantitativo, básico en el que se trabajó con la encuesta como técnica principal para el levantamiento de información utilizando los cuestionarios de Paúl Spector (1985) para medir la satisfacción y el de Litwin y Stringer (1968) para medir el clima organizacional; contó con un adecuado análisis para poder obtener los resultados con el fin de identificar la afectación que existe con la sensación de bienestar de los trabajadores y contribuir de manera interna a la mejora de los procesos en la institución. Se aceptaron las hipótesis especificas H3,H4,H5,H6,H7, H8, a excepción de la H2 que se rechaza al no tener impacto esta dimensión, lo que provocan que la hipótesis general H1 sea aceptada parcialmente. Los resultados obtenidos muestran como las variables tienen relación, aunque con variaciones en la influencia de sus distintas dimensiones, lo que incita a que se creen estrategias de mejora dentro del Distrito Educativo de Santa Elena con el fin de mejorar el

* Ingeniera en Empresas y Negocios, estudiante de posgrado de la Universidad Península de Santa Elena, Ecuador. Ximena.dominguezruiz4602@upse.edu.ec
** *Autor de correspondencia.* Doctora en Administración. Magister en Administración y Dirección de Empresas. Vicerrectora Académica Life College International. Docente de posgrado de la Universidad Península de Santa Elena, Ecuador. mguerrero@lifecollege.edu.ec
*** Doctor en Administración Estratégica de Negocios. Posdoctorado en Educación, Tecnología e Investigación. Magister en Pedagogía mención Docencia e Innovación Educativa. Vicerrector Administrativo en la Universidad Estatal Amazónica, Puyo, Ecuador. Docente de Posgrado en la Universidad Internacional del Ecuador, Quito, Ecuador. cmanosalvas@uea.edu.ec
**** Magister en Docente en la Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil, Ecuador. gonvaca@espol.edu.ec

ambiente organizacional de la institución para así afectar de forma positiva la sensación de bienestar de los trabajadores en beneficio de los estudiantes.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Clima Organizacional, Trabajadores

Organizational climate and job satisfaction in the Santa Elena educational district

ABSTRACT

The general objective of this work was to analyze the impact of the environment within companies on the sense of well-being of the administrative officials of the Santa Elena Educational District. It was theoretically based, with a basic, quantitative approach in which the survey was used as the main technique for collecting information using the questionnaires of Paúl Spector (1985) to measure satisfaction and that of Litwin and Stringer (1968) to measure the organizational climate; It had an adequate analysis to obtain the results in order to identify the impact that exists on the workers' sense of well-being and contribute internally to the improvement of processes in the institution. The specific hypotheses H3, H4, H5, H6, H7, H8 were accepted, except for H2, which is rejected as this dimension has no impact, which causes the general hypothesis H1 to be partially accepted. The results obtained show how the variables are related, although with variations in the influence of their different dimensions, which encourages the creation of improvement strategies within the Santa Elena Educational District to improve the organizational environment of the institution to thus positively affecting the sense of well-being of workers for the benefit of students.

Keywords: Job satisfaction, Organizational Climate, Workers

Introducción

El mundo ha cambiado la perspectiva de todo lo que nos rodea desde que se desató la crisis sanitaria en el año 2020, teniendo un impacto significativo a nivel mundial, ocasionando nuevos desafíos en la parte social, educativa y económica. Como menciona Molina- Vicuña (2023), lo que permite afirmar que a partir de esto la educación sufrió cambios para adaptarse a esta nueva realidad.

En Ecuador, los nuevos estilos de vida que se generaron a partir de esto influyeron en la forma en la que las personas se relacionan, hubo un incremento del teletrabajo, lo que ha producido nuevas tendencias de comunicación; generando una afectación en todas las las industrias y la economía del país (Ortiz, 2020). Lo que ocasionó que las personas se enfrenten a nuevos desafíos, como se mencionó en el reporte de la OIT (2021) que sugería la implementación de soluciones para que la sociedad empresarial pudiera enfrentar las consecuencias económicas y sociales que la crisis generaba; la UNESCO (2020) reportó que un factor muy importante también está en relación con la capacitación para asumir este nuevo reto en la parte educativa, esto se ha evidenciado con los cambios efectuados en los últimos años.

Robles et al (2022) afirman que las empresas necesitan empleados que muestren, a través de su actitud hacia el trabajo y la organización, su nivel de compromiso; este trabajo buscó diagnosticar el ambiente organizacional y su afectación con la sensación de bienestar de

los trabajadores con el fin de prevenir posibles problemas provocados por la insatisfacción laboral.

El Distrito Educativo de Santa Elena, es la institución encargada de definir la forma en la que se desarrollan los servicios educativos del Cantón Santa Elena, en todos sus niveles y modalidades, con el objetivo de brindar una educación de calidad, equitativa e inclusiva, en referencia a esto, como nos indica también los autoires Santana y Loor (2024) todas las organizaciones dependen de su personal para conseguir los objetivos generales planteados, es por esto que se busca generar ambientes que propicien que los empleados realicen las tareas a ellos encomendadas cumpliendo con estándares de calidad y productividad, es por ello que es vital importancia las tareas que un trabajador puede tener a cargo suelen ser tan variadas como lo son las empresas, es por esto que los niveles de estrés que generan estas en puestos claves pueden resultar críticas para la salud física y psicologica de estos (Pujol-Cols, 2021).

Se entiende que los empleados dentro de las empresas se desarrollan también impulsados por motivaciones personales, que esperan poder alcanzar con el desarrollo de su trabajo y los beneficios que perciben de este; cuando esto no se cumple, se afecta la actitud de estos frente a su tarea y a la organización lo que puede generar comportamientos negativos y malas decisiones (Alcover, 2021). La inteligencia emocional de cada individuo juega un papel importante en la manera en la que puede afrontar situaciones poco positivas en el ámbito laboral (Conejero et al, 2019; Lindauer et al., 2020: Huhtala y Holma, 2019). Se espera que los trabajadores tengan capacidades específicas que les permitan desarrollarse con cierto nivel de pro actividad y autonomía para el beneficio de la organización, su crecimiento y sobrevivencia (Santa Fajardo; et al., 2021).

La problemática que se estudió en este trabajo se desarrolló en torno a Factores del Clima Ogranizacional (CO) y su relación la Satisfacción Laboral (SL) de los empleados del Distrito Educativo de Santa Elena, ya que se busca mejorar el desarrollo de estos con el fin de que se sientan comprometidos y felices en su lugar de trabajo.

Al analizar y mejorar el CO y la sostenibilidad de esta institución para lograr una SL mediante ver en qué grado se encuentran motivados los empleados para trabajar de manera más eficiente y efectiva para que los funcionarios administrativos sientan apoyo y valor dentro de la institución y así lograr que estén más dispuestos a comprometerse y esforzarse en sus tareas.

La falta de compromiso es uno de los problemas más persistente en las empresas, lo que se considera vital para la continuidad de las empresas (Jaque-Puca et al, 2023). El liderazgo, que es una de la variables más estudiadas en el mundo empresarial, tiene un impacto directo en variables de resultados como el desempeño organizacional, distintos estudios afirman que los ambientes laborales son influenciados por el estilo de gestión de los jefes y que los empleados son directamente motivados por estos (Brito et al, 2020; Riquelme et al, 2020; Robbins y Judge, 2018).

El CO es descrito como el ambiente que los trabajadores perciben dentro de la empresa que puede tener un impacto positivo o negativo en los niveles de motivación de éstos, lo que cada vez gana más importancia para la sensación de bienestar de los talentos dentro de las organizaciones y su intención de quedarse o salir de la misma, así como su nivel de desempeño (Olivera y Napan, 2021).

Estrada (2019), aplicó el cuestionario (SL-SPC) que mide el ambiente organizacional y la satisfacción de los empelados en profesores de instituciones educativas, hallaron una relación directa y significativa aunque moderada entre las variables.

Se debe conocer el nivel de satisfacción de los empleados, así como el tipo de clima con el que cuenta la organización para poder establecer medidas que permitan mejorar los niveles de desempeño (Paguay, 2021).

Al contar el Distrito educativo con un CO positivo, esto no solo mejora el bienestar individual de los funcionarios administrativos, sino que también fomenta una cultura de trabajo más colaborativa y armoniosa y así es que el apoyo al desarrollo profesional hará que los funcionarios estén más cómodos en su lugar de trabajo y puedan compartir ideas y propuestas innovadoras, facilitando una comunicación abierta y honesta ocasionara una coordinación y colaboración entre equipos, lo que es esencial para alcanzar los objetivos organizacionales.

Para afianzar la cultura dentro de la empresa, se debe asegurar que la manera en la que internamente se comunica sea eficaz consiguiendo que exista un clima asertivo y con la posibilidad de que se superen dificultades de maneras positivas, compartiendo la información necesaria que le permita a los trabajadores cumplir con sus tareas y así que la empresa alcance sus objetivos (Caraballo & Meleán, 2022).

Clima organizacional y satisfacción laboral

Un buen CO permite que los empleados puedan desarrollarse en un ambiente positivo consiguiendo desarrollar actitudes positivas frente al trabajo y la empresa, lo que favorece al crecimiento de esta.

Guevara (2018) señaló al Clima Organizacional como elemento fundamental para obtener mejores resultados; su estudio demostró que ambientes negativos generan malos resultados e inclusive situaciones de conflicto que perjudican la percepción de bienestar de profesores en su lugar de trabajo, aconsejando la importancia de cuidar el ambiente para obtener una mejor educación. Amaguaña et al., (2023) afirmaron que las empresas deben definir acciones que les permitan afrontar los cambios de los mercados cada vez más desafiantes; encontraron que la estructura organizacional tiene mayor importancia (3,87) en el clima para las trabajadoras encuestadas, el apoyo percibido (3,49) y el sistema de recompensa (3,07); lo que permite afirmar que para este caso la forma en la que se encuentra organizada la empresa estudiada tiene mayor impacto sobre el ambiente desarrollada en la misma.

La forma en la que se relacionan los jefes y sus subordinados también es afectada por el clima, entendiendo que existe una relación directa entre estas variables, lo que significa que un CO negativo perjudicará el resultado de la empresa y la relación de los empleados (Neira, 2021). Molina (2019), analizó la relación entre las características del CO en que trabajan los docentes su capacidad para un liderazgo efectivo; el estudio pudo demostró que no existe una relación importante entre las variables.

Uno de los objetivos principales de la Gestión del Talento Humano en toda organización es desarrollar buenos ambientes de trabajo que puedan mantenerse para obtener niveles altos de bienestar dentro de los empleados, es por esta razón que se invierte en acciones que permitan aumentar los niveles de compromiso y satisfacción.

Navas (2019) determinó el impacto del CO en la manera en la que se enseña, a través de un estudio bibliométrico pudo afirmar la importancia que tiene sobre la calidad educativa el ambiente en el que se desarrollan los docentes.

González y Vílchez (2021) destacan la necesidad de las empresas de poder gestionar cambio para poder responder a las demandas del mercado que cada vez es más exigente por lo que es necesario establecer nuevos enfoques para gestionar a las personas dentro de las empresas.

El liderazgo participativo podría ser una herramienta clave para generar cambios positivos en los ambientes laborales, debido a que este estilo de liderazgo fomenta el trabajo en equipo y colaborativo, lo que genera ambientes de confianza que permiten a los empleados dearrollar nuevas habilidades y sentirse más motivados (Betancourt, 2018), el fomentar estilos de liderazgo positivos, desarrollando una cultura de apoyo permitirá mantener ambientes seguros y mejoras en la productividad de la empresa (Saldaña et al.,2020).

Clima organizacional

Pariona et al (2021), afirman la importancia que tiene la forma de gestión de los jefes sobre el ambiente, aseguran que en las empresas donde se fomenta la participación, se permite la diversidad de pensamiento y motivaciones tendrán mayores posibilidades de generar climas positivos y productivos.

El concepto de CO como elemento vital que impacta en el comportamiento y la actitud de los empleados dentro de una organización determinan el ambiente, así como las experiencias que los empleados perciben a partir de las normativas definidas por la empresa y que son practicadas por todos los miembros; estas percepciones crean un sentido común del ambiente lo que impacta en las actitud del trabajador (Gary Johns & Saks, Alan, 2021).

La inteligencia emocional de los líderes afecta el clima organizacional y por ende el entorno emocional y psicológico percibido por los empleados, de acuerdto con Goleman, la inteligencia emocional es un factor crítico en el desarrollo de los ambientes organizacionales pudiendo ser espacios positivos de gran desarrollo o negativos y poco productivos (2020).

Las dimensiones del CO, constituyen una realidad importante al momento de dirigir el ejercicio organizacional, la motivación existente en los empleados es lo que diferencia el tipo de trabajo que desempeñarán (Camacho et al., 2023; Macías y Vanga, 2021). Noboa et al (2020), mencionan que el lenguaje motivacional y el empoderamiento psicológico son pilares en el crecimiento de una empresa, permitiendo que los trabajadores cumplan con los objetivos comunes planteados. Este estudio utiliza las dimensiones de clima organizacional definidas por Litwin y Stringer (1968) que establece: (1) estructura: que evalúa la manera en la que se organizan las actividades y tareas dentro de la empresa, junto con sus procedimientos; (2) responsabilidad: el nivel de percepción de autonomía y responsabilidad de cada empleado para tomar decisiones; (3) recompensa: cómo se reconocen y premian los logros, si estos son justos y adecuados; (4) riesgo: la tolerancia al error y si los empleados sienten que puedem tomar decisiones sin miedo a represarias: (5) calor humano o apoyo: medida en la que los empleados sienten apoyo de sus superiores y colegas; (6) conflicto: presencia de fricciones o confrontaciones en el lugar de trabajo y si se manejan de manera constructiva o no; y (7) indentidad: identificación de los empelados con los objetivos y valores de la empresa, nivel de pertinencia.

Para medir la Satisfacción Laboral, se utilizó el cuestionario desarrollado por Spector (1985) JSS o job satisfaction survey, este ha sido traducido por el autor y define la satisfacción en cuatro dimensiones como supervisión, beneficios, procesos y las características de los compañeros de trabajo, este cuestionario utiliza una escala de Likert de 6 puntos y ha sido utilizado en estudios previos.

A partir de esta revisión se plantearon las siguientes hipótesis:

H1: Las dimensiones de clima organizacional se relacionan con la SL de los funcionarios administrativos del Distrito Educativo de Santa Elena.

H2: Una estructura organizacional bien definida y clara en el distrito educativo se asocia con niveles más altos de SL, ya que reduce la ambigüedad en los roles de los funcionarios administrativos.

H3: La asignación de responsabilidades idóneas y bien comunicadas está positivamente relacionada con la satisfacción laboral, empodera a los funcionarios y aumenta su sentido de pertenencia.

H4: La implementación de un sistema de recompensa justo y equitativo aumentan significativamente la motivación intrínseca de los empleados.

H5: El fomentar un ambiente donde se puede asumir riesgos calculados y se valora la innovación genera niveles más altos de SL entre los funcionarios.

H6: Un alto nivel de apoyo emocional y profesional entre compañeros y altos mandos se relaciona positivamente con la SL, contribuyendo a un CO saludable.

H7: La comunicación abierta y efectiva dentro de la organización se asocia con una reducción de conflictos entre equipos.

H8: Los funcionarios que se identifican con la misión y los valores del distrito educativo reportan niveles más altos de sentido de pertenencia y empoderamiento logrando un clima organizacional positivo.

Metodología

La presente investigación trabajó con el personal administrativo del Distrito Educativo de Santa Elena, adoptando un enfoque cuantitativo, estudio correlacional que buscó explicar la relación entre las variables con el objetivo de proponer un plan de mejora del clima para a su vez desarrollar una sensación de bienestar más positiva en los trabajadores del distrito.

Se recolectaron datos de manera primaria en el Distrito Educativo, proporcionando información auténtica y actualizada, comprender mejor el contexto, la validación de teorías y modelos con datos empíricos, esto nos permitió recoger datos reales en nuestro objeto de estudio.

Estudio descriptivo que analizó las dimensiones de las variables, así como las características demográficas de los participantes para obtener un mayor entendimiento sobre los resultados, se utilizó para medir el clima organizacional el cuestionario de Litwin y Stringer (1968) y para medir la satisfacción laboral el cuestionario de Paul Spector (1985) amplimente utilizados por otros autores y validados previamente que fueron contestados por el total de la población del distrito educativo 70 personas, conformadas por 50 analistas distritales y 20 analistas del departamento de consejería estudiantil

El cuestionario fue aplicado a través de Google Forms, cada funcionario trabajó de manera voluntaria y anónima, se utilizó como medida de análisis la escala de Likert de 6 puntos. Esta unidad de medida es ampliamente utilizada para variables analizadas en este trabajo.

Los datos se analizaron con ecuaciones estructurales, método que permite observar varias relaciones al mismo tiempo; los modelos SEM vienen de la teoría y permiten trabajar con escalas ordinales, como las escalas de Likert.

Resultados

Características de los Datos

Se analizaron los resultados mediante modelos de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM) utilizando el Software SmartPLS versión 4. Técnica eficiente para pequeña muestras y modelos complejos (Hair et al., 2019). Así mismo se hicieron las pruebas para comprobar la validez del modelo tanto de medida como estructural.

Análisis del Modelo de Medida

Confiabilidad

Se calculó el índice de confiabilidad compuesto para determinar la confiabilidad de las escalas. Este muestra la relación entre la varianza explicada y la varianza total (Kline, 2016). La Tabla 1 muestra los valores obtenidos. Por los datos obtendios todos mayores a 0,7 las escalas se consideran fiables.

Tabla 1.

Fiabilidad de las escalas de cada variable latente

	Cronbach's alpha	Índice Confiabilidad Compuesto	Average variance extracted (AVE)
Estructura Organizacional	0.703	0.756	0.563
Responsabilidades	0.842	0.792	0.634
Recompensas	0.728	0.756	0.524
Riesgos	0.764	0.796	0.643
Comunicación	0.797	0.722	0.692
Apoyo	0.712	0.749	0.681
Conocimiento Misión, Visión	0.794	0.798	0.532
Satisfacción	0.822	0.899	0.665

Validez convergente y discriminante

La validez convergente se evaluó a través del análisis del valor de la varianza promedio extraída (AVE). Un valor de AVE de 0.50 o mayor indica que, en promedio, el constructo explica más de la mitad de la varianza de sus indicadores, cumpliendo los criterios de validez convergente. En la Tabla 1 se muestran los valores obtenidos lo que permite concluir que se cumple con este criterio.

Para determinar la validez discriminante del modelo de medida, se utilizó el procedimiento propuesto por Hair et al. (2019), a través del criterio de Fornell-Larcker el cual compara la raíz cuadrada de los valores AVE con las correlaciones de variables latentes. Específicamente, la raíz cuadrada del AVE de cada constructo debe ser mayor que su correlación más alta con cualquier otro constructo. La lógica del método de Fornell-Larcker se basa en la idea de que un constructo comparte más varianza con sus indicadores asociados que con cualquier otro constructo. Los resultados corroboran que el valor de la raíz cuadrada del AVE estimado de cada constructo, es mayor que la correlación más alta, por lo que se cumple el criterio de validez discriminante del modelo.

Modelo Estructural

El modelo estructural, según Hair et al (2019), es una representación conceptual de las relaciones estructurales entre constructos o variables latentes. Generalmente se representa con un diagrama visual que muestra explícitamente las relaciones entre las variables. La Figura 1 muestra el modelo estructural probado, el cual fue elaborado con el Software SmartPLS.

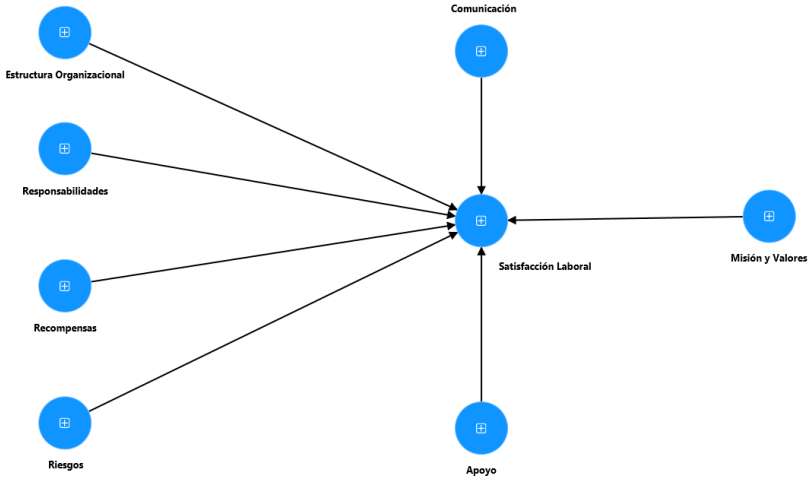

Figura 1.
Modelo Estructural

De acuerdo con Hair et al. (2019), la evaluación del modelo estructural debe realizarse siguiendo estos criterios: (a) Analizar la colinealidad de las variables predictoras mediante el factor VIF, cuyo valor debe situarse entre 0.20 y 5; de lo contrario, es necesario eliminar o combinar algunas variables predictoras; (b) Emplear el método de bootstrapping para evaluar la significancia de los coeficientes de regresión, con un mínimo recomendado de 5000 muestras bootstrap; (c) Evaluar el valor de R2. El objetivo del PLS-SEM es maximizar los valores de R2 de las variables latentes endógenas en el modelo estructural. Aunque la interpretación exacta de R2 depende del modelo y del campo de estudio, en términos generales, valores de 0.75, 0.50 o 0.25 para una variable latente endógena son considerados fuertes, moderados o débiles, respectivamente. Con base en estos criterios, los resultados indican que los valores de VIF están

dentro de los límites recomendados, lo que sugiere que la colinealidad entre los constructos predictivos no es un problema crítico, permitiendo avanzar con el análisis. Además, el valor de R2 obtenido fue de 0.566, lo que se encuentra dentro de los umbrales sugeridos, lo que implica que el modelo explica moderadamente la variabilidad de la variable dependiente en función de la variable independiente.

Comprobación de hipótesis

Para verificar las hipótesis propuestas se utilizó el algoritmo bootstrapping con un número mínimo de muestras de 5000 según los criterios establecidos por Hair et al., (2019), con el propósito de evaluar la significación de las regresiones obtenidas entre las variables latentes. En la tabla 2 se muestran los resultados obtenidos.

Tabla 2. Parámetros de Regresión del Modelo Estructural

	Correlaciones	P-values
Estructura Organizacional -> Satisfacción Laboral	0.269	0.173
Responsabilidades -> Satisfacción Laboral	0.218	0.000
Recompensas -> Satisfacción Laboral	0.316	0.000
Riesgos -> Satisfacción Laboral	0.224	0.000
Comunicación -> Satisfacción Laboral	0.175	0.000
Apoyo -> Satisfacción Laboral	0.165	0.000
Misión y Valores -> Satisfacción Laboral	0.512	0.000

Los resultados permiten concluir lo siguiente:

La correlación entre la estructura organizacional y la satisfacción laboral es de 0.269, pero el valor p asociado es 0.173, lo cual indica que la relación no es estadísticamente significativa ($p > 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis H2, ya que no hay evidencia suficiente para afirmar que una estructura organizacional bien definida esté asociada significativamente con la satisfacción laboral en este contexto. La correlación entre la asignación de responsabilidades y la satisfacción laboral es de 0.218, con un valor p de 0.000, lo que indica una relación positiva y estadísticamente significativa ($p < 0.05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis H3, lo que sugiere que una asignación de responsabilidades adecuada y bien comunicada está relacionada con una mayor satisfacción laboral.

La relación entre el sistema de recompensas y la satisfacción laboral tiene una correlación de 0.316 y un valor p de 0.000, lo que demuestra una relación significativa ($p < 0.05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis H4, confirmando que un sistema de recompensas justo y equitativo está positivamente asociado con una mayor motivación y satisfacción laboral. La correlación entre la capacidad de asumir riesgos y la satisfacción laboral es de 0.224, con un valor p de 0.000, lo que indica una relación significativa ($p < 0.05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis H5, lo que sugiere que un ambiente que fomente la toma de riesgos calculados e innovación mejora la satisfacción laboral.

El apoyo emocional y profesional muestra una correlación de 0.165 con la satisfacción laboral, con un valor p de 0.000, lo que indica una relación significativa ($p < 0.05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis H6, concluyendo que el apoyo entre compañeros y altos mandos está relacionado con una mayor satisfacción laboral. La correlación entre la comunicación y la

satisfacción laboral es de 0.175, con un valor p de 0.000, lo que indica una relación significativa ($p < 0.05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis H7, confirmando que una comunicación abierta y efectiva está asociada con una mejora en la satisfacción laboral. Por otra parte, la relación entre la identificación con la misión y valores y la satisfacción laboral muestra la correlación más alta (0.512) y un valor p de 0.000, lo que indica una relación altamente significativa ($p < 0.05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis H8, demostrando que la identificación con la misión y valores organizacionales está fuertemente asociada con una mayor satisfacción y sentido de pertenencia.

Los resultados obtenidos permiten concluir que la hipótesis general H1, "Las dimensiones de clima organizacional se relacionan con la satisfacción laboral de los funcionarios administrativos del Distrito Educativo de Santa Elena", es aceptada parcialmente. Se encontró que dimensiones como la asignación de responsabilidades, el sistema de recompensas, el fomento de la toma de riesgos, el apoyo emocional y profesional, la comunicación abierta, y la identificación con la misión y los valores organizacionales tienen una relación significativa y positiva con la satisfacción laboral. No obstante, la estructura organizacional no mostró una relación significativa, lo que sugiere que, en este contexto particular, esta dimensión no impacta de manera relevante en la satisfacción laboral. En general, el clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral, aunque con variaciones en la influencia de sus distintas dimensiones

Discusión

Los resultados de esta investigación de los funcionarios administrativos del Distrito Educativo y la aproximación teórica ha permitido demostrar en este artículo la importancia que existe en los diversos factores que afectan o benefician el clima organizacional y la satisfacción laboral, proporciona una perspectiva significativa con respeto a la relación entre estas variables en el distrito educativo logrando identificar en sus dimensiones de Estructura Organizacional, Responsabilidades, Recompensas, Riesgos, Comunicación, Apoyo, Conocimiento, Misión, Visión y Satisfacción, la importancia que le da cada funcionario a estos aspectos.

De acuerdo con Luna et al. (2021), las organizaciones comprenden que la cultura interna entre sus miembros impacta significativamente en el desempeño, la productividad y la adaptabilidad empresarial. Por consiguiente, es evidente que entender y gestionar la cultura organizacional, así como fomentar el talento, son elementos cruciales para crear un entorno laboral positivo, saludable y productivo.

En este sentido como mencionan Urdaneta, et al, (2021) las nuevas formas de gestión deben enfocarse en el bienestar de los trabajadores, el crecimiento personal y generar un ambiente de trabajo agradable y mejorando las relaciones interpersonales. Es por ello que es de vital importancia tener una perspectiva amplia y analizar lo que influye en los funcionarios y lo que tienen en su entorno, ver cómo se comportan e interactúan y como esto afecta o motiva la satisfacción de los mismos, para así promover estrategias de mejora, se puede identificar en los resultados que las variables tienen relación significativa y positiva directamente.

Los resultados de este trabajo coinciden con Burgos (2022) y Ledezma (2022), que afirman que la comunicación es en muchos sentidos la base del clima laboral, la información a la que los empleados tienen acceso influye en el sentimiento de bienestar que pueden sentir así como el grado en el que se identifican con la marca y perciben como justa a la empresa.

Adicionalmente el apoyo social percibido en la organización también influye en el clima organizacional y en los últimos años ha ganado mucha mayor importancia a partir del peso que la salud psicológica de los trabajadores tiene en su desempeño, Campos et al (2021) en su estudio afirman que las condiciones del trabajo, así como el estilo con el que los jefes manejan sus grupos aportan a disminuir o aumentar el riesgo psicosocial de los empleados.

Esto permite identificar y comprobar lo mencionado por los autores al momento de ver las dimensiones que influyen en los funcionarios y como este clima organizacional está relacionado con la satisfacción laboral, aunque con variaciones en la influencia de sus distintas dimensiones, incluso hasta motivándolos a realizar un trabajo eficiente siempre que se sientan cómodos y satisfechos en su lugar de trabajo.

Conclusión

De la investigación realizada es importante señalar que aplicando los estadísticos requeridos para el estudio se puede evidenciar que el índice de confiabilidad es aceptable en este estudio, así mismo se cumple el criterio de validez discriminante del modelo.

La evaluación del modelo estructural, los resultados indican que los valores de VIF están dentro de los límites recomendados, así mismo el modelo explica moderadamente la variabilidad de la variable dependiente en función de la variable independiente.

Es menester señalar que, aunque la hipótesis general H1, es aceptada parcialmente, encontrando que dimensiones como la asignación de responsabilidades, el sistema de recompensas, el fomento de la toma de riesgos, el apoyo emocional y profesional, la comunicación abierta, y la identificación con la misión y los valores organizacionales tienen una relación significativa y positiva con la satisfacción laboral. No obstante, la estructura organizacional no mostró una relación significativa, lo que sugiere que, en este contexto particular, esta dimensión no impacta de manera relevante en la satisfacción laboral, cuyo resultado debe ser observado por las partes interesadas en el mejoramiento institucional.

En conclusión, el presente estudio midió el impacto que tiene la satisfacción laboral desde los factores intrínseco y extrínseco y el clima organizacional desde las dimensiones ya mencionadas las cuales desempeñan un papel crucial dentro de la institución,

Estos resultados resaltan la necesidad de mejorar la comunicación y promover un ambiente de trabajo de apoyo, cual promueve la implementación de estrategias que mejoren el ambiente de trabajo y promuevan un mayor compromiso y eficiencia entre los funcionarios, enfocar un plan de acción de mejora en las dimensiones analizadas, estableciendo canales de comunicación abierta entre la dirección y los empleados, el involucrar a los funcionarios en la toma de decisiones y en la resolución de problema, implementar un sistema de recompensas que motive al trabajador, el apoyo emocional en el bienestar de ellos y en su desarrollo profesional, con el fin que se dé un seguimiento para que se logren los objetivos planteados por el Distrito Educativo.

Declaración de Conflictos de Interés
No declaran conflictos de interés.

Contribución de autores
Los autores declaran haber contribuido en la misma proporción.

Financiamiento
Sin financiamiento.

Referencias

Alcover, C. M. (2021). *La vigencia del contrato psicológico: Aproximaciones teóricas y empíricas desde las Américas*. Colección Logos Vestigium. https://doi.org/10.14718/9789585133617.2020

Amaguaña-Quezada, J. ., Ramón-Ramón , D. ., Matamoros-Tinoco , C. ., & Borja-Berrones , D. . (2024). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, Factores e Influencia en el Desempeño Laboral de las Secretarias. *Digital Publisher CEIT, 9*(1), 687-699. https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.1351

Betancourt, C. A. (2018). *"El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Ep-Emapa, Ambato".* [Tesis] Universidad Técnica de Ambato.

Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., Cardona-Arbeález, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. . *Revista Información Tecnológica, 31(1)*, 141-148. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141

Burgos, J. (2022). El clima organizacional en organizaciones educativas. *CIENCIAMATRIA, VIII(3)*, 1003-1021. https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.814

Camacho, J.; Sánchez, R.; Hernández, L.; Paredes, G. (2023). Estrategias motivacionales para la mejora del desempeño docente. *Ciencia Latina*, 7(2), 4947-4971. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5697

Campos, Y., Bernal, V., Vilaret, A., & Russo, M. (2021). Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas. Revista De Ciencias Sociales, 27, 560-570. https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.37029

Caraballo Trujillo, L., & Meleán Romero, R. (2022). Cultura organizacional en empresas agropecuarias del sur del lago de Maracaibo. *Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales, 24*(2), 410-429. https://doi.org/10.36390/telos242.13

Conejero, S., Apodaca, P., Pascual, A., & Etxebarria, I. y.-J. (2019). ¿Orgullo moral solo bajo la mirada positiva de los otros? Los efectos del elogio y la crítica sobre el orgullo moral y la culpa. *Revista de Psicología Social, 34(3)*, (Pp. 439-478). https://doi.org/10.1080/02134748.2019.1639341

Estrada, E.; Mamani, H.; Chura (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral: Caso de docentes de instituciones educativas de educación básica. . *Conocimiento para el Desarrollo*, 10(2), 221-226. doi:http://dx.doi.org/10.17268/CpD.2019.02.08

Gary Johns & Saks, Alan. (2021). *Comportamiento organizacional: Entendiendo y administrando la conducta en el trabajo*. (11ª ed.). Pearson.

Goleman, D. (2020). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional en la empresa* . (2ª ed.). Editorial Conecta.

González Garcia, W. d., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155

Guevara, X. (2018). Clima organizacional. Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa.[Tesis de Maestría] Universidad Andina Simón Bolívar. Simón Bolivar, Ecuador. Obtenido de https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. European Business Review, 31(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Hanna-Maija, H & Katariina, H (2019) Education of moral beings: the distortion of Habermas' empirical sources, Ethics and Education, 14:2, 171-183, https://doi.org/10.1080/17449642.2019.1587684

Jaque-Puca, D. ., Muyulema-Allaica, J. ., Jarrin-Castro , S., & Pucha-Medina, P. . (2023). Estrategias de la Cultura Organizacional en el Sistema de Gestión de Calidad de las Empresas Industriales . 593 Digital Publisher CEIT, 8(5), 853-873. https://doi.org/10.33386/593dp.2023.5.2060

Kline, R. B. (2016). Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.). The Guilford Press.

Ledezma, D. (2022). Gestión de la comunicación y su relación con el clima organizacional. *Ciencia Latina*, 6(5), 1-11. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3376

Lindauer, M., Mayorga, M., Greene, J., Slovic, P., & Västfjäll, D. y. (2020). Comparing the effect of rational and emotional appeals on donation behavior. *Judgment and Decision Making, 15(3) USA*, 413-420. http://journal.sjdm.org/18/18703b/jdm18703b.pdf

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate.* Harvard University Press.

Luna, M. C., Cardona, D., Romero, Z. (2021). Cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor clave para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Cultural Unilibre*, 66-74. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/view/10801/10340

Macías E, Vanga M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 547-563. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612005

Molina, J. (2019). Clima organizacional y liderazgo pedagógico de los docentes de una unidad educativa.. Guayaquil, Ecuador.

Molina-Vicuña, P. (2023). Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(3),783-801. www.doi.org/10.36390/telos253.1

Navas, G. (2019). Clima laboral como soporte estratégico en la práctica docente. [Tesis de Maestría]. Universidad de Guayaquil. http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/41028/1/BFILO-PD-AE1-19-013%20NAVAS%20ARRIAGA.pdf

Neira, A. A. (2021). Cl*ima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. [Tesis]. Universidad Politécnica Salesiana.

Noboa, A., Torres, G., Estrella, I., Vizuete, W. (2020). Lenguaje motivacional y empoderamiento psicológico de los trabajadores en ciudad de Guayaquil. *Revista de Ciencias Sociales (RCS) FCES - LUZ ISSN: 1315-9518 ISSN-E: 2477-9431*, Vol. XXVI, No.2, 206-224. https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/32435/33863

OIT. (2021). *La COVID-19 y el mundo del trabajo.* Séptima Edición. OIT.

Olivera, Y. L., Napan, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. . *Revista Científica de la UCSA, 8(2), 3-12.* https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003

Ortiz, J. (2020). *Las pandemias y su huella en la historia de la humanidad Ecuador*. www.primicias.ec/noticias/firmas/grandes-pandemias-huellas-historia-humanidad

Paguay, K. A. (2021). *Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Gad De Guano.* [Tesis]. Universidad Nacional de Chimborazo.

Pariona Luque, R. B., Rivero Pariona, Z. Y., González Ríos, R. C., & Hinojosa Benavides, R. A. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. Revista Venezolana De Gerencia, 26(93), 308-317. https://doi.org/10.52080/rvg93.21

Pujol-Cols, L. (2021). Demandas laborales y burnout: Un estudio descriptivo en docentes argentinos. *Revista de Ciencias Sociales, 27(4),* 402-421. https://www.redalyc.org/journal/280/28069360027/html/

Riquelme, J. A. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. *Una revisión de la literatura. Formación Universitaria, 13(1), 135-144.* https://dx.doi.org/10.4067/S0718-5006202000

Robbins, S., & Judge, T. . (2018). *Organizational behavior* (15a ed.). Pearson.

Robles Francia, V. H., De la Cruz Caballero, A. M., Robles Ramos, V. A., & Robles Ramos, A. V. (2022). Entorno laboral y su efecto en el juicio moral emocional de los trabajadores. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios 24(3),* 718-731. www.doi.org/10.36390/telos243.16

Saldaña Orozco, C., Polo-Vargas, J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I., & Madrigal Torres, B. E. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. Revista De Ciencias Sociales, 26(1), 25-37. https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31308

Santa Fajardo, L., Macías Hernández, V., Bom-Camargo, I., & Fajardo Calderón, C. (2021). Competencias de liderazgo en el proceso de enseñanza aprendizaje de los administradores de empresas de la Universidad de Manizales. *Telos, Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(2), 367-390. www.doi.org/10.36390/telos232.10

Santana Y., Loor T. (2024). Cultura organizacional en la gestión de talento humano de las pymes, Cantón Santa Elena. *Journal Business Science, 5*(1), 161-175. https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science/article/view/522/622

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American journal of community psychology, 13*(6), 693-713.

UNESCO. (12 de junio de 2020). *Nuevas publicaciones cubanas para enfrentar efectos de la COVID-19 sobre la educación*. https://es.unesco.org/news/nuevas-publicaciones-cubanas-enfrentar-efectoscovid-19-educacion

Urdaneta, G. A., & Ríos, D. E. (2021). Gestión humanizada de servicios hospitalarios: Percepción de los actores responsables del servicio en Colombia. *Revista de Ciencias Sociales, 27(4),* (Pp. 534-547). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8145539