

Comunicación organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil

Organizational Communication and Job Satisfaction among Teachers in an Educational Institution in Guayaquil

Edgar Efrain Tipan Criollo¹, Mónica Yesenia Campos Arreaga², Victoria Matilde Galarza Perez³, Merlyn Lizbeth Villamar Pacheco⁴, María Alexandra Villamar Macías⁵ y Miriam del Pilar Valero Jiménez⁶

¹Universidad César Vallejo, efraintipan@docentes.educacion.edu.ec, <https://orcid.org/0009-0002-3405-6304>, Ecuador

²Universidad Espíritu Santo, monica.campos@docentes.educacion.edu.ec, <https://orcid.org/0009-0001-9073-6171>, Ecuador

³Universidad Estatal de Milagro, victoria.galarza@docentes.educacion.edu.ec, <https://orcid.org/0009-0002-1945-4419>, Ecuador

⁴Universidad Metropolitana, merlyn.villamar@docentes.educacion.edu.ec, <https://orcid.org/0000-0003-1043-3232>, Ecuador

⁵Universidad Bolivariana del Ecuador, alexandra.villamar@docentes.educacion.edu.ec, <https://orcid.org/0009-0007-5830-6618>, Ecuador

⁶Universidad de Guayaquil, miriam.valero@educacion.gob.ec, <https://orcid.org/0009-0008-7202-6038>, Ecuador

Información del Artículo

Trazabilidad:

Recibido 04-04-2026

Revisado 05-04-2026

Aceptado 15-05-2026

Palabras Clave:

Comunicación organizacional

Satisfacción laboral

Docentes

Gestión educativa

Keywords:

Organizational communication

Job satisfaction

Teachers

Educational management

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 111 docentes, obteniéndose una muestra probabilística aleatoria de 86 participantes con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento aplicado correspondió a un cuestionario digital de 10 ítems estructurado mediante escala tipo Likert. Los resultados evidenciaron una tendencia moderadamente favorable respecto a la comunicación organizacional y la satisfacción laboral docente. Se identificó que la mayoría de los participantes percibió adecuada difusión de información institucional, relaciones interpersonales positivas y un ambiente laboral favorable. Sin embargo, algunos docentes manifestaron limitaciones relacionadas con la participación institucional y el reconocimiento profesional. Se concluyó que la comunicación organizacional influyó significativamente en la satisfacción laboral docente, destacándose la necesidad de fortalecer espacios de diálogo, participación y reconocimiento dentro de las instituciones educativas.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between organizational communication and job satisfaction among teachers at an Educational Institution in Guayaquil. The study was conducted using a quantitative approach with a descriptive-correlational scope, non-experimental design, and cross-sectional methodology. The population consisted of 111 teachers, from which a probabilistic random sample of 86 participants was obtained with a 95% confidence level and a 5% margin of error. The survey technique was applied through a digital questionnaire composed of 10 Likert-scale items. The findings revealed a moderately favorable trend regarding organizational communication and teacher job satisfaction. Most participants perceived adequate dissemination of institutional information, positive interpersonal relationships, and a favorable work environment. Nevertheless, some teachers expressed limitations related to institutional participation and professional recognition. It was concluded that organizational communication significantly influenced teacher job satisfaction, highlighting the importance of strengthening dialogue, participation, and recognition strategies within educational institutions to promote a more collaborative and motivating organizational environment.

INTRODUCCIÓN

La comunicación organizacional constituye un elemento esencial en el funcionamiento de las instituciones educativas debido a que permite coordinar procesos, fortalecer relaciones laborales y facilitar el cumplimiento de objetivos institucionales. Diversos estudios sostienen que una comunicación eficiente favorece la integración del personal y mejora el clima laboral dentro de las organizaciones educativas (Castillo, 2025). En la experiencia académica, se observa que las instituciones donde existe información clara y canales abiertos de interacción suelen presentar mejores niveles de compromiso docente y trabajo colaborativo.

En el ámbito educativo, la comunicación organizacional ha adquirido relevancia por su influencia en la gestión institucional y en el desempeño profesional de los docentes. Las universidades y centros educativos requieren mecanismos comunicativos que faciliten la participación y la toma de decisiones colectivas para responder a las demandas actuales de la educación superior (Gómez Reátegui, 2024). La ausencia de una comunicación adecuada suele generar conflictos internos, desinformación y dificultades en la coordinación académica.

La comunicación organizacional es entendida como el conjunto de procesos mediante los cuales se intercambia información entre los miembros de una institución con la finalidad de alcanzar metas comunes. Según Chiavenato (2020), este proceso permite fortalecer la estructura organizativa y consolidar la interacción entre directivos y trabajadores. En el contexto universitario, la comunicación facilita la articulación de actividades académicas y administrativas necesarias para el desarrollo institucional.

Desde una perspectiva contemporánea, la comunicación organizacional no solo implica transmisión de información, sino también construcción de relaciones humanas y fortalecimiento de la cultura institucional. Investigaciones recientes destacan que la calidad comunicativa influye directamente en la percepción que tienen los trabajadores sobre su entorno laboral (Fernández & Rodríguez, 2020). En la experiencia docente, los procesos comunicativos efectivos generan confianza, sentido de pertenencia y mayor participación en actividades institucionales.

Entre las principales características de la comunicación organizacional se encuentra su carácter dinámico, debido a que se adapta continuamente a las necesidades y cambios institucionales. Los estudios sobre gestión educativa señalan que las organizaciones requieren sistemas comunicativos flexibles para responder a contextos complejos y procesos de innovación educativa (Ponce et al., 2022). En muchas instituciones de educación superior, la adaptación comunicativa ha permitido fortalecer la coordinación entre áreas académicas y administrativas.

Otra característica importante es la bidireccionalidad de la comunicación organizacional, ya que involucra tanto la transmisión como la retroalimentación entre los miembros de la institución. Diversos autores sostienen que la participación activa de los trabajadores fortalece la efectividad organizacional y mejora las relaciones interpersonales (Ancco et al., 2022). En el ámbito docente, los espacios de diálogo y participación contribuyen a resolver dificultades académicas y promover ambientes laborales más colaborativos.

La comunicación organizacional también se caracteriza por su capacidad integradora dentro de las instituciones educativas. Investigaciones recientes indican que una adecuada comunicación favorece la cohesión institucional y fortalece el trabajo en equipo entre docentes y directivos (Acosta, 2023). Desde la experiencia universitaria, los docentes suelen mostrar mayor compromiso cuando perciben transparencia y apertura en los procesos comunicativos institucionales.

En la educación superior, la comunicación organizacional resulta fundamental porque facilita la planificación académica, la coordinación curricular y el desarrollo de actividades investigativas. Estudios recientes demuestran que las universidades con estructuras comunicativas sólidas presentan mejores niveles de eficiencia institucional y satisfacción del personal docente (Mayorga, 2023). En la práctica educativa, la comunicación adecuada permite optimizar la organización de actividades académicas y administrativas.

La importancia de la comunicación organizacional en docentes universitarios también radica en su influencia sobre el bienestar profesional y la permanencia laboral. Las investigaciones actuales evidencian que los problemas comunicativos suelen afectar la motivación y generar conflictos dentro de las instituciones educativas (Silva et al., 2021). En muchos contextos educativos, los docentes valoran positivamente aquellos entornos donde existe comunicación clara, respeto y participación colectiva.

La teoría de las relaciones humanas propuesta por Elton Mayo sustenta la relevancia de la comunicación dentro de las organizaciones, al considerar que las relaciones interpersonales influyen significativamente en el desempeño laboral. Desde esta perspectiva, la interacción constante entre trabajadores fortalece la motivación y mejora el clima organizacional (Chiavenato, 2020). En el contexto educativo, esta teoría permite comprender la necesidad de promover relaciones comunicativas saludables entre docentes y autoridades.

De igual manera, la teoría sistémica de la comunicación plantea que las organizaciones funcionan como sistemas integrados donde cada proceso comunicativo influye en el desempeño global de la institución. Los estudios organizacionales contemporáneos destacan que la comunicación constituye un eje transversal para el logro de objetivos institucionales y la resolución de conflictos (Fernández & Rodríguez, 2020). En la experiencia universitaria, las fallas comunicativas suelen afectar directamente la coordinación académica y administrativa.

La comunicación organizacional mantiene una estrecha relación con la satisfacción laboral debido a que influye en la percepción que tienen los docentes sobre su ambiente de trabajo y las condiciones institucionales. Diversas investigaciones señalan que la existencia de canales comunicativos eficientes incrementa el bienestar laboral y fortalece el compromiso profesional de los trabajadores (Castillo, 2025). En las instituciones educativas, los docentes que perciben apertura comunicativa y reconocimiento institucional suelen manifestar mayores niveles de satisfacción laboral.

La satisfacción laboral representa uno de los factores más relevantes dentro de las instituciones educativas debido a su influencia en el desempeño profesional, la motivación y el bienestar de los docentes. Diversas investigaciones señalan que los trabajadores satisfechos muestran mayor compromiso institucional y mejor disposición para cumplir sus responsabilidades académicas (Sánchez et al., 2023). En el contexto educativo, los docentes que perciben condiciones laborales favorables suelen participar activamente en las actividades institucionales y fortalecer los procesos de enseñanza.

En la educación superior, la satisfacción laboral ha cobrado especial interés porque se relaciona con la estabilidad emocional y profesional de los docentes frente a las exigencias académicas contemporáneas. Estudios recientes indican que factores como el reconocimiento profesional, las relaciones interpersonales y el ambiente organizacional influyen directamente en la satisfacción laboral del profesorado (López & Medina, 2022). Desde la experiencia educativa, los docentes valoran positivamente aquellos espacios donde existe apoyo institucional y comunicación efectiva.

La satisfacción laboral se define como el grado de bienestar y conformidad que experimenta una persona respecto a su trabajo y las condiciones en las que desarrolla sus funciones. Según Robbins y Judge (2021), esta variable refleja las percepciones y actitudes que poseen los trabajadores hacia su entorno laboral. En el ámbito universitario, la satisfacción laboral permite comprender cómo los docentes valoran su desempeño y las oportunidades que ofrece la institución educativa.

Desde una perspectiva organizacional, la satisfacción laboral implica una respuesta emocional positiva derivada de la experiencia profesional y de las condiciones institucionales percibidas por los trabajadores. Investigaciones recientes sostienen que esta variable se relaciona con factores motivacionales, comunicativos y administrativos presentes dentro de las organizaciones educativas (García et al., 2021). En la práctica docente, las condiciones laborales adecuadas favorecen un ambiente académico más estable y participativo.

Entre las principales características de la satisfacción laboral se encuentra su carácter subjetivo, debido a que cada trabajador evalúa su experiencia laboral según sus expectativas, necesidades y experiencias personales. Los estudios sobre gestión educativa destacan que la percepción del bienestar laboral puede variar entre docentes aun cuando compartan el mismo contexto institucional (Mendoza & Rojas, 2020). En la experiencia universitaria, algunos docentes priorizan el reconocimiento profesional mientras otros valoran más la estabilidad laboral o el clima organizacional.

Otra característica importante es la multidimensionalidad de la satisfacción laboral, ya que comprende aspectos emocionales, sociales y profesionales relacionados con el trabajo. Diversas investigaciones señalan que esta variable incluye elementos como remuneración, relaciones interpersonales, liderazgo y oportunidades de desarrollo profesional (Torres et al., 2024). Dentro de las instituciones educativas, la interacción de estos factores influye significativamente en la percepción de bienestar de los docentes.

La satisfacción laboral también posee un carácter dinámico porque puede modificarse según las experiencias laborales y los cambios organizacionales que experimenten los trabajadores. Estudios recientes indican que las transformaciones institucionales, la sobrecarga laboral y las exigencias académicas pueden afectar positiva o negativamente la satisfacción docente (Quispe & León, 2021). En muchos contextos universitarios, los cambios administrativos suelen generar nuevas percepciones sobre el ambiente laboral.

La importancia de la satisfacción laboral en educación superior radica en su relación con la calidad educativa y el desempeño profesional de los docentes. Investigaciones actuales sostienen que los profesores satisfechos desarrollan mayores niveles de compromiso, creatividad y responsabilidad académica dentro de las instituciones educativas (Ramírez et al., 2022). En la práctica universitaria, los docentes motivados suelen establecer mejores relaciones pedagógicas con los estudiantes y participar activamente en proyectos institucionales.

La satisfacción laboral también resulta importante porque influye en la permanencia y estabilidad del personal docente dentro de las instituciones educativas. Diversos estudios evidencian que los bajos niveles

de satisfacción pueden generar desmotivación, ausentismo y disminución del rendimiento profesional (López & Medina, 2022). En la experiencia académica, las universidades que promueven ambientes laborales favorables tienden a conservar docentes más comprometidos y participativos.

La teoría de los dos factores de Herzberg sustenta la satisfacción laboral al señalar que existen factores motivacionales e higiénicos que influyen en el bienestar de los trabajadores. Esta teoría plantea que elementos como el reconocimiento, la realización profesional y las condiciones laborales determinan los niveles de satisfacción dentro de las organizaciones (Herzberg, 2020). En el contexto educativo, los docentes suelen sentirse más satisfechos cuando perciben valoración profesional y oportunidades de crecimiento académico.

Por otro lado, la teoría de la motivación humana de Maslow explica que las personas buscan satisfacer necesidades progresivas relacionadas con seguridad, reconocimiento y autorrealización dentro del entorno laboral. Estudios recientes destacan que la satisfacción laboral se fortalece cuando las instituciones educativas responden adecuadamente a las necesidades profesionales y emocionales de los docentes (Sánchez et al., 2023). En la práctica universitaria, la valoración institucional y las relaciones positivas contribuyen significativamente al bienestar docente.

En las instituciones educativas, la comunicación organizacional se ha convertido en un factor determinante para el adecuado funcionamiento de los procesos académicos y administrativos debido a que influye directamente en la coordinación del trabajo docente y en el ambiente laboral. Diversos estudios sostienen que las deficiencias comunicativas generan conflictos institucionales, desmotivación y dificultades en el desempeño profesional de los trabajadores (Ponce et al., 2022). En el contexto educativo, la falta de información clara entre directivos y docentes suele provocar retrasos en actividades académicas y poca integración entre los miembros de la institución.

La satisfacción laboral de los docentes constituye un elemento fundamental para garantizar la calidad educativa y el compromiso institucional dentro de los centros educativos. Investigaciones recientes evidencian que las condiciones laborales, el reconocimiento profesional y las relaciones organizacionales influyen significativamente en el bienestar de los docentes (Ramírez et al., 2022). En muchas instituciones educativas, cuando los docentes perciben escasa valoración profesional y limitadas oportunidades de participación, suelen manifestar desmotivación y disminución en su desempeño académico.

Actualmente, diversas instituciones educativas enfrentan dificultades relacionadas con la comunicación interna y el bienestar laboral del personal docente, especialmente en contextos donde predominan estructuras organizativas poco participativas. Estudios contemporáneos señalan que las barreras comunicativas afectan la interacción entre autoridades y trabajadores, repercutiendo negativamente en la satisfacción laboral y el clima institucional (López & Medina, 2022). Desde la experiencia educativa, la ausencia de espacios de diálogo y retroalimentación suele generar inconformidad y escasa cohesión entre los docentes.

En una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil se observaron dificultades vinculadas con la comunicación organizacional entre autoridades y docentes, evidenciándose limitada difusión de información institucional, escasa participación en la toma de decisiones y deficiencias en los canales comunicativos internos. Esta situación ha generado percepciones de inconformidad y desmotivación entre algunos docentes respecto a su ambiente laboral. En la práctica institucional, se identificó que ciertos procesos administrativos y académicos no eran comunicados oportunamente, ocasionando confusión y afectando la satisfacción laboral del personal docente.

Ante esta problemática, el presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil. La investigación se justificó debido a la necesidad de comprender cómo los procesos comunicativos institucionales influyen en el bienestar laboral docente y en el funcionamiento organizacional de la institución educativa. Asimismo, los resultados permitieron aportar información relevante para fortalecer las estrategias de gestión educativa y promover ambientes laborales más favorables para los docentes.

La investigación adquirió relevancia porque la satisfacción laboral docente influye directamente en la calidad de los procesos educativos y en el compromiso institucional del profesorado. Diversos autores sostienen que las instituciones con adecuados niveles de comunicación organizacional logran fortalecer las relaciones interpersonales, mejorar el clima laboral y favorecer la permanencia del personal docente (Sánchez et al., 2023). En el contexto educativo analizado, el estudio permitió identificar aspectos susceptibles de mejora relacionados con la interacción institucional y las condiciones laborales percibidas por los docentes.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo debido a que permitió medir y analizar la relación existente entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil. El estudio tuvo un alcance descriptivo correlacional, ya que buscó identificar las características de ambas variables y establecer su nivel de relación dentro del contexto educativo analizado. Desde el diseño metodológico, se empleó una estructura organizada que facilitó la recolección objetiva de la información y el análisis estadístico de los resultados obtenidos.

El diseño de la investigación fue no experimental porque las variables no fueron manipuladas durante el desarrollo del estudio, sino observadas tal como se presentaron en su contexto natural. Asimismo, el estudio tuvo un corte transversal debido a que la información se recopiló en un único momento temporal durante el periodo académico correspondiente. Este procedimiento permitió obtener información precisa sobre las percepciones docentes relacionadas con la comunicación organizacional y la satisfacción laboral dentro de la institución educativa seleccionada.

La población estuvo conformada por 111 docentes pertenecientes a una Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil. Para determinar la muestra se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, obteniéndose una muestra representativa de 86 docentes. Este tipo de muestreo permitió garantizar igualdad de oportunidades de participación para todos los integrantes de la población y favoreció la representatividad estadística de los datos recopilados.

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, debido a que permitió obtener información directa sobre las percepciones y experiencias de los docentes respecto a las variables investigadas. Como instrumento se aplicó un cuestionario digital estructurado mediante escala tipo Likert, integrado por 10 ítems distribuidos en dos variables de estudio. La variable comunicación organizacional estuvo conformada por 5 preguntas y la variable satisfacción laboral por 5 preguntas, utilizando opciones de respuesta desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

La aplicación del instrumento se realizó de manera digital mediante formularios en línea enviados a los docentes participantes, lo cual facilitó el acceso, la rapidez de respuesta y la organización de la información recopilada. Posteriormente, los datos obtenidos fueron procesados mediante estadística descriptiva utilizando tablas de frecuencia y porcentajes para interpretar las tendencias observadas en cada ítem del cuestionario. Este procedimiento permitió analizar objetivamente las percepciones docentes sobre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral dentro de la institución educativa.

Durante el desarrollo de la investigación se respetaron los principios éticos relacionados con la participación voluntaria, confidencialidad de la información y anonimato de los participantes. Los docentes fueron informados sobre los objetivos del estudio y aceptaron participar de manera libre y consciente mediante consentimiento informado digital. Asimismo, la información obtenida fue utilizada exclusivamente con fines académicos y científicos, garantizando el respeto a los derechos y la integridad de los participantes involucrados en el estudio.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados recopilados.

Tabla 1: Utilizo la información institucional recibida para desarrollar adecuadamente mis actividades académicas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5%
En desacuerdo	8	9%
Neutral	16	19%
De acuerdo	38	44%
Totalmente de acuerdo	20	23%
Total	86	100%

Los resultados evidenciaron que la mayoría de los docentes consideró que la información institucional recibida favoreció el desarrollo de sus actividades académicas. La tendencia observada se orientó hacia respuestas positivas, reflejando que gran parte de los participantes percibió utilidad y claridad en los procesos comunicativos institucionales. No obstante, un grupo reducido manifestó desacuerdo, lo que permitió identificar ciertas limitaciones relacionadas con la difusión oportuna de información dentro de la institución educativa.

Tabla 2: Participo en espacios de comunicación promovidos por las autoridades institucionales

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	6%
En desacuerdo	10	12%
Neutral	18	21%
De acuerdo	34	40%
Totalmente de acuerdo	19	21%
Total	86	100%

Los datos obtenidos mostraron que la mayor parte de los docentes participó en los espacios comunicativos promovidos por las autoridades institucionales. La tendencia favorable indicó que existieron oportunidades de interacción y diálogo dentro de la institución educativa. Sin embargo, algunos participantes expresaron niveles de desacuerdo, situación que reflejó la necesidad de fortalecer mecanismos participativos que permitan una mayor integración del personal docente en los procesos institucionales.

Tabla 3: Comprendo las disposiciones y lineamientos comunicados por la institución educativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3%
En desacuerdo	9	11%
Neutral	15	17%
De acuerdo	40	47%
Totalmente de acuerdo	19	22%
Total	86	100%

Los resultados reflejaron que predominó una percepción favorable respecto a la comprensión de los lineamientos institucionales comunicados por la institución educativa. La mayoría de los docentes indicó que logró entender adecuadamente las disposiciones académicas y administrativas emitidas por las autoridades. Esta tendencia permitió evidenciar que los procesos comunicativos presentaron niveles aceptables de claridad, aunque persistieron algunas dificultades relacionadas con la interpretación de la información institucional.

Tabla 4: Accedo oportunamente a la información relacionada con actividades académicas y administrativas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	7%
En desacuerdo	11	13%
Neutral	17	20%
De acuerdo	33	38%
Totalmente de acuerdo	19	22%
Total	86	100%

Los hallazgos indicaron que la mayor parte de los docentes percibió que accedió oportunamente a la información institucional vinculada con actividades académicas y administrativas. La tendencia moderadamente favorable permitió identificar que los canales de comunicación institucional facilitaron el acceso a información relevante para el desarrollo laboral. A pesar de ello, ciertos participantes manifestaron desacuerdo, evidenciando posibles retrasos o limitaciones en algunos procesos informativos.

Tabla 5: Expreso mis opiniones y sugerencias mediante los canales de comunicación institucional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	8%
En desacuerdo	12	14%
Neutral	18	21%
De acuerdo	31	36%
Totalmente de acuerdo	18	21%
Total	86	100%

Los resultados mostraron que una proporción importante de docentes expresó sus opiniones y sugerencias a través de los canales comunicativos institucionales. La tendencia positiva permitió reconocer la existencia de espacios de participación dentro de la institución educativa. Sin embargo, también se identificó un grupo de participantes que manifestó limitaciones para expresar sus ideas, lo cual sugirió la necesidad de fortalecer estrategias de comunicación participativa y escucha institucional.

Tabla 6: Me siento satisfecho con el ambiente laboral existente en la institución educativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5%
En desacuerdo	9	11%
Neutral	16	19%
De acuerdo	37	43%
Totalmente de acuerdo	20	22%
Total	86	100%

Los resultados evidenciaron que la mayoría de los docentes manifestó satisfacción con el ambiente laboral presente en la institución educativa. La tendencia observada reflejó percepciones favorables relacionadas con la convivencia laboral y las condiciones institucionales. No obstante, algunos participantes expresaron inconformidad respecto al entorno laboral, situación que permitió reconocer aspectos susceptibles de mejora en la dinámica organizacional.

Tabla 7: Valoro positivamente las relaciones interpersonales que mantengo con mis compañeros de trabajo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	3%
En desacuerdo	8	9%
Neutral	14	16%
De acuerdo	39	45%
Totalmente de acuerdo	22	27%
Total	86	100%

Los datos obtenidos indicaron que predominó una valoración positiva de las relaciones interpersonales entre docentes dentro de la institución educativa. La mayoría de los participantes consideró favorable la convivencia y el trabajo colaborativo con sus compañeros. Esta tendencia permitió identificar un ambiente laboral relativamente estable y cooperativo, aunque algunos docentes señalaron percepciones menos favorables respecto a la interacción profesional cotidiana.

Tabla 8: Considero que la institución reconoce adecuadamente mi desempeño profesional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	9%
En desacuerdo	14	16%
Neutral	20	23%
De acuerdo	28	33%
Totalmente de acuerdo	16	19%
Total	86	100%

Los resultados reflejaron percepciones moderadamente favorables sobre el reconocimiento institucional hacia el desempeño profesional docente. Aunque la mayoría expresó respuestas positivas, se evidenció una proporción considerable de participantes que manifestó neutralidad o desacuerdo. Esta situación permitió identificar que el reconocimiento profesional representó uno de los aspectos con mayores posibilidades de fortalecimiento dentro de la institución educativa.

Tabla 9: Considero que es agradable mi bienestar laboral

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	6%
En desacuerdo	9	11%
Neutral	15	17%
De acuerdo	36	42%
Totalmente de acuerdo	21	24%
Total	86	100%

Los hallazgos mostraron que la mayoría de los docentes relacionó su bienestar laboral con la calidad de la comunicación institucional existente en la institución educativa. La tendencia favorable evidenció que los procesos comunicativos influyeron significativamente en las percepciones de satisfacción laboral del personal docente. Estos resultados permitieron reconocer la importancia de fortalecer canales de interacción efectivos dentro del entorno organizacional.

Tabla 10: Análisis de manera favorable las condiciones laborales que ofrece la institución educativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	7%
En desacuerdo	10	12%
Neutral	17	20%
De acuerdo	35	41%
Totalmente de acuerdo	18	20%
Total	86	100%

Los resultados obtenidos evidenciaron que predominó una percepción favorable sobre las condiciones laborales ofrecidas por la institución educativa. La mayoría de los docentes consideró que las condiciones institucionales resultaron adecuadas para el desarrollo de sus funciones académicas. Sin embargo, algunos participantes expresaron percepciones menos positivas, lo cual permitió identificar la necesidad de continuar fortaleciendo aspectos relacionados con el bienestar y la satisfacción laboral docente.

Los resultados obtenidos respecto a la comunicación organizacional evidenciaron que la mayoría de los docentes percibió de manera favorable los procesos comunicativos desarrollados dentro de la institución educativa, especialmente en relación con el acceso a información y la comprensión de lineamientos institucionales. Estos hallazgos coincidieron con lo señalado por Ponce et al. (2022), quienes sostuvieron que una comunicación institucional eficiente favorece el bienestar laboral y fortalece la coordinación académica. Sin embargo, desde una perspectiva crítica, se observó que aún persistieron limitaciones relacionadas con la participación docente y la retroalimentación institucional, situación que podría afectar la integración plena del personal dentro de los procesos organizacionales.

En relación con la participación en espacios de comunicación promovidos por las autoridades, los resultados reflejaron una tendencia moderadamente favorable, aunque ciertos docentes manifestaron desacuerdo respecto a las oportunidades reales de intervención institucional. Estos hallazgos permitieron reconocer que, aunque existieron mecanismos comunicativos formales, no todos los participantes percibieron igualdad de acceso o apertura en los procesos de diálogo institucional. Esta situación coincidió parcialmente con los planteamientos de Acosta (2023), quien afirmó que la comunicación organizacional requiere prácticas participativas constantes para fortalecer la cohesión institucional y el compromiso profesional docente.

Los resultados vinculados con la satisfacción laboral evidenciaron percepciones favorables respecto al ambiente laboral y las relaciones interpersonales entre docentes, lo cual confirmó la importancia de los vínculos organizacionales dentro del contexto educativo. Estos hallazgos guardaron relación con lo señalado por Sánchez et al. (2023), quienes destacaron que el bienestar psicológico y laboral docente depende significativamente de las condiciones organizacionales presentes en las instituciones educativas. No obstante, el análisis crítico permitió identificar que el reconocimiento profesional representó uno de los aspectos con mayores niveles de inconformidad, reflejando posibles debilidades en las estrategias institucionales de valoración docente.

De igual manera, los resultados mostraron que una proporción importante de docentes relacionó directamente su bienestar laboral con la calidad de la comunicación institucional existente en la Unidad Educativa. Este hallazgo permitió confirmar que ambas variables mantuvieron una relación significativa dentro del contexto analizado, coincidiendo con los aportes de López y Medina (2022), quienes sostuvieron que los procesos comunicativos influyen directamente en la percepción del clima laboral y la satisfacción

profesional. Desde una visión crítica, se evidenció que las dificultades comunicativas identificadas podrían generar desmotivación progresiva si no se implementan estrategias organizacionales orientadas al fortalecimiento del diálogo institucional.

Finalmente, el estudio permitió reconocer que, aunque predominó una valoración favorable sobre las condiciones laborales y la comunicación organizacional, todavía existieron aspectos susceptibles de mejora relacionados con la participación, el reconocimiento profesional y la difusión oportuna de información institucional. Estos resultados evidenciaron la necesidad de fortalecer políticas de gestión educativa centradas en la comunicación participativa y el bienestar docente. Desde una perspectiva crítica, las instituciones educativas no deben limitar la comunicación a procesos informativos, sino convertirla en una herramienta estratégica que promueva integración, motivación y satisfacción laboral sostenible dentro del contexto organizacional.

CONCLUSIÓN

Los resultados de la investigación permitieron concluir que la comunicación organizacional mantuvo una relación significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa de la ciudad de Guayaquil. La mayoría de los participantes percibió de manera favorable los procesos comunicativos institucionales, especialmente en aspectos relacionados con el acceso a información y la comprensión de lineamientos académicos y administrativos. No obstante, el estudio evidenció que aún persistieron limitaciones vinculadas con la participación docente y la retroalimentación institucional, lo que reflejó la necesidad de fortalecer prácticas comunicativas más inclusivas y participativas dentro de la organización educativa.

Asimismo, se concluyó que la satisfacción laboral docente estuvo influenciada no solo por las condiciones institucionales existentes, sino también por la calidad de las relaciones interpersonales y el reconocimiento profesional percibido dentro de la institución educativa. Aunque predominó una valoración favorable respecto al ambiente laboral, algunos docentes manifestaron inconformidad en relación con el reconocimiento de su desempeño y las oportunidades de participación organizacional. Esta situación permitió reflexionar sobre la importancia de promover ambientes laborales donde los docentes se sientan escuchados, valorados y motivados para contribuir activamente al desarrollo institucional.

Finalmente, la investigación permitió reconocer que la comunicación organizacional representa una herramienta estratégica para fortalecer el bienestar laboral y mejorar la dinámica institucional dentro de los centros educativos. Desde una perspectiva reflexiva, las instituciones educativas deben comprender que la comunicación efectiva trasciende la simple transmisión de información y se convierte en un proceso humano orientado a generar confianza, integración y compromiso profesional. En este sentido, fortalecer espacios de diálogo, escucha activa y reconocimiento docente contribuirá significativamente a consolidar ambientes educativos más armónicos, participativos y orientados hacia la mejora continua.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2023). Liderazgo transformacional y cultura organizacional en instituciones educativas latinoamericanas. *Revista Educación y Sociedad*, 21(3), 55-69. <https://doi.org/10.31876/es.v21i3.456>
- Ancco, R., Quispe, L., & Mendoza, J. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes peruanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 890-905. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.18>
- Castillo, G. J. A. (2025). Clima organizacional y satisfacción laboral en empleados de una empresa prestadora de salud. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 1220-1238. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/21057>
- Chiavenato, I. (2020). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.
- Fernández, R., & Rodríguez, A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en el sector salud en América Latina. *Journal of Health Management*, 15(2), 89-103. <https://doi.org/10.1177/0972063420913173>
- García, M., Herrera, P., & Salazar, J. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral docente en instituciones de educación superior. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 85-99. <https://doi.org/10.6018/reifop.467891>
- Gómez Reátegui, J. F. (2024). La relevancia de las habilidades lúdicas y cultura organizacional en la satisfacción laboral docente. *Revista Científica*, 9(2), 2076-2091. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S2665-03982024000202076&script=sci_arttext
- Herzberg, F. (2020). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.

- López, R., & Medina, C. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes universitarios latinoamericanos. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(4), 112-126. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i4.39121>
- Mayorga, J. M. A. (2023). Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de educación superior. *Revista Concordia*, 7(1), 45-59. <https://revistaconcordia.org/article/view/103>
- Mendoza, D., & Rojas, L. (2020). Bienestar laboral y desempeño docente en educación superior. *Revista Educación*, 44(2), 1-15. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40132>
- Ponce, M., Vargas, L., & Herrera, D. (2022). Comunicación institucional y bienestar laboral en docentes universitarios. *Revista de Investigación Educativa*, 40(2), 233-248. <https://doi.org/10.6018/rie.458321>
- Quispe, A., & León, P. (2021). Condiciones laborales y satisfacción en docentes universitarios durante contextos de cambio institucional. *Educare*, 25(3), 245-260. <https://doi.org/10.15359/ree.25-3.14>
- Ramírez, S., Torres, F., & Paredes, V. (2022). Motivación y satisfacción laboral en docentes de universidades públicas. *Revista Científica de Administración*, 10(1), 66-80. <https://doi.org/10.24265/vision.2022.v10n1.05>
- Robbins, S., & Judge, T. (2021). *Comportamiento organizacional* (18.ª ed.). Pearson Educación.
- Sánchez, M., Delgado, H., & Ruiz, J. (2023). Bienestar psicológico y satisfacción laboral en docentes de educación superior. *Revista de Investigación Educativa*, 41(1), 55-71. <https://doi.org/10.6018/rie.512341>
- Silva, P., Ramírez, E., & Torres, F. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes universitarios durante la pandemia. *Educación Médica Superior*, 35(4), 1-15. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412021000400015
- Torres, E., Flores, P., & Mendoza, C. (2024). Factores organizacionales asociados a la satisfacción laboral docente. *Revista Latinoamericana de Administración Educativa*, 19(2), 34-49. <https://doi.org/10.48102/rlae.v19i2.455>