

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI



Clima laboral y su incidencia en la eficiencia académica de los docentes universitarios de la Extensión Sucre

Autor:

Monserate Cusme Nubis Fernanda

Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio
Extensión Sucre 1016E01-Bahia de Caráquez

Extensión Sucre 1016E01 Bahía de Caráquez
Licenciatura en Administración de Empresas

Tutor

Pazmiño Chica Vicente Eduardo

Agostos de 2026 – Bahía de Caráquez

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la /Extensión Sucre 1016E01 de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante Monserrate Cusme Nubis Fernanda, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2025-02--2026-01, cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto o núcleo problémico es **"Clima laboral y su incidencia en la eficiencia académica de los docentes universitarios de la Extensión Sucre"**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, julio 15 de 2026.

Lo certifico,



Ing. Vicente Eduardo Pazmiño Chica

Docente Tutor Área: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES Y COMERCIO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

La responsabilidad de la investigación, resultados y conclusiones emitidas en este trabajo pertenece exclusivamente a la autora

El derecho intelectual de esta investigación corresponderá a la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí Extensión Sucre 1016E011- Bahía de Caráquez.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fernanda', is positioned above a horizontal line.

Monserrate Cusme Nubis Fernanda

AUTORA

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Previó del cumplimiento de los requisitos de ley, el tribunal del grado otorga la calificación de:

MIEMBRO DE TRIBUNAL

CALIFICACIÓN

MIEMBRO DE TRIBUNAL

CALIFICACIÓN

S.E Ana Isabel Zambrano Loor
SECRETARÍA DE LA UNIDAD ACADÉMICA

Clima laboral y su incidencia en la eficiencia académica de los docentes universitarios de la Extensión Sucre

Work Climate and Its Impact on the Academic Efficiency of University Professors at the Sucre Extensión

Autores:

Monserrate Cusme Nubis Fernanda
<https://orcid.org/0009-0004-5769-9067>
ULEAM, extensión SUCRE – Ecuador
e0928058106@live.uleam.edu.ec

Pazmiño Chica Vicente Eduardo
<https://orcid.org/0000-0002-0851-1214>
ULEAM, extensión SUCRE - Ecuador
vicente.pazmino@uleam.edu.ec

Resumen

Este estudio analiza el impacto del entorno laboral en el desempeño académico del profesorado de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, extensión Sucre. Se empleó un enfoque cuantitativo descriptivo con una muestra de 43 docentes y se aplicó un cuestionario validado. Los resultados revelan que el entorno laboral influye directamente en la motivación, el compromiso, la productividad y la calidad educativa. No obstante, se identificaron deficiencias significativas en áreas como la comunicación, el apoyo institucional, el reconocimiento y las relaciones interpersonales. Estas carencias limitan la colaboración entre docentes y afectan la planificación y preparación de las clases, así como la implementación de métodos de enseñanza innovadores. Más del 70% de los docentes percibe que recibe poco reconocimiento, y el 44,2% considera insuficiente el apoyo institucional para atender adecuadamente a los estudiantes. A pesar de estas limitaciones, más del 90% reconoce que un entorno laboral favorable repercute positivamente en el desempeño académico. El estudio concluye que existe una necesidad urgente de implementar estrategias para fortalecer el clima institucional, mejorar la comunicación, fomentar el trabajo en equipo e incrementar el reconocimiento al profesorado. Esto propiciará un mejor entorno laboral, elevará la calidad educativa y promoverá una cultura de compromiso y excelencia académica.

Summary

This study analyzes the impact of the work environment on the academic performance of university faculty members at the Eloy Alfaro Secular University of Manabí, Sucre campus. A descriptive quantitative approach was used with a sample of 43 faculty members, and a validated questionnaire was administered. The results reveal that the work environment directly influences motivation, commitment, productivity, and educational quality. However, significant shortcomings were identified in areas such as communication, institutional support, recognition, and interpersonal relationships. These shortcomings limit collaboration among faculty members and affect lesson planning and preparation, as well as the implementation of innovative teaching methods. More than 70% of faculty members feel they receive little recognition, and 44.2% believe that institutional support is insufficient to adequately serve students. Despite these limitations, more than 90% acknowledge that a favorable work environment has a positive impact on academic performance.

The study concludes that there is an urgent need to implement strategies to strengthen the institutional climate, improve communication, promote teamwork, and increase recognition of teachers. This will foster a better work environment, raise the quality of education, and promote a culture of commitment and academic excellence.

Translated with DeepL.com (free version) **Palabras clave:** Apoyo institucional, calidad educativa, clima laboral colaboración, docentes universitarios, eficiencia académica, motivación, reconocimiento.

Abstract

Keywords: Institutional support, educational quality, collaborative work environment, university faculty, academic efficiency, motivation, recognition.

Introducción

El clima laboral se reconoce como un elemento estratégico que incide de manera significativa en el desempeño organizacional, en el sector educativo donde influencia de manera directa la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. En el ámbito de la educación las condiciones del entorno laboral donde desarrollan sus actividades los docentes repercuten de forma importante en su nivel de motivación, compromiso institucional y eficiencia académica, aspectos que permiten un cumplimiento efectivo en sus funciones y logro de los objetivos educativos. En este caso, un clima favorable, caracterizado por una adecuada comunicación, liderazgo efectivo y relaciones interpersonales positivas, contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento del desempeño docente.

Las Instituciones educativas han captado la atención de varios investigadores en los últimos años, dado que este factor influye un papel primordial en el ámbito institucional. Un entorno laboral favorable positivo impacta las emociones de los docentes, potenciando su desempeño profesional. Por otro lado, los docentes que colaboran de manera armónica no solo realizan sus tareas eficazmente, sino que también fomentan vínculos amigables con sus compañeros y alumnos, lo cual disminuye notablemente la frecuencia de inasistencias debido a situaciones personales (Luengas, 2023).

También, en el ámbito académico, la enseñanza cumple una función fundamental en el nivel de preparación de los graduados que, anualmente, se forman en las universidades. Así que, la labor que realizan los docentes para transmitir saberes se encuentra influenciada por diversos factores, considerando que el entorno de trabajo donde se desarrollan tiene una gran importancia. Cuando este clima no es favorable, las consecuencias son la falta de calidad en la enseñanza y una formación profesional que no llega a los niveles de excelencia esperados en la educación superior (Grandez, 2021).

A nivel internacional, el clima laboral es uno de los principales desafíos que las organizaciones deben afrontar para alcanzar sus objetivos institucionales a nivel global, ya que necesitan reforzar un equipo comprometido con las políticas definidas para sus actividades, esto implica mostrar competencias y realismo en sus funciones, así como flexibilidad ante los cambios que surgen de las especificaciones institucionales (Quinto et al., 2022).

Asimismo, Escibano Yllesca Ramos et al. (2024), América latina conocida por su diversidad de tradiciones culturales, destacan que estas tienen un papel esencial en la educación porque presentan desafíos importantes para el trabajo de los docentes. Con el objetivo de mejorar la calidad educativa, se han optimizado varios modelos de reforma educativa gracias a los avances tecnológicos.

Según Ulloa et al. (2021, p. 55), "El ambiente laboral lo define las interacciones de la comunidad educativa, por lo tanto, depende de las actitudes y el desempeño docente, más que de las condiciones materiales de la institución".

El desempeño de los docentes y el clima organizacional son componentes fundamentales para que una organización se desarrolle. El ámbito laboral impacta directamente en el comportamiento, motivación y productividad profesional de los docentes. Por estos aspectos es esencial que fomenten relaciones sólidas y eviten entornos opuestos que puedan afectar con el compromiso del docente (Yllesca Ramos et al., 2024).

El clima institucional se refiere al entorno creado entidad educativa a partir de las experiencias diarias de sus integrantes. Este entorno abarca aspectos como las interacciones como los miembros, la calidad de las relaciones, la comunicación y el enfoque del liderazgo.

En consecuencia, el talento humano es uno de los recursos más valiosos en una institución educativa, así mismo, asegura un servicio excelente y mejora los procesos. Es más, cuando el personal está motivado y colabora en equipo, la organización tiene éxito, y sus resultados se

respaldan en el nivel de satisfacción de sus clientes, en este caso, los estudiantes (Quintanilla Ayala et al., 2022).

Clima laboral

El clima laboral afecta la estabilidad y conducta de los integrantes de la comunidad educativa, un clima apropiado incide un desempeño favorable, satisfacción laboral, pertenencia, creatividad e innovación. Los docentes se muestran al desenvolver sus labores cotidianas a varios climas que afectan su motivación y desempeño. Un clima laboral favorable genera actitud positiva, al sentirse respetado, apreciado y estimado (Acosta & Taruchain, 2022)

Además, se dejó claro a fines del siglo XX que las universidades en América latina están dirigidas por amateurs, referencia directa a que, en gran parte de las Universidades, los docentes y personal administrativo no cuentan con la formación y educación mínimas para ejecutar sus funciones básicas (Vives Coronado, 2022)

Por otra parte, en Ecuador, aún persisten importantes dificultades vinculadas con la capacitación insuficiente del docente para el uso eficaz de la tecnología digitales y con el acceso equitativo. Sin embargo, una simplificación estratégica de los deberes administrativos no solo brindaría a los profesores más tiempo, sino que además les posibilitaría enfocarse en la dirección pedagógica (Litardo et al., 2024).

Sin embargo, la abrumadora carga sobre los educadores afecta de manera importante tanto al desarrollo educativo como a la investigación universitaria. La implementación de inteligencia artificial en el campo educativo se muestra como una alternativa prometedora para reducir esta presión y al mismo tiempo, incrementar la eficiencia general del proceso de enseñanza y aprendizaje.

El clima laboral es un factor relevante que aporta diversos beneficios, este impacto vario no solo entre organizaciones, sino también entre distintas áreas dentro de una misma empresa, lo que ha incrementado su relevancia y la necesidad de evaluarlo en todo tipo de organizaciones y entidades gubernamentales con diversos propósitos (Campos-Tufiño et al., 2025)

Lo más importante, a pesar de todo un ambiente educativo positivo no solo mejora el bienestar de los maestros, sino también la calidad de enseñanza a los estudiantes de futuros profesionales. Un entorno laboral positivo fomenta la satisfacción y la motivación, lo que resulta un mejor rendimiento profesional, ya que los docentes desempeñan un rol crucial en la formación estudiantil y el cumplimiento de los objetivos institucionales (Uvidia-Cabadiana & Cejas-Martínez, 2024).

El ámbito educativo ha registrado innovaciones principales desde finales del siglo XX hasta inicios del siglo XXI, demostrando la necesidad de sembrar competencias y habilidades tanto académico, interdisciplinarias, incluyendo las capacidades socioemocionales, en el entorno universitario. Por otra parte, esta transformación significativa enfoca la atención en los métodos de enseñanza, tales como las emociones y las competencias individuales, no obstante, las normativas educativas y los métodos de capacitación de profesores se han modificado para incluir este método, entendiendo la importancia de la efectividad como un elemento clave de la calidad en la educación (Rodríguez & Díaz, 2024).

Agregando a lo anterior, la legislación educativa determina que los maestros deben fomentar una educación completa para los alumnos, centrándose en el crecimiento de habilidades, la implicación en la comunidad y el entorno laboral incluyendo también la responsabilidad social en el ámbito universitario. En este marco, la delineación curricular se orienta de forma holística que fomente el desarrollo de la individualidad de los estudiantes y los prepare para ejercer una ciudadanía activa y democrática.

Eficiencia académica

Para empezar cada institución plantea objetivos, cuando se tiene un buen ambiente laboral en la universidad permite alcanzar todos los que se han propuesto, un clima organizacional positivo ayudar cumplir todos los objetivos que la institución ha proyectado, ya que si no existe un buen ambiente laboral esto se transmite de manera interna, un docente pesimista influye en los estudiantes, cuando existen estos problemas del ambiente organizacional no se sienten identificados con la universidad y se generan inconvenientes (Soria, 2021).

Teniendo en cuenta que, son factores fundamentales el clima organizacional y satisfacción laboral para optimizar el desempeño y fomentar el bienestar de los docentes en el ámbito universitario. De cualquier modo, se implementan diversas estrategias destinadas a incrementar la eficacia y eficiencia institucional. Estas estrategias, destacan las evaluaciones periódicas de la estructura organizativas y del comportamiento de los trabajadores, así mismo, tienen como propósito identificar necesidades específicas y poner medidas correctivas que impulsen el desarrollo organizacional (Tapia et al., 2024).

Por consiguiente, la inteligencia artificial que está transformando de manera significativa el ámbito educativo en todos sus niveles, ejerciendo un impacto cada vez más relevante en los procesos de investigación en la educación superior. De cualquier modo, la IA se puede manifestar como una herramienta poderosa para transformar la educación, personalización, simulación, tutoría inteligente, análisis de datos y el desarrollo de habilidades blandas en docentes de educación superior (Vimos-Buenaño et al., 2024)

De igual forma, la educación actual se integra de manera creciente en herramientas digitales de la gestión educativa, con el objetivo que los estudiantes interactúen para obtener un aprendizaje significativo. Asimismo, se destaca la importancia de estos recursos para maximizar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, aumentar la eficacia de los métodos educativos, ofrecer apoyo a los educadores, resaltar la posición del alumno como principal actor en su aprendizaje y enfrentar los retos (Romani Pillpe et al., 2025)

Las universidades se desempeñan fundamentalmente en las esferas: política, económica, social y cultural, por otro lado, es necesario que estas instituciones y sus docentes desarrollen competencias humanas en distintos campos que les permitan afrontar de forma competitiva los retos de un mundo interconectado, las exigencias del mercado laboral y el veloz avance tecnológico.

Sin embargo, para que las universidades puedan desempeñar adecuadamente sus funciones tanto en la sociedad como en el entorno laboral, es de suma importancia que, mantengan a profesores de alta calidad, ofreciéndoles un ambiente laboral favorable y apoyo (Yslado et al., 2021).

Además, la sobrecarga laboral, las prácticas administrativas deficientes, la precariedad en la estabilidad del empleo, la falta de reconocimiento y compensación adecuada. Es un agotamiento profesional conocido como burnout, no solo compromete el rendimiento de sus funciones cotidianas, sino también incide de forma negativa en su salud holística.

Por otra parte, la interacción humana es el vivo reflejo de una organización, donde las personas no solo se involucran activamente en metas colectivas, sino que se entretajan de manera armónica en la dinámica del trabajo colaborativo para integrarse y colaborar con fluidez y eficacia. El clima que impregna la organización se erige como un elemento pivotal, tal como lo corrobora diversas investigaciones que revelan como un ambiente positivo se traduce en un mayor compromiso y rendimiento entre la mayoría de los colaboradores (Medina Moncayo et al., 2024)

Dentro del marco de los estudios la auditoría integral, destaca la auditoría académica como un enfoque clave, monitorio sistemático y la evaluación rigurosa es fundamental en las actividades desarrolladas por las instituciones educativas. En este sentido, este instrumento adquiere una

relevancia estratégica para los directivos, responsables administrativos y especialistas involucrados, quienes lo emplean no solo para identificar y resolver las brechas inherentes a los procesos de enseñanza y aprendizaje, también para potenciar la calidad general en el ámbito universitario (Quispe & Ochoa, 2022).

Metodología

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo ya que busca determinar la relación existente entre el clima laboral y la eficiencia académica de los docentes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre. La población objeto de estudio está compuesta por 43 docentes respondiendo la encuesta solicitada de 10 preguntas bajo la estructura de la escala de Likert, con el fin de identificar percepciones, actitudes y comportamientos vinculados a ambas variables.

El diseño de investigación es no experimental, puesto que se recolectaron los datos en un solo momento, sin manipular las variables. La técnica empleada fue la encuesta, y el instrumento un cuestionario validado por expertos en investigación educativa. La información recopilada fue procesada mediante el software estadístico SPSS versión 26. A través de esta herramienta se calculó el coeficiente alfa de Cronbach con el fin de evaluar la confiabilidad del instrumento de recolección de datos y facilitar el análisis de la relación existente entre las variables objeto de estudio.

Análisis de las respuestas

Desde el punto de vista metodológico, este resultado valida el proceso de construcción del instrumento, evidenciando que los indicadores seleccionados guardan coherencia con las dimensiones teóricas de las variables investigadas. En consecuencia, la información obtenida constituye una base sólida para analizar la incidencia del clima laboral sobre la eficiencia académica de los docentes universitarios de la Extensión Sucre.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	11

Tabla 1

El ambiente de trabajo en mi unidad académica es armónico y de respeto mutuo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	10	23,3	23,3	23,3
En desacuerdo	15	34,9	34,9	58,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	11,6	11,6	69,8
De acuerdo	7	16,3	16,3	86,0
Totalmente de acuerdo	6	14,0	14,0	100,0

Total	43	100,0	100,0
--------------	-----------	--------------	--------------

Nota: Encuesta realizada a docentes Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre

Los resultados evidencian que el 58,1% de los docentes encuestados manifiestan un descontento o un desacuerdo con que el ambiente de trabajo en su unidad académica sea armónico y de respeto mutuo, frente a un 30,3% que expresan que si existe un ambiente armónico. Esta tendencia mayormente negativa sugiere la existencia de tensiones interpersonales o deficiencia en la convivencia institucional que podrían estar afectando a la unidad del equipo docente.

Tabla 2

Siento que existe una comunicación fluida entre directivos y docentes.

	Frecuencia Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
En desacuerdo	12	27,9	27,9	30,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	39,5	39,5	69,8
De acuerdo	9	20,9	20,9	90,7
Totalmente de acuerdo	4	9,3	9,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Nota: Encuesta realizada a docentes Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre

En estos resultados en esta pregunta se observa una concentración importante de respuesta (39,5%) en la categoría intermedia 'ni de acuerdo ni en desacuerdo', lo que indica imprecisión o falta de una posición clara respecto a la comunicación entre directivos y docentes. Al agrupar las categorías negativas, un 30% percibe deficiencia comunicativa, mientras que solamente el 30,2%, restante reconoce una comunicación fluida.

Este equilibrio entre posiciones, sumado a la elevada indecisión, sugiere que los canales de comunicación institucional no están plenamente consolidados ni son percibidos de manera homogénea con el cuerpo docente.

Tabla 3

Recibo apoyo institucional para realizar mis actividades académicas de manera eficiente.

	Frecuencia Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	11,6	11,6	11,6
En desacuerdo	16	37,2	37,2	48,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	16,3	16,3	65,1

Total	43	100,0	100,0	
De acuerdo	10	23,3	23,3	88,4
Totalmente de acuerdo	5	11,6	11,6	100,0

Nota: Encuesta realizada a docentes Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre

Casi la mitad de los docentes 48,8% manifiesta no recibir un apoyo institucional adecuado para el desarrollo eficiente de sus actividades académicas, en contraste con un 34,9% que, si percibe dicho respaldo, este resultado resulta relevante porque el apoyo institucional, que se entiende como recursos, infraestructura, reconocimiento y acompañamiento. Constituye un componente estructural del clima laboral. Su insuficiencia percibida por una proporción considerable del profesorado podría traducirse en sobrecarga de funciones, desmotivación lo que puede generar una disminución de la eficiencia con la que se cumplen las labores docentes.

Tabla 4

Las relaciones interpersonales con mis colegas favorecen mi desempeño docente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	7,0	7,1	7,1
En desacuerdo	13	30,2	31,0	38,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	30,2	31,0	69,0
De acuerdo	7	16,3	16,7	85,7
Totalmente de acuerdo	6	14,0	14,3	100,0
Total	42	97,7	100,0	
Perdidos Sistema	1	2,3		
Total	43	100,0		

Nota: Encuesta realizada a docentes Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre

Los datos muestran una polarización entre quienes consideran que las relaciones interpersonales no favorecen su desempeño docente un 38,1 % y quienes se mantienen una posición neutral 31,0% quedando solo un 31,0% en valoración positiva.

La elevada proporción de respuestas nuestras y negativas indica que el componente relacional entre colegas no está siendo aprovechada plenamente como un factor que potencie el trabajo docente, lo que podría estar asociado a escasa colaboración entre los docentes.

Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
En desacuerdo	14	32,6	32,6	34,9

Tabla 5**La institución reconoce y valora mi esfuerzo y dedicación.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	37,2	37,2	72,1
De acuerdo	8	18,6	18,6	90,7
Totalmente de acuerdo	4	9,3	9,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Nota: Encuesta realizada a docentes Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre

-

Un 37,2% de los docentes no toma una posición definida respecto al reconocimiento institucional de su esfuerzo, mientras que el 34,9% percibe explícitamente que dicho reconocimiento no existe, frente a solo un 27,9% que si lo percibe. En conjunto, más de dos tercios de la muestra (72,1%) no reconoce de manera clara una valoración positiva de su trabajo por parte de la institución. Esta percepción de bajo reconocimiento puede incidir negativamente en la motivación intrínseca del profesorado y en su compromiso organizacional.

Tabla 6**Puedo cumplir con mis actividades académicas en los tiempos establecidos.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7	4,7
En desacuerdo	12	27,9	27,9	32,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	30,2	30,2	62,8
De acuerdo	7	16,3	16,3	79,1
Totalmente de acuerdo	9	20,9	20,9	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Nota: Encuesta realizada a docentes Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre

-

Respecto al cumplimiento de actividades académicas en los plazos establecidos, las respuestas se distribuyen de manera relativamente dispersa entre las distintas categorías, con un 32,6% en desacuerdo, 30,2% en posición neutral y 37,2% de acuerdo o totalmente de acuerdo.

Esta dispersión sugiere que la capacidad de cumplimiento oportuno de las tareas docentes no es igual entre los docentes, sino que depende posiblemente de factores individuales y contextuales, lo cual representa un punto de atención para fortalecer la gestión del tiempo docente desde la institución.

Tabla 7**El clima laboral influye positivamente en la preparación de mis clases.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	18	41,9	41,9	41,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	23,3	23,3	65,1
De acuerdo	9	20,9	20,9	86,0
Totalmente de acuerdo	6	14,0	14,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Nota: Encuesta realizada a docentes Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre

El clima laboral influye en la manera en que los docentes preparan sus clases mostrando respuestas negativas las que representa el 41,9% de los docentes, el porcentaje mas alto de las respuestas, sumado al 23,3% de posición neutral, casi dos tercios de los encuestados (65,1%) no perciben una influencia positiva del clima laboral en la preparación de sus clases.

Mientras que solo el 34,9% si la reconoce, este hallazgo es particularmente relevante, pues vincula directamente el clima laboral con un componente nuclear de la labor docente, la preparación de las clases demuestra que, para la mayoría de los docentes, las condiciones actuales su trabajo no les permiten preparar sus clases de la mejor manera.

Tabla 8**El ambiente institucional me motiva a generar innovación en mi práctica docente.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	11	25,6	25,6	25,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	44,2	44,2	69,8
De acuerdo	9	20,9	20,9	90,7
Totalmente de acuerdo	4	9,3	9,3	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Nota: Encuesta realizada a docentes Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre

Los resultados muestran que la mayoría de los docentes no percibe un ambiente institucional que los motive claramente a innovar en su práctica docente. El 44,2% se mantiene neutral, mientras que el 25,6% está en desacuerdo con esta afirmación. En contraste, el 20,9% está de acuerdo y solo el 9,3% está totalmente de acuerdo. Esto indica que existe una percepción poco favorable sobre el apoyo institucional para fomentar la innovación de enseñanza.

Tabla 9

El apoyo recibido en mi entorno laboral me permite atender adecuadamente a los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	19	44,2	44,2	44,2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	32,6	32,6	76,7
De acuerdo	4	9,3	9,3	86,0
Totalmente de acuerdo	6	14,0	14,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Nota: Encuesta realizada a docentes Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre

El 44,2% de los docentes considera que el apoyo recibido en su entorno laboral no le permite atender adecuadamente a los estudiantes, al sumar la posición neutral (32,6%) se llega a un 76,7% que no valida de forma clara dicho apoyo. Solo un 23,3% lo considera suficiente. Este resultado tiene una implicación directa sobre la calidad del servicio educativo, ya que sugiere que las limitaciones del entorno laboral podrían estar afectando en el bienestar docente, sino también en la atención brindada a los estudiantes.

Tabla 10

El clima laboral impacta directamente en la calidad de los resultados académicos que obtengo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	7,0	7,1	7,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	9,3	9,5	16,7
De acuerdo	7	16,3	16,7	33,3
Totalmente de acuerdo	28	65,1	66,7	100,0
Total	42	97,7	100,0	
Perdidos Sistema	1	2,3		
Total	43	100,0		

Nota: Encuesta realizada a docentes Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre

Los resultados reflejan que la mayoría de los docentes considera que el clima laboral influye directamente en la calidad de sus resultados académicos. El 66,7% está totalmente de acuerdo y el 16,7% está de acuerdo sumando un 83,4% de respuestas favorables, en cambio, el 9,5% se mostró neutral y solo el 7,1% manifestó está en desacuerdo.

Estos resultados fuerzan la centralidad del clima organizacional como variable explicativa del desempeño docente dentro de los encuestados.

Tabla 11

¿Clima laboral incide en la eficiencia académica de los docentes universitarios de la Extensión Sucre?

	Frecuencia Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	3	7,0	7,0	7,0
Si	40	93,0	93,0	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Nota: Encuesta realizada a docentes Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre

Los resultados evidencian que existe una percepción mayoritaria sobre la influencia del clima laboral en a la eficiencia del clima laboral en la insuficiencia académica de los docentes universitarios. El 93,0% de los encuestados considera que el clima laboral si incide en su desempeño, mientras que solo el 7,0%, opina lo contrario.

Estos datos reflejan que un ambiente de trabajo favorable es considerado un elemento clave para fortalecer el compromiso, la productividad y la calidad de las actividades académicas. En consecuencia, se confirma la importancia de promover un clima laboral positivo como estrategia para mejorar la eficiencia docente y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Discusión

Los resultados obtenidos evidencian que el clima laboral en la universidad presenta debilidades significativas, particularmente en aspectos como la comunicación, el apoyo institucional, el reconocimiento y las relaciones interpersonales, lo que coincide con lo planteado en el trabajo de Benítez-Abarca et al. (2025) titulado 'influencia del estrés laboral en el desempeño docente por competencias en docentes universitarios' donde mencionan que el estrés laboral impacta directamente en el desempeño de los docentes al generar agotamiento ocupacional, un condición que afecta su capacidad de enseñanza y motivación, en otras palabras que un entorno organizacional desfavorable limita el desempeño eficiente del personal docente.

En este sentido, la percepción mayoritariamente negativa respecto al ambiente de trabajo refleja la existencia de tensiones internas que pueden afectar la cohesión del equipo académico. Asimismo, la falta de claridad en la comunicación entre directivos y docentes, evidencia altos niveles de respuestas neutras, lo que se relaciona con lo que exponen Navarro Soplin et al. (2024) en su investigación 'relación entre el clima institucional y el desempeño docente: una revisión de la literatura' donde se expone, los canales comunicativos poco consolidados generan incertidumbre organizacional y reducen la confianza institucional. En esa misma investigación, se

habla que las instituciones educativas requieren de profesionales comprometidos con la gestión de un ambiente colaborativo y positivo, donde los mismos deben participar activamente en actividades de gestión educativa, lo que promueve relaciones humanas sólidas y un entorno laboral favorable. Esto se complementa con los hallazgos sobre el escaso apoyo institucional, donde casi la mitad de los encuestados percibe insuficiencia en recursos y acompañamiento, situación que, según Sigcha et al. (2024) en su trabajo titulado 'el clima laboral como un factor determinante en el desempeño académico docente' donde mencionan, que el clima laboral se ha convertido en un elemento fundamental para el óptimo desarrollo de las instituciones educativas superiores pero cuando una existe una sobrecarga laboral y en la dimensión del rendimiento académico.

En cuanto a las relaciones interpersonales, los resultados muestran una limitada colaboración de los docentes, lo que coincide con lo expuesto en el trabajo de Parada et al. (2024) titulado 'análisis del clima organizacional en el ámbito universitario: un estudio de caso de una universidad' quienes destacan que la interacción positiva entre colegas es un factor clave para potenciar el desempeño y la innovación educativa lo que muestra, que la ausencia de este componente relacional limita el desarrollo de un trabajo colaborativo efectivo dentro de la institución. Por otra parte, la percepción de bajo reconocimiento institucional identificada en los resultados se alinea con lo planteado por Luengas (2023) en su estudio titulado 'el clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza' donde destaca que la falta de valoración del esfuerzo docente afecta negativamente la motivación y el compromiso organizacional. En dicho trabajo el autor destaca de misma manera que un ambiente laboral docente es un factor primordial para el éxito y alcance de objetivos dentro del aula, y con el resultado obtenido en la encuesta realizada se ve reflejada una limitada percepción de un ambiente que fomente la innovación, evidenciando una cultura organizacional poco orientada al desarrollo profesional.

Los resultados analizados permiten afirmar que el clima laboral constituye un factor crítico en el desempeño docente universitario, las deficiencias identificadas en comunicación, apoyo institucional, reconocimiento y relaciones interpersonales evidencian la necesidad de implementar estrategias organizacionales orientadas a fortalecer el ambiente laboral, promover la colaboración y mejorar la gestión institucional.

Conclusión

Los resultados de la investigación demuestran que el clima laboral constituye un factor determinante en la eficiencia académica de los docentes universitarios. Las dificultades encontradas en aspectos como la comunicación dentro de la institución, el apoyo que reciben los docentes, el reconocimiento a su trabajo y las relaciones entre compañeros afectan el desarrollo de un ambiente laboral adecuado. Estas situaciones influyen en la planificación de las clases, la aplicación de nuevas estrategias de enseñanza y, en consecuencia, en la calidad del proceso de aprendizaje de los estudiantes. Además, el hecho de que el 93% de los docentes considere que el clima laboral tiene una influencia directa en la eficiencia académica demuestra la importancia de fortalecer liderazgo institucional, mejorar la comunicación, impulsar el trabajo en equipo y reconocer de manera constante el esfuerzo del personal docente. De esta manera, un mejor clima organizacional no solo favorecerá el bienestar y la motivación de los profesores, sino que también permitirá elevar la calidad educativa, alcanzar los objetivos de la institución y promover una cultura enfocada en el compromiso, la mejora continua y la excelencia académica.

REFERENCIAS

- Acosta Pérez, P., & Taruchain Pozo, L. F. (2022). Personalidad y clima laboral en docentes universitarios. *Veritas & Research*, 4(1), 33-45. <https://doi.org/2697-3375>
- Benítez-Abarca, G., Nájera-Lara, J. F., Benítez-Abarca, A. B., & Jacho-Guanoluisa, N. del P. (2025). Influencia del estrés laboral en el desempeño docente por competencias en

- docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*, 10(1), 19-31.
<https://doi.org/10.33890/innova.v10.n1.2025.2612>
- Bravo Bonoso, D. G., Álava Castro, W. F., & Álava Bravo, E. I. (2021). Docentes Universitarios y su desempeño laboral. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 14(3), 167-176.
- García, J. B., & Prado-Chinga, A. E. (2025). Clima laboral y su incidencia en el desempeño docente del ISTB, 2024. *Revista Científica Zambos*, 4(2), 227-239.
<https://doi.org/10.69484/rcz/v4/n2/116>
- Grandez, E. S. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 49-54. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20214.685>
- Litardo, J. E. T., Arreaga, M. Y. C., Castillo, Y. M. G., & Naranjo, C. E. T. (2024). La inteligencia artificial aplicada a la gestión educativa y su incidencia en el desarrollo de las competencias docentes. *Revista Mapa*, 8(35). <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/478>
- Luengas, M. L. C. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9499-9510.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6050
- Medina Moncayo, E. L., López Díaz, D. A., Zuñiga Delgado, M. S., Medina Moncayo, E. L., López Díaz, D. A., & Zuñiga Delgado, M. S. (2024). Clima organizacional y su incidencia en la gestión académica. *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 6(1), 8-21.
<https://doi.org/10.47606/acven/ph00221>
- Navarro Soplin, L. A., Larrea, Á. J. C., Navarro Soplin, L. A., & Larrea, Á. J. C. (2024). Relación entre el clima institucional y el desempeño docente: Una revisión de la literatura. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(34), 1585-1597.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.820>
- Parada, R. G., Zamorano, J. A. F., Ibarra, J. I. R., Zamorano, D. N. F., & Ramírez, L. F. H. (2024). Análisis del clima organizacional en el ámbito universitario: Un estudio de caso en una universidad. *Revista NeyArt*, 2(3), 1-13. <https://doi.org/10.61273/neyart.v2i3.57>
- Quintanilla Ayala, L. X., Quintanilla Aldeán, C., & Prieto López, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(Extra 1-1), 116-135.
- Quinto, M. A. D. R. A., Torres, M. W. Y. A., Ramírez, M. N. A. C., & Campaña, M. C. M. F. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Quispe, Y. H., & Ochoa, G. E. (2022). Incidencia de la auditoría académica en la eficiencia económica para una gestión eficaz de la universidad nacional de Huancavelica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2380-2414.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3253
- Rodríguez, K. J. C., & Díaz, A. F. D. (2024). Factores asociados a la eficiencia de la actividad del docente universitario. *SCIÉNDING INGENIUM*, 20(2), 67-76.
<https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2024.02.04>
- Romani Pillpe, G., Valencia Guillen, C. A., Macedo Inca, K. S., Vivar Robles, J. R., Soto Loza, G. E., Romani Pillpe, G., Valencia Guillen, C. A., Macedo Inca, K. S., Vivar Robles, J. R., &

- Soto Loza, G. E. (2025). Impacto del uso de herramientas de inteligencia artificial en la eficiencia y gestión del tiempo en la planificación docente. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 29(127), 41-51. <https://doi.org/10.47460/uct.v29i127.960>
- Sigcha, Á. A. S., Fuentes, N. N. M., & Cárdenas, E. C. (2024). El Clima Laboral como Factor Determinante en el Desempeño Académico Docente. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 4(4), 867-884. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i4.711>
- Soria, E. E. A. (2021). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de los docentes universitarios: Un estudio exploratorio. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(4), 28-42. (2021). <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n4/40>
- Tapia, M. A. H., Otacoma, G. M. T., & Cerda, L. R. C. (2024). Factores determinantes del clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes universitarios. *Polo del Conocimiento*, 9(7), 939-961. <https://doi.org/10.23857/pc.v9i7.7542>
- Ulloa, C. R. G., Gonzales, R. H. M., & Parravicini, C. E. U. (2021). Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo. *SCIÉND0*, 24(1), 55-59. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2021.006>
- Uvidia-Cabadiana, L. R., & Cejas-Martínez, M. F. (2024). Clima Organizacional: Factor Estratégico para el Desempeño Profesional de los Docentes que Laboran en el Dpto. de Ciencias Económicas Administrativas y del Comercio, Universidad de las Fuerzas Armadas, Sede Latacunga. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN SIGMA*, 11(02). <https://doi.org/10.24133/a0wm1468>
- Vives Coronado, L. A. (2022). *RELACIÓN ENTRE CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO - 2020 Tesis de Ingeniero Industrial, Universidad Señor de Sipán*. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10250/Vives%20Coronado%2C%20Luis%20Alfonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vimos-Buenaño, K. E., Viteri-Ojeda, J. C., Naranjo-Sánchez, M. J., & Novillo-Heredia, K. H. (2024). Uso de la inteligencia artificial en los procesos de investigación científica, por parte de los docentes universitarios. *Journal of Economic and Social Science Research*, 4(4), 215-236. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v4/n4/143>
- Yllesca Ramos, A. G., Córdova García, U., Espíritu Patrocinio, E. M., Buleje Velasquez, N. P., Gomez Rutti, Y. Y., Yllesca Ramos, A. G., Córdova García, U., Espíritu Patrocinio, E. M., Buleje Velasquez, N. P., & Gomez Rutti, Y. Y. (2024). Clima organizacional y desempeño docente. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(33), 766-775. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i33.760>
- Yslado, R., Ramirez, E., García, M., & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. https://www.researchgate.net/publication/354246666_Clima_laboral_y_burnout_en_profesores_universitarios

Anexos

Encuesta tipo Likert

El siguiente instrumento está diseñado para medir el nivel de percepción de los docentes sobre el clima laboral y la eficiencia académica en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí – Extensión Sucre. La escala de medición utilizada es de tipo Likert, con las siguientes opciones:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Variable 1: Clima Laboral

1. El ambiente laboral promueve la colaboración entre docentes.
2. Los canales de comunicación interna son eficientes y claros.
3. Los docentes reciben apoyo de las autoridades en el desempeño de sus funciones.
4. Existe un trato respetuoso entre los miembros de la comunidad universitaria.
5. Se reconocen los logros individuales y colectivos del personal docente.

Variable 2: Eficiencia Académica

6. Cumpló con la planificación académica en los plazos establecidos.
7. Aplico metodologías activas que mejoran el aprendizaje de los estudiantes.
8. Participo en procesos de actualización y formación docente.
9. Utilizo herramientas tecnológicas para optimizar mis clases.
10. Recibo retroalimentación oportuna sobre mi desempeño académico.