

Relación entre la gestión institucional y el bienestar profesional docente en una institución educativa de Quito, Ecuador

Relationship between institutional management and teachers' professional well-being in an educational institution in Quito, Ecuador

- ¹ Edison Augusto Macas Marca  <https://orcid.org/0009-0004-8494-542X>
Universidad Bolivariana del Ecuador (UBE), Durán, Ecuador.
Maestría en Gestión Educativa.
eamacasm@ube.edu.ec
- ² Alba Paulina Miranda Crespo  <https://orcid.org/0009-0003-2964-6796>
Universidad Bolivariana del Ecuador (UBE), Durán, Ecuador.
Maestría en Gestión Educativa.
apmirandac@ube.edu.ec
- ³ Alejandra Mercedes Colina Vargas  <https://orcid.org/0000-0003-1514-8852>
Universidad Bolivariana del Ecuador (UBE), Durán, Ecuador.
amcolinav@ube.edu.ec
- ⁴ Esther Carlín Chávez  <https://orcid.org/0000-0002-5262-1533>
Universidad Bolivariana del Ecuador (UBE), Durán, Ecuador.
elcarlinc@ube.edu.ec



Artículo de Investigación Científica y Tecnológica

Enviado: 14/07/2026

Revisado: 13/08/2026

Aceptado: 30/09/2026

Publicado: 21/10/2026

DOI: <https://doi.org/10.33262/exploradordigital.v10i4.3788>

Cítese:

Macas Marca, E. A., Miranda Crespo, A. P., Colina Vargas, A. M., & Carlín Chávez, E. (2026). Relación entre la gestión institucional y el bienestar profesional docente en una institución educativa de Quito, Ecuador. Explorador Digital, 10(4), 98-119.
<https://doi.org/10.33262/exploradordigital.v10i4.3788>



EXPLORADOR DIGITAL, es una Revista electrónica, **Trimestral**, que se publicará en soporte electrónico tiene como **misión** contribuir a la formación de profesionales competentes con visión humanística y crítica que sean capaces de exponer sus resultados investigativos y científicos en la misma medida que se promueva mediante su intervención cambios positivos en la sociedad. <https://exploradordigital.org>

La revista es editada por la Editorial Ciencia Digital (Editorial de prestigio registrada en la Cámara Ecuatoriana de Libro con No de Afiliación 663) www.celibro.org.ec



Esta revista está protegida bajo una licencia Creative Commons en la 4.0 International. Copia de la licencia: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Palabras claves:

Liderazgo educativo; clima organizacional; satisfacción laboral; desarrollo profesional; condiciones de trabajo.

Resumen

Introducción. La gestión institucional es un elemento de gran importancia para garantizar la calidad educativa y sostenibilidad de los sistemas educativos, ya que puede vincularse con las condiciones en las que los docentes desarrollan sus actividades profesionales. **Objetivos.** En este contexto, el desarrollo del presente estudio tuvo como objetivo es determinar la relación entre la gestión institucional y el bienestar profesional docente en una institución educativa de la parroquia La Magdalena. **Metodología.** La metodología se desarrolló bajo un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo y correlación. La población estuvo conformada por 20 docentes de la institución. Para la recolección de los datos se empleó un cuestionario estructurado donde se evaluaron dimensiones de la gestión institucional y el bienestar profesional docente. **Resultados.** El procesamiento de los datos se realizó por medio del sistema estadístico SPSS V.25. Los resultados obtenidos de la prueba Rho de Spearman en el cual se evidenció una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre la Gestión Institucional y el Bienestar Profesional Docente ($\rho = 0,940$; $p < 0,001$). **Conclusiones.** Se pueden mencionar que, en la muestra analizada, una percepción más favorable de la gestión institucional se asocia con mayores niveles de bienestar profesional. Partiendo de los hallazgos se diseñó la Estrategia de Gestión Institucional y Bienestar Docente (EGI-BD), estructurada en cuatro ámbitos. En consecuencia, se recomienda que futuras investigaciones incorporen muestras más amplias, procedimientos probabilísticos, diseños longitudinales y procesos de evaluación de la EGI-BD que permitan identificar la importancia de la propuesta. **Área de estudio general:** Ciencias de la Educación. **Área de estudio específica:** Licenciatura en Educación General Básica. **Tipo de artículo:** original.

Keywords:

Educational leadership; organizational climate; job satisfaction; professional development;

Abstract

Introduction. Institutional management is an element of immense importance guaranteeing the educational quality and sustainability of educational systems since it can be linked to the conditions in which teachers develop professional activities. **Objectives.** In this context, the development of this study aimed to determine the relationship between institutional management and teacher professional well-being in an educational institution in the parish of

working
conditions.

La Magdalena. **Methodology.** The methodology was developed under a non-experimental index, with a quantitative approach and correlation. The population was made up of 20 teachers from the institution. A structured questionnaire was used to collect data where dimensions of institutional management and teacher professional well-being were evaluated. **Results.** Data processing was conducted using the SPSS V.25 statistical system. The results obtained from Spearman's Rho test, which showed an extraordinarily strong and statistically significant positive correlation between Institutional Management and Teacher Professional Well-being ($\rho = 0.940$; $p < 0.001$). **Conclusions.** It can be mentioned that, in the sample analyzed, a more favorable perception of institutional management is associated with higher levels of professional well-being. Based on the findings, the Institutional Management and Teacher Well-Being Strategy (EGI-BD) was designed, structured in four areas. Consequently, it is recommended that future research incorporate larger samples, probabilistic procedures, longitudinal designs, and evaluation processes of the EGI-BD that allow the importance of the proposal to be identified. **General area of study:** Education Sciences. **Specific area of study:** Bachelor's Degree in Basic General Education. **Type of article:** original.

1. Introducción

La gestión institucional es aquel proceso estratégico que orienta a la organización, dirección, planificación y evaluación de las acciones que se ejecutan en las instituciones educativas. Su importancia radica en la contribución al fortalecimiento de los procedimientos institucionales, al integrar aspectos como el liderazgo, el acompañamiento pedagógico, participación y comunicación, aquellos que son necesarios para el desarrollo de los objetivos establecidos (Castillo et al., 2024). Asimismo, se atribuye a que el bienestar profesional docente se encuentra relacionado con la satisfacción, motivación y la valoración de las condiciones en las que el docente desempeña su trabajo. En tal sentido, una gestión institucional organizada y participativa contribuye al desempeño profesional y a la generación de ambientes laborales positivos (Vera et al., 2025).

La gestión institucional ha ido evolucionando desde enfoques principalmente que están centrados en el control administrativo y las perspectivas que incorpora el liderazgo

pedagógico, el trabajo colaborativo, la innovación y la gestión del cambio en respuesta a las nuevas demandas del contexto educativo global (Tapia et al., 2024). En este contexto, la articulación de las dimensiones pedagógicas, organizacionales y administrativas beneficia la coordinación institucional ya que incide en el clima laboral, el compromiso docente y la motivación. De la misma manera, aspectos como la participación, la comunicación abierta y el reconocimiento; forman parte de los elementos asociados que permiten generar ambientes laborales favorables (Suárez et al., 2024; Alava et al., 2026). La gestión institucional, llega a involucrar diversos aspectos significativos como la toma de decisiones, la planificación, la comunicación, que llegan a favorecer el trabajo docente (Thien & Lee, 2022). Desde esta perspectiva, se considera que la gestión institucional no llega a limitarse por las actividades administrativas; sino que también llega a comprender la generación de condiciones que permite a los docentes el poder desarrollar de manera adecuada sus funciones; debido a que la manera en la cual organizan los procesos instruccionales llega a influir en las relaciones laborales y la percepción que mismo tiene su entorno de trabajo (Maza, 2023).

Por otro lado, el liderazgo institucional es un componente importante de la gestión, debido a que los directivos poseen la responsabilidad de orientar y encaminar los procesos organizativos, estableciendo objetivos y promoviendo la participación de todos los miembros de la institución (Obeso-Agreda et al., 2023). Una gestión que está orientada a mejorar precisa de decisiones institucionales se articulen las necesidades de la institución y con las características del contexto en el que se desarrolla la actividad escolar (Andrango-Murillo, 2026).

En este marco, la gestión institucional incide en la articulación de la comunidad educativa, el clima organizacional y las condiciones en las que se desarrolla la labor docente. La participación y la comunicación en la toma de decisiones y el reconocimiento benefician la confianza, el compromiso profesional y la motivación; mientras que, la limitada presencia de estos puede generar dificultades en el desempeño (Alava et al., 2026). En consecuencia, la articulación de las dimensiones pedagógicas, administrativas y organizacionales contribuyen al desarrollo profesional docente la calidad de servicio educativo y la mejora continua (Suárez et al., 2024).

Las dimensiones de la gestión institucional poseen una relación complementaria la cual favorece el funcionamiento integral de las instituciones educativas. La articulación de las dimensiones pedagógicas, directiva, comunitaria y administrativa desarrollan una organización más eficiente con un liderazgo compartido y mejores condiciones para el desempeño laboral. En tal sentido, el análisis permite identificar factores institucionales que llegan a incidir en el bienestar profesional docente y la calidad educativa.

El bienestar profesional docente, posee una concepción multidimensional la cual integra aspectos psicológicos, sociales, emocionales y laborales los cuales están vinculados con la satisfacción, la autoeficacia, el reconocimiento, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo integral y profesional. Este fortalecimiento depende del

equilibrio entre las demandas de los recursos institucionales, personales y el trabajo que están disponible para afrontarlo, por lo que no responde solo a las capacidades individuales; sino que también, aquellas condiciones en las que se genera el trabajo docente (Rada, 2026; Plaza et al., 2026).

De la misma manera, Hascher & Waber (2021) consideran que el profesional adquiere mayor significancia debido a que puede relaciones con la forma en la que los docentes van desarrollando sus actividades dentro de las instituciones educativas. La relación existente entre factores y aspectos como las emociones, la satisfacción compromiso y motivación son vínculos que mejoran la calidad de la enseñanza.

Entre los componentes principales se encuentran la satisfacción, el bienestar psicológico, la satisfacción laboral, las relaciones interpersonales, la autoeficacia y el equilibrio entre la vida profesional y personal; Factores que benefician a la resiliencia, el compromiso docente y la motivación. Mientras que, factores como la sobrecarga laboral, las limitadas oportunidades de desarrollo y la falta de reconocimiento generan agotamiento, menor desempeño profesional y desmotivación (Ruiz, 2014). Desde esta perspectiva, la participación, el acompañamiento pedagógico, el clima organizacional, el liderazgo y la comunicación son aspectos que contribuyen a las condiciones instituciones las mismas que llegan a incidir en el bienestar docente y de forma indirecta en los procesos educativos de calidad.

A nivel internacional, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO. 2025) considera que el fortalecimiento de la gestión institucional tiene como finalidad garantizar la calidad de los sistemas educativos, así como la sostenibilidad. De esta manera es importante mejorar las condiciones y el bienestar en la labor del docente; ya que, forma parte de una medida fundamental la cual beneficia la profesión y permite enfrentar los desafíos educativos actuales. Las instituciones educativas deben tener la capacidad de promover y organizar procesos pedagógicos y participativos donde los docentes puedan atender sus necesidades y los de la comunidad en general.

Zhang et al. (2023) en su investigación analizaron la relación existente entre el clima escolar percibido, la eficacia docente y el bienestar psicológico en la labor docente, en la cual se conoció la importancia que tiene el entorno escolar en el bienestar de los docentes. Cuando un entorno institucional favorecer las relaciones basadas en respeto se desarrolla oportunidades para que los docentes aporten sus conocimientos y se beneficie el aprendizaje. Hernández (2024) el bienestar docente no solo únicamente depende de las características personales; sino que también, de la manera en la que la institución construye las experiencias laborales que beneficie su desarrollo personal y profesional.

En América Latina, la gestión institucional sigue siendo uno de los retos más importantes para mejorar la calidad en los sistemas educativos. No obstante, y a pesar, de que diversos países han impulsado políticas orientadas al mejorar el liderazgo y la gestión educativa aún siguen existiendo dificultades, que están vinculadas con la participación docente y la

comunicación organizacional, lo cual no ha permitido la construcción de climas laborales positivos. Estas limitaciones han llegado a repercutir en el bienestar profesional y la motivación del profesorado, lo cual puede llegar a afectar las prácticas pedagógicas innovadoras y en consecuencia el cumplimiento de los objetivos institucionales. En tal sentido, liderazgo institucional precisa de una relevancia por su reconocimiento y el fortalecimiento del bienestar profesional docente, así como en la promoción y el proceso de la mejora continua de los sistemas educativos (Alava et al., 2026).

En Ecuador, la gestión institucional ha adquirido importancia ante las demandas de la educación la cual está orientada hacia la calidad y el desarrollo integral de la comunidad educativa. Sin embargo, se ha podido identificar que en algunas instituciones educativas existen debilidades relacionadas con la comunicación interna, el liderazgo y el clima laboral; factores que han llegado a limitar el desarrollo profesional y el bienestar de los docentes. Investigaciones recientes han permitido evidenciar una relación significativa entre la gestión de liderazgo y el clima laboral en el cual se destaca que el fortalecimiento de las capacidades directivas beneficia la motivación, el bienestar profesorado y la cooperación. Estos hallazgos permiten manifestar la necesidad de promover una gestión institucional en la cual se considere el logro de los objetivos académicos como el desarrollo humano y profesional de quienes integran el sistema educativo (Pulla-Coronel et al., 2024).

La gestión institucional y el bienestar profesional docente poseen una estrecha relación la cual está vinculada con las condiciones organizacionales, en las que se genera la labor educativa. Una gestión basada en el liderazgo participativo, la adecuada organización, la comunicación efectiva y el acompañamiento puede beneficiar la satisfacción, el compromiso del profesorado y la motivación (Suárez et al., 2024). Asimismo, la gestión directiva contribuye al fortalecimiento de los procesos de coordinación y apoyo pedagógico, aspectos asociados con el desempeño profesional docente (Tapia et al., 2024). En esta relación, el clima organizacional actúa como aquel componente significativo; ya que la relación basada en la colaboración, el respeto y la participación benefician el bienestar laboral; mientras que, las deficiencias de estos elementos llegan a afectar la satisfacción y el compromiso profesional. Dentro del contexto ecuatoriano se evidenciado una relación significativa entre el liderazgo institucional y el clima laboral lo cual refuerza la importancia de considerar ambos aspectos para el funcionamiento de los sistemas educativos (Pulla-Coronel et al., 2024).

A partir de lo expuesto, es importante analizar la relación existente entre la gestión institucional y el bienestar profesional docente en la Unidad Educativa particular de la parroquia La Magdalena, cantón Quito, provincia de Pichincha, Ecuador. Aunque la literatura reconoce la importancia del liderazgo, la comunicación y el apoyo institucional, aún se encuentra limitada sobre la relación entre las variables de estudio especialmente desde la percepción de los docentes. Dicha situación ha evidenciado la necesidad de contar con una información más actualizada que permita comprender el comportamiento

dentro de la realidad institucional así poder orientar acciones dirigidas al fortalecimiento de la gestión institucional y el bienestar profesional.

Con base en la problemática planteada, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿qué relación existe entre la gestión institucional y el bienestar profesional docente en una institución educativa de la parroquia La Magdalena, y qué estrategia puede diseñarse, a partir de los resultados obtenidos, para fortalecer ambos ámbitos? En correspondencia con esta interrogante, el objetivo del estudio es determinar la relación entre la gestión institucional y el bienestar profesional docente en una institución educativa de la parroquia la magdalena y, a partir de los hallazgos obtenidos, diseñar una Estrategia de Gestión Institucional y Bienestar Docente (EGI-BD) orientada al fortalecimiento de los ámbitos identificados.

El desarrollo de la investigación permitió identificar la manera en que las prácticas de la gestión institucional son percibidas por los docentes y como estas llegan hacia las percepciones que están vinculadas con el bienestar profesional. En este sentido resulta importante generar información diagnóstica contextualizada y de utilidad práctica para la institución educativa así contribuir a la comprensión de la problemática relevante para la gestión escolar contemporánea. Asimismo, a partir de los resultados obtenidos, se propone diseñar una Estrategia de Gestión Institucional y Bienestar Docente (EGI-BD) orientada al fortalecimiento de los ámbitos identificados, particularmente aquellos relacionados con la comunicación institucional, el acompañamiento directivo, la organización del trabajo y el bienestar profesional. De esta manera, los hallazgos servirán como base para la planificación de procesos de mejora institucional y para la formulación de acciones orientadas a fortalecer las condiciones organizacionales asociadas con el bienestar, la satisfacción laboral y la salud socioemocional del profesorado.

2. Metodología

El presente estudio científico se diseñó y ejecutó adoptando un enfoque metodológico estrictamente cuantitativo, fundamentado en la recopilación sistemática, procesamiento estadístico y análisis objetivo de datos de naturaleza numérica con el propósito de examinar las regularidades del fenómeno bajo estudio. En cuanto a su alcance técnico, la investigación presentó características de nivel descriptivo y correlacional. Se tipificó como descriptiva al caracterizar las propiedades intrínsecas de la gestión institucional y el bienestar reportado por el profesorado; y fue correlacional debido a que su meta central consistió en determinar con precisión el grado de asociación o relación estadística existente entre ambas variables macro. Asimismo, se implementó un diseño de investigación de carácter no experimental y de corte temporal tipo transversal, observando las variables en su ambiente institucional natural sin manipulación deliberada y capturando la información en un único momento temporal delimitado. Adicionalmente, a partir de los hallazgos obtenidos, se incorporó una fase de diseño orientada a la

formulación de una Estrategia de Gestión Institucional y Bienestar Docente (EGI-BD), sin que ello implicara su implementación ni la evaluación de su efectividad.

La población general de referencia estuvo integrada por la totalidad de los 30 maestros que conforman la planta docente de la institución educativa particular de la parroquia La Magdalena, cantón Quito. Para la delimitación y selección de los sujetos que constituyen la muestra final, se aplicó un procedimiento de muestreo no probabilístico por conveniencia, determinado por criterios de accesibilidad y la disponibilidad de los profesionales para colaborar en sus jornadas de trabajo. Tras la aplicación rigurosa de criterios de inclusión, como poseer un contrato vigente en el centro, encontrarse en pleno ejercicio de sus funciones pedagógicas y aceptar voluntariamente participar, se consolidó una muestra efectiva de 20 docentes encuestados que completaron el proceso de forma válida.

El instrumento estuvo estructurado a partir de dos variables principales, una de ellas la gestión institucional (10 reactivos) fundamentada conceptualmente en los modelos de gestión y liderazgo pedagógico de Castillo et al., (2024) así como en las dimensiones directiva, pedagógica, administrativa y comunitaria validadas por Suárez et al. (2024) y Alava et al. (2026). Evaluó componentes esenciales como los canales de comunicación corporativa, estilos de liderazgo directivo, apoyo técnico brindado por la dirección y la distribución de responsabilidades organizacionales.

Por otro lado, la variable bienestar profesional docente (10 reactivos) sustentada metodológicamente en el constructo multidimensional contemporáneo propuesto por Ruiz (2014) y Plaza et al. (2026). Abarcó indicadores críticos de motivación intrínseca, satisfacción laboral general, percepción de autoeficacia frente al aula y el estado de salud socioemocional percibido por el profesorado frente a la carga laboral.

Con el objetivo de dotar al instrumento de la rigurosidad científica exigida, previo a su aplicación definitiva en el terreno, el cuestionario pasó por un estricto proceso de validación de contenido mediante el método de juicio de expertos. Para ello, fue sometido a la evaluación técnica de un comité conformado por tres profesionales con grado de maestría en el área de gestión educativa, quienes analizaron la pertinencia, claridad y coherencia de los reactivos. La concordancia y validez entre los jueces se cuantificó mediante el Coeficiente V de Aiken, obteniendo un valor promedio general de 0.89, lo cual certifica de manera paramétrica que los reactivos poseen una alta representatividad y validez de contenido para medir las variables planteadas.

Adicionalmente, se realizó un análisis de confiabilidad con el propósito de comprobar la consistencia interna del instrumento, para lo cual se aplicó una prueba piloto a un grupo de docentes con características similares a las de la muestra, pero que no formaban parte del estudio definitivo. La información obtenida fue procesada mediante el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor global de 0.87. De acuerdo con los criterios estadísticos comúnmente aceptados, este resultado evidencia un alto nivel de

consistencia interna entre los ítems del cuestionario, lo que respalda su fiabilidad y confirma su adecuación para la recolección definitiva de los datos de investigación.

Una vez finalizado el levantamiento de la información en el centro escolar, la base de datos primarios correspondientes a los 20 docentes encuestados fue sometida a un exhaustivo proceso de depuración, codificación y tabulación automatizada utilizando el software estadístico *IBM SPSS Statistics* (versión 26). El análisis se desarrolló en dos niveles complementarios: descriptivo e inferencial.

En el análisis estadístico descriptivo se calcularon las frecuencias absolutas, porcentuales de cada uno de los 20 reactivos con la finalidad de identificar las tendencias de opinión del profesorado. Asimismo, se estimaron las medidas de tendencia central, de dispersión, la media Aritmética, la desviación estándar para cada variable macro. Estos resultados fueron evaluados y contrastados de forma matemática contra el verosímil paramétrico de rangos equidistantes formalizado en la investigación, determinando la ubicación exacta de las medias dentro de las categorías interpretativas de la escala.

En el análisis estadístico inferencial se examinó la distribución de los datos con el propósito de seleccionar la prueba de asociación correspondiente. De acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis de normalidad realizado en el estudio, se optó por emplear el coeficiente Rho de Spearman para determinar la dirección, magnitud y significancia estadística de la relación entre la gestión institucional y el bienestar profesional docente. Para la contrastación de la hipótesis se consideró un nivel de significancia de $\alpha = 0,01$. La metodología original señala la utilización de una prueba de normalidad y, posteriormente, del coeficiente de Spearman.

A partir de los resultados descriptivos e inferenciales se desarrolló una fase de diseño de la propuesta. En esta etapa se formuló la Estrategia de Gestión Institucional y Bienestar Docente (EGI-BD), tomando como referentes los hallazgos obtenidos mediante el cuestionario, la asociación identificada entre las variables y los fundamentos teóricos revisados. La estrategia se estructuró en ámbitos relacionados con la comunicación institucional, el liderazgo y acompañamiento directivo, la organización de las responsabilidades laborales y el apoyo socioemocional y reconocimiento profesional. Para cada ámbito se definieron objetivos, acciones de implementación y responsables institucionales. La EGI-BD se plantea como una propuesta contextualizada derivada de los resultados de la investigación; por tanto, su aplicación y evaluación de efectividad no formaron parte del diseño del presente estudio.

Como pilar metodológico fundamental del componente ético, se diseñó e implementó un protocolo obligatorio de consentimiento informado de forma previa al acceso y diligenciamiento definitivo del cuestionario escrito, cada uno de los docentes preseleccionados recibió un documento formal en formato manuscrito donde se detallaron, de manera clara y transparente, los objetivos estrictamente académicos del estudio, los alcances de la investigación y los canales de uso de los datos. A través de este

acto escrito, los participantes manifestaron su aceptación libre y voluntaria para formar parte de la muestra.

En el documento de consentimiento se explicitó formalmente a los docentes que su participación poseía un carácter enteramente voluntario, contando con la total facultad de retirarse del proceso en el momento en que lo considerasen oportuno, sin que esto generase ningún tipo de repercusión institucional, profesional o personal. De igual manera, se garantizó el anonimato absoluto de los evaluados y el manejo estrictamente confidencial de la información recolectada mediante mecanismos de codificación de datos, asegurando que ninguna identidad individual, datos sensibles o el nombre específico del plantel particular de la parroquia La Magdalena cantón Quito provincia de Pichincha Ecuador fuesen divulgados en los informes parciales, finales o artículos de difusión científica derivados de este esfuerzo investigativo, cumpliendo con la protección de datos personales.

3. Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico de los datos recolectados mediante la aplicación del cuestionario a los 20 docentes participantes. El análisis se orientó, en primer lugar, a caracterizar la percepción del profesorado respecto de la gestión institucional y el bienestar profesional docente y, posteriormente, a determinar la relación existente entre ambas variables.

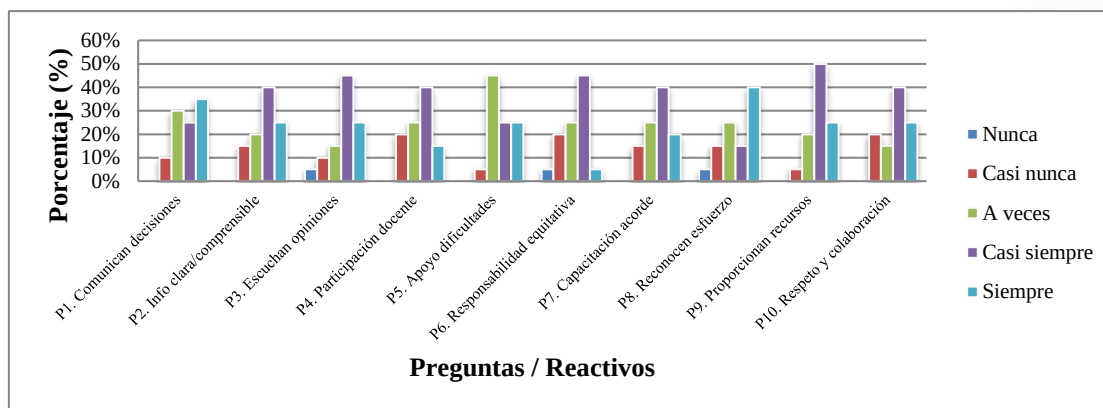
Los resultados se organizan en tres apartados. El primero corresponde al análisis descriptivo de la Gestión Institucional; el segundo presenta los resultados relacionados con el Bienestar Profesional Docente; y el tercero expone el análisis inferencial mediante el coeficiente Rho de Spearman. Para las dos variables se presentan las distribuciones porcentuales y los principales estadísticos descriptivos, mientras que el análisis correlacional permite establecer la dirección, magnitud y significancia estadística de la asociación entre ellas.

3.1. Resultados descriptivos de la gestión institucional

Los datos se organizan de acuerdo con las variables de estudio y se presentan mediante tablas y figuras, acompañadas de la correspondiente descripción de los resultados. En la **Figura 1** se muestran las frecuencias porcentuales correspondientes a la variable Gestión Institucional, mientras que la **Tabla 1** presenta sus principales estadísticos descriptivos.

Figura 1

Dimensión gestión institucional (frecuencias porcentuales)



Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes (N=20)

Los resultados de la dimensión gestión institucional evidencian una tendencia predominantemente favorable en la percepción de los docentes. La categoría “casi siempre” presenta la mayor frecuencia promedio, con el 36%, seguida de “a veces”, con el 27,4%, y “siempre”, con el 24%. En menor proporción se registran las categorías “casi nunca”, con el 13,5%, y “nunca”, con el 1,5%. Esta distribución muestra que, en términos generales, los participantes perciben que las prácticas vinculadas con la gestión institucional se desarrollan con una frecuencia considerable. No obstante, la proporción de respuestas ubicada en “a veces” evidencia que determinados procesos institucionales no son percibidos como constantes por todos los docentes, lo que refleja cierta variabilidad en la valoración de las prácticas de gestión desarrolladas en la institución.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de la gestión institucional

Variable macro	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Estándar
Gestión institucional	20	2,00	5,00	3,75000	0,91047

Nota. Datos obtenidos del programa SPSS v26

Los resultados descriptivos de la dimensión gestión institucional, correspondientes a los 20 docentes participantes, muestran puntuaciones comprendidas entre un mínimo de 2 y un máximo de 5, con una media de 3,75 y una desviación estándar de 0,91. De acuerdo con la escala de interpretación establecida en el estudio, la media obtenida se ubica en la categoría “casi siempre” (3,41-4,20), lo que evidencia una tendencia favorable en la percepción de los docentes respecto de los procesos de gestión institucional. No obstante, la desviación estándar de 0,91 muestra cierta variabilidad en las respuestas, lo que indica que esta percepción no es completamente homogénea entre los participantes. En términos generales, los resultados reflejan una valoración favorable de la gestión institucional,

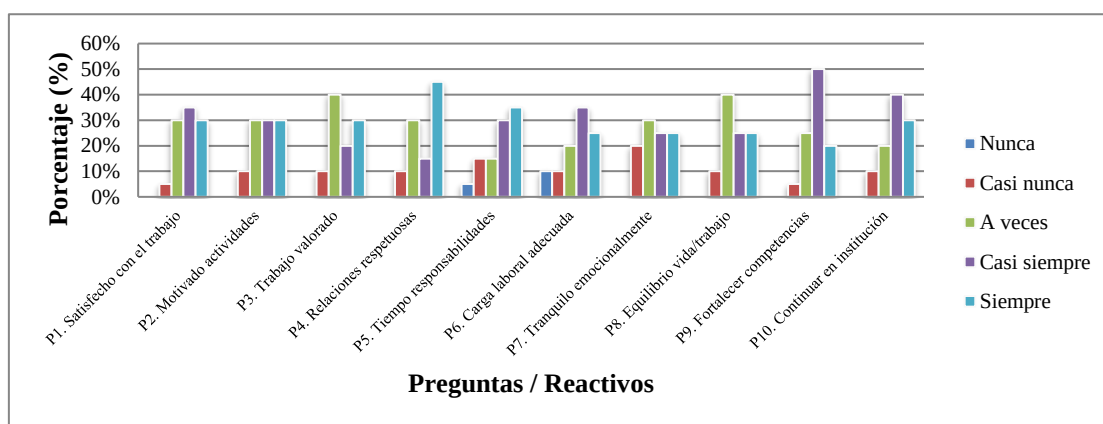
aunque existen diferencias en la forma en que los docentes perciben la frecuencia con que se desarrollan las prácticas institucionales evaluadas.

3.2. Resultados descriptivos del bienestar profesional docente

La **Figura 2** muestra la distribución porcentual de la variable bienestar profesional docente, complementada con los estadísticos descriptivos que se presenta.

Figura 2

Dimensión bienestar profesional docente (frecuencias porcentuales)



Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes (N=20).

En la variable bienestar profesional docente, la categoría que presenta mayor frecuencia es “casi siempre”, con un promedio del 30,5%, seguida de “siempre”, con el 29,5%, y “a veces”, con el 28%. en menores proporciones se registran las categorías “casi nunca”, con el 10,5%, y “nunca”, con el 1,5%. En conjunto, las categorías “casi siempre” y “siempre” concentran el 60% de las respuestas.

La distribución de los resultados evidencia una tendencia favorable en la percepción del bienestar profesional docente, debido al predominio de las categorías “casi siempre” y “siempre”. No obstante, el 28% correspondiente a la categoría “a veces”, sumado al 12% registrado entre “casi nunca” y “nunca”, muestra que una proporción importante de docentes no percibe de manera constante condiciones favorables relacionadas con su bienestar profesional. En la **Tabla 2**, se muestran los datos descriptivos de bienestar profesional.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos del bienestar profesional docente

Variable	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Estándar
Bienestar profesional	20	2	5	3,8500	0,9881

Nota. Datos obtenidos del programa SPSS v26.

Los estadísticos descriptivos correspondientes a la dimensión bienestar profesional se calcularon a partir de las respuestas de 20 docentes. Las puntuaciones oscilaron entre un valor mínimo de 2 y un máximo de 5, con una media de 3,85 y una desviación estándar de 0,99.

De acuerdo con la escala de interpretación establecida para el instrumento, la media obtenida se ubica en la categoría “casi siempre” (3,41-4,20), lo que evidencia una tendencia favorable en la percepción del bienestar profesional docente. No obstante, la desviación estándar de 0,99 muestra una dispersión apreciable de las respuestas respecto de la media, lo que indica que las percepciones de los participantes no son completamente homogéneas. En consecuencia, aunque el resultado global refleja una valoración favorable del bienestar profesional, se observan diferencias individuales en la manera en que los docentes perciben las condiciones asociadas con esta dimensión.

3.3. Relación entre gestión institucional y bienestar profesional docente

Para examinar la relación entre la gestión institucional y el bienestar profesional docente se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia de $\alpha = 0,01$. Esta prueba permitió determinar la dirección, magnitud y significancia estadística de la asociación entre ambas variables en la muestra de 20 docentes. Los resultados se presentan en la **Tabla 3**.

Tabla 3
Correlación Rho de Spearman entre gestión institucional y bienestar profesional docente

Variable / Estadístico	Gestión Institucional	Bienestar Profesional
Gestión Institucional - Coeficiente	1	0,940**
Gestión Institucional - Sig. (bilateral)	.	0
Gestión Institucional - N	20	20
Bienestar Profesional - Coeficiente	0,940**	1
Bienestar Profesional - Sig. (bilateral)	0	.

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Datos obtenidos de SPSS.

La prueba Rho de Spearman evidenció una correlación positiva muy fuerte entre la gestión institucional y el bienestar profesional docente, con un coeficiente de $\rho = 0,940$ en una muestra de 20 docentes. La significancia bilateral reportada por SPSS fue de 0,000, lo que debe expresarse como $p < 0,001$. Este resultado indica que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa al nivel de 0,01. En términos interpretativos, una percepción más favorable de la gestión institucional tiende a asociarse con mayores niveles de bienestar profesional docente. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula de ausencia de relación y se encuentra evidencia estadística a favor de la hipótesis de investigación. No obstante, debido al carácter no experimental y correlacional del estudio, este resultado expresa asociación y no permite establecer una relación causal entre las variables.

4. Discusión

Los resultados descriptivos evidenciaron una valoración predominantemente favorable tanto de la gestión institucional como del bienestar profesional docente. Las medias obtenidas en ambas variables se ubicaron dentro del rango correspondiente a la categoría “casi siempre” (3,41-4,20), con valores de 3,75 para gestión institucional y 3,85 para bienestar profesional docente. Estos resultados muestran que, en términos generales, los docentes perciben de manera favorable tanto las prácticas institucionales como las condiciones relacionadas con su bienestar profesional.

No obstante, las medidas de dispersión evidenciaron cierta variabilidad en las respuestas, con desviaciones estándar de 0,91 para gestión institucional y 0,99 para bienestar profesional docente. Esta variabilidad indica que las percepciones no fueron completamente homogéneas entre los participantes. Asimismo, las distribuciones porcentuales reflejaron la presencia de respuestas ubicadas en categorías intermedias, particularmente en “a veces”, lo que sugiere que determinadas condiciones institucionales y de bienestar no son percibidas de manera constante por todo el profesorado.

Estos hallazgos guardan correspondencia con lo señalado por Vera et al. (2025) quienes identifican una relación entre la gestión institucional y el bienestar laboral docente. Entre los factores considerados se encuentran el liderazgo, la comunicación organizacional, el reconocimiento profesional, las condiciones de trabajo y la participación del profesorado en los procesos de toma de decisiones. Estos elementos permiten comprender que el bienestar profesional no depende exclusivamente de factores individuales, sino también de las condiciones organizacionales y de las prácticas de gestión desarrolladas en las instituciones educativas.

En esta misma línea, Alava et al. (2026) y Plaza et al. (2026) destacan la importancia del bienestar docente en relación con el funcionamiento y la calidad de los procesos educativos. De manera complementaria, Thien & Lee (2023) vinculan la calidad de vida laboral en el ámbito educativo con factores como la participación y el clima organizacional. Desde esta perspectiva, la gestión institucional adquiere especial relevancia cuando favorece espacios de participación efectiva, relaciones laborales respetuosas, mecanismos adecuados de comunicación y condiciones organizativas que faciliten el desarrollo de las funciones docentes.

Los resultados inferenciales refuerzan esta interpretación. La prueba Rho de Spearman evidenció una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre la gestión institucional y el bienestar profesional docente ($\rho=0,940$; $p<0,001$). Esto indica que, en la muestra estudiada, una percepción más favorable de la gestión institucional tiende a asociarse con mayores niveles de bienestar profesional. La magnitud de la correlación encontrada permite señalar que ambas variables mantienen una estrecha asociación en el contexto analizado, aunque este resultado no implica una relación causal entre ellas.

Esta asociación puede comprenderse a partir de la relevancia que tienen las dinámicas institucionales en la experiencia cotidiana del profesorado. Una gestión caracterizada por una comunicación adecuada, acompañamiento directivo, participación, reconocimiento y organización de los procesos puede asociarse con percepciones más favorables del entorno laboral y del ejercicio profesional. Asimismo, estos resultados guardan relación con los planteamientos de Ruiz (2014) quienes analizaron problemáticas vinculadas con el agotamiento y el cansancio emocional en el ejercicio docente. Desde esta perspectiva, condiciones institucionales favorables podrían contribuir a configurar entornos laborales más organizados, participativos y receptivos a las necesidades profesionales del profesorado.

En conjunto, la evidencia empírica obtenida y su contraste con los antecedentes revisados respaldan la relevancia de la gestión institucional como un componente asociado con el bienestar profesional docente. Los resultados sugieren que fortalecer ámbitos como la comunicación interna, el acompañamiento directivo, la participación del profesorado, el reconocimiento profesional y las acciones orientadas al bienestar puede favorecer condiciones institucionales más consistentes para el desarrollo de la labor docente.

A partir de estos hallazgos, se justifica el diseño de la Estrategia de Gestión Institucional y Bienestar Docente (EGI-BD) como una propuesta contextualizada orientada a fortalecer los ámbitos identificados en el estudio. No obstante, dado que la estrategia no fue implementada ni evaluada en esta investigación, sus efectos deberán ser examinados en estudios posteriores mediante procesos de aplicación, seguimiento y evaluación.

Finalmente, los resultados deben interpretarse considerando las limitaciones metodológicas del estudio. El diseño no experimental y correlacional permite identificar asociaciones entre las variables, pero no establecer relaciones de causalidad. Asimismo, el tamaño reducido de la muestra ($N=20$) y el muestreo no probabilístico por conveniencia limitan la generalización de los hallazgos a otras instituciones educativas. Por ello, futuras investigaciones podrían incorporar muestras de mayor tamaño, procedimientos probabilísticos de selección, diseños longitudinales y variables complementarias como carga laboral, liderazgo compartido, clima organizacional y apoyo socioemocional.

4.1. Propuesta de Estrategia de Gestión Institucional y Bienestar Docente (EGI-BD)

4.1.1. Fundamentación de la propuesta

La Estrategia de Gestión Institucional y Bienestar Docente (EGI-BD) se formula a partir de los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos en la investigación. Aunque las valoraciones de la Gestión Institucional y del Bienestar Profesional Docente fueron predominantemente favorables, se identificó variabilidad en las respuestas y la presencia de percepciones intermedias en determinados componentes evaluados. Asimismo, la correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa encontrada entre ambas variables evidencia una estrecha asociación en la muestra estudiada.

A partir de estos hallazgos, la EGI-BD se plantea como una propuesta contextualizada orientada al fortalecimiento de aquellos ámbitos institucionales relacionados con la comunicación, el acompañamiento directivo, la organización del trabajo y el apoyo

socioemocional del profesorado. La estrategia no constituye una intervención cuya efectividad haya sido comprobada en el presente estudio, sino una propuesta derivada del diagnóstico realizado y susceptible de implementación, seguimiento y evaluación posterior.

4.1.2. *Objetivo general de la EGI-BD*

Objetivo general: Fortalecer la Gestión Institucional y las condiciones asociadas con el Bienestar Profesional Docente mediante una estrategia integrada de comunicación institucional, liderazgo participativo, organización del trabajo y apoyo socioemocional, orientada a favorecer prácticas institucionales más consistentes en la institución educativa estudiada.

4.1.3. *Objetivos específicos*

- Fortalecer los mecanismos de comunicación institucional, mediante la definición de canales oficiales, responsabilidades y tiempos de respuesta.
- Promover un liderazgo participativo y de acompañamiento, que favorezca la orientación profesional y la participación docente en los procesos institucionales.
- Optimizar la organización de las responsabilidades administrativas y académicas, reduciendo duplicidades y favoreciendo un uso más eficiente del tiempo docente.
- Fortalecer el apoyo socioemocional y el reconocimiento profesional, mediante acciones orientadas al bienestar, la valoración del desempeño y el equilibrio entre las demandas laborales y personales.

4.1.4. *Ejes estratégicos*

Eje 1. Comunicación institucional y claridad organizacional: busca mejorar los flujos de información, definir canales oficiales y reducir la ambigüedad en funciones y responsabilidades. El documento ya contempla centralización de directrices y políticas de desconexión digital.

Eje 2. Liderazgo participativo y acompañamiento formativo: se orienta a sustituir un enfoque exclusivamente jerárquico por mecanismos de acompañamiento, diálogo y toma compartida de decisiones.

Eje 3. Organización y racionalización de la carga docente: busca disminuir duplicidades administrativas, simplificar procesos y proteger el tiempo destinado a las funciones pedagógicas.

Eje 4. Apoyo socioemocional y reconocimiento profesional: incluye acciones de bienestar, reconocimiento, manejo del estrés y conciliación entre la vida laboral y personal.

4.1.5. *Matriz de implementación*

La EGI-BD constituye una propuesta de mejora institucional derivada de los hallazgos obtenidos en la investigación. Su implementación deberá realizarse de forma progresiva y acompañarse de mecanismos de seguimiento que permitan valorar el cumplimiento de las acciones planteadas y su pertinencia en el contexto institucional. Una evaluación posterior permitiría determinar su alcance y efectuar los ajustes necesarios en función de

las necesidades del profesorado y de la dinámica organizacional. En la **Tabla 4**, se describe la matriz de implementación de la propuesta.

Tabla 4
Matriz de implementación

Eje estratégico	Objetivo específico	Acciones principales	Responsables	Indicador de seguimiento	Temporalización
Comunicación institucional	Fortalecer los canales y claridad de la información	Manual de canales oficiales, plataforma unificada, tiempos de respuesta, desconexión digital	Dirección, coordinación, representantes docentes	% de docentes que valoran favorablemente la claridad de la comunicación	Corto plazo
Liderazgo y acompañamiento	Promover un liderazgo participativo	Mesas técnicas, mentorías, acompañamiento formativo	Vicerrectorado, coordinación pedagógica, jefes de área	Número de espacios participativos y nivel de percepción de apoyo directivo	Corto-mediano plazo
Organización de la carga	Optimizar responsabilidades administrativas	Simplificación de matrices, digitalización, eliminación de duplicidades	Coordinación administrativa, secretaría, coordinadores	Reducción de tareas duplicadas y tiempo destinado a gestiones administrativas	Mediano plazo
Bienestar y reconocimiento	Fortalecer el apoyo socioemocional	Jornadas de apoyo, reconocimiento, flexibilidad ante necesidades justificadas	DECE, dirección, apoyo especializado	Participación y valoración del apoyo socioemocional recibido	Mediano plazo

5. Conclusiones

- Los resultados obtenidos permitieron determinar que la gestión institucional y el bienestar profesional docente presentan valoraciones predominantemente favorables en la muestra estudiada. Las medias de ambas variables se ubicaron en la categoría “casi siempre”, lo que evidencia que, en términos generales, los docentes perciben de manera positiva tanto las prácticas institucionales como las condiciones asociadas con su bienestar profesional.
- No obstante, las medidas de dispersión y la distribución de las respuestas muestran que estas percepciones no son completamente homogéneas. La presencia de respuestas en categorías intermedias evidencia que determinados procesos relacionados con la comunicación institucional, el acompañamiento directivo, la organización del trabajo y el bienestar docente no son percibidos con la misma constancia por todos los participantes.

- El análisis inferencial evidenció una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa entre la gestión institucional y el bienestar profesional docente ($\rho=0,940$; $p<0,001$). Este resultado permite concluir que, en la muestra analizada, una percepción más favorable de la gestión institucional se asocia con mayores niveles de bienestar profesional. Sin embargo, debido al carácter no experimental y correlacional del estudio, esta asociación no permite establecer relaciones de causalidad entre las variables.
- A partir de los hallazgos descriptivos e inferenciales, se diseñó la Estrategia de Gestión Institucional y Bienestar Docente (EGI-BD), estructurada en cuatro ámbitos principales: comunicación institucional, liderazgo participativo y acompañamiento, organización de las responsabilidades laborales y apoyo socioemocional y reconocimiento profesional. La estrategia constituye una propuesta contextualizada orientada al fortalecimiento de los aspectos identificados en el estudio y deberá ser objeto de aplicación, seguimiento y evaluación posterior para determinar su pertinencia y alcance en la institución educativa.
- Finalmente, los resultados deben interpretarse considerando las limitaciones metodológicas de la investigación. El tamaño reducido de la muestra ($N = 20$) y el uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia restringen la posibilidad de generalizar los hallazgos a otros contextos educativos. En consecuencia, se recomienda que futuras investigaciones incorporen muestras más amplias, procedimientos probabilísticos, diseños longitudinales y procesos de evaluación de la EGI-BD que permitan analizar su comportamiento y posible contribución al fortalecimiento de la gestión institucional y el bienestar profesional docente.

6. Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses en relación con el artículo presentado.

7. Derechos de autor (copyright)

Los autores son los titulares de los derechos de autor (patrimoniales y/o de explotación) de los contenidos de la revista (*copyright*).

8. Declaración de contribución de los autores

Los autores declaran haber participado de manera equitativa y sustancial en la realización de esta investigación, bajo las responsabilidades según la Taxonomía CRediT para describir las contribuciones individuales de cada autor al trabajo.

Edisson Augusto Macas Marca realizó la conceptualización de la investigación, curación de datos, análisis formal, interpretación de los resultados, elaboración del borrador

original, preparación de tablas y figuras, revisión crítica del contenido y aprobación de la versión final del manuscrito.

Alba Paulina Miranda Crespo, realizó la adquisición de fondos, la investigación y metodología, interpretación de los resultados, elaboración del borrador original, preparación de tablas y figuras, revisión crítica del contenido y aprobación de la versión final del manuscrito.

Alejandra Mercedes Colina Vargas y Esther Carlín Chávez, realizaron la supervisión académica y metodológica de la investigación, administración de recursos, software, supervisión y validación, interpretación de los resultados, elaboración del borrador original, preparación de tablas y figuras, revisión crítica del contenido y aprobación de la versión final del manuscrito.

Divulgación de la delegación a la IA generativa

Los autores no utilizaron herramientas de inteligencia artificial como apoyo técnico para la elaboración de la presente investigación. La responsabilidad del manuscrito final recae íntegramente en los autores.

Las herramientas GAI no figuran como autores y no asumen responsabilidad por los resultados finales.

Declaración presentada por: Édisson Augusto Macas Marca, Alba Paulina Miranda Crespo, Alejandra Mercedes Colina Vargas, Esther Carlín Chávez

9. Costos de financiamiento

Este proyecto de investigación fue costeadado en su totalidad. Su realización, que incluyo desde la recopilación de datos vía encuesta hasta la entrega del informe científico definitivo, se sustentó con fondos exclusivamente propios de los investigadores. No se recibió financiamiento alguno. Tampoco existió apoyo de subvenciones o capitales foráneos. Ni de agencias, ni de organismos de cualquier índole, públicos o privados.

10. Referencias bibliográficas

- Alava Ibarra , P. N., Sangucho Franco , I. A., Sanchez Morante , M. E., & Castillo Montufar , C. R. (2026). El papel del gestor educativo y el clima organizacional. *Dominio de las Ciencias*, 12(2), 1708–1736. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/4887>
- Andrango-Murillo, G. A. (2026). Liderazgo pedagógico y gestión institucional como factores de mejora continua de la calidad educativa en el contexto ecuatoriano. *Ciencia, Tecnología y Sociedad: Revista Científica Multidisciplinar de Open Research Press*, 1(1), 97-130. <https://doi.org/10.5281/zenodo.20400376>
- Castillo Herrera, G. M., Mejía Aguirre, A. M., Morante Ramos, E. A., & Castillo Montufar, C. R. (2024). Impacto de la gestión del directivo en el desempeño profesional docente aplicando el aula invertida. *Revista Científica*, 9(Ed. Esp. 4), 197–216. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2024.9.E4.10.197-216>

- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34(100411), 100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Hernández Cardona, C. J. (2024). El bienestar docente y los primeros auxilios psicológicos. *Reforma Siglo XXI*, 31(119), 25-27. <https://reforma.uanl.mx/index.php/revista/article/view/490>
- Maza Córdova, R. Z. (2023). Gestión institucional y el engagement laboral de los maestros de las comunidades educativas Rechartinas. *Revista Ñeque*, 6(16), 200-209. <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v6i16.117>
- Obeso-Agreda, D. E., Obeso-Agreda, J. C., & Duran-Llano, K. L. (2023). Las habilidades sociales en el clima institucional en docentes de educación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(Suppl. 2), 429-446. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i2.2885>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2025). *Informe mundial sobre el personal docente: afrontar la escasez de docentes y transformar la profesión*. <https://www.unesco.org/es/articles/informe-mundial-sobre-el-personal-docente-afrontar-la-escasez-de-docentes-y-transformar-la-profesion>
- Plaza Proaño, A. F., Cuasapud Morocho, J. J., Facunda Toral, J. D., & Chulca Aimacaña, S. D. (2026). Bienestar docente y calidad educativa: un vínculo esencial para el aprendizaje. *Conectividad*, 7(1), 592–615. <https://doi.org/10.37431/conectividad.v7i1.395>
- Pulla-Coronel, J. L., Palacios-Arias, P. G., & Castillo-Montúfar, C. (2024). Relación entre Gestión de Liderazgo y Clima laboral en una institución educativa. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 12(2), 69-78. <https://doi.org/10.26423/rcpi.v12i2.758>
- Rada, I. (2026). El bienestar docente como pilar fundamental para una educación de calidad una revisión sistemática. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 6(1), 7132–7162. <https://estudiosyperspectivas.org/index.php/EstudiosyPerspectivas/article/view/1689>
- Ruiz Estrada, G. A. (2014). *Desarrollo de un sistema de liberación de fármacos basado en nanopartículas magnéticas recubiertas con polietilenglicol para el tratamiento de diferentes enfermedades* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Madrid]. <https://repositorio.uam.es/entities/publication/782f988d-ea04-4992-9e01-2b9c79158532>
- Suárez Jordán, F. A., Suárez Jordán, G. M., Morante Ramos, E. A., & Castillo Montufar, C. R. (2024). La gestión directiva y su incidencia en el desempeño profesional docente. *Revista Scientific*, 9(Ed. Esp. 2), 184–203. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2024.9.E2.9.184-203>

- Tapia Enriquez, E. del C., Tiluano Avila, E. W., Morante Ramos, E. A., & Castillo Montúfar, C. R. (2024). La gestión del directivo y su incidencia en el desempeño profesional docente. *Revista Scientific*, 9(Ed. Esp. 2), 144-163. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2024.9.e2.7.144-163>
- Thien, L. M., & Lee, H. C. (2022). Is ‘the more the better’? Investigating linear and nonlinear effects of school culture on teacher well-being and commitment to teaching across school size. *Studies in Educational Evaluation*, 74(101176), 101176. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2022.101176>
- Thien, L. M., & Lee, H. C. (2023). The effects of school culture dimensions on teacher well-being across under-enrolled and high-enrolment schools. *Social Sciences & Humanities Open*, 7(1), 100396. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100396>
- Vera Quispe , A. L., Mendoza Huallanca , L., & Ventura Marcilla , B. E. (2025). Gestión institucional y satisfacción laboral en docentes universitarios. *EVSOS*, 3(4), 3–24. <https://doi.org/10.57175/evsos.v3i4.289>
- Zhang, L. J., Fathy, J., & Mohammaddokht, F. (2023). Predicting teaching enjoyment from teachers’ perceived school climate, self-efficacy, and psychological wellbeing at work: EFL teachers. *Perceptual and Motor Skills*, 130(5), 2269–2299. <https://doi.org/10.1177/00315125231182269>

El artículo que se publica es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Explorador Digital**.



El artículo queda en propiedad de la revista y, por tanto, su publicación parcial y/o total en otro medio tiene que ser autorizado por el director de la **Revista Explorador Digital**.

