UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología.

Autor(a)

Mateo Nicolas Villacreses Celi

Tutor(a)

Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga

AMBATO– ECUADOR
2025

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, Mateo Nicolas Villacreses Celi declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre "CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA", como requisito para optar al grado de Licenciado en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 18 días del mes febrero de 2025, firmo conforme:

Autor: Mateo Nicolas Villacreses Celi

Firma:

Número de Cédula: 1805313952

Dirección: Rio Yasuní y Pasaje Arajuno

Correo Electrónico: mateovillacresesc@hotmail.com

Teléfono: 0963277874

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación "CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA" presentado por Mateo Nicolas Villacreses Celi, para optar por el Título de Licenciado en Psicología.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 18 de febrero de 2025

Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 18 de febrero de 2025

Mateo Nicolas Villacreses Celi
1805313952

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, previo a la obtención del Título de Licenciado en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 11 de marzo de 2025

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo, MSc.
LECTOR

Ps. Ind. Paul Bladimir Acosta Pérez, Mg.
LECTOR

DEDICATORIA

Mateo Nicolas Villacreses Celi

Dedico este proyecto con amor, admiración y gratitud a mi madre Kathia Celi Ortega, por su apoyo y sacrificio, que han forjado la persona que soy el día de hoy.

A mi padre Julio Villacreses Moreno por su guía y soporte a lo largo de este desafío. A mi hermano José Daniel Villacreses quien ha sido un pilar fundamental a lo largo de mi carrera, dejando una huella en mi formación.

A mi tío Santiago Celi por sus sabias enseñanzas que han moldeado mis valores.

A mi pareja Lucia Turushina, por siempre estar a mi lado, brindándome su apoyo incondicional, alegría y palabras de aliento en los momentos más difíciles. Finalmente, a mis mejores amigos Matías Sancho y Paulo Sandoval quienes con su compañía, risas y motivación fueron clave para culminar exitosamente este proyecto.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi fortaleza y guía en cada etapa de mi vida, por bendecirme ante los desafíos que se presentan en mi camino y ayudarme a superarlos.

A la Universidad Tecnológica Indoamérica, mi gratitud y respeto por formarme bajo principios y valores, lo cual hará que lleve con orgullo el respaldo de una institución educativa de tan alto prestigio. Así como también, al personal docente de esta noble institución quienes han compartido con paciencia y compromiso sus conocimientos los cuales han enriquecido la formación académica de sus alumnos.

Mis respetos y estima al Ps. José Miguel Acuña, tutor y amigo, por la motivación, confianza y el apoyo que me brindó en cada paso de este proyecto.

A la Unidad Educativa Hispano América por permitirme realizar mi estudio de investigación al personal, a los docentes que participaron y colaboraron con su tiempo y su disposición. En especial a la MSc. Lucía Hidalgo, cuyo apoyo fue esencial para el desarrollo de este trabajo.

Este proyecto es el resultado de muchos esfuerzos y cada uno de ustedes han contribuido a la culminación de este logro.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA……I

AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL……..II

APROBACIÓN DEL TUTOR……III

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD……IV

APROBACIÓN DE LECTORES……V

DEDICATORIA……VI

AGRADECIMIENTO……...VII

RESUMEN EJECUTIVO……...IX

ABSTRACT……X

1. INTRODUCCIÓN……....2

2. MARCO METODOLÓGICO…….6

3. RESULTADOS…….9

3.1 NIVEL DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL SEGÚN LOS AÑOS DE EXPERIENCIA……..……..10

3.2 NIVEL DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL SEGÚN EL SEXO……....11

3.3 NIVEL DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL SEGÚN EL NIVEL DE INSTRUCCIÓN……...12

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES……...13

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…….16

6. ANEXOS…….18

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Datos Sociodemográficos……...9
Tabla No. 2 Edad……9
Tabla No. 3 Sexo……..10
Tabla No. 4 Años de Experiencia……10
Tabla No. 5 Nivel de Instrucción……10
Tabla No. 6 CVP en función a los años de experiencia……10
Tabla No. 7 CVP en función al sexo……11
Tabla No. 8 CVP en función al nivel de instrucción……12
Tabla No. 9 Niveles de Calidad de Vida Profesional……12

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1 Calidad de Vida Profesional según los años de experiencia…….11
Gráfico No. 2 Calidad de Vida Profesional según el sexo……11
Gráfico No. 3 Calidad de Vida Profesional según el nivel de instrucción……12
Gráfico No. 4 Calidad de Vida Profesional en docentes……..13

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

AUTOR(A): Mateo Nicolas Villacreses Celi

TUTOR (A): Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio se fundamenta en la psicología organizacional, considerando la variable de estudio de calidad de vida profesional, la cual es la percepción del bienestar laboral, la motivación y la satisfacción que presenta una persona en su trabajo. Como objetivo general se planteó describir el nivel de calidad de vida profesional que se presenta en los docentes de una unidad educativa. Se utilizó una metodología cuantitativa con diseño no experimental y corte transversal, un alcance descriptivo y una muestra de 43 docentes. Los resultados muestran que el 37.2% de docentes presentan un nivel regular de CVP, mientras que el 62.8% presentan un nivel bueno de CVP, sugiriendo que la mayoría de docentes presenta condiciones laborales favorables, con adecuados niveles en la motivación y apoyo por parte de su entorno laboral. En conclusión, la calidad de vida profesional de los docentes proporciona información valiosa para mantener y prevalecer su bienestar, motivación y desempeño.

DESCRIPTORES: Calidad de vida laboral, Docente, Psicología ocupacional, Satisfacción en el trabajo, Trabajador.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES

Psychology

AUTHOR: VILLACRESES CELI MATEO NICOLAS

TUTOR: MSc. ACUÑA MAYORGA JOSE MIGUEL

ABSTRACT

QUALITY OF PROFESSIONAL LIFE OF TEACHERS IN AN EDUCATIONAL UNIT

The present study is based on organizational psychology, considering the study variable of professional quality of life, which is the perception of well-being at work, motivation, and satisfaction that a person has in his or her job. The general objective was to describe the level of professional quality of life of teachers in an educational unit. A quantitative methodology was used with a non-experimental design and transverse cut, with a descriptive scope. The results show that 37.2% of teachers present a regular level of QOL, while 62.8% present a good level of QOL, suggesting that most teachers present favorable working conditions, with adequate levels of motivation and support from their work environment. In conclusion, teachers' quality of professional life provides valuable information to maintain and improve their well-being, motivation, and performance.

KEYWORDS: Keywords: job satisfaction, occupational psychology, quality of work life, teacher, worker.

CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

QUALITY OF PROFESSIONAL LIFE OF TEACHERS IN AN EDUCATIONAL UNIT

Autor: Mateo Nicolás Villacreses Celi
mvillacreses@indoamerica.edu.ec

Tutor: José Miguel Acuña Mayorga
joseacuna@uti.edu.ec

Lector: Paul Bladimir Acosta Pérez
paulacosta@uti.edu.ec

Lector: Luis Fernando Taruchaín Pozo
fernandotaruchain@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la obtención del título de Licenciado/a en Psicología de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.
Febrero de 2025.

RESUMEN

El presente estudio se fundamenta en la psicología organizacional, considerando la variable de estudio de calidad de vida profesional, la cual es la percepción del bienestar laboral, la motivación y la satisfacción que presenta una persona en su trabajo. Como objetivo general se planteó describir el nivel de calidad de vida profesional que se presenta en los docentes de una unidad educativa. Se utilizó una metodología cuantitativa con diseño no experimental y corte transversal, un alcance descriptivo y una muestra de 43 docentes. Los resultados muestran que el 37.2% de docentes presentan un nivel regular de CVP, mientras que el 62.8% presentan un nivel bueno de CVP, sugiriendo que la mayoría de docentes presenta condiciones laborales favorables, con adecuados niveles en la motivación y apoyo por parte de su entorno laboral. En conclusión la calidad de vida profesional de los docentes proporciona información valiosa para mantener y prevalecer su bienestar, motivación y desempeño.

Palabras Clave: *Calidad de vida laboral, Docente, Psicología ocupacional, Satisfacción en el trabajo, Trabajador.*

ABSTRACT

The present study is based on organizational psychology, considering the study variable of professional quality of life, which is the perception of well-being at work, motivation and satisfaction that a person has in his or her job. The general objective was to describe the level of professional quality of life of teachers in an educational unit. A quantitative methodology was used with a non-experimental design and transverse cut, with a descriptive scope. The results show that 37.2% of teachers present a regular level of QOL, while 62.8% present a good level of QOL, suggesting that most teachers present favorable working conditions, with adequate levels of motivation and support from their work environment. In conclusion, teachers' quality of professional life provides valuable information to maintain and prevail their well-being, motivation and performance.

Keywords: *Quality of work life, Teacher, Occupational psychology, Job satisfaction, Worker.*

1. INTRODUCCIÓN.

El presente estudio investigativo se centra el campo temático de la psicología organizacional, la misma pretende estudiar la calidad de vida profesional en docentes de educación básica de la ciudad de Ambato.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009, citado en Babativa, 2017) considera que la psicología organizacional es un conjunto de decisiones que afectan a las relaciones entre una organización y sus empleados. La psicología organizacional, anteriormente conocida como psicología industrial, se consolidó como una disciplina fundamentada en el desarrollo y bienestar de las organizaciones, estudia el comportamiento de las personas y sus interacciones. (UNIR, 2020)

Como afirma Chiavenato (2007), la psicología organizacional aborda la manera en cómo aprenden y se desarrollan los individuos de una empresa. En la actualidad, el teletrabajo y la tecnología han cambiado el concepto de psicología organizacional. Esta se centra en la aplicación de saberes para enfrentar desafíos, fortalecer la comunicación y optimizar la experiencia laboral. (de los Santos, Márquez, & de los Santos, 2024)

Por otro lado, se toma en cuenta como base epistemológica al enfoque humanista. Dicho enfoque se plantea a partir de una investigación realizada por Abraham Maslow, el cual mientras trabajaba con monos, descubrió que determinadas necesidades priorizan sobre otras, por lo tanto, las necesidades humanas como su forma de ser atendidas son relevantes, apareciendo así la experiencia humana. (Maslow, 1991, Citado en Castro, 2018)

También conocido como la tercera fuerza, el humanismo resalta la importancia de la conciencia, la responsabilidad personal y la libertad de elección, destacando la experiencia personal y el sentido subjetivo, afirmando la capacidad humana para el desarrollo de su propio potencial. (Sánchez A. , 2024) El humanismo va de la mano con la psicología organizacional. La autorrealización personal determina la forma de actuar de los seres humanos dentro de una organización. Esta perspectiva enfatiza en la importancia del desarrollo personal y profesional de los trabajadores. (Corchado, 2023)

Es por ello que la teoría del humanismo guarda relación con el estudio, ya que este busca mejorar la vida de los empleados y fomentar un ambiente de trabajo el cual dé prioridad a su bienestar integral, las empresas quienes integran el humanismo tienden a tener una visión más amplia del ser humano, permitiendo gestionar de manera más efectiva al personal y creando un ambiente laboral más productivo y saludable. (Andueza, 2019)

Es decir, que el presente enfoque permite el estudio de la calidad de vida, según Chiavenato (2009, citado en Donawa, 2018) engloba diferentes dimensiones, tales como la satisfacción en el trabajo, las oportunidades de crecimiento, los beneficios, la remuneración, el ambiente de trabajo y el nivel de responsabilidad. La calidad de vida laboral es un factor que impacta el crecimiento de las empresas considerando que el elemento fundamental

son los trabajadores que pertencen a ellas, por ello el generar un buen ambiente laboral fomenta la motivación de los empleados para realizar actividades de manera adecuada y la realización efectiva de los objetivos. (Aguilar et al., 2023)

Asimismo, la calidad de vida laboral en docentes se define como el resultado de la interacción de factores biológicos y psicosociales, que van de la mano con el nivel de satisfacción que una persona tiene al vivir estas condiciones. Esta combinación influye en su desempeño en el ámbito pedagógico, en sus metas de vida y en su salud mental. (García et al., 2024)

Es importante destacar una diferenciación entre calidad de vida laboral y calidad de vida profesional, cuando hablamos de calidad de vida laboral nos referimos a las experiencias tanto individuales como colectivas que viven las personas en relación a su trabajo, enfocado más en su entorno y las condiciones de trabajo, por otro lado, la calidad de vida profesional se refiere al desarrollo y la realización personal, centrándose más en el crecimiento profesional, las oportunidades de formación y el equilibrio entre la vida profesional y personal, enfocada más en la trayectoria y satisfacción en la carrera. (Alexander, 2019)

Como antecedentes investigativos se han identificado estudios efectuados en función de la variable de calidad de vida profesional en distintos contextos macro, meso y micro. Es así que, un estudio realizado en Bolu, Turquía, aplicado a 368 docentes, obtuvieron como resultado que las percepciones de los docentes sobre la calidad de trabajo son moderadas en toda la escala de términos de satisfacción profesional, estrés en la vida laboral, equilibrio del trabajo, condiciones laborales y vida familiar, por otro lado, es débil en términos de autocontrol sobre el trabajo. (Ertürk, 2022)

Del mismo modo, en Canadá, se desarrolló una investigación la cual se aplicó a 227 maestros de tiempo completo de escuelas primarias y secundarias, los cuales fueron encuestados para examinar la experiencia de los docentes en cuanto a calidad de vida laboral y la fuente de estrés las cuales fueron personal, laboral y su equilibrio. Se obtuvo como resultado que el estrés entre la vida laboral y la personal afecta significativamente a la calidad de vida de los docentes. Los docentes deben dedicar una cantidad significativa de su tiempo personal para la planificación de actividades escolares. El aumento de tiempo y recursos brindados a los docentes puede ayudar a mitigar la carga de estrés adicional que experimentan. (Danilewitz, 2017)

Mientras que, en España, un estudio realizado a 2143 sujetos por medio de un análisis de varianza y una regresión logística binaria obtuvo como resultado un nivel medio-alto en satisfacción laboral, los docentes manifiestan la capacidad para enfrentar de forma positiva las condiciones adversas del trabajo tales como las jornadas amplias o los trabajos sin horarios; la labor docente se caracteriza por un elevado compromiso con la actividad, que en muchos casos, impide al profesional establecer una diferencia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. (Rodríguez & Ferreira, 2024)

Además, un estudio realizado por Pérez et al. (2024) en la ciudad de Sonora y Tlaxcala, obtuvo un resultado 89.49 para Sonora y 90.09 para Tlaxcala, siendo este ultimo el mejor calificado, la diferencia fue de 0.10 en la media, para la dimensión de gestión organizacional Sonora fue mejor calificado que Tlaxcala con diferencia de 0.06 en promedio y finalmente la variable de desempeño organizacional Sonora tuvo una resupuesta menor que Tlaxcala con 0.07 en promedio.

Por otro lado, un estudio realizado en Chile, aplicado a 380 docentes de docencia básica y enseñanza media, obtuvo como resultado en el factor I, apoyo directivo, un puntaje de 6.47, correspondiendo a la categoría bastante, en el factor II, carga de trabajo, se obtuvo un promedio de 6.64, siendo categorizado como bastante, en el factor III, motivación intrínseca, una puntuación de 5.17, considerando como bastante, finalmente, el promedio total fue de 6.14, lo que significa que tuvieron una adecuada percepción de calidad de vida profesional; no obstante, se obtuvo como resultado puntuaciones altas en ítems como la falta de tiempo para la vida personal, cantidad de trabajo, estrés, carga de responsabilidad y agobios, por el contrario, obtuvieron puntuaciones bajas en relación a la satisfacción de sueldo y me desconecto al acabar mi jornada de trabajo. (Miño, 2016)

Gracias a investigaciones realizadas por Monsalve et al. (2020), la cual fue aplicada en 159 docentes en la ciudad de Lambayeque, Perú, obtuvo como resultado en la motivación intrínseca un 98.7% y al apoyo directivo con un 86.6%, refiriéndose a buena, sin embargo, la carga horaria indica ser buena en un 21.4% (34) y mala en un 78.8% (125), debido a una inadecuada distribución de horas laborales, lo cual genera malestar en los docentes de medicina. Los docentes presentan un promedio global de la CVP de un 6.28%, lo que se califica como buen nivel; sin embargo, está cerca de un puntaje de mala calidad de vida profesional, el cual es menos de 5%.

Así mismo, un estudio realizado en la ciudad de Perú, aplicado a 166 maestros, demostrando que no existe diferencias cuando comparamos la CVP en docentes, aunque si se evidencia que el nivel de formación profesional puede influir en la manera de afrontar cargas laborales. (Azabache & Cordova, 2022)

Al igual que, un estudio realizado en Medellín, Colombia, conformado por 24 docentes de una institución educativa, se obtuvo como resultado en organización de trabajo, estrés y síndrome de burnout condiciones aceptables con necesidad de mejora, en los dominios de demandas de trabajo, valores, tendencias en el mundo del trabajo, motivación y engagement se evidencian condiciones buenas, es decir, que las diferentes dimensiones estudiadas presentan resultados buenos, lo que amerita un sostenimiento y promoción de los dominios para que continúen siendo factores protectores de la calidad de vida laboral. (Ramirez, 2019)

A su vez, un estudio realizado por Frías y Acuña (2020) el cual fue aplicada a la población económicamente activa, desarrolló un análisis comparativo mediante el estudio bibliográfico del banco

Interamericano de Desarrollo de los países de Latinoamérica donde se incluyó a Ecuador, se obtuvo como resultado que Uruguay es uno de los países que brinda mejor calidad de vida a sus trabajadores, por el contrario de Guatemala que no presenta garantía para un trabajo optimo, así mismo, Ecuador obtuvo el séptimo lugar de índice de mejores trabajos.

Además, un estudio realizado por Sánchez (2019) en Quito, Ecuador, aplicado a 225 docentes, obtuvo como resultado que el 60% de la muestra estudiada manifiesta niveles medios y altos de satisfacción con respecto al soporte institucional para el trabajo, es decir, que se consideran personas con actividades claras y acordes con su perfil profesional, sin embargo, el 40% de la muestra reporta insatisfacción, muestra dificultades para realizar actividades asignadas, lo que acarrea desmotivación por el trabajo que desempeñan, sienten que no se reconoce su preparación y no se les permite ser considerados para su desarrollo dentro de la institución.

A su vez, un estudio realizado en Cuenca por Quinde (2023), con 41 docentes de una Unidad Educativa, se obtuvo como resultado una calidad de vida laboral y un riesgo psicosocial en rango medio, aunque el 25% reflejo una calidad de vida laboral baja y un riesgo psicosocial alto, las dimensiones más afectadas son la administración de tiempo libre con 1.79%, la seguridad con 2.27%, en el trabajo, la calidad de vida laboral y la recuperación con 2.36% en riesgo psicosocial. Las de mejor puntuación resultaron ser el bienestar logrado a través del trabajo con 3.03% y en la calidad de vida laboral y el desarrollo de competencias con 3.23% dentro del riesgo psicosocial. No se encontró relación estadística significativa entre la calidad de vida laboral y el riesgo psicosocial en docentes.

Mientras que, en Ambato, un estudio realizado en la Unidad Educativa Suizo, aplicado a 25 docentes del establecimiento quienes son el 100% de la población, obtuvieron como resultado que oscila en un 44% en escala alta; 20% en rango medio y 36% en nivel bajo, esto implica que se caracteriza por un nivel alto en la satisfacción de las dimensiones de soporte institucional, seguridad del trabajo, integración del puesto de trabajo, satisfacción del trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración de tiempo libre, sin embargo, también muestra que las dimensiones antes mencionadas deben realizarse cambios en función de mejorar la CV que perciben los docentes. (Garcés, 2023)

Así mismo, Rivera (2022) realizó un estudio realizado en la ciudad de Ambato aplicado a 50 docentes, se reveló mediante un cuestionario de calidad de vida laboral que los docentes no presentan dificultades para realizar teletrabajo, lo que contribuye a su satisfacción con esta modalidad, esto se debe a que el teletrabajo permite una mayor libertad en la gestión de tiempo favoreciendo su desempeño en el ámbito laboral, sin embargo, se obtuvo un elevado nivel de estrés en los docentes debido a la carga de trabajo y la falta de tiempo para cumplir con la entrega de los informes.

A partir de la revisión bibliográfica se ha determinado que, en el presente estudio,

existe el vacío de contexto, ya que existen pocas investigaciones centradas en la calidad de vida profesional en docentes en unidades educativas del contexto ecuatoriano, especialmente en Ambato. Así mismo el vacío de participantes, ya que investigaciones previas cuentan con muestras reducidas de docentes.

Tomando en consideración la información recolectada, se formulan las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional presente en los docentes de la unidad educativa?
¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional que presentan los docentes de una unidad educativa según los años de experiencia?
¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional que presentan los docentes de una unidad educativa según el sexo?
¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional que presentan los docentes de una unidad educativa según el nivel de instrucción?

Es así como, el presente estudio investigativo busca estudiar la calidad de vida profesional de los docentes, un aspecto el cual no solamente afecta al docente si no también al estudiante y la institución. La calidad de vida profesional influye directamente en el bienestar y satisfacción laboral, afectando a su motivación y a su desempeño. El docente que experimenta altos niveles de estrés o desgaste también afecta el desarrollo de sus estudiantes, este desgaste es una de las principales causas por lo que los docentes consideran abandonar sus carreras. (Cardozo, 2019)

Por otro lado, esta investigación podría ser considerada como base para futuros estudios que busquen profundizar sobre el tema; proporcionando una guía para otros investigadores. Además, se espera que los temas tratados contribuyan a investigaciones futuras y a su vez brinden una solución.

En funcion de las preguntas de investigación se plantean los siguientes objetivos:
Objetivo General: Describir el nivel de calidad de vida profesional que se presenta en los docentes de una Unidad Educativa.

Objetivos Específicos:
a) Describir la calidad de vida profesional que se presenta en los docentes de una unidad educativa según los años de experiencia.
b) Describir la calidad de vida profesional que se presenta en los docentes de una unidad educativa según el sexo.
c) Describir la calidad de vida profesional que se presenta en los docentes de una unidad educativa según el nivel de instrucción.

2. MARCO METODOLÓGICO.

Para la presente investigación se consideró inicialmente el paradigma de investigación positivista, también conocido como empírico-analítico, el cual pretende explicar fenómenos y comprobar teorías mediante los procesos estadísticos, basándose en una determinada variable (Landeros et al., 2009). Es decir, "el conocimiento de ese mundo puede conseguirse de un modo empírico mediante métodos y procedimientos adecuados, libres de enjuiciamientos de valor para ganar el conocimiento por la razón" (Lorenzo, 2006). Este estudio se instauró en un paradigma positivista debido

a que se basa en conocimientos, los cuales tienen origen de la experiencia objetiva del sujeto, y por medio de un análisis de datos se logró establecer ciertos factores de calidad de vida en docentes pertenecientes a la ciudad de Ambato.

A su vez desde la epistemología, el positivismo tiene la habilidad de proporcionar una diferenciación entre el investigador, quien se considera como un observador neutral, y lo que se estudia, lo que se entiende como libre de cualquier influencia del investigador (Miranda, 2020). Desde un punto de vista de la metodología, centra su investigación basada en la observación y verificación empírica y busca la objetividad y medición cuantitativa (Landeros et al., 2009). Además, desde la perspectiva ético-política, busca predominar el orden y la validez de las leyes en la observación empírica y en hechos que sean verificables; en otras palabras, las leyes deben ser respetadas por su objetividad y su funcionalidad en la sociedad (Guamán et al., 2020).

Del mismo modo, se consideró el enfoque cuantitativo, el cual busca medir y evaluar fenómenos por medio de la cuantificación. (Tamayo, 2007, citado en Santa et al., 2018) El método cuantitativo permite la recolección de datos numéricos y se enfoca en la medición y el análisis estadístico, a su vez, busca establecer relaciones y determinar patrones por medio de la cuantificación de variables (Rojas et al., 2022).
Se escogió el enfoque cuantitativo ya que nos permite obtener resultados de la calidad de vida profesional en docentes mediante datos numéricos, permitiendo así un estudio objetivo y preciso.

También, el diseño seleccionado es el no expermiental de corte transversal, de acuerdo con investigaciones realizadas por Hernandez et al. (2014) se realiza sin manipular intencionalmente las variables, observando un fenómeno en un contexto natural para así poder analizarlo, recolectando datos en un solo momento en el tiempo. (Aucancela & Velasco, 2021) El diseño seleccionado nos permite identificar la calidad de vida profesional mediante criterios ya establecidos y no manipulados, permitiendo obtener resultados auténticos y reales producidos en un ambiente natural.

El alcance de la investigación correspondiente es descriptivo, el cual según Ramos (2020) busca detallar y describir fenómenos, situaciones o grupos sin establecer relaciones, detallando así información necesaria para los objetivos planteados.
Por ende, el alcance descriptivo es apto para el estudio, ya que permite indicar las características de la calidad de vida profesional que presentan los docentes.

De igual manera, se considero a la población docente, los cuales según Piaget son quienes guían y actúan como orientador en el proceso de enseñanza y aprendizaje. (Durán, 2009) Por lo tanto, se seleccionó directamente a 43 docentes que forman parte de la Unidad Educativa Hispano América.

Para la obtención de la muestra de estudio se consideró la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, este proceso selecciona a individuos específicos con determinadas características, lo que significa que no todos los elementos de la

población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. (Otzen & Manterola, 2017).

Por otro lado, se definieron los siguientes criterios de inclusión: a) Docentes pertenecientes a la Unidad Educativa Hispano América en la ciudad de Ambato, b) Docentes que tengan mínimo un año de experiencia en la institución de estudio, c) Docentes que hayan trabajado de forma contínua en la institución, d) Docentes tiempo completo e) Docentes quienes hayan firmado el consentimiento informado. Por otra parte, dentro de los criterios de exclusión se tomaron en cuenta los siguientes: a) Personal que desempeña funciones fuera del área docente, b) Docentes tiempo parcial, c) Docentes quienes no firmaron el consentimiento informado.

En primer lugar, se aplicó una encuesta sociolaboral, la cual permite la recolección de datos sobre aspectos sociales y laborales de una población, lo que permite el análisis de datos dentro de un contexto, ejecutandose como una herramienta valida para la investigación. (Falcón et al., 2019) En la encuesta se obtuvo datos como la edad, sexo, estado civil, nacionalidad, nivel de instrucción, tiempo de experiencia en el área docente, cargas familiares, tiempo de vinculación a la unidad educativa, jornada laboral, tipo de contrato.

Se aplicó el cuestionario de Calidad de Vida Profesional - CVP-35, con un alfa de Cronbach de 0.8, que cuenta con 35 items con un formato de respuesta tipo likert de 1 a 10, donde 1 es completamente en desacuerdo y 10 es completamente de acuerdo. (Jesús et al., 2003)
Se considera a las tres dimensiones principales como soporte directivo y clima organizacional el cual evalúa la percepción sobre el apoyo recibido de la institución, carga de trabajo el cual examina la percepción sobre la cantidad de trabajo y el impacto que tiene y motivación intrinseca, el cual estudia el grado de satisfacción y autorrealización en el trabajo. (Rivera et al., 2017)

Para la selección de la población se identificó a la Unidad Educativa Hispano América en la ciudad de Ambato, como primer paso se realizó la elaboración de un consentimiento informado digital incluido en el test digital, el cual fue aprobado por el tutor, se socialzó el propósito de la investigación al rector de la institución.

Se aplicó estadísticos descriptivos para obtener como resultado las medidas de tendencia central, como son la media, mediana, moda y desviación estandar. La media que representa el promedio de un conjunto de datos que permite identificar el valor central; la mediana la cual es el promedio ordenado de menor a mayor; y moda, la cual es el valor que aparece con más frecuencia y a su vez la desviación estándar, la cual es la medida de dispersión que indica cuanto varía los datos con respecto a la media; como técnica de análisis de datos se utilizó el software estadístico Jamovi, el cual permite la revisión y examinación de datos, su gestión y a su vez la interpretación de estos de una manera ordenada, por lo tanto, esta aplicación permite la realización de calculos complejos y a su vez genera gráficos, esto permitió que se obtenga una mayor interpretación estadistica. (Arce &

Real, 2000)

Por otro lado, las consideraciones éticas del estudio fueron el acuerdo del consentimiento informado, a su vez, la Corporación Nacional de Finanzas Populares y Solidarias (2021) explica que la ley organica de protección de derechos tiene como objetivo garantizar el derecho a la protección de datos personales, habilitando el acceso y el control de información.

3. RESULTADOS.

En función de los datos recolectados, se aplicó una encuesta sociolaboral de 10 preguntas y el test CVP-35 a los docentes de la Unidad Educativa Hispano América, específicamente a la jornada matutina. Se logró establecer el análisis correspondiente en la herramienta Jamovi y por ende se obtuvo información necesaria para responder a los objetivos de investigación.

Tabla 1

Datos Sociodemográficos

Estadísticas	**Edad**	**Sexo**	**Años de experiencia**	**Nivel de instrucción**
Media	47,9	1,74	2,98	1,67
Mediana	47	2	3	2
Moda	42	2	3	2
Desv. Tip.	8.05	,441	,152	,474

Nota. Media; Mediana; Moda; Desviación estándar

Se presentan las tablas de frecuencia de las características sociodemográficas evaluadas en el personal docente, entre estas la edad, sexo, años de experiencia y nivel de instrucción. Los docentes participantes del estudio tienen una edad promedio de *X=47.9* años, con una *DS=8.05*. La edad mínima registrada fue de 31 años y la máxima fue de 60 años. En cuanto al sexo la muestra está distribuida por *74.4%* mujeres *(n=30)* y *25.6%* hombres *(n=11)* predominando una mayor cantidad de mujeres. Así mismo en los años de experiencia tienen un promedio de *X=2.98*, con una *DS=0.152*, obteniendo como resultado que la mayoría de las personas tiene más de un año de experiencia. En cuanto al nivel de instrucción, se obtiene un promedio de *X=1.67*, con una *DS=0.474*, dando como resultado que el nivel de instrucción predominante es el cuarto nivel.

Tabla 2

Edad

Rangos	**f**	**%**
30 a 39	7	16.3%
40 a 49	16	37.2%
50 a 59	19	44.2%
60 a 69	1	2.3%

Nota. f=*frecuencia;* %=*porcentaje del total*

De los 43 evaluados, se logró obtener datos sobre la edad, donde se encontró que el rango de edad 30 a 39 años corresponde a *16.3%* de la población total *(n=7)*, así mismo, el rango de edad de 40 a 49 años corresponde a *37.2%* de la población *(n=16)*, a su vez, el rango de edad de 50 a 59 años corresponde a *44.2%* de la población total *(n=19)* y por último el rango de edad de 60 a 69 años corresponde al *2.3%* de la población total *(n=1)*.

Tabla 3

Sexo

Sexo	f	%
Masculino	11	25.6%
Femenino	32	74.4%

Nota. f=*frecuencia;* %=*porcentaje del total*

En el sexo, quien predomina son las mujeres, teniendo un resultado de *74.4%* del total de la población *(n=32)*. Por otro lado, los hombres obtuvieron un resultado de *25.6%* del total de la población *(n=11)*.

Tabla 4

Años de experiencia

Años de Experiencia	f	%
Un año	1	2,3%
Mas de un año	42	97,7%

Nota. f=*frecuencia;* %=*porcentaje del total*

En cuanto a los años de experiencia, se obtuvo un resultado de *2.3%* del total de la población *(n=1)* a un año de experiencia, mientras que el *97.7%* restante de la población *(n=42)* fue de más de un año.

Tabla 5

Nivel de instrucción

Nivel de instrucción	f	%
Tercer Nivel	14	32,6%
Cuarto Nivel	29	67,4%

Nota. f=*frecuencia;* %=*porcentaje del total*

Por otro lado, en el nivel de instrucción obtenemos como resultado en el tercer nivel al *32.6%* de la población total *(n=14)* y en el resultado de cuarto nivel obtenemos como resultado el *67.4%* de la población *(n=29)*.

3.1 Nivel de calidad de vida profesional según los años de experiencia

Entonces, se establecen los niveles de calidad de vida profesional en función a los años de experiencia.

Tabla 6

CVP en función a los años de experiencia

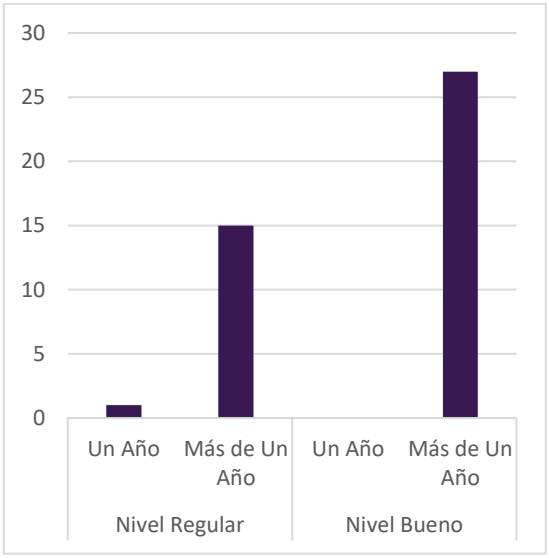
Total	Años de experiencia	f	%
Nivel Regular	Un año	1	2,3%
	Más de un año	15	34,9%
Nivel Bueno	Un año	0	0,0%
	Más de un año	27	62,8%

Nota. f=*frecuencia;* %=*porcentaje del total*

Se evaluó la calidad de vida profesional en función a los años de experiencia y se obtuvo que el *2.3%* de la población *(n=1)* tiene como resultado un nivel regular, así mismo, el *34.9%* de la población *(n=15)* también tiene un nivel regular, por otro lado, no existe población que tenga un año de experiencia en el nivel bueno, en cambio el *62.8%* de la población restante *(n=27)* pertenece a más de un año de experiencia con un nivel bueno.

Figura 1

Calidad de Vida Profesional según los años de experiencia.



Nota. Niveles de la variable CVP según años de experiencia

En la gráfica se evidencia que predomina más de un año de experiencia tanto en el nivel regular como en el nivel bueno, este último destaca como el más representativo de los 4 niveles, reflejando que, a mayor experiencia laboral, mayor nivel bueno de CVP.

3.2 NIVEL DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL SEGÚN EL SEXO

A continuación, se muestran los resultados de calidad de vida profesional en función al sexo.

Tabla 7

CVP en función al sexo

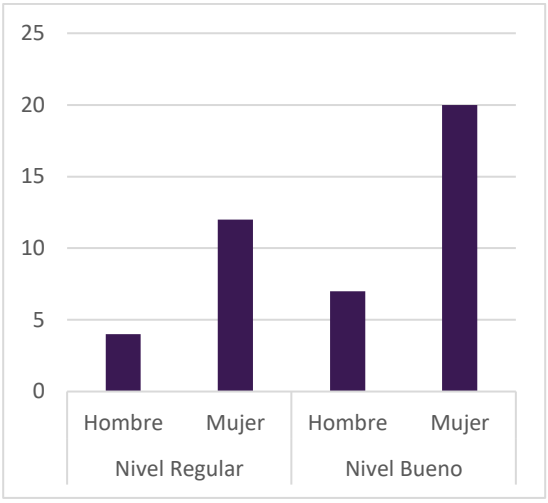
Total	Sexo	f	%
Nivel Regular	Hombre	4	9,3%
	Mujer	12	27,9%
Nivel Bueno	Hombre	7	16,3%
	Mujer	20	45,6%

Nota. f=*frecuencia;* %=*porcentaje del total*

Se estimó la calidad de vida profesional en función al sexo y se obtuvo como resultado que *9.3%* de la población hombre *(n=4)* tiene un nivel regular en la calidad de vida profesional, por otro lado, el nivel regular correspondiente a las mujeres es de *27.9% (n=12)*. En los resultados de nivel bueno, los hombres corresponden al *16.3%* de la población *(n=7)* y en los resultados de las mujeres, en el nivel bueno corresponden a *45.6%* de la población *(n=20)*, siendo el mayor de todos.

Figura 2

Calidad de Vida Profesional según el sexo.



Nota. Niveles de la variable CVP según el sexo.

En la gráfica se presentan los resultados de calidad de vida profesional, en el cual reflejan que los niveles más altos se presentan en mujeres, dando como resultado un nivel bueno, al igual que en los hombres el resultado más alto es un nivel bueno.

3.3 NIVEL DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL SEGÚN EL NIVEL DE INSTRUCCIÓN

Se estableció los niveles de Calidad de Vida Profesional según el nivel de instrucción.

Tabla 8

CVP en función al nivel de instrucción

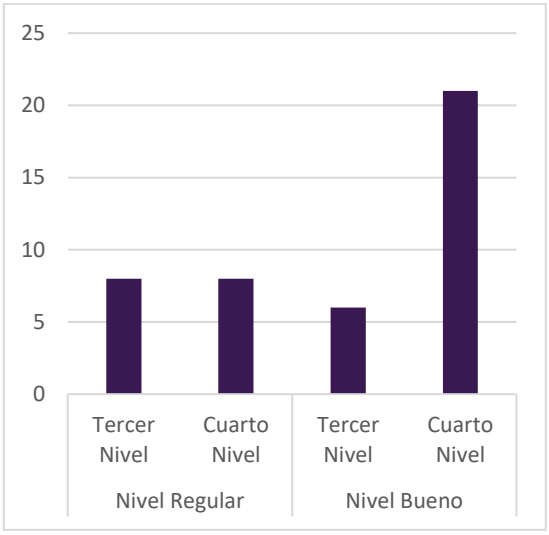
Total	Nivel de Instrucción	f	%
Nivel Regular	3er Nivel	8	18,6%
	4to Nivel	8	18,6%
Nivel Bueno	3er Nivel	6	14,0%
	4to Nivel	21	48,8%

Nota. f=*frecuencia;* %=*porcentaje del total*

En el nivel regular, la muestra está equitativamente distribuida, con *18.6%* de tercer nivel *(n=8)* y un *18.6%* en cuarto nivel *(n=8)*, en cuanto al nivel bueno, el total de tercer nivel es de *14.0% (n=6)* y en el cuarto nivel corresponde a *48.8%*, teniendo el mayor nivel en total de la población *(n=21)*.

Figura 3

Calidad de Vida Profesional según el nivel de instrucción.



Nota. Niveles de la variable CVP según el nivel de instrucción.

Así mismo, en la gráfica se presentan resultados de la calidad de vida profesional según el nivel de instrucción, dando como resultado que las personas con tercer nivel y cuarto nivel tienen exactamente los mismos resultados con un nivel regular de calidad de vida profesional, mientras que, en el nivel bueno, el predominante es el cuarto nivel, mientras que el tercer nivel está por debajo de este.

3.4 NIVEL DE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL EN DOCENTES

En el siguiente apartado, se reflejan los resultados de la calidad de vida profesional en los docentes de una unidad educativa.

Tabla 9

Niveles de Calidad de Vida Profesional

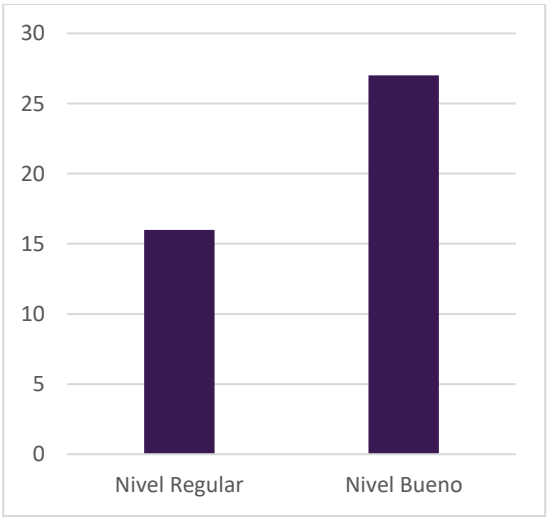
Niveles de CVP	f	%
Nivel Regular	16	37,2%
Nivel Bueno	27	62,8%

Nota. f=*frecuencia;* %=*porcentaje del total*

El nivel de calidad de vida profesional que predomina en los resultados es bueno con una puntuación máxima que corresponde al *62.8%* de la población total *(n=27)*, por otro lado, el nivel regular de Calidad de Vida Profesional tiene como resultado *37.2%* de la población total *(n=16)*.

Figura 4

Calidad de Vida Profesional en docentes



Nota. Niveles de CVP en docentes.

En la gráfica, se observa que el nivel bueno predomina sobre el nivel regular, por lo que se puede decir que los docentes presentan un nivel bueno y regular de calidad de vida profesional.

4. Discusión y Conclusiones.

Los datos obtenidos en el estudio muestran que la calidad de vida profesional en docentes según los años de experiencia tiende a un nivel bueno en cuanto a más de un año de experiencia que corresponde a 27 docentes, así mismo, se encontró que 15 docentes presentan un nivel regular de CVP, al igual que la persona correspondiente a un año de experiencia, esto sugiere que la calidad de vida profesional mejora a medida que los docentes obtienen mayor tiempo de profesión, seguramente por el fortalecimiento de las relaciones profesionales y la adaptación a las demandas laborales. Estudios como el de Barria (2023) muestran divergencia en el estudio ya que los resultados presentan que, a mayor tiempo de experiencia en el área docente, menor es la calidad de vida profesional.

Con respecto a la CVP según el sexo podemos destacar que 20 mujeres alcanzaron el nivel bueno, mientras que 12 obtuvieron un nivel regular. Por otro lado, en los hombres se presentó 4 con nivel regular y 7 con nivel bueno, lo que resalta a las mujeres, esto puede estar relacionado con factores sociales, culturales o personales que pueden influir en la percepción de los docentes sobre su entorno laboral. Estos resultados tienen divergencia con respecto a la investigación de Martínez et al (2023) quien encontró que 28 mujeres mostraron un nivel regular hacia bueno, así mismo, 29 hombres mostraron un nivel regular.
En contraste, el estudio de Monsalve et al (2020) encontró que 88 mujeres y 71 hombres muestran un nivel de calidad de vida bueno, donde las mujeres superan a los hombres, encontrando convergencia en el estudio.

En cuanto a la calidad de vida según el nivel de instrucción, los docentes presentaron un nivel regular de los que poseen tercer y cuarto nivel. Por otro lado, el nivel bueno predominó en los docentes que poseen cuarto nivel por encima de los de tercer nivel, esto podría indicar que la formación avanzada en los docentes brinda herramientas que facilitan el bienestar profesional. Investigaciones anteriores como la de Azabache y Córdova (2022) tienen divergencia con los resultados de la investigación, ya que el nivel universitario presenta una buena calidad de CVP mientras que el nivel posgrado presenta un nivel regular, esta diferencia podrían explicarse debido a factores asociados al contexto institucional o una diferencia de muestra.
A su vez, en cuanto a los niveles de calidad de vida profesional un 62.8% de los docentes evaluados presentan un nivel bueno de calidad de vida profesional, señalando que la minoría de docentes que son el 37.2% y presentan un nivel regular de calidad de vida profesional, cabe destacar que ningún docente presentó niveles malos. Estos datos son significativos ya que la calidad de vida profesional es importante para analizar el bienestar docente, su motivación y su rendimiento, así mismo, el impacto que tiene el docente en el aula. Investigaciones anteriores como la de Barria et al (2023) muestran divergencia en sus resultados, mostrando que los docentes

muestran un nivel regular de calidad de vida, aunque los resultados convergen en el nivel malo, mostrando que ningún docente presenta ese nivel.

En resumen, la presente investigación expone que la mayoría de docentes presentó un nivel bueno de CVP, lo que indica que una mayoría presenta una condición laboral favorable, obteniendo un nivel adecuado de motivación y apoyo en su entorno laboral, señalando un ambiente adecuado para el bienestar docente, a su vez, el 37.2% de docentes que manifestó un nivel regular de CVP evidencia áreas de mejora, lo que resalta la importancia de identificar y estudiar los factores que puedan llegar a complicar la experiencia laboral.

En cuanto a los datos obtenidos, se concluye que los docentes con más de un año de experiencia tienen un nivel bueno de calidad de vida profesional, esto debido a factores como una mejor adaptación a las exigencias del puesto laboral y el fortalecimiento de las competencias. En cuanto al sexo, las mujeres presentaron mejores niveles de calidad de vida en comparación con los hombres, esta diferencia puede ser debido a que la muestra obtenida en el estudio era mayor en mujeres, también, esto nos permite señalar que las oportunidades con respecto al sexo que presenta la institución educativa son óptimas. Por último, con relación a los niveles de instrucción, se analizó que la mayoría de las docentes muestra un nivel bueno de CVP en cuanto al cuarto nivel, sugiriendo que el nivel educativo no garantiza una mejor calidad de vida y que pueden existir otros factores que pueden ser determinantes frente a la calidad de vida profesional percibida por el docente. Por ello, se recomienda investigaciones futuras que exploren a profundidad las variables que influyen en la calidad de vida profesional en los docentes, así como las condiciones laborales, el apoyo institucional y las diferentes estrategias de motivación e incentivos laborales que pueden gestionar una mejor percepción de la calidad de vida profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Aguilar, P., Acosta, J., Raudales, E., Andino, P., & Sarmiento, R. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Telos*, 638-656.

Alexander, L. (2019). RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA CADENA DE SUMINISTRO EN UNA EMPRESA DEL ESTADO EN LIMA METROPOLITANA . *Repositorio USMP*, 1-108.

Andueza, J. (2019). Relaciones entre el Humanismo y la Empresa. *COMILLAS*, 1-48.

Arce, C., & Real, E. (2000). *Introducción al análisis estadístico con SPSS para windows.* Santiago de Compostela: ResearchGate.

Aucancela, B., & Velasco, V. (2021). GESTIÓN TURÍSTICA COMO HERRAMIENTA DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA MICROCUENCA DEL RÍO CHIMBORAZO, CANTÓN RIOBAMBA. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades, núm. 13*, 102-116.

Azabache, P., & Cordova, G. (2022). Calidad de vida profesional en docentes de educación básica regular de instituciones públicas y privadas que trabajan remotamente. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, 1-30.

Babativa, D. (2017). *Psicología Organizacional.* Bogotá: Fondo editorial Areandino.

Cardozo, A. (2019). Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-79.

Castro, F. (2018). Abraham Maslow, las nececidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales. *Cultura de los Cuidados*, 1-7.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos.* Colombia: Mc Graw Hill.

CONAFIPS. (21 de Mayo de 2021). *Finanzas Populares.* Obtenido de https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/ley_organica_de_proteccion_de_datos_personales.pdf

Corchado, A. (2023). *La Psicología Humanista.* México: Obra Independiente.

Danilewitz, J. (2017). Quality of Life and Sources of Stress in Teachers: A Canadian Perspective. *Electronic Thesis and Dissertation Repository*, 44-69.

De Hoyos, F., Del Carmen, M., Camargo, O., Serna, Y., & Díaz, W. (2021). Consecuencias Del Teletrabajo En La Calidad De Vida Laboral De Los Docentes Del Colegio Comfacesar Del Distrito De Valledupar. *Politécnico Grancolombiano*, 1-43.

de los Santos, R., Márquez, R., & de los Santos, S. (2024). La actual percepción de la psicología organizacional. *Red de Investigaciones Latinoamericanas*, 1-11.

Donawa, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, Revista de Ciencias Sociales Aplicadas, vol. II*, 43-63.

Durán, R. (2009). Aportes de Piaget a la educación: hacia una didáctica socio-constructivista. *Dimensión Empresarial. Vol. 7 No. 2*, 8-11.

Ertürk, R. (2022). The Effect of Teachers' Quality of Work Life on Job Satisfaction and

Turnover Intentions. . *International Journal of Contemporary Educational Research*, 191-203.

Falcón, V., Viviana, P., & Ponce, B. (2019). La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales: Resultados diagnostico para la intervención en el Barrio Paloma de la Paz (La Olla) - ciudad de Corrientes (2017-2018). *Memoria Académica*, 1-23.

Frías, E., & Acuña, J. (2020). Calidad de vida del trabajador: El caso de Latinoamérica. *Digital Publisher*, 184-190.

Garcés, M. (2023). LA GESTIÓN EDUCATIVA Y LA CALIDAD DE VIDA DE DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SUIZO. *Universidad Técnica de Ambato*, 1-156.

García, J., Charles, Á., & Carrizales, D. (2024). La calidad de vida laboral en docentes de educación media superior: diferencias por sexo. *Revista de investigación educativa de la Rediech*, 1-15.

Guamán, K., Hernández, E., & Lloay, S. (2020). El positivismo y el positivismo jurídico. *Universidad y Sociedad*, 265-269.

Jesús, M., Cortés, J., Morente, M., Caboblanco, M., Garijo, J., & Rodríguez, A. (2003). Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *ORIGINALES*, 129-136.

Landeros, E., Salazar, B., & Cruz, E. (2009). La influencia del positivismo en la investigación y práctica de enfermería. *Index Enferm*, 263-266.

Lorenzo, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação. Revista do Centro de Educação*, 11-22.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR*, 99-113.

Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica*, 45-55.

Miranda, S. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo educativo*, 1-18.

Monsalve, A., Ñique, C., Pérez, J., Del Milagro, J., Díaz, E., Infante, K., & Lluncor, I. (2020). Calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú). *Univ. Med.*, 61.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 227-232.

Pardo, C., & Garzón, L. (2021). Manejo del estrés laboral desde el enfoque cognitivo conductual. *Programa de Psicología, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Universidad - Cooperativa de Colombia*, 1-38.

Pérez, A., Quiroz, C., Armenta, L., Méndez, P., Galvan, A., & Hinojosa, J. (2024). Quality of Working Life of Teachers Public Universities in The States of Sonora and Tlaxcala. *International Journal of Religion*, 181-194.

Quinde, G. (2023). actores psicosociales asociados a la calidad de vida laboral de docentes en torno a la pandemia. *MQR Investigar*, 1-18.

Ramirez, D. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad

de Medellín en el año 2018. *Revista Humanismo y Sociedad*, 52-68.

Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *UNIFE*, 1-9.

Ramos, C. (2020). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN. *CienciAmérica*, 1-5.

Ricoy-Lorenzo, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação. Revista do Centro de Educação*, 11-22.

Rivera, A. (2022). Calidad de vida laboral con la implementación del teletrabajo. *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*, 1-94.

Rivera, D., Rivera, J., & Gonzáles, C. (2017). Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. *Investigación en educación medica*, 25-34.

Rodríguez, A., & Ferreira, C. (2024). Satisfacción laboral de profesionales de la enseñanza en España. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1-17.

Rojas, J., Treviños, L., & Medina, W. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la ciencia*, 27-47.

Sánchez, A. (2024). ¿Es la realización personal compatible con la socialización? Reevaluación del enfoque humanista de Rogers desde la perspectiva del desarrollo humano. *Research Gate*, 1-16.

Sánchez, D. (2019). Calidad de vida laboral: satisfacción laboral de los docentes en una institución de educación superior del Ecuador. *Universidad Internacional SEK*, 1-28.

Santa, K., Gadea, W., & Quiñonez, S. (2018). Rompiendo Barreras en la investigación. *Redes Colección Editorial*, 1-49.

UNIR. (2020). Psicología de las organizaciones: ¿por qué es tan importante la psicología organizacional? *UNIR*.

ANEXOS.

https://drive.google.com/drive/folders/1aHQSNByKEIZ6Rsyn_LtBSqtjoWBAYoYi?usp=sharing