



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD
EDUCATIVA

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

Autores:

Rosa Gabriela Romero Sanchez

Bryan Danilo Sevilla Castro

Tutor(a)

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc.

AMBATO– ECUADOR
2025

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

Yo, Rosa Gabriela Romero Sánchez, declaro Sr. autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre "SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA", como requisito para optar al grado de Licenciada 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: Rosa Gabriela Romero Sánchez

Firma: .....

Número de Cédula: 0925350340

Dirección: Ambato

Correo Electrónico: rromcr07@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0997480404

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

Yo, Bryan Danilo Sevilla Castro declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre "SATISFACCIÓN LABORAL 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: Bryan Danilo Sevilla Castro

Firma: 

Número de Cédula: 1805721386

Dirección: Ambato

Correo Electrónico: bsevilla@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0958603588

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA” presentado por Rosa Gabriela Romero Sanchez y Bryan Danilo Sevilla Castro para optar por el Título de Licenciados 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. Luis Fernando Taruchain Pozo Msc.

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 Licenciados en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 18 de febrero 2025



.....

ROSA GABRIELA ROMERO SANCHEZ
0925350340



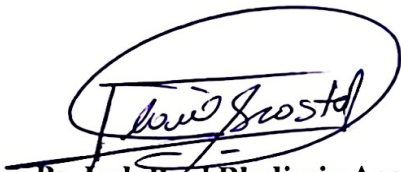
.....

BRYAN DANILO SEVILLA CASTRO
1805721386

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: "SATISFACCIÓN LABORAL 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. Paul Bladimir Acosta Pérez Mg.
LECTOR



Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga Msc.
LECTOR

DEDICATORIA.

GABRIELA ROMERO

Dedico este trabajo con el corazón lleno de gratitud a mi mamá, Karina Sánchez, quien ha sido mi mayor apoyo en cada etapa de mi vida. Mamá, tu amor incondicional, sacrificio y palabras de aliento me han impulsado a superar cada desafío. Gracias por enseñarme con tu ejemplo que la perseverancia y el esfuerzo siempre rinden frutos. Este logro es tanto tuyo como mío.

También quiero expresar mi más profundo agradecimiento al tutor individual, Psc. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSC, por su acompañamiento, guía y paciencia durante este proceso. Su orientación profesional y dedicación constante no sólo enriquecieron mi trabajo, sino que también fortalecieron mi compromiso con esta investigación. Gracias por creer en mi capacidad y por motivarme a dar lo mejor de mí.

A ambos, mi madre y mi tutor, les dedico este esfuerzo como un reflejo del impacto positivo que han tenido en mi vida y en este importante logro académico.

DANILO SEVILLA

Dedico este trabajo con todo mi corazón a mi querida abuelita quien en vida fue Rosa Artos, la que me enseñó el valor de la perseverancia, amor y quien estuvo para mí en las buenas y en las malas sin importar nada, su memoria vivirá para la eternidad en mi corazón, este trabajo es un tributo a la memoria de ella con todo mi amor y respeto.

También quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis padres, Danilo Sevilla y Mayra Castro, quien ahora como siempre han sido mis pilares para seguir adelante, son las personas que han estado pendientes de mí y de mi camino ya que me han enseñado con esfuerzo y sacrificio se puede llegar a una meta, esta meta es una de las muchas que les dedico con todo mi amor.

A mi hermano Josué que a pesar de todo a estado para mi apoyándome y alentándome a seguir adelante; a mi sobrino Ander que me hace muy feliz con sus ocurrencias y su forma de ser; a mi pareja, Ali que ha estado apoyándome en todo, también a mis amigos, Sol, David, Héctor, Jimmy, Erick y Liz que son mi familia elegida y me han demostrado que la amistad es un tesoro muy grande; Quiero expresar mi gratitud a todos aquellos que me han brindado su tiempo, conocimiento y experiencia. Su contribución ha enriquecido mi trabajo y mi vida y por último a mi tutor individual, Psi. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSC, por su paciencia, comprensión y flexibilidad. Su tutela ha sido un modelo de excelencia y ha superado mis expectativas.

Dedico este trabajo a mi familia y a todas las personas que han creído en mí y me han apoyado en mi camino. Espero que sea un testimonio de la importancia de la fe y la confianza en la búsqueda del conocimiento y la excelencia.

AGRADECIMIENTOS.

Queremos expresar nuestros más sinceros agradecimientos a nuestro tutor, Psc. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSC., por su invaluable apoyo y orientación durante todo el proceso de investigación. Su dedicación, paciencia y confianza en nosotros fueron fundamentales para el desarrollo de nuestro trabajo. Apreciamos profundamente los consejos brindados en cada tutoría y mensaje motivador que nos impulsaron a seguir adelante en cada etapa de este proyecto.

Asimismo, extendemos nuestro agradecimiento a nuestro tutor grupal, el docente Psc. Ind. José Miguel Acuña Mayorga MSC., por su valiosa colaboración, guía y acompañamiento a lo largo de esta experiencia. Su compromiso y disposición han sido clave para que avanzáramos con seguridad y claridad en nuestro trabajo.

Deseamos a nuestros tutores mucho éxito en sus proyectos y que continúen siendo la excelente calidad de personas y profesionales que son hasta ahora. Fue un verdadero honor haber sido tutorados por ustedes.
Muchas gracias, estimados tutores Fernando y José Miguel.

ÍNDICE

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	II
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	III
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	IV
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	V
APROBACIÓN DE LECTORES.....	VI
DEDICATORIA.....	VII
AGRADECIMIENTOS.....	VIII
FACULTY OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES	XII
Psychology.....	XII
FACULTY OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES	XIII
Psychology.....	XIII
1. INTRODUCCIÓN	13
Objetivo general.....	19
Objetivos Específicos.....	19
2.MARCO METODOLÓGICO	19
3.RESULTADOS.....	24
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	24
Estadísticos descriptivos – edad de la población.....	24
Tabla 2	24
Frecuencias – sexo.....	24
Tabla 3	24
Frecuencias – cantón de residencia	24
Tabla 4.....	25
Frecuencias – sector domiciliario	25
Tabla 5	25
Frecuencias – identificación étnica.....	25
Tabla 6.....	25
Frecuencias – estado civil.....	25
Tabla 7	25
Frecuencias – presencia de algún problema de	25
salud físico o psicológico	25
Tabla 8.....	25
Frecuencias – nivel académico	25
Tabla 9	26
Frecuencias – situación económica familiar.....	26
Tabla 10.....	26
Frecuencias – años de antigüedad en la institución.....	26
Tabla 11	26
Frecuencias – tipo de contrato	26
Tabla 12.....	26
Frecuencias – jornada laboral	26
Tabla 13.....	26
Frecuencias – escala general de satisfacción	26
laboral.....	26

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1.....	27
Niveles de satisfacción laboral de la escala general	27
Figura 2.....	27
Niveles de satisfacción laboral de la escala	27
general en individuos de sexo femenino.....	27
Figura 3.....	28
Niveles de satisfacción laboral en individuos de sexo masculino	28

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES

Psychology

AUTHOR:ROMERO SANCHEZ ROSA GABRIELA

TUTOR:MSc. TARUCHAIN POZO LUIS FERNANDO

ABSTRACT

Job Satisfacción in Teacher's of a School.

Job satisfaction is a positive emotional state that arises from the perception and evaluation that a collaborator has of his or her work and the conditions in which he or she performs his or her duties. The present study is framed within the field of organizational psychology. Its main objective is to describe the levels of job satisfaction of teachers in a school in Ambato, Ecuador. The research used a quantitative approach with a non-experimental and cross-sectional design, based on applying the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) to a sample of 50 teachers, of which only 38 were selected by non-probabilistic convenience sampling. Among the most relevant findings, it was identified that 39.5% of teachers have high levels of job satisfaction, 50% average levels, and 10.5% low levels. In addition, hygiene factors, such as salary and working conditions, as well as motivational factors, such as recognition and development opportunities, have a significant influence on overall satisfaction. It was also observed that teachers with more than five years of seniority reported higher levels of satisfaction. The study concludes that, although job satisfaction levels are mostly positive, there are areas for improvement related to recognition and resources. These results allow guiding strategies to optimize teacher well-being and strengthen educational performance, contributing to the development of the educational system in general.

KEYWORDS:

Keywords: Job satisfaction, Occupational psychology, Teacher, Work, Workplace well-being.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTY OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES

Psychology

AUTHOR:SEVILLA CASTRO BRYAN DANILO

TUTOR:MSc. TARUCHAIN POZO LUIS FERNANDO

ABSTRACT

Job satisfaction in teachers of a school.

Job satisfaction is a positive emotional state that arises from the perception and evaluation that a collaborator has of his or her work and the conditions in which he or she performs his or her duties. The following study is framed within the field of organizational psychology. Its main objective is to describe teachers' job satisfaction levels in an educational unit in Ambato, Ecuador. The research used a quantitative approach with a non-experimental and cross-sectional design, based on the application of the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) to a sample of 50 teachers, of which only 38 were selected by non-probabilistic convenience sampling. Among the most relevant findings, it was identified that 39.5% of teachers have high levels of job satisfaction, 50% average levels, and 10.5% low levels. In addition, hygiene factors, such as salary and working conditions, as well as motivational factors, such as recognition and development opportunities, have a significant influence on overall satisfaction. It was also observed that teachers with more than five years of seniority reported higher levels of satisfaction. The study concludes that, although job satisfaction levels are mostly positive, there are areas for improvement related to recognition and resources. These results allow guiding strategies to optimize teacher well-being and strengthen educational performance, contributing to the development of the educational system in general.

KEYWORDS:

Keywords: job satisfaction, occupational psychology, teacher, work, workplace well-being.



SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA

Job Satisfaction in Teachers of an Educational Unit

Autor: Bryan Danilo Sevilla
Castro bsevilla@uti.edu.ec
Autor: Rosa Gabriela Romero
Sánchez romero7@uti.edu.ec
Tutor: Luis Fernando Taruchain
Pozo
fernandotaruchain@uti.edu.ec
Lector: José Miguel Acuña Mayorga
joseacuna@uti.edu.ec
Lector: Paul Bladimir Acosta
Pérez paulacosta@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la
obtención del título de Psicólogo
General de la Universidad
Tecnológica Indoamérica.
Modalidad:
Investigación
Cuantitativa.

Ambato,
Ecuador.
Febrero
de 2025.

RESUMEN

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo que surge de la percepción y evaluación que un colaborador tiene sobre su trabajo y las condiciones en las que desempeña sus funciones. El presente estudio se enmarca en el campo de la psicología organizacional y tiene como objetivo principal describir los niveles de satisfacción laboral de los docentes en una unidad educativa de Ambato, Ecuador. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de corte transversal, basándose en la aplicación del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ) a una muestra de 50 docentes lo cual solo 38 fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Entre los hallazgos más relevantes, se identificó que el 39,5% de los docentes presentan niveles altos de satisfacción laboral, el 50% niveles promedio y el 10,5% niveles bajos. Además, los factores de higiene, como el salario y las condiciones laborales, así como los factores motivadores, como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, influyen significativamente en la satisfacción general. También se observó que los docentes con más de cinco años de antigüedad reportaron mayores niveles de satisfacción. El estudio concluye que, aunque los niveles de satisfacción laboral son mayoritariamente positivos, existen áreas de mejora vinculadas con el reconocimiento y los recursos. Estos resultados permiten orientar estrategias para optimizar el bienestar docente y fortalecer el desempeño educativo, contribuyendo al desarrollo del sistema educativo en general.

Palabras Clave: *Bienestar laboral, Docente Psicología ocupacional, Satisfacción en el trabajo, Trabajo* (extraídas desde [Tesauros UNESCO](#)).

ABSTRACT

Job satisfaction is a positive emotional state that arises from the perception and evaluation that a collaborator has of his or her work and the conditions in which he or she performs his or her duties. The present study is framed within the field of organizational psychology and its main objective is to describe the levels of job satisfaction of teachers in an educational unit in Ambato, Ecuador. The research used a quantitative approach with a non-experimental and cross-sectional design, based on the application of the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ) to a sample of 50 teachers, of which only 38 were selected by non-probabilistic convenience sampling. Among the most relevant findings, it was identified that 39.5% of teachers have high levels of job satisfaction, 50% average levels and 10.5% low levels. In addition, hygiene factors, such as salary and working conditions, as well as motivational factors, such as recognition and development opportunities, have a significant influence on overall satisfaction. It was also observed that teachers with more than five years of seniority reported higher levels of satisfaction. The study concludes that, although job satisfaction levels are mostly positive, there are areas for improvement related to recognition and resources. These results allow guiding strategies to optimize teacher well-being and strengthen educational performance, contributing to the development of the educational system in general.

Keywords: *Workplace well-being, Teacher, Occupational psychology, Job satisfaction, Work.* (extraídas desde [Tesauros UNESCO](#)).

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se fundamentó en el campo temático de la psicología organizacional, el cual se define como el estudio del comportamiento humano en el entorno laboral, se enfoca en examinar y perfeccionar la conducta humana en el ambiente de trabajo. Por esta razón, trata elementos como la comunicación, el liderazgo y el ambiente laboral, que influyen directamente en la satisfacción y el desempeño de los trabajadores (Gómez, 2020).

Además, Gómez (2020) enfatiza que, este campo analiza el impacto de los elementos organizacionales en las relaciones entre personas y equipos laborales, con el objetivo de no solo incrementar la productividad, sino también mejorar el bienestar mental de los empleados. Se consigue esto a través de modificaciones en la estructura y procedimientos de la organización que promueven una mejor adaptación de los trabajadores.

En continuidad, Romo (2019) resalta la relevancia de la empatía y el liderazgo en el rendimiento en el trabajo, en este contexto, se argumenta que una cultura empresarial fundada en la empatía es esencial para fomentar o fortalecer las relaciones de colaboración y preservar un entorno laboral saludable, por lo tanto, un liderazgo empático no solo impacta en el ambiente de trabajo, sino que también fomenta la dedicación y la satisfacción de los trabajadores.

En base a lo anteriormente argumentado, es factible considerar el presente campo temático al propósito investigativo, el cual está orientado a la satisfacción laboral, debido a que la psicología organizacional proporciona un marco

teórico para examinar los elementos tanto organizacionales como personales que influyen en el bienestar laboral de los profesores. Esta perspectiva posibilita investigar cómo el entorno de trabajo, el respaldo obtenido y las políticas de reconocimiento influyen en la satisfacción de los profesores, ofreciendo un marco robusto para detectar mejoras prácticas en su ambiente laboral (Rodríguez & Cruz, 2020; García & Núñez, 2021).

Para finalizar con el campo temático, se puede mencionar que la satisfacción en el trabajo se refiere al grado de acuerdo que el empleado muestra respecto al ambiente y las condiciones laborales en las que se desempeña. Esto sugiere un vínculo importante entre la sensación de bienestar en el trabajo y la calidad de vida personal, se podría afirmar que la satisfacción en el trabajo es crucial para la administración de la organización, dado que está íntimamente relacionado con el ambiente de trabajo, el rendimiento, la motivación y la lealtad del personal hacia la institución. (Taruchain et al, 2022)

Por otro lado, se ha considerado la teoría epistemológica humanista, la cual enfatiza la importancia de la experiencia personal y el crecimiento integral del individuo en su ambiente de trabajo. Este método subraya que se alcanza la satisfacción en el trabajo cuando los maestros pueden cubrir sus requerimientos emocionales y laborales, lo que les facilita llegar a un sentido de autorrealización (Rogers, 1961).

De igual manera, Maslow (1943), en relación con su teoría basada en la jerarquización de necesidades, sugiere que la satisfacción en el trabajo está vinculada a la satisfacción de necesidades fundamentales, como la necesidad de

pertenencia y reconocimiento. De acuerdo con esta perspectiva, sólo cuando se satisfacen estas necesidades, los maestros pueden llegar a niveles de motivación más altos, lo que resulta en una mayor satisfacción en su trabajo docente.

Por otro lado, se han utilizado varios modelos teóricos para entender la satisfacción en el trabajo, entre ellos la teoría de los dos factores de Herzberg, formulada por Herzberg, Mausner & Snyderman (1959); aunque la teoría de Maslow se enfoca en el avance jerárquico de las necesidades humanas, Herzberg establece una distinción entre elementos motivacionales e higiene que inciden en la satisfacción en el trabajo. Los elementos de higiene, tales como el sueldo, las condiciones de trabajo y las políticas de la organización, no producen directamente satisfacción, pero su falta puede provocar descontento. Por otro lado, los elementos motivadores, tales como el reconocimiento, la realización y el crecimiento personal, son los que promueven la auténtica satisfacción laboral y fortalecen el compromiso con el trabajo realizado.

Las dos teorías enfatizan la importancia de establecer ambientes de trabajo que, además de cubrir necesidades fundamentales como la estabilidad económica y la seguridad, fomentan el surgimiento de necesidades superiores vinculadas con el reconocimiento y la autorrealización. Para los maestros, asegurar estas condiciones no solo aporta a su gratificación personal, sino que también potencia la calidad de su instrucción y su participación en el proceso de enseñanza.

Así también, bajo este enfoque

epistemológico, el autor Rogers (1961) sostuvo que el ser humano posee una inclinación natural hacia el desarrollo y la autorrealización, lo que significa que los maestros, al sentirse apreciados y entendidos, se sienten más incentivados para lograr la satisfacción en el trabajo. Esto concuerda con el concepto de que un entorno educativo positivo, que fomenta la empatía y el respeto, puede incrementar la satisfacción laboral.

Finalmente, May (1969) resalta la relevancia de la autenticidad en el ámbito laboral, la habilidad de los individuos para expresarse de manera completa en su ambiente de trabajo es esencial; esto significa que una perspectiva humanista en la educación no solo debe tener en cuenta los éxitos profesionales, sino también el bienestar emocional y la satisfacción personal de los docentes.

Por otro lado, como antecedentes investigativos, referente a la satisfacción laboral, es un indicador crucial del bienestar de los trabajadores y su dedicación en el ambiente de trabajo, el Informe de Salarios Globales 2020-2021 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza que, durante la pandemia, numerosos empleados sufrieron una reducción considerable en sus ingresos, lo que impactó de manera adversa en su satisfacción en el trabajo. Concretamente, se reportó una reducción del 6,5% en los sueldos reales a nivel mundial con relación al año anterior, intensificando la percepción de inseguridad económica entre los trabajadores.

No obstante, el análisis de Gallup (2022) sobre el Estado del Lugar de Trabajo Global señala que únicamente el 21% de los empleados se perciben involucrados

en sus labores, lo que evidencia un nivel de satisfacción en el trabajo preocupantemente bajo. Esta investigación también mostró que el 44% de los trabajadores sufren un elevado grado de estrés cotidiano, lo cual impacta directamente en su satisfacción y bienestar laboral. Esta información subraya la necesidad de aprender a aplicar tácticas eficaces para incrementar la satisfacción en el trabajo y, consecuentemente, el rendimiento de los trabajadores a escala mundial.

En América Latina, varias investigaciones sobre la satisfacción en el trabajo de los profesores han puesto de manifiesto inquietudes importantes, por lo cual un informe del Ministerio de Educación de Chile, relacionado con la Encuesta de Bienestar Docente en el año 2022, señaló que el 52% de los profesores se percibe contento con su trabajo. No obstante, más del 61% manifestó la necesidad de obtener más reconocimiento y respaldo por su trabajo, lo que indica que las actuales condiciones de trabajo no son completamente satisfactorias. Esta investigación indica que la carga administrativa y la escasez de recursos apropiados son elementos que afectan de manera negativa la satisfacción en el trabajo, sugiriendo que potenciar el respaldo institucional podría favorecer un incremento en la satisfacción de los maestros (Ministerio de Educación de Chile, 2022).

Además, en Argentina, la Encuesta Nacional de Docentes 2021, realizada por la Asociación de Docentes de Argentina, reveló que únicamente el 43% de los profesores se expresó contento con su sueldo, mientras que un 57% expresó descontento con sus condiciones de

trabajo. Específicamente, numerosos profesores indicaron dificultades vinculadas con el acceso a recursos y oportunidades para el crecimiento profesional. Estos descubrimientos subrayan la importancia de que las políticas educativas se centren en mejorar tanto las condiciones de trabajo como el bienestar emocional de los profesores para aumentar su satisfacción laboral (Asociación de Docentes de Argentina (OIT,2021).

La Universidad San Francisco de Quito llevó a cabo un estudio acerca de la satisfacción en el trabajo de los profesores en centros de enseñanza superior. En esta investigación, se descubrió que el 70% de los docentes entrevistados indicaron altos grados de satisfacción en el trabajo, lo que está vinculado con elementos como el respaldo institucional, la independencia laboral y la calidad de las relaciones interpersonales. No obstante, se notó que el 30% restante de los maestros expresa insatisfacción a causa de la carga administrativa y la ausencia de reconocimiento en su trabajo (Sierra & Gutiérrez, 2022).

Además, en el entorno laboral y su impacto en el compromiso organizacional han sido ampliamente estudiados en distintos sectores, incluyendo el educativo. Según (España-Rivadeneira et al., 2025), elementos como la independencia, la equidad y la claridad en el entorno laboral desempeñan un papel crucial en el grado de satisfacción y dedicación de los trabajadores hacia la organización. En el contexto educativo, estos factores pueden impactar en la motivación, la estabilidad en el trabajo y el rendimiento en el salón de clases, lo

que subraya la importancia de crear políticas institucionales que potencien la sensación de equidad y reconocimiento laboral. Así, se recomienda que las instituciones educativas apliquen tácticas que fomenten el bienestar de los docentes mediante la optimización del ambiente de trabajo y la disponibilidad de recursos apropiados, incentivando de esta manera su dedicación y permanencia en la profesión.

A su vez, en la ciudad de Ambato, una investigación acerca de la calidad de vida laboral de los docentes de una institución educativa mostró que el 65% de los maestros se sienten complacidos con su trabajo. Los estudios descubrieron que la motivación, el ambiente de trabajo y la comunicación eficaz son factores cruciales para dicha satisfacción. No obstante, un 35% de los profesores manifestaron su insatisfacción, principalmente debido a la escasez de recursos y el desamparo de la administración (Ashqui & Teran, 2023).

En relación con la definición de la variable de estudio, González & Márquez (2019) mencionan que la satisfacción en el trabajo puede interpretarse como la visión que los trabajadores tienen acerca de su trabajo y la entidad donde se desempeñan. Esto implica una valoración personal de su bienestar en el cargo, afectada tanto por elementos internos, como el significado que perciben en sus tareas cotidianas, como por factores externos, como el ambiente de trabajo y las posibilidades de crecimiento profesional.

Por otra parte, y alimentando más, la satisfacción laboral también es definida como un estado emocional positivo o

placentero que resulta de la evaluación de las experiencias de trabajo de una persona en su entorno laboral. Según (Locke, 1976) la satisfacción laboral es “un estado emocional resultante de la percepción de que el trabajo permite alcanzar los valores laborales del individuo, siempre que estos sean compatibles con sus propias necesidades” (p.68), esta definición destaca la importancia de la congruencia entre los valores individuales y las características del trabajo.

De tal manera se identificó que diversos factores influyen en la variable satisfacción laboral, tales como son las condiciones de trabajo, el salario, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo, la relación con compañeros y superiores, y el balance entre la vida laboral y personal (Robbins & Judge, 2013). En términos generales, este concepto refleja la actitud de los trabajadores hacia su empleo y el grado en el que el ambiente laboral satisface sus necesidades y expectativas.

Por lo tanto, la satisfacción laboral es esencial debido a sus efectos tanto a nivel individual como organizacional y personal, los cuales también tienen relación con el bienestar y la salud mental de los empleados (Spector, 1997), mientras que, en el contexto organizacional, se asocia con la productividad, la retención de talento y un clima laboral favorable (Herzberg, et al., 1959). Las organizaciones que fomentan la satisfacción en el trabajo suelen experimentar menor rotación, menor ausentismo y un equipo de trabajo más comprometido, ya que según (Acosta & Taruchain, 2022), el clima laboral se refiere al entorno emocional y social que

se crea en una organización, que impacta en el rendimiento y el bienestar de los empleados, este ambiente se caracteriza por elementos como el liderazgo, la comunicación, la motivación y las interacciones personales, un ambiente de trabajo positivo promueve la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, mientras que un ambiente adverso puede provocar tensión, desánimo y disminución de la productividad. En el sector educativo, el ambiente de trabajo es esencial para asegurar un entorno favorable para el crecimiento tanto de los profesores como de los alumnos.

Además, los elementos fundamentales son los que surgen de la experiencia personal del docente, de lo cual dentro de esto sobresalen la motivación y el propósito, de lo cual hacen referencia a la vinculación emocional que los docentes experimentan con su labor y su anhelo de influir de manera positiva en la vida de los alumnos. (Nkengne, et al, 2021) sostiene que cuando los maestros sienten que su trabajo tiene un propósito, su satisfacción se incrementa cada día más, de igual manera, el crecimiento profesional es esencial y la oportunidad de desarrollar y perfeccionar sus competencias mediante formación y programas de entrenamiento aporta de manera significativa a la satisfacción en el trabajo (Cruz, et al., 2023).

En cambio, los elementos extrínsecos vinculados con la satisfacción en el trabajo comprenden principalmente el salario y las condiciones de trabajo. Por lo tanto, el sueldo es uno de los elementos más significativos, dado que no solo se encarga de satisfacer las necesidades del profesor, sino que también funciona como un reconocimiento por su trabajo.

Es fundamental un sueldo equitativo y en relación con las tareas realizadas para preservar la motivación y el compromiso de los docentes (Salinas, et al., 2022). Además, las condiciones de trabajo influyen de manera considerable en la satisfacción de los profesores por lo cual estas circunstancias abarcan factores como la infraestructura educativa, los recursos a disposición y la política de la institución. Es importante tener un ambiente laboral apropiado, dotado de recursos suficientes, incrementado de tecnología de vanguardia y áreas físicas debidamente equipadas, por lo cual promueve el progreso de las actividades de enseñanza y al mismo tiempo favorecer el bienestar integral de los empleados (Bakhshaei, et al., 2022). En este contexto, la escasez de recursos o la infraestructura educativa insuficiente puede provocar frustración, impactando de manera adversa en la motivación y el desempeño de los profesores. Así que, tanto el salario como las condiciones de trabajo son esenciales para fomentar un ambiente de trabajo gratificante y positivo que beneficie tanto a los profesores como a los alumnos (Cruz, et al., 2023).

Las relaciones interpersonales son cruciales para la satisfacción en el trabajo de los maestros, dado que un ambiente de trabajo donde los docentes se sienten respaldados y apoyados por sus compañeros y los administradores de la institución influye positivamente en su bienestar integral. Este tipo de interacciones fomenta la formación de un entorno laboral de colaboración y confianza, lo que, consecuentemente, se refleja en altos grados de satisfacción. Cuando los profesores reciben el apoyo de sus compañeros y jefes, no solo se perciben más estimulados, sino que

también se potencia su sensación de identidad y su dedicación hacia la organización (Bakhshaei et al., 2022). Además, la independencia y el dominio sobre su labor docente son elementos cruciales para la satisfacción en el trabajo de los docentes. Poseer la habilidad para tomar decisiones acerca de su propio plan de estudios y la forma en que enseñan sus clases les proporciona un empoderamiento más elevado, lo que se manifiesta en un incremento en la satisfacción con su labor. La capacidad de tomar decisiones que impactan directamente en su trabajo educativo hace que los docentes se sientan más apreciados, respetados y, en consecuencia, más dedicados a su labor pedagógica (Armstrong, 2023).

La satisfacción en el trabajo no solo impacta a los profesores, sino que repercute directamente en el desempeño escolar de los alumnos. Los profesores contentos suelen involucrarse más en su trabajo, lo que resulta en una mejor calidad de la educación (Ejimofor, 2021; McWherter, 2022). Por otro lado, el descontento en el trabajo puede provocar un elevado cambio de personal, lo que impacta la continuidad y estabilidad en el proceso de educación (Crawford, 2022), para incrementar la satisfacción en el trabajo, las entidades educativas tienen la posibilidad de aplicar varias tácticas. Fomentar el crecimiento profesional constante y establecer sistemas de reconocimiento para los profesores son medidas significativas. Es igualmente esencial un entorno de trabajo que promueva el respaldo emocional y el bienestar para tratar el estrés y la insatisfacción (Cruz et al., 2023). El estrés en el trabajo es un fenómeno que impacta a todos los empleados, sin

importar su edad, sexo o nivel de educación, dado que proviene de la interacción con elementos externos e internos complicados de controlar. De acuerdo con la investigación efectuada en empleados no profesionales de Ambato, el 61% mostró niveles de estrés de alto a muy alto, lo que repercute de manera adversa en su salud mental. Si este estrés no se maneja adecuadamente, puede desencadenar el síndrome de burnout, impactando tanto en la salud mental como en el rendimiento laboral de las personas. Igualmente, promover la independencia profesional hace que los docentes se sientan más comprometidos y apreciados en su trabajo.

Al igual, en los estudios de (Taruchaín & Acosta, 2022) y (Taruchaín, Freire & Mayorga, 2020) mencionan que el estrés laboral es una respuesta emocional y física ante las demandas laborales, las cuales se intensificaron durante la pandemia debido a la adaptación a nuevas metodologías de enseñanza, la sobrecarga de trabajo y la incertidumbre sanitaria, también se abordan factores que influyen en el estrés, como la falta de capacitación tecnológica y el impacto en la salud mental de los docentes, en la provincia de Tungurahua, según (Taruchaín & Revelo, 2023), se ha transformado en un problema importante debido al exceso de trabajo y también ha emergido la necesidad de adaptarse con rapidez a las nuevas tecnologías. La ausencia de formación en recursos digitales, junto con la incertidumbre en la salud y la presión por preservar la calidad de la enseñanza en ambientes virtuales, causó un efecto perjudicial en la salud mental de los docentes. Este suceso demostró la relevancia de elaborar estrategias de respaldo psicológico y formación

constante para atenuar las repercusiones del estrés en el rendimiento de los maestros.

Por otra parte, es importante mencionar que la satisfacción laboral constituye un factor esencial para el bienestar de los profesores, lo cual repercute directamente en la calidad de la enseñanza que imparten a sus alumnos. Es crucial analizar este aspecto, dado que un incremento en la satisfacción puede propiciar un entorno laboral más positivo, lo que se traduce en un rendimiento laboral superior. En cambio, la insatisfacción puede provocar problemas importantes, como una elevada rotación de los maestros. Este estudio se enfocará en descubrir los niveles de satisfacción laboral de los profesores en una institución educativa con el objetivo de ofrecer datos útiles para elaborar tácticas eficaces que optimicen las condiciones de trabajo y favorezcan tanto a profesores como a alumnos.

Después de la información recopilada, se han encontrado varios vacíos de conocimiento que restringen la interpretación de este fenómeno en Ambato y a pesar de que se han llevado a cabo investigaciones acerca de la satisfacción en el trabajo de los profesores a escala global, existen pocas investigaciones que tratan de cómo los elementos culturales y contextuales locales impactan en la satisfacción de los educadores. Además, la mayoría de la bibliografía se enfoca en la conexión entre la satisfacción en el trabajo y el desempeño escolar, Además, es imprescindible examinar la eficacia de las tácticas empleadas por las entidades educativas para incrementar la

satisfacción en el trabajo, dado que la mayoría de los estudios no han realizado una evaluación.

Por lo tanto, las preguntas de investigación planteadas son: ¿Cómo se encuentra la satisfacción laboral general que presentan los docentes de una Unidad Educativa? ¿Cuáles son los datos sociodemográficos que presentan los docentes de una Unidad Educativa? ¿Cuáles son los niveles de satisfacción laboral general que presentan los docentes de una Unidad Educativa? ¿Cuál es el nivel predominante de satisfacción laboral general en base al sexo que presentan los docentes de una Unidad Educativa?

Basándose en las preguntas establecidas previamente, se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo general

Describir la satisfacción laboral general que presentan los docentes de una Unidad Educativa Por otro lado, los

Objetivos Específicos

1) Describir los datos sociodemográficos que se presentan en los docentes de una Unidad Educativa; 2) Estimar los niveles de satisfacción laboral general que presentan los docentes de una Unidad Educativa; 3) Estimar el nivel predominante de satisfacción laboral general en base al sexo que presentan los docentes de una Unidad Educativa.

2.MARCO METODOLÓGICO

Para la presente investigación, se consideró el paradigma positivista, Augusto Comte, fundamentó su enfoque en la idea de que el conocimiento legítimo se deriva exclusivamente de la observación empírica y de la experiencia sensorial, descartando cualquier

afirmación que no pueda ser verificada de manera objetiva y cuantificable (Comte, 2018).

Este enfoque facilitó a la búsqueda de correlaciones y relaciones causales, con el objetivo final de contribuir al bienestar social mediante la implementación de conocimiento científico confiable y aplicable. El positivismo se erige como una herramienta fundamental en la construcción de conocimiento objetivo, facilitando el avance de la ciencia y el desarrollo de soluciones tecnológicas que impactan de manera positiva en la sociedad (Cohen & Manion; Hernández et al. 1990).

En consecuencia, este paradigma ayudó a esta investigación desde un método científico riguroso, enfocado en hechos verificables y replicables, con la intención de contribuir al bienestar colectivo mediante la aplicación de ciencia y tecnología. El positivismo resulta particularmente relevante, ya que se busca analizar la satisfacción laboral en docentes mediante un enfoque cuantitativo que permita obtener resultados objetivos y generalizables, los cuales puedan ser utilizados para diseñar estrategias de mejora en el ambiente laboral.

Las dimensiones que forman parte de este paradigma positivista son; ontoepistemológica, metodológica y ético-política, las cuales juegan una parte crucial, ya que guían de forma precisa y sistemática el proceso de investigación. En relación con la dimensión ontoepistemológica, se ha señalado que los positivistas creen que el conocimiento es objetivo y puede observarse y medirse independientemente de la subjetividad del investigador. Para autores como Vargas

& Pérez (2020), esta dimensión demuestra cómo el conocimiento se construye a partir de hechos observables empíricamente, partiendo de la noción de que la realidad, la cual existe independientemente de la percepción humana, y que el investigador debe mantener el máximo nivel de objetividad al estudiar el fenómeno. En cuanto a la dimensión metodológica, se ha destacado que el positivismo se basa en métodos cuantitativos rigurosos y procedimientos operativos estándar que permiten generalizar los resultados. Según Sánchez & Gómez (2021), la metodología positivista se apoya en la experimentación y el análisis estadístico en un esfuerzo por establecer leyes universales que expliquen los fenómenos sociales y naturales. Finalmente, la dimensión ético-política dentro del paradigma positivista abordó cómo los valores éticos impactan la investigación científica. Al respecto, autores como López & Martínez (2019) afirmaron que, a pesar de la búsqueda de objetividad y neutralidad del positivismo, las decisiones éticas en la selección de métodos, el manejo de datos y la interpretación de resultados son esenciales para asegurar la integridad del proceso de investigación. Además, enfatizaron que la investigación positivista debe ser responsable con la sociedad y sus implicaciones políticas, asegurando que los resultados no sean utilizados. La investigación debe ser responsable con la sociedad y sus implicaciones políticas, garantizando que los resultados no se utilicen de forma inapropiada.

Debido a la variable de estudio, se optó por un enfoque cuantitativo, puesto que este facilita la evaluación estructurada y objetiva de las conexiones entre

elementos como la autoeficacia, el compromiso de la organización y la carga de trabajo, los cuales se han reconocido como factores determinantes de la satisfacción en el trabajo en docentes (Cayupe et al., 2023), este método “utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, confiando en la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones en una población” (p.60). Este tipo de investigación otorga mayor validez gracias al uso de herramientas cuyos resultados son medibles y cuantificables, lo que permite aceptar o refutar la hipótesis con mayor precisión, la modalidad usada facilitó el análisis de resultados mediante datos numéricos.

Mientras tanto en el diseño que se empleó en la investigación es el no experimental de corte transversal, que se caracteriza por la observación y recopilación de datos en un único momento, sin manipular deliberadamente las variables. Este enfoque permite analizar relaciones y describir fenómenos tal como ocurren en su contexto natural. Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2021), las investigaciones transversales implican la recolección de datos en un solo instante con el propósito de caracterizar variables y examinar su impacto e interrelación en un momento específico (p. 152).

Por ende, tiene un aporte característico esencial, del cual se destacan la observación en un instante único, la ausencia de manipulación de variables y la utilidad para describir fenómenos, realizar diagnósticos iniciales e identificar relaciones significativas entre variables,

ofreciendo así un punto de partida.

En esta investigación se utilizó un alcance descriptivo, ya que alude a la recolección, estructuración y exposición de datos que facilitan la caracterización o descripción de un fenómeno sin intentar determinar vínculos causales. De acuerdo con Hernández, et al. (2020), el objetivo del enfoque descriptivo es detallar características, atributos y perfiles relevantes de individuos, colectivos o procesos, ofreciendo un escenario minucioso de la situación analizada. Este tipo de enfoque es habitual en investigaciones exploratorias que intentan entender el contexto o las especificidades de un fenómeno antes de explorar vínculos más complejos. Además, Creswell & Reswell (2021) subrayan la importancia de los estudios descriptivos en las ciencias sociales para crear saber fundamentado en datos que puedan ser observados y verificados.

Por lo tanto, el enfoque descriptivo en la investigación ayuda a reconocer y especificar las propiedades pertinentes del fenómeno, ofreciendo una perspectiva clara y organizada de sus características, simplificando la organización de datos, detallando patrones, tendencias y especificidades, y favoreciendo la validación científica.

En efecto, el docente desempeña un papel crucial en los procesos de enseñanza, cumpliendo una función que trasciende la impartición de saberes, del cual funciona como orientador, mediador y facilitador del proceso de aprendizaje. De acuerdo con Medina & Salazar (2020), el profesor no solo enseña, sino que también promueve el crecimiento integral del alumno, impulsando habilidades

cognitivas, sociales y emocionales. Este rol exige destrezas pedagógicas, compromiso moral y la habilidad para ajustarse a las necesidades y situaciones de sus alumnos, lo que transforma al profesor en un componente crucial para asegurar la calidad de la educación.

La población considerada fue de una Unidad Educativa la cual estaba conformada por 50 docentes colaboradores. Para esta investigación, se consideró un muestreo de 38 participantes, los cuales fueron seleccionados después de otorgar su consentimiento informado. Esto permitió garantizar la participación voluntaria de todos los docentes y analizar de manera directa las percepciones del grupo completo.

En este estudio se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, que, para Arias (2019), este tipo de muestra se distingue por elegir a los participantes a los que el investigador puede llegar más fácilmente sin necesidad de un proceso de aleatorización. Para González & López (2021), este enfoque es práctico cuando se obtienen resultados de forma rápida y con pocos recursos, aunque puede introducir sesgos debido a la falta de representatividad en la muestra. Por ejemplo, la conveniencia de la exhibición permitió un acceso eficiente a un grupo particular de personas, lo que fue esencial para cumplir los objetivos del estudio dentro del tiempo asignado, el cual, de este tipo de muestra, se consideró que era la opción más adecuada dadas las condiciones del estudio porque permitía adquirir información pertinente sin requerir una muestra totalmente representativa.

Por otra parte, los participantes deben satisfacer una serie de criterios de inclusión, que incluyen: a) Personal docente con más de un año de antigüedad laboral dentro de la Unidad Educativa; b) Docentes que tengan una edad entre 23 y 60 años; c) Docentes que tengan contrato a tiempo completo; d) Docentes que quieran participar en la investigación de manera voluntaria.

Por consiguiente, los participantes serán excluidos del estudio si no satisfacen los siguientes criterios de exclusión: a) Personal no vinculado laboralmente a la Unidad Educativa; b) Pasantes que estén realizando prácticas de docencia en la instrucción, c) Docentes tiempo parcial. d) Docente que no haya firmado el consentimiento informado.

Para la técnica de producción de datos se utilizó una ficha sociodemográfica, la cual, fue revisada por tres profesionales de la Psicología Organizacional y por un docente que corresponde al área de investigación para su validación como instrumento de investigación mediante la cual se permitió recolectar datos sobre las características generales de los docentes. Los datos incluyeron edad, género, ciudad de residencia, etnia y tipo de contrato, para examinar las disparidades de género en las percepciones laborales; también consideró el nivel académico de los docentes para vincular a la satisfacción académica con la satisfacción laboral, todos los datos fueron respaldados por aportes directos de los docentes, lo que garantiza resultados representativos y confiables.

Además, se consideró la implementación del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ), creado en 1967 por

Weiss, Dawis, England & Lofquist, es uno de los instrumentos más empleados para evaluar la satisfacción en el trabajo en diferentes entornos organizativos (Weiss, et al, 1967). El propósito principal de este cuestionario es medir el nivel de satisfacción que los trabajadores sienten respecto a diversos aspectos de su trabajo, lo que permite obtener una perspectiva integral de cómo los elementos internos y externos de su ambiente de trabajo afectan su bienestar. Esta herramienta evalúa dos elementos clave: la satisfacción intrínseca que abarca aspectos como logros, reconocimiento, autonomía laboral, responsabilidad y ascenso. En particular, proviene de las gratificaciones internas proporcionadas en el ámbito laboral, es importante señalar que abarcan los ítems 1, 2, 3, 7, 9, 11, 14, 15, 16 y 20, mientras que la satisfacción extrínseca se fundamenta en elementos como el salario, las políticas de la compañía y la relación con los empleados. Incluye los ítems 4, 5, 6, 8, 10, 12, 13, 17, 18 y 19, y este cuestionario incluye 20 afirmaciones que incluyen cinco alternativas de respuesta, tales como: muy satisfactorio, satisfactorio, neutro, insatisfactorio y muy insatisfactorio. Por otro lado, la confiabilidad del método empleado para evaluar la satisfacción en el trabajo de los docentes investigadores de la Universidad de Juárez Autónoma de Tabasco, se llevó a cabo el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, que indica un valor de 0,9261, considerado generalmente aceptable. Por lo tanto, el cuestionario traducido y modificado satisface los requisitos para la validez del constructo.

De tal manera que él mismo ha sido ampliamente corroborado y ajustado en múltiples investigaciones y entornos

organizativos, y su establecimiento en 1967 representó un punto de inflexión en la investigación sobre la satisfacción laboral. Desde aquel momento, se ha empleado para valorar el bienestar de los trabajadores en diversos sectores, ofreciendo información útil acerca de cómo la satisfacción con diferentes aspectos laborales afecta el rendimiento y la motivación. Además, se ha corroborado la validez del cuestionario por su habilidad para vincular los niveles de satisfacción con otros indicadores de bienestar psicológico y rendimiento laboral, lo que lo hace un instrumento esencial en estudios de psicología organizacional y recursos humanos (Dawis & Lofquist, 1984).

Con el pasar del tiempo, el MSQ ha probado ser una herramienta confiable y flexible, con la capacidad de evaluar evaluativamente las diversas dimensiones de la satisfacción en el trabajo, y continúa siendo una de las encuestas más empleadas en la valoración del compromiso y bienestar de los empleados.

Al considerar el programa de análisis de datos se utilizó el SPSS, debido a sus capacidades avanzadas y versátiles para el análisis estadístico; Además, es un instrumento reconocido en la investigación psicológica por su solidez y precisión en la administración de datos. Su capacidad para gestionar volúmenes masivos de datos es esencial para asegurar la integridad y confiabilidad de los análisis. Además, SPSS es una interfaz fácil e intuitiva, que facilita la introducción y análisis de los datos. La capacidad de SPSS para generar diagramas y tablas de alta calidad es igual de vital, ya que proporciona una

representación clara de los resultados, esencial para la comprensión y propagación de los hallazgos, así lo asegura International Business Machines, y, una vez calificado la escala de satisfacción laboral y transformada sus puntuaciones a percentiles acorde a lo indicado, se procedió a determinar el nivel de satisfacción laboral de cada uno de los participantes (IBM, 2020). El programa utilizado para el análisis estadístico fue el Paquete Estadístico para las Ciencias Social (SPSS por sus siglas en inglés) en la versión gratuita, mismo que facilitó la realización de tablas de frecuencia y porcentajes.

Para finalizar, como técnica de análisis de datos, se aplicó una estadística descriptiva para la variable estadística descriptiva para la variable principal de estudio, la satisfacción laboral en docentes. Dado que esta variable se midió mediante una escala tipo Likert, se calcularon medidas de tendencia central, como la media, y medidas de dispersión, como la desviación estándar, con el fin de describir los niveles de satisfacción reportados por los participantes. Además, se determinaron los valores máximos y mínimos para proporcionar una visión completa de la distribución de las respuestas y su variabilidad.

De esta manera se ha utilizado como consideración ética al consentimiento informado; es crucial en la investigación ética, garantizando que los participantes entiendan el objetivo, los procedimientos, los riesgos y las ventajas de la investigación. Además, asegura su derecho a aceptar o rechazar la participación de manera libre, así como a revocar su autorización en cualquier

instante, salvaguardando de esta manera.

3.RESULTADOS

Con respecto a los resultados obtenidos en relación a los objetivos establecidos dentro del presente proyecto investigativo, se obtuvo lo siguiente:

En referencias al objetivo específico N.º 1:

DESCRIBIR LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS QUE SE PRESENTAN EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, SE OBTUVO LOS SIGUIENTES RESULTADOS:

Tabla 1
Estadísticos descriptivos – edad de la población

Media	Mínimo	Máximo
40,11 años	23 años	57 años

El promedio de edad de la población estudiada fue de *40,11* años, con un mínimo de edad de *23* años y un máximo de *57* años.

Tabla 2
Frecuencias – sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	25	65,8%
Hombre	13	34,2%
Total	38	100,0%

El *65,8%* de los participantes fueron mujeres ($n= 25$) y el *34,2%* fueron hombres ($n= 13$), es decir la mayor parte de los participantes en el estudio fueron mujeres.

Tabla 3
Frecuencias – cantón de residencia

	Frecuencia	Porcentaje
Ambato	35	92,1%
Pelileo	2	5,3%

Píllaro	1	2,6%
Total	38	100,0%

El 92,1% de la población refirieron residir en el cantón Ambato ($n= 35$), el 5,3% en el cantón Pelileo ($n= 2$) y el 2,6% restante en el cantón Píllaro ($n= 1$). Salvo tres excepciones, casi la totalidad de los participantes mencionaron residir en el cantón Ambato.

Tabla 4
Frecuencias – sector domiciliario

	Frecuencia	Porcentaje
Urbano	34	89,5%
Rural	4	10,5%
Total	38	100,0%

Del total de los participantes, el 89,5% mencionaron residir en el sector urbano ($n= 34$) y el 10,5% en el sector rural ($n= 4$). La mayor parte de los individuos manifestaron residir en el sector urbano.

Tabla 5
Frecuencias – identificación étnica

	Frecuencia	Porcentaje
Mestizo/a	38	100,0%
Indígena	0	0,0%
Afroecuatoriano/a	0	0,0%
Blanco/a	0	0,0%
Total	38	0,0%

El 100,0% de los encuestados se identificaron como mestizos/as ($n= 38$), ninguna persona se identificó con otras etnias, es decir, la totalidad de los participantes del estudio fueron mestizos/as.

Tabla 6
Frecuencias – estado civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero/a	16	42,1%

Unión libre	0	0,0%
Casado/a	17	44,7%
Separado/a	0	0,0%
Divorciado/a	4	10,5%
Viudo/a	1	2,6%
Total	38	100,0%

El 42,1% de los individuos fueron solteros ($n= 16$), el 44,7% fueron casados ($n= 17$), el 10,5% fueron divorciados y el 2,6% restante viudos ($n= 1$), ningún participante refirió encontrarse separado o en unión libre. La mayoría de los individuos mencionaron estar casados, seguido de los solteros, los divorciados y por último los viudos.

Tabla 7
Frecuencias – presencia de algún problema de salud físico o psicológico

	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	23,7%
No	29	76,3%
Total	38	100,0%

El 76,3% de la población manifestó no presentar ningún tipo de problema de salud ($n= 29$) y el 23,7% restante refirió que si lo tiene ($n= 9$). La mayoría de los participantes mencionaron no presentar problemas de salud física o psicológica.

Tabla 8
Frecuencias – nivel académico

	Frecuencia	Porcentaje
Tercer nivel	25	65,8%
Cuarto nivel	13	34,2%
Total	38	100,0%

El 65,8% de los participantes tenía un tercer nivel de educación al momento del estudio ($n= 25$) y el 34,2% restante un cuarto nivel académico ($n= 13$). La mayor parte de los individuos presentaron un

tercer nivel de educación y el resto un cuarto nivel, ningún participante refirió ser analfabeta o haber completado únicamente la primaria o la secundaria.

Tabla 9
Frecuencias – situación económica familiar

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	0	0,0%
Regular	8	21,1%
Buena	30	78,9%
Muy buena	0	0,0%
Total	38	100,0%

El 21,1% de los individuos mencionaron tener una situación económica regular ($n= 8$) y el 78,9% restante una situación buena ($n= 30$). Ningún participante manifestó presentar una situación económica familiar mala o muy buena, la mayor parte de la población refirió tener una buena situación económica familiar.

Tabla 10
Frecuencias – años de antigüedad en la institución

	Frecuencia	Porcentaje
0 a 1 años	8	21,1%
2 a 3 años	3	7,9%
4 a 5 años	1	2,6%
Más de 5 años	26	68,4%
Total	38	100,0%

En el momento de la evaluación, el 21,1% de los evaluados menciono tener entre 0 a 1 años de antigüedad en la institución ($n= 8$), el 7,9% entre 2 a 3 años ($n= 3$), el 2,6% entre 4 a 5 años ($n= 1$) y el 68,4% restante más de 5 años ($n= 26$). La mayoría de los participantes en el estudio mencionaron tener más de 5 años de antigüedad en la institución, seguido de aquellos con entre 0 a 1 años, después

aquellos entre 2 a 3 años y por último las personas con entre 4 a 5 años de antigüedad en la institución.

Tabla 11
Frecuencias – tipo de contrato

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	38	100,0%
Otros	0	0,0%
Total	38	100,0%

En el momento de la evaluación, el 100,0 de las personas evaluadas refirieron trabajar a tiempo completo en la institución ($n= 38$) y 0,0% con otros tipos de contrato ($n= 0$). Toda la población refirió encontrarse trabajando a tiempo completo.

Tabla 12
Frecuencias – jornada laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Diurna	37	97,4%
Verpertina	1	2,6%
Nocturna	0	0,0%
Total	38	100,0%

El 97,4% de la población menciona trabajar en jornada diurna ($n= 37$), el 2,6% en jornada vespertina ($n= 1$) y ningún participante menciona trabajar en jornada nocturna. Casi la totalidad de los evaluados, con excepción de un caso, refirieron trabajar en jornada diurna.

Objetivo específico N.º 2:

ESTIMAR EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL GENERAL QUE PRESENTAN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA.

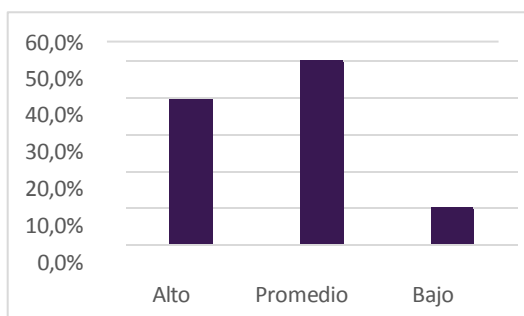
Tabla 13
Frecuencias – escala general de satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	39,5%
Promedio	19	50,0%
Bajo	4	10,5%
Total	38	100,0%

Nota: datos del total de la población estudiada.

El 39,5% de la población obtuvo un nivel alto de satisfacción laboral ($n= 15$), el 50,0% un nivel promedio ($n= 19$) y el 10,5% un nivel bajo ($n= 4$). La mayoría de los evaluados presentaron un nivel promedio de satisfacción laboral, seguido de aquellos con un nivel alto y finalmente aquellos con un nivel bajo.

Figura 1
Niveles de satisfacción laboral de la escala general



Nota: datos del total de la población estudiada.

Objetivo específico N.º 3:

ESTIMAR EL NIVEL PREDOMINANTE DE SATISFACCIÓN LABORAL GENERAL EN BASE AL SEXO QUE PRESENTAN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA.

Tabla 14

Frecuencias – escala general de satisfacción laboral en individuos de sexo femenino

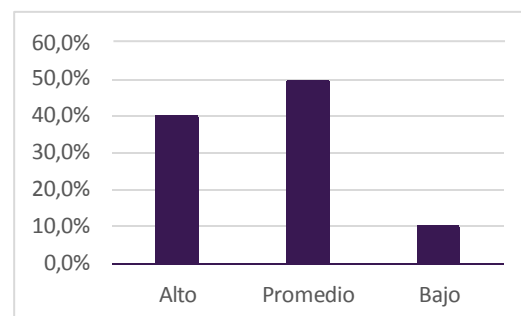
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	40,0%
Promedio	12	48,0%

Bajo	3	12,0%
Total	25	100,0%

Nota: datos de individuos de sexo femenino.

El 40,0% de las mujeres obtuvieron un nivel alto de satisfacción laboral ($n= 10$), el 48,0% un nivel promedio ($n= 12$) y el 12,0% un nivel bajo ($n= 3$). La mayoría de las mujeres obtuvieron un nivel promedio de satisfacción laboral, seguido de aquellos con un nivel alto y por último aquellos con un nivel bajo.

Figura 2
Niveles de satisfacción laboral de la escala general en individuos de sexo femenino



Nota: datos de individuos de sexo femenino.

Tabla 15. Frecuencias – escala general de Satisfacción laboral en individuos de sexo masculino

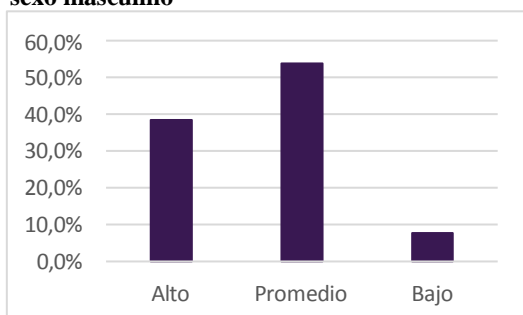
	Frecuencia	Porcentaje
Alto	5	38,5%
Promedio	7	53,8%
Bajo	1	7,7%
Total	13	100,0%

Nota: datos de individuos de sexo masculino.

Del total de los hombres, el 38,5% obtuvo un nivel alto de satisfacción laboral ($n= 5$), el 53,8% un nivel promedio ($n= 7$) y el 7,7% un nivel bajo ($n= 1$). En orden descendente en relación al porcentaje de individuos, primero se

encontraron aquellos con un nivel promedio, seguidos de los que presentaron un nivel alto y al final los que obtuvieron un nivel bajo.

Figura 3
Niveles de satisfacción laboral en individuos de sexo masculino



Nota: datos de individuos de sexo masculino.

3.DISCUSION Y CONCLUSIÓN

Dentro de la investigación realizada se buscó establecer puntos convergentes y divergentes entre los niveles de satisfacción laboral y las condiciones laborales, así como las características sociodemográficas de los docentes de una Unidad Educativa. Esto se logró gracias a los objetivos específicos planteados, como describir la ficha sociodemográfica de los docentes, estimar los niveles de satisfacción laboral general y estimar el nivel predominante de satisfacción laboral general en base al sexo.

Los resultados de la presente investigación han permitido evaluar de manera integral los niveles de satisfacción laboral general de los docentes, identificando patrones convergentes relevantes en función de los objetivos planteados. En relación con el objetivo específico de describir los datos sociodemográficos de los participantes, se observó que la

mayoría de los docentes son mujeres (65,8%) y residen en sectores urbanos (89,5%), lo que coincide con estudios previos que destacan la predominancia de mujeres en el sector educativo y su concentración en zonas urbanas (Bakhshaei et al., 2022). Este hallazgo sugiere que las características sociodemográficas pueden influir en las percepciones de satisfacción laboral general, ya que las condiciones laborales en las ciudades tienden a ser más favorables en términos de infraestructura y acceso a recursos.

Hay ligeras variaciones en los grados de satisfacción en el trabajo según el género, dado que tanto el 40% de las mujeres como el 38,5% de los hombres lograron niveles elevados de satisfacción, mientras que los niveles medios prevalecieron en ambos colectivos. Esto demuestra que las diferencias de género no influyen en los niveles de satisfacción significativamente variados, pero sí muestran una tendencia general hacia la satisfacción media, más marcada en las mujeres debido a su vinculación con los elementos emocionales e interpersonales. No obstante, la importancia de reconocer y disminuir la carga administrativa sobresale como un área clave para incrementar la percepción de satisfacción en ambos grupos.

Desde la perspectiva teórica, los hallazgos de esta investigación respaldan los postulados de Herzberg et al. (1959), que distinguen entre factores de higiene y motivadores. En este estudio, los factores de higiene como el salario y las condiciones de

trabajo emergieron como elementos clave, dado que una mayoría de los docentes destacó la importancia de estos factores en su satisfacción general. Sin embargo, también se identificó que los factores motivadores, como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, tienen un impacto significativo en aquellos que reportaron niveles altos de satisfacción. Esto sugiere que el equilibrio entre ambos tipos de factores es fundamental para mejorar la experiencia laboral de los docentes.

No obstante, también se identificaron áreas problemáticas, como el 10,5% de los docentes que reportaron niveles bajos de satisfacción laboral, principalmente vinculados con una percepción de insuficiencia en el reconocimiento y la falta de recursos adecuados. Este punto es congruente con el estudio de Gallup (2022), que subraya la necesidad de implementar estrategias para mejorar el respaldo institucional y fomentar un ambiente laboral más inclusivo.

En relación con el impacto de la satisfacción laboral en los resultados educativos, se corroboró que los docentes satisfechos tienden a desempeñarse mejor, lo que influye positivamente en el aprendizaje de los estudiantes. Este hallazgo refuerza las conclusiones de Ejimofor (2021), quien destaca la correlación entre el bienestar docente y la calidad educativa. Por lo tanto, este estudio subraya la importancia de priorizar el bienestar de los docentes como un medio para mejorar el sistema educativo en general.

La presente investigación enfrenta ciertas limitaciones que deben considerarse al interpretar los resultados. En primer lugar, el uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia limita la generalización de los hallazgos, ya que la muestra no es representativa de toda la población docente. En segundo lugar, el diseño transversal impide analizar cómo evolucionan los niveles de satisfacción laboral a lo largo del tiempo, lo que podría proporcionar una perspectiva más completa del fenómeno. Además, la investigación se centró en una sola institución educativa, lo que limita la aplicación de los resultados a otros contextos.

Futuras investigaciones podrían abordar las limitaciones identificadas mediante el uso de muestras más amplias y representativas, así como el empleo de diseños longitudinales que permitan examinar cómo fluctúan los niveles de satisfacción laboral a lo largo del tiempo. Asimismo, se sugiere incluir un análisis comparativo entre instituciones educativas de diferentes contextos culturales y socioeconómicos para identificar factores contextuales que influyen en la satisfacción laboral. Por último, incorporar un enfoque mixto podría enriquecer la comprensión de las experiencias laborales de los docentes combinando métodos cualitativos y cuantitativos.

Basándose en los resultados obtenidos, se espera que futuros estudios puedan profundizar en los elementos que inciden en la satisfacción laboral de los profesores,

incluyendo métodos longitudinales que faciliten el análisis de su progreso a través del tiempo. Igualmente, se aconseja investigar tácticas de intervención para optimizar las condiciones de trabajo, particularmente en elementos como el reconocimiento profesional y la disponibilidad de recursos educativos apropiados. La puesta en marcha de programas de formación continua para el bienestar de los docentes podría ser esencial para mejorar la percepción de satisfacción y, por ende, influir de manera positiva en la calidad de la educación. Finalmente, se propone expandir el estudio a diversos entornos educativos y grados de enseñanza, con el objetivo de adquirir una perspectiva más completa sobre la satisfacción en el trabajo.

El estudio concluye que los niveles de satisfacción laboral de los docentes de la unidad educativa evaluada son mayoritariamente medios, con una proporción significativa de niveles altos. Esto refleja que las condiciones laborales actuales son aceptables, pero requieren mejoras específicas en aspectos como el reconocimiento profesional y la provisión de recursos adecuados. Además, se determinó que factores como la estabilidad laboral y las relaciones interpersonales positivas son claves para promover un mayor bienestar en el trabajo.

Estos hallazgos destacan la necesidad de implementar estrategias que integren tanto los factores higiénicos como los motivadores para optimizar las condiciones laborales y fomentar un impacto positivo en el sistema educativo en su conjunto. Abordar estas áreas críticas no solo beneficiará a los docentes, sino también a los estudiantes, al mejorar la calidad del proceso educativo y fortalecer el entorno institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, M. (01 de 01 de 2021). *La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas*. Obtenido de SCIELO: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2569>
- Acosta, P., & Taruchain, L. (02 de Mayo de 2022). *Personalidad y clima laboral en docentes universitarios*. Obtenido de <http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path%5B%5D=86>
- Álvarez, L., L., L., & Silva, N. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *Podium*, 87-96.
- Armstrong, M. (01 de 01 de 2023). *Kogan Page*. Obtenido de <https://www.koganpage.com/hr-learning-development/armstrong-s-handbook-of-human-resource-management-practice-9781398606630>
- Ashqui Torres, H., & Teran Pazmiño, J. (2023). *Calidad de vida laboral en docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Ambato*. Ambato: <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5999>.
- Asociación de Docentes de Argentina. (01 de 01 de 2021). Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/brief_encuesta_docentes_final.pdf
- Bakhshaei, F., Rahimi, M., & Qaderi, M. (2022). Factors influencing job satisfaction in educational settings: A systematic review. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 55-70.
- Bakhshaei, F., Rahimi, M., & Qaderi, M. (2022). Factors influencing job satisfaction in educational settings: A systematic review. . *Educational Sciences: Theory & Practice*, <https://doi.org/10.12738/estp.2022.2.4>.
- Cayupe, J. C., Bernedo-Moreira, D. H., Morales-García, W. C., López Alcaraz, F., Carrasco Peña, K. B., & Saintila, J. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: The mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1066321>.
- Cohen, L., & Manion, L. (1990). Métodos de investigación educativa. *Madrid: Muralla*, 1-5.
- Crawford, C. (2022). The impact of teacher job satisfaction on student achievement: Evidence from a systematic review. . *Education Policy Analysis Archives*, 22-25.
- Creswell, J. (2014). *Diseño de investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos*.
- Creswell, J., & Creswell, J. (2021). *Diseño de investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos*.
- Creswell, J., & Creswell, J. (2021). *Diseño de investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos*.
- Cruz, J., Ruiz, M., & Gutierrez, A. (2023). Relationships among teacher job satisfaction and collaborative work environments. *Educational Research*, 123-135.
- Day, C., & Gu, Q. (2018). Variaciones en las condiciones para el aprendizaje y desarrollo profesional docente: Sosteniendo el compromiso y la efectividad a lo largo de la carrera. *Revista de Educación de Oxford*, 423-443.
- Ejimofor, O. (2021). Teacher job satisfaction and student achievement. *A review of research. Educational Studies*, 250-265.
- España-Rivadeneira, M., Taruchain-Pozo, L., Núñez-Naranjo, A. F., & Escobar-Bermudes, D.

- (2025). Work Environment and its Influence on Organizational Commitment: A Study in the Financial Sector. *Educational And Social Research*, 15(1), 198, <https://doi.org/10.36941/jesr-2025-0015>.
- Fletcher, R., & Barnes, H. (2024). Auguste Comte. *En Enciclopedia Británica*. Gallup. (2022). *State of the Global Workplace Report*. Canada: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>.
- García, P., & Nuñez, A. (2021). Bienestar y satisfacción en el entorno organizacional: Perspectivas psicológicas. *Psicología Organizacional*, 89-104.
- Gómez, L. (2020). Psicología organizacional: Impacto en el comportamiento laboral y el bienestar. *Psicología Organizacional*, 35-45.
- Gonzales, P. M. (2019). Satisfacción laboral en el ámbito educativo: Un análisis de factores personales y organizacionales. *Psicología Educativa*, 45-63.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2020). Metodología de la investigación.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *McGraw-H*.
- Hernández-Sampieri, R., C, F.-C., & Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. 1-10.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work. *John Wiley & Sons*.
- International Labour Organization. (2020). *Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*. Switzerland: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_762534.pdf.
- Jaramillo-Galarza, K. A., Freire, V. A., Larrea, D. M., & Taruchaín, L. F. (2022). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Instituciones de Educación Superior del Ecuador. *Veritas & Research* 4(1), 46-55.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette, . *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297-1343.
- López, C., & Martínez, P. (2019). Ética en la investigación positivista: Objetividad y responsabilidad social. *Editorial Ciencia y Sociedad*.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 370-396.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 370-396.
- May, R. (1969). Love and will. *Psicología Organizacional*, 3-8.
- Medina, A., & Salazar, R. (2020). El rol del docente en la educación contemporánea. Ministerio de Educación de Chile. (01 de 01 de 2022). *Ministerio de Educación*. Obtenido de Encuesta de Bienestar Docente 2022: <https://www.mineduc.cl/>
- Morales, H., & Sánchez, C. (2021). Satisfacción laboral y clima organizacional en instituciones educativas. *Revista Iberoamericana de Psicología Educativa*, 13-112.
- Morgan, G., B. K., Leech, N., & Gloeckner, G. (2019). IBM SPSS para estadística introductoria: uso e interpretación. *Routledge*.
- Morín, E. (2021). Educar para el futuro: Reflexiones sobre la docencia y el aprendizaje.
- Nkengne, A., Aniekwe, C., & Ugwu, C. (2021). Teacher job satisfaction and its impact on quality of instruction in Nigeria and Uganda. *International Journal of Educational Management*, 1-20.
- Patino, C. M., & Ferreira, J. (2021). Métodos cualitativos de investigación (2nd ed.). *Editorial Médica Panamericana*.
- Pérez, L., & Mendoza, C. (2022). La influencia de las condiciones físicas en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. *Revista Latinoamericana de Educación*. *Revista Latinoamericana de Educación*, 210-223.
- Pérez-González, A. (2019). La docencia en el siglo XXI: Retos y oportunidades.
- Ramos, C. (2015). LOS PARADIGMAS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

- Resnik, D. (2020). La ética de la investigación con sujetos humanos: proteger a las personas, hacer avanzar la ciencia, promover la confianza.
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista del Centro de Educação*, 11-12.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational behavior*. Pearson.
- Rodríguez, M., & Cruz, L. (2020). Psicología organizacional y el bienestar laboral en el ámbito educativo. *Revista de psicología del trabajo*, 55-67.
- Rogers, C. (1969). *On Becoming a Person A Therapist's View of Psychotherapy*. Houghton Mifflin. Boston: <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=2038491>.
- Romo, J. (01 de 01 de 2019). *Liderazgo y empatía en el trabajo: Cómo influyen en el desempeño organizacional*. Obtenido de Central Test: <https://www.centraltest.com>
- Salinas, E., Ríos, A., & Torres, P. (2022). Análisis de la satisfacción laboral en docentes de educación básica. *Journal of Educational Studies*, 345-359.
- Salkind, N. (2020). *Encyclopedia of research design*. SAGE Publications, <https://doi.org/10.4135/9781071802863>.
- Salkind, N. (2020). *Encyclopedia of research design*. SAGE Publications, <https://doi.org/10.4135/9781071802863>.
- Sánchez, A., & Gómez, R. (2021). Metodología cuantitativa y experimentación en el positivismo: Un análisis de los métodos cuantitativos y su aplicación. Ediciones Académicas.
- Shamoo, A., & Resnik, D. (2015). Conducta responsable de la investigación. 5-8.
- Shulman, L. (1987). Conocimiento y enseñanza: Fundamentos de la nueva reforma. *Harvard Educational*, <https://doi.org/10.1177/0013164487010a57>.
- Sierra, R., & Gutierrez, M. (2022). Satisfacción laboral en docentes de educación superior en Quito. *Revista de Educación y Desarrollo*, 45.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications.
- Taruchaín Pozo, L., Freire Palacios, V., & Mayorga Álvarez, M. (2020). Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. *Revista Ciencia Digital. Volumen 4. Número 1.1*, 32-44.
- Taruchain, L., & Revelo, R. (2023). Gestión de la atracción y retención del talento humano en el siglo XXI. *Dialnet*, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9124421>.
- Taruchaín-Pozo, L.-F., & Acosta-Pérez, P. (2022). Estrés Laboral en docentes de la provincia de Tungurahua durante la pandemia Covid-19. *VR&page=article&op=view&path[]*=87, 24-32.
- Torres, J., & López, S. (2020). Factores de satisfacción y estrés laboral en docentes de educación básica. *Estudios en Psicología Organizacional*, 78-95.
- Universidad de Puerto Rico en Mayagüez. (01 de 01 de 2019). *Medidas de variabilidad o dispersión*. Obtenido de <https://www.uprm.edu>
- Universidad de Puerto Rico en Río Piedras. (2021). Proceso de consentimiento informado en investigación. En F. Noriega. <https://cea.uprrp.edu>.
- Vargas, J., & Pérez, M. (2020). La dimensión ontoepistemológica en la investigación positivista: Un enfoque objetivo y empírico. *Editorial Universitaria*.
- Weiss, D., D. R., England, G., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota.