

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS



“Estudio de los factores que determinan la satisfacción laboral del personal docente de una institución privada en Ecuador”

**Trabajo de Investigación
para optar el Grado a Nombre de la Nación de:**

Maestro en
Administración de Negocios

Autor:
Bach. Ayoví Torres, Mónica Alexandra

Docente Guía:
Mtro. Acevedo Velasco, Christopher George

TACNA – PERÚ

2023

Monica Ayovi Torres

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

“El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en este trabajo son de exclusiva responsabilidad del (los) autor (es)”

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme permitido consolidar esta meta que mantenía como un objetivo primordial para mi desarrollo personal, profesional y laboral, a la Escuela de Posgrado Newman por brindar esta oportunidad a todos quienes decidimos seguir formándonos profesionalmente con el propósito de encontrar más y nuevas oportunidades que nos permitan abrirnos camino en el campo laboral con trabajos acorde a nuestros conocimientos y motivadoras remuneraciones, a mis dos tutores, quienes con su constante seguimiento y motivación lograban que estuviera pendiente en el proceso de mi maestría, a cada uno de los docentes que fueron parte de este camino, quienes con cada materia impartida sembraban en mí esos conocimientos tan necesarios para mi aprendizaje, a mi director de tesis quien con su guía logró que pudiera desarrollar y finalizar mi trabajo de obtención de grado/tesis, a mis hijos que siempre estuvieron brindándome apoyo, dándome palabras de aliento para que siguiera adelante y en cada momento que decía hasta aquí llego, me decían, no, siga adelante, Ud. puede. A todos gracias. Este logro es de todos.

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo de obtención del grado académico como maestro en administración de negocios, a Dios pilar fundamental de mi vida, a mis hijos mi razón de ser, y a cada persona que con sus palabras de aliento me motivó a seguir adelante en el logro de esta meta.

Índice General

Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción	11
Capítulo I.....	12
Antecedentes del estudio.....	12
1.1. Título del tema	12
1.2. Planteamiento del problema	12
1.3. Formulación del problema.....	15
1.3.1. <i>Sistematización</i>	<i>15</i>
1.4. Hipótesis	16
1.5. Objetivos de la investigación	16
1.5.1. <i>Objetivo general:</i>	<i>16</i>
1.5.2. <i>Objetivos específicos:</i>	<i>16</i>
1.6. Metodología.....	17
1.7. Justificación.....	18
1.8. Definiciones.....	20
1.9. Alcances y limitaciones	22
1.9.1. <i>Alcances:</i>	<i>22</i>
1.9.2. <i>Limitaciones:</i>	<i>22</i>
Capítulo II.....	24
Marco Teórico	24
2.1. Conceptualización de las variables o tópicos clave	24
2.2. Importancia de las variables o tópicos clave	27
2.3. Modelos de las variables	29
2.4. Análisis comparativo	32
2.5. Análisis crítico.	33
Capítulo III.....	36
Marco referencial	36
3.1. Reseña histórica	36
3.2. Presentación de actores	39
3.3. Diagnóstico sectorial	40
Capítulo IV.....	42
Resultados.....	42
4.1. Resultados.....	43
4.1.1.1. <i>Propuesta de Estrategias</i>	<i>54</i>
Capítulo V.....	61

<i>Sugerencias</i>	61
Conclusiones	61
Recomendaciones	63
<i>Bibliografía</i>	64
<i>Anexos</i>	67
<i>Anexo A: Encuesta</i>	67

Índice de Tablas

Tabla 1. Análisis comparativo de los modelos teóricos de variables de satisfacción laboral	32
Tabla 2. Personal de la institución.....	42
Tabla 3. Género.....	43
Tabla 4. Edad	44
Tabla 5. Nivel de escolaridad de los docentes	45
Tabla 6. Tipo de contrato.....	46
Tabla 7. Cargos	47
Tabla 8. Antigüedad Laboral	48
Tabla 9. Supervisión.....	49
Tabla 10. Espacios Físicos.....	50
Tabla 11. Salario	51
Tabla 12. Horas laborales	52
Tabla 13. Satisfacción de los docentes	53
Tabla 14. Valores p de la prueba chi cuadrado.....	54

Índice de Figuras

Figura 1. Estadísticas de docentes del año 2021-2022	34
Figura 2. Estadísticas de docentes del año 2020-2021	34
Figura 3. Estadísticas de docentes del año 2019-2020	35
Figura 4. Género	43
Figura 5. Edad.....	44
Figura 6. Nivel de escolaridad de los docentes	45
Figura 7. Tipo de contrato	46
Figura 8. Cargos	47
Figura 9. Antigüedad Laboral.....	48
Figura 10. Supervisión	49
Figura 11. Espacios Físicos	50
Figura 12. Salario.....	51
Figura 13. Horas laborales.....	52
Figura 14. Satisfacción de los docentes	53

Resumen

El presente estudio se centra en la satisfacción laboral del personal docente de una institución privada en Ecuador, cuya investigación se originó a partir de la creciente importancia de la satisfacción laboral en la mejora del rendimiento de los empleados y, en este contexto, de los educadores. La satisfacción laboral es esencial para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo, lo que, a su vez, influye en la calidad de la educación brindada.

La metodología utilizada incluyó análisis descriptivos e inferenciales. La población de estudio consistió en todo el personal de docencia de una institución privada, con una muestra de 100 individuos. Se recopilaron datos mediante encuestas basadas en una versión validada previamente. Los resultados revelaron que la mayoría del personal de trabajo eran hombres (64%), el 53% tenía un título de licenciatura y la mayoría tenía contratos a plazo fijo (79%). La mayoría ocupaba el cargo de docente (81%). En relación con la satisfacción laboral, se encontró que la mayoría estaba satisfecha con la supervisión (89%), los espacios físicos (70%), el salario (60%), las funciones que realizaban (86%), y la participación en decisiones (76%). En conclusión, este estudio identificó factores claves en la satisfacción laboral de los docentes, como el nivel académico, el tipo de cargo y la edad. Se demostró que la mayoría de los docentes estaban satisfechos con varios aspectos de su trabajo, pero aún existen áreas donde se puede mejorar la satisfacción laboral.

Palabras clave: ambiente de trabajo, docentes, unidad educativa, satisfacción laboral.

Abstract

The present study focuses on the job satisfaction of teachers in private educational institutions in Ecuador, whose research originated from the growing importance of job satisfaction in improving the performance of employees and, in this context, of educators. Job satisfaction is essential for maintaining a healthy and productive work environment, which, in turn, influences the quality of the education provided.

The methodology used included descriptive and inferential analyses. The study population consisted of all teaching staff of a private institution, with a sample of 100 individuals. Data were collected through surveys based on a previously validated version. The results revealed that most of the working staff were male (64%), 53% had a bachelor's degree, and most were on fixed-term contracts (79%). The majority held a teaching position (81%). In relation to job satisfaction, it was found that most were satisfied with supervision (89%), physical spaces (70%), salary (60%), the functions they performed (86%), and participation in decisions (76%). In conclusion, this study identified key factors in teachers' job satisfaction, such as academic level, type of position, and age. It showed that most teachers were satisfied with several aspects of their work, but there are still areas where job satisfaction can be improved.

Keywords: *work environment, teachers, educational unit, job satisfaction.*

Introducción

La satisfacción laboral es un aspecto crucial en la vida de los empleados y tiene un impacto significativo en su bienestar y desempeño en el lugar de trabajo. En el contexto de las instituciones educativas privadas en Ecuador, la satisfacción laboral de los docentes es de particular importancia, ya que su nivel de satisfacción puede tener un efecto directo en la calidad de la educación que brindan a los estudiantes. Este estudio se centra en explorar y comprender la satisfacción laboral de los docentes en instituciones privadas en Ecuador, identificando factores clave que influyen en ella, evaluando su nivel de satisfacción en relación con diferentes factores determinantes y analizando cómo esta satisfacción afecta su bienestar y desempeño.

A lo largo de esta investigación, se han utilizado métodos y herramientas estadísticas para recopilar y analizar datos que proporcionan una visión profunda de la satisfacción laboral de los docentes en el entorno privado de Ecuador. Los resultados obtenidos brindan información valiosa sobre la población de docentes encuestados, sus niveles de satisfacción y las áreas en las que pueden surgir mejoras.

En este contexto, este estudio no solo contribuye a la comprensión de la satisfacción laboral de los docentes en Ecuador, sino que también proporciona una base sólida para la formulación de estrategias y recomendaciones destinadas a mejorar la satisfacción laboral de los docentes y, por ende, la calidad de la educación en las instituciones privadas del país. A medida que se desarrollen las conclusiones y recomendaciones de este estudio, se ofrecerán orientaciones concretas sobre cómo crear un ambiente de trabajo más saludable y productivo para los docentes, lo que, en última instancia, beneficiará a los estudiantes y a toda la comunidad educativa.

Capítulo I

Antecedentes del estudio

1.1. Título del tema

Estudio de los factores que determinan la satisfacción laboral del personal docente en una institución privada en Ecuador

1.2. Planteamiento del problema

La satisfacción laboral es un aspecto fundamental en el entorno de trabajo, ya que influye directamente en el bienestar y desempeño de los empleados, así como en los resultados organizacionales. En el contexto educativo privado en Ecuador, es crucial realizar este estudio para analizar los factores que determinan la satisfacción laboral de los trabajadores y promover un ambiente laboral saludable y productivo. Por lo tanto, se plantea la siguiente problemática:

¿Cuáles son los factores que determinan la satisfacción laboral del personal docente en una institución privada?

Esta problemática surge debido a la importancia que tiene la satisfacción laboral en la retención del talento humano, la necesidad de desertar laboralmente que se presenta día a día a nivel general de la institución, el aumento de la productividad y la mejora del clima organizacional. Comprender los factores que influyen en la satisfacción laboral permitirá a las instituciones educativas privadas identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para fomentar un entorno laboral más satisfactorio.

En el contexto específico de Ecuador, existen particularidades culturales y laborales que pueden influir en el desempeño de los empleados. Por ejemplo, la relación con los jefes, las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, el equilibrio entre vida personal y

laboral, el reconocimiento y la remuneración justa son algunos de los factores que podrían tener un impacto significativo en la satisfacción laboral en este contexto.

Además, es importante considerar que diferentes sectores de la economía pueden presentar variaciones determinantes de la satisfacción laboral. Por ejemplo, financieramente, la estabilidad laboral y las oportunidades de ascenso podrían ser factores clave, mientras que, en el sector tecnológico, la innovación y el ambiente de trabajo colaborativo podrían ser determinantes.

Para abordar esta problemática, es necesario realizar una investigación exhaustiva que permita identificar y analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de esta institución privada. Se requerirá la aplicación de métodos de recolección de datos, como cuestionarios o entrevistas, para recopilar información sobre la percepción de los empleados en relación con su satisfacción laboral y los factores que la determinan.

El estudio de los factores que determinan la satisfacción laboral del personal tiene como objetivo proporcionar a las instituciones educativas privadas una base de conocimientos sólida para implementar estrategias y políticas orientadas a mejorar la satisfacción laboral de sus empleados. Esto contribuirá no solo al bienestar de los trabajadores, sino también al éxito y la competitividad de las organizaciones en el mercado laboral actual.

Este estudio busca comprender los factores que influyen en la satisfacción laboral, considerando las particularidades culturales y laborales del contexto. La investigación proporcionará información valiosa para implementar mejoras y promover un entorno laboral más satisfactorio, lo que beneficiará tanto a los empleados como a las organizaciones en términos de productividad y retención del talento humano.

La satisfacción laboral es un área de estudio ampliamente reconocida en el campo de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos. Se ha demostrado que los

empleados satisfechos tienen mayor compromiso con la organización, mayor motivación y predisposición a contribuir al éxito de la empresa.

En el contexto del sector educativo privado en Ecuador, existen desafíos y características específicas que influyen en la satisfacción laboral de los empleados. Estos pueden incluir las condiciones de remuneración, la carga de trabajo, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, el ambiente de trabajo, el liderazgo, la comunicación organizacional y las políticas de recursos humanos.

Identificar los factores determinantes tiene implicaciones prácticas significativas. Permite a las empresas comprender mejor las necesidades y expectativas de sus empleados, lo que a su vez les permite diseñar estrategias y políticas de gestión de recursos humanos más efectivas. Al abordar las áreas problemáticas y mejorar los factores clave que influyen en la satisfacción laboral, las organizaciones pueden mejorar la retención de talento, reducir la rotación de personal y aumentar la productividad.

Para llevar a cabo esta investigación, se pueden utilizar diferentes enfoques metodológicos. Uno de ellos es el uso de cuestionarios estructurados que evalúen la satisfacción laboral en función de diversos factores. Estos cuestionarios pueden incluir preguntas relacionadas con la remuneración, las oportunidades de crecimiento, la relación con los superiores, el ambiente de trabajo y la comunicación organizacional. Además, se pueden realizar entrevistas en profundidad con empleados para obtener información más detallada sobre su percepción de los factores que influyen en un óptimo desarrollo laboral.

El tamaño de la muestra y la representatividad de la organización seleccionada para el estudio son aspectos cruciales. Una muestra adecuada y representativa garantizará que los resultados sean generalizables y aplicables a otras organizaciones del sector educativo privado en Ecuador.

Uno de los investigadores que ha abordado el tema de la satisfacción laboral es Frederick Herzberg, quien propuso la "Teoría de los dos factores". Según esta teoría, existen factores motivacionales (como el reconocimiento, el logro y el crecimiento personal) y factores higiénicos (como el salario, las condiciones de trabajo y las políticas de la organización) que influyen en la satisfacción laboral. Su trabajo ha sido ampliamente citado y ha proporcionado una base teórica sólida para investigaciones posteriores sobre satisfacción laboral.

En conclusión, el estudio de los factores que determinan la satisfacción laboral es decisivo para comprender y abordar las necesidades y expectativas de los empleados. Mediante la identificación de los factores clave, las empresas pueden implementar estrategias efectivas para mejorar la satisfacción laboral, lo que a su vez conduce a una mayor productividad y retención de talento. Investigadores como Herzberg han sentado las bases teóricas para este campo de estudio y su trabajo ha sido una referencia importante en la comprensión de la satisfacción laboral.

1.3. Formulación del problema

¿Qué factores determinan la satisfacción laboral del personal docente en una institución privada?

1.3.1. Sistematización

¿Cuál es el impacto de la remuneración y los beneficios?

¿Cómo influye el ambiente de trabajo y la cultura organizacional?

¿Cuál es el papel de las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?

¿Cómo afecta la relación con los superiores y el liderazgo?

Estas preguntas problemáticas secundarias se centran en aspectos específicos que podrían influir en el excelente desempeño de los trabajadores. Al abordar estas preguntas,

se obtendrá una comprensión más completa de los factores determinantes de la satisfacción laboral y su impacto en el bienestar y desempeño de los empleados. Estas respuestas pueden guiar a las organizaciones para implementar estrategias y políticas efectivas que mejoren la satisfacción laboral y promuevan un entorno de trabajo saludable y productivo.

1.4. Hipótesis

- Hipótesis nula: No existe una relación significativa entre los factores determinantes en el bienestar y desempeño del personal de esta institución privada.
- Hipótesis alternativa: Existe una relación significativa entre los factores determinantes en el bienestar y desempeño del personal docente de esta institución privada.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general:

Analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral del personal docente de una institución privada en Ecuador.

1.5.2. Objetivos específicos:

- Identificar factores claves que influyen en la satisfacción laboral de los empleados en la organización seleccionada.
- Evaluar la satisfacción laboral de los empleados en relación con los diferentes factores determinantes.
- Analizar el impacto de la satisfacción laboral en el bienestar y desempeño de los empleados en la organización.
- Proponer estrategias y recomendaciones para mejorar la satisfacción laboral y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo en la organización.

1.6. Metodología

Enfoque de la investigación:

El enfoque será cuantitativo, ya que se busca recopilar datos numéricos y realizar un análisis estadístico para examinar los factores determinantes de la investigación. Se utilizarán cuestionarios estructurados para obtener datos objetivos y medibles que permitan realizar un análisis cuantitativo de los resultados.

Diseño metodológico:

El diseño de investigación seleccionado para este estudio es el diseño transversal o de corte transversal. Este diseño permitirá recopilar datos en un solo punto en el tiempo y examinar la relación entre los factores determinantes del bienestar y desempeño de los empleados en ese momento específico.

Procedimiento:

Selección de la muestra: Se seleccionará una muestra representativa de empleados de la organización privada en Ecuador. Se utilizará un método de muestreo aleatorio para garantizar la representatividad de la muestra.

Elaboración del cuestionario: Se desarrollará un cuestionario estructurado que contenga preguntas relacionadas con los factores determinantes del grado de satisfacción laboral de los empleados. El cuestionario se basará en la revisión de bibliografía y se diseñará de manera que sea comprensible y fácil de responder.

Aplicación del cuestionario: El cuestionario se administrará a los empleados seleccionados de la organización. Se establecerá un ambiente adecuado y se brindará información sobre el propósito y confidencialidad de la encuesta. Los empleados completarán el cuestionario de manera voluntaria y anónima.

Recopilación de datos: Una vez que se haya completado la fase de recolección de datos, se procederá a la recopilación y tabulación a partir de los cuestionarios. Se utilizará un software estadístico para analizar los datos de manera cuantitativa.

Análisis de datos: Se realizará estadísticamente con los datos recopilados utilizando técnicas descriptivas e inferenciales. Se examinarán las relaciones entre los factores determinantes del bienestar y desempeño de los empleados.

Interpretación de resultados: Se interpretarán los resultados del análisis estadístico y se realizarán conclusiones basadas en los hallazgos obtenidos. Se identificarán los factores clave que influyen en la satisfacción laboral y se brindarán recomendaciones para mejorar la satisfacción laboral y promover un entorno de trabajo saludable y productivo.

El enfoque y diseño metodológico propuestos permitirán obtener datos objetivos y cuantificables sobre los factores determinantes de la satisfacción laboral del personal docente de esta institución, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones y la implementación de estrategias de mejora en el ámbito laboral.

1.7. Justificación

El estudio es de gran relevancia y actualidad. La satisfacción laboral es un aspecto fundamental en la vida de los empleados, ya que influye directamente en su bienestar, motivación, compromiso y desempeño laboral. Una alta satisfacción laboral está asociada con mayores niveles de productividad, retención de talento, bajo ausentismo y mejor clima organizacional.

Existen diversas teorías y enfoques que abordan la satisfacción laboral y los factores que la determinan, como la teoría de las necesidades de Maslow, la teoría de la equidad, la teoría de los dos factores de Herzberg, entre otras. Sin embargo, cada organización y contexto presenta particularidades propias que pueden influir en la satisfacción laboral de sus empleados.

En el caso específico de las organizaciones del sector educativo privado en Ecuador, es importante comprender los factores que influyen en la satisfacción laboral debido a varios motivos. En primer lugar, el sector educativo privado representa una parte significativa de la economía ecuatoriana y es responsable de la generación de empleo y desarrollo empresarial. Por lo tanto, comprender los factores que determinan la satisfacción laboral en estas organizaciones contribuirá a fortalecer la calidad del empleo y promover un entorno laboral saludable.

Además, el estudio puede proporcionar información valiosa para la toma de decisiones estratégicas en las organizaciones. Identificar los aspectos que generan satisfacción en los empleados permitirá implementar políticas y prácticas de gestión del talento más efectivas, como programas de incentivos, planes de desarrollo profesional, mejoras en las condiciones de trabajo, entre otros. Esto contribuirá a atraer y retener a los mejores talentos, aumentando así la competitividad y el éxito empresarial.

Asimismo, este estudio puede ayudar a comprender y abordar los desafíos específicos que enfrentan las organizaciones en este contexto. Factores como la estabilidad laboral, la compensación y beneficios, el liderazgo y el clima organizacional pueden tener un impacto significativo. Al identificar los factores críticos, se podrán desarrollar estrategias y programas de intervención que aborden estas problemáticas y fomenten un entorno de trabajo positivo y motivador.

Además, este estudio contribuirá al cuerpo de conocimiento existente en el ámbito de la satisfacción laboral en el sector educativo privado en Ecuador. Existen investigaciones y estudios sobre la satisfacción laboral en general, pero es importante contar con evidencia empírica que sea específica para el contexto ecuatoriano y el sector privado. Esto permitirá tener un panorama más completo y enriquecido sobre los factores determinantes de la satisfacción laboral en este ámbito.

En resumen, el estudio de los factores que determinan la satisfacción laboral del personal docente de una institución privada en Ecuador tiene una gran relevancia práctica y teórica. Contribuirá a fortalecer el desarrollo empresarial, mejorar las condiciones laborales, retener talento y promover un entorno laboral saludable. Además, aportará conocimiento específico sobre el contexto ecuatoriano y el sector privado, enriqueciendo el cuerpo de investigación existente. Por lo tanto, es fundamental llevar a cabo esta investigación para comprender y abordar de manera efectiva los factores que influyen en la satisfacción laboral en esta área.

1.8. Definiciones

Satisfacción laboral: La satisfacción laboral se refiere al grado de contento, gratificación y bienestar que experimenta un empleado en relación con su trabajo y las condiciones laborales en las que se encuentra. Es un indicador clave del grado de felicidad y compromiso que tiene un trabajador en su entorno laboral (Robbins & Judge, 2019)

Clima organizacional: El clima organizacional se refiere al ambiente psicológico y emocional que se percibe en una organización. Está determinado por la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo y otros factores que influyen en la experiencia y percepción de los empleados en su lugar de trabajo (Dessler & Varkkey, 2020).

Motivación laboral: La motivación laboral se refiere al impulso interno que dirige y guía el comportamiento de un empleado hacia el logro de metas y la satisfacción de necesidades relacionadas con el trabajo. Está relacionada con el nivel de interés, esfuerzo y persistencia que un empleado muestra en su desempeño laboral (Latham & Pinder, 2019).

Compensación: La compensación se refiere a la remuneración económica y no económica que recibe un empleado a cambio de su trabajo y desempeño laboral. Incluye el salario, beneficios, bonificaciones y otros incentivos que se ofrecen para atraer y retener empleados talentosos (Milkovich et al., 2021).

Desarrollo profesional: El desarrollo profesional se refiere al proceso de adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias a lo largo de la carrera laboral. Involucra actividades de capacitación, formación, educación y crecimiento personal que permiten a los empleados mejorar su desempeño y avanzar en su trayectoria profesional (Noe et al., 2021).

Equilibrio trabajo-vida personal: El equilibrio trabajo-vida personal se refiere a la capacidad de un empleado para satisfacer tanto las demandas laborales como las responsabilidades y necesidades personales y familiares. Implica lograr un armonioso equilibrio entre la vida profesional y personal, lo cual tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral (Greenhaus et al., 2016).

Liderazgo: El liderazgo se refiere a la capacidad de influir y guiar a los empleados hacia el logro de metas y objetivos organizacionales. Un buen liderazgo es fundamental para crear un entorno laboral motivador, fomentar el desarrollo de los empleados y promover la satisfacción laboral (Northouse, 2021) (Northouse, 2021).

Participación en la toma de decisiones: La participación en la toma de decisiones implica involucrar a los empleados en el proceso de tomar decisiones que afectan su trabajo y el funcionamiento de la organización. Cuando los empleados tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones, se sienten valorados, empoderados y su satisfacción laboral tiende a aumentar (Spector, 2019).

Reconocimiento: El reconocimiento laboral se refiere a la valoración y aprecio que se le brinda a un empleado por su desempeño, logros y contribuciones en el trabajo. El reconocimiento juega un papel importante en la satisfacción laboral, ya que fortalece la motivación, el sentido de pertenencia y la autoestima de los empleados (Cameron et al., 2019).

Ambiente de trabajo: El ambiente de trabajo se refiere al entorno físico, social y psicológico en el que los empleados llevan a cabo sus actividades laborales. Un ambiente de

trabajo positivo y favorable promueve la satisfacción laboral al brindar comodidad, seguridad, interacciones positivas y oportunidades de crecimiento (Morgeson et al., 2019).

1.9. Alcances y limitaciones

1.9.1. Alcances:

El estudio se centrará en el personal docente de una organización privada en Ecuador, lo que permitirá obtener una comprensión detallada de los factores que determinan la satisfacción laboral en este contexto específico.

Se analizarán diversos factores que podrían influir en la satisfacción laboral, como el clima organizacional, la motivación laboral, la compensación, el desarrollo profesional y el equilibrio trabajo-vida personal.

Se recopilarán datos tanto cuantitativos como cualitativos para obtener una visión completa de los factores que afectan la satisfacción laboral, utilizando técnicas de investigación como encuestas, entrevistas y análisis de documentos.

Se realizará un análisis exhaustivo de los datos recopilados para identificar patrones, tendencias y relaciones entre las variables estudiadas.

1.9.2. Limitaciones:

El estudio se limitará a una organización del sector educativo privado en Ecuador, lo que implica que los resultados pueden no ser generalizables a otras organizaciones o sectores.

La investigación estará sujeta a posibles sesgos de respuesta, ya que la recopilación de datos se basará en la autopercepción y la opinión de los empleados.

Existe la posibilidad de que los empleados no respondan con sinceridad o no proporcionen información precisa debido a preocupaciones sobre la confidencialidad o represalias.

La investigación estará sujeta a las limitaciones de tiempo y recursos, lo que podría restringir el tamaño de la muestra y la profundidad del análisis.

Las variables estudiadas estarán relacionadas principalmente con factores internos de la organización, por lo que no se explorarán en detalle aspectos externos que puedan influir en la satisfacción laboral, como el contexto económico o político.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Conceptualización de las variables o tópicos clave

Satisfacción laboral: La satisfacción laboral se refiere al grado de contento y bienestar que experimenta un individuo en relación con su trabajo. Implica la percepción subjetiva de que las condiciones laborales, el entorno y las experiencias en el trabajo cumplen con las expectativas y necesidades personales.

Factores determinantes: Los factores determinantes de la satisfacción laboral son aquellos elementos que influyen directamente en el nivel de satisfacción que experimenta el personal de una institución educativa. Estos factores pueden variar e incluir aspectos como el salario, la comunicación organizacional, el liderazgo, las oportunidades de crecimiento profesional, el ambiente laboral, entre otros (Juárez-Adauta, 2019).

Personal: El personal se refiere al conjunto de individuos que trabajan en una institución educativa del sector privado en Ecuador. Incluye a los docentes, administrativos, personal de apoyo y cualquier otro colaborador que forme parte de la organización (Romero & Rosado, 2019).

Institución educativa del sector privado: Se trata de una entidad educativa que no es gestionada por el gobierno, sino por una entidad privada. Estas instituciones ofrecen servicios educativos a través de programas académicos y suelen financiarse con recursos privados, como las matrículas de los estudiantes (Bastardo, 2019).

Ecuador: Ecuador es un país ubicado en la región noroeste de América del Sur. Limita al norte con Colombia, al sur y al este con Perú, y al oeste con el océano Pacífico. Su capital es Quito y su idioma oficial es el español (Muñoz, 2022).

Condiciones laborales: Las condiciones laborales se refieren a los aspectos específicos del entorno de trabajo, que pueden influir en la satisfacción laboral. Esto incluye el horario de trabajo, la carga laboral, la seguridad laboral, los beneficios, las políticas de la empresa, entre otros (Chiang et al., 2018).

Entorno laboral: El entorno laboral hace referencia al ambiente físico y psicológico en el que los empleados llevan a cabo sus tareas diarias. Incluye aspectos como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, el clima laboral, la colaboración entre compañeros y la calidad de las interacciones en el trabajo (Viamontes et al., 2021).

Experiencias laborales: Las experiencias laborales son los eventos, situaciones y vivencias que los empleados experimentan en el transcurso de su trabajo. Estas experiencias pueden tener un impacto tanto positivo como negativo en la satisfacción laboral y pueden incluir aspectos como el reconocimiento, el apoyo de los superiores, las oportunidades de desarrollo y el equilibrio entre vida laboral y personal (Bastardo, 2019).

Salario: El salario se refiere a la compensación económica que recibe un empleado a cambio de su trabajo. Es uno de los factores determinantes más importantes de la satisfacción laboral, ya que influye en la estabilidad financiera, la motivación y la percepción de justicia dentro de la organización (Chiang et al., 2018).

Comunicación organizacional: La comunicación organizacional abarca los procesos y las prácticas de intercambio de información dentro de una institución educativa. Esto incluye la comunicación ascendente (desde los empleados hacia la dirección), la comunicación descendente (desde la dirección hacia los empleados) y la comunicación horizontal (entre los miembros del mismo nivel jerárquico). Una comunicación efectiva puede fomentar la satisfacción laboral al promover la transparencia, la participación y la cohesión en la organización (Juárez-Adauta, 2019).

Liderazgo: El liderazgo se refiere a la capacidad de una persona para guiar, influir y motivar a otros individuos en la consecución de metas comunes. Un liderazgo efectivo puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral, ya que los líderes son responsables de establecer la visión, proporcionar dirección, brindar apoyo y promover un ambiente de trabajo positivo (Martina et al., 2020).

Oportunidades de crecimiento profesional: Las oportunidades de crecimiento profesional son los caminos de desarrollo y avance que una institución educativa ofrece a su personal. Estas oportunidades pueden incluir programas de capacitación, formación continua, ascensos, proyectos desafiantes y la posibilidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos. El acceso a estas oportunidades puede aumentar la satisfacción laboral al brindar perspectivas de progreso y desarrollo personal (Meliá & Peiró, 2021).

Ambiente laboral: El ambiente laboral se refiere al clima general y las características emocionales y sociales presentes en el entorno de trabajo. Incluye aspectos como la confianza, el respeto mutuo, la colaboración, el apoyo entre compañeros, la cohesión del equipo y la calidad de las relaciones laborales. Un ambiente laboral positivo y saludable puede favorecer la satisfacción laboral al promover la motivación, el bienestar emocional y la sensación de pertenencia (Meléndez & Bardales, 2020).

Desarrollo personal: El desarrollo personal se refiere al crecimiento y mejoramiento individual en términos de habilidades, conocimientos, competencias y características personales. En el contexto laboral, el desarrollo personal implica la posibilidad de adquirir nuevas habilidades, ampliar el conocimiento y mejorar las capacidades profesionales. Estas oportunidades de desarrollo personal pueden aumentar la satisfacción laboral al proporcionar un sentido de logro y crecimiento personal (Meléndez & Bardales, 2020).

Equilibrio en el ámbito personal y laboral: El término "equilibrio entre el ámbito laboral y personal" se emplea para describir la habilidad de armonizar las obligaciones y presiones laborales con las actividades y responsabilidades que se tienen fuera del ámbito

laboral, como la vida familiar, el tiempo libre y el cuidado personal. Lograr un equilibrio apropiado puede tener un impacto positivo en la satisfacción en el trabajo, ya que permite a los empleados cumplir con sus distintas necesidades y roles en diferentes aspectos de sus vidas, evitando la fatiga y fomentando un bienestar integral. (Viamontes et al., 2021).

2.2. Importancia de las variables o tópicos clave

La relevancia de estudiar los factores o aspectos que influyen en la satisfacción laboral dentro del contexto de una institución educativa privada radica en su impacto directo en el bienestar, desempeño y permanencia de los empleados. Estos factores son esenciales para comprender y mejorar el ambiente de trabajo y fomentar un contexto propicio para el crecimiento y el desarrollo, tanto a nivel personal como profesional, de los trabajadores.

La satisfacción laboral se destaca como el componente central en este estudio, dado que guarda una estrecha relación con el compromiso, la motivación y la productividad de los empleados. Mantener un nivel adecuado de satisfacción laboral promueve un entorno positivo y estimulante, lo que puede resultar en una mayor retención del personal y una mejora en la calidad de la enseñanza y los servicios educativos proporcionados por la institución.

Las condiciones laborales, que abarcan aspectos como el horario laboral, la carga de trabajo y los beneficios ofrecidos, son fundamentales para el bienestar y la calidad de vida de los empleados. Un entorno de trabajo que ofrezca condiciones apropiadas puede contribuir a la reducción del estrés, mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, y favorecer la salud física y mental de los trabajadores (Chiang et al., 2018).

El liderazgo desempeña un papel crucial en el establecimiento de la cultura organizacional, la dirección estratégica y la gestión de los recursos humanos. Un liderazgo efectivo y comprometido puede inspirar a los empleados, fomentar su participación y empoderamiento, y promover la confianza y la comunicación abierta en la institución

educativa. Esto puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral y la retención del personal.

Las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional son altamente valoradas por los empleados, ya que les permiten adquirir nuevas habilidades, expandir sus conocimientos y avanzar en sus carreras. Estas oportunidades pueden incluir programas de capacitación, formación continua, mentorías y posibilidades de ascenso. La existencia de estas oportunidades no solo aumenta la satisfacción laboral, sino que también fomenta la retención del personal más talentoso y motivado.

Un ambiente laboral positivo, caracterizado por la colaboración, el respeto, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, contribuye a la satisfacción y el compromiso de los empleados. Un entorno en el que se promueva el apoyo mutuo, la equidad y la inclusión puede generar un sentimiento de pertenencia y motivación en los trabajadores de la unidad educativa (Meliá & Peiró, 2021).

A nivel de capacidad de equilibrar las demandas laborales con las responsabilidades y actividades fuera del trabajo es esencial para el bienestar y la satisfacción general de los empleados. Un equilibrio adecuado permite a los empleados dedicar tiempo a sus familias, intereses personales y autocuidado, lo que contribuye a su felicidad y satisfacción en el trabajo.

En otras palabras, las variables esenciales en la investigación sobre la satisfacción laboral del personal en una institución educativa privada en Ecuador desempeñan un papel fundamental al facilitar la comprensión y la mejora del ambiente de trabajo, lo que a su vez promueve el bienestar y el crecimiento de los empleados. Estas variables tienen un impacto directo en la retención del personal, el desempeño laboral y la calidad de los servicios educativos proporcionados, lo que resalta su importancia crítica al implementar estrategias de mejora en estas instituciones educativas.

2.3. Modelos de las variables

Para abordar el estudio de los factores que determinan la satisfacción laboral se pueden considerar varios modelos teóricos que ayuden a comprender mejor las variables involucradas. A continuación, se presentan dos modelos comunes utilizados en este contexto:

Modelo de Satisfacción Laboral de Hackman y Oldham:

Este modelo se basa en la teoría de las características del puesto de trabajo y propone que la satisfacción laboral está influenciada por cinco características fundamentales del puesto (Martina et al., 2020):

a) Variedad de habilidades: Se refiere a la diversidad y desafío de las tareas realizadas en el puesto. Cuanto mayor sea la variedad, más probable es que los empleados experimenten satisfacción laboral.

b) Identidad de la tarea: Se refiere a la percepción de los empleados de que sus tareas contribuyen a un resultado final significativo. Cuanto más clara sea la identidad de la tarea, más probable es que los empleados se sientan satisfechos con su trabajo.

c) Significado de la tarea: Hace referencia a la importancia personal que los empleados otorgan a su trabajo. Si perciben que su labor es significativa y valiosa, es más probable que experimenten satisfacción laboral.

d) Autonomía: Se refiere al grado de libertad y autonomía que los empleados tienen para tomar decisiones y controlar su trabajo. Cuanto mayor sea la autonomía, mayor será la satisfacción laboral.

e) Retroalimentación en el desempeño: Hace referencia a la información que se brinda a los trabajadores acerca de su desempeño y resultados. La retroalimentación que es nítida y periódica puede elevar el nivel de satisfacción en el trabajo al ofrecer una sensación de éxito y oportunidad de mejora.

Modelo de Factores Higiénicos y Motivacionales de Herzberg:

Este modelo se basa en la teoría de los dos factores y sostiene que la satisfacción laboral está directamente influenciada por dos conjuntos de factores (Juárez-Adauta, 2019):

a) Factores higiénicos: Estos factores están relacionados con el entorno laboral y tienen un impacto en la insatisfacción si no están presentes o son deficientes. Incluyen aspectos como el salario, las condiciones de trabajo, las políticas de la organización y las relaciones con los superiores y compañeros. Si estos factores son adecuados, pueden prevenir la insatisfacción laboral, pero no necesariamente generan satisfacción.

b) Factores motivacionales: Estos factores están relacionados con el contenido del trabajo y tienen el potencial de generar satisfacción laboral. Incluyen aspectos como el logro, el reconocimiento, el crecimiento y desarrollo personal, la responsabilidad y el sentido de pertenencia. Estos factores están más vinculados a las necesidades intrínsecas de los empleados y, cuando están presentes, pueden generar un alto nivel de satisfacción laboral.

Modelo de Job Demands-Resources (Demandas y Recursos Laborales):

Este modelo se centra en la interacción entre las demandas laborales y los recursos disponibles en el entorno de trabajo, y cómo influyen en la satisfacción laboral. Se distinguen dos tipos de variables:

a) Demandas laborales: Son los aspectos del trabajo que requieren esfuerzo y energía por parte de los empleados. Pueden incluir altas cargas de trabajo, presión temporal, demandas emocionales, ambigüedad de roles, entre otros. Un exceso de demandas laborales puede generar estrés y afectar negativamente la satisfacción laboral (Martina et al., 2020).

b) Recursos laborales: Son los elementos que brindan apoyo y facilitan el desempeño laboral. Pueden ser recursos materiales, sociales, cognitivos o emocionales. Por ejemplo, un ambiente de trabajo colaborativo, un liderazgo de apoyo, oportunidades de desarrollo

profesional y reconocimiento por el trabajo realizado. La presencia de recursos laborales adecuados puede aumentar la satisfacción laboral al proporcionar un mayor sentido de control, apoyo y crecimiento.

Modelo de Equilibrio Trabajo-Familia:

Este modelo se enfoca en la relación entre las responsabilidades laborales y las responsabilidades familiares de los empleados. Reconoce que el equilibrio adecuado entre estas áreas es fundamental para la satisfacción laboral (Romero & Rosado, 2019). El modelo sugiere que un buen equilibrio trabajo-familia se logra cuando existen políticas y prácticas organizacionales que permiten a los empleados satisfacer sus responsabilidades laborales y familiares de manera efectiva. Esto incluye flexibilidad en los horarios de trabajo, permisos parentales, apoyo para el cuidado de hijos o familiares dependientes, entre otros. Un equilibrio positivo entre trabajo y familia puede aumentar la satisfacción laboral al reducir el estrés y permitir que los empleados atiendan sus necesidades personales y familiares.

Estos marcos teóricos ofrecen diversas perspectivas para comprender los factores cruciales que afectan la satisfacción laboral del personal docente de una institución privada en Ecuador. La utilización de estos modelos puede contribuir a la identificación de áreas que requieren mejoras y a la formulación de estrategias concretas para fomentar un ambiente de trabajo gratificante y motivador para el personal docente. Es esencial personalizar estos modelos de acuerdo con las particularidades y demandas específicas de la institución, tomando en cuenta consideraciones culturales, organizativas y contextuales relevantes.

2.4. Análisis comparativo

Tabla 1.

Análisis comparativo de los modelos teóricos de variables de satisfacción laboral

Modelo de Satisfacción Laboral de Hackman y Oldham	Modelo de Factores Higiénicos y Motivacionales de Herzberg	Modelo de Job Demandas y Recursos Laborales	Modelo de Equilibrio Trabajo-Familia
<p>El modelo Hackman y Oldham, desarrollan características del puesto, siendo la clave que explica e indica la motivación y la satisfacción laboral, la rotación y el absentismo. A través de las relaciones existentes entre cinco dimensiones de los puestos que pueden ser, identidad, variedad, autonomía significado y feedback. Así mismo se encuentran los denominados estados críticos que son responsabilidad en los resultados, conocimientos de los resultados y trabajo con sentido.</p>	<p>Explica el comportamiento de los individuos en su lugar de trabajo, planteando la existencia de los factores que orientan el comportamiento de los individuos, siendo estos: Factores extrínsecos o higiénico que hace mención del ambiente que rodea y cómo se desempeña en su trabajo es decir que se encuentran fuera del control del individuo. Por otro lado, se encuentra el factor de motivación o también llamado factores intrínsecos es decir que se encuentran bajo el control del trabajador relacionándose con lo que él o ella hace y desempeño.</p>	<p>Se caracteriza porque permite categorizar los factores psicosociales en el ambiente laboral en dos grupos: el primero que son las demandas y hace mención a son los aspectos que requieren esfuerzo y se asocia al costo fisiológico y psicológico como por ejemplo las altas demandas pueden conducir a efectos negativos del trabajo, depresión bajo rendimiento e insatisfacción laboral en cambio en el segundo los recursos laborales son los amortiguadores es decir que son factores protectores como son la motivación intrínseca y extrínseca del trabajador a nivel intrínseco se menciona su crecimiento laboral y a nivel extrínseco se evidencia los recursos que tiene un fin instrumental que le permite la ejecución de las tareas al individuo.</p>	<p>Reconoce que el equilibrio adecuado entre estas áreas es fundamental para la satisfacción laboral. El modelo sugiere que un buen equilibrio trabajo-familia se logra cuando existen políticas y prácticas organizacionales que permiten a los empleados satisfacer sus responsabilidades laborales y familiares de manera efectiva.</p>

Nota. La presente tabla indica un análisis comparativo de los modelos teóricos de variables de satisfacción laboral, obtenido de Martina et al. (2020); Amparo y Begoña (2019); ULS (2019); Romero (2019) y Hernández & Oramas (2019)

2.5. Análisis crítico.

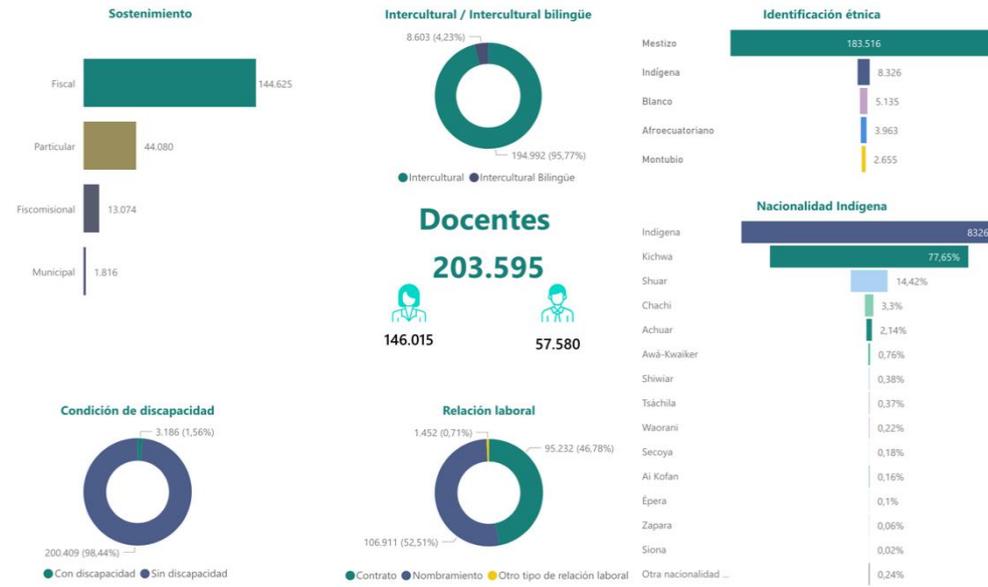
La satisfacción laboral tiene una relación directa en el desempeño y productividad, al igual que incrementa su nivel de compromiso para adquirir y desarrollar con la organización siendo que el principal objetivo de la empresa es la administración y atender las expectativas de los empleados, ya que esta depende de la calidad del trabajo que brinda el empleado y a su vez el grado de productividad y rentabilidad.

Además, cabe recalcar que las actividades laborales de los individuos son un papel preponderante en la vida de cada uno de ellos, siendo que las personas permanecen en su tiempo del día más en la empresa que labora que en su propio hogar, por tal razón la investigación se torna importante, ya que contar con un alto índice de satisfacción laboral ayuda al crecimiento de esta, pero si existe la falta de esta hace ser menos competitiva a la institución educativa creando desventajas frente a sus rivales.

La satisfacción laboral en los últimos años es una variable relevante de interés y de investigación indicando que en el Ecuador para el año 2021-2022 se encontró 203.595 catedráticos; pero en el año 2020-2021 se registraron 206.875 y en el periodo 2019- 2020 hubo 219.995 docentes mencionando que aproximadamente en este lapso de 2019-2022 alrededor de 16.400 docentes salieron del sistema de educación nacional debido a que existe una sobrecarga laboral para los docentes, como se evidencia en las siguientes figuras:

Figura 1

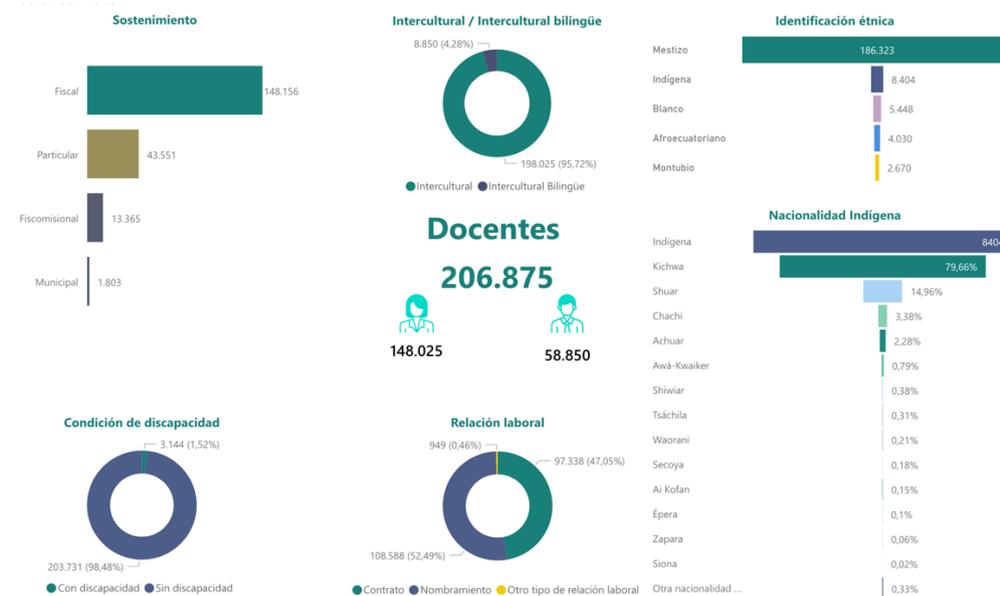
Estadísticas de docentes del año 2021-2022



Nota. La presente figura indica Las estadísticas de docentes en el año 2021-2022 obtenido por el Ministerio de Educación en el año (2023)

Figura 2

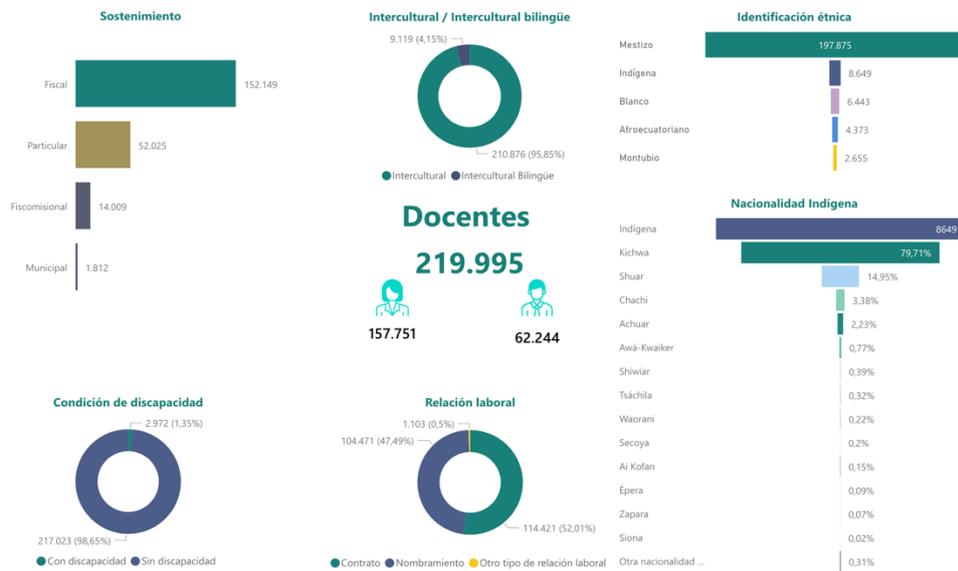
Estadísticas de docentes del año 2020-2021



Nota. La presente figura indica Las estadísticas de docentes en el año 2020-2021 obtenido por el Ministerio de Educación en el año (2023)

Figura 3

Estadísticas de docentes del año 2019-2020



Nota. La presente figura indica Las estadísticas de docentes en el año 2020-2021 obtenido por el Ministerio de Educación en el año (2023).

Capítulo III

Marco referencial

3.1. Reseña histórica

En el ámbito educativo privado, desde hace tiempo se han generado estudios y discusiones sobre los diferentes elementos que aseguran la satisfacción laboral y con ello los niveles de rendimiento, productividad y conformidad tanto para los colaboradores, como para quienes se encargan de diseñar e implementar las diferentes herramientas; a fin de maximizar los esfuerzos con los resultados evidenciados por los representantes y estudiantes.

La satisfacción laboral ha evidenciado un interés por parte de las organizaciones a fin de presentar un ambiente laboral y ofrecer ciertos programas, recompensas, capacitaciones y otras estrategias que garanticen el mejor resultado. Siendo una condición necesaria para que el esfuerzo sea productivo, relacionándose de forma estrecha con los niveles de esfuerzo y compromiso a nivel individual y organizacional con el que se puede diferenciar una institución educativa de otra, adaptado a las necesidades insatisfechas de sus participantes.

Dentro del sector educativo, la insatisfacción laboral se vincula con la rotación y ausentismo de los miembros de una institución, por lo que la productividad general se ve afectada y los resultados en el desempeño de los estudiantes y la percepción de los padres puede verse afectada. Los directivos deben prestar atención a los niveles de satisfacción de los trabajadores a fin de garantizar el éxito y durabilidad dentro de un mercado competitivo, adaptado a los niveles educativos y las exigencias a las que estos esperen.

Son diversos los autores que han afirmado que este tema es uno poderoso con un impacto considerable que se debe analizar y potenciar. Un docente satisfecho con su desempeño, su papel dentro de la institución y sus metas personales contribuye de forma esencial en la mejora de la calidad de servicio brindada, considerando otros factores para

establecer la realidad actual en la sociedad y con ello generar cambios positivos para hacer de la educación una eficaz y aplicada a los requerimientos específicos de los estudiantes.

Sin importar el ámbito en el que se desarrollen, cuando una empresa toma en consideración las necesidades y expectativas de sus trabajadores, se evidencia un esfuerzo por conservar las mejores relaciones y resultados que impulsen y destaquen la organización de la competencia. Para los educadores esto puede incluir actividades adicionales a las de enseñanza, tiempo para trámites administrativos, sesiones de asesoramiento con padres y representantes, capacitaciones constantes que mejoren los conocimientos en ciertas áreas, disposición para tareas adicionales, herramientas que muestren el aspecto positivo del entorno; todo lo que genera un personal proactivo con ganas de mejorar e impulsar su crecimiento y el de todos en general.

Como parte de esta información, se presentan investigaciones que abarcan las variables similares a las presentadas, como, por ejemplo, se puede destacar la investigación de Párraga y Sabando (2021), el propósito de esta investigación consistió en evaluar el grado de satisfacción de los empleados con respecto a los factores de higiene y motivación propuestos por la teoría de Herzberg en la Dirección Provincial IEES-Manabí, ubicada en Ecuador. La metodología empleada fue de tipo descriptiva, con un diseño de tipo no experimental y de corte transversal. Teniendo en cuenta esto, se aplicó un enfoque cuantitativo basado en fuentes bibliográficas. La población en estudio comprendía 244 empleados, de los cuales se extrajo una muestra de 150 empleados, calculada con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Para recolectar datos, se utilizó un cuestionario que constaba de 14 ítems con una escala de respuesta tipo Likert, que variaba desde "muy satisfecho" hasta "muy insatisfecho". Los resultados revelaron un alto grado de satisfacción en los factores tanto de higiene como motivacionales. En consecuencia, se llegó a la conclusión de que la investigación obtuvo calificaciones de "muy satisfactorio" y "satisfactorio". Los empleados valoraron positivamente

la organización debido a que reciben diversos estímulos que les permiten desempeñarse de manera eficiente durante su jornada laboral.

Asimismo, el estudio realizado por Escobedo (2020), se realizó una caracterización del ambiente laboral y la satisfacción de los profesores en las Instituciones de Educación Inicial del sector educativo de Tumbes a través de un enfoque descriptivo y transversal. La población de interés estuvo compuesta por docentes de 33 escuelas de Educación Inicial privadas en Tumbes, y la muestra se seleccionó mediante un muestreo probabilístico que incluyó a 110 profesores que cumplían con los requisitos del perfil, siendo en su mayoría mujeres con el título profesional de Licenciados en Educación.

Los resultados revelaron que el 36.4% de los profesores percibe que el clima organizacional es deficiente, un 33.6% lo calificó como regular, y que la satisfacción en relación con las decisiones tomadas por el director de la institución es baja. Estos hallazgos indican que los docentes experimentan un clima organizacional poco favorable y niveles de satisfacción laboral que se sitúan en una escala media y baja. Esto se debe en gran medida a problemas relacionados con la infraestructura deficiente y la escasez de equipos y materiales disponibles.

Mientras que para Manzano (2019), la gestión administrativa en las instituciones educativas es igualmente crucial, tenido en cuenta que está expuesta al constante desafío de desarrollar herramientas efectivas para fortalecer el compromiso organizacional además del sentido de pertenencia entre los profesores. El objetivo de la investigación consistió en evaluar la relación entre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los docentes mediante un estudio comparativo. A través del análisis estadístico de 65 encuestas, se examinaron los niveles de los tres componentes del compromiso organizacional (normativo, de continuidad y afectivo) junto con los factores relacionados con el sentido de pertenencia, incluyendo lo afectivo, lo físico, lo social y la experiencia laboral, entre docentes de una institución del sector público y otra del sector privado en la ciudad de Quito, Ecuador.

Los resultados indicaron que en la institución pública predominaba el compromiso normativo, caracterizado por el sentimiento de obligación de permanecer en la institución, mientras que en la institución privada los docentes mostraban un alto nivel de compromiso afectivo. La calidad educativa implica una gestión adecuada en la que los docentes actúen como facilitadores de un entorno de trabajo enfocado en el crecimiento personal y profesional, comprometiéndose con su profesión y manteniéndose al tanto de los avances en ciencia, tecnología y cambios en los procesos organizativos.

3.2. Presentación de actores

Dentro de los actores que participan en la satisfacción laboral docente y los conocimientos presentados en el capítulo de marco teórico, se consideran diferentes teorías, investigaciones y estudios que respaldan esta y su relación con la productividad y crecimiento individual y colectivo. Dentro de los principales autores se destaca Herzberg, presentando una de las teorías más citadas ya que hace referencia a los factores internos o motivadores tales como el reconocimiento, logro, avance, responsabilidad y crecimiento; sumado a los factores externos o higiénicos se menciona la administración dentro de la directiva, condiciones laborales, relaciones con los superiores, salarios, vida personal, relaciones con compañeros, seguridad y estado que influyen en la insatisfacción o no dentro de una organización.

Factores internos:

- Reconocimiento.
- Logros.
- Responsabilidades.
- Crecimiento dentro de la institución.
- Capacitaciones periódicas.
- Realización personal.

- Beneficios económicos.

Factores externos:

- Salarios reducidos.
- Sobrecarga de responsabilidades.
- Relaciones con otros docentes y supervisores.
- Políticas internas.
- Administración.
- Organización.
- Seguridad.
- Monitoreo.
- Condiciones de vida.
- Tiempo de servicio.
- Relación con estudiantes y padres.

3.3. Diagnóstico sectorial

Son numerosos factores los que conforman el sector educativo dentro del Ecuador, que no solo incluyen la impartición de conocimientos en diferentes niveles, sino de las diferentes herramientas, estrategias y métodos que aseguren una calidad de primera, formando a la población del futuro de la mejor forma posible; lo que implica una gran responsabilidad para las organizaciones a cargo ya que deben combinar de manera adecuada y efectiva las destrezas del capital humano con las tecnologías disponibles que aseguren esta eficiencia, productividad y satisfacción. Todos estos factores en el país han tenido un crecimiento considerable, no solo por los desafíos a los que se tuvieron que enfrentar durante la pandemia Covid-19 sino a otros que había sido desatendidos durante muchos años.

La satisfacción laboral es una variable relacionada a la productividad y la mejora continua de los colaboradores, donde si estos evidencian niveles elevados se puede afirmar una victoria; mientras que al disminuir estos niveles se considera que están insatisfechos y son necesarias maniobras de mejora. Para medir esto se deben analizar y seleccionar diferentes causas que generen o disminuyan el crecimiento de una organización, incluyendo la estructura, comunicación y métodos para la participación de todos los trabajadores.

Tanto en el ámbito nacional e internacional, son numerosos los que han analizado los componentes del clima organizacional y como estos impactan en la satisfacción de los educadores dentro del sector privado. Se ha considerado como una disciplina en evolución constante configurada de acuerdo con la cultura, necesidades y estructuras de la institución en la que se aplica. Para los directivos, es vital el realizar estudios de forma periódica en los que se analice la percepción actual y como desde el punto de vista de los participantes se pueden mejorar los resultados obtenidos.

Capítulo IV

Resultados

Tabla 2

Personal de la institución

	Mujeres	Hombres	Total de trabajadores
Docentes	39	42	81
Coordinadores	5	4	9
Directivos	4	6	10
Total	36	64	100

Nota: Elaborado por el autor

Instrumentos: El instrumento utilizado para recopilar datos fue una encuesta escrita, basada en la versión S20/23 de Meliá y Peiró, que había sido validada previamente por Luengo et al. (2016). Esta encuesta se administró de manera individual y autoadministrada, con la supervisión de un investigador de campo, siguiendo las directrices propuestas por Carrillo et al. (2015)

La encuesta se diseñó para medir diversos aspectos relacionados con la satisfacción laboral, como la supervisión recibida, el salario, el entorno físico, la satisfacción con las funciones realizadas y la participación en decisiones.

Procedimiento de recopilación de datos: La encuesta se administró de manera individual y autoadministrada a los participantes. Un investigador de campo supervisó este proceso, lo que sugiere que podría haberse llevado a cabo en un entorno físico donde los investigadores podían estar presentes para responder preguntas y garantizar la calidad de las respuestas.

Análisis estadístico: Para el análisis de datos, se utilizaron una hoja de cálculo electrónica de Excel y el software estadístico SPSS versión 25. Esto implica que se realizaron análisis estadísticos descriptivos e inferenciales para comprender y sacar conclusiones sobre la satisfacción laboral de los profesores.

4.1. Resultados

Tabla 3

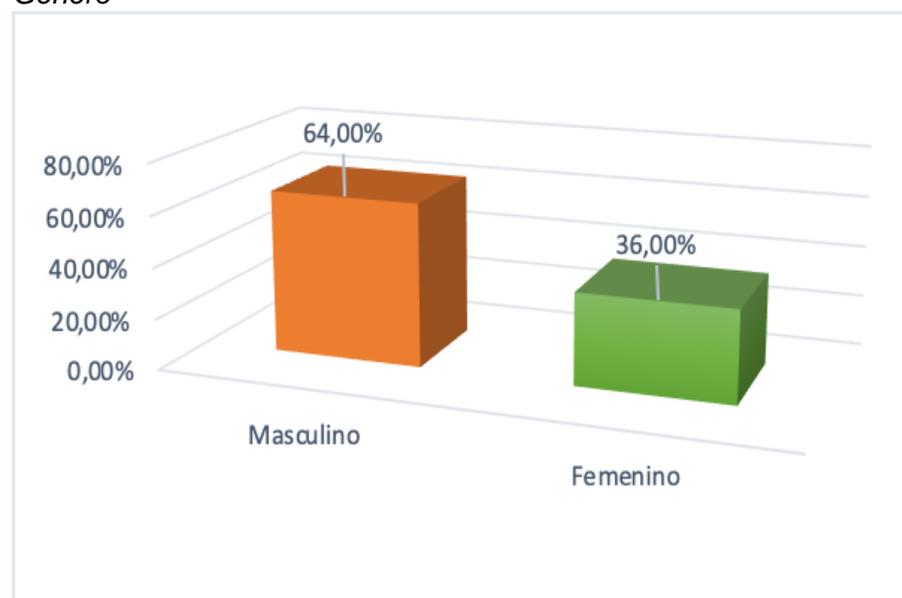
Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	64	64,00%	64,00%
Femenino	36	36,00%	100,00%
Total	100	100%	

Nota: Elaborado por el autor

Figura 4

Género



Nota: Elaborado por el autor

La presente gráfica muestra los resultados de los encuestados, en el cual un 64% del personal de institución son de género masculino y un 36% son de género femenino.

Tabla 4

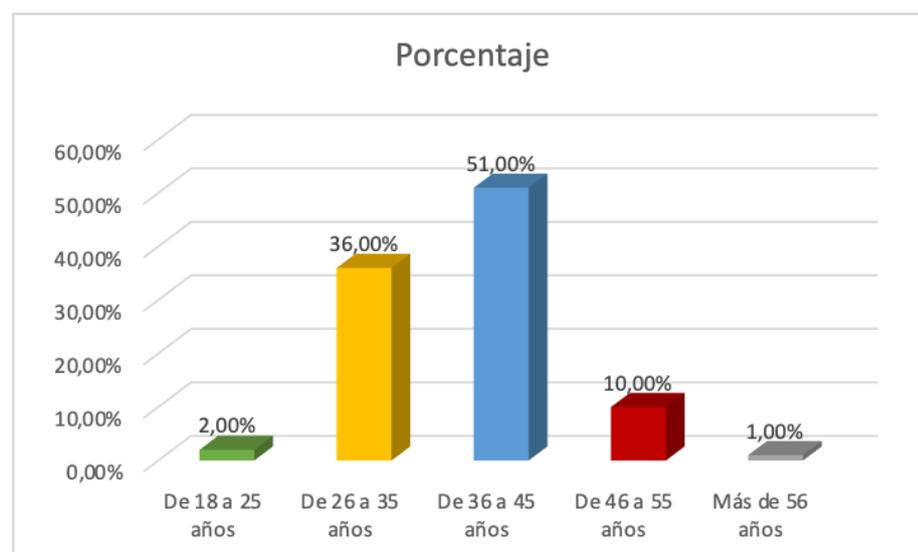
Edad

Variable	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 18 a 25 años	2	2,00%	2,00%
De 26 a 35 años	36	36,00%	38,00%
De 36 a 45 años	51	51,00%	89,00%
De 46 a 55 años	10	10,00%	99,00%
Más de 56 años	1	1,00%	100,00%
Total	100	100,00%	

Nota: Elaborado por el autor

Figura 5

Edad



Nota: Elaborado por el autor

La tabla 4 y figura 5 muestra el rango de edad de los profesionales, en donde en un 51% se encuentra laborando en la institución educativa privada con un rango de edad de 36

a 45 años, seguido del 36% que son de la edad comprendida en 26 a 35 años y apenas el 1% se encuentra laborando entre la edad de más de 56 años.

Tabla 5

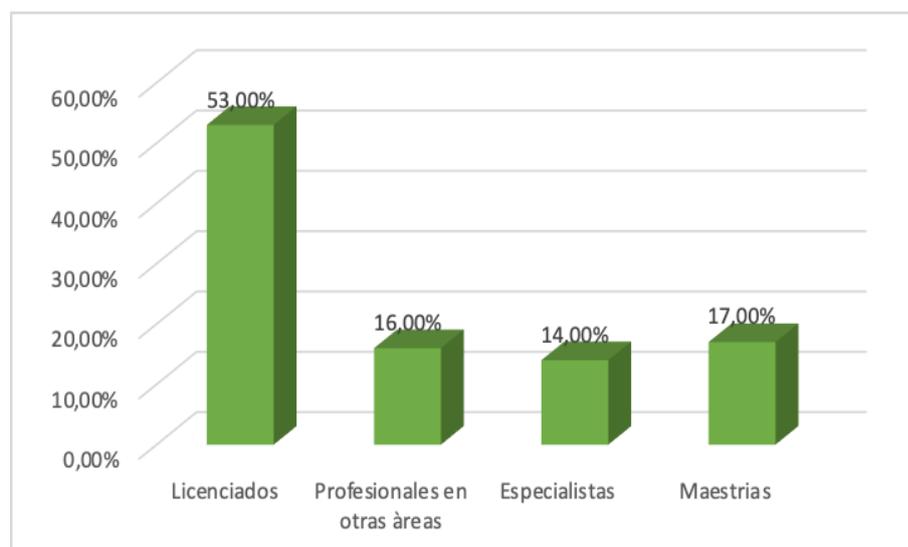
Nivel de escolaridad de los docentes

Nivel de escolaridad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Licenciados	53	53,00%	53,00%
Profesionales en otras áreas	16	16,00%	69,00%
Especialistas	14	14,00%	83,00%
Maestrías	17	17,00%	100,00%
Total	100	100,00%	

Nota: Elaborado por el autor

Figura 6

Nivel de escolaridad de los docentes



Nota: Elaborado por el autor

A nivel de escolaridad de los profesionales se hace mención en la figura 6 que en un 53% de profesionales su nivel académico es de licenciados, un 17% poseen maestrías, 16% son profesionales en otras áreas y un 14% son especialistas en el área de docentes.

Tabla 6

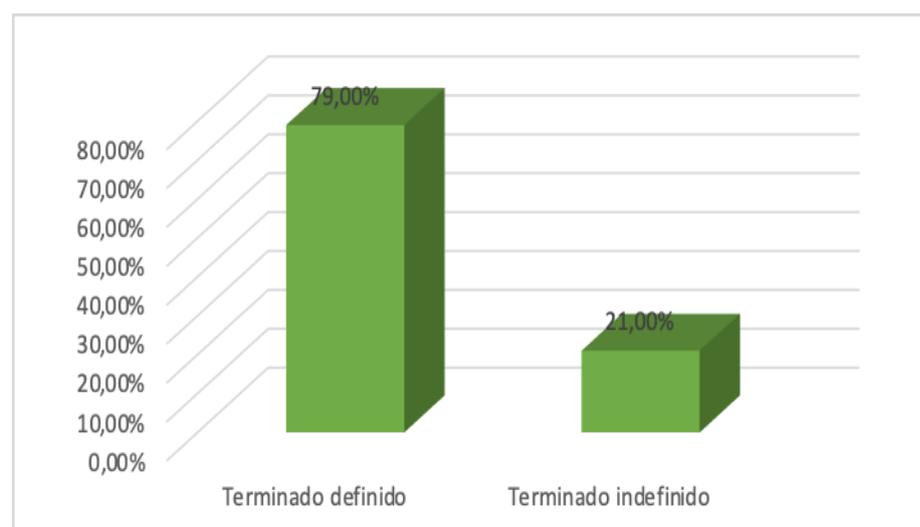
Tipo de contrato

Tipo de contrato	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Terminado definido	79	79,00%	79,00%
Terminado indefinido	21	21,00%	100,00%
Total	100	100,00%	

Nota: Elaborado por el autor

Figura 7

Tipo de contrato



Nota: Elaborado por el autor

En la figura 7 se observa que en un 79% de los encuestados, su tipo de contrato es terminado definido, es decir que saben hasta que fecha acaban sus labores con la institución educativa, en cambio en un 21% su tipo de contrato es de terminado indefinido, en otras palabras, los encuestados mencionan que no saben hasta que fecha tienen su cese de funciones laborales en la institución.

Tabla 7

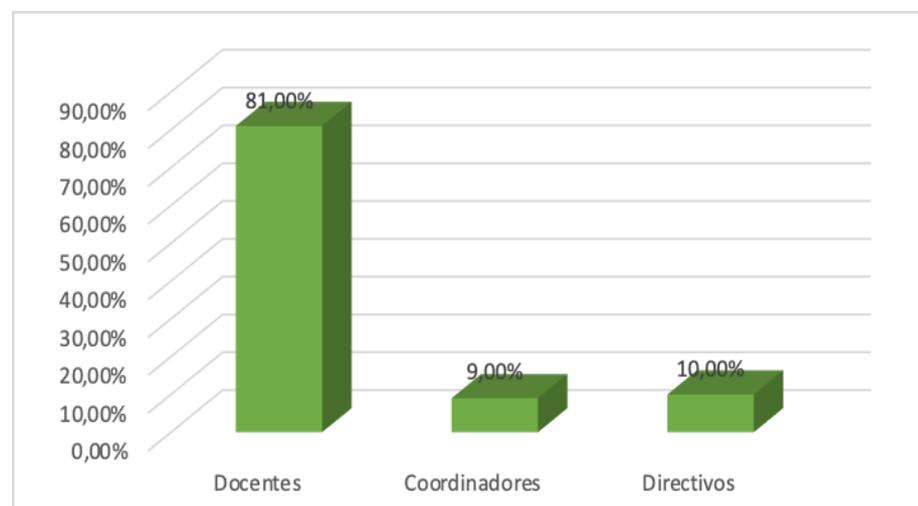
Cargos

Cargos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Docentes	81	81,00%	81,00%
Coordinadores	9	9,00%	90,00%
Directivos	10	10,00%	100,00%
Total	100	100,00%	

Nota: Elaborado por el autor

Figura 8

Cargos



Nota: Elaborado por el autor

En la presente figura se indica que de los 100 encuestados, 81 % de los profesionales se encuentran en el cargo de docentes, 9 son coordinadores y en un 10% son directivos.

Tabla 8

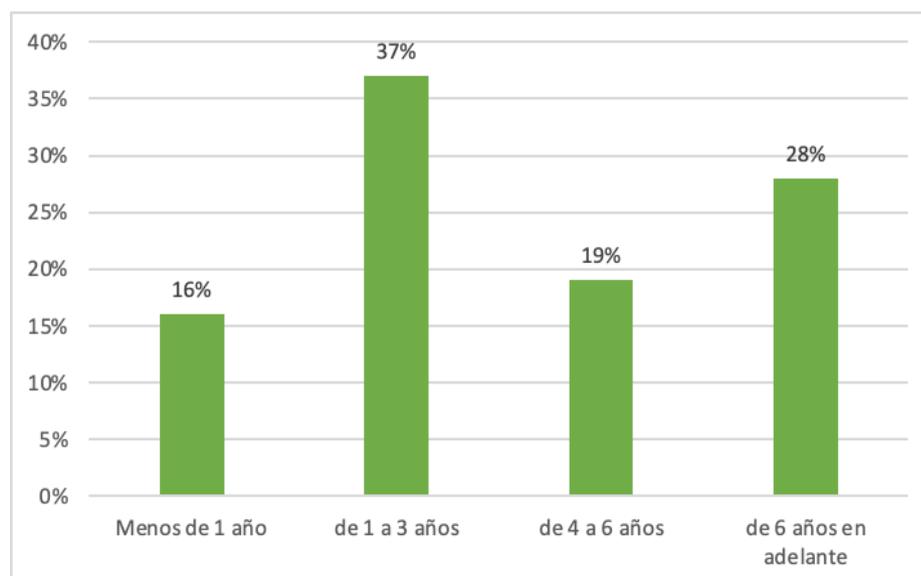
Antigüedad Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Menos de 1 año	16	16%	16%
de 1 a 3 años	37	37%	53%
de 4 a 6 años	19	19%	72%
de 6 años en adelante	28	28%	100%
Total	100	100%	

Nota: Elaborado por el autor

Figura 9

Antigüedad Laboral



Nota: Elaborado por el autor

La tabla 8 y figura 9 muestra la antigüedad de los profesionales, en donde en un 37% se encuentra laborando en la institución educativa privada de 1 a 3 años, seguido del 28% que llevan tiempo trabajando de 6 años en adelante y 16% se encuentra laborando menos de un año.

Tabla 9

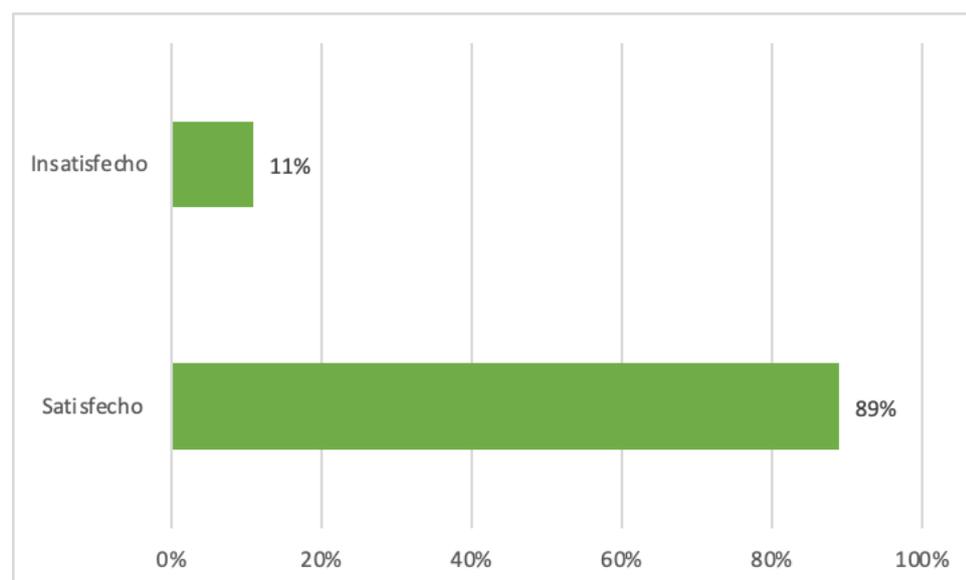
Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Satisfecho	89	89%	89%
Insatisfecho	11	11%	100%
Total	100	100%	

Nota: Elaborado por el autor

Figura 10

Supervisión



Nota: Elaborado por el autor

La tabla 9 y figura 10 muestra el nivel de satisfacción en cuanto a supervisión por parte de los altos dirigentes de la institución privada, donde en un 89% se encuentra satisfecho y un 11% no se encuentra satisfecho.

Tabla 10

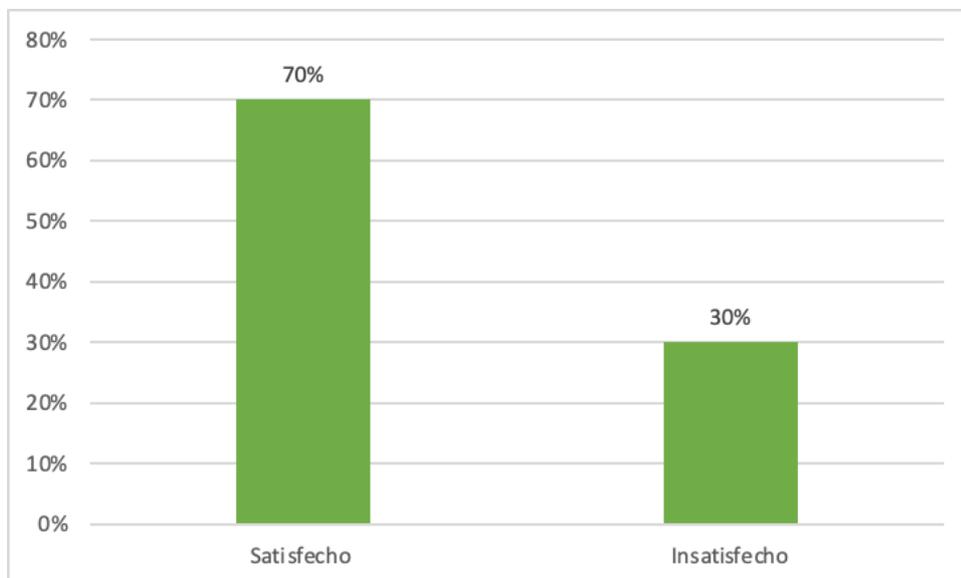
Espacios Físicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Satisfecho	70	70%	70%
Insatisfecho	30	30%	100%
Total	100	100%	

Nota: Elaborado por el autor

Figura 11

Espacios Físicos



Nota: Elaborado por el autor

En cuanto al grado de satisfacción por parte de los espacios físicos que ofrece la institución, el 70% del personal que se encuentra laborando en la institución está satisfecha, y el 30% no lo está.

Tabla 11

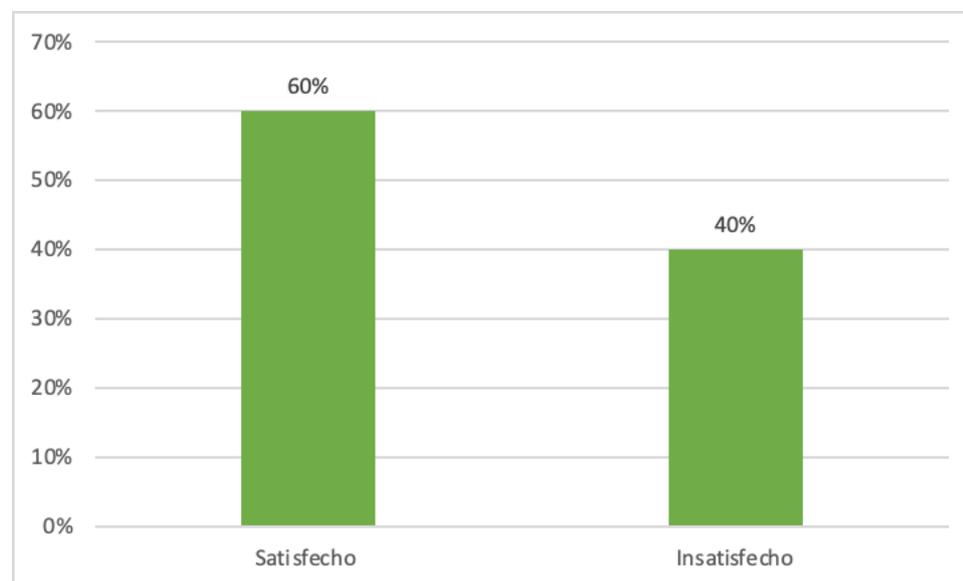
Remuneración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Satisfecho	60	60%	60%
Insatisfecho	40	40%	100%
Total	100	100%	

Nota: Elaborado por el autor

Figura 12

Salario

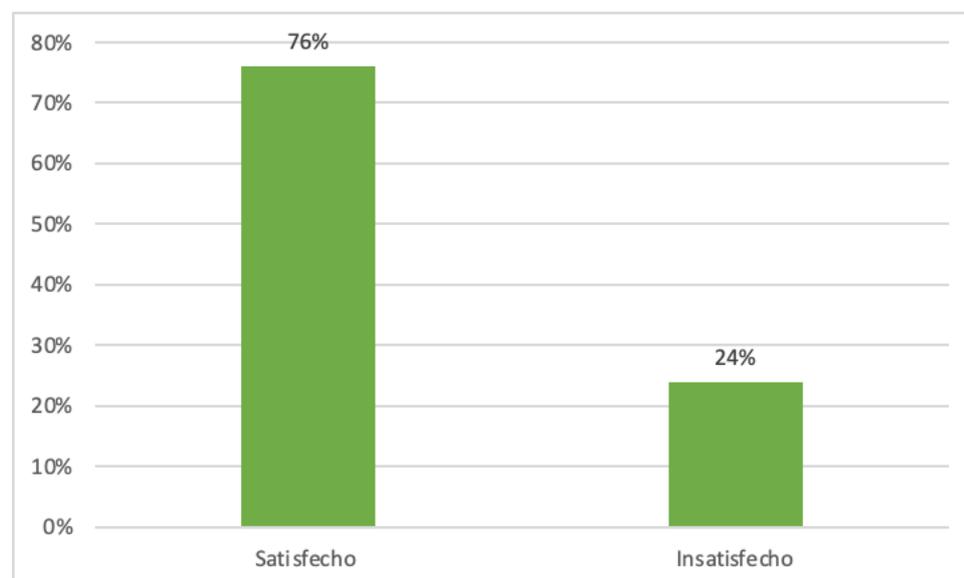


Nota: Elaborado por el autor

En la presente tabla 11 y figura 12 se indica en cuanto se encuentran satisfechos por su nivel de remuneración en tanto a su cargo que labora, donde el 60% del personal está satisfecho y un 40% insatisfecho, por lo que espera que incremente dicha remuneración.

Tabla 12*Horas laborales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Satisfecho	76	76%	76%
Insatisfecho	24	24%	100%
Total	100	100%	

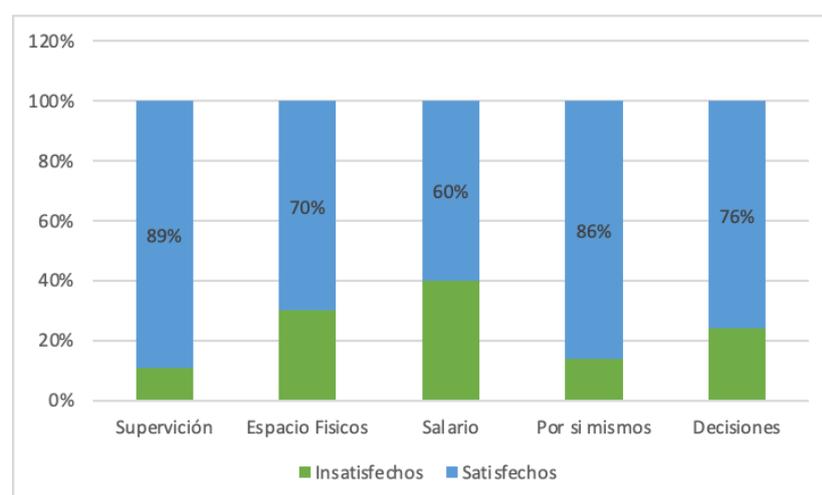
Nota: Elaborado por el autor**Figura 12***Horas laborales**Nota:* Elaborado por el autor

A nivel de las horas laborales que se encuentran trabajando el personal de la unidad educativa, se hace mención que de las 100 personas el 76% de los mismos se encuentran satisfechos por su horario de trabajo, caso contrario el 24% esta insatisfecho por las horas que labora en la institución.

Tabla 13*Satisfacción de los docentes*

Satisfacción de los docentes	Insatisfechos	Satisfechos	Total
Supervisión	11%	89%	100,00%
Espacio Físicos	30%	70%	100,00%
Salario	40%	60%	100,00%
Por si mismos	14%	86%	100,00%
Decisiones	24%	76%	100,00%

Nota: Elaborado por el autor

Figura 13*Satisfacción de los docentes*

Nota: Elaborado por el autor

En la figura 10 se evidencia el porcentaje de satisfacción de los docentes en cuanto a los distintos ítems considerados en la investigación, siendo que de los 100 encuestados en un 11% presentan insatisfacción en cuanto a la supervisión por parte de los supervisores, además se constata que es el ítem con menor porcentaje de insatisfacción por parte de los encuestados. De igual manera a nivel de espacios físicos, remuneración, por sí mismos, decisiones, se encuentran con alto nivel de satisfacción laboral que superan el 50%.

A continuación, se presentan los resultados de la prueba de independencia chi-cuadrado que busca identificar los factores sociodemográficos y laborales que tienen un impacto en la insatisfacción de los profesores.

Tabla 14

Valores p de la prueba chi cuadrado

	Supervisión	Espacios Físicos	Salario	Por sí mismo	Decisiones
Género	0,23	0,672	0,29	0,345	0,1
Nivel Académico	0,02*	0,223	0,56	0,167	0,03*
Tipo de contrato	0,20	0,8	0,91	0,213	0,61
Tipo de cargo	0,54	0,02*	0,01*	0,187	0,52
Edad	0,38	0,254	0,65	0,108	0,004*
Antigüedad Laboral	0,42	0,124	0,35	0,67	0,34
Horas laborales	0,34	0,612	0,44	0,861	0,41

Nota: Elaborado por el autor

La Tabla 14 indica que se evidencia una conexión estadísticamente relevante entre el nivel académico y los factores de supervisión y decisiones (valor $p < 0,05$). De manera similar, el tipo de posición influye en la satisfacción con los espacios físicos y el salario (valores p de 0,02 y 0,006 respectivamente). Asimismo, se aprecia una relación entre la edad y la satisfacción en cuanto a la participación en las decisiones de la organización (valor $p = 0,004$).

4.1.1.1. Propuesta de Estrategias

Tras los datos recabados de la institución educativa privada y resultados presentados anteriormente, se hace mención una mejora en la supervisión al personal dado que el 89% de los encuestados se encuentra satisfecho con la supervisión, es esencial mantener y fortalecer esta área. Esto puede lograrse mediante una comunicación abierta y efectiva entre los supervisores y los docentes, además de fomentar la retroalimentación regular y constructiva por parte de los supervisores para reconocer el buen desempeño y brindar orientación para la mejora.

Por parte de la optimización de espacios físicos, se menciona que, aunque el 70% de los docentes está satisfecho con los espacios físicos, se pueden realizar mejoras para aumentar esta satisfacción, también es importante invertir en la infraestructura escolar, proporcionando aulas cómodas y bien equipadas que fomenten un ambiente de aprendizaje favorable, al igual que mantener un entorno limpio y seguro en la institución.

Así mismo es de suma importancia revisar las políticas salariales, dado que el 60% de los profesionales está satisfecho con su remuneración, es importante evaluar la competitividad de los salarios en comparación con otras instituciones educativas y sectores similares. Realizar revisiones periódicas de las políticas salariales y considerar ajustes que reflejen la experiencia y el desempeño de los docentes.

Cabe destacar que, en la participación en decisiones, la satisfacción con la participación en decisiones es del 76%, lo que indica un nivel razonable, pero aún se pueden realizar mejoras. Promover una cultura de toma de decisiones participativa, donde los docentes tengan la oportunidad de contribuir con ideas y opiniones en la planificación y desarrollo de políticas y programas educativos.

De la misma forma en el desarrollo profesional y capacitación es imprescindible invertir en el desarrollo profesional de los docentes ofreciendo programas de capacitación y actualización constante inclusive brindar oportunidades para que los docentes adquieran nuevas habilidades y conocimientos, lo que puede aumentar su satisfacción al sentir que están creciendo profesionalmente.

Por cuanto a la evaluación del clima organizacional se debe realizar encuestas periódicas de clima organizacional para medir la satisfacción de los docentes en tiempo real y utilizar los resultados de estas encuestas para identificar áreas específicas de mejora y tomar medidas proactivas, donde reconocer públicamente los logros y contribuciones de los docentes fomenta un ambiente de trabajo en el que ellos se sientan valorados y apreciados.

A nivel de la flexibilidad laboral se debe Ofrecer flexibilidad en los horarios de trabajo siempre que sea posible, lo que puede ayudar a los docentes a equilibrar mejor su vida laboral y personal. Por parte de comunicación abierta y transparente, mantener esta comunicación entre la dirección de la institución y los docentes para garantizar que se aborden sus preocupaciones y necesidades de manera efectiva.

Por último, implementar programas de bienestar que incluyan servicios de apoyo emocional, asesoramiento y actividades que promuevan el bienestar físico y mental del personal educativo, siendo que a continuación se presenta el programa de bienestar para la institución educativa privada en Ecuador con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral del personal docente. Este programa se centra en promover el bienestar físico, emocional y social de los docentes:

Programa de Bienestar para Docentes

Objetivo General

Mejorar significativamente la satisfacción laboral del personal docente de la institución privada y, como resultado, evitar la deserción, mantener la estabilidad laboral y la calidad educativa.

Fases de Implementación

Fase 1

Diagnóstico y Planificación

Encuesta de Satisfacción Inicial: Realizar una encuesta anónima para evaluar la satisfacción laboral y las necesidades del personal docente. Preguntas relacionadas con supervisión, remuneración, espacios físicos, participación en decisiones, entre otras.

Grupos Focales: Organizar grupos focales con docentes para obtener información cualitativa sobre las áreas de insatisfacción y posibles soluciones.

Análisis de Datos: Analizar los resultados de la encuesta y los grupos focales para identificar áreas críticas de mejora.

Plan de Acción: Diseñar un plan de acción que incluya estrategias específicas para abordar las áreas de insatisfacción identificadas.

Fase 2

Implementación del Programa de Bienestar

Comunicación Interna: Comunicar de manera efectiva y transparente los objetivos del programa, las actividades planificadas y los beneficios para el personal docente.

Servicios de Apoyo: Proporcionar servicios de apoyo como asesoramiento psicológico, asistencia legal, y orientación profesional para los docentes.

Desarrollo Profesional: Ofrecer oportunidades de crecimiento profesional, capacitaciones y talleres que permitan a los docentes mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras.

Reconocimiento y Celebración: Implementar un sistema de reconocimiento que valore los logros y contribuciones de los docentes, incluyendo premios y reconocimientos públicos.

Programa de Salud y Bienestar: Promover la salud física y mental del personal docente a través de actividades como ejercicios físicos, mindfulness y programas de gestión del estrés.

Fase 3

Cultura de Apoyo y Evaluación Continua

Mentoría y Apoyo entre Pares: Establecer un programa de mentoría en el que docentes más experimentados apoyen a los nuevos ingresos.

Comités de Evaluación: Formar comités que evalúen regularmente el progreso del programa, recopilen comentarios de los docentes y realicen ajustes según sea necesario.

Evaluación de Impacto: Realizar encuestas de seguimiento para medir el impacto del programa en la satisfacción laboral y la retención de docentes.

Mejora Continua: Utilizar los resultados de las evaluaciones para realizar mejoras continuas en el programa.

Recursos Necesarios

Personal: Coordinador del programa, asesor psicológico, facilitadores de talleres, mentores.

Presupuesto: Fondos para actividades de desarrollo profesional, servicios de apoyo, eventos de reconocimiento y programas de salud y bienestar.

Espacio: Salas para talleres y actividades grupales.

Indicadores de Éxito

Aumento de la Satisfacción Laboral: Se espera que la satisfacción laboral de los docentes aumente en un porcentaje específico durante el primer año de implementación.

Retención de Docentes: La retención de docentes debería mejorar, reduciendo la rotación de personal.

Mejora en el Rendimiento Académico: Medir el impacto del programa en el rendimiento académico de los estudiantes, ya que docentes más satisfechos suelen ser más efectivos en el aula.

Feedback Positivo: Recibir comentarios positivos y testimonios de docentes que expresan su satisfacción con el programa.

De esta manera la presente estrategia busca abordar las áreas de insatisfacción identificadas y crear un entorno de trabajo más positivo y colaborativo para el personal docente. La evaluación regular garantizará que el programa evolucione y continúe siendo eficaz a lo largo del tiempo.

Capítulo V

Sugerencias

Conclusiones

Se concluye que se han detectado elementos cruciales que inciden directamente en la percepción de satisfacción de los empleados en su entorno laboral. Estos factores, que incluyen la calidad de la supervisión, la política salarial y la participación en la toma de decisiones, destacan como áreas claves en las que la organización debe centrar sus esfuerzos de mejora.

Se evaluó el nivel de satisfacción laboral de los empleados en relación con estos factores determinantes. Los resultados mostraron que la mayoría de los empleados expresaron niveles moderados de satisfacción laboral, lo que sugiere que hay margen de mejora en estos aspectos identificados.

A nivel del impacto en el Bienestar y Desempeño se observó que la satisfacción laboral tiene un impacto significativo en el bienestar y desempeño de los empleados en la organización. Los empleados más satisfechos tienden a tener un mejor desempeño en sus roles y reportan un mayor bienestar en el trabajo. Por otro lado, la insatisfacción laboral puede llevar a un menor compromiso y productividad.

En definitiva, la propuesta de estrategias y recomendaciones para mejorar la satisfacción laboral y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo en la organización se basa en un profundo análisis de los factores claves que influyen en la satisfacción de los empleados. Las estrategias propuestas abordan áreas específicas de mejora, como la comunicación interna, el desarrollo profesional, la participación en la toma de decisiones y la creación de espacios laborales más cómodos. Al implementar estas medidas, la organización puede esperar un aumento en la satisfacción de los empleados, lo

que a su vez tendrá un impacto positivo en su bienestar y desempeño, contribuyendo a un entorno laboral más saludable y productivo.

Recomendaciones

Se recomienda establecer programas de formación y capacitación para docentes que aborden tanto aspectos pedagógicos como de bienestar emocional. Esto puede incluir talleres para mejorar las habilidades de enseñanza, así como sesiones de manejo del estrés y el equilibrio entre trabajo y vida personal. Un personal docente más competente y satisfecho tiende a brindar una educación de mayor calidad.

Así mismo se debe fomentar un ambiente de trabajo participativo donde los docentes tengan la oportunidad de influir en las políticas y decisiones escolares. Esto puede lograrse a través de reuniones regulares de equipo, encuestas de retroalimentación y la inclusión de docentes en comités de toma de decisiones. Mayor participación puede aumentar el sentido de pertenencia y satisfacción laboral.

Por otro lado, invertir en la mejora de las instalaciones y recursos disponibles para los docentes. Asegurarse de que las aulas estén bien equipadas, proporcionar áreas de descanso adecuadas y garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables. Un entorno de trabajo cómodo y funcional puede tener un impacto significativo en la satisfacción y el bienestar de los empleados.

Por último, se debe establecer un proceso de evaluación regular de la satisfacción laboral, utilizando encuestas anuales o semestrales para medir la percepción del personal docente sobre diferentes aspectos de su trabajo.

Utilizar los resultados de estas evaluaciones para realizar ajustes y mejoras continuas en las políticas y prácticas de la institución.

Bibliografía

- Juárez-Adauta. (2019). Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social . *Clima organizacional y satisfacción laboral* . , 50(3), 307-314.
- Romero, & Rosado. (2019). Correlación entre la satisfacción y desempeño laborales. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 45(4), 23-27.
- Bastardo. (2019). Satisfacción laboral. . *Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela.*, 12(1), 23-25.
- Muñoz. (2022). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. . *Revista Iberoamericana de relaciones laborales*, 11.(2), 23-28.
- Chiang et al. (2018). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (Vol. 2). . *Universidad Pontificia Comillas.*, 55(2), 23-31.
- Viamontes et al. (2021). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica. . *Contribuciones a las ciencias sociales*, 1(2), 5-9.
- Martina et al. (2020). Satisfacción laboral del personal de salud. . *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 15(2), 63-72.
- Meliá, & Peiró. (2021). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. . *Psicologemas*, 5(2), 59-74.
- Meléndez, & Bardales. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. . *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.
- Ministerio de Educación. (agosto de 2023). *Datos abiertos del Ministerio de Educación del Ecuador*. Obtenido de Ministerio de Educación: <https://educacion.gob.ec/datos-abiertos/>
- ULS. (2019). Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas. *Universidad de la Salle*, 1-6.

- Amparo, O., & Begoña, U. (2019). Rediseño de tareas, satisfacción y rendimiento: un estudio en la industria de la automoción. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 17, núm.. , 327-340.
- Hernández, L., & Oramas, A. (2019). FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES RELACIONADOS CON EL WORK ENGAGEMENT DESDE EL MODELO DE DEMANDA-RECURSOS LABORALES EN TRABAJADORES CUBANOS. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19-23.
- Párraga, A. G., & Sabando, B. J. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(10), 216-233.
- Manzano Díaz, A. G. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 9(2), 1–17.
- Escobedo Gálvez, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación Tumbes. *Eca Sinergia*, 11(3), 19-28.
- Luengo, M., Lara, J., & López, E. R. (2016). Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso. *Enfermería Global*. Vol41. . , 195-207.
- Carrillo, C., Ríos, M., Fernández, M., Celdrán, F., Vivo, M., & Martínez, M. (2015). La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. . *Enfermería Global*. Vol. 40, 266-275.
- Robbins, & Judge. (2019). *Comportamiento organizacional*. . Pearson.
- Dessler, & Varkkey. (2020). *Human Resource Management*. . Pearson.

- Latham, & Pinder. (2019). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. . *Annual review of psychology*, 56(1), 485-516.
- Milkovich et al. (2021). *Compensation*. . McGraw-Hill Education.
- Noe et al. (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. . McGraw-Hill Education.
- Greenhaus et al. (2016). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. . *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Northouse. (2021). *Leadership: Theory and practice*. . Sage Publications.
- Spector, P. (2019). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. . John Wiley & Sons.
- Cameron et al. (2019). *Rewards and intrinsic motivation: Resolving the controversy*. . Routledge.
- Morgeson et al. (2019). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.

Anexos**Anexo A: Encuesta**

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Edad:

- a) De 18 a 25 años
- b) De 26 a 35 años
- c) De 36 a 45 años
- d) De 46 a 55 años
- e) Más de 56 años

Nivel de escolaridad de los docentes

- a) Licenciados
- b) Profesionales en otras áreas
- c) Especialistas
- d) Maestrías

Tipo de contrato

- a) Terminado definido
- b) Terminado indefinido

Cargo

- a) Docentes
- b) Coordinadores
- c) Directivos

Antigüedad Laboral

--

- a) Menos de 1 año
 - b) de 1 a 3 años
 - c) de 4 a 6 años
 - d) de 6 años en adelante
- | |
|--|
| |
| |
| |

Cuál es su postura respecto al nivel de supervisión por parte de los directivos

- a) Satisfecho
 - b) Insatisfecho
- | |
|--|
| |
| |

Cuál es su postura respecto a los espacios físicos de la institución

- a) Satisfecho
 - b) Insatisfecho
- | |
|--|
| |
| |

Cuál es su nivel de satisfacción respecto a su salario

- a) Satisfecho
 - b) Insatisfecho
- | |
|--|
| |
| |

Cuál es su nivel de satisfacción en cuanto a las horas laborales

- a) Satisfecho
 - b) Insatisfecho
- | |
|--|
| |
| |

Cuál es su nivel de satisfacción propia en la institución

- a) Satisfecho
 - b) Insatisfecho
- | |
|--|
| |
| |

Cuál es su nivel de satisfacción en cuanto a las decisiones

- a) Satisfecho
 - b) Insatisfecho
- | |
|--|
| |
| |