



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

CARRERA DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

TRABAJO DE TITULACIÓN

Modalidad Proyecto de Investigación

TEMA

La satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral, estudio descriptivo en la
Unidad Educativa Tarqui, Manta. Periodo 2025.

Autor (a):

Macías Vera Diana Carolina

Tutora:

Dr. Lourdes Arias.

Periodo 2025-1

Certificado de tutor

	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	CERTIFICADO DE TUTOR(A).	
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO	REVISIÓN: 1
	BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad Ciencias de la Salud de la Carrera de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado el Trabajo de Investigación Curricular y/o proyecto de titulación bajo la autoría de la estudiante MACÍAS VERA DIANA CAROLINA CI: 1312810425 legalmente matriculada en la carrera de período académico 2024-2025 cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto es "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral, estudio descriptivo en la Unidad Educativa Tarqui, Manta. Período 2025".

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

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

Manta, Agosto del 2025.

Lo certifico,



Dra. Lourdes Arias Ruiz
Docente Tutor(a)

Declaración de autoría

Manta, Julio 31 del 2025

Yo, Macías Vera Diana Carolina con C.I. 131281042-5, estudiante de la Carrera de Psicología en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, libre y voluntariamente declaro, que el presente Proyecto de Titulación:

“La satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral, estudio descriptivo en la Unidad Educativa Tarqui, Manta. Periodo 2025”

Este trabajo ha sido desarrollado en conformidad con los principios éticos y académicos correspondientes.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, reading "Diana Macías Vera", is written over a horizontal line.

MACÍAS VERA DIANA CAROLINA

C.I. 131281042-5

Dedicatoria

Este logro se lo dedico a mi familia que ha sido el corazón que me sostuvo cuando las fuerzas flaqueaban, pero especialmente a mis hijos, porque cada esfuerzo, cada desvelo, cada lágrima y cada victoria tienen su nombre. Son la razón por la que no me rendí cuando todo parecía difícil.

Les dedico este título con todo el amor que hay en mí, porque mi mayor deseo es que vean en mí un ejemplo de lucha, de esfuerzo y de amor incondicional.

Agradecimiento

Al haber cumplido uno de mis más grandes anhelos, no puedo sino levantar la mirada y agradecer a Dios por permitirme llegar hasta aquí, por darme fortaleza, salud y la oportunidad de continuar este camino lleno de aprendizajes y desafíos. Él ha sido mi refugio en los momentos de incertidumbre, mi consuelo en las noches de cansancio.

Con profundo cariño y gratitud, agradezco a mis tíos, Neptalí Macías y Zoila Mosquera, gracias por creer en mí cuando hasta yo misma dudaba. Sus palabras de aliento fueron ese primer empujón que me recordó que sí era posible continuar con mis estudios.

A mis padres, que han sido mi sostén desde siempre, les agradezco por cada sacrificio silencioso y por enseñarme con su ejemplo que la constancia y la humildad abren caminos.

A mi esposo, que caminó a mi lado en cada etapa de este proceso. Gracias por su paciencia, por sus silencios llenos de comprensión y por su voz firme cuando necesitaba recordar por qué había comenzado. En los días grises, fue mi abrigo.

Por supuesto, a mis hijos quienes son mi razón de ser, mi mayor inspiración y la fuerza que me motiva todos los días a seguir adelante. Ustedes me han enseñado lo que realmente significa luchar por un sueño. Su sola existencia me llena de fuerza y sentido.

No puedo dejar de mencionar a personas especiales que formaron parte de este trayecto: María Belén Moreira, Lissette Ponce, Jordán Zambrano y muchos más, quienes siempre me ofrecieron una mano amiga, una explicación cuando la necesitaba, o simplemente una palabra de ánimo en el momento justo. Gracias a cada uno de ustedes por ser parte de este logro.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar el nivel de satisfacción laboral y su relación con la productividad en los docentes de la Unidad Educativa Tarqui, Manta, durante el periodo 2025. La metodología empleada se basó en un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, exploratorio y correlacional, con diseño no experimental. Se utilizó una encuesta tipo Likert como técnica de recolección de datos, aplicada a 34 docentes y 34 padres de familia seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. El instrumento obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.877, lo que indica una alta fiabilidad. Los resultados revelaron que la mayoría de los educadores manifiestan niveles medios-altos de satisfacción, aunque también se evidenciaron respuestas en rangos bajos. No obstante, desde la perspectiva de los padres de familia, la productividad docente es percibida como alta. La correlación de Spearman fue de -0.167, indicando una relación negativa débil entre ambas variables. Este hallazgo llevó a rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, señalando que no existe una relación significativa directa entre satisfacción laboral y productividad en este contexto. Los resultados se contrastaron con estudios anteriores que afirman una fuerte relación entre satisfacción y productividad, sin embargo, en otros estudios se identificaron variables intervinientes del contexto educativo que pueden debilitar dicha relación. Se concluye que, aunque la productividad se mantiene, es necesario reforzar mecanismos de reconocimiento y bienestar docente que favorezcan al ambiente laboral sostenible con el fin de evitar el desgaste profesional y fortalecer el compromiso institucional a largo plazo.

Palabras claves: Satisfacción laboral, productividad, docentes, correlación.

Abstract

This research aimed to determine the level of job satisfaction and its relationship with productivity among teachers at Tarqui Educational Unit in Manta during 2025. The methodology used a quantitative, descriptive, exploratory, and correlational approach with a non-experimental design. Data was collected through a Likert-scale survey applied to 34 teachers and 34 parents, selected via simple random sampling. The instrument showed a Cronbach's Alpha of 0.877, indicating high reliability. Results revealed that most teachers reported moderate to high levels of satisfaction, though some responses fell in lower ranges. However, parents perceived teacher productivity as high. A Spearman correlation of -0.167 indicated a weak negative relationship between the two variables. This finding led to rejecting the alternative hypothesis and accepting the null hypothesis, suggesting no significant direct relationship between job satisfaction and productivity in this context. These results contrast with prior studies that suggest a strong link between satisfaction and productivity, though other studies identified contextual educational factors that may weaken this relationship. In conclusion, while productivity remains high, it is necessary to strengthen teacher recognition and well-being mechanisms to foster a sustainable work environment, prevent burnout, and enhance long-term institutional commitment.

Keywords: Job satisfaction, productivity, teachers, correlation.

Índice

Certificado de tutor	2
Declaración de autoría	3
Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Resumen.....	6
Abstract	7
1. Introducción	14
2. Planteamiento del problema	16
3. Justificación del proyecto.....	17
4. Formulación del problema	18
4.1. Formulación de las preguntas	18
4.1.1. Pregunta general.....	18
4.1.2. Preguntas específicas.....	18
4.2. Objetivos.....	18
4.2.1. Objetivo general	18
4.2.2. Objetivos específicos.....	18
4.3. Hipótesis	19
4.3.1. Hipótesis general	19
5. Marco teórico	20

5.1.	Definición del concepto de satisfacción laboral	20
5.2.	Principales teorías de la satisfacción laboral	21
5.2.1.	Jerarquía de necesidades de Maslow.....	21
5.2.2.	Teoría de los dos factores de Herzberg.....	21
5.3.	Factores que influyen en la satisfacción laboral	22
5.3.1.	Condiciones de trabajo	23
5.4.	La satisfacción laboral en el contexto educativo	23
5.4.1.	Particularidades de la satisfacción laboral en el ámbito educativo	23
5.4.2.	Factores que afectan la satisfacción laboral de los docentes	24
5.4.3.	Relación entre satisfacción laboral y compromiso docente	25
5.4.4.	Estudios previos sobre la satisfacción laboral en unidades educativas.	26
5.5.	Productividad laboral.....	27
5.5.1.	Definición y enfoques sobre la productividad laboral.....	27
5.5.2.	Factores que determinan la productividad en el entorno laboral.....	28
5.5.3.	Productividad en el contexto educativo: enfoques específicos para evaluar la productividad en docentes y personal educativo	29
5.5.4.	Relación entre la motivación laboral y la productividad	30
5.6.	Relación entre satisfacción laboral y productividad laboral	30
5.6.1.	Teorías que vinculan la satisfacción laboral con la productividad	30
5.6.2.	Revisión de estudios previos que exploran la influencia de la satisfacción laboral en	

la productividad	31
5.6.3. Factores mediadores.	32
5.6.4. Ejemplos de cómo la satisfacción laboral impacta directamente en la calidad del desempeño docente y resultados educativos	33
5.7. Satisfacción laboral y su influencia en la productividad	33
5.8. Implicaciones prácticas y estrategias de mejora	35
5.8.1. Estrategias para mejorar la satisfacción laboral y su efecto en la productividad	35
5.8.2. Casos de éxito en la implementación de políticas que favorezcan un mayor grado de satisfacción y productividad en instituciones educativas.....	36
5.8.3. El papel del liderazgo y la gestión en la satisfacción y productividad laboral.....	37
6. Metodología	39
6.1. Enfoque.....	39
6.1.1. Cuantitativo	39
6.2. Tipo de investigación.....	39
6.2.1. Descriptivo	39
6.2.2. Explorativo	39
6.2.3. Correlacional	39
6.2.4. Diseño no experimental.....	40
6.3. Población y muestra	40
6.3.1. Población.....	40

6.3.2. Muestra.....	40
6.4. Métodos, técnicas e instrumentos	41
6.4.1. Consentimiento informado.....	41
6.4.2. Encuesta	41
6.4.3. Procedimiento.....	42
6.5. Operacionalización de las variables	44
CAPÍTULO IV	48
4. Resultados	48
4.1. Análisis de fiabilidad	48
4.2. Descripción de resultados.....	48
4.3. Comprobación de hipótesis	69
4.4. Discusión.....	71
CAPÍTULO V	73
5.1. Conclusiones	73
5.2. Recomendaciones.....	74
Anexos	84
Carta de exención del CEISH ULEAM.....	84

Índice de tablas

Tabla 1. Alfa de Cronbach.....	48
Tabla 2. Niveles de percepción respecto a Condiciones laborales	48
Tabla 3. Niveles de percepción respecto a Ambiente organizacional.....	50
Tabla 4. Niveles de percepción respecto a Reconocimiento y recompensas	52
Tabla 5. Niveles de percepción respecto a Oportunidades de desarrollo profesional.....	55
Tabla 6. Niveles de percepción respecto a Equilibrio entre vida laboral y personal	56
Tabla 7. Niveles de percepción respecto a Desempeño docente	59
Tabla 8. Niveles de percepción respecto a Eficiencia en el aula	61
Tabla 9. Niveles de percepción respecto a Motivación y compromiso	63
Tabla 10. Niveles de percepción respecto a Innovación y mejora pedagógica	65
Tabla 11. Niveles de percepción respecto a Cumplimiento de metas institucionales.....	67

Tabla de figuras

Figura 1. Esquema de factores de satisfacción laboral y relación con los resultados personales y laborales.	24
Figura 2. Niveles de percepción respecto a Condiciones laborales.....	49
Figura 3. Niveles de percepción respecto a Ambiente organizacional	51
Figura 4. Niveles de percepción respecto a Reconocimiento y recompensas	53
Figura 5. Niveles de percepción respecto a Oportunidades de desarrollo profesional.....	55
Figura 6. Niveles de percepción respecto a Equilibrio entre vida laboral y personal	57
Figura 7. Niveles de percepción respecto a Desempeño docente.....	59
Figura 8. Niveles de percepción respecto a Eficiencia en el aula.....	61
Figura 9. Niveles de percepción respecto a Motivación y compromiso.....	63
Figura 10. Niveles de percepción respecto a Innovación y mejora pedagógica.....	65
Figura 11. Niveles de percepción respecto a Cumplimiento de metas institucionales	67

1. Introducción

La satisfacción laboral se conceptúa como el grado en que los empleados se sienten contentos con su trabajo, lo cual es un factor crucial en el ámbito organizacional debido a su influencia en diversas variables, tales como la productividad, el ausentismo y la rotación del personal. En el contexto educativo, la satisfacción laboral de los docentes adquiere una importancia particular ya que esta puede influir significativamente en la calidad de la enseñanza que imparten y con ello el rendimiento académico, siendo sustancial la investigación de las dimensiones e indicadores sobre la satisfacción laboral conforme a sus factores y el resultante de productividad.

A nivel mundial, muchas empresas enfrentan dificultades por la precarización laboral, la sobrecarga de tareas y la falta de reconocimiento como son los factores como salarios bajos y escasas oportunidades de crecimiento generan desmotivación y bajo rendimiento. Además, el estrés laboral ha aumentado, afectando la salud mental y causando ausentismo, exaltando Agudelo y Escobar (2022) la necesidad de abordar una perspectiva integral entre la organización y talento humano para considerar los factores influyentes que impactan el desempeño, destacando que, algunas empresas aplican estrategias de bienestar, pero aún hay retos pendientes, requiriendo de un mayor compromiso para garantizar mejoras sostenibles en la productividad.

En Latinoamérica, Limonchi, et. Al. (2024) realiza una investigación donde resalta la insatisfacción laboral afecta el desarrollo económico y social de la región debido a los factores comunes de influencia en las organizaciones como son los bajos salarios y la falta de incentivos provocan alta rotación y reducen la eficiencia, además de una cultura organizacional jerárquica limita la participación y desmotiva a los trabajadores. En el área de educación, los docentes enfrentan jornadas extensas y contratos inestables, afectando su rendimiento. Estas condiciones

perjudican la calidad educativa y el bienestar laboral. Es urgente implementar políticas que mejoren la satisfacción y productividad.

En el Ecuador, Puyo-Cortez (2021) evalúa la satisfacción laboral como factor clave para la productividad donde se determina que según las condiciones de trabajo ofrecidas es proporcional a su productividad determinando una alta correlación, como aquello, Cusme et. Al. (2024) plasma en Manta una muestra de que factores como cultura organizacional y habilidades bandas influyen directamente en la satisfacción laboral y sus resultados, así mismo la satisfacción laboral en educación enfrenta desafíos como sobrecarga de trabajo y falta de estabilidad. En la Unidad Educativa Tarqui, los bajos salarios y la escasez de recursos afectan la motivación docente. La falta de inversión en formación limita el crecimiento profesional y la calidad educativa. El estrés por las altas exigencias genera desgaste y desmotivación en los profesores. Esto impacta la enseñanza y el desempeño de los estudiantes. Se necesita fortalecer estrategias para mejorar las condiciones laborales. Un ambiente estable y motivador impulsará la productividad y la calidad educativa.

Este estudio tiene como objetivo el determinar el nivel de satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la Unidad Educativa Tarqui, a través de una investigación se pretende el identificar el nivel de satisfacción laboral en los docentes evaluando la existencia de una relación significativa entre ambos en función de mejora de las condiciones laborales de los docentes.

2. Planteamiento del problema

La satisfacción laboral es un aspecto esencial que se caracteriza por influir directamente en la productividad de los colaboradores siendo en un ámbito educativo como objeto de estudio un papel a profundizar debido a su incidencia en la formación de nuevas generaciones. Sin embargo, es necesario destacar que la satisfacción laboral se ve influida por varios factores como las condiciones laborales, el ambiente de trabajo y la carga laboral, lo cual puede influir negativamente o positivamente en su motivación como en la productividad.

Dentro de la localidad de Manta en la Unidad Educativa “Tarqui” se evidencia la necesidad de evaluar la manera en que dichas variables de la satisfacción laboral impactan en la motivación de los docentes y a su vez, en los resultados de productividad. La investigación centrada en la correlación entre la satisfacción laboral y la productividad en el contexto educativo se plantea en base a que no existe suficiente material literario acerca de esta temática a nivel local, destacando la necesidad latente de identificar el nivel de ambas variables mediante la indagación de las problemáticas a la que se enfrentan los docentes y sus resultados.

3. Justificación del proyecto

En la perspectiva teórica, el análisis de la satisfacción laboral dentro de un ámbito educativo se fundamenta en la capacidad para optimizar la gestión institucional para elevar el desempeño organizacional, siendo crucial para comprender los factores laborales, condiciones de trabajo y el ambiente en el impacto en la productividad de los docentes, basado en el diseño de recomendaciones estratégicas basadas dicho conocimiento, donde es posible mejorar el entorno laboral y fortalecer la calidad de la educación impartida. Este estudio centrado en la Unidad Educativa Tarqui genera evidencia contextualizada que facilitaría la toma de decisiones informadas promoviendo prácticas en beneficio de la institución y sus colaboradores.

Desde una perspectiva práctica, los hallazgos de la presente investigación logran impactar positivamente a los docentes y directivos dentro del entorno laboral siendo más favorables resultando en un desempeño profesional. Así mismo, los estudiantes y sus padres experimentan los efectos de las recomendaciones dentro de un sistema educativo más eficiente y saludable cuyos procesos de enseñanza-aprendizaje llegarán a ser optimizados. Acotando que, este análisis sirve como referencia para otras instituciones educativas bajo un modelo que fomente la implementación de políticas laborales más efectivas y equitativas en el sector educativo.

En el ámbito social, esta investigación subraya la contribución al bienestar de los miembros de la comunidad educativa y su desarrollo de la satisfacción laboral, ya que no solo influye en la productividad, sino que también impacta en la salud mental positivamente de los colaboradores. Visibilizando la importancia de entornos laborales saludables que busca inspirar a la directiva educativa a una adopción de políticas en priorizar el bienestar de los empleados para mejorar la calidad educativa y clima institucional, motivando a otras entidades a seguir enfoques similares con un impacto transformador en el sistema educativo.

4. Formulación del problema

4.1. Formulación de las preguntas

4.1.1. *Pregunta general*

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en los docentes de la Unidad Educativa Tarqui, Manta?

4.1.2. *Preguntas específicas*

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Tarqui, Manta?

¿Cuál es el nivel de productividad en los docentes de la Unidad Educativa Tarqui, Manta?

¿Cuál es la relación existente entre la satisfacción laboral y la productividad en los docentes?

4.2. Objetivos

4.2.1. *Objetivo general*

Determinar el nivel de satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la Unidad Educativa Tarqui.

4.2.2. *Objetivos específicos*

1. Identificar la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Tarqui, Manta.
2. Explorar el nivel de productividad en los docentes de la Unidad Educativa Tarqui, Manta.
3. Relacionar la satisfacción laboral y productividad en los docentes de la Unidad Educativa Tarqui, Manta.

4.3. Hipótesis

4.3.1. *Hipótesis general*

Hi: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad en los docentes de la Unidad Educativa Tarqui, Manta.

Ho: No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad en los docentes de la Unidad Educativa Tarqui, Manta.

5. Marco teórico

5.1. Definición del concepto de satisfacción laboral

La satisfacción laboral se entiende como el grado de felicidad y realización que experimentan los trabajadores en su entorno laboral, este concepto por Dávila, et. Al. (2021) abarca tanto el nivel emocional como la percepción que los empleados tienen de las condiciones de su empleo y su relación con el ambiente laboral. Cuando los trabajadores se sienten satisfechos, suelen mostrar actitudes positivas que se traducen en un mayor rendimiento en sus actividades, una productividad elevada y un bienestar general en los ámbitos laboral y personal.

Se considera un estado emocional positivo derivado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales, a lo cual sugiere Ríos (2024) que este “depende de condiciones como las políticas institucionales, las relaciones interpersonales y las oportunidades de autorrealización” (p.13576). Este estado se relaciona directamente con los sentimientos y respuestas afectivas que influyen en la manera en que las personas desempeñan sus funciones. Dicho estado se genera como resultado de las vivencias asociadas al trabajo y de la valoración subjetiva de estas, resaltando la importancia de las emociones y percepciones en el contexto laboral.

La satisfacción laboral se ha consolidado como un factor para el éxito institucional que según Díaz et al. (2023) refleja la actitud que un trabajador desarrolla hacia su empleo en lo que moldear sus creencias, valores y percepciones personales influyendo en las actividades y responsabilidades que el empleado desempeña, como su compromiso con las metas de la organización, cuyo entorno laboral que promueva el bienestar brindara motivación y un sentido de pertenencia que fortalece el desempeño individual y colectivo fomentando una mayor alineación con los objetivos de la institución a función de su rendimiento y alcance de metas.

5.2. Principales teorías de la satisfacción laboral

5.2.1. *Jerarquía de necesidades de Maslow*

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, desarrollada en 1943, constituye un marco esencial en la comprensión de los factores que impulsan la conducta humana, incluyendo la satisfacción laboral. Esta teoría menciona Madero (2023) que organiza las necesidades humanas en cinco niveles jerárquicos: fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima/reconocimiento y de autorrealización. Según Maslow, la satisfacción de las necesidades básicas es un prerequisite para avanzar hacia niveles más elevados, como el crecimiento personal y la autorrealización.

En el ámbito laboral, la teoría sugiere que los trabajadores experimentan satisfacción cuando sus necesidades básicas, como el salario y la seguridad, están cubiertas. Una vez alcanzado este nivel, Sánchez, et. Al. (2020) postulan un surgimiento de prioridades más elevadas, como el reconocimiento, el desarrollo personal y la búsqueda de un bienestar emocional, que fomentan la motivación y el cumplimiento de metas individuales y grupales.

5.2.2. *Teoría de los dos factores de Herzberg*

Surge a partir de una investigación realizada con profesionales de distintas áreas laborales, como ingenieros y contadores, quienes respondieron preguntas sobre sus percepciones y experiencias en el ámbito laboral. A ello Guzmán (2021) establece que “la actitud de un individuo hacia su trabajo puede determinar la contribución positiva o negativa en el desempeño de dicho individuo en relación con la labor que realiza” (p.30). Creando un paradigma bidimensional de los factores cuyo análisis de sus respuestas permitió identificar dos conjuntos independientes de factores que influyen en la motivación y satisfacción en el trabajo.

El primer conjunto de factores, denominados factores de higiene, está relacionado con aspectos del entorno laboral que, si no se gestionan adecuadamente, generan insatisfacción entre

los empleados. Estos incluyen elementos como la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas del lugar de trabajo, la remuneración, las prestaciones, la seguridad laboral y las políticas administrativas de la empresa. Guíñez-Cabrera, et. Al. (2022) resalta que, aunque estos factores no contribuyen directamente a la satisfacción y motivación, su adecuada gestión es esencial para prevenir descontentos, siendo relevante que estos factores no generan motivación por sí solos, pero son fundamentales para crear un entorno laboral donde los empleados puedan desenvolverse sin obstáculos que afecten su bienestar o desempeño.

5.3. Factores que influyen en la satisfacción laboral

La satisfacción laboral se presenta como un elemento fundamental para la estabilidad y el bienestar de una empresa, ya que influye directamente en la productividad y en la relación de los trabajadores con su entorno laboral. Se ha señalado por Lacoa y Fernández (2021) que garantizar la satisfacción laboral no solo beneficia a los empleados, sino que también fortalece el desempeño organizacional al fomentar un ambiente más estable y cohesionado.

Para analizar este fenómeno, se ha plasmado la jerarquización de los factores que para Quispe (2022) que influyen en la satisfacción laboral suele ser consistente entre los empleados. Estos factores no solo determinan cómo los trabajadores alcanzan sus expectativas personales, laborales y profesionales, sino que también impactan en el cumplimiento de sus funciones, generando actitudes y percepciones positivas hacia su trabajo y la organización.

La satisfacción laboral permite a los empleados experimentar un sentimiento de bienestar que va más allá de su desempeño individual. Al cumplirse sus expectativas, se consolidan valores como la pertenencia y el compromiso con la empresa, lo que a su vez contribuye al fortalecimiento de los objetivos organizacionales. Así, la satisfacción laboral no solo es una meta a alcanzar, sino un motor clave para el éxito empresarial y el desarrollo personal de los trabajadores.

5.3.1. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo establecen las bases para las relaciones entre los seres humanos y la naturaleza, donde a través del trabajo, se generan bienes y se configuran las interacciones sociales, que a su vez sirven como fundamento para las dinámicas económicas, cuales condiciones según Acosta (202) influyen directamente en la estructura social, política y económica de una comunidad reflejándose en los estilos de vida como los patrones de consumo y comportamientos individuales además de colectivos.

El trabajo no es una actividad netamente productiva, sino también un medio por el cual la sociedad distribuye la riqueza y poder, integrando o excluyendo a diferentes grupos de la población en gestión de acceso a los recursos y oportunidades. De esta manera, Saltos, et. Al. (2022) visibiliza a las condiciones laborales como agentes de cambio que aborda ser un elemento clave para analizar las desigualdades sociales, ya que impactan en la distribución de bienes y servicios como la calidad de vida.

Las condiciones de trabajo desempeñan un papel crucial en la configuración de la estratificación socioeconómica, influyendo en la manera en que los individuos logran percibir su lugar dentro de una sociedad, como es la docencia que Charria, et. Al. (2022) abordan a las condiciones de trabajo para el bienestar laboral cual dinámica no solo determina el bienestar material de las personas, sino también su capacidad de participar en las interacciones sociales y políticas en el desarrollo comunitario.

5.4. La satisfacción laboral en el contexto educativo

5.4.1. Particularidades de la satisfacción laboral en el ámbito educativo

La satisfacción laboral en el ámbito educativo implica diversos factores que determinan la percepción y experiencia de los docentes en su entorno laboral donde uno de los aspectos

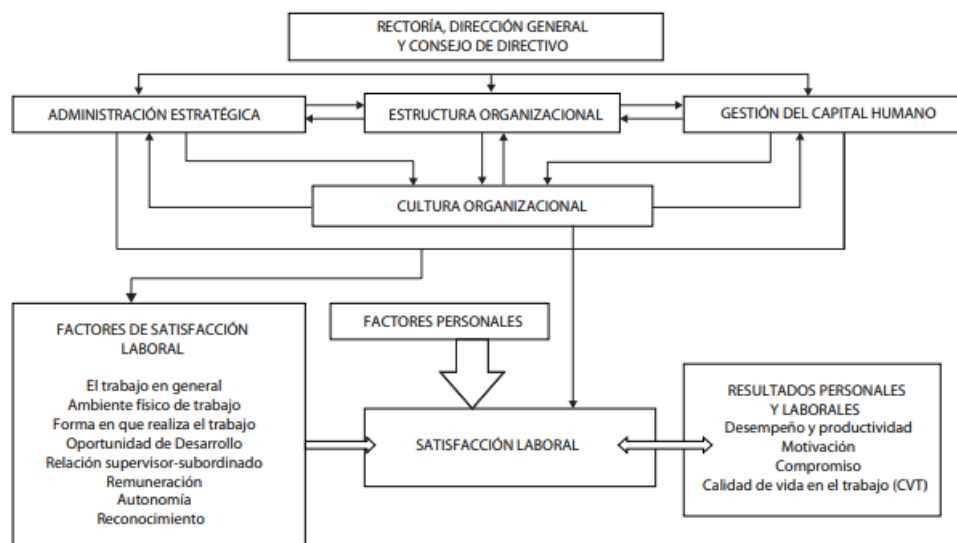
destacados por Rodas y Pérez (2021) es la participación en las decisiones organizacionales que incluye la capacidad de influir en los procesos de gestión y la toma de decisiones en departamentos y áreas específicas. Cual participación promueve una forma de vida democrática dentro de las instituciones, que también puede presentar características subjetivas que limitan cambios significativos en la estructura organizativa.

Este fenómeno es objeto de estudio ya que lo identifican como un indicador clave de la funcionalidad organizacional, entendiéndose como un reflejo del estado emocional y motivacional de los trabajadores que influye en la productividad y eficacia. Siendo relevante para Guayacán, et. Al. (2022) en el ámbito educativo el nivel de satisfacción laboral impacta no solo en los docentes, sino también en el proceso de enseñanza-aprendizaje, estando vinculada al reconocimiento y la percepción de equidad en la distribución de deberes y derechos. La ausencia de estos elementos puede generar insatisfacción, afectando no solo el desempeño individual de los docentes, sino también el clima laboral y, en consecuencia, los resultados institucionales.

5.4.2. Factores que afectan la satisfacción laboral de los docentes

Existen múltiples factores que afectan la satisfacción laboral de los docentes, entre ellos el estrés, las relaciones laborales, y las condiciones socioeconómicas. La comprensión de estos fenómenos ha sido motivo de un creciente interés, especialmente en la psicología del trabajo subrayando la complejidad del fenómeno y la necesidad de abordarlo desde diversas perspectivas.

Figura 1. Esquema de factores de satisfacción laboral y relación con los resultados personales y laborales.



Nota. El gráfico representa el fenómeno de la satisfacción laboral dentro del contexto organizacional representada en un enfoque sistémico la relación entre administración y la cultura por los factores. Tomado de *Satisfacción laboral y burnout en personal docente* (p.242), por L. L. Castañeda-Santillán y A. Sánchez-Macías, 2022, Revista de Ciencias de Administración y Economía.

Se considera en el esquema presentado un enfoque del contexto organizacional desde el individuo en su entorno como la influencia de los factores en la satisfacción laboral, cuales niveles entran en juego para obtener ciertos beneficios para el personal y la organización, llegando a ser bidireccional ciertas jerarquías, tomando en cuenta factores directos e indirectos para obtener resultados positivos.

5.4.3. Relación entre satisfacción laboral y compromiso docente.

La relación entre la satisfacción laboral y el compromiso docente es fundamental para entender la dinámica laboral en las instituciones educativas, donde la Asociación de Psicología de Puerto Rico (2021) aborda una revisión donde se evalúan los efectos de la sobrecarga de tareas y agotamiento correlacionados a la insatisfacción, cuyo estudio vincula a las variables como

potencial rol moderador del compromiso docente, cuya figura positiva afecta positivamente a la relación que tiene el colaborador con el trabajo y su ejercicio profesional satisfactoria.

Además, las condiciones físicas y los recursos materiales también influyen en esta relación, donde la carencia de equipamiento adecuado en aulas y laboratorios, así como en las salas de profesores, limita las posibilidades de desarrollo profesional y la implementación efectiva de sus labores. Estas deficiencias estructurales repercuten negativamente en la percepción del entorno laboral y, por ende, en el nivel de compromiso docente, hallazgo el cual es compartido por Estrada y Gallegos (2021) donde indican que también las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo pueden afectar la satisfacción laboral por el entorno diario compartido, así mismo, la competencia interna y la búsqueda individual de superación no siempre son bien vistas por los colegas, lo que puede generar tensiones y conflictos.

Estos elementos refuerzan la necesidad de establecer estrategias que promuevan un ambiente colaborativo y de apoyo mutuo dentro de las instituciones educativas, estableciendo un compromiso afectivo, de continuidad y normativo alineado a la mejora de las condiciones laboral para mejorar la calidad de desempeño.

5.4.4. Estudios previos sobre la satisfacción laboral en unidades educativas.

Estudios previos destacan que un docente laboralmente satisfecho tiende a estar más comprometido con sus objetivos educativos, motivado a innovar en metodologías y recursos didácticos, y dispuesto a perfeccionar sus competencias profesionales. Establecido por Rodríguez y Raga (2021) se atiende al bienestar para reflejar en los procesos de enseñanza y aprendizaje el papel de la labor mediante la calidad que aborda un compromiso organizacional entre la felicidad por la satisfacción laboral, lo cual no solo beneficia a los estudiantes, sino que también contribuye significativamente a la calidad de la educación en general.

La psicología del trabajo y las organizaciones ha abordado la satisfacción laboral como un punto central para entender el comportamiento humano en el ámbito laboral. Estudios desde la psicología en el ámbito organizacional indagado por Farias-Macías, et. Al. (2021) plasma el costo personal, psicosocial y económico en la satisfacción laboral, donde un conjunto de actitudes tiende a la valoración de un ambiente de trabajo sano en prevención para la salud mental y física, la cual desarrolla herramientas y políticas que promuevan el bienestar integral de los trabajadores. Entre estas estrategias se incluyen iniciativas para conciliar la vida laboral y familiar, así como programas dirigidos a mejorar la salud mental y prevenir patologías asociadas al estrés laboral.

Los estudios sobre satisfacción laboral en el ámbito educativo subrayan su impacto directo en la calidad educativa y el bienestar de los docentes desde la perspectiva de Hinojosa-López, et. Al. (2023) indica las características paramétricas del balance entre vida y trabajo donde desarrolla un análisis experiencial del cual se indica una fuerte alianza entre el paralelismo profesional y personal para un efecto positivo en la motivación a través del teletrabajo, impulsando a las instituciones el considerar dichas investigaciones como una guía para implementar cambios estructurales y culturales que favorezcan un entorno laboral más satisfactorio y productivo atendiendo las necesidades sectoriales.

5.5. *Productividad laboral*

5.5.1. *Definición y enfoques sobre la productividad laboral*

La productividad de una organización se considera el principal objetivo de sus directivos, quienes tienen la responsabilidad de gestionar los recursos de manera eficiente para garantizar la producción de bienes y servicios. Este concepto según Calvo, et. Al. (2022) está intrínsecamente ligado al esfuerzo humano, ya que son las personas quienes desempeñan un papel central en la administración y optimización de los recursos disponibles. La mejora continua en los niveles de

producción depende en gran medida de la capacidad de los colaboradores para contribuir activamente al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La participación de los empleados en una organización tiene un doble propósito de cumplir con las metas colectivas de la institución y alcanzar sus propias metas personales, que pueden ser de índole material o inmaterial. Para ello, Zurita, et. Al. (2023) presenta los factores determinantes en la motivación del trabajador como los objetivos individuales, la relación percibida entre la alta productividad y la consecución de dichos objetivos, cuya percepción de su propia capacidad está ligada a la influencia en su nivel de productividad.

La productividad no solo refleja la eficiencia en el uso de los recursos, sino también está condicionada por la percepción de las personas sobre cómo sus esfuerzos contribuyen al logro de metas organizacionales e individuales (Ramírez, et. Al., 2022). Este enfoque resalta la importancia de comprender y gestionar la motivación en el lugar de trabajo como un elemento clave para maximizar el desempeño y la eficiencia.

5.5.2. Factores que determinan la productividad en el entorno laboral.

Entendida esta como el desempeño del factor humano que influye significativamente en los resultados empresariales y ha sido objeto de estudio desde diversas disciplinas, desde una perspectiva económica se postula por Fernández, et. Al. (2023) que la producción anual de una nación puede incrementarse mediante el avance en las facultades productivas del trabajo o el aumento en la cantidad de trabajo siendo el resultado del sistema productivo derivado del desempeño humano, y de la administración, donde se evalúa como un índice clave para medir el rendimiento organizacional.

Además, la productividad se ha presentado como un indicador fundamental para determinar el nivel de vida de una organización en el largo plazo. Cabezas-Ramos y Brito-Aguilar (2021)

indican que las capacidades de las empresas para alcanzar altos niveles de productividad y mantener su mejora continua constituyen un factor determinante en el desarrollo socioeconómico, destacando la importancia del capital humano que a través del conocimiento y la experiencia, contribuye de manera significativa a generar ventajas competitivas.

Siendo relevante mencionar la evolución en la percepción del trabajador también resulta relevante que históricamente se consideró al empleado como un recurso a explotar, actualmente se reconoce su rol en la mejora de la productividad, donde dicho cambio de paradigma enfatiza la necesidad de valorarlo como un activo valioso dentro de las organizaciones repercutiendo en el desempeño empresarial positivamente.

5.5.3. Productividad en el contexto educativo: enfoques específicos para evaluar la productividad en docentes y personal educativo.

En el nivel educativo de una población se considera una representación fundamental del desarrollo de un país y constituye un legado que requiere esfuerzos conjuntos entre los gobernantes y la sociedad, lo cual aborda Martínez-Moreno, et. Al. (2022) donde se alcanza mediante la dinamización de los factores productivos y el aprovechamiento de las relaciones sociales de producción, tanto a nivel nacional como internacional con el énfasis en la diversidad de saberes.

En el contexto de la globalización, los países enfrentan retos y oportunidades en demanda de un enfoque estratégico para aprovechar las ventajas competitivas y superar las dificultades, aunque se promueva un entorno homogeneizador que en realidad se caracterizan por una heterogeneidad que refleja sus diferentes puntos de partida y capacidades para integrarse en el sistema global subrayando Rodríguez-Barboza, et. Al. (2024) que el sector educativo no solo contribuye al desarrollo individual de los ciudadanos, sino que también desempeña un papel clave en la mejora de la productividad nacional donde las instituciones educativas se deben centrar en

preparar a los individuos para enfrentar los desafíos de un mercado laboral en constante cambio, promoviendo tanto el crecimiento personal como el bienestar colectivo.

5.5.4. Relación entre la motivación laboral y la productividad.

La motivación laboral se define como el impulso que lleva a una persona a realizar elecciones entre diferentes opciones dentro de un contexto específico, centrando su esfuerzo en alcanzar un objetivo determinado. Este impulso se intensifica cuando los medios básicos para mantener su calidad de vida o incluso su supervivencia están en riesgo. En este sentido, Andino-Jaramillo y Palacios-Soledispa (2023) abarca que los factores que generan mayor motivación están relacionados con los valores personales y las necesidades fundamentales del individuo, proponiendo estrategias para la comunicación efectiva, reconocimiento, crecimiento y evitar la sobrecarga optimizando el rendimiento organizacional.

La teoría de la motivación de Maslow establece que las necesidades humanas se organizan jerárquicamente, comenzando con las básicas como prioridad, donde a medida que estas se satisfacen, las personas pueden dirigir su atención hacia metas superiores, como la autorrealización. En el ámbito laboral, Ruiz, et. Al. (2023) ubica la constante del cambio con el factor humano donde elementos como una retribución salarial adecuada que cubra las necesidades fundamentales del talento humano permite a los empleados sentirse motivados y comprometidos, lo que se traduce en un mejor desempeño en su entorno laboral.

5.6. Relación entre satisfacción laboral y productividad laboral

5.6.1. Teorías que vinculan la satisfacción laboral con la productividad.

Se define como la capacidad de generar resultados en un proceso productivo donde un factor clave para evaluar la eficiencia es la utilización de recursos como el capital y el trabajo, donde según esta eficiencia para García-Martínez, et. Al. (2022) es fundamental para generar valor

económico dentro de una organización, habiendo una relación entre la satisfacción laboral y la productividad se establece a través de diferentes teorías que exploran cómo la motivación de los empleados puede impactar directamente en su desempeño.

En particular la teoría de Maslow proporciona un marco clave para comprender cómo las necesidades humanas organizadas jerárquicamente influyen en la satisfacción laboral, explicada por Cervantes, et. Al. (2021) sugiere que a medida que se satisfacen las necesidades más básicas, las personas se sienten motivadas para alcanzar metas más elevadas, lo que a su vez mejora su rendimiento laboral. Así, las personas que logran satisfacer sus necesidades básicas y de seguridad pueden concentrarse en las necesidades sociales, de autoestima y autorrealización, lo que favorece un ambiente de trabajo positivo y, como consecuencia, mejora la productividad en la organización. El grado de satisfacción experimentado por los empleados en diferentes niveles de necesidades puede afectar su actitud hacia el trabajo y, en consecuencia, su rendimiento.

5.6.2. Revisión de estudios previos que exploran la influencia de la satisfacción laboral en la productividad.

Diversos estudios han demostrado que la satisfacción laboral está estrechamente vinculada con la percepción que los empleados tienen sobre su trabajo y la organización en la que laboran, articulando la motivación como paso a la transformación que repercute positivamente en un buen entorno laboral. Esta percepción de Chuman (2023) transforma una actitud emocional que puede influir de manera significativa en su desempeño, donde la satisfacción laboral no es simplemente un concepto unidimensional, sino que involucra un conjunto de actitudes que los empleados desarrollan hacia distintos aspectos de su entorno laboral.

Estas actitudes pueden manifestarse como sentimientos positivos o negativos relacionados con su trabajo en general, así como con facetas específicas como las condiciones laborales, las

relaciones interpersonales, la remuneración y el reconocimiento. Como aborda Piñas (2022) se determina una correlación directa y alta entre la satisfacción laboral y la productividad, donde se evidencia la necesidad de implementar estrategias referentes a las condiciones de labor para mejorar el bienestar, además de ofrecer disposición al compromiso con la profesión institucional y aportar a la productividad de la organización. En este sentido, mejorar la satisfacción laboral tiene un impacto directo en la motivación y, por ende, en el rendimiento de los empleados en existencia de buenas condiciones laborales materiales y humanas.

5.6.3. Factores mediadores.

En el contexto actual, diversos factores han transformado el entorno laboral, y han sido identificados como mediadores importantes entre la satisfacción laboral y la productividad. Los avances tecnológicos, los cambios sociales y la creciente diversidad en el lugar de trabajo han alterado las dinámicas tradicionales de empleo, generando nuevos desafíos, aumentando la necesidad de contratar y retener empleados calificados. A lo que el papel mediador en la satisfacción laboral en el compromiso de trabajo de Hinojosa-López (2021) da significado a “los efectos directos entre las variables explicativas y la variable dependiente” (p. 7), mostrando implicaciones en las necesidades laborales desde los factores intrínsecos y extrínsecos como dimensionales al vigor y dedicación para la productividad.

Además, la introducción de nuevas tecnologías y la creciente competitividad en el mercado laboral obligan a las organizaciones a adaptarse rápidamente a estos cambios para mantenerse productivas. Estos factores, junto con la preocupación por el bienestar de los empleados y su satisfacción laboral, juegan un papel crucial en la calidad del trabajo realizado. El entorno laboral ha evolucionado, y se espera según Domínguez (2021) que las organizaciones ofrezcan

condiciones que favorezcan no solo la eficiencia, sino también la satisfacción y la retención del talento, lo cual a su vez impacta positivamente en los resultados organizacionales.

5.6.4. Ejemplos de cómo la satisfacción laboral impacta directamente en la calidad del desempeño docente y resultados educativos

En el ámbito educativo, la satisfacción laboral de los docentes tiene un impacto directo en la calidad de su desempeño y, en consecuencia, en los resultados educativos de los estudiantes. La satisfacción de los docentes está relacionada con una serie de emociones, actitudes y percepciones que influyen en su relación con el trabajo, tanto dentro como fuera del aula, a lo cual se destaca por Parrales-Castro y Puerto-Candela (2021) que, para mejorar esta satisfacción es fundamental crear condiciones que favorezcan su desarrollo profesional, estabilidad laboral y una remuneración adecuada, además de ofrecer beneficios que mejoren su bienestar personal y profesional.

Además, los docentes enfrentan constantes retos, tanto a nivel personal como laboral, que pueden afectar su bienestar físico y emocional. La satisfacción laboral, como mencionan Quispe-Morales, et. Al. (2024) se obtiene un impacto en la satisfacción laboral a través de la gestión educativa donde los factores determinantes de la calidad educativa se reflejan desde las herramientas que brinda la institución, ubicando tal resultado desde la teoría de la motivación al ser una actitud voluble, puede variar dependiendo de la interacción de estos factores y, por lo tanto, influir directamente en el rendimiento docente. El bienestar general de los profesores es esencial para el buen funcionamiento del sistema educativo, ya que la motivación y la actitud positiva de los docentes se reflejan en el compromiso con su labor educativa y en el éxito de los estudiantes.

5.7. Satisfacción laboral y su influencia en la productividad

En la educación se adquiere una relevancia de la satisfacción laboral debido a su influencia en el bienestar como desempeño de los docentes y en la calidad educativa, donde un diagnóstico

refleja factores de incidencia en la percepción de los colaboradores de forma negativa o positiva, resaltando Guzmán, et. Al. (2021) la importancia del estado de evaluación para dimensionar la estructura, jerarquía y responsabilidades del entorno con estímulos que faciliten la convivencia e incentiven a un ambiente organizacional que garantice estrategias positivas en su rendimiento. Teniendo un papel crucial en la forma en que los empleados se comportan dentro de la organización, afectando su productividad que en este contexto, la satisfacción laboral de una unidad educativa puede ser un factor determinante para el éxito o el fracaso de sus objetivos, ya que un ambiente favorable puede fomentar la motivación, la colaboración y el compromiso de los docentes.

Es importante destacar que la satisfacción laboral varía significativamente de una institución a otra, cual variabilidad se debe a las características particulares de cada organización, las cuales influyen en las percepciones de los empleados sobre su entorno de trabajo. Como es el caso de Bernal, et. Al. (2023) quienes exponen una referencia organizacional positiva “generando un impacto positivo en la enseñanza, aprendizaje y la construcción de nuevos conocimiento” (p. 223), referido por el cumplimiento de las actividades propuestas que refuerzan las relaciones entre los servidores de la institución, reflejando un buen estado de satisfacción laboral que concierne a un buen desempeño laboral. Además, las percepciones individuales están marcadas por factores culturales y personales que condicionan la manera en que los empleados experimentan y reaccionan frente la dinámica organizacional. De este modo, es posible afirmar que no existen dos instituciones que compartan el mismo nivel de satisfacción, ya que este es el resultado de la interacción entre las características de la organización y las percepciones subjetivas de cada individuo que forma parte de ella.

5.8. *Implicaciones prácticas y estrategias de mejora*

5.8.1. *Estrategias para mejorar la satisfacción laboral y su efecto en la productividad.*

La satisfacción laboral se ha clasificado en dos diferentes tipos, siendo explicados por Avendaño, et. Al. (2021) como factores intrínsecos y factores extrínsecos, que, a través de un equilibrio entre estos dos tipos de satisfacción, se puede generar un impacto positivo en la productividad laboral, ya que, los empleados satisfechos son más propensos a comprometerse con los objetivos de la organización y a rendir de manera más eficiente, conociendo la terminología para su aplicabilidad en el área.

Satisfacción Intrínseca. Se refiere al sentimiento de realización personal que los empleados experimentan al cumplir sus objetivos y tareas en el trabajo. Esta forma de satisfacción proviene de factores internos, como el crecimiento personal, la autorrealización y el sentido de propósito, alentando a los individuos a perseguir metas que les brinden un sentido profundo de éxito y contribución dentro de la organización.

Satisfacción Extrínseca. Proviene de factores externos al individuo tales como el salario, beneficios laborales, condiciones de trabajo, y recompensas tangibles, basado en la compensación y el reconocimiento que los empleados reciben por su desempeño. Está relacionada con los incentivos externos que motivan a los empleados a mantener su compromiso y productividad en el lugar de trabajo, otorgando beneficios adecuados para evitar la insatisfacción.

Siendo fundamentales para crear un entorno que promueva la autorrealización de los empleados, enfocándose en metas y objetivos que los involucren directamente. Mencionando Puyol-Cortez (2021) que puede lograrse a través de la delegación de responsabilidades que fomenten la autonomía y la toma de decisiones, así como la creación de un ambiente de trabajo que valore el esfuerzo individual y grupal. Sin embargo, también es necesario garantizar que los

factores extrínsecos estén cubiertos adecuadamente para evitar la insatisfacción, asegurando condiciones laborales que sean competitivas y justas.

5.8.2. Casos de éxito en la implementación de políticas que favorezcan un mayor grado de satisfacción y productividad en instituciones educativas.

A lo largo de las últimas décadas, las políticas educativas en América Latina han buscado mejorar los resultados académicos de los estudiantes, pero también han comenzado a enfocarse en el bienestar de los empleados dentro del sistema educativo, en particular, los docentes. En relación con la implementación de políticas que han favorecido a la satisfacción laboral y la productividad en docentes de las instituciones educativas, Martínez (2024) manifiesta una correlación directa “que involucra buenas políticas de desarrollo el docente manifestara agrado labora” (p. 51), promoviendo un estado positivo de satisfacción donde el formador manifiesta una consideración de sus derechos alineados a condiciones óptimas de trabajo. Así mismo, Villamizar (2023) destaca que la medida de implementar políticas institucionales ha aumentado la satisfacción laboral por el nivel de compromiso que haya en el entorno, siendo un factor importante en la satisfacción, subrayando la importancia de los factores adheridos a los programas a través de las estrategias propuestas por recursos humanos.

La descentralización, en particular, ha tenido efectos variados dependiendo del nivel de desarrollo técnico, administrativo y financiero de cada región o escuela, donde García, et. Al. (2024) abarca este tipo de reformas en países Latinoamericanos como México han demostrado que, cuando los docentes tienen más autonomía y control sobre su entorno de trabajo, su satisfacción aumenta, lo que a su vez favorece la productividad y el rendimiento académico de los estudiantes.

5.8.3. El papel del liderazgo y la gestión en la satisfacción y productividad laboral.

El liderazgo en las organizaciones juega un papel crucial en la satisfacción y productividad de los empleados, ya que influye directamente en cómo los trabajadores perciben su entorno laboral y en cómo se alinean con los objetivos organizacionales. El liderazgo efectivo implica una capacidad de comunicación clara, ya que los líderes son responsables de transmitir la visión y los objetivos estratégicos de la organización de manera que los empleados se sientan motivados y comprometidos, que, según Cabanilla, et. Al. (2022) es un determinante de la productividad del capital humano a través de la satisfacción laboral desarrollado por un liderazgo orientado hacia la articulación de metas compartidas, los empleados pueden ver con claridad el propósito de su trabajo y cómo contribuyen al éxito colectivo.

Además, el liderazgo debe fomentar la autonomía y el poder de decisión de los empleados, lo que aumenta su sentido de pertenencia y su motivación intrínseca, a lo cual González (2021) indica que las organizaciones actuales buscan líderes que no solo gestionen el día a día, sino que también inspiren y guíen a los empleados hacia el logro de los objetivos organizacionales a largo plazo, manteniendo al mismo tiempo una estabilidad financiera en el corto plazo. Un líder que promueve un ambiente laboral positivo y que escucha las inquietudes de sus empleados contribuye a mejorar la satisfacción laboral, lo que tiene un efecto directo en la productividad.

En la práctica, los líderes deben adoptar enfoques proactivos que permitan a los empleados sentirse empoderados y comprometidos con la misión de la organización, agregando la perspectiva de Chinchay y Chávarry (2021) donde se impulsa la proactividad desde el camino de la innovación que orienta a accionar con una serie de cualidades que integra los lineamientos de la unidad. Esto incluye la creación de espacios de participación y toma de decisiones, así como la implementación de medidas de bienestar que aborden tanto las necesidades extrínsecas como las intrínsecas. La

implementación de estas estrategias de liderazgo puede mejorar notablemente el Ambiente organizacional, reduciendo la insatisfacción y fomentando un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan valorados y motivados para ser productivos.

6. Metodología

6.1. Enfoque

6.1.1. *Cuantitativo*

El presente estudio se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, ya que busca medir y analizar los efectos de la satisfacción laboral en la productividad de los docentes de la Unidad Educativa Tarqui. Este recopilará los datos numéricos para establecer relaciones estadísticas entre las variables de satisfacción laboral y productividad basado en la objetividad y la generalización de los resultados identificando patrones.

6.2. *Tipo de investigación*

6.2.1. *Descriptivo*

Este se emplea para analizar las características y particularidades de las variables entorno a varios factores que se manifiesten en la Unidad Educativa Tarqui de manera medible, proporcionando una visión clara de las condiciones laborales entorno a la satisfacción y la productividad.

6.2.2. *Explorativo*

Este enfoque investiga a las variables dentro de un contexto específico como es la Unidad Educativa Tarqui, buscando descubrir las posibles causas que influyen en los niveles de satisfacción y productividad laboral, haciendo énfasis en la perspectiva docente.

6.2.3. *Correlacional*

Se emplea para establecer la relación entre las dos variables del estudio, con el propósito identificar si existe una relación significativa entre el grado de satisfacción que experimentan los docentes y su nivel de productividad en el desempeño de sus funciones.

6.2.4. *Diseño no experimental*

El estudio se enmarca dentro de un diseño no experimental, ya que no se manipularán las variables de manera intencionada, sino que se observa tal como se presentan en su contexto natural.

6.3. *Población y muestra*

6.3.1. *Población*

La población objeto de estudio está conformada por la comunidad educativa compuesta por docentes, directivos y padres de familia de la Unidad Educativa Tarqui. Este centro educativo cuenta con un total de 37 docentes y 580 padres de familia, de los cuales se selecciona aquellos que trabajan en la jornada vespertina en base a una función matemática denominada Tamaño de Muestra para docentes y su muestra replicada en padres de familia para la comparación lineal de los datos.

6.3.2. *Muestra*

Correspondiente la investigación se ha considerado a la comunidad docente de la unidad educativa fiscal “Tarqui”, la cual cuenta con un total de 37 docentes en edad comprendida de 35 a 62 años pertenecientes 29 al género femenino y 8 al masculino donde la población a investigar son su totalidad de tipo muestreo aleatorio simple, el cual se va a trabajar con un intervalo de confianza de 95% y un margen de error del 0.5% marcados por la función matemática, por lo tanto, la muestra será no probabilística y se definirán los criterios de inclusión correspondientes a la muestra seleccionada, así mismo, se incluirá su número igual con padres de familia, obteniendo resultados dirigidos a la satisfacción laboral con los docentes y su productividad con los padres de familia.

$$n = \frac{NZ^2p(1 - p)}{e^{2(N-1)+Z^2}p(1 - p)}$$

$$n = \frac{37 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5(1 - 0.5)}{0.0025 \cdot 36 + 3.8416 \cdot 0.25}$$

$$n = \frac{37 \cdot 0.96045}{0.09 + 0.96045}$$

$$n = \frac{335.545}{1.0504}$$

$$n = 33.85$$

6.4. Métodos, técnicas e instrumentos

6.4.1. Consentimiento informado

Antes de llevar a cabo la recolección de datos, se solicita a los participantes que su respuesta a la encuesta sea voluntaria mediante un consentimiento informado, cual documento detallará los objetivos del estudio, la confidencialidad de los datos proporcionados y el uso exclusivo de la información para fines académicos. Se asegura que cada participante comprenda y acepte las condiciones antes de iniciar cualquier procedimiento.

6.4.2. Encuesta

Esta técnica es la única para la recolección de datos a manera de preguntas cerradas y escalas de medición de tipo Likert para evaluar la satisfacción laboral como la productividad de los docentes. El cual será validado a partir del cálculo matemático para establecer su fiabilidad con la fórmula de Cronbach.

$$\alpha = (k / (k - 1)) * (1 - (\sum \sigma^2_i / \sigma^2_x))$$

Donde:

α : es el coeficiente alfa de Cronbach.

k: es el número de ítems en la escala.

$\Sigma\sigma^2i$: es la suma de las varianzas de cada ítem individual.

σ^2x : es la varianza de la suma total de las puntuaciones de los ítems.

6.4.3. Procedimiento

Autorización institucional. Se solicita formalmente el permiso a la Dirección de la institución para aplicar el instrumento de recolección de datos, incluyendo una reunión para dar a conocer una descripción detallada del estudio, sus objetivos y el compromiso ético.

Preparación de los instrumentos. Se elabora el instrumento de recolección de datos como es la una encuesta estructurada con preguntas cerradas basadas en una escala tipo Likert.

Consentimiento informado. Se entrega a cada participante un documento de consentimiento informado, en el cual se explicarán de manera clara y precisa los objetivos del estudio, la voluntariedad de participación, y el derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias, incluyendo en el estudio aquellas personas que firmen y acepten voluntariamente participar.

Aplicación de la encuesta. Se aplica de forma presencial en un entorno privado, sin la presencia de supervisores o directivos, para evitar sesgos en las respuestas, siendo las respuestas tratadas con total confidencialidad y los datos no contendrán ningún tipo de identificación personal que permita relacionar las respuestas con los participantes. La información recolectada se usará exclusivamente con fines académicos y se almacenará de manera segura.

Sistematización y análisis de datos. Una vez recolectada la información, se procede a la sistematización de los datos mediante su registro en una base de datos digital en Microsoft Excel. Posteriormente, se realiza el análisis estadístico descriptivo y correlacional correspondiente para cumplir con los objetivos del estudio. Toda la información es procesada de manera objetiva, sin manipulación, y será empleada únicamente para cumplir con los fines establecidos en la investigación. Los resultados son presentados de forma agregada, asegurando que ninguna persona pueda ser individualizada a partir de los datos analizados.

6.5. Operacionalización de las variables

Variable	Clasificación	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Satisfacción laboral (X)	Independiente	La satisfacción laboral se refiere al nivel de bienestar o felicidad que los empleados experimentan con respecto a su entorno laboral, lo cual se ve influenciado por factores emocionales, sociales y económicos. Según Cabanilla et al. (2022), este es un factor clave que	La satisfacción laboral se mide en función de la percepción de los docentes sobre factores como condiciones de trabajo, reconocimiento, ambiente organizacional y oportunidades de desarrollo profesional, lo cual contribuye a su bienestar en el ámbito laboral.	Condiciones laborales	-Infraestructura -Recursos -Ambiente	Encuesta cuantitativa en escala Likert
				- Ambiente organizacional	- Relaciones interpersonales - Comunicación - Trabajo en equipo	

		impacta directamente en la productividad de los trabajadores. Además, Cervantes et al. (2021) afirman que la satisfacción laboral afecta la motivación y el compromiso de los empleados, lo que, a su vez, incide en su rendimiento. García-Martínez et al. (2022) argumentan que esta satisfacción es una variable independiente, que condiciona tanto el rendimiento como el nivel de fidelización de los empleados hacia la organización.		- Reconocimiento y recompensas	- Salario - Incentivos - Valoración del trabajo	
				Oportunidades de desarrollo profesional	-Capacitaciones -Ascensos -Formación continua	
				Equilibrio entre vida laboral y personal	-Carga de trabajo -Estrés -Bienestar emocional	

Productividad laboral (Y)	Dependiente	La productividad laboral se entiende como el nivel de rendimiento de los empleados, medido en relación con los objetivos de la institución. Según García-Martínez et al. (2022), la productividad está estrechamente vinculada con la satisfacción laboral, ya que un entorno motivador incrementa el rendimiento. Cabanilla et al. (2022) añaden que los empleados satisfechos son generalmente más productivos y comprometidos con su trabajo. En esta	Se evalúa mediante el desempeño de los docentes, su eficiencia en el cumplimiento de metas institucionales y la calidad de las actividades educativas que desempeñan dentro de la institución.	Desempeño docente	-Calidad en la enseñanza -Cumplimiento de responsabilidades -Evaluación del aprendizaje	Encuesta cuantitativa en escala Likert
				Eficiencia en el aula	-Manejo del tiempo -Planificación -Ejecución de clases	
				Motivación y compromiso	-Dedicación -Interés en la enseñanza -Satisfacción profesional	

		línea, Fernández et al. (2023) sostienen que la motivación, que está directamente relacionada con la satisfacción, es un componente esencial para la productividad.		Innovación y mejora pedagógica	-Uso de metodologías activas -Adaptación a cambios -Evaluación de estrategias	
				Cumplimiento de metas institucionales	-Contribución a objetivos educativos -Participación en actividades institucionales -Impacto en estudiantes	

Nota. Diana Macías Vera (2025)

CAPÍTULO IV

4. Resultados

4.1. Análisis de fiabilidad

Se hizo uso del coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach con el fin de evaluar la consistencia interna de la encuesta aplicada, midiendo la coherencia de las respuestas en relación a las variables, dimensiones e indicadores que se evaluaron.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma^2 Y_i}{\sigma^2 X} \right)$$

Tabla 1. Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,877	30

Nota. Se estima la fiabilidad del instrumento de 30 ítems a través del cálculo

El coeficiente obtenido es de 0,877 indicando un nivel de fiabilidad como “bueno”, sugiriendo que el instrumento usado es confiable y sus preguntas son consistentes según la medición que evalúa los conceptos abordados.

4.2. Descripción de resultados

Análisis de encuesta a docentes

X. Condiciones laborales

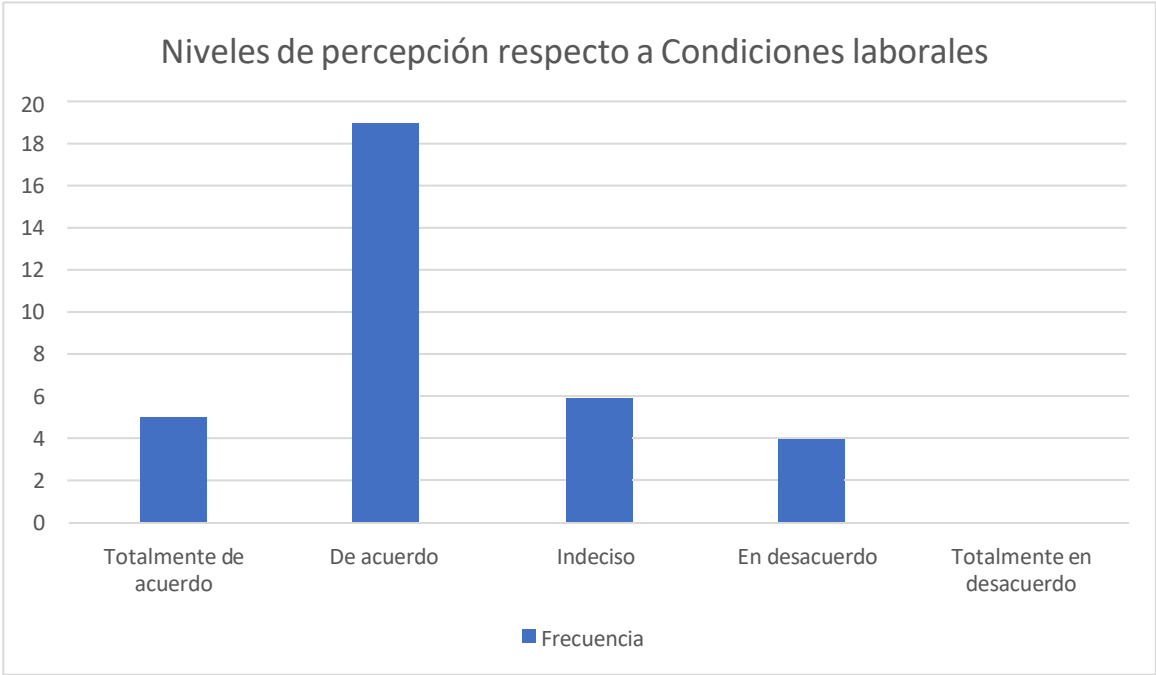
Tabla 2. Niveles de percepción respecto a Condiciones laborales

		Frecuencias (fi)	Porcentajes (%)
Escala	Totalmente de acuerdo	5	14,71
	De acuerdo	19	55,88
	Neutral	6	17,65
	En desacuerdo	4	11,76

Totalmente en desacuerdo	0	0,00
Total	34	100%

Nota. Diana Macías Vera (2025).

Figura 2. Niveles de percepción respecto a Condiciones laborales



Nota. Diana Macías Vera (2025).

Análisis.

El 55.88 % de los encuestados manifestó estar “de acuerdo” con las condiciones laborales, lo que refleja una valoración mayoritariamente positiva por parte de los participantes, quienes perciben que las condiciones en las que desempeñan su trabajo son adecuadas. A esto se suma un 14.71 % que indicó estar “totalmente de acuerdo”, reforzando la tendencia favorable y evidenciando un nivel de satisfacción alto, aunque no generalizado.

Por otro lado, un 17.65 % se posicionó como “neutral”, lo que sugiere cierta ambivalencia o falta de claridad respecto a su percepción, posiblemente relacionada con experiencias laborales variables o expectativas no del todo cumplidas. En contraste, un 11.76 % expresó estar “en desacuerdo”, lo cual evidencia la existencia de una minoría que considera inadecuadas sus condiciones laborales. Es importante destacar que ningún participante seleccionó la opción “totalmente en desacuerdo”, lo cual indica que, aunque existen ciertas críticas, estas no alcanzan niveles de desaprobación extrema.

La percepción general sobre las condiciones laborales refleja una dinámica mayormente positiva entre los encuestado donde la mayoría se muestra conforme con su entorno de trabajo, lo que sugiere que las condiciones actuales logran cubrir, al menos en parte, sus expectativas y necesidades. Sin embargo, no todos comparten esta visión; algunos parecen estar en una especie de punto medio, sin una opinión clara o decidida, lo que podría estar relacionado con vivencias laborales cambiantes o con una sensación de que hay aspectos que podrían mejorar. También hay un grupo más pequeño que expresa cierta inconformidad, lo que indica que existen realidades menos favorables dentro del mismo entorno laboral. No obstante, es llamativo que nadie haya manifestado un rechazo total, lo que deja entrever que, si bien hay críticas, no se percibe una situación laboral extrema o alarmante, en conjunto, la dinámica sugiere un clima laboral que, aunque no perfecto, tiende hacia lo positivo.

X. Ambiente organizacional

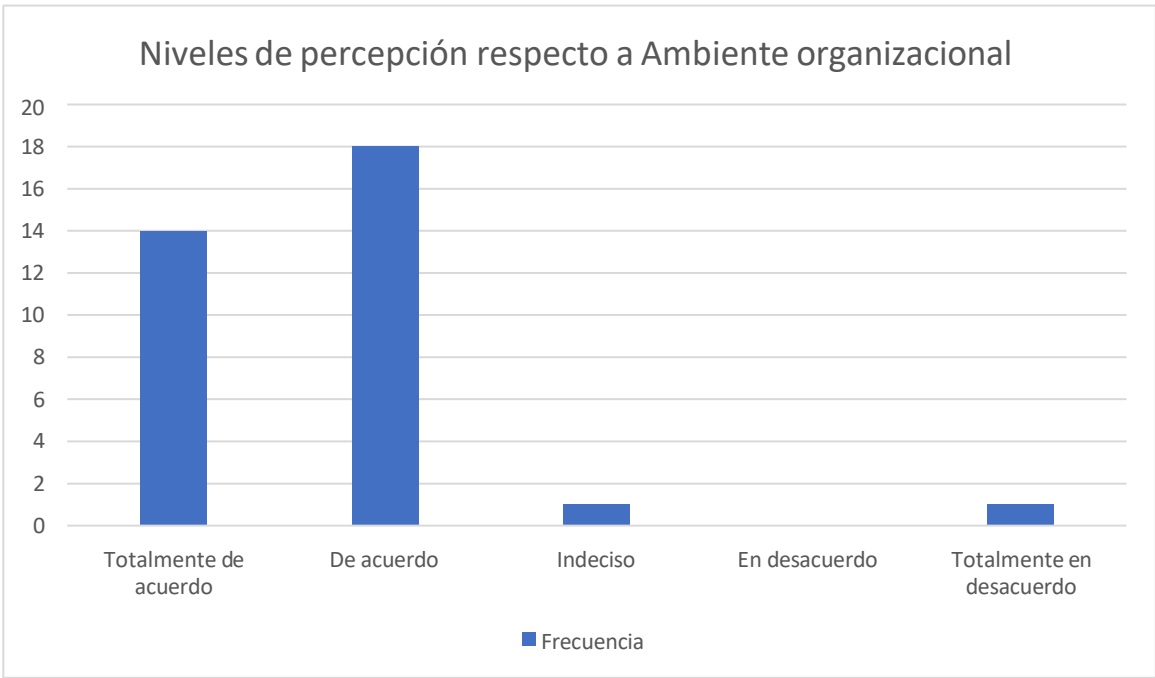
Tabla 3. Niveles de percepción respecto a Ambiente organizacional

	Frecuencias	Porcentajes
	(fi)	(%)

Escala	Totalmente de acuerdo	14	41,176
	De acuerdo	18	52,941
	Neutral	1	2,9412
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	1	2,9412
	Total	34	100%

Nota. Diana Macías Vera (2025)

Figura 3. Niveles de percepción respecto a Ambiente organizacional



Nota. Diana Macías Vera (2025)

Análisis.

El 52.94 % de los encuestados indicó estar “de acuerdo” con el Ambiente organizacional, lo que sugiere una percepción mayoritariamente favorable sobre el ambiente laboral dentro de la organización. A esto se suma un 41.18 % que manifestó estar “totalmente de acuerdo”, reforzando la idea de que la mayoría experimenta un entorno de trabajo positivo, colaborativo y saludable.

En contraste, apenas un 2.94 % se mostró “neutral”, lo cual podría indicar dudas puntuales o una falta de criterios claros para evaluar el Ambiente organizacional. Asimismo, otro 2.94 % expresó estar “totalmente en desacuerdo”, señalando un caso aislado de insatisfacción o conflicto en relación con el ambiente laboral. Es relevante resaltar que ningún participante eligió la opción “en desacuerdo”, lo que evidencia una ausencia significativa de percepciones claramente negativas respecto al Ambiente organizacional en general.

La percepción del ambiente organizacional se presenta, en términos generales, como altamente positiva entre quienes participaron. La mayoría parece sentirse a gusto en su lugar de trabajo, lo que podría reflejar relaciones laborales sanas, comunicación efectiva y un entorno donde predomina la colaboración. Esta visión compartida genera una sensación de cohesión y bienestar dentro del equipo, lo que favorece tanto la productividad como la motivación. Sin embargo, la presencia de una mínima cantidad de respuestas neutras o completamente negativas deja entrever que, aunque los casos son aislados, existen experiencias individuales menos satisfactorias que merecen atención. Estas excepciones, aunque pequeñas, no deben pasarse por alto, ya que pueden señalar tensiones específicas o situaciones particulares que podrían afectar, a largo plazo, la armonía general del ambiente laboral.

X. Reconocimiento y recompensas

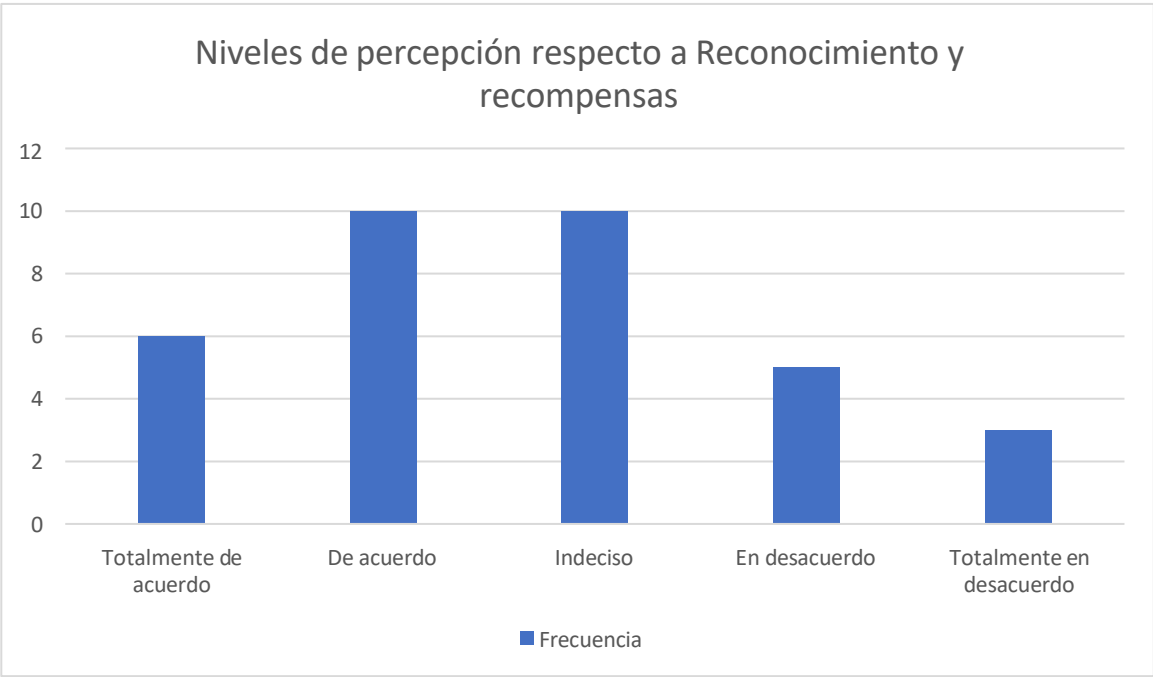
Tabla 4. Niveles de percepción respecto a Reconocimiento y recompensas

		Frecuencias	Porcentajes
		(fi)	(%)
Escala	Totalmente de acuerdo	6	17,647
	De acuerdo	10	29,412
	Neutral	10	29,412

En desacuerdo	5	14,706
Totalmente en desacuerdo	3	8,8235
Total	34	100%

Nota. Diana Macías Vera (2025)

Figura 4. Niveles de percepción respecto a Reconocimiento y recompensas



Nota. Diana Macías Vera (2025)

Análisis.

El 29.41 % de los encuestados indicó estar “de acuerdo” con los mecanismos de reconocimiento y recompensas dentro de la institución, mientras que un 17.65 % expresó estar “totalmente de acuerdo”, lo que en conjunto representa a poco menos de la mitad de los participantes que perciben positivamente este aspecto. Esta valoración sugiere que, aunque existe cierta satisfacción, aún hay espacio para fortalecer las prácticas institucionales relacionadas con la valoración del desempeño y la motivación del personal.

Por otro lado, un 29.41 % de los encuestados se mostró “neutral”, lo cual podría interpretarse como una señal de ambigüedad o falta de claridad respecto a los criterios y procedimientos empleados para el reconocimiento y la entrega de recompensas. Además, un 14.71 % manifestó estar “en desacuerdo” y un 8.82 % “totalmente en desacuerdo”, evidenciando la presencia de un grupo que percibe deficiencias significativas en este ámbito. Estos resultados resaltan la importancia de diseñar políticas más transparentes y equitativas de reconocimiento, que garanticen que el esfuerzo y el mérito sean visibilizados y recompensados adecuadamente dentro del entorno institucional.

La dinámica en torno a los mecanismos de reconocimiento y recompensas dentro de la institución refleja una percepción dividida entre los trabajadores. Si bien algunos se sienten valorados y consideran que existen esfuerzos por reconocer el desempeño, una buena parte del grupo parece no tener una opinión clara al respecto, lo que podría hablar de cierta confusión o desconocimiento sobre cómo se otorgan estos reconocimientos. Además, hay quienes manifiestan abiertamente su inconformidad, lo que indica que, para ellos, el esfuerzo no siempre se ve reflejado en estímulos concretos o justos. Esta diversidad de percepciones pone en evidencia que las estrategias actuales no están logrando llegar de forma equitativa ni generar una sensación generalizada de valoración, lo cual puede afectar la motivación y el compromiso del personal. La situación sugiere la necesidad de revisar y mejorar los procesos para que todos puedan sentirse reconocidos por su trabajo de manera justa y visible.

X. Oportunidades de desarrollo profesional

Tabla 5. Niveles de percepción respecto a Oportunidades de desarrollo profesional

		Frecuencias (fi)	Porcentajes (%)
Escala	Totalmente de acuerdo	8	23,5294
	De acuerdo	18	52,9412
	Neutral	5	14,7059
	En desacuerdo	2	5,88235
	Totalmente en desacuerdo	1	2,94118
	Total	34	100%

Nota. Diana Macías Vera (2025)

Figura 5. Niveles de percepción respecto a Oportunidades de desarrollo profesional



Nota. Diana Macías Vera (2025)

Análisis.

El 52.94 % de los participantes expresó estar “de acuerdo” con las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece la organización, lo cual indica que más de la mitad percibe la existencia de posibilidades para crecer y avanzar en su trayectoria laboral. A ello se suma un 23.53 % que manifestó estar “totalmente de acuerdo”, fortaleciendo la idea de que una parte considerable de los encuestados valora positivamente las iniciativas y recursos disponibles para su desarrollo.

Sin embargo, un 14.71 % se mostró “neutral”, lo que podría reflejar una falta de claridad sobre los mecanismos de promoción interna o sobre el acceso equitativo a estas oportunidades. Por otra parte, un 5.88 % señaló estar “en desacuerdo” y un 2.94 % expresó estar “totalmente en desacuerdo”, revelando la existencia de una minoría que percibe limitaciones en su crecimiento profesional dentro de la institución. Aunque estas cifras son bajas, sugieren la necesidad de revisar las estrategias de capacitación y promoción para garantizar que todos los empleados se sientan incluidos en los procesos de desarrollo profesional.

La percepción sobre las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la organización muestra una tendencia mayormente positiva, donde muchos colaboradores sienten que tienen la posibilidad de avanzar y mejorar en su camino laboral. Esta sensación de crecimiento genera motivación y compromiso, especialmente en quienes ya han identificado y aprovechado estas oportunidades. No obstante, también se observa un grupo que se mantiene en una posición ambigua, quizás por no tener información suficiente o por no haber experimentado directamente estos procesos. Además, aunque en menor medida, existen voces que expresan cierta insatisfacción, lo cual podría estar relacionado con experiencias de estancamiento o falta de acceso real a capacitaciones y promociones. Esta mezcla de opiniones refleja una dinámica en la que, si bien hay avances, aún queda trabajo por hacer para asegurar que el desarrollo profesional sea percibido como un derecho accesible para todos, y no como un privilegio para unos pocos.

X. Equilibrio entre vida laboral y personal

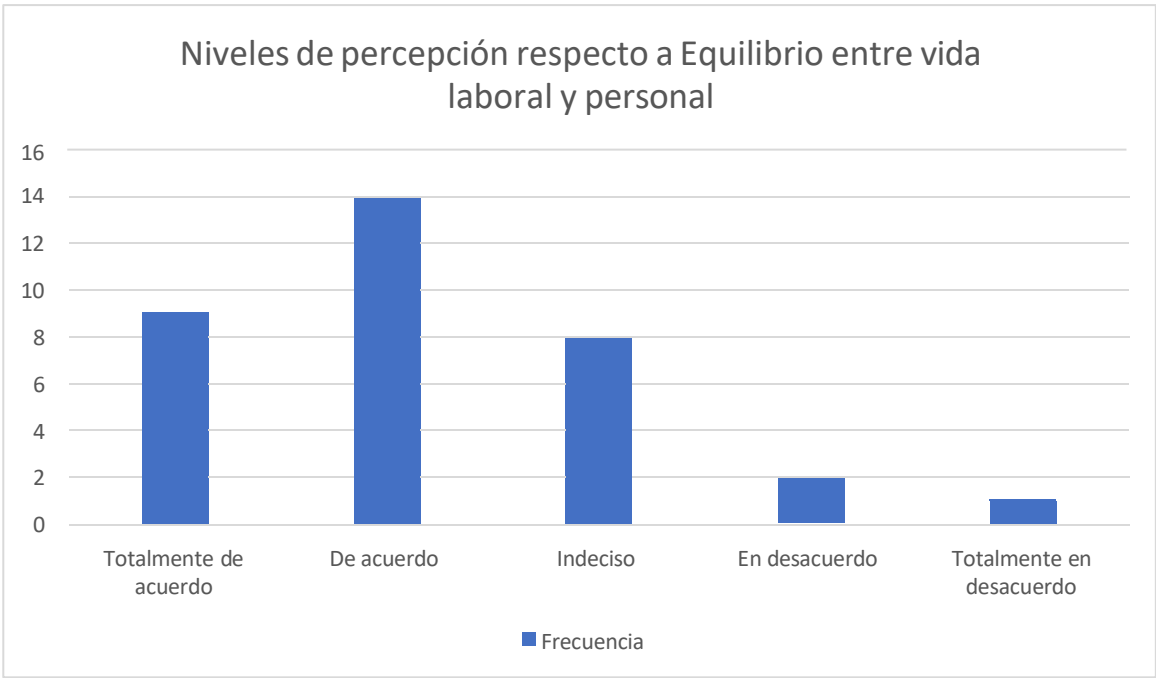
Tabla 6. Niveles de percepción respecto a Equilibrio entre vida laboral y personal

Frecuencias	Porcentajes
(fi)	(%)

Escala	Totalmente de acuerdo	9	26,47059
	De acuerdo	14	41,17647
	Neutral	8	23,52941
	En desacuerdo	2	5,882353
	Totalmente en desacuerdo	1	2,941176
Total		34	100%

Nota. Diana Macías Vera (2025)

Figura 6. Niveles de percepción respecto a Equilibrio entre vida laboral y personal



Nota. Diana Macías Vera (2025)

Análisis.

El 41.18 % de los encuestados manifestó estar “de acuerdo” con el equilibrio entre su vida laboral y personal, lo que indica que, para la mayoría, las responsabilidades del trabajo no interfieren significativamente con sus actividades y bienestar fuera del ámbito laboral. A este grupo se suma un 26.47 % que se declaró “totalmente de acuerdo”, reforzando la percepción de que la organización facilita condiciones que favorecen una buena armonía entre las obligaciones profesionales y la vida privada.

Sin embargo, un 23.53 % se mostró “neutral”, lo cual sugiere experiencias mixtas o la existencia de factores como cargas de trabajo variables o falta de flexibilidad en horarios que generan ambivalencia sobre su capacidad de mantener dicho equilibrio. En contraste, un 5.88 % indicó estar “en desacuerdo” y un 2.94 % “totalmente en desacuerdo”, evidenciando una minoría que percibe dificultades claras para compatibilizar su empleo con su vida personal. Estas cifras, aunque reducidas, ponen de relieve la importancia de profundizar en políticas de flexibilidad y apoyo que garanticen que todos los colaboradores puedan disfrutar de un balance saludable entre trabajo y vida personal.

La percepción sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal dentro de la organización muestra una dinámica en la que, si bien muchos colaboradores logran mantener una armonía adecuada entre ambos ámbitos, no todos comparten esa experiencia. Hay quienes sienten que su entorno laboral les permite atender también su vida fuera del trabajo, lo que sin duda contribuye a un mayor bienestar general. No obstante, un grupo importante se mantiene en una postura ambivalente, lo que podría estar relacionado con jornadas exigentes, horarios rígidos o situaciones personales que interfieren con su rutina laboral. Además, existen algunas personas que expresan de forma directa su dificultad para encontrar ese equilibrio, lo que refleja que aún hay desafíos por atender en términos de flexibilidad y apoyo institucional. En conjunto, estos resultados revelan que, aunque se han logrado avances, el balance entre lo profesional y lo personal no es una experiencia uniforme para todos, y requiere un enfoque más inclusivo y adaptativo.

Análisis de encuesta a padres de familia

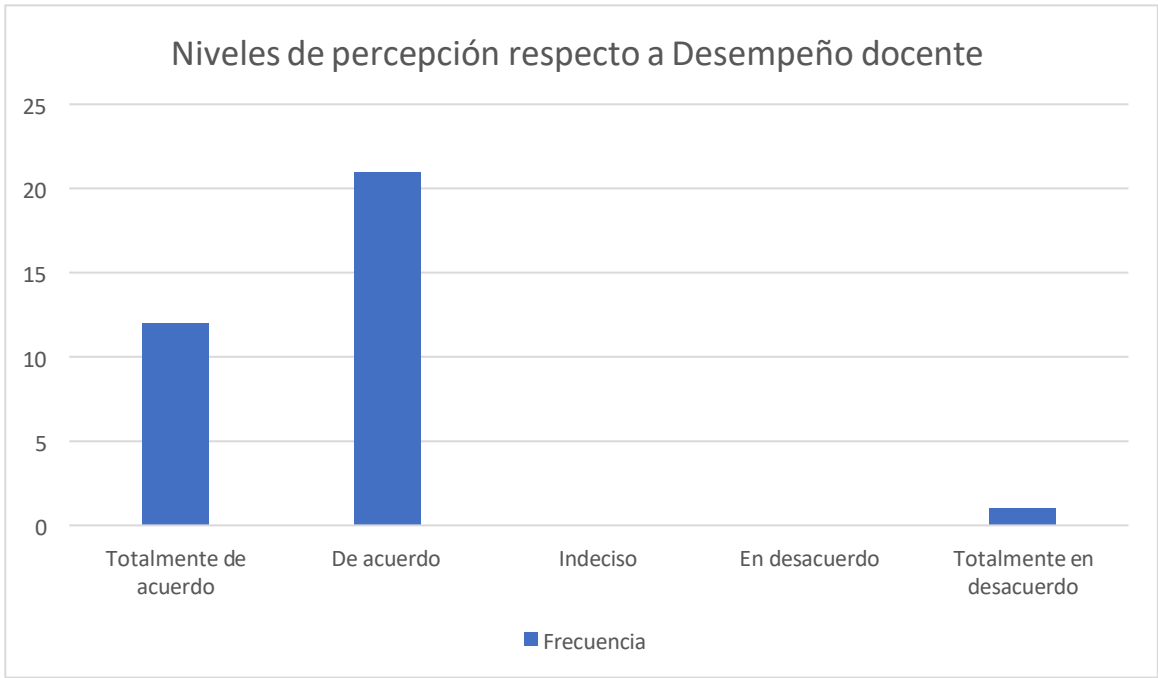
Y. Desempeño docente

Tabla 7. Niveles de percepción respecto a Desempeño docente

		Frecuencias (fi)	Porcentajes (%)
Escala	Totalmente de acuerdo	12	35,29412
	De acuerdo	21	61,76471
	Neutral	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	1	2,941176
	Total	34	100%

Nota. Diana Macías Vera (2025)

Figura 7. Niveles de percepción respecto a Desempeño docente



Nota. Diana Macías Vera (2025)

Análisis.

El 61.76 % de los encuestados afirmó estar “de acuerdo” con el desempeño docente, lo que refleja una percepción mayoritariamente positiva respecto a la labor realizada por los profesionales en esta área. Además, un 35.29 % se mostró “totalmente de acuerdo”, lo que indica un alto nivel de satisfacción y reconocimiento hacia la calidad de la enseñanza y el compromiso de los docentes.

Es relevante destacar que ningún participante expresó estar “neutral” ni seleccionó la opción “en desacuerdo”, lo cual refuerza la valoración favorable generalizada. No obstante, un 2.94 % señaló estar “totalmente en desacuerdo”, lo que representa un caso aislado de insatisfacción. Esta mínima discrepancia sugiere que, aunque la mayoría reconoce un alto rendimiento docente, es importante identificar posibles áreas de mejora para atender expectativas individuales no cumplidas. En general, los resultados reflejan una sólida aprobación del desempeño del cuerpo docente.

La dinámica en torno al desempeño docente dentro de la institución revela una valoración ampliamente positiva por parte de los encuestados. La mayoría reconoce el esfuerzo, la calidad educativa y el compromiso demostrado por los profesionales, generando una percepción colectiva de confianza y respeto hacia su labor. Este respaldo generalizado crea un ambiente de reconocimiento que no solo valida el trabajo del personal docente, sino que también fortalece la relación entre educadores y comunidad. Sin embargo, aunque se trata de un caso aislado, la presencia de una opinión completamente negativa invita a no perder de vista que siempre habrá experiencias individuales que podrían no alinearse con la percepción dominante. Por ello, incluso en contextos de alta aprobación, resulta valioso mantener canales abiertos para la retroalimentación y mejora continua.

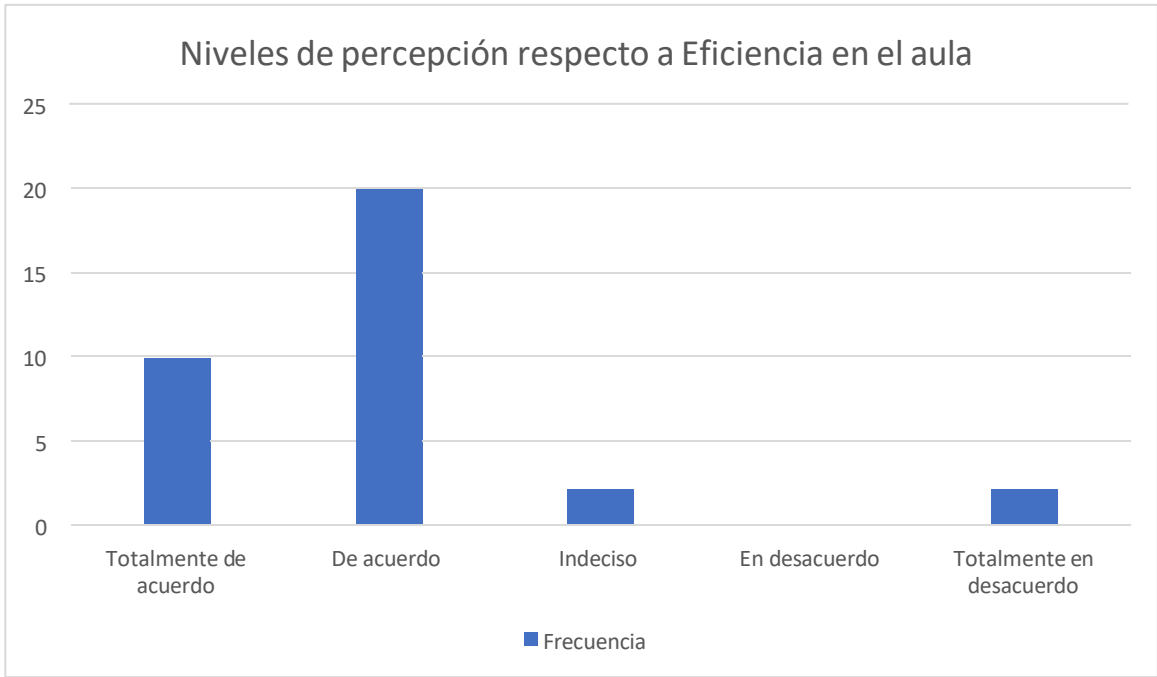
Y. Eficiencia en el aula

Tabla 8. Niveles de percepción respecto a Eficiencia en el aula

		Frecuencias (fi)	Porcentajes (%)
Escala	Totalmente de acuerdo	10	29,41176
	De acuerdo	20	58,82353
	Neutral	2	5,882353
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	2	5,882353
	Total	34	100%

Nota. Diana Macías Vera (2025)

Figura 8. Niveles de percepción respecto a Eficiencia en el aula



Nota. Diana Macías Vera (2025)

Análisis.

El 58.82 % de los encuestados indicó estar “de acuerdo” con la eficiencia en el aula, lo que sugiere que una mayoría considera que las dinámicas de enseñanza-aprendizaje se desarrollan de manera organizada, productiva y con resultados positivos. A ello se suma un 29.41 % que manifestó estar “totalmente de acuerdo”, reforzando la percepción de que el desempeño en el aula es efectivo y cumple con las expectativas educativas.

Por otro lado, un 5.88 % de los participantes se mostró “neutral”, lo cual podría reflejar experiencias mixtas o incertidumbre respecto a los criterios para evaluar la eficiencia educativa. En contraste, un 5.88 % expresó estar “totalmente en desacuerdo”, lo que representa una minoría crítica que percibe deficiencias importantes en el manejo del aula o en los resultados del proceso educativo. Aunque esta percepción negativa es limitada, pone de relieve la importancia de mantener estrategias pedagógicas efectivas y fomentar una retroalimentación constante que permita atender posibles áreas de mejora.

La percepción sobre la eficiencia en el aula revela un ambiente educativo en el que la mayoría de los participantes siente que las clases se desarrollan de manera clara, ordenada y orientada a resultados concretos. Esta valoración sugiere que, en general, los procesos de enseñanza y aprendizaje están funcionando bien y responden a las expectativas de quienes forman parte de ellos. No obstante, también existen algunas voces que no logran posicionarse del todo, lo que podría estar relacionado con experiencias inconsistentes o con cierta dificultad para identificar qué hace eficiente a una clase. Por otro lado, hay un pequeño grupo que expresa una visión más crítica, señalando que, para ellos, el desempeño en el aula no cumple con lo esperado, ya sea por fallas metodológicas o por resultados poco satisfactorios. Esta diversidad en las percepciones, aunque inclinada hacia lo positivo, invita a no dar por sentado el buen

funcionamiento del aula y a seguir promoviendo prácticas pedagógicas que se adapten a las distintas necesidades del grupo.

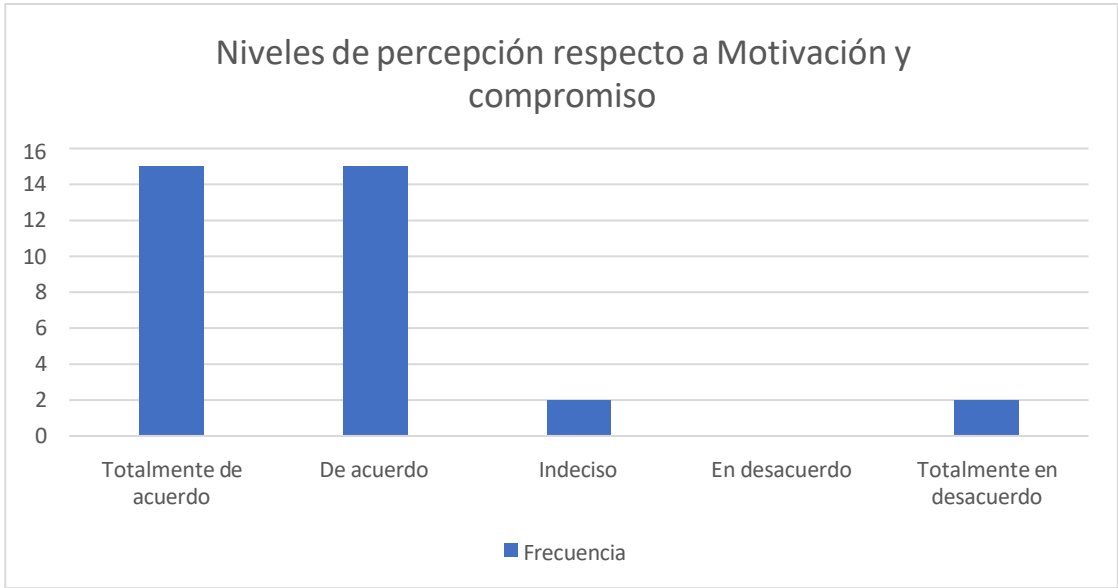
Y. Motivación y compromiso

Tabla 9. Niveles de percepción respecto a Motivación y compromiso

		Frecuencias (fi)	Porcentajes (%)
Escala	Totalmente de acuerdo	15	44,11765
	De acuerdo	15	44,11765
	Neutral	2	5,882353
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	2	5,882353
	Total	34	100%

Nota. Diana Macías Vera (2025)

Figura 9. Niveles de percepción respecto a Motivación y compromiso



Nota. Diana Macías Vera (2025)

Análisis.

El 44.12 % de los encuestados manifestó estar “de acuerdo” con los niveles de motivación y compromiso, y un 44.12 % adicional se declaró “totalmente de acuerdo”, lo cual evidencia una percepción claramente favorable en cuanto al entusiasmo, la implicación y la dedicación en el entorno académico o laboral evaluado. Esta igualdad en los porcentajes sugiere que una proporción significativa de los participantes reconoce tanto un compromiso activo como una actitud motivada en el desarrollo de las actividades.

En contraste, un 5.88 % se mostró “neutral”, lo que puede señalar cierta ambivalencia en la percepción de estos aspectos, posiblemente por experiencias diversas o por falta de claridad en algunos contextos. Finalmente, otro 5.88 % indicó estar “totalmente en desacuerdo”, representando una minoría que percibe una falta de motivación o compromiso, lo que podría estar relacionado con factores personales, institucionales o contextuales. Estos datos refuerzan la importancia de sostener estrategias que promuevan la motivación intrínseca y el sentido de pertenencia entre los miembros de la comunidad evaluada.

La dinámica en torno a la motivación y el compromiso refleja un escenario notablemente positivo, donde la mayoría de los participantes percibe un ambiente marcado por la dedicación y el entusiasmo hacia las actividades que se desarrollan. Esta coincidencia en la valoración positiva no solo habla de un buen clima laboral o académico, sino también de una cultura organizacional que impulsa la participación activa y el sentido de responsabilidad. Sin embargo, no todos experimentan esta realidad de la misma forma; un pequeño grupo mantiene una postura neutral, lo que podría responder a momentos de duda, desgaste o simplemente a una desconexión puntual con los procesos vividos. Además, se registra una minoría que no se siente motivada ni comprometida, lo cual llama la atención sobre posibles brechas que afectan su involucramiento.

En conjunto, los datos evidencian que, aunque el panorama general es alentador, es necesario seguir cultivando espacios que mantengan viva la motivación, reconozcan el esfuerzo individual y refuercen el sentido de pertenencia.

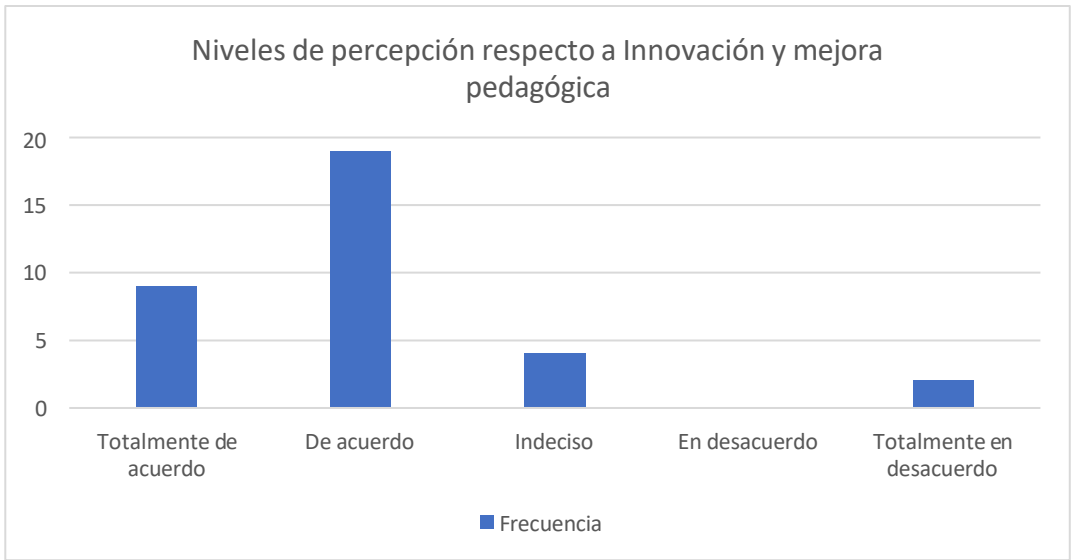
Y. Innovación y mejora pedagógica

Tabla 10. Niveles de percepción respecto a Innovación y mejora pedagógica

		Frecuencias (fi)	Porcentajes (%)
Escala	Totalmente de acuerdo	9	26,47059
	De acuerdo	19	55,88235
	Neutral	4	11,76471
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	2	5,882353
	Total	34	100%

Nota. Diana Macías Vera (2025)

Figura 10. Niveles de percepción respecto a Innovación y mejora pedagógica



Nota. Diana Macías Vera (2025)

Análisis.

El 55.88 % de los encuestados señalaron estar “de acuerdo” con la existencia de una innovación y mejora pedagógica dentro del contexto, sugiriendo que poco mas de la mitad percibe un esfuerzo constante en la actualización de las metodologías incorporar nuevas estrategias en la enseñanza y fortaleciendo los procesos de educación. Asi mismo, un 26.47 % indicó estar “totalmente de acuerdo” reconociendo nuevamente una actitud proactiva hacia el cambio como la mejora que existe en el ámbito pedagógico.

Sin embargo, un 11.76 % se muestra “neutral”, reflejando la falta de información sobre las acciones que se implementan en experiencia de la innovación educativa. Por otro lado, un 5.88 % manifestó estar “totalmente en desacuerdo”, lo que representa una percepción crítica minoritaria que podría estar asociada a una ausencia percibida de cambios relevantes o a la resistencia a nuevas propuestas pedagógicas. Estos resultados subrayan la necesidad de visibilizar más claramente los procesos de mejora e innovación y de asegurar que dichas estrategias impacten de manera equitativa a todos los miembros de la comunidad educativa.

La percepción sobre la innovación y mejora pedagógica dentro del contexto evaluado muestra una dinámica en la que predomina una visión positiva, con muchos participantes reconociendo esfuerzos por actualizar las metodologías y enriquecer la enseñanza. Esto sugiere un entorno que apuesta por el cambio y busca adaptarse a las necesidades actuales de aprendizaje. Sin embargo, también se evidencian ciertas brechas en la forma en que estas mejoras llegan o se comunican a todos. Algunas personas no logran identificar con claridad estos avances, lo cual podría deberse a una falta de participación directa o a una comunicación poco efectiva sobre los procesos de innovación. Además, aunque en menor proporción, existe una percepción crítica que pone en duda la presencia real de mejoras significativas o que quizás

refleja cierta resistencia al cambio. Esta mezcla de opiniones invita a reforzar no solo las acciones de mejora pedagógica, sino también la forma en que se visibilizan y se integran en la experiencia cotidiana de toda la comunidad educativa.

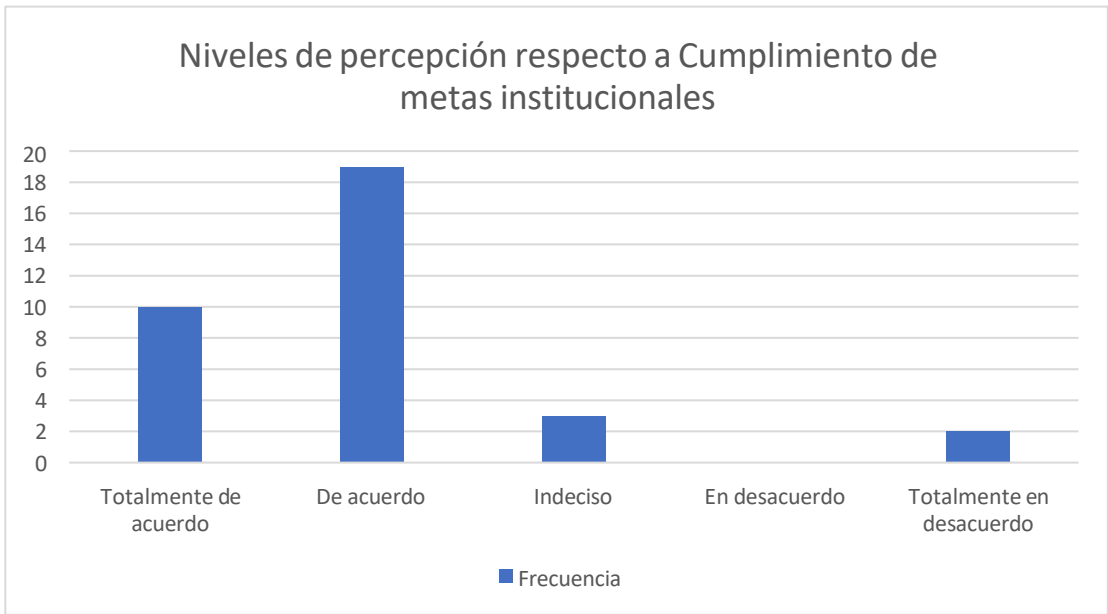
Y. Cumplimiento de metas institucionales

Tabla 11. Niveles de percepción respecto a Cumplimiento de metas institucionales

		Frecuencias (fi)	Porcentajes (%)
Escala	Totalmente de acuerdo	10	29,41176
	De acuerdo	19	55,88235
	Neutral	3	8,823529
	En desacuerdo	0	0
	Totalmente en desacuerdo	2	5,882353
	Total	34	100%

Nota. Diana Macías Vera (2025)

Figura 11. Niveles de percepción respecto a Cumplimiento de metas institucionales



Nota. Diana Macías Vera (2025)

Análisis.

El 55.88 % de los encuestados expresó estar “de acuerdo” con el cumplimiento de las metas institucionales, lo que refleja una percepción mayoritariamente positiva sobre el logro de los objetivos trazados por la institución. A este grupo se suma un 29.41 % que indicó estar “totalmente de acuerdo”, lo que evidencia un nivel aún más alto de confianza y conformidad respecto a la gestión y los resultados alcanzados.

Por su parte, un 8.82 % se mostró “neutral”, lo cual podría deberse a una falta de información clara sobre los avances institucionales o a una participación limitada en los procesos de evaluación de metas. En contraste, un 5.88 % manifestó estar “totalmente en desacuerdo”, lo que sugiere la presencia de opiniones críticas o percepciones de ineficiencia respecto al cumplimiento de ciertos objetivos organizacionales. En conjunto, los datos evidencian una tendencia positiva, aunque también señalan la importancia de fortalecer la comunicación institucional y asegurar que todos los miembros perciban de manera clara y tangible el logro de las metas propuestas.

La mayoría de los participantes muestra una percepción favorable sobre cómo la institución cumple con sus metas, lo que indica confianza en la gestión y satisfacción con los resultados alcanzados. Esta visión optimista refleja que muchas personas reconocen el esfuerzo y los avances logrados, aunque no todos parecen tener un acceso o entendimiento completo sobre el proceso y los indicadores de éxito. Algunos se mantienen en una postura más reservada o neutral, probablemente por sentirse menos involucrados o informados. Por otro lado, existe un pequeño grupo que cuestiona la eficacia en el cumplimiento de los objetivos, lo que apunta a la

necesidad de mejorar la transparencia y la comunicación, para que los logros sean evidentes y compartidos de manera más clara entre todos los integrantes de la organización.

4.3. Comprobación de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad en los docentes de la Unidad Educativa Tarqui, Manta.

Ho: No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad en los docentes de la Unidad Educativa Tarqui, Manta.

Correlación

$$SS_{XY} = \sum_{i=1}^n Rank(X_i) Rank(Y_i) - \frac{1}{n} (\sum_{i=1}^n Rank(X_i)) (\sum_{i=1}^n Rank(Y_i))$$

$$SS_{XX} = \sum_{i=1}^n Rank(X_i)^2 - \frac{1}{n} (\sum_{i=1}^n Rank(X_i))^2$$

$$SS_{YY} = \sum_{i=1}^n Rank(Y_i)^2 - \frac{1}{n} (\sum_{i=1}^n Rank(Y_i))^2$$

$$\overline{SS_{XY}} = 9868.5 - 1/34(595 \times 595) = 9868.5$$

$$\overline{SS_{XX}} = 13671 - 1/34(595)^2 = 13671$$

$$\overline{SS_{YY}} = 13668 - 1/34(595)^2 = 13668$$

$$rS = \frac{SS_{XY}}{\sqrt{SS_{XX} SS_{YY}}}$$

$$rS = \frac{9868.5}{\sqrt{13671 \times 13668}}$$

$$= -0.167$$

Figura 12. Dispersión Spearman



Nota. Diana Macías Vera (2025)

El coeficiente de correlación es de -0.167 lo cual indica una relación negativa muy débil entre la satisfacción laboral y la productividad, lo que implica que, a medida que aumenta la satisfacción laboral, la productividad tiende levemente a disminuir, aunque este comportamiento es prácticamente insignificante desde el punto de vista estadístico y carece de fuerza relacional. Dado que el valor es aproximado a cero no se evidencia una relación clara ni significativa entre las dos variables en estudio. Por tanto, no se puede aceptar la hipótesis alterna (H_i) y en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H_o) donde no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad en los docentes de la Unidad Educativa Tarqui, Manta.

Este resultado puede explicarse por el hecho de que los docentes, a pesar de enfrentar carencias y limitaciones de recursos mantienen un fuerte compromiso con su labor reflejado en el

producto final de su trabajo donde el desempeño es visible ante los padres de familia. Así que, aunque los niveles de satisfacción laboral no son altos, la percepción externa de productividad especialmente por parte de los padres encuestados es significativamente positiva, sugiriendo una disociación entre el bienestar personal del docente y la calidad del servicio educativo que brinda.

En este sentido, la satisfacción laboral parece incidir más en el Clima organizacional interno que en los resultados visibles del servicio donde un docente puede no sentirse completamente satisfecho con sus condiciones laborales, pero aun así mantiene un alto nivel de entrega y eficiencia en el aula, pudiendo deberse a factores como la vocación, ética profesional o sentido de responsabilidad hacia los estudiantes. Por lo tanto, aunque estadísticamente no se confirma una relación significativa entre satisfacción y productividad, este hallazgo no debe interpretarse como una desvinculación total entre ambas dimensiones, sino como un reflejo de las dinámicas complejas que atraviesan los entornos escolares donde el compromiso profesional supera las limitaciones estructurales.

4.4. Discusión

El objetivo principal de esta investigación fue determinar el nivel de satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la Unidad Educativa Tarqui, Manta. Los resultados revelan que la mayoría de los docentes presentan un nivel medio-alto de satisfacción laboral manifestando respuestas positivas la mayoría de las veces, sin embargo, también se presentaron niveles más bajos en condición negativa. La correlación de Spearman fue de -0.167 que evidencia una relación negativa débil entre la satisfacción laboral y la productividad docente, que desde la perspectiva de la productividad los padres de familia perciben un alto nivel de desempeño por parte de los docentes que indica que, a pesar de ciertas deficiencias en satisfacción los educadores continúan mostrando un fuerte compromiso profesional y efectividad

en el aula. Con base en estos hallazgos se rechaza la hipótesis alterna (H_i) que planteaba una relación significativa entre satisfacción y productividad, y se acepta la hipótesis nula (H_o) que la niega. No obstante, este resultado no implica una desconexión total entre ambas variables, sino que evidencia la complejidad del entorno educativo al no tener una relación lineal.

En comparación con estudios previos, autores como Andino-Jaramillo y Palacios-Soledispa (2023) como Naval Torres y Morales Cieza (2021) afirman que la satisfacción laboral guarda una estrecha relación con la productividad donde los empleados satisfechos tienden a ser más eficientes, motivados y comprometidos con su labor. Sin embargo, otros estudios en contextos latinoamericanos, como el de Calonge-Angulo, et. Al. (2024) se señalan que, en el sector educativo esta relación puede verse mediada por factores indirectos encontrando una correlación negativa según las condiciones de clima laboral yendo más allá la productividad de la satisfacción laboral, lo que concuerda con los hallazgos del presente trabajo.

Desde una perspectiva reflexiva, los docentes de esta institución muestran un alto grado de entrega y efectividad donde es necesario fortalecer los sistemas de reconocimiento, formación y bienestar laboral. Ya que, no solo favorecería el clima institucional, sino que también podría repercutir en una mayor sostenibilidad del compromiso docente a largo plazo. Por tanto, si bien actualmente se sostiene un buen nivel de productividad a pesar de ciertas limitaciones, es urgente prevenir posibles desgastes o desmotivaciones que podrían surgir si no se atienden las necesidades de los educadores.

CAPÍTULO V

5.1. Conclusiones

La mayoría de los docentes presentan un nivel medio-alto de satisfacción laboral, la cual no tiene una relación significativa ni positiva con la productividad laboral, evidenciándose una correlación negativa débil. Esto indica que otros factores además de la satisfacción influyen en la productividad docente y que el contexto educativo es complejo, por lo que se requiere un abordaje integral para mantener y potenciar la efectividad del personal docente.

Se identificó que la satisfacción laboral en los docentes es mayormente media a alta, con respuestas positivas predominantes, aunque existen algunos niveles bajos que reflejan áreas de mejora. Esto sugiere que, si bien los docentes en general se sienten relativamente satisfechos, es necesario fortalecer aspectos relacionados con el reconocimiento, la formación y el bienestar laboral para evitar futuros problemas de motivación y compromiso.

Existe un nivel de productividad docente percibido como alto estipulado en los resultados de los padres de familia, reflejando el compromiso profesional docente como la efectividad de los mismos en las labores educativas, a pesar de las deficiencias enmarcadas en las encuestas a los profesores disminuyendo la satisfacción laboral. Lo cual indicaría que los docentes mantienen un desempeño y dedicación debido a su entrega laboral y profesión aun cuando son latentes aquellos factores que podrían estar afectando su bienestar laboral.

Se determinó una correlación entre satisfacción laboral y productividad docente débil de -0.167, lo que evidencia que el nivel de satisfacción no necesariamente está ligada a la productividad en este caso. Reflejando dicho hallazgo la complejidad de las dinámicas internas en un entorno educativo, siendo la productividad influenciada por múltiples variables más allá de la satisfacción laboral como el clima laboral.

5.2. Recomendaciones

Se sugiere que se implemente en la Unidad Educativa Tarqui un enfoque integrativo en función de mejorar el nivel la satisfacción laboral como la productividad, considerando los resultados de una satisfacción media-alta actual no aumenta significativamente la productividad. Siendo necesario fortalecer la disponibilidad de recursos, reconocimiento, capacitación y bienestar laboral para poder atender las áreas identificadas como bajas con el fin de prevenir la desmotivación y desgaste profesional a largo plazo que pueda conducir a Burnout.

Así mismo, asimilando la productividad percibida como alta a pesar de las limitaciones plasmadas en la satisfacción, es vital la investigación y gestión de los factores no abordados en esta tesis que influyen en el desempeño docente, como son el clima institucional, asegurando un ambiente educativo favorable a través de la mejora de las condiciones laboral que potencie el compromiso profesional, su efectividad en el aula y sostenibilidad del ritmo de trabajo, potencializando su productividad.

Finalmente, se sugiere el realizar evaluaciones semestrales que permitan el monitoreo de la satisfacción como la productividad, facilitando la programación de intervenciones oportunas y adaptadas en atención a las necesidades reales del personal entorno presente a mejorar el ambiente laboral y su rendimiento estableciendo salud organizacional.

Referencia Bibliográfica

- Acosta, R. H. (2022). Condiciones de trabajo, los riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de enfermería. *Revista Sal. Cienc. Tec*, 2(61), 1-9. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202261>
- Agudelo, B. E., y Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(2), 122-136.
- Andino-Jaramillo, R. A., & Palacios-Soledispa, D. L. (2023). Investigación para la aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(3), 52-75. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n3/73>
- Asociación de Psicología de Puerto Rico. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes argentinas. *Revista Puertorriqueña De Psicología*, 33(2), 244-257. <https://doi.org/10.55611/rep.3302.04>
- Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., y Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Bernal Álava, Ángel F., Bello Holguín, J. K., Cedeño Garcia, G. A. y Bernal Álava, M. del C. (2023). Clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa Dr. Isidro Ayora Cueva. *Dominio De Las Ciencias*, 9(1), 197-226. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i1.3131>

- Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo C., & Valencia Chica, V. C., Ricardo (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408.
- Cabezas-Ramos, C. B. y Brito-Aguilar, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(11), 742-761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Calonge-Angulo, E. Y., Villoslada-Aguirre, O. A., Valiente-Saldaña, Y. M., & Diaz-Valiente, F. A. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en una unidad de gestión educativa local. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(17), 39–54. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i17.3145>
- Calvo Gastañaduy, D. C., Aguirre Bazán, L. A., & Calvo Gastañaduy, C. C. (2022). Gestión de riesgos y productividad laboral en las instituciones públicas de la provincia de Ica, Perú. *Revista Científica Searching De Ciencias Humanas Y Sociales*, 3(2), 47–60. <https://doi.org/10.46363/searching.v3i2.3>
- Castañeda-Santillán, L. L. y Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Cervantes García, F., Durán Padilla, M. E. y Guzmán Castañeda, A. (2021). Estudio de impacto de satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Universidad & Ciencia*, 10(1), 77–88. <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/2017>
- Charria Ortiz, V.H., RomeroCaraballo, M.P., & SarsosaProwesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *Rev. CES Psico*, 15(3), 63-80. <https://dx.doi.org/10.21615/cesp.5984>

- Chinchay Díaz, W., y Chávarry Ysla, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 650-662. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>
- Chuman Vasquez, R. M. (2023). Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima: Managerial transformational leadership and work motivation in teachers of a Private Educational Institution of Lima. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 3713–3727. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.521>
- Cusme Saltos, S. J., Parrales Poveda, M. L., Villamar Ponce, J. L. y Eguez Morales, J. M. (2024). Empresa Pública De Aguas De Manta: rotación de personal y satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria De Ciencias Contables, Auditoría Y Tributación: CORPORATUM 360*, 7(14), 24–45. <https://doi.org/10.56124/corporatum-360.v7i14.002>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., y Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V. y Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 158-170. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890844>
- Domínguez Aguirre, L. R. (2021). The mediating effects of external factors on intention to leave and organizational factors of hotel industry. *Contaduria y Administracion*, 64(3), 1-10. <https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2018.1544>
- Estrada Araoz, E. G. y Gallegos Ramos, N. A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista do Programa de Pós-*

Graduação em Educação da Universidade Estadual do Ceará (UECE), 6(1), 1-18.

<https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>

Farias-Macias, Ángel A., Macias-Moreira, M. E., Zambrano-Cedeño, L. A., & Gómez-Bravo, N. V. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Dominio De Las Ciencias*, 7(4), 586–601. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2439>

Fernández, A., De Rutte, J.P.E Y Suárez, E.L. (2023). Productividad Y Motivación Laboral En El Personal De La Municipalidad Provincial De Rodríguez De Mendoza, Amazonas. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 282-299. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2492>

García, J. R., Esquivel, F. A., Aldape, L. A., y Rodríguez, J. (2024). Retos educativos de los docentes rurales de bachillerato en Tamaulipas-México. *Revista De Ciencias Sociales*, 30(9), 153-167. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>

García-Martínez, E. J., García Álvarez, A. D. y Suárez Jiménez, R. D. C. (2022). Influencia de la satisfacción laboral en la productividad. *Publicaciones E Investigación*, 16(2), 1-12. <https://doi.org/10.22490/25394088.6213>

González, N. G. (2021). Estilos de liderazgo y Clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca. *Revista Salud Ciencia tec*, 1(5), 1-10.

Guayacán Rabelo, I. N., Zárate Jiménez, A. L. y Contreras-Pacheco, O. E. (2022). Satisfacción Laboral en el Contexto del Teletrabajo Forzoso: Un Estudio Empírico en el Sector de la Educación Superior. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 222-234. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4994>

- Guíñez Cabrera, N., Ganga Contreras, F., Araya Castillo, L. y Quesada Cabrera, P. (2022). Factores de satisfacción e insatisfacción de los influencers deportivos en tiempos de pandemia. *Revista Interciencia: Revista de ciencia y tecnología de América*, 47(11), 491-499.
- Guzmán Reyes, M., Ancín Adell, I., y Prieto Coello, S. (2021). Diagnóstico del Clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. *Revista Científica Ecociencia*, 8(2), 22–44. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.82.474>
- Guzmán Villar, L., Alarcón Castro, S. P. y García Vidal, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Revista Ciencias Administrativas*, 4(2), 25-48.
- Hinojosa-López, J. I. (2021). El papel mediador de la satisfacción laboral entre la calidad en los factores del trabajo y el compromiso laboral. *Revista de Administração de Empresas*, 62(4), 1-19. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020220410>
- Hinojosa-López, J. I., Salas-Rubio, M. I., & Meraz-Acevedo, G. (2023). Satisfacción laboral del profesorado universitario que realiza teletrabajo durante la Covid-19 en México. *Acta Universitaria*, 33(1), 1-14. <http://doi.org/10.15174.au.2023.3636>
- Lacoa Vega, C., Fernández Peralta, M. O. (2021). *Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de salud Servicio de Hematología Hospital de Especialidades Materno Infantil CNS Regional La Paz segundo semestre gestión 2020*. [Tesis de Titulación, Alianza de Servicios de Información Agropecuaria] <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/27192>
- Limonchi Abad, L. O., Limonchi Abad, E. W. y Abad Bautista, L. (2024). Satisfacción laboral y rendimiento: La influencia de la educación emocional en organizaciones latinoamericanas. *Revista InveCom*, 5(3), 1–9. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14292006>

- Madero Gómez, S. (2023). Perception of Maslow's hierarchy of needs and its relationship to attract and retain the human talent. *Contaduria y Administracion*, 68(1), 235–259.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Martínez Valladares, M. (2024). *Políticas de desarrollo docente y satisfacción laboral percibida por los docentes de una institución educativa del distrito de Lince, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134851/Martinez_VM-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Martínez-Moreno, M., García-Rivas, J., Maceda-Rodríguez, M., & Gutiérrez-Giraldi, O. (2022). La productividad académica en los institutos tecnológicos mexicanos: la divulgación del quehacer educativo. IPSA Scientia, *Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(2), 10-23.
<https://doi.org/10.25214/27114406.1387>
- Naval Torres, S., & Morales Cieza, I. (2021). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la UGEL Santa Cruz, de la ciudad de Cajamarca, año 2021. *Revista Tribunal*, 1(2), 122-135. <https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v.1i2.12>
- Parrales-Castro, M. y Puerto-Candela, P. (2021). La Satisfacción de los Docentes y su Incidencia en el Desempeño Profesional Educativo. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 283–302.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.416>
- Piñas Salas, K. D. T. (2022). *Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores de una entidad pública responsable del servicio educativo de la región Ancash, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97235/Pi%c3%b1as_SKDT-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Puyol-Cortez, J. L. (2021). La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 50–64. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/31>
- Puyol-Cortez, J. L. (2021). La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 50–64. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/31>
- Quispe Borja, H. L. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b2a602a7-ee06-4770-82e0-019d668ce3c9/content>
- Quispe-Morales, R., Huauya Quispe, P. y Huamán De La Cruz, A. (2024). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en instituciones educativas de la región Ayacucho, Perú. *Revista Práxis Educativa*, 19(1), 1-17. <https://doi.org/10.5212/praxeduc.v.19.22834.038>
- Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., y Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Revista Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 189-208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Rios Rios, R. (2024). Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 13574-13587. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13772

- Rodas Hernández, W., y Pérez Azahuanche, M. A. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *Innova Research Journal*, 6(2), 90-104.
<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>
- Rodríguez Leudo, A. L. y Raga Rosaleny, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117-142.
<https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- Rodriguez-Barboza, J. R., Vásquez-Pajuelo, L., Andrade-Díaz, E. M., Bartra-Rivero, K. R., SánchezAguirre, F. M. y Ruiz-Villavicencio, R. E. (2024). Evaluación de la Eficiencia de la Gestión Pública en la Productividad Laboral. *Revista Invecom*, 4(2), 1-22.
<http://www.revistainvecom.org/>
- Ruiz, E. D., Salazar Gómez, J. F. y Valdivia Rivera, M. J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), 1-16.
<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Salto Llerena, I., Paravic Klijn, T. y Burgos Moreno, M. (2022). Visibilización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. *Revista Eugenio Espejo*, 16(2), 153-158. <https://doi.org/10.37135/ee.04.14.15>
- Sánchez Trujillo, M. G., Hernández Mendoza, J. M., Molina Ruíz, H. D., & García Vargas, M. de L. (2020). Colaboradores satisfechos - productividad empresarial. *Boletín Científico De La Escuela Superior Atotonilco De Tula*, 7(14), 4-9. <https://doi.org/10.29057/esat.v7i14.6034>
- Villamizar Sánchez, F. A. (2023). Evaluación del compromiso y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública en el Ecuador. *Revista Compendium: Cuadernos de*

Economía y Administración, 10(2), 92-101.

<https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1208>

Zurita Altamirano, J., Llerena Barreno, E. A., Guerrero Velastegui, C. A., & Fierro-Altamirano, S.

(2023). Motivación laboral del personal y productividad: elementos esenciales para el desarrollo organizacional. *Dominio De Las Ciencias*, 9(4), 106–131.

<https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3576>

Anexos

Carta de exención del CEISH ULEAM



República del Ecuador

CEISH
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN EN SALUD

Ministerio de Salud Pública
Coordinación General de Desarrollo Estratégico en Salud
Dirección Nacional de Investigación en Salud

ANEXO7. Carta De Interés Institucional

A QUIEN PUEDA INTERESAR

Por medio de la presente manifiesto que el proyecto titulado: **La satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral, estudio descriptivo en la Unidad Educativa Tarquí, Manta. Periodo 2025**, es de interés institucional por los resultados que se pueden generar de este proyecto para la **Unidad Educativa "Tarquí"**, tomando en cuenta que se describirán factores como ambiente laboral y los resultados académicos en los estudiantes para determinar el nivel de correlación entre la satisfacción laboral y la productividad.

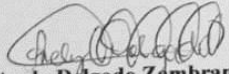
Informo también que la participación de la **Unidad Educativa Fiscal "Tarquí"** es libre y voluntaria; y, que en caso de solicitar datos anonimizados o seudonimizados **Unidad Educativa "Tarquí"** cuenta con la capacidad de entregar los datos de manera anonimizada o seudonimizada según lo establecido en la Ley Orgánica De Protección De Datos Personales.

Además, los investigadores han manifestado que cuentan con los insumos necesarios para la ejecución del proyecto de Investigación. Por tanto, la **Unidad Educativa "Tarquí"** no contempla algún tipo de financiamiento para el desarrollo de este estudio.

Se aclara que este documento no constituye la autorización, ni la aprobación del proyecto, o del uso de insumos o recursos humanos de la institución. Además, se informa que una vez que la investigación sea aprobada por un Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos autorizado por el Ministerio de Salud Pública, el Investigador principal podrá solicitar los datos de los sujetos de estudio o datos de salud anonimizados o seudonimizado, debiendo adjuntar el protocolo de investigación aprobado y la carta de aprobación emitida por el CEISH-Uleam.

En caso de que el investigador requiera de talento humano o insumos de un establecimiento público sanitario para la ejecución de un proyecto de investigación, debe suscribir un convenio según como lo determine establecimiento público sanitario, en base a lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. 00011 -2020, "Reglamento de suscripción y ejecución de convenios del MSP", publicado en Registro oficial – Edición especial No. 590 de 20 de mayo de 2020. Cabe señalar que el proyecto de investigación previo a la suscripción del convenio deberá contar con la aprobación de un CEISH aprobado por MSP.

Manta, 24 de Abril del 2025



Arely Delgado Zambrano
Rectora de la Unidad Educativa "Tarquí"



ión: Av. Gufumbé Nari y Av. Amaru Nari Código postal: 170146 / Quito Ecuador
tel: 593-2-3814-400 - www.salud.gob.ec

 **Gobierno**
del Encuentro

Jun
lo lo

Instrumento utilizado

ENCUESTA SOBRE SATISFACCION LABORAL A DOCENTES							
Señor docente, esta es una encuesta para diagnosticar la satisfacción laboral, es completamente anónima y confidencial, la cual servirá como instrumento para la realización de mi proyecto de investigación.							
Edad	60						
Sexo	F						
Años en la institución	31						
Por favor, marque una sola opción según a lo que mejor refleje su percepción en cada afirmación: 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Neutral 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo							
Condiciones laborales: infraestructura, recursos y ambiente.		1	2	3	4	5	TOTAL
1. Las instalaciones de la institución educativa (aulas, oficinas, áreas comunes) son adecuadas y están en buen estado para desarrollar las actividades pedagógicas y administrativas.					X		
2. Se dispone de suficientes materiales didácticos, tecnológicos y herramientas necesarias para facilitar la enseñanza y el desempeño docente.					X		
3. El ambiente físico de la institución (iluminación, ventilación, limpieza, seguridad) es adecuado para el aprendizaje y el bienestar laboral.					X		
Clima organizacional: relaciones interpersonales, comunicación y trabajo en equipo.							
4. Existe un ambiente de respeto y colaboración entre docentes, directivos y demás miembros de la comunidad educativa						X	
5. La comunicación dentro de la institución (con directivos, compañeros y personal administrativo) es clara, efectiva y oportuna.						X	
6. Se fomenta el trabajo en equipo, la participación y la cooperación entre docentes para mejorar la calidad educativa.						X	
Reconocimiento y recompensas: salario, incentivos y valoración del trabajo.							
7. Considero que mi salario es acorde con mis funciones, responsabilidades y la carga laboral asignada.					X		
8. Existen mecanismos de incentivos o reconocimientos formales (económicos, simbólicos o institucionales) que motivan el desempeño docente.					X		
9. Siento que mi trabajo y esfuerzo como docente son valorados y reconocidos por la institución.					X		
Oportunidades de desarrollo profesional: capacitaciones, ascensos y formación continua.							
10. La institución educativa brinda oportunidades de formación y capacitación continua para fortalecer mis competencias profesionales						X	
11. Existen oportunidades claras de crecimiento profesional y ascenso dentro de la institución.					X		
12. Se promueve activamente la actualización y mejora profesional a través de cursos, talleres y capacitaciones.						X	
Equilibrio entre vida laboral y personal: carga de trabajo, estrés y bienestar emocional.							
13. La carga de trabajo asignada me permite mantener un equilibrio adecuado entre mi vida personal y profesional.					X		
14. Considero que el nivel de estrés asociado a mis funciones docentes es manejable y no afecta significativamente mi bienestar.						X	
15. Me siento emocionalmente satisfecho con mi labor docente y con el ambiente en el que desempeño mis funciones.						X	

ENCUESTA SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL A PADRES DE FAMILIA.

Señor/a padre o madre de familia, esta es una encuesta para diagnosticar la productividad laboral de los docentes de la Unidad Educativa Tarqui- Manta, es completamente anónima y confidencial, la cual servirá como instrumento para la realización de mi proyecto de investigación.

Edad	35
Sexo	Femenino

Por favor, marque una sola opción según a lo que mejor refleje su percepción en cada afirmación:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Neutral

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Desempeño docente: calidad en la enseñanza, cumplimiento de responsabilidades y evaluación del aprendizaje.	1	2	3	4	5	TOTAL
1. Las estrategias de enseñanza implementadas en la institución permiten que mi hijo(a) adquiera conocimientos y habilidades de manera efectiva.				✓		
2. Los docentes y el personal educativo cumplen con sus responsabilidades académicas y administrativas de manera oportuna y eficiente.				✓		
3. Los métodos de evaluación del aprendizaje utilizados en la institución permiten conocer de manera clara el progreso académico de mi hijo(a).				✓		
Eficiencia en el aula: manejo del tiempo, planificación y ejecución de clases.						
4. El tiempo dentro del aula y en otras actividades educativas se gestiona de manera adecuada para garantizar el aprendizaje de los estudiantes.				✓		
5. Las actividades académicas y administrativas de la institución están bien organizadas y permiten un adecuado desarrollo del proceso educativo.			✓			
6. Las metodologías de enseñanza utilizadas por los docentes facilitan el aprendizaje y la comprensión de los contenidos por parte de los estudiantes.				✓		
Motivación y compromiso: dedicación, interés en la enseñanza y satisfacción profesional.						
7. Los docentes y el personal educativo muestran un alto compromiso con la educación y el bienestar de los estudiantes.				✓		
8. Los docentes reflejan entusiasmo y vocación en su labor educativa, motivando a los estudiantes a aprender.			✓			
9. Como padre/madre de familia, estoy satisfecho(a) con la calidad educativa que la institución ofrece a mi hijo(a).				✓		
Innovación y mejora pedagógica: uso de metodologías activas, adaptación a cambios y evaluación de estrategias.						
10. Los docentes utilizan estrategias innovadoras y herramientas actualizadas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.				✓		
11. La institución se adapta de manera efectiva a los cambios y necesidades del sistema educativo, implementando mejoras cuando es necesario.				✓		
12. Se realizan evaluaciones y ajustes constantes en los métodos de enseñanza, asegurando que sean efectivos y actualizados.				✓		
Cumplimiento de metas institucionales: contribución a objetivos educativos, participación en actividades institucionales e impacto en estudiantes.						
13. Las actividades y programas desarrollados por la institución contribuyen al cumplimiento de sus objetivos educativos.				✓		
14. Existe una participación activa de docentes, personal y padres de familia en reuniones, eventos y proyectos institucionales.			✓			
15. El desempeño del personal educativo influye positivamente en el desarrollo académico y personal de los estudiantes.				✓		