

LOS DOCENTES DE UNIDADES EDUCATIVAS TÉCNICAS Y SU SATISFACCIÓN LABORAL

TEACHERS IN TECHNICAL EDUCATION UNITS AND THEIR JOB SATISFACTION

Ruth Elizabeth Racines Macías¹

E-mail: eracines@uteq.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5424-2943>

María Fernanda Bustillos Basurto²

E-mail: maby0905@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5822-8273>

David Andrés Drouet Racines³

E-mail: da.drouet@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5873-8839>

Samuel Fernando Bustillos Mena⁴

E-mail: docentetp91@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0170-6684>

¹Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador

²Pontificia Universidad Católica del Ecuador

³Escuela Superior Politécnica del Litoral. Ecuador

⁴Universidad Regional Autónoma de Los Andes Quevedo. Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Racines Macías. R. E., Bustillos Basurto, M. F., Drouet Racines, D. A., & Bustillos Mena, S. F. (2022). Los docentes de unidades educativas técnicas y su satisfacción laboral. *Revista Conrado*, 18(S3), 148-154.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo mostrar que la satisfacción laboral ha adquirido gran importancia en los últimos años en torno a las condiciones en las que se desarrolla la práctica docente en sus distintos niveles, cuyo método se caracteriza por ser cuantitativo, descriptivo, siendo necesario la aplicación como técnica un cuestionario, mismo que se realizó a 45 docentes que forman la Unidad Educativa Técnica de una población total de 41 instituciones en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, por lo tanto, se realizó un análisis descriptivo, permitiendo demostrar que la edad, sexo, años de experiencia y área de desempeño son factores que contribuyen de manera objetiva en el modelo aplicado, en los resultados más relevantes tenemos que los docentes gozan de un grado de satisfacción en un nivel intermedio de satisfacción laboral.

Palabras clave:

Satisfacción laboral, Unidad Educativa Técnica, docencia y educación

ABSTRACT

The objective of this research is to show that job satisfaction has acquired great importance in recent years regarding the conditions in which the teaching practice is developed at different levels, whose method is characterized as quantitative, descriptive, being necessary the application of a questionnaire as a technique. Therefore, a descriptive analysis was made, allowing to demonstrate that age, sex, years of experience and area of performance are factors that contribute objectively in the applied model, in the most relevant results we have that teachers enjoy a degree of satisfaction at an intermediate level of job satisfaction.

Keywords:

Job satisfaction, Technical Educational Unit, teaching and education

INTRODUCCIÓN

El análisis de la Satisfacción Laboral es un tema imprescindible que está tomando más fuerza dentro de los diferentes campos laborales a nivel mundial (Educación, Salud, Negocios, etc.), en las últimas décadas la investigación con respecto a este tema ha englobado un sinnúmero de enigmas dentro de las cuales se destaca la insatisfacción profesional es decir si la persona se encuentra satisfecha o no en el rol como trabajador o empleado dentro de su esfera de trabajo.

Por su parte los autores (Ríos, Peñalver, & Godoy 2008) manifiestan que la satisfacción laboral es un conjunto de partes afectivas, de la conducta y epistemológicas de la persona hacia su compromiso laboral.

El Hedonismo ha sido una de las primordiales tradiciones de investigación laboral. Dicho esto, (Peiró, 2014) menciona que la satisfacción laboral inicia con el bienestar afectivo y trascendente, mismos que aceptan el componente vehemente y procedente del constructo. El artículo titulado Satisfacción Laboral en los Docentes de Unidades Técnicas de Santo Domingo de los Tsáchilas pretende analizar los diferentes problemas a los cuales debe enfrentarse el docente dentro de su ambiente de trabajo, intrínsecamente se podría mencionar la desmotivación al impartir sus clases ya sean por su ambiente de trabajo, la sobrecarga laboral o la insatisfacción por su remuneración.

El interés personal por este estudio radica en que en la actualidad se ha observado muchos factores que están afectando al profesorado dentro de nuestro contexto cotidiano, mismos que pueden estar contrariando al rendimiento laboral de nuestros educadores, dentro de los cuales podemos mencionar las situaciones de estrés (ansiedad, angustia), resultado de las nuevas exigencias del Ministerio de Educación en la competencia académica profesional tanto para nuestros educandos y para nosotros mismos como docentes. (Ratto, et al., 2015)

A lo largo de nuestras vidas los seres humanos experimentamos muchas necesidades que conllevan a buscar la satisfacción de éstas, las mismas varían dependiendo de la persona que las experimenta, así podemos indicar que un adulto no posee las mismas necesidades que un recién nacido o un adolescente. En el primer caso un adulto tiene muchas necesidades de las cuales tiene que satisfacerse (vivienda, alimentación, realización profesional, salud entre otros.) y para compensar dichas necesidades efectúa acciones como la búsqueda de trabajo para suplirlas. En segundo lugar, se debe tomar en cuenta factores como, tranquilidad y bienestar emocional, llegando a un nivel de satisfacción personal al mejorar su

bienestar y calidad, siendo importante que las empresas y organizaciones creen ambientes de trabajo sanos y saludables que influyan significativamente en el desempeño personal y empresarial.

MATERIALES Y MÉTODOS

El trabajo y su degeneración

La permanente evolución, la mano de obra esclava no prosperó debido al nulo costo de producción que simbolizaba un esclavo. La nobleza dependía de los comerciantes y los artesanos para poder subsistir, a medida que las sociedades se hicieron más complicadas iba aumentando también el grado de esfuerzo en el trabajo gremial. Al respecto hay un manifiesto que señala textualmente que:

El docente ecuatoriano vende su fuerza de trabajo, su esfuerzo intelectual en la escuela pública o privada, y como tal es explotado y oprimido, minimizado en su dignidad a partir del trato descomedido e insultante de las autoridades en sus niveles, que ha significado humillación, la vigilancia y la delación, el encierro en las instituciones educación, la presión las amenazas y chantajes de los funcionarios educativos, el linchamiento mediático de sus dirigentes, han afectado su dignidad y autoestima, a tal punto de ser juzgado y hasta condenado en la sociedad, aparte de ser postergado en sus derechos de recategorización, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida (Chiang et al., 2010).

La actual situación mundial a causa de la pandemia ha complicado las labores diarias de todos los empleados del mundo, ésta se viene deteriorando poco a poco ya que muchas de las empresas prefieren desistir de sus trabajadores, a pesar de la leyes que protegen a los empleados ante este escenario y a pesar de lo que exponen los gobiernos centrales de cada país; es difícil comprender que la economía se va menoscabando a causa de esta pandemia que a todos tiene con angustia de saber cuál será nuestro destino no solamente laboral sino también nuestro destino por completo en todos los aspectos de nuestra vida. Al igual que cualquier empleado sea cual fuere su profesión, el docente no está excluido de las afectaciones y deterioro laboral ya que el magisterio ecuatoriano está atravesando una realidad no muy ajena a la del resto de trabajadores, esta situación nos exige que tengamos que prepararnos más tecnológicamente para poder trabajar conjuntamente con la sociedad, nos estamos transformando y de manera particular por ende se complementa toda acción.

Precarización Laboral

La precarización hace referencia a la degenerada negociación de los sindicatos y caída de los salarios de los trabajadores, simultáneamente con una desprotección social masiva, que en vez de buscar una mejora laboral lo que busca son los beneficios propios de los empresarios tratando así de esa manera evadir responsabilidades tanto financieras como legales con el estado. A medida que los años transcurrían las condiciones del trabajo se empezaron a modificar, ya que con la nueva era industrial la mano de obra fue la primera afectada en este aspecto, teniendo así que presentarse recortes de personal, especialmente el que estaba menos calificado para las tareas existentes, se acomodaron los horarios de trabajo teniendo así que cambiar los términos de contratación fija a temporales. Es decir, todo dio origen a que las condiciones laborales empezaran a ser precarias, con menos sueldo, teniendo que prepararse y adaptarse a la tecnología industrial de aquellos tiempos.

Ante esto (Rodríguez, 2018), sintetizan que:

- Los empleos precarios son aquellos de espacio temporal o en los cuales el peligro de disipar el trabajo es muy elevado. Pues aquí no se desmerece el trabajo anómalo, de acuerdo con la poca accesibilidad y disponibilidad de este.
- Es conocido que mientras más se controle las gestiones desarrolladas en el trabajo por el empleado o empleados, cualquier falla pone en peligro el ritmo de trabajo, salario, etc., y todo se vuelve más inseguro.
- En lo correspondiente a la seguridad social estipulado por las leyes, sindicatos y demás entes colectivos, es decisivo; ya que exigen todo lo referente por las organizaciones colectivas y todos los beneficios correspondientes tales como seguros, pensiones, salarios justos y por sobre todo la cobertura por accidentes de trabajo, y lo que más hincapié hacen es al despido intempestivo o injusto.
- A más de los anteriores expuesto hacen alusión que la precarización está ampliamente ligada con los empleos de baja remuneración, con la pobreza y con inclusión social incierta.

Ambiente Laboral

Es primordial referirse al ambiente laboral ya que determina la influencia positiva o negativa en el contexto de trabajo donde desarrollan las actividades docentes en el caso de los catedráticos que permite el éxito o fracaso de su desempeño, creando un ambiente social productivo. A más de aquello también los colores de las paredes, la luz, ruidos e incluso olores dentro de su espacio de trabajo son otros aspectos que influyen en el clima laboral.

Al respecto (Rodríguez, 2018) expresa que al conocer el clima organizacional que maneja una organización le proporciona al empleado una percepción acerca de su lugar de trabajo y de cómo éste influirá en su satisfacción. Otro aspecto fundamental es la comunicación en cada una de las áreas o departamentos, ya que llama la atención que las empresas que destacan en el compañerismo y pago justo y equilibrado de salarios son las que tienen mejor rendimiento al momento de ser evaluadas. No obstante, los estímulos diarios conforman un eje fundamental que mejora significativamente el desempeño y rendimiento con el cumplimiento de objetivos dentro de la empresa, organización o espacio de trabajo en el que se desempeña laboralmente hablando.

Satisfacción laboral.

La Satisfacción es un estado de ánimo, acción y efecto que tiene el ser humano para retribuir ya sean sus necesidades o requerimientos a nivel personal y/o profesional. Existen diferentes tipos de satisfacciones, dentro de las cuales destacan las satisfacciones: mental, espiritual, sexual, profesional, etc. El efecto positivo o negativo de la satisfacción dependerá también del estado de ánimo y percepción del cerebro del individuo. La satisfacción externa también es importante pero siempre y cuando ésta se haya cumplido o complementado en nosotros mismos como seres humanos conscientes y racionales. La satisfacción prexiste a la calidad del servicio, por cuanto indica que ésta se logra con la "Satisfacción total de las necesidades del cliente mediante la prestación de actividades esencialmente intangibles con un valor agregado y el cumplimiento de los requisitos adecuados al producto o servicio" (Morillo & Moreno, 2016). Por lo expuesto claramente se manifiesta que la satisfacción es un estado de la mente, las zonas del cerebro son las encargadas de emitir sensaciones de plenitud, energía y demás aspectos relacionados al mismo, si por el contrario el individuo empieza a sentir un estado de molestia, inquietud o insatisfacción no se logrará dicho estado de satisfacción que se dice debe logras ésta. Adicionalmente para (Cantón & Téllez, 2016), mencionan que la satisfacción es una sensación dinámica que aumenta con el transcurso del tiempo, ésta no se debe demostrar sólo en el aspecto de un acuerdo, sino en todos sus aspectos de conformidad e inconformidad, ya que la misma fortalece los vínculos familiares o sociales lo que ayuda de manera expresiva al individuo con la formación de su personalidad y empatía con el resto. Esto quiere decir que las demostraciones afectivas cumplen un papel importante con el desarrollo de la satisfacción.

En el ámbito educativo se han desarrollado trabajos que hablan de la satisfacción laboral tal es el caso de los autores (Dipp Flores & Gutiérrez, 2010), que explican que los docentes universitarios sienten satisfacción en su entorno de trabajo con un alto nivel de compromiso institucional, correlacionado al con el compromiso de trabajar con calidad.

Conceptualización de Insatisfacción Laboral.

La insatisfacción es un estado de ánimo al igual que la satisfacción, si bien es cierto la satisfacción es un sentimiento positivo del ser humano, la insatisfacción por su parte es lo contrario, ésta está ligada por crear malestar, afecta la vida personal, profesional e incluso la sentimental, lo que origina que las relaciones se hagan más difíciles con el entorno que lo rodea. Forma parte de la vida del individuo y el beneficio que esta proporciona es saber lo que está mal en él, y considera los aspectos que necesita para cambiarla intrínsecamente, es decir que ayuda a establecer los cambios precisos que necesita.

Al respecto (De Frutos et al., 2007), exponen que las personas con incidencia negativa tienen un nivel bajo de percepción de mejora en las condiciones físicas del entorno laboral, lo cual indica que el buen ambiente y la comunicación eficaz se encuentran estrechamente ligados con la satisfacción laboral del mismo.

Desempeño docente.

Docencia proviene del latín “*docens, docentis*” que significa “el que enseña” y del verbo latino “*docere*” cuyo significado es “enseñar”. Este concepto se ha vinculado a diferentes enfoques y teorías pedagógicas a lo largo de la historia de la educación, tomando la connotación que dichas corrientes teóricas le han aportado. Para (Tobón, 2012), la docencia socioformativa se define como la coyuntura de las operaciones que promueve el docente mediador para obtener el establecimiento integral y el perfeccionamiento de capacidades en los estudiantes con base en contextos de aprendizaje basados en problemas (ABP). La docencia socioformativa se subdivide en 3 modalidades o tipos: presencial, virtual y Semi - presencial. Esta subdivisión responde al escenario empleado para desarrollar las actividades con los estudiantes e implica características particulares en su planeación y evaluación.

Satisfacción Laboral y Desempeño profesional Docente.

El papel del docente es fundamental en la formación y preparación de profesionales competentes que respondan a las necesidades de esta sociedad evolutiva, con ello la satisfacción laboral enmarca una especial importancia en

la sociedad ya que asegura la calidad de formación de profesionales capaces y eficaces que este país merece (López Rodríguez & Rodríguez, 2013). Un acercamiento conceptual al término nos indica que la satisfacción es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en la situación laboral.

Durante las últimas décadas el desempeño de los sujetos se ha ligado al desarrollo de determinadas competencias laborales, en la búsqueda de la generación de indicadores medibles, observables y objetivos. En este afán se ha desarrollado un enfoque de competencias laborales que se manifiesta en diferentes aspectos de la transformación productiva, como, por ejemplo: la generación de ventajas competitivas en mercados globales, la gestión y producción del trabajo y el desarrollo de mecanismos de regulación ad hoc. Al respecto (Tenorio, 2017), sostiene que, al contribuir con un sistema de evaluación del desempeño laboral, se contribuye significativamente a la satisfacción y percepción laboral del docente, con el fin de mejorar su desempeño laboral y su aporte al modelo pedagógico nacional.

Actualmente el Ecuador se enfrenta a un sinnúmero de obstáculos dentro de los cuales destacan el modelo económico, político y social, donde se plantea mejorar los niveles de satisfacción de los trabajadores del área de educación con la reducción de su jornada laboral y mejoras en su estabilidad laboral (Ganga & Villacís, 2018), expresan que la capacitación docente está considerada de manera positiva pero desalentadora para el desempeño del docente, ya que al ser obligados a asistir no se provee una provechosa asimilación que contribuya al desempeño laboral profesional docente.

Práctica docente

El objetivo principal de las prácticas docentes y la colaboración entre docentes es fomentar prácticas de enseñanza efectivas que deberían mejorar el aprendizaje y los logros de los estudiantes. La relación entre las diferentes prácticas docentes en el aula y el rendimiento de los alumnos es compleja. Por ejemplo, los estudiantes no solo se benefician del sólido conocimiento pedagógico del docente, el apoyo individual al aprendizaje, el aprendizaje activo, la enseñanza centrada en el alumno y las prácticas eficientes de gestión del aula, sino también de las prácticas tradicionales, estrategias de enseñanza (por ejemplo, para construir conocimiento factual)

Las estrategias de enseñanza tradicionales como son las estrategias centradas en el maestro, dominio del aprendizaje, así como las modernas estrategias de enseñanza basadas en el constructivismo como por ejemplo la

enseñanza orientada al alumno, enfoques autorregulados, parecen ser beneficiosas para que los estudiantes aprendan en diferentes contextos. Por lo tanto, un entorno caracterizado por la colaboración docente puede verse como una forma de mejorar la eficacia de la enseñanza al compartir conocimientos a través de la discusión y reflexionar sobre diferentes estrategias de enseñanza en diferentes circunstancias. Además, participar en actividades de colaboración ayuda a construir un amplio repertorio de diferentes estrategias didácticas. (Methalag, 2022)

Aula inversa

El aula invertida es un modelo pedagógico en el que el docente comparte recursos digitales predeterminados con los alumnos a través de una plataforma fuera del aula; el contenido relacionado también se enseña de forma asíncrona a través de esta plataforma externa. Por lo tanto, antes de asistir a clase, los estudiantes interactúan individualmente con los materiales de contenido, a menudo a través de conferencias pregrabadas, lecturas prescritas, guías de estudio, videos interactivos, simulaciones y casos, y pedagogías en clase como participación interactiva, enseñanza justo a tiempo e instrucción entre pares.

El objetivo principal del modelo es trabajar las habilidades de nivel superior de la taxonomía de Bloom (es decir, crear, analizar y evaluar) haciendo que el alumno tome un papel mucho más activo en su proceso de aprendizaje.

El aula invertida cambia el contexto y la forma de trabajar tanto del docente como de los alumnos, dentro y fuera del aula. En el modelo tradicional, los estudiantes simplemente "se sientan y reciben contenido"; esperan que el maestro les explique qué aprender, cómo aprenderlo, cuándo aprenderlo y cómo demostrar después que lo han aprendido. El aula invertida, sin embargo, desplaza al docente del centro del proceso educativo y coloca la responsabilidad del aprendizaje en los estudiantes. Así, previo a la sesión de clase, el profesor proporciona información (audiovisual o escrita) a los alumnos para que analicen, estudien y comprendan el contenido de forma autónoma. Los estudiantes estudian individualmente y se preparan para la lección. Esto libera tiempo en el aula que se puede dedicar a la resolución de dudas, al trabajo colaborativo y de discusión en equipo, o a la aplicación y refuerzo de lo aprendido, con el potencial uso de diferentes herramientas digitales.

El aula invertida se basa en el aprendizaje personalizado, ya que permite que cada estudiante aprenda a su propio ritmo, atendiendo así a la diversidad de habilidades que se encuentran en el aula. Se basa en una metodología inductiva, que es más eficaz que la metodología deductiva

tradicional. Lo más importante de todo es que el resultado de todo el proceso ya no debe ser que "se explique muy bien la materia" sino que "el alumno aprenda la materia".

El aula invertida es ideal para la evaluación de los resultados de aprendizaje de los estudiantes porque es posible trabajar con la evaluación continua mientras se proporciona una mejor retroalimentación a través de la evaluación formativa. Este último supone un proceso de retroalimentación entre todos los agentes educativos, sin estar asociado a una nota, y con el objetivo de mejorar tanto el aprendizaje de los alumnos como la propia práctica docente (Ruiz-Jiménez et al., 2022).

Técnicas activas

La nueva concepción de las técnicas de aprendizaje concibe al estudiante como un ser activo que construye sus propios conocimientos inteligentemente, es decir, utilizando las estrategias que posee. Mientras que en la concepción anterior el profesor se limitaba a transmitir contenidos, ahora su cometido principal es ayudar a aprender. Y como aprender es construir conocimientos, es decir, manejar, organizar, estructurar y comprender la información, o lo que es lo mismo, poner en contacto las habilidades del pensamiento con los datos informativos, aprender es aplicar cada vez mejor las habilidades intelectuales a los contenidos del aprendizaje. Aprender es pensar; y enseñar es ayudar al alumno a pensar, mejorando diariamente las estrategias o habilidades de ese pensamiento.

Las técnicas activas de aprendizaje conducen al estudiante hacia la memoria comprensiva y lo convierten en el principal protagonista del proceso educativo. Estas técnicas que se las realizan con la ayuda del computador se fundamentan en el razonamiento permanente, para descubrir las relaciones causa-efecto de las cosas y arribar hacia un aprendizaje que les sirva para la vida y, se basan en el desarrollo del pensamiento crítico y del pensamiento creativo, la actividad del aprendizaje está centrada en la actividad del estudiante.

Con la aplicación de estas técnicas se pretende desarrollar la agilidad mental, el análisis y la síntesis, la actitud creativa e investigativa y la participación libre y espontánea, son una herramienta, que para su aplicación se debe considerar aspectos como: característica y contenido de la asignatura, la disposición del grupo, el espacio físico disponible, los recursos didácticos necesarios y la habilidad del profesor para su manejo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente trabajo está enmarcado en el enfoque cuantitativo, con el objetivo de describir la satisfacción

laboral en docentes, tomando datos de forma objetiva y estadísticamente.

El aporte se basa en criterios de consenso de los profesionales en educación, puesto que se analizó la opinión de 45 docentes de la Unidad Educativa Villa Florida, Institución Educativa ubicada en la ciudad de Santo Domingo, conformada por 25 mujeres y 20 hombres, que oscilan en la edad de entre 25 a 60 años, mismos que forman parte de Sistema Educativo Nacional bajo la dependencia laboral del Ministerio de Educación en las modalidades de Nombramiento Definitivo, Nombramiento Provisional y Contratos Ocasionales amparados en la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), para ello se utilizó un cuestionario que ha sido validado y utilizado en numerosos estudios para la medición de la Satisfacción Laboral, el cual indica que tiene un alfa de Cronbach de .931 lo que demuestra que el instrumento es fiable, éste se compone de 5 factores relacionados con el trabajo docente: (1) Satisfacción con la supervisión; (2) Satisfacción con el ambiente físico; (3) Satisfacción con las prestaciones recibidas; (4) Satisfacción intrínseca del trabajo; (5) Satisfacción con la participación. Obteniendo de los docentes datos objetivos y fiables.

Finalmente, al ser un estudio descriptivo es necesario considerar algunas variables sociodemográficas como variables independientes: Sexo, Edad, Formación previa, Nivel Académico actual, Años de experiencia en la docencia, Antigüedad en la Institución Educativa, Categoría laboral y Área en la que se desempeña.

Participaron 45 docentes de la Unidad Educativa Villa Florida

Características de los participantes pertenecían al sexo femenino (25), laboraban en la jornada matutina (26), tenían una formación previa como licenciados (29), la categoría laboral a la que pertenecían era docentes (40), el área de desempeño con mayor frecuencia era la técnica (10); la mayoría pertenecía al rango de edad de entre 35 y 55 años, con un nivel académico correspondiente al tercer nivel, con 1 a 10 años de experiencia docente y de 1 a 5 años de antigüedad docente.

En cuanto al grado de satisfacción laboral de los docentes, se encontró que el factor que puntuó más alto fue Satisfacción con la Supervisión con una media de 4.53 y una Desviación Típica (DT) de 0.91, al redondear este valor se correspondería con totalmente satisfecho. En tanto que el valor más bajo se encontró en Satisfacción con el Ambiente Físico de trabajo, con una media de 3.21 y una DT de 0.81, lo que indica un grado de satisfacción indiferente. Respecto al puntaje total de Satisfacción Laboral

se encontró una media de 3.77 con una DT de 0.57, lo que correspondería a algo satisfecho.

CONCLUSIONES

En relación a las características sociodemográficas se definió que de los 45 docentes participantes la mayoría fueron mujeres y trabajaban en la sección matutina, con una experiencia docente de entre 1 a 10 años, así mismo existió una elevada formación profesional como docentes en ciencias de la educación, con un rango mayormente de entre 35 y 55 años de edad, con una categoría laboral de docentes y una antigüedad de 1 a 5 años, para finalmente destacar que el área de desempeño con mayor frecuencia fue el área técnica.

Respecto al grado de Satisfacción Laboral, se encontró que en general los docentes se encuentran algo satisfechos en su trabajo, el factor que más alto puntuó fue Satisfacción con la Supervisión (totalmente satisfecho) y el que menos puntuó fue la Satisfacción con el Ambiente Físico del trabajo (Indiferente), lo cual puede relacionarse a la nueva modalidad de teletrabajo que se vive en la actualidad debido a la crisis sanitaria que afecta al mundo entero.

Los resultados de nuestro estudio han puesto de manifiesto algunos aspectos que contribuyen a la satisfacción laboral docente como: la relación de supervisión con la jerarquía (autoridad-docente) sobre el trabajo que realiza es totalmente satisfactoria.

Los aspectos intrínsecos en base a las oportunidades que le ofrece su trabajo son algo satisfactorios, al igual que la participación autónoma de las tareas docentes dentro de la Institución Educativa y del salario percibido por el trabajo realizado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cantón, M., & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. <http://www.scielo.org.co/pdf/rli/v13n1/v13n1a18.pdf>

Chiang, M., Vega, M. C., Martín, M. J., Rodrigo, M. J. M. & Partido, A. N. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (Vol. 2). Universidad Pontificia Comillas. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=v_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq=Mart%C3%ADn,+M.+C..+%26+Nu%C3%B3ez,+A.+\(2010\).+Relaciones+entre+el+clima+organizacional+y+la+satisfacci%C3%B3n+laboral.+Madrid:+Comillas.&ots=Treol1PIP&sig=zVzdyRNSaDKCy5lizQwcqK8IHE#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=v_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq=Mart%C3%ADn,+M.+C..+%26+Nu%C3%B3ez,+A.+(2010).+Relaciones+entre+el+clima+organizacional+y+la+satisfacci%C3%B3n+laboral.+Madrid:+Comillas.&ots=Treol1PIP&sig=zVzdyRNSaDKCy5lizQwcqK8IHE#v=onepage&q&f=false)

De Frutos, J. A. A., González, P., Cañadas, A. M., Torre, J. I. P. & González, M. R. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, (17), 9-42. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2392447.pdf>

Dipp, A. J., Flores, J. A. T. & Gutiérrez, R. V. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Diálogos educativos*, 8(19), 119-130. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3294739.pdf>

Ganga, F., & Villacís, H. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Revista Perspectivas*, (42), 97-122. http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a05.pdf

López, M. Á. C., Rodríguez, D. M., & Rodríguez, A. S. (2013). *Aprendizaje, Competencias y Tic: Aprendizaje basado en competencias*. Pearson Educación de México, SA.

Methlagl, M. (2022). Patterns of teacher collaboration, professional development and teaching practices: A multiple correspondence analysis of TALIS 2018. *International Journal of Educational Research Open*, 3, 100137. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2666374022000164?token=2F2DE2DFFD-74FBF37729962EA02D92436161B56EAE324707B2FB01408A2B2E0D5F633F727E84C43232E-4FA82E664D85A&originRegion=us-east-1&originCreation=20220925220342>

Morillo, M., & Moreno, M. (2016). Satisfacción del usuario y calidad del servicio en alojamientos turísticos del estado Mérida, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 22(2), 111-131. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5778313.pdf>

Peiró, J. (2014). Jóvenes y empleo en España. Nuevas Perspectiva. *Cuenta y razón*, (38), 131-146.

Ratto Dattoli, A., García Pérez, R. C., Silva, M. I. & González, M. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 273-281. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v9n2/v9n2a05.pdf>

Ríos, M., Peñalver, F., & Godoy, C. (2008). Burnout y salud percibida en profesionales de enfermería de Cuidados Intensivos. *Enfermería intensiva*, 19(4), 169-178. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130239908758322>

Rodríguez, S. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la empresa Flor Encanto Cía. Ltda. Finenflor*. (Tesis de grado). Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15973/1/T-UCE-0007-CPS-022.pdf>

Ruiz-Jiménez, M. C., Martínez-Jiménez, R., Licerán-Gutiérrez, A. & García-Martí, E. (2022). Students' attitude: Key to understanding the improvement of their academic RESULTS in a flipped classroom environment. *The International Journal of Management Education*, 20(2), 100635. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1472811722000374?token=028BF5D697007E0496DF60444EF-973B07497EB876EA55941F6D50A0B7770D2C2B-B098446838C35D3D3BE0593A2355969&originRegion=us-east-1&originCreation=20220925221746>

Tenorio, B. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. (Master's thesis). Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5698/1/T2338-MIE-Tenorio-Satisfaccion.pdf>

Tobón, S. (2012). *El enfoque socioformativo y las competencias: ejes claves para transformar la educación*. http://redie.org.mx/posts/aplicacion_competencias.pdf#page=10