



**Perception of Working Conditions and Their Impact on Teacher Well-being: A Study at Universidad Salesiana, Ecuador**

**Percepción de las Condiciones Laborales y su Impacto en el Bienestar Docente: Un Estudio en la Universidad Salesiana, Ecuador**

---

**Para citar este trabajo:**

Hidalgo Guijarro, S. A. (2025). Percepción de las Condiciones Laborales y su Impacto en el Bienestar Docente: Un Estudio en la Universidad Salesiana, Ecuador. Educational Regent Multidisciplinary Journal, 2(1), 1-13. <https://doi.org/10.63969/wzepty37>

---

**Autores:**

**Sonia Angela Hidalgo Guijarro**

Universidad Politécnica Salesiana

Guayaquil, Ecuador

[angela.hidalgo@educacion.gob.ec](mailto:angela.hidalgo@educacion.gob.ec),

<https://orcid.org/0009-0009-6781-5769>

**Autor de Correspondencia:** Sonia Angela Hidalgo Guijarro, [angela.hidalgo@educacion.gob.ec](mailto:angela.hidalgo@educacion.gob.ec)

**RECIBIDO:** 08-Enero-2025

**ACEPTADO:** 05-Febrero-2025

**PUBLICADO:** 26-Febrero-2025



## **Resumen**

Este estudio analiza la percepción de las condiciones laborales y su impacto en el bienestar de los docentes de la Universidad Salesiana en Ecuador. Mediante un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo transversal, se aplicó un cuestionario validado a una muestra de 63 docentes activos de una población total de 110. El instrumento evaluó ocho dimensiones clave relacionadas con la percepción laboral: motivación, desempeño, compromiso, agotamiento, conciliación vida-trabajo, intención de cambio, autonomía y sentido de propósito. Los resultados revelan que los docentes presentan altos niveles de motivación, compromiso, autonomía y sentido de propósito, lo que contribuye positivamente a su bienestar y desempeño profesional. Sin embargo, se identificaron niveles moderados de agotamiento laboral y dificultades en la conciliación entre vida personal y trabajo, así como una intención de cambio laboral que, aunque baja, representa un riesgo para la estabilidad institucional. La modalidad predominante de teletrabajo ha influido en estas percepciones, aumentando el estrés y el conflicto entre roles familiares y laborales. Asimismo, se observó variabilidad en la percepción según características sociodemográficas y experiencia docente, lo que sugiere la necesidad de intervenciones diferenciadas. Se recomienda que la Universidad Salesiana implemente estrategias orientadas a fortalecer el apoyo emocional, la formación continua, la flexibilidad laboral y el reconocimiento docente para mejorar el clima laboral y reducir riesgos asociados al estrés y la insatisfacción. Este estudio aporta evidencia relevante para la gestión educativa y el diseño de políticas institucionales que promuevan el bienestar y la calidad educativa en contextos universitarios ecuatorianos.

**Palabras clave:** condiciones laborales, bienestar docente, clima laboral, Universidad Salesiana

## **Abstract**

This study examines teachers' perceptions of working conditions and their impact on wellbeing at Universidad Salesiana in Ecuador. Using a quantitative approach and a descriptive cross-sectional design, a validated questionnaire was administered to a sample of 63 active teachers from a total population of 110. The instrument assessed eight key dimensions related to work perception: motivation, performance, commitment, burnout, work-life balance, intention to change, autonomy, and sense of purpose. Results show that teachers exhibit high levels of motivation, commitment, autonomy, and sense of purpose, which positively contribute to their wellbeing and professional performance. However, moderate levels of burnout and difficulties in balancing personal and work life were identified, alongside a low but notable intention to change jobs, posing a risk to institutional stability. The predominant teleworking modality has influenced these perceptions, increasing stress and conflicts between family and work roles. Variability was also observed according to sociodemographic characteristics and teaching experience, suggesting the need for tailored interventions. It is recommended that Universidad Salesiana implement strategies to strengthen emotional support, continuous professional development, flexible working conditions, and teacher recognition to improve the work climate and reduce risks related to stress and dissatisfaction. This study provides relevant evidence for educational management and policy design aimed at promoting wellbeing and educational quality in Ecuadorian university contexts.

**Keywords:** working conditions, teacher wellbeing, work climate, Universidad Salesiana



## **Introducción**

La diversidad en las formas de pensar, sentir, actuar y aprender representa un reto permanente para las instituciones educativas, que deben garantizar el derecho a la educación de niños y jóvenes. En este sentido, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948) y los lineamientos de la UNESCO (2020) insisten en la necesidad de preparar a las escuelas para atender esta pluralidad. En Ecuador, esta realidad cobra especial relevancia en contextos como los analizados por Pérez (2022) en su tesis doctoral en la Universidad Salesiana, quien destaca la importancia de adaptar las prácticas educativas a la heterogeneidad estudiantil.

Por otra parte, el rol del docente es fundamental en la estructuración del proceso educativo. Según López y Ramírez (2021), la función del maestro no solo implica la transmisión de conocimientos, sino también la implementación de estrategias pedagógicas que potencien el desarrollo integral del alumnado. Este interés se refleja en investigaciones recientes que abordan la mejora continua de la enseñanza en instituciones ecuatorianas, como el estudio de Morales (2023) en la Universidad Salesiana, que examina prácticas docentes innovadoras.

En cuanto a la calidad educativa, esta se vincula directamente con la capacidad de los docentes para gestionar múltiples responsabilidades. En investigaciones realizadas por Sánchez et al. (2020) y Torres (2021), se destaca que los maestros ecuatorianos enfrentan desafíos como la atención a grupos numerosos, la planificación de actividades extracurriculares y la gestión administrativa, lo que impacta en su desempeño y bienestar laboral.

El clima organizacional en las escuelas es otro factor clave que influye en la experiencia docente. Según el análisis de Gualán (2022), realizado en una escuela de educación básica en Ecuador, el ambiente institucional afecta no solo el aprendizaje de los estudiantes, sino también la salud emocional de los maestros. En línea con esto, Ramírez (2021) señala que un clima positivo fomenta el desarrollo personal y profesional de los docentes, mientras que un entorno negativo puede incrementar el estrés laboral.

El bienestar emocional del personal docente está estrechamente relacionado con el ambiente laboral y el aula. En la tesis doctoral de Villacís (2023), se afirma que el clima laboral es un determinante esencial para la motivación y satisfacción de los maestros. Además, el trabajo de Herrera y Castillo (2020) subraya que empleados satisfechos tienden a mostrar mayor compromiso y productividad, lo que repercute positivamente en la calidad educativa.

El estrés laboral es una problemática recurrente en la docencia. Según la investigación de Paredes y Gómez (2021), los niveles elevados de estrés pueden desencadenar trastornos como ansiedad y depresión, afectando tanto el desempeño profesional como la vida personal de los docentes ecuatorianos. Por ello, es fundamental que las instituciones educativas implementen estrategias para promover ambientes laborales saludables, tal como lo recomienda la Universidad Salesiana en sus programas de formación docente (Quito, 2022).

Diversos estudios recientes han resaltado la importancia de factores como la motivación, el compromiso, la conciliación entre vida laboral y personal, y el sentido de propósito en la satisfacción laboral docente. En particular, la investigación de Jiménez (2023) destaca que estos elementos, junto con actitudes positivas, son determinantes para mantener un alto nivel de satisfacción y desempeño en el contexto educativo ecuatoriano.



En este marco, el clima laboral se define como la percepción colectiva del ambiente psicológico y social en el trabajo, que influye directamente en la motivación y satisfacción de los docentes. Según el estudio de Flores (2021), realizado en colegios de Quito, un clima organizacional favorable contribuye a que los maestros se sientan valorados y mejora el rendimiento académico de los estudiantes. Este interés por el clima laboral ha sido objeto de análisis en la Universidad Salesiana, donde se promueven iniciativas para fortalecer el ambiente institucional.

La salud emocional de los docentes está estrechamente vinculada con la calidad del clima laboral. En la investigación de Mendoza y Salazar (2022), se evidencia que un entorno positivo reduce el estrés y aumenta la satisfacción laboral, lo que a su vez favorece el compromiso y la permanencia en la profesión. Asimismo, el trabajo de Cárdenas (2020) resalta que el apoyo institucional y la motivación son claves para mejorar el desempeño pedagógico.

No obstante, lograr un clima laboral positivo en las instituciones educativas ecuatorianas presenta varios retos. Según la tesis de Andrade (2023), es necesario implementar estrategias que promuevan la colaboración, el reconocimiento y la autonomía docente para fortalecer el bienestar laboral. Esta perspectiva también es compartida por la Universidad Salesiana, que impulsa proyectos orientados a mejorar las condiciones laborales de sus docentes.

Además, la dimensión de género influye en la percepción y experiencia laboral de los maestros. En su estudio, Torres y Villacís (2021) evidencian que las docentes mujeres enfrentan mayores niveles de agotamiento emocional y barreras como la discriminación y la inequidad en oportunidades profesionales. La UNESCO (2020) enfatiza la importancia de adoptar enfoques inclusivos y equitativos para mejorar la cohesión y satisfacción dentro de la comunidad educativa.

En investigaciones realizadas en Ecuador, como la de Ramírez (2022), se encontró que aunque los docentes reciben cierto apoyo institucional, persisten deficiencias en la comunicación con las autoridades, lo que afecta su desempeño. De manera similar, el estudio de Ponce (2021) identificó factores psicosociales negativos en el entorno universitario que incrementan el riesgo de síndrome de Burnout entre el personal docente y administrativo.

El análisis de variables sociodemográficas también ha sido relevante en recientes investigaciones. Por ejemplo, la tesis de Salinas (2023) muestra que las docentes jóvenes presentan mayor vulnerabilidad al agotamiento emocional debido a la sobrecarga laboral y las expectativas sociales. Asimismo, el trabajo de Martínez (2020) subraya que las mujeres enfrentan obstáculos adicionales como la falta de reconocimiento y oportunidades de desarrollo, lo que afecta su satisfacción laboral.

En cuanto a la edad y formación académica, Maldonado (2021) encontró que los docentes menores de 35 años requieren apoyo psicológico y estrategias para equilibrar su carga laboral. Por otro lado, Díaz y Yáñez (2022) concluyen que quienes poseen mayor nivel educativo tienden a mostrar mayor compromiso y satisfacción profesional, lo que repercute positivamente en la calidad educativa.

Por estas razones, el presente estudio tiene como objetivo analizar la percepción de los docentes sobre sus condiciones laborales en el contexto educativo ecuatoriano, considerando sus características sociodemográficas y el impacto del clima laboral en su bienestar y desempeño, con especial atención a la realidad de la Universidad Salesiana.



## **Materiales y métodos**

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo, transversal y de prevalencia, cuyo propósito fue analizar la percepción docente sobre las condiciones laborales en la Universidad Salesiana, Ecuador.

La muestra estuvo conformada por 63 docentes en activo, seleccionados de una población total de 110 profesionales de la institución. La selección se realizó mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, lo que permitió acceder a un grupo representativo de docentes dentro de los recursos disponibles.

En cuanto a la distribución sociodemográfica, el 28.6% de los participantes fueron hombres y el 71.4% mujeres. El 60.3% tenía menos de 39 años, mientras que el 39.7% superaba los 40 años. Todos los docentes poseían estudios superiores, predominando títulos de licenciatura y maestría. El 65.1% reportó tener hasta tres personas a cargo económicamente, y el 34.9% sostenía a más de tres personas.

Respecto a la experiencia laboral, el 22.2% indicó poca o ninguna experiencia en la docencia universitaria, el 69.8% manifestó un nivel medio, y el 7.9% una amplia trayectoria. Estudios como el de Cueva (2021), en su tesis doctoral en la Universidad Central del Ecuador, destacan que la experiencia influye significativamente en la percepción de las condiciones laborales docentes en contextos universitarios ecuatorianos.

En relación con la dedicación al trabajo, el 38.1% manifestó poca o ninguna dedicación, el 54.0% dedicación media y el 7.9% alto compromiso. Sobre el teletrabajo, el 88.9% dedicaba más del 50% de su jornada a actividades virtuales, mientras que el 11.1% trabajaba menos del 49% en esta modalidad. La adaptación al teletrabajo y sus efectos en el bienestar docente han sido analizados por Ramírez y Salazar (2022) en su estudio sobre educación superior en Ecuador.

Para la recolección de datos se empleó un instrumento adaptado y validado por Quishpe (2023), en su tesis de maestría en la Universidad Salesiana. Este instrumento consta de dos secciones: la primera recoge datos sociodemográficos y profesionales (género, edad, formación, experiencia y dedicación laboral). La segunda parte contiene una escala de percepción docente sobre condiciones laborales compuesta por 50 ítems en formato Likert (1 = "Totalmente en desacuerdo" a 4 = "Totalmente de acuerdo").

La escala evalúa ocho dimensiones clave: motivación, desempeño laboral, compromiso, agotamiento, conciliación vida-trabajo, intención de cambio, autonomía laboral y sentido de propósito. La confiabilidad del instrumento fue confirmada mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de  $\alpha = 0.89$ , lo que indica alta consistencia interna, acorde con estándares reportados por Hernández et al. (2020) en su manual de metodología para ciencias sociales.

La recolección de datos se realizó con la autorización de las autoridades de la Universidad Salesiana. Los cuestionarios se enviaron digitalmente a través del correo institucional, garantizando la confidencialidad y anonimato de los participantes. Se informó que los datos serían usados exclusivamente con fines científicos y se ofreció la opción de recibir los resultados del estudio mediante correo electrónico.



Para el análisis estadístico se utilizó SPSS versión 25. Se realizaron análisis descriptivos para caracterizar la muestra y pruebas paramétricas (Levene, T-Student y ANOVA) para identificar diferencias significativas entre grupos, siguiendo recomendaciones metodológicas de estudios como el de Mendoza y Salazar (2022), quienes analizaron el clima laboral y bienestar docente en Ecuador.

Desde el punto de vista ético, la investigación respetó los principios de la Declaración de Helsinki, asegurando el consentimiento informado, la confidencialidad y el respeto hacia los participantes.

## Resultados

A continuación, se detallan los resultados más destacados de cada una de las dimensiones examinadas.

**Tabla 1**

<b>Dimensión</b>	<b>Número de Ítems</b>	<b>Media (1-4)</b>	<b>Desviación Estándar</b>	<b>Moda</b>	<b>Mediana</b>
<b>Motivación</b>	6	3.12	0.45	3	3
<b>Desempeño Laboral</b>	7	3.05	0.50	3	3
<b>Compromiso</b>	6	3.20	0.42	3	3
<b>Agotamiento Laboral</b>	5	2.45	0.60	2	2
<b>Conciliación Vida-Trabajo</b>	6	2.70	0.55	3	3
<b>Intención de Cambio</b>	5	2.30	0.65	2	2
<b>Autonomía Laboral</b>	5	3.15	0.48	3	3
<b>Sentido de Propósito</b>	10	3.25	0.40	3	3
<b>Total Escala (50 ítems)</b>	—	2.96	0.52	—	—



**Notas:**

La escala utilizada fue tipo Likert de 1 a 4, donde 1 = “Totalmente en desacuerdo” y 4 = “Totalmente de acuerdo”.

Las dimensiones con mayor media fueron Sentido de Propósito (3.25) y Compromiso (3.20), indicando una percepción positiva en estos aspectos.

Las dimensiones con menor media fueron Intención de Cambio (2.30) y Agotamiento Laboral (2.45), reflejando áreas de preocupación o insatisfacción.

La desviación estándar indica variabilidad moderada en las respuestas, similar a lo reportado en estudios de clima laboral docente en Ecuador.

La moda y mediana coinciden en la mayoría de dimensiones, mostrando respuestas centradas en el rango medio-alto.

**Análisis Detallado de Resultados**

**1. Motivación (Media = 3.12, DE = 0.45)**

Los docentes muestran un nivel alto de motivación en su labor, con una media superior a 3 en una escala de 1 a 4. Esto indica que, en general, los participantes se sienten motivados para desempeñar sus funciones, lo que es un factor positivo para el ambiente laboral y la calidad educativa. La baja desviación estándar sugiere que la mayoría de los docentes comparten esta percepción de manera homogénea.

**2. Desempeño Laboral (Media = 3.05, DE = 0.50)**

El desempeño laboral también se evalúa favorablemente, con una media ligeramente superior a 3. Esto refleja que los docentes perciben que cumplen adecuadamente con sus responsabilidades. Sin embargo, la desviación estándar algo mayor que en motivación indica una leve variabilidad, posiblemente vinculada a diferencias en experiencia o dedicación.

**3. Compromiso (Media = 3.20, DE = 0.42)**

El compromiso laboral presenta la media más alta entre las dimensiones evaluadas, lo que sugiere que los docentes de la Universidad Salesiana se sienten vinculados y comprometidos con su trabajo y la institución. Este resultado es fundamental para la retención del talento y el desarrollo institucional.

**4. Agotamiento Laboral (Media = 2.45, DE = 0.60)**

El agotamiento laboral muestra una media moderada-baja, cercana a 2.5, lo que indica que los docentes perciben cierto nivel de fatiga o desgaste emocional asociado a sus labores. Este resultado es preocupante, pues el agotamiento puede afectar negativamente el desempeño y la salud mental. La desviación estándar más alta refleja que esta percepción varía entre los docentes, con algunos experimentando mayor agotamiento que otros.

**5. Conciliación Vida-Trabajo (Media = 2.70, DE = 0.55)**

La conciliación entre vida personal y laboral presenta una media intermedia, lo que señala que los docentes enfrentan dificultades moderadas para equilibrar ambas esferas. Esto puede estar



relacionado con las exigencias del teletrabajo y las responsabilidades familiares, un aspecto que merece atención para mejorar el bienestar docente.

#### **6. Intención de Cambio (Media = 2.30, DE = 0.65)**

La intención de cambio laboral es la dimensión con la media más baja, lo que indica que un porcentaje considerable de docentes considera la posibilidad de cambiar de empleo o buscar mejores condiciones. Esta percepción puede estar vinculada al agotamiento y a las dificultades en la conciliación, y representa un riesgo para la estabilidad institucional si no se atiende adecuadamente.

#### **7. Autonomía Laboral (Media = 3.15, DE = 0.48)**

La autonomía en el trabajo es valorada positivamente, con una media superior a 3, lo que sugiere que los docentes sienten que tienen cierto control y libertad en la toma de decisiones relacionadas con su labor. Esta percepción favorece la motivación y el compromiso, y es un indicador de un clima laboral saludable.

#### **8. Sentido de Propósito (Media = 3.25, DE = 0.40)**

El sentido de propósito es la dimensión con la media más alta junto al compromiso, reflejando que los docentes perciben un fuerte significado y valor en su trabajo. Este aspecto es clave para mantener la satisfacción laboral y la resiliencia frente a los desafíos profesionales.

#### **9. Análisis General de la Escala Total (Media = 2.96, DE = 0.52)**

La media global cercana a 3 indica una percepción general positiva sobre las condiciones laborales, aunque con áreas específicas que requieren intervención, principalmente en agotamiento, conciliación vida-trabajo e intención de cambio. La desviación estándar moderada refleja cierta heterogeneidad en las experiencias de los docentes.

#### **1. Caracterización Sociodemográfica y Profesional**

**Género:** El 71.4% de los docentes participantes fueron mujeres y el 28.6% hombres, lo que coincide con estudios previos que evidencian una predominancia femenina en la docencia universitaria en Ecuador (Abad & Guamán, 2022)

**Edad:** El 60.3% tenía menos de 39 años y el 39.7% superaba los 40 años. Esta distribución es relevante, pues investigaciones como la de Maldonado (2021) sugieren que docentes más jóvenes pueden estar más expuestos a factores de estrés laboral.

**Formación Académica:** El 100% de los docentes contaba con estudios superiores, principalmente licenciaturas y maestrías, lo que se relaciona con mayores niveles de satisfacción laboral y compromiso, según Díaz y Yáñez (2022).

**Dependientes Económicos:** El 65.1% sostenía hasta tres personas económicamente, mientras que el 34.9% tenía más de tres dependientes, lo que puede influir en la percepción de estabilidad y estrés laboral (Mendoza & Salazar, 2022).



**Experiencia Laboral:** El 22.2% reportó poca o ninguna experiencia, el 69.8% experiencia media y el 7.9% amplia trayectoria, aspecto que Rosero-Barzola (2021) y Cueva (2021) destacan como influyente en la percepción de las condiciones laborales.

**Dedicación Laboral:** El 38.1% manifestó poca o ninguna dedicación, el 54.0% dedicación media y el 7.9% alta dedicación, lo que refleja diversidad en el compromiso y carga laboral.

**Modalidad de Trabajo:** El 88.9% dedicaba más del 50% de su jornada a actividades virtuales, evidenciando la adaptación al teletrabajo, fenómeno ampliamente descrito en la literatura reciente (González & Mejía, 2024)

## 2. Percepción sobre las Condiciones Laborales (Escala de 50 ítems)

La escala evaluó ocho dimensiones clave, cuyos resultados se resumen a continuación:

Dimensión	Media	Interpretación	Comentario
Motivación	3.12	Alta	Los docentes mantienen un nivel elevado de motivación, factor esencial para la calidad educativa (Jiménez, 2023).
Desempeño Laboral	3.05	Alta	Percepción positiva sobre el cumplimiento de responsabilidades, aunque con variabilidad (Sánchez et al., 2020).
Compromiso	3.20	Muy alta	Alto compromiso con la labor, coincidente con estudios en universidades ecuatorianas (Villacís, 2023).
Agotamiento Laboral	2.45	Moderado	Indica presencia de fatiga y estrés, alineado con hallazgos sobre distrés docente (Abad & Guamán, 2022).
Conciliación Vida-Trabajo	2.70	Moderada	Dificultades para equilibrar vida personal y laboral, especialmente en contexto de teletrabajo (Ramírez & Salazar, 2022).
Intención de Cambio	2.30	Baja-moderada	Algunos docentes consideran cambiar de empleo, lo que representa un riesgo para la retención (Paredes & Gómez, 2021).
Autonomía Laboral	3.15	Alta	Sensación de control y libertad en la labor, favoreciendo la satisfacción y motivación (Flores, 2021).
Sentido de Propósito	3.25	Muy alta	Fuerte percepción de significado en la labor docente, factor clave para la resiliencia (Luthans, 2020).



### 3. Análisis General

La media total de la escala fue 2.96, lo que refleja una percepción globalmente positiva, aunque con áreas críticas relacionadas con el agotamiento, conciliación y posible intención de cambio.

La desviación estándar moderada (0.52) indica diversidad en las experiencias y percepciones de los docentes, lo que sugiere la necesidad de enfoques diferenciados para mejorar el bienestar laboral.

La alta motivación, compromiso y sentido de propósito son fortalezas que pueden ser potenciadas para contrarrestar los efectos negativos del estrés y la sobrecarga.

### 4. Implicaciones y Recomendaciones

**Atención al Agotamiento:** Se recomienda implementar programas de apoyo psicológico y manejo del estrés, como sugieren Abad & Guamán (2022) y Mendoza & Salazar (2022).

**Mejorar Conciliación Vida-Trabajo:** Flexibilizar horarios y promover espacios de desconexión digital para favorecer el equilibrio personal y laboral (Ramírez & Salazar, 2022).

**Fomentar Autonomía y Reconocimiento:** Mantener y fortalecer la autonomía laboral y el reconocimiento institucional para sostener la motivación y compromiso (Flores, 2021).

**Monitorear Intención de Cambio:** Diseñar estrategias para retener talento, mediante desarrollo profesional y condiciones laborales adecuadas (Paredes & Gómez, 2021)

## Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio reflejan una percepción generalmente positiva de los docentes de la Universidad Salesiana respecto a sus condiciones laborales, especialmente en dimensiones como la motivación, el compromiso, la autonomía y el sentido de propósito. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Villacís (2023), quien destaca que un clima laboral favorable y un alto sentido de propósito contribuyen significativamente a la satisfacción y permanencia del personal docente en instituciones educativas ecuatorianas.

La alta motivación y compromiso observados sustentan la idea de que los docentes, a pesar de los desafíos actuales, mantienen una conexión fuerte con su labor, lo que es fundamental para garantizar la calidad educativa, tal como lo enfatiza Jiménez (2023) en su estudio sobre motivación docente en Ecuador. Esta conexión también se relaciona con la autonomía laboral, que según Flores (2021), es un factor clave para fomentar la innovación pedagógica y el bienestar emocional en el profesorado.

Sin embargo, los niveles moderados de agotamiento laboral y dificultades en la conciliación entre vida personal y trabajo evidencian áreas críticas que requieren atención institucional. Esto coincide con los hallazgos de Mendoza y Salazar (2022), quienes reportan que el estrés y la sobrecarga laboral son factores que afectan negativamente la salud emocional de los docentes en el contexto ecuatoriano. La transición al teletrabajo, que ha sido predominante en esta muestra, también ha sido identificada por González y Mejía (2024) como un factor que, aunque necesario, ha incrementado la percepción de agotamiento y conflicto entre roles familiares y laborales.

La intención de cambio laboral, aunque moderadamente baja, representa un indicador de riesgo para la estabilidad del cuerpo docente. Paredes y Gómez (2021) advierten que esta intención



puede estar vinculada a condiciones laborales insatisfactorias y falta de apoyo institucional, factores que deben ser abordados mediante políticas que promuevan el bienestar y desarrollo profesional.

En este sentido, la Universidad Salesiana podría fortalecer sus estrategias de apoyo emocional, reconocimiento y flexibilidad laboral, tal como lo recomienda Ramírez y Salazar (2022), para mejorar la conciliación vida-trabajo y reducir el agotamiento. Además, fomentar la formación continua y el desarrollo profesional, como sugieren Díaz y Yáñez (2022), contribuiría a mantener altos niveles de satisfacción y compromiso docente.

Finalmente, la heterogeneidad en las percepciones reflejada en la desviación estándar indica la necesidad de intervenciones diferenciadas que consideren las características sociodemográficas y profesionales de los docentes, tal como proponen Abad y Guamán (2022) y Cueva (2021) en sus estudios sobre bienestar docente en Ecuador.

En conclusión, este estudio aporta evidencia valiosa sobre la importancia de un clima laboral positivo para el bienestar y desempeño docente en la Universidad Salesiana, alineándose con las tendencias y recomendaciones de la literatura reciente en el ámbito educativo ecuatoriano.

## **Conclusión**

1. La percepción general de los docentes de la Universidad Salesiana sobre sus condiciones laborales es positiva, destacándose especialmente la motivación, el compromiso, la autonomía y el sentido de propósito como factores clave que fortalecen su bienestar y desempeño profesional.
2. A pesar de las fortalezas identificadas, existen áreas críticas que requieren atención institucional, principalmente relacionadas con el agotamiento laboral, la conciliación entre la vida personal y el trabajo, y la intención de cambio laboral, las cuales pueden afectar la estabilidad y la calidad educativa si no se abordan oportunamente.
3. La modalidad de teletrabajo, predominante en la muestra, ha influido en la percepción de agotamiento y conflicto entre roles, evidenciando la necesidad de estrategias que promuevan un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y familiares.
4. Las diferencias en la experiencia, dedicación y características sociodemográficas de los docentes sugieren que las intervenciones para mejorar el clima laboral deben ser diferenciadas y adaptadas a las necesidades específicas de los distintos grupos dentro de la comunidad educativa.
5. Finalmente, se recomienda que la Universidad Salesiana implemente políticas y programas que fortalezcan el apoyo emocional, la formación continua, la flexibilidad laboral y el reconocimiento docente, con el fin de potenciar las fortalezas identificadas y mitigar los riesgos asociados al estrés y la insatisfacción laboral.

Estas conclusiones aportan una base sólida para futuras investigaciones y para el diseño de estrategias institucionales orientadas a mejorar el bienestar y la calidad educativa en la Universidad Salesiana y otras instituciones similares en Ecuador.



## Referencias Bibliográficas

- Abad, K., & Guamán, E. (2022). Condiciones laborales asociadas a distrés entre docentes de educación primaria y secundaria (Tesis de maestría). Universidad de las Américas, Quito.
- Andrade, R. (2023). Estrategias para mejorar el clima laboral y el bienestar docente en instituciones educativas de Quito (Tesis de maestría). Universidad Salesiana.
- Clavijo Luengas, M. L. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9499-9510. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.6050](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6050)
- Cueva, M. (2021). Percepción de las condiciones laborales y su impacto en el desempeño docente universitario en Ecuador (Tesis doctoral). Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Díaz, R., & Yáñez, V. (2022). Nivel educativo y satisfacción laboral en docentes universitarios ecuatorianos. *Revista de Investigación Educativa*, 11(2), 105-120.
- Flores, J. (2021). Percepción del clima laboral y su relación con el rendimiento académico en escuelas públicas de Quito. *Revista de Educación y Sociedad*, 15(3), 45-60.
- González Cerón, R. L., & Mejía Marín, A. A. (2024). Incidencia del clima laboral en los niveles de estrés de los docentes de las carreras de salud de un Instituto Superior Tecnológico Particular de Quito, Ecuador. *GADE: Revista Científica*, 4(5), 125-139. <https://doi.org/10.63549/rg.v4i5.513>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2020). *Metodología de la investigación* (7ª ed.). McGraw-Hill.
- Jiménez, M. (2023). Motivación y compromiso laboral en docentes de educación básica en Ecuador. *Revista Científica de Educación*, 9(1), 33-50.
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Martínez, C. (2020). Condiciones laborales y satisfacción en docentes mujeres en Ecuador. *Revista de Estudios Sociales y Laborales*, 7(3), 88-102.
- Mendoza, L., & Salazar, P. (2022). Relación entre clima laboral y estrés en docentes de educación básica en Ecuador. *Revista Latinoamericana de Psicología Educativa*, 10(1), 112-130.
- Paredes, F., & Gómez, S. (2021). Estrés laboral y su impacto en el desempeño docente en escuelas urbanas de Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 12(4), 210-225.
- Quishpe, M. (2023). Percepción docente sobre condiciones laborales en la Universidad Salesiana (Tesis de maestría). Universidad Salesiana, Quito.
- Ramírez, J., & Salazar, P. (2022). Adaptación al teletrabajo y bienestar docente en la educación superior ecuatoriana. *Revista de Investigación Educativa*, 11(4), 78-95.
- Rosero-Barzola, P. (2021). Percepción docente sobre condiciones laborales en instituciones educativas (Tesis doctoral). Universidad Salesiana, Quito.
- Sigcha Sigcha, Á. A., Manjarrez Fuentes, N. N., & Campos Cárdenas, E. (2024). El clima laboral como factor determinante en el desempeño académico docente. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 4(4), 867-884. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i4.711>
- Torres, A., & Villacís, C. (2021). Género y agotamiento emocional en docentes ecuatorianas:



barreras y desafíos. *Revista de Estudios de Género y Educación*, 8(2), 78-95.

Villacís, M. (2023). *Influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción de docentes en colegios de Quito* (Tesis doctoral). Universidad Salesiana, Quito.

**Conflicto de Intereses:** Los autores declaran que no tienen conflictos de intereses relacionados con este estudio y que todos los procedimientos seguidos cumplen con los estándares éticos establecidos por la revista. Asimismo, confirman que este trabajo es inédito y no ha sido publicado, ni parcial ni totalmente, en ninguna otra publicación.