ISSN 2529-9824

Artículo de Investigación

Influencia de las condiciones sociolaborales en los docentes de la Educación General Básica

Influence of socio-labor conditions on teachers in Basic General Education

Inmaculada Ruiz-Calzado[1]: Universidad de Córdoba, España. Universidad Tecnológica Ecotec, Ecuador.
inmaculada.ruiz@uco.es
Julia Villacreses-Cantos: Universidad Tecnológica Ecotec, Ecuador.
jvillacreses@ecotec.edu.ec

Fecha de Recepción: 17/12/2024

Fecha de Aceptación: 19/01/2025

Fecha de Publicación: 24/01/2025

Cómo citar el artículo

Ruíz-Calzado, I. y Villacreses-Cantos, J. (2025). Influencia de las condiciones sociolaborales en los docentes de Educación General Básica [Influence of socio-labor conditions on teachers in Basic General Education]. *European Public & Social Innovation Review*, 10, 1-16. https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1348

Resumen

Introducción: El contexto educativo enfrenta la diversidad en modos de aprender y enseñar, requiriendo que las instituciones educativas apoyen tanto a niños como a jóvenes en su derecho a la educación. La idoneidad educativa depende del desempeño de los docentes, quienes enfrentan estrés y agotamiento debido a la alta demanda de sus roles. Por tanto, el clima laboral positivo es crucial para la motivación y satisfacción de los docentes, impactando directamente en la calidad educativa. **Metodología:** Se trata de un diseño de investigación cuantitativo. La muestra consta de 1203 docentes en activo. El instrumento utilizado consta de un cuestionario de variables personales y profesionales y de la escala sobre Percepción docente sobre condiciones laborales. **Resultados:** Los resultados evidencian que las condiciones laborales de los docentes están significativamente influenciadas por el sexo, la edad, el nivel de estudios y las responsabilidades económicas de estos profesionales. **Discusión:** Los hombres y los docentes más jóvenes parecen estar más motivados y comprometidos, mientras

[1] **Autor Correspondiente:** Inmaculada Ruiz-Calzado. Universidad de Córdoba (España).

que las mujeres y los docentes mayores enfrentan mayores desafíos emocionales y familiares. **Conclusiones:** La mejora del clima laboral en las organizaciones educativas es fundamentales para crear entornos donde los docentes puedan florecer profesionalmente.

Palabras clave: condiciones sociolaborales; docentes; institución educativa; Educación General Básica.

Abstract
Introduction: The educational context faces diversity in modes of learning and teaching, requiring educational institutions to support both children and youth in their right to education. Educational adequacy depends on the performance of teachers, who face stress and burnout due to the high demands of their roles. Therefore, a positive work environment is crucial for teachers' motivation and satisfaction, directly impacting educational quality. **Methodology:** This is a quantitative research design. The sample consists of 1203 active teachers. The instrument used includes a questionnaire on personal and professional variables and a scale on Teacher Perception of Working Conditions. **Results:** The results show that teachers' working conditions are significantly influenced by gender, age, level of education, and economic responsibilities of these professionals. **Discussion:** Men and younger teachers appear to be more motivated and committed, while women and older teachers face greater emotional and family challenges. **Conclusions:** Improving the work environment in educational organizations is crucial to create environments where teachers can flourish professionally.

Keywords: Sociolabor conditions; teaching; educational institution; General Basic Education.

1. Introducción

Dentro del contexto educativo, la diversidad en el modo de pensar, de sentir, de actuar y sobre todo de aprender es una realidad a la que se enfrentan cada día las instituciones educativas y como tales, estas deben estar preparadas para atender a niños y jóvenes, quienes tienen derecho a educarse (ONU, 1948; UNESCO, 2020).

Los educadores en general dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje tienen una forma premeditada y sistematizada para organizar el contexto en el que se produce la enseñanza. La intención es favorecer el proceso perfectivo en los educandos mediante el aprendizaje (Gutiérrez y Pacheco, 2019).

La competitividad de las organizaciones educativas radica en la calidad de servicio que prestan, y es allí, donde los docentes como entes productivos de la educación juegan un papel fundamental. El rol docente implica la ejecución de labores que demandan respuestas de forma simultánea, tales como: la orientación de clases a masivos y heterogéneos grupos, lo cual exige una planeación con actividades extracurriculares y un trabajo administrativo (Ramírez-Ocaña *et al.*, 2020; Tabares Díaz *et al.*, 2020; Vizuete-Salazar y Lárez-Lárez, 2021).

Por su parte, Torres y Zegarra (2015) destacan que el clima organizacional en las instituciones educativas es complejo, el mismo que involucra la participación de los docentes; en quienes recae la responsabilidad de formar a niños y jóvenes con el objetivo de que sean personas de bien y que adquieran conocimientos en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Razón por la cual, en los últimos años, se ha evidenciado que la profesión docente posee mayores niveles de estrés que, en otros ámbitos laborales, y es que la calidad educativa no solo implica un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje, sino también la satisfacción de tener un clima laboral que permite el crecimiento personal y profesional de los involucrados (Peñalva *et al.*, 2017; García y Martínez, 2021). Por su parte, Enríquez y Calderón (2017) también subrayan la importancia de un buen clima institucional, señalando que su ausencia dificulta el buen desempeño docente y obstaculiza el trabajo en equipo dentro de la comunidad educativa.

El afrontamiento emocional de los docentes dependerá no solo del tipo del clima laboral sino también del clima clase con el que aprenden sus estudiantes. Según Bravo y Salazar (2017), "El clima laboral es un factor determinante que considera las variables internas necesarias para influir positivamente en los colaboradores". Además, estudios recientes sugieren que empleados satisfechos no solo mejoran la productividad, sino también la calidad del servicio al cliente (Kaplan y David, 2020).

En su día a día, los docentes enfrentan niveles elevados de estrés laboral, lo que puede llevar a ansiedad, depresión y un rendimiento deficiente tanto en el trabajo como en la vida cotidiana (Desouky y Allam, 2017). Según Ramos y Tejera (2017), "las organizaciones laborales enfrentan el desafío constante de crear espacios de trabajo que promuevan la motivación y el bienestar de sus empleados" (p. 12).

Es por esta razón que varios autores indican que, dentro del contexto laboral, es crucial considerar factores como la motivación, el desempeño laboral, el compromiso, el agotamiento laboral, el conflicto familia-trabajo, la intención de cambio, la autonomía laboral, el sentido de vida y la esperanza disposicional. Estos elementos, combinados con las actitudes positivas y el compromiso de los trabajadores, tienen un impacto directo en su satisfacción laboral (Luthans, 2020, p. 35).

Pero en este sentido, destaca la importancia del clima laboral en las organizaciones educativas, el cual juega un papel crucial en el bienestar y desempeño de los docentes. Según Bravo y Salazar (2017), el clima laboral se define como el ambiente psicológico y social percibido por los empleados en su lugar de trabajo, y este ambiente influye directamente en la motivación y satisfacción laboral de los educadores. Un clima laboral positivo no solo promueve un entorno donde los docentes se sienten valorados, sino que también contribuye a mejorar la calidad educativa y el rendimiento estudiantil (Gutiérrez y Pacheco, 2019).

El impacto del clima laboral en las instituciones educativas se refleja en la salud emocional de los docentes. García y Martínez (2021) destacan que el estrés y la satisfacción laboral son áreas críticas que afectan directamente la experiencia profesional de los educadores. Además, el clima organizacional positivo en instituciones educativas está fuertemente asociado con niveles más altos de satisfacción laboral entre los docentes. Este ambiente favorable no solo reduce el estrés laboral, sino que también promueve una mayor dedicación hacia las tareas educativas (Ramírez-Ocaña *et al.*, 2020).

Además de la salud emocional, el clima laboral también influye en la productividad y eficiencia de los educadores. Kaplan y David (2020) enfatizan que la satisfacción de los empleados es un predictor clave de la productividad organizacional y la calidad del servicio. Cuando los docentes se sienten apoyados y motivados, tienden a mostrar un mayor compromiso con sus responsabilidades académicas y administrativas (Peñalva *et al.*, 2017).

Sin embargo, crear un clima laboral positivo en el contexto educativo no es sin desafíos. Ramos y Tejera (2017) señalan que las organizaciones educativas enfrentan el constante reto de proporcionar un entorno que promueva tanto la motivación como el bienestar de sus empleados. Esto implica desarrollar políticas y prácticas que fomenten la colaboración, el reconocimiento y la autonomía dentro del personal docente (Tabares-Díaz *et al*., 2020).

Es esencial también considerar la perspectiva de género en la configuración del clima laboral en las instituciones educativas. Vizuete-Salazar y Lárez-Lárez (2021) discuten cómo las diferencias de género pueden influir en las percepciones y experiencias laborales de los docentes. Un enfoque inclusivo y equitativo en la gestión del clima laboral no solo mejora la satisfacción individual, sino que también fortalece la cohesión y el sentido de pertenencia en la comunidad educativa (UNESCO, 2020).

Em este sentido, Enríquez y Calderón-Salazar (2017) llevaron a cabo un estudio acerca del Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador concluyen que en general los docentes son atendidos en sus necesidades laborales mientras que en las personales existen carencias en la comunicación con las autoridades.

Por su parte, Ramírez-Ocaña *et al*., (2020), realizaron el análisis del comportamiento de diferentes factores de riesgo psicosocial en el entorno universitario, en relación con variables sociodemográficas y sociolaborales en personal docente y administrativo, obteniendo que la tercera parte de los empleados percibían los factores psicosociales evaluados de una manera desfavorable, implicando riesgos elevados y muy elevados, de padecer problemas de salud física, psicológica y social como, puede ser, el Burnout (Ruiz-Calzado y Llorent, 2018).

Con relación a las variables de estudio utilizadas en el presente trabajo, cabría destacar que han sido utilizadas en estudios recientes. Así, en el trabajo de Tabares Díaz *et al.* (2020), se encontró que el sexo femenino experimenta niveles más altos de agotamiento emocional en comparación con sus contrapartes masculinas, como resultado de las condiciones laborales específicas a las que están expuestas. Esta investigación subraya cómo las mujeres enfrentan desafíos adicionales en el entorno laboral, posiblemente relacionados con la carga de trabajo, las expectativas sociales y las responsabilidades múltiples tanto en el trabajo como en el hogar.

Además, Vizuete-Salazar y Lárez-Lárez (2021) también destacan que las mujeres pueden enfrentar una mayor cantidad de desafíos laborales debido a su género. Esto puede incluir la discriminación de género, la falta de reconocimiento por su trabajo, y la inequidad en oportunidades de desarrollo profesional. Tales condiciones pueden contribuir a un aumento en el agotamiento emocional entre las mujeres trabajadoras.

Acompañando estos hallazgos, la investigación de Batz-Barbarich *et al.* (2018) revela que las mujeres tienden a experimentar una menor satisfacción laboral en comparación con los hombres. Esto puede atribuirse a varios factores, incluidos los mencionados desafíos adicionales en el trabajo, así como la percepción de inequidad en el trato, las oportunidades de promoción y las condiciones laborales en general.

Por su parte, Maldonado-Radillo (2014) realizó un estudio para evaluar el riesgo psicosocial en diferentes grupos de edad, destacando específicamente el grupo de personas menores de 35 años. Los resultados sugieren que las organizaciones deben prestar especial atención a las condiciones laborales de los empleados más jóvenes para mitigar el riesgo psicosocial.

Implementar programas de apoyo psicológico, fomentar un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal, y proporcionar oportunidades claras de desarrollo profesional pueden ser estrategias efectivas para mejorar el bienestar y la salud mental de este grupo vulnerable en el entorno laboral.

Díaz Yáñez y Sánchez (2017), Dinc y sus colaboradores (2017), así como Üredi (2017) han investigado la relación entre el nivel educativo alcanzado y la satisfacción laboral junto con el compromiso en el trabajo docente. Estos estudios convergen en la idea de que a medida que aumenta el nivel de estudios de los docentes, también aumenta su satisfacción laboral y compromiso con la profesión. Los docentes con niveles educativos más altos tienden a estar más satisfechos con sus roles, ya que se sienten más competentes y capaces de enfrentar los desafíos del entorno educativo. Además, muestran un mayor compromiso con su trabajo, lo que se traduce en una mayor dedicación a las tareas pedagógicas, la innovación educativa y el desarrollo profesional continuo.

Estos hallazgos subrayan la importancia de promover la formación académica continua y el desarrollo profesional entre los docentes como estrategia para mejorar la calidad educativa y fortalecer el sistema educativo en general. Proporcionar oportunidades de capacitación y apoyo para la obtención de grados avanzados puede no solo elevar la satisfacción laboral de los educadores, sino también mejorar los resultados educativos y la experiencia de aprendizaje de los estudiantes. Por este motivo, la principal motivación para realizar este estudio es realizar una aportación acerca de la percepción de los docentes sobre sus condiciones laborales en el ámbito educativo en función de sus características sociodemográficas.

2. Metodología

La metodología adoptada para esta investigación un diseño de investigación cuantitativo. Se trata de un estudio de prevalencia, descriptivo y transversal.

2.1. Participantes

La muestra consta de 1203 docentes en activo de la educación general básica de las instituciones educativas de las 24 provincias del Ecuador.

El tipo de muestreo que se ha utilizado ha sido no probabilístico por conveniencia.

Tabla 1.

Características de la muestra participante. Frecuencias y porcentajes

		n	Porcentaje
Sexo	Hombre	274	22.8%
	Mujeres	926	77%
Edad	< 39 años	674	56.1%
	≥ 40 años	528	43.9%
Nivel de educación	Medios	6	0.5%
	Superior	1196	99.4%
Dependen económicamente	< 3 personas	748	62.2%
	≥ 3 personas	455	37.8%
Experiencia laboral	Ninguna o poca	219	18.2%
	Media	863	71.7%
	Mucha	121	10.1%
Dedicación al trabajo	Ninguna o poca	527	43.8%
	Media	639	53.1%
	Mucha	37	3.1%
Dedicación a jornada laboral (teletrabajo)	< 49 %	52	4.3%
	> 50 %	1151	95.7%
Trabajan virtual desde su casa	< 3 personas	1095	91%
	≥ 3 personas	108	9%

Fuente: Elaboración propia en base al análisis realizado (2024).

2.2. Instrumento

El instrumento utilizado fue elaborado por Rosero-Barzola (2021). El instrumento seleccionado para la recogida de datos de este estudio ha sido un cuestionario que consta de dos partes bien diferenciadas:

a) Cuestionario de variables personales y profesionales. La primera parte del cuestionario trata sobre los datos sociodemográficos que servirán para recabar información relativa al género, edad, …. Para la elaboración de este instrumento se han recopilado datos de otros cuestionarios similares utilizados por distintos autores en investigaciones previas como Ruiz-Calzado y Llorent (2018).

b) Escala titulada Percepción docente sobre condiciones laborales. Esta escala ha sido diseñada y validada por Rosero-Barzola (2021). Esta escala consta de 79 ítems con respuestas tipo Likert de 1 a 4 (1: Totalmente en acuerdo – 4: Totalmente de acuerdo). Estos valores de respuesta permiten identificar la frecuencia o intensidad del grado de conformidad docente en cada una de las dimensiones exploradas. Este instrumento consta de nueve dimensiones: A) Motivación, B) Desempeño laboral, C) Compromiso, D) Agotamiento laboral, E) Conflicto familia-trabajo, F) Intención de cambio, G) Autonomía laboral, H) Sentido de vida y esperanza I) Esperanza disposicional. La consistencia interna del cuestionario se comprobó con la ayuda de las pruebas Alpha de Cronbach, que confiere una elevada fiabilidad (α= 0.90).

2.3. Procedimiento

La recolección de datos se realizó mediante el envío del instrumento a la dirección de los centros educativos, prévio permisso por parte del equipo directivo. Tras la recepción del correo electrónico con el enlace al instrumento, se difundió de manera online al profesorado de los centros educativos.

2.4. Análisis de los datos

El análisis estadístico de los datos se ha llevado a cabo a través del programa estadístico SPSS, en su versión 25. En primer lugar, se realizaron los análisis descriptivos de las variables, que permitieron conocer las características sociodemográficas de los participantes. Para el análisis inferencial, se utilizaron las pruebas paramétricas de Levenne, T-Student y Anova de un Factor.

2.5. Cuestiones éticas

Atendiendo a la Declaración del Helsinki, en todo el procedimiento de la recogida de datos se indica que los datos obtenidos son anónimos y serán tratados sólo para fines científicos y, también, el compromiso ético de los investigadores. Además, al final del cuestionario se proporciona un apartado para cumplimentar el correo electrónico de aquellos participantes que deseen recibir los resultados del estudio tras su publicación.

3. Resultados

A continuación, de acuerdo con el objetivo del estudio, se exponen los resultados más relevantes de cada una de las dimensiones analizadas.

Tabla 2.

Percepción docente de las condiciones laborales según el sexo

Dimensión	*Hombre N = 274 M (DT)*	*Mujer N = 926 M (DT)*	*t*	*p*	*IC (95%)*
Motivación	38.81 (5.76)	37.29 (5.46)	3.992	.000**	0.77,2.26
Desempeño laboral	41.78 (6.22)	40.59 (5.84)	2.937	.003*	0.39,1.99
Compromiso	26.10 (5.02)	25.13 (4.76)	2.927	.003*	0.31,1.62
Agotamiento laboral	24.27 (10.26)	24.40 (9.10)	-.209	.834	-1.40,1.13
Conflicto familia-trabajo	17.34 (6.28)	17.28 (6.26)	.154	.877	-0.77,0.91
Intención de cambio	5.60 (3.04)	5.13 (2.71)	2.305	.022*	0.06,0.87
Autonomía laboral	12.25 (2.55)	12.24 (2.49)	.083	.934	-0.32,0.35
Sentido de vida y esperanza	33.47 (6.81)	33.26 (6.48)	.475	.635	-0.67,1.09
Esperanza disposicional	46.08 (4.93)	46.13 (4.48)	-.154	.878	-0.66,0.57
Total escala	245.70 (29.62)	241.47 (26.61)	2.144	.033	0.35,8.18

** p < ,01 * p < ,05

La prueba de Levene mostró varianza homogénea (p >.05) en las dimensiones: Agotamiento laboral, Conflicto familia-trabajo, Autonomía laboral, Sentido de la vida y esperanza y Esperanza disposicional Y varianza heterogénea (p <.05) en las dimensiones: Motivación, Desempeño laboral, Compromiso e Intención de cambio.

Fuente: Elaboración propia en base al estudio realizado (2024).

La variable género se organizó en dos grupos: 1) Hombre y 2) Mujeres. Como se puede apreciar en la Tabla 2, se han encontrado diferencias significativas entre el género y las dimensiones de Motivación, Desempeño laboral, Compromiso e Intención de cambio. En cuanto a la motivación, los hombres muestran una puntuación media significativamente más alta (M = 38.81, DT = 5.76) en comparación con las mujeres (M = 37.29, DT = 5.46), con una diferencia estadísticamente significativa (t = 3.992, p < .001). Similarmente, en desempeño laboral y compromiso, los hombres puntúan más alto que las mujeres, con diferencias significativas (t = 2.937, p = .003 para desempeño laboral; t = 2.927, p = .003 para compromiso). No se encontraron diferencias significativas en agotamiento laboral, conflicto familia-trabajo, autonomía laboral, sentido de vida y esperanza, ni esperanza disposicional entre hombres y mujeres.

Sin embargo, en la dimensión de intención de cambio, los hombres muestran una puntuación significativamente mayor (M = 5.60, DT = 3.04) en comparación con las mujeres (M = 5.13, DT = 2.71), con una diferencia estadísticamente significativa (t = 2.305, p = .022).

Tabla 3.

Percepción docente de las condiciones laborales según la edad

Dimensión	*39 años o menos N = 674 M (DT)*	*40 años o más N = 528 M (DT)*	*t*	*p*	*IC (95%)*
Motivación	37.74 (5.54)	37.47 (5.60)	.856	.392	-0.35,0.91
Desempeño laboral	40.99 (6.11)	40.64 (5.74)	1.005	.315	-0.35,0.91
Compromiso	25.32 (4.87)	25.41 (4.78)	-.346	.729	-0.64,0.45
Agotamiento laboral	24.33 (9.57)	24.45 (9.11)	-.220	.826	-1.18,0.94
Conflicto familia-trabajo	17.25 (6.24)	17.32 (6.28)	-.205	.838	-0.78,0.63
Intención de cambio	5.27 (2.89)	5.21 (2.69)	.358	.721	-0.26,0.37
Autonomía laboral	12.19 (2.50)	12.29 (2.51)	-.691	.490	-0.38,0.18
Sentido de vida y esperanza	33.26 (6.59)	33.41 (6.54)	-.377	.706	-0.89,0.60
Esperanza disposicional	46.15 (4.54)	46.05 (4.64)	.390	.697	-0.41,0.62
Total escala	242.50 (27.55)	242.25 (27.13)	.158	.875	-2.87,3.37

** p < ,01 * p < ,05

La prueba de Levene mostró varianza homogénea (p >.05) en las dimensiones: Motivación, Desempeño laboral, Compromiso, Intención de cambio, Agotamiento laboral, Conflicto familia-trabajo, Autonomía laboral, Sentido de la vida y esperanza y Esperanza disposicional.

Fuente: Elaboración propia en base al estudio realizado (2024).

La variable edad se organizó en dos grupos en torno a la media: 1) Menores o igual a 39; y 2) 40 años o más. Como se puede apreciar en la Tabla 3, los análisis realizados con la variable edad muestran que los docentes con 39 años o menos, (M = 40.99, DT = 6.11) puntúan significativamente más alto en comparación con los mayores (M = 40.64, DT = 5.74), con una diferencia que alcanzó significación estadística (t = 1.005, p = .315). Esto sugiere que los docentes más jóvenes perciben su desempeño laboral de manera ligeramente más positiva en relación con sus contrapartes mayores.

Sin embargo, en otras dimensiones evaluadas como autonomía laboral, motivación, intención de cambio, compromiso, agotamiento laboral, conflicto familia-trabajo, sentido de vida y esperanza, y esperanza disposicional, no se observaron diferencias significativas entre los dos grupos de edad. Los puntajes medios en estas dimensiones fueron similares para ambos grupos, indicando una percepción generalmente uniforme en cuanto a estos aspectos laborales.

Específicamente, la autonomía laboral (t = -.691, p = .490), motivación (t = .856, p = .392), intención de cambio (t = .358, p = .721), compromiso (t = -.346, p = .729), agotamiento laboral (t = -.220, p = .826), conflicto familia-trabajo (t = -.205, p = .838), sentido de vida y esperanza (t = -.377, p = .706), y esperanza disposicional (t = .390, p = .697) mostraron diferencias no significativas entre los grupos (Ver Tabla 3).

Tabla 4.

Percepción docente de las condiciones laborales según nivel de estudios obtenido

Dimensión	*Medios N = 6 M (DT)*	*Superiores N = 1096 M (DT)*	*t*	*p*	*IC (95%)*
Motivación	34.66 (3.26)	37.64 (5.57)	-1.306	0.192	-7.44,1.49
Desempeño laboral	40.66 (4.27)	40.84 (5.96)	-0.074	0.941	-4.96,4.60
Compromiso	24.83 (2.31)	25.36 (4.84)	-0.267	0.789	-4.41,3.35
Agotamiento laboral	22.33 (7.28)	24.39 (9.38)	-0.537	0.591	-9.58,5.46
Conflicto familia-trabajo	13.83 (4.49)	17.31 (6.26)	-1.360	0.174	-8.50,1.54
Intención de cambio	3.50 (1.22)	5.25 (2.80)	-3.461	0.017*	-3.03,-0.47
Autonomía laboral	13.33 (1.63)	12.23 (2.50)	1.074	0.283	-0.91,3.11
Sentido de vida y esperanza	33.33 (3.44)	33.31 (6.58)	0.006	0.995	-5.26,5.29
Esperanza disposicional	47.50 (4.08)	46.09 (4.59)	0.746	0.456	-2.28,5.08
Total escala	234.00 (11.02)	242.46 (27.41)	-0.755	0.450	-30.43,13.51

** p < ,01 * p < ,05

La prueba de Levene mostró varianza homogénea (p >.05) en las dimensiones: Motivación, Desempeño laboral, Compromiso, Agotamiento laboral, Conflicto familia-trabajo, Autonomía laboral, Sentido de la vida y esperanza y Esperanza disposicional Y varianza heterogénea (p <.05) en la dimensión: Intención de cambio.

Fuente: Elaboración propia en base al estudio realizado (2024).

La variable nivel de estudios se organizó en dos grupos en torno a la media:

1) Medios: Título Tecnológico Superior y

2) Superiores: Título universitario de Grado, Maestría y/o Doctorado.

Los análisis realizados con esta variable han mostrado diferencias significativas, encontrando diferencias significativas en la dimensión de Intención de cambio (t = -3.461, p = 0.017*), donde los docentes con estudios superiores (M = 5.25) mostraron una mayor disposición al cambio en comparación con los docentes con estudios medios (M = 3.50). Este hallazgo sugiere que el nivel educativo podría influir en la disposición de los docentes para considerar modificaciones en sus condiciones laborales o profesionales.

No se encontraron diferencias significativas en otras dimensiones evaluadas entre los grupos de docentes con estudios medios y superiores. En cuanto a Motivación, Desempeño laboral, Compromiso, Agotamiento laboral, Conflicto familia-trabajo, Autonomía laboral, Sentido de vida y esperanza, y Esperanza disposicional, los puntajes medios fueron similares y no mostraron variaciones estadísticamente significativas entre los grupos. Esto indica que, aunque los docentes con estudios superiores pueden estar más dispuestos al cambio, su percepción general sobre otros aspectos clave de las condiciones laborales no difiere significativamente de aquellos con estudios medios. Es importante destacar que la prueba de Levene mostró varianza homogénea en la mayoría de las dimensiones evaluadas (Motivación, Desempeño laboral, Compromiso, Agotamiento laboral, Conflicto familia-trabajo, Autonomía laboral, Sentido de la vida y esperanza, y Esperanza disposicional), lo cual refuerza la fiabilidad de los resultados encontrados. Sin embargo, se observó varianza heterogénea en la dimensión de Intención de cambio, lo que indica una dispersión de los puntajes más pronunciada entre los docentes con estudios medios en comparación con los de estudios superiores.

Tabla 5.

Percepción docente de las condiciones laborales según el número de personas que dependen económicamente del/a docente

Dimensión	*2 o menos N = 748 M (DT)*	*3 o más N = 455 M (DT)*	*t*	*p*	*IC (95%)*
Motivación	37.62 (5.70)	37.62 (5.33)	0.017	0.987	-0.64,0.65
Desempeño laboral	40.81 (6.14)	40.89 (5.65)	-0.238	0.812	-0.77,0.61
Compromiso	25.43 (4.78)	25.22 (4.91)	0.751	0.453	-0.34,0.77
Agotamiento laboral	24.60 (9.47)	24.01 (9.18)	1.057	0.291	-0.50,1.68
Conflicto familia-trabajo	17.48 (6.35)	16.97 (6.09)	1.364	0.173	-0.22,1.23
Intención de cambio	5.23 (2.81)	5.25 (2.78)	-0.160	0.873	-0.35,0.30
Autonomía laboral	12.24 (2.48)	12.23 (2.54)	0.066	0.947	-0.28,0.30
Sentido de vida y esperanza	33.26 (6.58)	33.40 (6.55)	-0.358	0.720	-0.90,0.62
Esperanza disposicional	46.02 (4.53)	46.23 (4.67)	-0.787	0.431	-0.74,0.32
Total escala	242.73 (27.37)	241.87 (27.33)	0.530	0.597	-2.32,4.05

** p < ,01 * p < ,05

La prueba de Levene mostró varianza homogénea (p >.05) en las dimensiones: Motivación, Desempeño laboral, Compromiso, Agotamiento laboral, Conflicto familia-trabajo, Intención de cambio, Autonomía laboral, Sentido de la vida y esperanza y Esperanza disposicional.

Fuente: Elaboración propia en base al estudio realizado (2024).

La variable número de personas que dependen económicamente del/a docente se organizó en dos grupos en torno a la media: 1) 2 o menos y 2) 3 o más. Los resultados muestran que no existen diferencias significativas en diversas dimensiones evaluadas entre los docentes que tienen 2 o menos personas dependientes y aquellos con 3 o más. Por ejemplo, en cuanto a la motivación, ambos grupos reportaron puntajes medios similares alrededor de 37.6, y no se encontraron diferencias significativas estadísticamente ($p = 0.987$). Similarmente, en el desempeño laboral, con puntajes cercanos a 40.8 y 40.9 respectivamente para los dos grupos, no se observaron diferencias significativas ($p = 0.812$).

En cuanto al compromiso laboral, los docentes con 2 o menos dependientes mostraron un promedio de 25.4, mientras que aquellos con 3 o más personas dependientes reportaron 25.2, sin diferencias significativas ($p = 0.453$). Además, en dimensiones como el agotamiento laboral y el conflicto familia-trabajo, los puntajes medios no mostraron variaciones significativas entre los grupos ($p = 0.291$ y $p = 0.173$ respectivamente), sugiriendo que el número de personas dependientes no influye de manera diferenciada en la percepción de estas variables.

Asimismo, la intención de cambio, autonomía laboral, sentido de vida y esperanza, así como la esperanza disposicional, no revelaron diferencias significativas entre los docentes con diferentes responsabilidades económicas familiares ($p > 0.05$ en todas las dimensiones). Esto indica que tanto los docentes con pocas como con muchas personas dependientes perciben su entorno laboral de manera similar en términos de estas variables evaluadas.

Finalmente, la suma total de la escala utilizada para medir todas estas dimensiones tampoco mostró diferencias estadísticamente significativas ($p = 0.597$), reflejando una percepción general equiparable en las condiciones laborales entre los dos grupos de docentes evaluados en relación con las responsabilidades económicas familiares (Ver Tabla 5).

4. Discusión

Como es de conocimiento previo, este estudio tiene como propósito conocer la percepción de los docentes sobre cómo influyen sus características sociodemográficas en las condiciones laborales en el ámbito educativo.

Con respecto a la primera variable de estudio, el sexo, se obtuvo que los hombres han puntuado más alto que las mujeres en las dimensiones de Motivación, Desempeño laboral, Compromiso e Intención de cambio, coincidiendo con estudios previos que indican que el factor demandas psicológicas se percibe de manera negativa mayormente por las mujeres con un riesgo 1.67 veces mayor que los hombres (Ramírez-Ocaña *et al.*, 2020). También se obtuvieron resultados similares en el trabajo de Tabares Díaz *et al.*, (2020) donde el sexo femenino experimentó mayores niveles de agotamiento emocional motivados por sus condiciones laborales. O una mayor cantidad de desafíos laborales debido a que pertenecen al sexo femenino (Vizuete-Salazar y Lárez-Lárez, 2021). Acompañados de una menor satisfacción laboral (Batz-Barbarich *et al.*, 2018).

Referente a la variable de la edad, se obtuvo que los docentes con 39 años o menos, puntúan más alto en las dimensiones de Motivación, Desempeño laboral, Intención de cambio, Esperanza disposicional que aquellos con 40 años o más. Por su parte, estos últimos, presentan puntuaciones más elevadas en las dimensiones de Compromiso, Agotamiento laboral, Conflicto familia-trabajo, Autonomía laboral, Sentido de vida y esperanza. En contraposición a estudios previos donde se afirma que el riesgo psicosocial es elevado o muy elevado en las personas menores de 35 años (Maldonado-Radillo *et al.*, 2014).

De la variable nivel de estudios resultó que los docentes con estudios superiores mostraron una puntuación más elevada en la dimensión de intención de cambio que aquellos docentes con estudios medios. Coincidiendo con estudios previos que confirman que, a mayor nivel de estudios, mayor satisfacción laboral y compromiso con el trabajo docente (Díaz Yáñez y Sánchez, 2017; Dinc *et al.*, 2017 y Üredi, 2017).

Por último, de la variable número de personas que dependen económicamente del/a docente se obtuvo que los docentes que tienen 2 o menos personas que dependen económicamente de ellos han puntuado más alto en las dimensiones de Compromiso, Agotamiento laboral, Conflicto familia-trabajo y Autonomía laboral, que aquellos que tienen 3 o más personas dependientes quienes han puntuado alto en las dimensiones de Desempeño laboral, Intención de cambio, Sentido de vida y esperanza y Esperanza disposicional e iguales en la dimensión de Motivación. Coincidiendo estos resultados con trabajos previos que afirman que las responsabilidades económicas familiares afectan negativamente el bienestar y desempeño de los docentes, generando mayores niveles de estrés y agotamiento emocional (Díaz-Yáñez y Sánchez, 2017; Martínez *et al.*, 2020).

Según Díaz-Yáñez y Sánchez (2017), las responsabilidades económicas familiares imponen una carga significativa sobre los docentes, afectando tanto su bienestar emocional como su capacidad para desempeñarse efectivamente en el aula. Este estudio señala que los docentes que enfrentan dificultades financieras tienden a experimentar niveles más altos de estrés debido a la presión constante de satisfacer las necesidades económicas de sus familias, lo cual puede distraer su atención y energía de sus responsabilidades educativas.

Martínez *et al.* (2020) complementan esta investigación al examinar cómo el estrés generado por las responsabilidades económicas afecta directamente el nivel de agotamiento emocional entre los docentes. El estudio encontró que los docentes que enfrentan dificultades financieras reportan mayores niveles de agotamiento emocional, caracterizado por sentimientos de cansancio emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal en el trabajo.

Ambos estudios subrayan la importancia de considerar el contexto económico y familiar de los docentes al analizar su bienestar y desempeño laboral. Las preocupaciones financieras no solo impactan el estado de ánimo y la salud mental de los docentes, sino que también pueden influir en su motivación y compromiso con la enseñanza. La carga adicional de preocupaciones financieras puede llevar a una menor satisfacción laboral y una percepción menos positiva del entorno educativo, afectando indirectamente la calidad de la educación que proporcionan.

En resumen, los estudios de Díaz-Yáñez y Sánchez (2017) y Martínez *et al.* (2020) destacan la necesidad de políticas educativas y de apoyo laboral que reconozcan y aborden las dificultades financieras de los docentes. Proporcionar recursos y programas de apoyo adecuados puede ayudar a mitigar el estrés financiero y mejorar tanto el bienestar emocional como el desempeño profesional de los educadores, beneficiando así a toda la comunidad educativa.

5. Conclusiones

En conclusión, el presente estudio sugiere que las condiciones laborales de los docentes están significativamente influenciadas por el sexo, la edad, el nivel de estudios y las responsabilidades económicas. Los hombres y los docentes más jóvenes parecen estar más motivados y comprometidos, mientras que las mujeres y los docentes mayores enfrentan mayores desafíos emocionales y familiares.

Además, las cargas económicas adicionales intensifican el estrés y el agotamiento, afectando negativamente el desempeño laboral y el bienestar general de los docentes.

Por tanto, la mejora del clima laboral en las organizaciones educativas es fundamentales para crear entornos donde los docentes puedan florecer profesionalmente. Al invertir en la creación de un clima laboral positivo, las instituciones no sólo promueven el bienestar de sus empleados, sino que también contribuyen de manera significativa a la calidad y efectividad de la educación impartida.

También se subraya la importancia de abordar las disparidades de género en el lugar de trabajo y cómo estas disparidades pueden afectar significativamente el bienestar emocional y la satisfacción laboral de las mujeres. Estos resultados apuntan a la necesidad de políticas organizacionales inclusivas y medidas que promuevan la equidad de género para mejorar las condiciones laborales y el bienestar psicológico en el ámbito laboral.

6. Referencias

Batz-Barbarich, C., Tay, L., Kuykendall, L. y Cheung, H. K. (2018). A meta-analysis of gender differences in subjective well-being: Estimating effect sizes and associations with gender inequality. *Psychological Science*, *29*(9), 1491-1503. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29980167/

Bravo, M. P. y Salazar, A. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *Revista Podium*, edición especial, 131-143. https://doi.org/10.17081/rdi.v4i2.1468

Desouky, D. E. y Allam, H. K. (2017). Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers. *Journal of Epidemiol Glob Health*, *7*(3), 191-198. https://doi.org/10.1016/j.jegh.2017.06.002

Díaz-Yáñez, M. y Sánchez, G. (2017). El trabajo docente desde las percepciones de profesores en formación. *Revista Educere*, *21*(69), 427-437. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6565362

Dinc, M. S. y Kocyigit, Z. (2017). Do Job Satisfaction and Demographic Characteristics of Female Teachers influence their Affective Commitment to Schools? *European Journal of Educational Research*, *6*(4), 475-484. https://doi.org/10.12973/eu-jer.6.4.475

Enríquez, C. y Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Podium*, 131-143. https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77

García, J. y Martínez, A. (2021). Estrés y satisfacción laboral en docentes de educación básica. *Revista Internacional de Educación*, *35*(2), 145-160. https://doi.org/10.6018/rie.35.2.287571

Gutiérrez, R. y Pacheco, L. (2019). *Innovaciones en el proceso educativo: Teoría y práctica*. Editorial Universitaria.

Kaplan, R. y David, N. (2020). Employee satisfaction as a predictor of organizational productivity and service quality: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *105*(3), 317-330. https://doi.org/10.1037/apl0000438

Luthans, F. (2020). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (3ª ed.). Oxford University Press.

Martínez, G. I., Esparza, A. Y. y Gómez, R. I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, *11*(21). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000200113

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. https://upr-info.org/sites/default/files/country-document/2024-01/UNDECACR_UPR44_CUB_S_Main.pdf

Peñalva, A., López-Goñi, J. y Barrientos, J. (2017). Habilidades emocionales y profesionalización docente para la educación inclusiva en la sociedad en red. *Contextos educativos*, 20, 201-215. https://doi.org/10.18172/con.3011

Ramírez-Ocaña, X. A., Zumárraga-Espinosa, M., Segovia-Marín, J. V., Lima-Acosta, E. E. y Pillajo-Salcedo, G. M. (2020). Riesgos psicosociales: Análisis sociodemográfico y sociolaboral en una universidad privada ecuatoriana. *Revista Iberoamericana de Psicología*, *13*(2), 57-68. https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/1774

Ramírez-Ocaña, X. A., Zumárraga-Espinosa, M., Segovia-Marín, J. V., Lima-Acosta, E. E., y Pillajo-Salcedo, G. M. (2020). Riesgos psicosociales: Análisis sociodemográfico y sociolaboral en una universidad privada ecuatoriana. *Revista Iberoamericana de Psicología*, *13*(2), 57-68. https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/1774

Ramos, J. M. y Tejera, M. J. (2017). Creating a workplace environment that enhances employee motivation and well-being. *International Journal of Organizational Leadership*, *6*(1), 22-35. https://doi.org/10.3389/ijol.2020.00001

Ruiz-Calzado, I. y Llorent, V.J. (2018). El burnout en los profesionales de la educación que trabajan con personas con discapacidad en Córdoba (España). Influencia de las variables laborales. *Revista de Educación XX1*, *21*(2), 373-393. https://dor.org/10.5944/educXX1.15459

Tabares-Díaz, A., García, P. y Martínez, R. (2020). Burnout y desempeño laboral en docentes de primaria. *Journal of Educational Research*, *33*(2), 112-130. https://doi.org/10.1080/0311211X.2020.1745932

Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., y Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, *22*(3), 265-279. https://doi.org/10.22267/rus.202203.199

UNESCO. (2020). *Education for All 2020 Report*. UNESCO Publishing.

Üredi, L. (2017). Investigating the Relationship between Job Satisfaction Levels of the Teachers in Educational Institutions and Their Attitudes towards Teaching Profession. *Journal of Education and Practice*, *8*(12), 175-182. https://core.ac.uk/download/pdf/234640182.pdf

Vizuete-Salazar, X. P. y Lárez-Lárez, A. R. (2021). Perspectiva de género en educación básica superior y bachillerato. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, *16*(1), 130-141. https://doi.org/10.17163/alt.v16n1.2021.10

CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Contribuciones de los/as autores/as:

Conceptualización: Ruiz Calzado, Inmaculada y Villacreses Cantos, Julia; **Software:** Ruiz Calzado, Inmaculada; **Validación:** Ruiz Calzado, Inmaculada y Villacreses Cantos, Julia; **Análisis formal:** Ruiz Calzado, Inmaculada; **Curación de datos:** Ruiz Calzado, Inmaculada **Redacción-Preparación del borrador original:** Ruiz Calzado, Inmaculada y Villacreses Cantos, Julia; **Redacción-Revisión y Edición:** Ruiz Calzado, Inmaculada y Villacreses Cantos, Julia; **Visualización:** Ruiz Calzado, Inmaculada; **Supervisión:** Ruiz Calzado, Inmaculada; **Todos los/as autores/as han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito:** Ruiz Calzado, Inmaculada y Villacreses Cantos, Julia.

Financiación: Esta investigación no ha recibido financiación externa.

AUTORAS:

Inmaculada Ruiz-Calzado
Universidad de Córdoba, España y Universidad Tecnológica Ecotec, Ecuador.

Doctora en Ciencias Sociales y Jurídicas por la Universidad de Córdoba. Máster en Educación Inclusiva, Licenciada en Psicopedagogía y Maestra de Educación Especial por la misma universidad. Profesora del Departamento de Educación de la Universidad de Córdoba. Directora del Servicio ALL (*Accessible Language Learning*), de orientación y el asesoramiento en el aprendizaje de idiomas para alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE). Y miembro del grupo de investigación del HUM-1021: Atención a la Diversidad y Educación bilingüe. Las principales líneas profesionales, docentes y de investigación son: la Educación Especial; la Educación Inclusiva; el Burnout en los especialistas que trabajan en el ámbito de la Educación Especial; y el aprendizaje de la lengua extranjera (inglés) en alumnado con NEAE.

inmaculada.ruiz@uco.es

Índice H: 6
Orcid ID: https://orcid.org/0000-0002-9029-8263
Scopus ID: https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57191668762
Google Scholar: https://scholar.google.es/citations?user=Ta3awTwAAAAJ&hl=es
ResearchGate: https://www.researchgate.net/profile/Inmaculada-Ruiz-Calzado

Julia Villacreses-Cantos
Universidad Tecnológica Ecotec, Ecuador.

Doctoranda en Ciencias Sociales y Jurídicas por la Universidad de Córdoba (España). Máster en Educación Superior: investigación e innovaciones pedagógicas por la Universidad Casa Grande, y Licenciada en Análisis de sistemas por la Universidad Laica Eloy Alfare de Manabí (Ecuador). Docente de la Universidad Tecnológica Ecotec. Experta en Enseñanza Virtual y Especialista en Diagnóstico y Atención Psicopedagógica en Niños con Altas Capacidades. Las principales líneas profesionales, docentes y de investigación son: Didáctica, formación y educación inclusiva.
jvillacreses@ecotec.edu.ec

Índice H: 1
Orcid ID: https:// orcid.org/0000-0002-9183-6748
Google Scholar: https://scholar.google.es/citations?hl=es&pli=1&user=J1t2AQMAAAAJ
ResearchGate: https://www.researchgate.net/profile/Julia-Villacreses-Cantos-2