

Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de educación superior

Job satisfaction and performance of higher education teachers

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo investigar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de Educación Superior en la Universidad Tecnológica Indoamérica sede Ambato. Se llevó a cabo un estudio de enfoque mixto, utilizando métodos de campo y exploratorios. La muestra consistió en 120 docentes universitarios, y se utilizó un procesamiento estadístico por porcentaje para analizar los datos recopilados. Los resultados del estudio indican que la satisfacción del desempeño de los docentes está influenciada por las escalas de edad y el tipo de trabajo que desempeñan. Se observó que diferentes etapas de la vida y las preferencias individuales pueden afectar la forma en que los docentes perciben su trabajo y su nivel de satisfacción. Este estudio destaca la importancia de crear entornos laborales favorables y adaptados a las diferentes etapas de la vida de los docentes. Además, resalta la necesidad de proporcionar autonomía, oportunidades de crecimiento profesional y un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal. Estas acciones pueden contribuir a mejorar la satisfacción y el desempeño de los docentes en el ámbito de la Educación Superior.

Palabras clave: Satisfacción; desempeño laboral; docentes; motivación.

ABSTRACT

The objective of this article is to investigate the relationship between job satisfaction and the performance of Higher Education teachers at the Indo-America Technological University, Ambato headquarters. A mixed approach study was carried out, using field and exploratory methods. The sample consisted of 120 university professors, and statistical processing by percentage was used to analyze the collected data. The results of the study indicate that teachers' performance satisfaction is influenced by age scales and the type of work they perform. It was observed that different stages of life and individual preferences can affect the way teachers perceive their work and their level of satisfaction. This study highlights the importance of creating favorable work environments adapted to the different stages of teachers' lives. Additionally, it highlights the need to provide autonomy, opportunities for professional growth and an appropriate balance between work and personal life. These actions can contribute to improving the satisfaction and performance of teachers in the field of Higher Education.

Keywords: Satisfaction; job performance; teachers; motivation.

INTRODUCCIÓN

Pujol (2016) señala que desde mediados del siglo XX esfuerzos notables de la academia se han dirigido a querer comprender los motivos por los cuales los empleados experimentan satisfacción en su trabajo, así como sus efectos sobre distintos indicadores de la efectividad y el éxito organizacional. En este sentido, son varios los estudios empíricos que han confirmado la existencia de bucles virtuosos entre este fenómeno y otras variables, se tratan de actitudes, involucramiento con el trabajo, compromiso organizacional, lealtad organizacional, desempeño, ausentismo, rotación, accidentes de trabajo, entre otros. Sin embargo, con el transcurrir de los años, la satisfacción laboral desde una perspectiva más centrada en la salud ocupacional, comenzó a ser abordada como un fenómeno en sí mismo valioso por su incidencia sobre el desempeño laboral, bienestar y la calidad de vida de los empleados.

Esta situación a nivel mundial, refleja que tan sólo el 28.5% de profesores, se sitúa en el grado medio de satisfacción laboral y, a partir de ahí, los porcentajes van disminuyendo (Anaya y López, p. 2015).

En este sentido, Maldonado (2019) realizó estudios de la Asociación Americana de Sociología, donde encontró que el nivel de satisfacción laboral entre los 20 y 30 años tiene un efecto directo en el estado de salud mental a los 40 años. Aunado a que, las personas que en los primeros años de su vida laboral muestran insatisfacción, con los años podrían presentar problemas de depresión, miedo, sueño y preocupación excesiva. La falta de claridad en las funciones crea zonas grises al interior de la organización y son las que generan insatisfacción laboral, para resolverlo deben delimitarse responsabilidades que eviten la duplicación de funciones, dejar claro a los colaboradores cuál es su área de acción y cuál les compete a otras personas.

Otro aporte significativo es el de García (2017), quien menciona que las universidades en el Ecuador tienen un desafío muy importante del cual depende su permanencia en el ámbito académico superior. Lograr una educación de calidad, significa estar entre las categorías más altas ponderadas por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES). Para ello deben cumplir con determinados indicadores y sobre todo tener un cuerpo docente y administrativo competitivo, motivado, comprometido y altamente satisfechos laboralmente. Flores et al. (2014) comentaron que en el año 2010 al promulgarse la Ley Orgánica de Educación Superior se instauraron lineamientos que garantizaron la calidad educativa al formar profesionales, direccionando a las autoridades, de las diferentes universidades del Ecuador, a gestionar un mejor desempeño de su personal.

Asimismo, Grijalva et al. (2017) afirma que, en el ámbito nacional, en Ecuador la satisfacción laboral permite explicar varios fenómenos del mercado laboral y está asociada a temas de bienestar individual, también gana relevancia desde la economía laboral. Su importancia radica, principalmente, en su capacidad de impulsar la productividad laboral y promover el desarrollo personal de los trabajadores.

Es por ello, que el presente estudio abarca esta realidad de la cual no escapan los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica sede Ambato. Para abordar dicha problemática se realiza un acercamiento a la población objeto de estudio a través de la aplicación de un cuestionario, resultando entre otras problemáticas una profunda desmotivación en sus jornadas de rutinas laborales.

Estos resultados, arrojaron algunos objetivos como determinar la relación de la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de Educación Superior, realizar una investigación documental de la satisfacción laboral y el desempeño, diagnosticar el grado de la satisfacción laboral que presentan de los docentes de Educación Superior, analizar los factores del desempeño laboral de los docentes de estas instituciones y determinar en qué manera influye la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica sede Ambato.

La investigación realizada por Ramos, et al. (2019) denominado Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia, se ha identificado que el estrés

laboral en los docentes se caracteriza por presentar riesgo psicosocial debido a jornadas extensas, falta de descanso en la jornada y por fuera de ella, carga afectiva y emocional, riesgo ante violencia interpersonal, déficit de control sobre el trabajo por falta de recursos materiales, inseguridad, inestabilidad laboral.

Según el estudio realizado por Velazco (2018) denominado la calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano, manifiesta que la satisfacción laboral permite identificar el grado de bienestar y desarrollo de los colaboradores generando si es positivo con ganancias y crecimiento empresarial, siendo negativo cuando impacta en el funcionar de la empresa.

Satisfacción Laboral

Autores como Mercado y Davis (2018), describen la satisfacción laboral como un estado emocional, producto de la apreciación que los empleados se forman acerca de qué tanto sus puestos de trabajo y las organizaciones en donde prestan sus servicios les proporcionan estímulos que cubren sus necesidades y expectativas a cambio de lo que ellos aportan a la organización; así, se genera una relación afectiva o estado emocional hacia el trabajo que se refleja en el gusto por lo que hace.

Así mismo, afirman Pérez et al. (2019) la idea de la satisfacción laboral como una actitud, sentimiento, percepción de las funciones que realiza un colaborador en una empresa, la cual está condicionada a diversos factores como sueldo, recompensas, ambiente físico, relación entre compañeros, beneficios, entre otros.

Desempeño Laboral

Para Alles (2016) el desempeño laboral posee relación con algunos subsistemas de la gestión de talento humano con lo que podemos determinar el rendimiento de los colaboradores con base en las funciones y actividades que exige en el cargo, lo que nos permite demostrar la idoneidad del colaborador en su puesto, a base de sus aptitudes y actitudes en el desarrollo de las acciones determinadas para dicho perfil en el cual se desempeña o se desempeñará.

Ortiz (2018) define al desempeño como el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Igualmente, Hernández (2019) se refiere al desempeño laboral como el rendimiento que posee una persona en su sitio de trabajo el cual depende de muchos factores tanto externos como internos, es así que podemos definir a este como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

Un aporte valioso lo realiza, Tongo (2018) se refiere al desempeño laboral como toda acción realizada por los empresarios o encargados de las entidades, un estudio o análisis enmarcados en el rendimiento y capacidad demostrado por cada uno de sus colaboradores y administrativos, que desarrollan durante el desempeño de su trabajo, demostrando en ello sus competencias a fin de cumplir con la meta de realizar un trabajo a cambio de una remuneración económica.

Comportamiento Organizacional

Chávez (2015) exterioriza en uno de sus libros, al Comportamiento Organizacional como el estudio de las formas de actuar de las personas y las razones del comportamiento, frente a distintas situaciones en las organizaciones que se desempeñan, así de esta manera se podrá definir los motivos de dichos comportamientos y actitudes, los cuales influenciarán las relaciones humanas que se vayan desarrollando dentro de la organización. Debido a que los colaboradores no poseen la capacidad de enfrentar situaciones ajenas a su actuar lo que resulta en situaciones conflictivas dentro de la organización.

Por ello, este comportamiento influye dentro de las relaciones que se generen en las organizaciones,

pues así dichas relaciones desencadenarán en actitudes beneficiosas o perjudiciales para la empresa por lo que deberá existir dentro de la misma un ambiente laboral adecuado para que los colaboradores puedan desenvolverse adecuadamente y sean capaces de enfrentar de manera óptima los inconvenientes que se les pueda presentar.

Cultura Organizacional

Para Peña et. al. (2018) refiere a la cultura organizacional como un sistema de valores tradiciones, creencias y hábitos, como forma aceptada y estable de interrelación de las relaciones sociales típicas de cada organización, todo esto se identifica debidamente, ya que estas características influyen de manera directa en el rendimiento de cada organización.

Igualmente, Chávez (2015) define la Cultura Organizacional como la identidad de la empresa, es decir, sus normas y valores, que se genera desde sus inicios por parte de los directivos y se adquiere por el resto de los miembros de la organización, que esta a su vez se puede ir evolucionando según las necesidades en el transcurrir del tiempo.

Reyes y Moros (2019) señalan que la cultura organizacional encierra un sistema de significados compartidos por los miembros de la organización, los cuales son el resultado de una construcción social constituida a través de símbolos y como tal deben ser interpretados. Estos símbolos se encuentran determinados por el conjunto de normas, creencias, expectativas, mitos, valores, estilos de liderazgo, tipo de diálogo que se establece y que los individuos lo van incorporando en su práctica cotidiana dentro de la organización como el modo más o menos correcto de ser y actuar dentro de la misma.

Gestión de Talento Humano

López et. al. (2019) menciona que la gestión de talento humano debe direccionarse estratégicamente, como función primordial de la organización, y debe estar integrada de la misma manera con la responsabilidad social empresarial como apuesta estratégica.

En este mismo orden de ideas, Morales (2018) contempla que la Gestión de Talento Humano surge en la necesidad de que aumente la competitividad organizacional, basándose en los fenómenos de la globalización y de la tecnología, que toma en cuenta al factor humano como el elemento principal de las organizaciones pasando de la administración del talento humano a la gestión del talento humano, centrados en distintas funciones operativas para que exista un acople adecuado entre los procesos, el factor humano, la productividad y la organización como tal.

Naumov (2018) se refiere a la gestión de talento humano no únicamente como el administrar los procesos empresariales, sino transformarlos en lo que las empresas requieren de ellos que les permita renovar y crecer organizacionalmente para responder a las necesidades actuales e incrementar su eficiencia, productividad y competitividad.

MÉTODO

En el caso de la investigación se utilizó el enfoque mixto para obtener una comprensión más completa de los siguientes aspectos: por un lado, Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p.7) manifiestan que “el enfoque cuantitativo” (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Por otro lado, el enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación.

El estudio aplica una investigación de campo que según Arias (2006, p. 31) “consiste en la recolección de

datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna”.

Se utilizaron niveles de investigación; una exploratoria que, según Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 91) mencionan que se emplea cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso como es el caso de nuestro estudio acerca de la satisfacción laboral que en la Universidad Tecnológica Indoamérica Por otro lado y descriptiva que busca especificar propiedades y características importantes debido a que busca especificar propiedades y características.

Para el caso del estudio se toma en cuenta la totalidad de la población que corresponde a 120 docentes universitarios a tiempo completo de la Universidad Tecnológica Indoamérica sede Ambato. La recolección de la información fue a través de una encuesta tipo cuestionario, para el procesamiento, análisis e interpretación de los resultados, registrando los mismos en una tabla de distribución de frecuencias El método para validar un instrumento es el Alpha de Cronbach (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018).

Los instrumentos utilizados están compuestos por una encuesta que consta

de 22 preguntas que corresponden a desempeño laboral, ambiente de trabajo, autonomía laboral y liderazgo, violencia laboral, medidas en una escala de Likert con cuatro alternativas; y, por otro lado, una encuesta de satisfacción laboral conformada por 16 preguntas con cuatro alternativas, en la que debe indicarse

RESULTADOS

El método más usado para validar el instrumento es el Alpha de Cronbach, se obtiene al realizar una sola vez la administración del instrumento de medición y este genera valores entre 0 y 1. Es decir, no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento, y se aplica la medición y calcula el coeficiente (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018).

El cálculo de este índice, se puede obtener mediante dos formas:

La varianza de los ítems, o

- La matriz de correlación.

La fórmula que se utiliza es a partir de las correlaciones entre ítems, siendo el Alpha de Cronbach estandarizado, expresada en la siguiente ecuación: KP

$$\alpha = \frac{K}{1 + P(K-1)}$$

K es el número de ítems

- **P** es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems (se tendrán $[K(K-1)]/2$ pares de correlaciones).

Para validar el coeficiente Alpha de Cronbach, se tiene en cuenta el valor mínimo de

0,7, cualquier dato que se obtenga por debajo de este, se considera como no confiable. La correlación existente entre cada pregunta del cuestionario se evidencia en el resultado del 0,7; caso contrario se refleja una débil relación. En el caso de obtener un valor negativo, se convertirá un indicador de inconsistencia en el cálculo o proceso. Por lo tanto, la utilización que se dé al instrumento dependerá del valor mínimo aceptable del coeficiente de fiabilidad (Molina et al., 2013).

Tabla 1.

Datos generales

Género		Masculino	Femenino
		% del N de tabla	% del N de tabla
Edad	26 hasta 35	19,5%	29,3%
	36 hasta 45	4,9%	26,8%
	más de 45 años	19,5%	0,0%

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta (2018)

A partir, de lo señalado en la Tabla 1 de datos generales se muestra que, en la distribución según edad y género, se observa que el 56.1% de los encuestados son de género femenino y el 43.9% son del género masculino, de los cuales se concentran en mayor porcentaje en el rango de edades de 25 hasta 35 años dando a entender que la planta docente es joven y concentra más población femenina (29.3%).

Tabla 2.

Distribución del desempeño

		Edad		
		26 hasta 35	36 hasta 45	más de 45 años
		% del N de columna	% del N de columna	% del N de columna
Trabajo en sí mismo	Siempre	58,3%	42,9%	0,0%
	Casi Siempre	41,7%	28,6%	0,0%
	A veces	0,0%	28,6%	100,0%
Condiciones de trabajo	Siempre	50,0%	42,9%	66,7%
	Casi Siempre	33,3%	28,6%	0,0%
	A veces	16,7%	28,6%	33,3%
Autonomía laboral	Siempre	41,7%		33,3%
	Casi Siempre	50,0%	71,4%	66,7%
	A veces	8,3%	28,6%	0,0%
Liderazgo	Siempre	75,0%	42,9%	66,7%
	Casi Siempre	16,7%	28,6%	33,3%
	A veces	8,3%	28,6%	0,0%

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta (2018)

En la tabla N° 2, se muestra la distribución del desempeño según indicadores de desempeño agrupados, es así que los resultados muestran que los docentes de edades entre 25 y 35, invierten mayor cuidado en el trabajo que desarrollan, pues en la valoración positiva de siempre y casi siempre suman un 54.5%. Por otro lado, en donde se nota diferencias considerables de esta población, es en los indicadores que miden condiciones de trabajo, dado que hay docentes mayores a 45 años que valoran un buen ambiente laboral, resultados que se dan, ya que estos consideran que poseen una posición más consolidada en relación a la que presentan las personas de menor edad.

En lo referente a la autonomía laboral, los docentes, valoran tener casi siempre poseer este tipo de autonomía, siendo los de mayor valoración los docentes de edades de 35 años y más en un promedio de

69% con casi siempre, en cuanto los docentes en edades comprendidas de hasta 35 años valoran un 50 % tener autonomía casi siempre y siempre un 41.7%.

En cuanto al parámetro de liderazgo las personas menores de 25 años al momento de desarrollar su trabajo toman el liderazgo de manera general (75%), en cuanto a los docentes mayor edad consideran que el liderazgo se va tomando de manera paulatina, mientras que los docentes de edades entre 35 hasta 45 se ubican 42.9% y los mayores a 45 años representan un 66.7%. Estos cambios se pueden dar, ya que por experiencia los docentes saben cómo manejar grupos.

En la sección anterior se logró identificar según dirección la pertinencia con los ejes factoriales. En esta parte se va a revisar en detalle el comportamiento de cada modalidad utilizando Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM) que es una herramienta que permite describir grandes tablas lógicas, en la que las filas corresponden a individuos u observaciones, y las columnas son las modalidades de las variables nominales.

Dado que el presente estudio se basa en el análisis gráfico del ACM, es importante la interpretación de los gráficos, por lo tanto, se destaca que la interpretación del ACM se basa a menudo en la proximidad de puntos en un mapa de coordenadas y que dichas proximidades tienen sentido solo entre puntos de un mismo par (por ejemplo, filas con filas, columnas con columnas). Así, cuando dos puntos están cercanos uno al otro, ellos están asociados a mismos niveles de las variables nominales.

Tabla 3.

Medidas discriminantes

	Dimensión		Media
	1	2	
Edad	,431	,556	,494
Trabajo en sí mismo	,316	,340	,328
Condiciones de trabajo	,652	,177	,415
Autonomía laboral	,431	,527	,479
Liderazgo	,354	,353	,354
Total activo	2,185	1,954	2,069
% de varianza	43,692	39,077	41,384

Fuente: Elaborado a partir de datos de la encuesta (2018)

Según lo señalado, en la tabla N° 3, en las medidas discriminatorias se obtiene que la edad y la autonomía laboral depende del comportamiento en el desempeño global, dado que, de acuerdo a la edad, los docentes van tomando libertad en el desempeño de sus labores, esto se nota en docentes en rangos de edades mayores a 45 años, posible factor es la experiencia en el desarrollo docente.

La conformación de un segundo bloque de indicadores la toma de liderazgo y trabajo en sí mismo, condiciones que sin importar la edad son considerados importantes en el desempeño docente. Lo indicadores que no se relacionan entre los docentes en ningún margen de edad son las condiciones de trabajo, pues este indicador posee características de valoración conjunta, ya que cada docente tiene su propio espacio y forma de irse posesionando en su desarrollo diario para cumplimiento de sus metas.

DISCUSIÓN

Los resultados generan que la satisfacción laboral de los docentes es mayor en los grupos de edad más jóvenes. En particular, el grupo de edad de 26 a 35 años tiene la mayor tasa de satisfacción laboral, con un

29,3%. El grupo de edad de 36 a 45 años tiene una tasa de satisfacción laboral más baja, con un 26,8%. El grupo de edad de más de 45 años tiene la tasa de satisfacción laboral más baja, con un 0%.

Sin embargo, esto se puede contrastar con aportes de expertos en el tema de la satisfacción laboral de los docentes, estos se centran en casos como “los cargos que ocupan los profesores, en la satisfacción respecto a otras profesiones, en la relación entre las características demográficas y / o situacionales, y en el grado de satisfacción” (Thompson, 2008; Landers y cols. 2008).

Otro grupo de expertos del tema afirman que algunas de las causas de satisfacción de los profesores tienen que ver con aspectos de su trabajo como “las características o naturaleza del propio trabajo, las experiencias de trabajo vividas y las variables demográficas”, Linares y Gutiérrez, (2010), Perrachione et al., (2008).

Por otro lado, los resultados muestran que los docentes de edades entre 25 y 35 años tienen una mayor valoración positiva de su desempeño laboral, especialmente en los indicadores de cuidado en el trabajo y liderazgo. Esto podría deberse a una serie de factores, como las expectativas y las necesidades de los docentes jóvenes, su familiaridad con las tecnologías educativas modernas, o su mayor flexibilidad para cambiar de carrera. En cambio, los docentes mayores a 45 años tienen una mayor valoración positiva de las condiciones de trabajo. Esto podría deberse a que los docentes con más experiencia tienen una mayor estabilidad laboral y pueden tener una mejor relación con sus compañeros y superiores.

CONCLUSIONES

Las conclusiones del estudio demuestran que el grado de satisfacción laboral de los docentes depende en gran medida de las escalas de edad de éstos, los principales resultados exponen que, los docentes de un rango de edad menor a los 35 se muestra motivado, mientras que para los profesores mayores a esta edad se encuentran desmotivados, considerando aspectos tales como: el trabajo en optimización de recursos y entrega tiempo trabajos asignados pueden generar un incumplimiento de las tareas establecidas.

Los docentes de edades entre 25 y 35 años tienen una mayor valoración positiva de su desempeño laboral, especialmente en los indicadores de cuidado en el trabajo y liderazgo. En cambio, los docentes mayores a 45 años tienen una mayor valoración positiva de las condiciones de trabajo.

En conclusión, la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes de educación superior es un tema de gran relevancia. La investigación realizada en la Universidad Tecnológica Indoamérica sede Ambato destaca que la satisfacción del desempeño de los docentes está influenciada por las escalas de edad y el tipo de trabajo que desempeñan. Estos hallazgos subrayan la importancia de crear entornos laborales favorables, adaptados a las necesidades y expectativas de los docentes en cada etapa de su carrera.

Es fundamental que las instituciones educativas reconozcan y valoren la diversidad de tareas que los docentes realizan, brindándoles autonomía y oportunidades de crecimiento profesional. La implementación de políticas que promuevan la conciliación entre el trabajo y la vida personal, así como la creación de espacios de participación y colaboración, son acciones clave para fomentar la satisfacción y el desempeño de los docentes.

Al mejorar la satisfacción laboral de los docentes de educación superior, no solo se promueve su bienestar individual, sino que también se fortalece la calidad educativa en beneficio de los estudiantes. La inversión en el desarrollo y el bienestar de los docentes es fundamental para asegurar un entorno propicio para el aprendizaje y el crecimiento tanto de los educadores como de los alumnos.

En definitiva, es necesario que las instituciones educativas reconozcan la importancia de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de educación superior. Al implementar estrategias que atiendan

las necesidades y expectativas de los docentes en diferentes etapas de su carrera, se promoverá un ambiente laboral enriquecedor, que fomente la motivación, el compromiso y la excelencia profesional. Esto contribuirá a una educación de calidad y al logro de los objetivos institucionales en el ámbito de la educación superior.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*, 6ta Edición. Editorial Episteme.
- Alles, M. (2016). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias.
- Anaya y López. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 435-452.
- Anaya, D, y López, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. . *Revista de Investigación Educativa*.
- Chávez, C. (2015). *Diccionario de recursos humanos: técnicas organizacionales y teorías administrativas*.
- García, A. (2017). La satisfacción laboral en un centro educativo superior. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación*.
- Grijalva, A, Palacios, J, Patiño, C, Tamayo, D. (2017). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *Revista de análisis estadístico*, 13, 7- 45.
- Hernández. (2019). Plan de acción basado en Gestión del Talento Humano para el mejoramiento del desempeño laboral de docentes del colegio de santa rosa. Universidad de Carabobo- Maestría en gerencia avanzada en educación .
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Landers, E., Alter, P., & Servilio, K. (2008). Students' challenging behavior and teachers' job satisfaction. *Beyond Behavior*, 18(1), 26-33. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492016000100018
- Linares, O. y Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 31-36 http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492016000100018
- López, M. A. S., Romero, I. H., & Sánchez, A. E. F. (2019). Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 101-121.
- Maldonado, A. (2019). Satisfacción laboral un factor que impacta la salud de los colaboradores. *Forbes*.
- Mercado, D y Davis, M. (2018). Perspectiva futura de tiempo, satisfacción laboral y compromiso organizacional: efecto mediador de la autoeficacia, la esperanza y la vitalidad. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-9.
- Morales, O. (2018). La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía. *Universitas Psychologica*.
- Naumov, S. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. México: Grupo editorial patria.
- Ortiz, A. (2018). *competencia laboral y desempeño laboral en el personal de servicio de laboratorio*

- clínico en el hospital nacional hipólito unanue. Universidad Cesar Vallejo, posgrado.
- Peña, M, Díaz,G, Chávez, A, López, C, Vásquez, B. (2018). La Cultura Organizacional en una Pequeña Empresa. *Revista Global de Negocios*, 93-102.
- Perrachione, B. A., Rosser, V. J., & Petersen, G. J. (2008). Why do they stay? elementary teachers' perceptions of job satisfaction and retention. *Professional Educator*, 32(2)
- Pujol, C, Lucas, J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de Docencia Universitaria*, 261-292.
- Pujol, C. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Revista de Docencia Universitaria*, 261-292.
- Ramos, P. (2015). *Planificación y gestión de recursos humanos*. Málaga: ICB. Reichers, S. y. (1983).
- Thompson, D. G. (2008). Teacher job satisfaction and retention in a suburban Georgia school district. Proquest Llc. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/815418238>.
- Tongo, M. (2018). Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral en la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja. Universidad Autónoma del Perú.
- Velazco, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, 58-81