

RELIGACIÓN

R E V I S T A

Análisis de las condiciones laborales en la retención del profesorado de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo

Analysis of working conditions in the retention of teachers at the Polytechnic School of Chimborazo

Mauricio Eduardo Huilca Cabay, Carlos Patricio Arguello Mendoza

Resumen

El estudio examinó los desafíos que tienen las instituciones de educación superior en las condiciones laborales dentro de la retención del personal docente. Se ha identificado que la sobrecarga horaria, incentivos bajos e inestabilidad laboral han ocasionado una baja motivación lo cual llevó a los docentes a considerar en migrar a otros sectores laborales. Se aplicaron encuestas estructuradas a 60 docentes seleccionados por un muestreo por conveniencia de la facultad de administración de empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Los factores evaluados fueron condiciones de trabajo, retención de profesores, y educación de calidad con una confiabilidad excelente ($\alpha=0.98$). los resultados indicaron una varianza total del 38.8% que estuvo compuesta por la dimensión condiciones de trabajo, sustentando la importancia en la retención del docente. También, el análisis de correlación denotó un impacto positivo alto ($\rho=0.847$; $p=0.000$), confirmando que las optimizaciones en la estabilidad contractual y jornada laboral extendida aportaron en la permanencia de los docentes. Por otro lado, el 51.6% de los profesores mantenían un lapso igual o superior a 5 años de permanencia en la universidad señalando que la estabilidad y reconocimiento institucional son factores importantes para continuar con sus actividades laborales y sin inconvenientes.

Palabras claves: Condiciones laborales; estabilidad laboral; educación superior; retención de los docentes; satisfacción profesional.

Mauricio Eduardo Huilca Cabay

Universidad Nacional de Chimborazo | Riobamba | Ecuador | mauricio.huilca@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0006-9888-2903>

Carlos Patricio Arguello Mendoza

Universidad Nacional de Chimborazo | Riobamba | Ecuador | Patricio.arguello@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-6672-2610>

<http://doi.org/10.46652/rgn.v10i47.1513>
ISSN 2477-9083
Vol. 10 No. 47 octubre-diciembre, 2025, e2501513
Quito, Ecuador

Enviado: abril 01, 2025
Aceptado: mayo 30, 2025
Publicado: julio 18, 2025
Publicación Continua



Abstract

This study examined the challenges higher education institutions face in terms of working conditions and faculty retention. It was identified that overcrowding, low incentives, and job instability have led to low motivation, leading faculty to consider migrating to other sectors. Structured surveys were administered to 60 faculty members selected through a convenience sample from the School of Business Administration at the Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. The factors evaluated were working conditions, faculty retention, and quality of education, with excellent reliability ($\alpha=0.98$). The results indicated a total variance of 38.8%, which was comprised of the working conditions dimension, supporting its importance in faculty retention. Correlation analysis also showed a high positive impact ($\rho=0.847$; $p=0.000$), confirming that improvements in contractual stability and extended working hours contributed to faculty retention. On the other hand, 51.6% of professors had been at the university for five years or more, indicating that stability and institutional recognition are important factors for continuing their work without problems.

Keywords: Working conditions; job stability; higher education; faculty retention; professional satisfaction.

Introducción

El contexto laboral del profesorado impacta de manera significativa su continuidad en las instituciones educativas. Para Quezada et al. (2021), esta situación se presenta por varios factores, tales como, nivel salarial inadecuado, sobrecarga laboral, ausencia de oportunidades en el crecimiento profesional y la baja notoriedad social traen como consecuencia la desmotivación y posteriormente el abandono a los establecimientos. Así mismo para Johnson et al. (2012), este problema afecta directamente la calidad educativa que se brinda a los estudiantes que se están formando como profesionales. Por ende, es necesario evaluar y abordar esta problemática para garantizar que los docentes permanezcan en el sistema educativo.

De manera mundial, la falta de docentes es una inquietud que aumenta de manera rápida. Datos recolectados de la UNESCO, muestra que el 85% de los docentes universitarios mantienen certificaciones mínimas, tomando en cuenta que existen grandes diferencias regionales; África Subsahariana, este porcentaje es más bajo que el 60%. Adicional, la congestión de alumnas en el salón de clases por docente muestra un impacto negativo en la calidad de enseñanza (Räsänen et al., 2020). Las estadísticas obtenidas indican una dificultad global en la retención de docentes a nivel mundial.

La realidad en Ecuador no es distinta. Un estudio realizado por Martínez et al. (2023), estima que será necesario tener 184.970 docentes para el sistema público del 2030. En la actualidad, la tasa de estudiantes por docente se ha conservado en un promedio de 20,06 superando la escala idónea del 15:1, establecido por la UNESCO. La carga excesiva de trabajo, remuneraciones bajas son los factores que inciden en la desmotivación y al eventual abandono de sus cargos laborales por parte de los docentes ecuatorianos.

En la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH), se han puesto en marcha varias tácticas institucionales enfocadas en potenciar el equipo de profesores, ya sea de planta o de carácter ocasional. Dentro de estas iniciativas sobresalen los programas de formación continua, que se proporcionan de forma gratuita y accesible para todos los profesores, con el objetivo de

renovar y potenciar sus habilidades pedagógicas, investigativas y de relacionamiento (Soto, 2024). De igual manera, se han fomentado oportunidades de especialización a través de becas académicas que atiendan el 100% de los gastos, incluyendo estudios internacionales, lo que representa un estímulo significativo para la capacitación avanzada del personal educativo.

Durante el presente año, la institución convocó cerca de 100 concursos de méritos y oposición para la designación de profesores en diversas facultades, lo que demuestra una disposición hacia la estabilidad en el trabajo. No obstante, a pesar de estos intentos, aún existen retos importantes en las condiciones de trabajo que podrían impactar en la permanencia del profesorado (Ruiz Chota & Danielli Rocca, 2024). Dentro de los principales retos se destacan las altas responsabilidades administrativas, la necesidad de asistir al mismo tiempo con tareas de enseñanza, investigación y vinculación, además de la notable disparidad entre el número de profesores contratados y los de nombramiento definitivo. Esta desigualdad genera cuestionamientos acerca de la viabilidad de las políticas institucionales y su influencia en la motivación, rendimiento y permanencia de los maestros.

En este escenario, es crucial examinar críticamente las condiciones de trabajo de los docentes en la ESPOCH, teniendo en cuenta no solo las ventajas concedidas, sino también las tensiones estructurales que podrían poner en riesgo su estabilidad y crecimiento profesional a largo plazo.

El valor de la investigación se enfoca en la urgencia de analizar las condiciones de trabajo que influye en la retención del profesorado universitario y en la excelencia académica. Además de analizar los elementos que impactan la estabilidad de los docentes ayudará a crear herramientas para optimizar el condicionamiento laboral, de esa manera, promueve la calidad académica y el desarrollo de la educación superior en Ecuador (Aulia & Haerani, 2022). Asimismo, este estudio favorecerá datos fundamentales para la elaboración de estrategias que aseguren el desarrollo profesional del personal académico superior.

Por tal razón, se pretende analizar el impacto de las condiciones laborales en la retención del profesorado de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Para alcanzar este fin se propone fundamentar las variables: condiciones laborales y retención del profesorado según la literatura para la identificación de las escalas de evaluación; diagnosticar la percepción de las condiciones laborales de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo a través del método estadístico de análisis factorial exploratorio en el proceso de atención del profesorado y determinar la relación existente entre las condiciones laborales y retención del profesorado a través del coeficiente de correlación para la medición del impacto relacional.

Desarrollo teórico

Para abordar el desarrollo teórico de este estudio se sustentará en dos variables fundamentales: desarrollo de talento humano y eficacia de las adquisiciones. La relación entre estos conceptos es fundamental para entender los procesos de optimización y evaluación de los individuos en el

ámbito educativo. Se analizará las dimensiones de cada variable para evaluar como este proceso afecta y poder optimizar el tema.

Desarrollo de talento humano

El desarrollo de talento humano es un procedimiento estratégico organizacional basada en fortalecer habilidades y capacidades de los colaboradores, con el objetivo de optimizar su rendimiento y alcanzar las metas institucionales. De acuerdo con García (2021), engloba la formación continua, la administración del saber y el diseño de ambientes que promuevan el desarrollo profesional y el crecimiento integral de los colaboradores. Asimismo, requiere la ejecución de capacitaciones de desarrollo de liderazgo y evaluación de desempeño, permitiendo la capacidad de las organizaciones para adaptarse a un entorno competitivo.

Figura 1. Dimensiones de variable desarrollo de talento humano



Fuente: elaboración propia

Desarrollo profesional

Es un procedimiento constante que permite a los docentes optimizar sus habilidades, destrezas y saberes promoviendo su evolución dentro de la institución. De acuerdo con Centeno et al. (2024), la implementación de estrategias como entrenamientos, mentorías y oportunidades de ascenso ayuda a los profesionales actualizarse en su campo y adaptarse a las demandas del entorno educativo. En el ámbito universitario, se conecta directamente con la investigación, la generación de producción académica y la participación en proyectos de innovación que son aspectos importantes en la motivación del profesorado en la institución.

Formación

De acuerdo con Castilla et al. (2021), es un proceso en donde los docentes adquieren, actualizan y mejoran sus conocimientos y destrezas para optimizar sus actividades en el contexto laboral, este paso es fundamental en las organizaciones para que el área personal acople a los cambios digitales y metodológicos para asegurar eficiencia en sus técnicas. En el ámbito educativo, este elemento es esencial para obtener una optimización en la claridad al momento de brindar sus conocimientos, ya que ponen en marcha el conocimiento adquirido en las capacitaciones e impactan a sus estudiantes con nuevo conocimiento.

Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es un instrumento donde se mide el rendimiento de cada empleado para cumplir los objetivos de la institución. Según Veloz et al. (2023), esta evaluación está compuesta por variables como: destreza, calidad de trabajo, cumplimiento de responsabilidades, lo que facilita detectar en qué área se debe optimizar y en qué sector tiene una mayor destreza para cumplir sus funciones, lo cual garantiza una educación de calidad y se evalúa la efectividad del profesorado.

Eficacia de las adquisiciones

De acuerdo con el estudio realizado por Ibarra et al. (2019), que hace referencia a la habilidad de una empresa para obtener servicios y bienes que cumplan los requerimientos de la entidad como: excelencia, egresos monetarios y lapso para asegurar el cumplimiento de metas estratégicos. Según Ramos & Roque (2021), no se basa solo en seleccionar fuentes de suministros confiable su optimización en la gestión de adquisiciones, también se enfoca en coordinar las decisiones con el plan de acción institucional para maximizar la eficiencia y optimizar el funcionamiento.

Efectividad de la contratación pública

La efectividad de la contratación pública según Reyna et al. (2022), está relacionado con la destreza del Estado para obtener bienes y servicios que beneficien a los ciudadanos, aseguran que el proceso se mantenga transparente, eficaz y excelencia en el producto. De similar manera, Hao (2024), señala que su excelente desempeño viene acompañado con el cumplimiento preciso de la planificación y supervisión, buscando impactar de una manera positiva en cubrir las necesidades de la población y aumenten los ingresos económicos y sociales.

Con base de lo anteriormente expuesto, se plantean las siguientes hipótesis

- H_0 = las condiciones laborales tienen un impacto negativo en la retención del profesorado de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- H_1 = las condiciones laborales tienen un impacto positivo en la retención del profesorado de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Metodología

La investigación realizada se adaptó a un enfoque cuantitativo, a través de instrumentos estadístico se logró analizar la perspectiva del profesorado sobre el entorno laboral en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo y su relación con el personal académico. De acuerdo con Nuñez (2020), el ambiente laboral dentro de las universidades es fundamental y por ello, se

evalúan elementos como la estabilidad laboral, nivel de trabajo, oportunidades para el crecimiento profesional y clima organizacional. A su vez, para la recopilación de datos se utilizó un cuestionario estructurado, la muestra fue tomada al personal académico seleccionado por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los datos recolectados fueron estudiados por medio de un análisis estadístico, que facilitó identificar la correlación entre las condiciones laborales y la permanencia del profesorado en la institución.

Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo es un método de investigación que se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para describir fenómenos, encontrar patrones y determinar relaciones entre variables. Según Ayala & Atencio (2018), se enfoca en la similitud de su objetividad, instrumentos estandarizados y la implementación de métodos estadísticos para producir resultados cuantificables y repetibles. Su principal fortaleza se encuentra en extrapolar los resultados de una población numerosa, lo que permite realizar predicciones en sus resultados y evaluar el impacto de un contexto determinado.

En la investigación realizada, se utilizó el método antes mencionado por lo cual se logró obtener una evaluación objetiva en la relación entre condiciones laborales y retención del profesorado en la ESPOCH de Riobamba. Por medio de recolección de datos cuantificables, se logró reconocer oportunidades de desarrollo profesional y la satisfacción del personal académico. También ayudó a reconocer indicadores específicos como el análisis comparativo y formulación de estrategias para optimizar en contexto laboral en la universidad (Mérida et al., 2022).

Diseño descriptivo

De acuerdo con el autor Arias et al. (2008), se enfoca en recolectar similitudes de manera objetiva y metódica los factores de un fenómeno particular. Su objetivo se enfoca en brindar una demostración transparente y fija de la realidad. Al no intervenir en las variables, la persona que está encargada de la investigación puede examinar su comportamiento en un entorno natural, lo cual posibilita la identificación de patrones y sentar las bases para realizar estudios a futuro. Adicional este diseño posibilita comprobar hipótesis en investigaciones posteriores.

En este estudio realizado, se implementa un diseño descriptivo con la finalidad de estudiar las percepciones y experiencias del profesorado sobre las condiciones laborales en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo y su relación con la permanencia docente. Gracias a esta metodología se obtuvo un análisis de elementos como la condición de estabilidad de empleo, carga de trabajo, posibilidades de crecimientos profesional y ambiente organizacional, sin modificar las conductas de los individuos observados (Samih & Solomon, 2024).

Diseño correlacional

Esta metodología se encarga de analizar la relación entre dos o más variables sin modificarlas, asegurando el reconocimiento de asociaciones y patrones de datos. Según Aulia & Haerani (2022), este enfoque permite analizar el impacto de una variable con otra sin establecer una relación causal, dado que la correlación observada no significa que una variable sea la causa de una forma directa de otra (Erin & Benedetti, 2025).

En la investigación realizada, se aplicó un diseño correlacional para lograr entender la relación entre condiciones laborales y la retención del profesorado en la ESPOCH por medio de un estudio estadístico, que examinó factores fundamentales para mantener la permanencia del personal docente (Tran & Smith, 2020). Al no intervenir en las variables, sino analizar estas en su entorno natural, facilita comprender la conexión entre condiciones laborales y decisión de docentes en la continuidad en la universidad.

Diseño no experimental

Se realizó un estudio de la interpretación del profesorado en base al entorno laboral por medio de una encuesta estructurada que examinó los factores como estabilidad de empleo, carga laboral, crecimiento profesional y clima organizacional. No obstante, las características de esta metodología se enfocan en que el investigador no modifique las variables, sino que analice el comportamiento en su naturalidad, trayendo como resultado un análisis objetivo en la retención de profesorado (Martínez et al., 2023).

Población - muestra

La población de estudio seleccionada estuvo compuesta por docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, siendo figuras representativas de investigación realizada, se pretende obtener información de condiciones laborales y su retención en la institución. Debido a las restricciones de logísticas, se seleccionó una muestra representativa de 60 docentes entre ellos se encuentran titulares, asistentes y contratados, asegurando variedad con respecto a la antigüedad, carga horaria y unidades académicas. De acuerdo con Räsänen et al. (2020), la selección adecuada de la muestra es especial para realizar la validez y generalizar resultados.

La investigación adoptó un muestreo no probabilístico por conveniencia, permitiendo incluir a docentes disponibles para ser parte del estudio. La selección de docentes de diferentes áreas académicas permitió examinar como las condiciones laborales afectó los distintos grupos dentro de la universidad. La ejecución de una encuesta estructurada facilitó reconocer patrones y planificar estrategias de optimización en el contexto que se encuentran los docentes (Johnson et al., 2012).

Tipo de recolección de datos

La recolección de datos se realizó a través de encuestas estructuradas que fueron repartidas a los docentes de la ESPOCH, con el fin de medir las condiciones laborales y su impacto en la retención de docentes. La encuesta aplicada abordó factores que evalúan variables fundamentales, aplicando una escala de Likert donde se midió desde un valor 1= totalmente en desacuerdo hasta el valor 5=totalmente de acuerdo. De esa manera, para comprobar la consistencia interna se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, con el cual se logró definir la fiabilidad y asegurar la precisión de resultados (Quezada et al., 2021).

Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada fueron analizados por medio del software SPSS, con el fin de realizar un estudio de correlaciones y pruebas de consistencia interna. Mediante estos procesos, se analizaron relaciones entre variables, reconociendo tendencias y patrones que aportaron una base sólida para la interpretación de resultados. De ese modo, se recaudó información importante para planificar estrategias enfocadas en la optimización de las condiciones laborales del profesorado, guiadas en los objetivos establecidos en el estudio realizado.

Confiabilidad del instrumento

El alfa de Cronbach es un coeficiente estadístico que evalúa la fiabilidad interna de una herramienta de recopilación de datos, asegurando que los factores de una escala evalúen de manera consistente un mismo constructo (García, 2021). Los resultados obtenidos en el alfa de Cronbach global mostraron un alto nivel de confiabilidad con 0.987. La dimensión condiciones de trabajo presentó un coeficiente de 0.787 mostrando así una fiabilidad aceptable (Centeno et al., 2024). También, la retención de profesores logró un valor de 0.888 lo que reflejó una adecuada confiabilidad para la investigación. Así mismo, la dimensión educación de calidad reflejó un coeficiente de 0,93 que indicó una consistencia interna excelente (ver tabla 1).

Tabla 1. Alfa de Cronbach

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Condiciones de trabajo	0,787	4
Retención de profesores	0,888	6
Educación de calidad	0,93	7
Total	0,987	17

Fuente: elaboración propia

Resultados

Los resultados se presentan a partir del perfil sociodemográfico de los docentes. Luego, se realizó un análisis factorial exploratorio para determinar la relación entre las variables. Se aplicó la prueba de esfericidad de Bartlett, una matriz de varianza totalmente detallada y una matriz de

elementos rotados. Las herramientas empleadas ayudaron el reconocimiento y clasificación de los factores relevantes (Castilla et al., 2021).

Tabla 2. Perfil sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	48	79.4
	Femenino	12	20.6
Edad	De 26 - 30 años	2	2.9
	De 31 - 35 años	10	17.6
	De 36 - 40 años	16	26.5
	Mayor a 41 años	32	52.9
	Posgrado	7	11.8
Formación académica	Máster	41	67.6
	PhD/Doctorado	12	20.6
Designación	Docente	35	58.8
	Docente titular	20	32.4
	Docente asistente	5	8.8
Ingresos mensuales	Menos de 1000	2	2.9
	\$1000 - \$2000	25	41.2
	\$2001 - \$3000	21	35.3
	\$3001 - \$4000	8	14.7
	Más de \$4000	4	5.9
Duración del cargo	Menos de 1 año	10	16.7
	1 a 2 años	4	6.7
	2 a 5 años	10	16.7
	5 a 10 años	17	28.3
	Más de 10 años	14	23.3
Total		60	100.0

Fuente: elaboración propia

El perfil sociodemográfico analiza las características de una población haciendo énfasis en variables como género, edad, formación académica y más (Veloz et al., 2023). En la investigación realizada, se tomó una muestra de 60 profesores de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, encontrando que el 79.4% fueron hombre y el 20.6% mujeres. Por otro lado, en el ítem de la edad se reflejó que el 52.9% tenía más de 41 años, indicando una plantilla de amplia trayectoria. En cuanto a la formación académica, el 68,3% contaban con maestrías y el 20% con un doctorado, reflejando un grado de especialización alto. También, en la designación docente, la mayoría se desenvuelve como docente y el 32.4% ocupó cargos titulares. Así mismo, en ingresos el 41.2% optó entre \$1000 y \$2000 continuamente con el 35.3% con ingresos entre \$2001 y \$3000. Por último, el 51.6% mantuvo más de 5 años de antigüedad, lo que indicó una estabilidad en una parte significativa de los docentes.

Tabla 3. Medida Kaiser Meyer Olkin (KMO)

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,780
Aprox. Chi-cuadrado		611,170
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	136
	Sig.	0,000

Fuente: elaboración propia

La medida Kaiser Meyer Olkin (KMO) es un indicador que mide la adecuación del muestreo para el análisis factorial, encontrando si las correlaciones entre las variables son sumamente altas para justificar su aplicación (Ibarra et al., 2019). En la investigación, se logró obtener un KMO de 0.780, lo que señaló un muestreo aceptable, ya que según Ramos & Roque (2021), valores mayores a 0.70 son adecuados para el análisis, por el contrario, valores menores a 0.50 indica que el muestreo no es apropiado. También la prueba de esfericidad de Bartlett reflejó un p-valor de 0.000, asegurando que las correlaciones entre las variables no eran aleatorias y había interacciones dentro de los datos, la cual validó la pertinencia del análisis factorial. De similar manera, el autor Reyna et al. (2022), indicó que un p-valor menor a 0.05 en la prueba de Bartlett mostrando que la matriz de correlaciones no es una matriz identidad, respaldando la existencia de estructuras subyacentes en los datos.

Tabla 4. Factores analizados

	Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado
Condiciones de trabajo	6,596	38,800	38,800
Retención de profesores	3,389	19,937	58,737
Educación de calidad	2,754	16,200	74,937

Fuente: elaboración propia

En la tabla se mostró los resultados del análisis factorial. Se identificó que la dimensión condiciones de trabajo mostró el 38.8% de la varianza total, indicando que es el factor con mayor importancia en la estructura del modelo, también la retención de profesores que mostró el 19.94% y por último educación de calidad con el 16.2%, logrando acumular en conjunto un 74.94% de la varianza total explicada. Las tres dimensiones reflejaron una proporción significativa de la variabilidad de los datos, validando la importancia en la evaluación del fenómeno estudiado. Según Hao (2024), un análisis factorial es correcto cuando indica al menos el 60% de la varianza total, en esta investigación se presentó un caso sumamente alto, la cual consolidó la solidez del análisis.

Tabla 5. Análisis factorial

	Componente		
	Condiciones de trabajo	Retención de profesores	Educación de calidad
Condiciones de trabajo 1	0,140	0,839	0,131
Condiciones de trabajo 2	0,412	0,777	0,317
Condiciones de trabajo 3	0,320	0,728	0,302
Condiciones de trabajo 4	0,026	0,149	0,798
Retención de profesores 1	0,327	0,344	0,743
Retención de profesores 2	0,711	0,079	0,372
Retención de profesores 3	0,277	0,357	0,694
Retención de profesores 4	0,769	0,414	0,308
Retención de profesores 5	0,657	0,444	0,226
Retención de profesores 6	0,689	0,436	0,253
Educación de calidad 1	0,816	0,398	0,270
Educación de calidad 2	0,881	0,278	0,140
Educación de calidad 3	0,655	-0,022	0,532
Educación de calidad 4	0,904	0,123	0,204
Educación de calidad 5	0,493	0,487	0,676
Educación de calidad 6	0,831	0,366	0,156
Educación de calidad 7	0,703	0,310	-0,089

Fuente: elaboración propia

El análisis factorial exploratorio es un instrumento estadístico que ayuda a reducir la dimensionalidad de la información y hacer conjuntos variables con un nivel alto de correlación en componentes semejantes, facilitando el reconocimiento de estructuras que se encuentran dentro del grupo de datos (Nuñez, 2020). En el estudio realizado, la matriz de cargas factoriales indicó que los ítems se conformaron por tres elementos principales: condiciones de trabajo, retención de profesores y educación de calidad. Se encontró que cada dimensión reveló ítems con cargas factoriales en su respectivo componente.

Al realizar el estudio de las cargas factoriales, se encontró que los ítems con alta representatividad en cada factor fueron condiciones de trabajo 6 con el 0.831; retención de profesores 2 con 0.711 y educación de calidad 2 con 0.881 siendo los elementos con mayor influencia en sus respectivas dimensiones. También, en algunos ítems como condiciones de trabajo 1 y retención de profesores 5 mostraron cargas factoriales altas en más de un factor, lo que indicó posibles interacciones entre dimensiones. Según Ayala & Atencio (2018), una carga factorial mayor a 0.60 es válida como fuerte, por el contrario, Mérida et al. (2022), indicó que valores mayores a 0.50 son suficientes para mantener un ítem dentro de un componente, lo cual valida los constructos identificados en esta investigación.

Los resultados hallados afirmaron que la estructura factorial era estadísticamente sólida y coherente, presentando una representación de interacciones entre variables de manera adecuada.

La dispersión de las cargas factoriales recomendó que las condiciones laborales tuvieron un papel fundamental en la retención de profesorado, de similar manera, la percepción de calidad laboral en la estabilidad docente.

Tabla 6. Correlación de Spearman.

Hipótesis	Rho de Spearman	P-value	Decisión
H ₀ : Las condiciones laborales tienen un impacto negativo en la retención del profesorado de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.	,351*	,091	Rechazada
H ₁ : Las condiciones laborales tienen un impacto positivo en la retención del profesorado de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.	,847**	,000	Aceptada

Fuente: resultados obtenido de Microsoft Excel.

La correlación de Spearman es una evaluación estadística que mide la interacción entre dos variables ordinales, definiendo la intensidad y dirección de su asociación sin contar con la distribución normal en la información (Arias et al., 2008). En la investigación, se estudió la relación entre las condiciones laborales y la retención del profesorado en la ESPOCH, en donde se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.847 con un p-valor de 0.000, reflejando una correlación positiva fuerte y estadísticamente relevante entre las dos variables.

En los resultados hallados permitió descartar la hipótesis nula, la cual se presentaba como un impacto negativo de las condiciones laborales en el retenimiento de los profesores con un $p=0.351$ y $p=0.091$, y confirmando la hipótesis alternativa H₁, enfocada en que las condiciones laborales favorables contribuyeron a la estabilidad del profesorado. De acuerdo con el estudio realizado por Samih & Solomon (2024), indicaron que un entorno laboral adecuado optimiza la permanencia del personal y rebaja la rotación en instituciones educativas. Por otro lado, Aulia & Haerani (2022), mostraron que elementos como la estabilidad contractual, aumentos salariales y un entorno agradable aumenta la lealtad del personal. De esa manera se respaldó la fuerte relación halladas en esta investigación.

Discusión

En la retención del profesorado en la Escuela Superior de Chimborazo se reflejó que las condiciones laborales desarrollaron un papel fundamental, de acuerdo con los resultados encontrados en esta investigación. Se presentó una correlación significativa altamente con un $p=0.847$ y $p=0.000$ entre las dos variables, mostrando que mejores condiciones de trabajo aporta a la permanencia de los docentes. Estos resultados concordaron con la investigación de Erin & Benedetti (2025), que indicó que un ambiente laboral adecuado optimiza la satisfacción y rebaja la probabilidad de abandonar las instituciones educativas por parte de los docentes. También, se

halló que la varianza total es 38.8% en el estudio factorial se trató por la dimensión condiciones de trabajo, lo cual aportó su relevancia en la estabilidad académica.

En esta investigación se halló que factores como inestabilidad laboral, sobrecarga de trabajo y falta de incentivo, influyen en la decisión de los docentes para salir de la institución. De acuerdo con Tran & Smith (2020), señaló que la seguridad laboral y el desarrollo de competencias son esenciales en la permanencia del personal en las instituciones. También, la información recaudada presentó un 51.6% de los profesores permanecían más de cinco años de antigüedad, lo que indicó que la retención estuvo determinada a elementos como la seguridad en el trabajo y el reconocimiento institucional.

Por medio del análisis factorial, se reconoció que las condiciones laborales no solo fueron esenciales en la permanencia de los profesores, también influye la experiencia de la calidad educativa. La dimensión educación de calidad mostró un 16.2% de la varianza total, explicando que un entorno laboral correcto aportó a optimizar el desempeño académico. Un estudio realizado por Martínez et al. (2023), la permanencia y gratificación en el ámbito académico se correlacionan de manera directa con la calidad educativa, generando profesores inspirados y dispuestos a brindar un impacto favorable en la formación estudiantil.

No obstante, la prueba de esfericidad de Bartlett y la evaluación de adecuación muestral de KMO verificó que la información estudiada fue correcta para el análisis de la interacción entre las variables. Según Räsänen et al. (2020), aseguró que valores de KMO mayores a 0.70 son indicativos de que existe una correlación pertinente en la extracción de factores, lo que sustentó la confiabilidad de los resultados. De esta manera, la clasificación de los factores estudiados aprobó la estructura del enfoque teórico sugerido.

Por último, los resultados verificaron que las condiciones laborales son un elemento primordial en la retención del profesorado en la ESPOCH., asegurando la necesidad de añadir estrategias institucionales centradas en optimizar la estabilidad contractual, mejorar la sobrecarga laboral y brindar incentivos académicos, ya que son elementos relevantes en la motivación del docente.

Conclusiones

El estudio realizado señaló que las condiciones laborales fueron un elemento fundamental en el retenimiento de los docentes en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Se halló una correlación positiva y significativa entre las dos variables, lo que aseguró que la reducción en la intención de abandonar la universidad se basó por la optimización de la seguridad laboral, sobrecarga horaria y brindar incentivos. También, el 38.8% de la varianza total en el análisis factorial fue explicada por esta dimensión, mostrando su importancia en la permanencia de los docentes de la universidad.

Mediante el análisis de datos, se reconoció que los profesores detectaron un ambiente laboral que afectó la motivación. Pero, se encontró que los profesores que llevan más tiempo en el cargo, representados por el 51.6% atravesando más de cinco años en la institución, confirmaron que permanecieron por estabilidad laboral y reconocimiento institucional, presentando la relevancia de crear políticas sobre el exceso de trabajo, seguridad en el empleo y valoración por parte de la institución, las cuales generen satisfacción laboral de una manera equitativa para prevenir la pérdida de docentes.

Finalmente, las condiciones laborales tuvieron un gran impacto en la retención del profesorado y la experiencia de la calidad educativa. La dimensión educación de calidad mostró el 16.2% de la varianza total, señalando que un entorno laboral correcto aportó al desempeño académico y la productividad de los profesores. Por consecuencia, optimizar las condiciones de trabajo no solo asegura la estabilidad de los docentes.

Referencias

- Arias, L., Portilla, L., & Castaño, J. (2008). Compensación y beneficios salariales; atracción y retención de trabajadores. *Scientia et Technica*, 14(39).
- Aulia, N., & Haerani, I. (2022). Teacher Retention and Turnover: Exploring the Factors that Influence Teacher Decision-Making. *Journal of Education Review Provision*, 2(2), 36–42. <https://doi.org/10.55885/jerp.v2i2.155>
- Ayala, M., & Atencio, I. (2018). Retención en la educación universitaria en Chile. Aplicación de un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista de La Educación Superior*, 47(186).
- Castilla, S., Colihuil, R., Bruneau, J., & Lagos, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Chakiñan, revista de ciencias sociales y humanidades*, 5(15), 166–179. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>
- Centeno, A., Sanz de la Cal, E., & Greca, I. (2024). Service-Learning as a Tool for Developing Competencies in International Cooperation in the Initial Training of CLIL Primary Education Teachers. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 99(38.3). <https://recyt.fecyt.es/index.php/RIFOP>
- Erin, M., & Benedetti, C. (2025). Teacher Retention in High-Poverty Urban Schools: The Role of Empowerment, Leadership, and Collaboration. *Education and Urban Society*, 1(21). <https://doi.org/10.1177/00131245251318318>
- García, P. (2021). Las condiciones laborales y el desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Educación*, 63(1).
- Hao, D. (2024). An empirical study on the relationship between emotional labor and work performance among university teachers. *Frontiers in Psychology*, 15(10). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1470436>
- Ibarra, M., Rojas, L., & Ganchozo, E. (2019). Condiciones sociolaborales y estado de salud en docentes. *Redieluz*, 9(1), 42–54.

- Johnson, S., Kraft, M., & Papay, J. (2012). How Context Matters in High-Need Schools: The Effects of Teachers' Working Conditions on Their Professional Satisfaction and Their Students' Achievement. *Teachers College Record*, 114(100306), 39.
- Martínez, S., Ramírez, L., & Martín, M. (2023). Exigencias laborales y daños en la salud en dos universidades Latinoamericanas: México y Argentina. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas*, 31(2), 144–160. <https://doi.org/10.30972/rfce.3127159>
- Mérida, S., Sánchez, N., & Extremera, N. (2022). Retención docente a través de la teoría de demandas y recursos laborales. *Educacion XX1*, 25(2), 151–171. <https://doi.org/10.5944/educxx1.31901>
- Núñez, A. (2020). Deserción y retención: retos en la educación superior. *Revista Científica Retos de La Ciencia*, 4(9). <https://doi.org/10.53877/rc.4.9.20200701.02>
- Quezada, M. del P., Castro, M. del P., Dios, C., & Quezada, G. (2021). Condiciones laborales en la educación universitaria peruana: Virtualización ante la pandemia COVID -19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95).
- Ramos, C., & Roque, R. (2021). La influencia docente y el rendimiento académico en estudiantes de una Universidad Pública Mexicana. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 8.
- Räsänen, K., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T., & Väisänen, P. (2020). Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. *Social Psychology of Education*, 23(4), 837–859. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09567-x>
- Reyna, V., Salazar, G., & Macias, D. (2022). Impacto del estrés en las actividades laborales del docente universitario: caso IES de Manabí – Ecuador. *Journal Business Sciense*, 3.
- Ruiz Chota, L. M., & Danielli Rocca, J. J. (2024). Desempeño docente y calidad educativa universitaria: Revisión sistemática. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 8(32), 1–17. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.728>
- Samih, M., & Solomon, D. (2024). The Impact of School Leadership Support on Teacher Retention: A Study among School Leaders and Teacher*. *International Journal of Educational Administration and Leadership: Theory and Practice*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.52380/ijedal.2024.3.1.26>
- Soto, G. (2024). Ventajas y desventajas del uso de plataformas virtuales para profesores y estudiantes universitarios. *Revista Docencia Universitaria*, 5(1), 1–18. <https://doi.org/10.46954/revista-dusac.v5i1.70>
- Tran, H., & Smith, D. A. (2020). Designing an Employee Experience Approach to Teacher Retention in Hard-to-Staff Schools. *NASSP Bulletin*, 104(2), 85–109. <https://doi.org/10.1177/0192636520927092>
- Veloz, M. de las N., González, M. de la C., & Pérez, L. (2023). Exploración Interdisciplinaria sobre el Impacto del Estrés Laboral en la Vida de los Docentes. *Rehabilitacion Interdisciplinaria*, 3(8), 57. <https://doi.org/10.56294/ri202357>

Autores

Mauricio Eduardo Huilca Cabay. Es Ingeniero en Finanzas, Docente en la Facultad de Administración de Empresas en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Carlos Patricio Arguello Mendoza. Doctor en gestión de empresas PhD., Máster en Gerencia Empresarial MBA., Máster en Educación a Distancia, Diploma Superior en Proyectos y Transferencia de Tecnologías, Ingeniero de Empresas, abogado, Licenciado en Jurisprudencia, Docente Investigador Principal 1 de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Docente de Posgrado de la Universidad Nacional de Chimborazo, Docente de Posgrado de la Universidad de la Península de Santa Elena.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.