

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

Ciber-violencia y satisfacción laboral en docentes Universitarios

Trabajo de Titulación

AUTOR:

Viviana Fiorella Miranda Buenaño

TUTOR:

Maribel Campoverde

Ambato – Ecuador

2025

CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA

En calidad de Tutora del Trabajo de Investigación sobre el tema: **"CIBER-VIOLENCIA Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS**". , de la Srta. Viviana Fiorella Miranda Buenaño, Egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.



Mg. Maribel Campoverde

TUTORA

AUTORÍA DEL TRABAJO

La responsabilidad del contenido, ideas, análisis, criterios y propuesta emitidas en el presente trabajo de investigación: **"CIBER-VIOLENCIA Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS**"., son de responsabilidad netamente de la autora.



……..

Viviana Fiorella Miranda Buenaño

C.I.0926535550

AUTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga uso de este Trabajo de Titulación o parte de ella como un documento disponible para su lectura, consulta y proceso de investigación, según las normas de la institución. Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además, apruebo la reproducción, dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 17 de enero del 2025



……..

Viviana Fiorella Miranda Buenaño

C.I.0926535550

AUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros de Tribunal de Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación, sobre el tema: **"CIBE R-VIOLENCIA Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS".** presentado por la Srta. Viviana Fiorella Miranda Buenaño, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, ……, 2025

Para constancia firman:

…….

Presidente

……. …….

Miembro Miembro

DEDICATORIA

A mi madre, Mirella,

Por ser el pilar más fuerte de mi vida, la mujer que con amor, sacrificio y valentía moldeó mi corazón y mi espíritu. A ti, que eres la dueña de mi amor y respeto eterno, te dedico este logro con toda mi gratitud y admiración.

Gracias, mamá, por ser mi guía, mi maestra y mi protectora; por ser mi faro en días oscuros, mi refugio en los momentos difíciles y la razón por la que nunca me rendí. Gracias por enseñarme que los sueños se alcanzan con esfuerzo y por cuidarme, protegerme y darme el amor incondicional que siempre he necesitado. Todo lo que soy, lo que he logrado y lo que aspiro a ser lleva tu esencia. Este logro es tan tuyo como mío, porque en cada página de esta tesis está el reflejo de tu dedicación y amor.

AGRADECIMIENTO

Ante todo, agradezco a Dios, por permitirme culminar esta etapa tan importante y iniciar una nueva llena de sueños y desafíos. Gracias por el conocimiento adquirido, por las lecciones aprendidas y por las personas maravillosas que cruzaron mi camino en este recorrido.

A mi hermana Romy, gracias por alentarme, por impulsarme a superar mis límites y por creer en mí incluso en los momentos en los que yo dudo. Tu amor y motivación han sido mi motor para llegar hasta aquí.

A mi tía abuelita Noemí, por cuidarme con tanto amor. Gracias por tu paciencia, tus enseñanzas y por ser una figura fundamental en mi vida. Este logro también es gracias a ti, por ser mi refugio y apoyo en mi niñez al igual que a mi tío Carlos, mi Papú, aunque ya no estés físicamente, este logro es también para ti. Gracias por tu amor y por todo lo que me diste en vida. Tu recuerdo siempre estará presente, y lo llevo en mi corazón con inmenso cariño.

A mi tutora, la Mg. Maribel Campoverde, mi más sincera gratitud. Gracias por acompañarme en este proceso y por ser una de las mejores docentes que he tenido el privilegio de conocer. Su pasión por enseñar me hizo amar aún más mi carrera, y por eso le estaré eternamente agradecida.

A Alex Parra, por convertir los días en la universidad en momentos mucho más llevaderos y felices. Gracias por tu amistad, por tus palabras de ánimo y por ser un gran compañero en este viaje. A mis compañeros Alejandro Meneses y Flavia Sevilla, gracias por estar a mi lado en las batallas más difíciles y en las alegrías más grandes. Con ustedes reí, aprendí y viví historias que quedarán grabadas para siempre en mi corazón. Les deseo todo el éxito del mundo en esta nueva etapa.

A mis amigos Gabriela Méndez, Lobsang Fernández y Aileen Herrera, gracias por su apoyo incondicional, incluso a la distancia. Sus palabras de ánimo, su compañía y los momentos compartidos han sido un refugio en este camino. Cada uno de ustedes tiene un lugar especial en mi vida, y les agradezco por estar presentes, a pesar de todo.

Y, por último, pero no menos importante, agradezco a mi gatito Misterio, por acompañarme en esas largas noches de trabajo. Tu presencia y tu compañía fueron la calma en medio de la tormenta. Gracias por tu amor incondicional y por ser mi fiel compañero

A todos los que formaron parte de esta etapa, de una u otra forma, mi corazón está lleno de gratitud. Este logro no habría sido posible sin ustedes.

INDICE GENERAL Y DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN DE LA TUTORA ii
AUTORÍA DEL TRABAJO iii
DERECHOS DE AUTOR iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO v
DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
INDICE GENERAL Y DE CONTENIDOS viii
INDICE DE TABLAS Y FIGURAS xi
RESUMEN EJECUTIVO…….. xii
ABSTRACT xiii
CAPITULO 1.- MARCO TEÓRICO 1
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS 1
Situación problemática 1
Problema de investigación 4
Delimitación del problema 4
INVESTIGACIONES PREVIAS 5
CIBER-VIOLENCIA 12
Concepto y características 12
Tipos de ciber-violencia 13
Tabla 1. Clasificación de la ciber-violencia 13
Manifestaciones de la ciber-violencia en el ámbito universitario 14
Diferencias entre ciber-violencia y otras formas de violencia. 15
FACTORES DE RIESGO 17
Factores personales 17
Factores contextuales 17
SATISFACCIÓN LABORAL 19
Definición de Satisfacción Laboral 19
Satisfacción Laboral 19
Concepto y Dimensiones 21
Modelos Teóricos de Satisfacción Laboral 21

1. Modelo de los dos factores de Herzberg 22
2. Jerarquía de necesidades de Maslow 22
3. Teoría de la Equidad de Adams 23
4. Teoría de las Expectativas de Vroom 23
5. Teoría de las Metas de Locke 24
Modelos Contemporáneos y su Aplicación en el Ámbito Educativo 24
Factores que influyen en la satisfacción laboral de los docentes universitarios 24
Desarrollo profesional y reconocimiento 25
2. Reconocimiento 26
1.1 OBJETIVOS 29
Objetivo general 29
Objetivos específicos 29
CAPITULO II.- METODOLOGIA 30
2.1 Materiales 30
Instrumentos 30
Nivel de investigación exploratorio 32
Correlacional 33
Método 33
Analítico- sintético 33
Deductivo 34
Inductivo 34
Población 35
Muestra 35
CAPITULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN 36
3.1 Estadísticos demográficos 36
Tabla 2. Tabla de frecuencias: Género 36
Tabla 3. Tabla de frecuencias: Estado civil 36
Tabla 4. Tabla de frecuencias: Facultad a la que pertenecen los docentes 37
3.2 Análisis descriptivo de la ciber – violencia en docentes universitarios 37
Tabla 5. Estadísticos descriptivos de la ciber – violencia en docentes universitarios 39
Tabla 6. Nivel de ciber – violencia en docentes 40
Tabla 7. Influencia de los factores demográficos en la Ciber – violencia 41
Figura 1. Diagrama de cajas: Ciber – victimización verbal escrita en función de la facultad 42
Figura 2. Diagrama de cajas: Ciber – victimización visual en función de la facultad 43
Figura 3. Diagrama de cajas: Exclusión online en función de la facultad 43
Figura 4. Diagrama de cajas: Suplantación en función de la facultad 44

Figura 5. Diagrama de cajas: Puntuación total en función de la facultad 44
3.3 Análisis descriptivo de la satisfacción laboral en docentes universitarios 45
Tabla 8. Estadísticos descriptivos de la satisfacción laboral en docentes universitarios..... 46
Tabla 9. Influencia de los factores demográficos en la Satisfacción Laboral 47
Figura 6. Diagrama de cajas: Satisfacción extrínseca en función del género 48
Figura 7. Diagrama de cajas: Satisfacción laboral en función del género 49
3.4 Verificación de la hipótesis 49
Tabla 10. Correlación entre las dimensiones de la ciber – violencia con la satisfacción laboral 50
Figura 8. Diagrama de dispersión entre la ciber – violencia y la satisfacción laboral 52
3.5 Discusión..... 53
CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... 55
RECOMENDACIONES 56
Bibliografía..... 57

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Clasificación de la ciber-violencia 13
Tabla 2. Tabla de frecuencias: Género 36
Tabla 3. Tabla de frecuencias: Estado civil 36
Tabla 4. Tabla de frecuencias: Facultad a la que pertenecen los docentes 37
Tabla 5. Estadísticos descriptivos de la ciber – violencia en docentes universitarios 39
Tabla 6. Nivel de ciber – violencia en docentes 40
Tabla 7. Influencia de los factores demográficos en la Ciber – violencia 41
Figura 1. Diagrama de cajas: Ciber – victimización verbal escrita en función de la facultad 42
Figura 2. Diagrama de cajas: Ciber – victimización visual en función de la facultad 43
Figura 3. Diagrama de cajas: Exclusión online en función de la facultad 43
Figura 4. Diagrama de cajas: Suplantación en función de la facultad 44
Figura 5. Diagrama de cajas: Puntuación total en función de la facultad 44
Tabla 8. Estadísticos descriptivos de la satisfacción laboral en docentes universitarios 46
Tabla 9. Influencia de los factores demográficos en la Satisfacción Laboral 47
Figura 6. Diagrama de cajas: Satisfacción extrínseca en función del género 48
Figura 7. Diagrama de cajas: Satisfacción laboral en función del género 49
Tabla 10. Correlación entre las dimensiones de la ciber – violencia con la satisfacción laboral 50
Figura 8. Diagrama de dispersión entre la ciber – violencia y la satisfacción laboral 52

RESUMEN EJECUTIVO

La presente tesis tiene como objetivo analizar la influencia de la ciber-violencia en la satisfacción laboral de los docentes universitarios de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato. A lo largo de este estudio, se identifican los diferentes tipos de ciber-violencia a los que están expuestos los docentes y cómo estos afectan su bienestar profesional. Se explora además el concepto de satisfacción laboral, considerando diversos factores que inciden en la experiencia del profesorado dentro de su entorno académico

Este trabajo tiene una relevancia significativa para la comunidad académica, al ofrecer una mirada crítica sobre los efectos de la ciber-violencia en el desempeño y bienestar de los docentes, además de proponer posibles soluciones para mitigar estos impactos y mejorar la calidad de vida laboral en el ámbito universitario. Con este análisis, se busca contribuir a la creación de un ambiente laboral más seguro y satisfactorio para los docentes universitarios.

Palabras clave: ciber-violencia, satisfacción laboral, docentes universitarios, bienestar profesional, ambiente académico, Universidad Técnica de Ambato.

ABSTRACT

The objective of this thesis is to analyze the influence of cyber-violence on the job satisfaction of university professors at the Faculty of Jurisprudence and Social Sciences and the Faculty of Human Sciences and Education at the Technical University of Ambato. Throughout this study, the different types of cyber-violence that professors are exposed to and how these affect their professional well-being are identified. Additionally, the concept of job satisfaction is explored, considering various factors that influence faculty members' experiences within their academic environment.

This research is highly relevant to the academic community as it provides a critical perspective on the effects of cyber-violence on the performance and well-being of professors. Moreover, it proposes possible solutions to mitigate these impacts and improve the quality of work life in the university setting. Through this analysis, the aim is to contribute to the creation of a safer and more satisfying work environment for university professors.

Keywords: cyber-violence, job satisfaction, university professors, professional well-being, academic environment, Technical University of Ambato.

CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Situación problemática

Con la evolución del tiempo y la tecnología, el uso frecuente de las redes sociales ha facilitado la comunicación, esto no solo ha producido un cambio positivo al momento de estar actualizados de todo lo que ocurre a nuestro alrededor, sin embargo, el uso de la tecnología inevitablemente conlleva nuevos riesgos debido a que utilizan herramientas actuales para ejercer violencia en contra de cualquier persona sin distinción, según Gómez (2019) menciona que "La ciber-violencia es una forma de violencia que utiliza tecnologías digitales para causar daño a una persona o grupo" (p. 10). Este es un problema que ha venido creciendo durante años alrededor del mundo, esto debido a que el uso de la tecnología es una necesidad y ya no es opcional.

La ciber-violencia incluye, entre otros, ciberacoso, ciberbullying, difamación, extorsión, invasión de la privacidad, ciber-violencia de género y ciber-terrorismo. Proporcionar información a la población sobre el uso responsable y adecuado de la tecnología contribuye a evitar las consecuencias negativas derivadas de su utilización. En el año 2021 se realizó un estudio por el Centro de Investigación del Ciberacoso de la Universidad de Florida Atlantic, el cual descubrió que el 22,6 % de los estadounidenses entre 12 y 17 años habían sufrido ciberacoso en los 30 días anteriores al sondeo. Sin embargo, los datos recolectados se encuentran subestimados de forma significativa, considerando que en un estudio realizado por (Cook, 2024) a 20.000 estudiantes de primaria y secundaria revelo que anteriormente el 70% de los casos sufría de ciberacoso.

Los diversos peligros existentes en internet han provocado que los estudiantes cometan actos que para los docentes han sido difíciles de manejar, provocando que los docentes lleguen a ser víctimas de ciberataques, en su gran mayoría incitados por sus propios estudiantes, esto debido a que conocen muy bien el uso de dispositivos tecnológicos y el internet, sobrepasando por mucho el conocimiento que algunos docentes puedan disponer, convierten así en personas vulnerables a recibir ciber-violencia (Aguas et al., 2024).

Un total de quince investigaciones internacionales se encuentran enfocadas en el tema de la violencia dirigida al docente, las investigaciones se realizaron en España,

Finlandia, Indonesia, Estados Unidos y Chile. Solamente en las regiones de Estonia, Irlanda, Turquia, Ucrania y la Republica Checa se encuentran las investigaciones correspondientes a la ciber-violencia contra los educadores. Cuatro investigaciones referentes a la violencia hacia profesores y maestros se realizaron en Hidalgo, Chihuahua, San Luis Potosí y Guadalajara (Pereira y Gonzales, 2023).

En la investigación realizada por Pereira (2023) en la ciudad de México se determinó que "la violencia contra de los docentes es una problemática que no es nueva, sin embargo en la investigación se determinó que , la ciber-violencia hacia el docente tuvo una mayor ocurrencia en el contexto de la pandemia por COVID 19 y va en aumento, en las estadísticas presentadas por el INEGI (2021) donde resalta el grupo que concentra la mayor proporción de usuarios de internet, siendo el de 18 a 24 años con una participación de 90.5%; el segundo grupo de edad es el de 12 a 17 años, con 90.2%"; por lo que se puede determinar que en la actualidad con el uso de nuevas tecnologías los docentes se han convertido en el punto fácil para los jóvenes al considerar que ellos no cuentan con suficiente conocimiento sobre el uso de las tecnologías como los jovenes, hoy en día el acoso virtual permite a los agresores realizarlo de forma anónima, evadiendo así las consecuencias de sus actos.

Violencia al docente: Una revisión sistémica de la circulación del conocimiento: la violencia de mobbing-acoso dirigido a docentes tuvo un resultado de 37 estudios, de las cuales 10 investigaciones se realizaron en mexico; en el tema de violencia hacia el docente se realizaron 15 investigaciones, 6 de las cuales son mexicanas, en cuanto a ciber-violencia se ejecutaron 5 estudios y no se encontraron más investigaciones realizadas en México hasta el diciemte 2020; se han realizado desde el siglo pasado investigaciones sobre mobbinf-acoso al docente, por tal razon exsiste un sinnumero de investigaciones en intenet, siendo la psicologia el area que más investigaciones ha realizado, explicando los efectos que se producen, teniendo mayor incidencia en los años del 2019 y 2022; Términos como "malestar docente", "síndrome de Burnout" y "despersonalización" nacen de las investigaciones realizadas en el area de psicología referentes a la violencia que se ejerce en contra de los docentes, sin embargo, los docentes son quienen han impulsado ahora su estudio a travez de investigaciones en el area social (Pereira, 2023).

La satisfacción laboral es interpretada como un estado emocional que es resultado de la percepción que tiene el sujeto de acuerdo a la experiencia positiva o negativa del

sujeto en su entorno de trabajo, es así que se entiende que como el equilibrio entre el trabajo y la vida de cada profesional, donde se debe tener en cuenta al sentimiento de afectividad que un empleado tiene hacia su trabajo y la institución al que pertenece (Duche y Rivera, 2029).

La ciber-violencia laboral puede tener repercusiones significativas en el bienestar general de los docentes universitarios. En primera instancia, impacta de manera directa en su salud mental. la exposición constante a comportamientos intimidatorios o degradantes en línea puede desencadenar niveles elevados de estrés, ansiedad, depresión y otros trastornos psicológicos; los docentes pueden experimentar una disminución en su autoestima, sentimientos de inseguridad y pérdida de confianza en sus capacidades, lo que a su vez afecta negativamente su eficacia laboral; los efectos ya conocidos en la salud mental, la ciber-violencia laboral también incide en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. Sentirse objeto de acoso o maltrato en el entorno laboral puede minar su motivación y compromiso con la institución; la ausencia de respaldo por parte de colegas o superiores para abordar estas situaciones puede conducir a una reducción en la satisfacción laboral y, en última instancia, a una disminución en el interés por la labor docente y la investigación (Castañeda y Sánchez, 2022).

Un estudio exhaustivo sobre el ciber-violencia laboral a los docentes universitarios en Ecuador es de vital importancia por varias razones fundamentales. En primer lugar, Ecuador enfrenta desafíos únicos en su entorno educativo, donde la transición hacia la digitalización y el uso creciente de plataformas en línea pueden exponer a los profesores a nuevas formas de acoso y violencia virtual. Comprender la naturaleza y el alcance de este fenómeno en el contexto ecuatoriano es crucial para diseñar estrategias efectivas de prevención y protección para los educadores, además, un estudio sobre la ciber-violencia laboral a los docentes universitarios en Ecuador podría arrojar luz sobre las dinámicas socio-culturales y estructurales que contribuyen a este problema.

Al examinar los factores subyacentes, como las relaciones de poder en las instituciones educativas, las tensiones socioeconómicas y las actitudes hacia la autoridad académica, se podrían identificar puntos de intervención clave para promover un ambiente laboral más seguro y saludable para los profesores (Valverde, 2017).

Partiendo de la necesidad que exista una cultura de paz y salvaguardando la seguridad de los docentes, alumnado y nivel directivo, se direcciona esta investigación,

con la finalidad de identificar que prevengan la ciber-violencia y la existencia de satisfacción laboral dentro de los docentes universitarios de la Universidad Técnica de Ambato.

Problema de investigación

En virtud de lo expuesto se establece las siguientes interrogantes de investigación

- ¿Cómo afecta la ciber-violencia en la satisfacción laboral de docentes universitarios?
- ¿Cuáles son los tipos de ciber-violencia que enfrentan los docentes universitarios en su entorno laboral?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de docentes universitarios?

Delimitación del problema
De contenido:

Línea de investigación: Comunicación social cultura y tecnología

Campo: Social

Área: Laboral

Aspecto: Ciber violencia en docentes universitarios

Unidades de observación: Docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Docentes de la Facultad de ciencias Humanas y de la Educación

Delimitación espacial

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Área: urbana

Lugar: Universidad Técnica de Ambato

Delimitación Temporal

Septiembre 2024 - Febrero 2025

INVESTIGACIONES PREVIAS

La ciber-violencia a los docentes es una realidad que aqueja a los profesionales del ámbito educativo, trayendo consecuencias negativas que afectan directamente a la salud física, emocional y mental de la víctima, así también este tipo de situaciones afectan el ambiente laboral de los docentes y esto impide que las clases se desarrollen de manera normal y no prevalece la tolerancia ni el respeto, a continuación presentamos estudios realizados en diversas instituciones que sustentan la presente investigación.

En la investigación titulada, Acoso a docentes: un problema que afecta a la educación: El acoso ejercido a los docentes afecta a la salud física, emocional y mental, trascendiendo a las aulas de clases y a la institución educativa, después de la pandemia por COVID-19, hubo un aumento del 6% según el informante ANPE en las agresiones a los docentes. De acuerdo con la investigación en educación secundaria y bachillerato se producen los casos más habituales de agresión. La prevención del acoso escolar y educar a los profesionales del centro educativo es primordial para que las cifras no sigan creciendo; el abordaje de la problemática del acoso ejercido a los docentes debe ser eficaz debido a que se presenta en centros educativos públicos y privados, evitando consecuencias negativas para los profesionales; preservar un buen ambiente laboral en un centro educativo es fundamental para que las actividades planificadas se desarrollen sin interferencia, preservando la salud mental de los docentes; se conoce que las situaciones de bullying hacia los docentes que se presentan con más frecuencia son; interrupción continua al impartir clase, faltas de respeto y agresiones, ciberacoso, acoso familiar (Aguilera, 2023).

El acoso a los docentes no es un tema nuevo, se ha ejercido presencialmente y en la actualidad se lo realiza de forma digital, es importante mencionar que impacta de manera directa en su salud mental. La exposición constante a comportamientos intimidatorios o degradantes en línea puede desencadenar niveles elevados de estrés, ansiedad, depresión y otros trastornos psicológicos, los docentes pueden experimentar una disminución en su autoestima, sentimientos de inseguridad y pérdida de confianza en sus capacidades, lo que a su vez afecta negativamente su eficacia laboral.

Según Pereira y Gonzales (2023), en su investigación; Metaanálisis: Ciberviolencia del estudiantado al docente, publicada en la Revista Eduweb mencionan que “El proceso histórico del proceder epistémico ha permitido un cambio, referente a la

violencia ejercida al docente, para dar continuidad a la ciberviolencia, encontrándose investigaciones en las bases de datos de la Internet a partir de 2014" (p.29). La ciber-violencia ejercida a los docentes se realizan en entornos virtuales, como redes sociales, plataformas educativas o correos electrónicos, manifestándose a través de agresiones, acoso y amenazas. La ciber-violencia puede exacerbar los problemas de salud mental existentes, generando estrés adicional, ansiedad y depresión entre los docentes universitarios que son víctimas de estas conductas hostiles en línea. Sin un sistema de apoyo adecuado y una cultura que promueva el bienestar psicológico, los impactos del ciberacoso pueden ser aún más perjudiciales en un entorno donde los problemas de salud mental son frecuentemente pasados por alto o subestimados.

La investigación realizada en la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil, titulada: El Ciberacoso por redes sociales en el Ecuador, menciona que, las TICs han aportado de forma significativa a las plataformas sociales, sin embargo, no existe garantía que puedan detectar la presencia de ciberacoso; en el año 2020 en Ecuador la violación a la intimidad presento 118 denuncias con aumento del 18%, y la pornografía adolescente tuvo 2009 denuncias con aumento del 32%; la regresión lineal indica 7070 casos de ciberacoso para el año 2025 es decir 7'% de crecimiento; es necesario disminuir los riesgos existentes en las redes sociales mediante la utilización de algoritmos, arquitecturas, software o procesos (Recalde, 2021).

En la actualidad se conoce del incremento de los índices de violencia a nivel global, misma que se encuentra ya inmersa en el contexto educativo, llegando a ser víctimas o victimarios los estudiantes, docentes o directivos. Ante el creciente número de ataques por internet, es importante la prevención de la ciber-violencia, es fundamental promover una cultura del buen trato y paz, brindar las herramientas necesarias a los estudiantes y profesores acerca de cómo usar de forma correcta la tecnología para evitar ser víctimas de violencia por internet. Otra de las herramientas que ayuda a la prevención de ciber-violencia es denunciar este tipo de acciones ejercidas en cualquier ámbito para que se tomen las medidas necesarias en contra de los acosadores.

En la investigación: El ciberacoso en el ámbito universitario. Estudio comparativo sobre los casos Universidad Central del Ecuador y Universidad de las Américas, realizada en la Universidad Central del Ecuador, Facultad de Comunicación Social: el ciberbullying es una extensión de la violencia que ocurre en el entorno universitario. Se presenta a

través de agresiones verbales, incluyendo el uso de palabras sugerentes, hasta la propagación de fotografías y videos ofensivos y humillantes, así como amenazas personales a través de las redes sociales. Un descubrimiento fundamental en este estudio es la poca atención que el estado y las diversas universidades prestan al ciberacoso, el sistema judicial es burocrático, las denuncias y tramites no se realizan de forma inmediata, en consecuencia, la mayor parte de las denuncias son desestimadas o las estudiantes las retiran (Ligña, 2022).

En este contexto, la ciber-violencia laboral emerge como una problemática especialmente preocupante. La falta de atención a la salud mental en el ámbito latinoamericano puede hacer que este tipo de acoso sea minimizado o ignorado, tanto por parte de las autoridades como de los propios afectados. La ciber-violencia puede exacerbar los problemas de salud mental existentes, generando estrés adicional, ansiedad y depresión entre los docentes universitarios que son víctimas de estas conductas hostiles en línea, sin un sistema de apoyo adecuado y una cultura que promueva el bienestar psicológico, los impactos del ciberacoso pueden ser aún más perjudiciales en un entorno donde los problemas de salud mental son frecuentemente pasados por alto o subestimados.

En la investigación, Manifestaciones del bullying docente en la Universidad Autónoma Chapingo, México: Va en incremento las agresiones hacia los profesores, es importante prestar atención al elevado número de agresiones a los docentes; estas agresiones, junto con la remuneración baja y la falta de capacitación, impactan negativamente en la calidad de la educación y disminuyen el interés por la carrera de docencia; Según un estudio, el 53% de los profesores ha sido agredidos por sus alumnos. La depresión, ansiedad, miedo, angustia y deterioro de las relaciones personales son consecuencias que sufren los docentes que han sido víctimas de bullying, desencadenando en un desempeño laboral bajo y en las relaciones de empatía con los alumnos (Longobardi et al., 2018 citados por Ruiz et al., 2022).

La ciber-violencia laboral dentro del ámbito educativo ha surgido como una consecuencia directa de la creciente digitalización tanto de la sociedad en general como de los entornos laborales en particular. Es imperativo comprender en profundidad las repercusiones que este tipo de acoso puede ocasionar en el bienestar global de los profesores universitarios, dado su potencial impacto en aspectos como la salud mental, la satisfacción en el trabajo y el desempeño académico. La esfera universitaria,

tradicionalmente concebida como un espacio de aprendizaje y desarrollo intelectual, no se encuentra exenta de problemáticas asociadas al acoso laboral. Con la introducción de las tecnologías digitales en la educación superior, ha surgido una variante específica de violencia: La ciber-violencia laboral. Esta modalidad se manifiesta a través de conductas hostiles, como la intimidación, la difamación o la exclusión, perpetradas mediante medios electrónicos.

En la investigación: Satisfacción Laboral Docente: La Importancia del Trabajo Escolar, Condiciones y Características Docentes. Estudio de Replicación de Anna Toropova et al. (2020), realizada en la Universidad del Pacifico, previo a la obtención del título de Maestría En Gestión Educativa y Educación, Tecnología, e Innivación; la calidad de educación se encuentra determinado por la satisfacción laboral que presentan los docentes e influye en los estudiantes, en la investigación discrepa cuando se encuentra involucrada la disciplina estudiantil, cuando existe satisfacción por el desempeño en su trabajo el docente dicta sus clases con un mayor número de competencias actualizadas, se evidencia que los estudiantes que mejor se sienten en las clases de docentes que se encuentran en armonía en su lugar de trabajo (Apugllón y Bueno, 2022).

Es importante que los docentes tengan niveles de satisfacción elevados debido a que generan reacciones positivas, tales como esforzarse y dedicar más empeño a sus labores de docencia buscando el bienestar de sus estudiantes, con nuevas técnicas para el proceso de enseñanza aprendizaje de sus estudiantes, generando una educación de calidad.

En la investigación; The COVID-19 GENERATION: A cautionary note. Se determinó que la satisfacción laboral de los docentes bajo la modalidad de teletrabajo en el periodo de la pandemia del COVID-19, los docentes de más edad fue peor que de los más jóvenes, debido al constante uso de la tecnología que requería y para los docentes de más edad demandaba un mayor esfuerzo al no estar familiarizados con los recursos tecnológicos, los docentes más jóvenes al encontrarse familiarizados con la tecnología y los volvió muy competentes en el trabajo a distancia desde casa; los factores determinantes en la satisfacción laboral de esta investigación fueron, el desarrollo profesional, el dominio de la materia que dictan en clases y la experiencia adquirida en toda su carrera profesional (Rudolph y Zacher, 2020).

Uno de los factores más influyentes en determinar la satisfacción laboral de los docentes en la actualidad es el uso constante de recursos tecnológicos, tras la pandemia COVID-19, antes de la pandemia las clases se impartían de forma tradicional, el uso de la tecnología no era necesario en su totalidad, sin embargo, cuando empezó el teletrabajo el uso de la tecnología se vuelve indispensable para poder impartir las clases a sus estudiantes, los docentes de mayor edad al no encontrarse inmersos en el uso de las nuevas tecnologías ocasiono niveles de satisfacción laboral bajos. Es por esto que es importante que los conocimientos se vayan actualizando de acuerdo a las necesidades actuales, buscando que los docentes encuentren en su lugar de trabajo satisfacción laboral.

En la investigación Satisfacción laboral y burnout en personal docente, publicada en RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía; menciona que las circunstancias laborales, circunstancias personales influyen de forma concluyente en la satisfacción laboral de los docentes, impactando al entorno físico de trabajo, la forma en cómo se realiza, la oportunidad de desarrollo, autonomía y reconocimiento. En la investigación se determinó que la satisfacción laboral de los docentes es baja, se encuentran afectadas por el síndrome de burnout. Se concluye que los docentes que se encuentran con un más alto nivel de satisfacción es por la remuneración y autonomía al momento de realizar sus actividades y los niveles más bajos de satisfacción muestran relación con el ambiente físico en el que se encuentran (Castañeda y Sánchez, 2022).

La salud mental de los docentes influye de forma significativa en su entorno de trabajo, es importante que se considere todos los factores que afecten directa e indirectamente en la vida de los profesores, si no se consideran los factores estresantes el nivel de satisfacción laboral seguirá siendo bajo, es necesario que se estudie como un todo, no únicamente estudiarlo desde la parte profesional sino también en la parte personal. Cuando existe niveles altos de satisfacción laboral en las organizaciones se ve reflejado en la productividad, el nivel de compromiso con la institución y la calidad.

En la investigación satisfacción docente y su influencia en la satisfacción del alumnado, publicada en International Journal of Developmental and Educational Psychology, se determina que, en el entorno educativo el nivel de satisfacción laboral de los docentes se encuentra en un nivel medio en cuanto al desempeño de sus actividades, existe excepciones en cuanto a las relaciones personales de los docentes ya que se encuentran en niveles de satisfacción altos. En cuanto a los resultados obtenidos de los estudiantes, muestran un nivel de satisfacción alto en cuanto al desempeño de los

docentes, mencionando que tienen predisposición a responder las dudas existentes en cuanto a las clases, usan de forma adecuada los medios didácticos, despertando el interés del alumnado y participación; la hipótesis planteada en la investigación se cumplió, debido a que se afirma que existe relación en que la satisfacción laboral de los docentes y la satisfacción de los estudiantes, entre más satisfechos estén los docentes en su lugar de trabajo más satisfechos están sus estudiantes (Vicente et al., 2019).

Es importante considerar que los docentes desempeñan varias actividades en la actualidad, incluidas la docencia, investigación, capacitaciones, tutorías, actividades a nivel administrativo, gestión de recursos y esto implica retos complejos, debido al poco apoyo que reciben de las instituciones en las que laboran, es indispensable que las autoridades entreguen faciliten de medios didácticos, tecnológicos y el apoyo requerido por parte de los docentes, generando así un ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades en el aula de clases.

En la investigación Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior, realizada en la Universidad Tecnológica Indoamerica, como Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano: Mediante la aplicación de pruebas estadísticas se determina que el grado de satisfacción laboral en este grupo de docentes depende del rango de edad, en docentes que son menores de 35 años se muestran motivados, mientras que en los profesores de 35 años en adelante presentan desmotivación, esto considerando que tipo de actividades rutinarias presentan y el trabajo que van desarrollando. Se identifica que el desempeño laboral en los docentes de la institución es óptimo en los profesores que menores de 35 años, considerando aspectos como el ambiente laboral, liderazgo, autonomía laboral y la dedicación al trabajo en sí mismo; sin embargo, en algunos casos se identificó mediante el análisis de aspectos como: trabajo en optimización de recursos y entrega de trabajos a tiempo se generó un incumplimiento de tareas ya asignadas (Acuña, 2021).

Es importante considerar diversos factores como la edad, el ambiente laboral y la autonomía, para comprender y mejorar la satisfacción y el desempeño laboral de los docentes. La identificación de áreas de mejora, como el cumplimiento de tareas asignadas, ofrece oportunidades para implementar estrategias efectivas que promuevan un ambiente

laboral satisfactorio y un desempeño laboral óptimo en todos los miembros del cuerpo docente.

CIBER-VIOLENCIA

Concepto y características

La violencia se entiende como el uso intencional de la fuerza física o el poder, sea mediante amenazas o acciones, que causan daños, lesiones, muerte, daños psicológicos o discapacidad, a la persona o grupo de personas en contra se ejerza (Cuervo, 2016).

Se entiende por violencia a la participación física de una persona o un grupo, en contra de otra persona o grupo de personas, con acciones físicas y reales, ocasionando daño, sufrimiento, muerte o la privación de derechos a los receptores de la misma (Stoppino 1990, citado por Cuervo, 2016).

El prefijo ciber en la actualidad se usa para referirse al mundo digital, en específico a la tecnología y a Internet (Téllez, 2016).

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), han realizado aportes muy significativos en el ámbito social, laboral, cultural y educativo, convirtiéndose en intermediarias para la construcción del conocimiento, siendo una de las principales herramientas para el desarrollo de las relaciones sociales y culturales, se encuentran presentes en casi todos los aspectos que realizan las personas, este aspecto se evidencio en la pandemia provocada por el COVID-19, normalizando la virtualidad como protagonista de las actividades diarias, utilizándolas no solo en actividades de estudio y trabajo, sino que se trasformaron en la única alternativa para interactuar entre compañeros, parejas, amigos, familiares y principalmente entre estudiantes y profesores cuando la interacción y contacto físico no estaba autorizado. Es indiscutible que las TIC favorecen los procesos de aprendizaje y formación en todas las edades, sin embargo, igualmente se transforma en un instrumento idóneo para las personas que buscan ocasionar daño y originar distintas maneras de violencia (Estebanez, 2018 citado por Barrera et al., 2023).

La violencia que se genera, magnifica o reproduce a través de las TIC, el internet o ciberespacio, se denomina como violencia en la red, ciber-violencia, violencia cibernética o violencia digital; La ciber-violencia es un fenómeno que se evidencia principalmente en adolescentes y se manifiesta de diferentes formas: incitación a conductas dañinas, grooming, sextorsión, exposición involuntaria a contenidos inapropiados, ciberacoso o ciyberbullying, the happy slappining o paliza feliz, sexting sin consentimiento o violencia online en la pareja o expareja (Sanjuan, 2019).

La ciber-violencia se refiere a actos agresivos, intencionados y repetidos que se llevan a cabo a través de medios digitales, como internet y dispositivos electrónicos, con el objetivo de causar daño, intimidar o ejercer control sobre una persona o grupo. Este fenómeno se distingue por su capacidad de trascender las barreras físicas y temporales, permitiendo que las agresiones se perpetúen de manera continua y a cualquier hora del día. Las características principales de la ciber-violencia incluyen la anonimidad del agresor, la posibilidad de difusión masiva y rápida del contenido dañino, y la dificultad para escapar de la situación, ya que los dispositivos digitales están integrados en la vida cotidiana de la mayoría de las personas. Además, la ciber-violencia puede tener consecuencias severas para la salud mental y emocional de las víctimas, incluyendo ansiedad, depresión y en casos extremos, el suicidio (Valverde y Andrade, 2023).

Tipos de ciber-violencia

La ciber-violencia se presenta de diversas maneras, debido a que las agresiones se realizan de forma on-line y se encuentran limitadas por el uso de la tecnología y ciberagresores, Según Velázquez y Reyes (2020) presentan la siguiente clasificación:

Tabla 1. *Clasificación de la ciber-violencia*

NP	CLASIFICACIÓN	ACCIÓN
1	Invitación a sexo y propuestas indecorosas	Se reciben invitaciones o propuestas indeseadas por la victima
2	Mensajes online acosadores	Envió de mensajes persecutorios e intimidantes
3	Llamadas, mensajes y/o correos electrónicos de contenido sexual	Envió de mensajes obscenos
6	Hostigamiento	Recepción, envió repetido de mensajes desagradables
5	Ciberacoso	Palabras amenazantes y/o denigrantes para infundir miedo o Intimidar
6	Stalking (acecho)	Forma de acoso que consiste en la persecución ininterrumpida e intrusiva a un sujeto con el que se pretende iniciar o restablecer un contacto personal contra su voluntad
7	Llamadas insultantes	Intimidación directa con abuso verbal
8	Hotsending	Envio/recepción de material pornográfico
9	Hackeo	Acción de irrumpir o entrar de manera forzada a un sistema de cómputo o a una red

10	Trollismo	El ciberacosador critica, insulta, desafía, perjudica e intimida recurriendo al sarcasmo, la burla, la ironía e incluso la mentira, puede practicarse por interés personal o por encargo con o sin pago de por medio. Busca provocar intencionadamente a la víctima.

Fuente: Velázquez y Reyes (2020), p. 82-83

Los tipos de ciber-violencia tienden a cambiar con el paso del tiempo, con la aparición de nuevas formas de hostigamiento que van surgiendo con el paso del tiempo y la evolución de la tecnología.

Existen diversas formas de ciber-violencia, cada una con sus particularidades y métodos de ejecución. El ciberacoso implica el uso de medios digitales para acosar a una persona mediante mensajes ofensivos, amenazas o la publicación de información personal sin su consentimiento. El ciberbullying, similar al acoso escolar tradicional pero llevado a cabo en plataformas digitales, involucra conductas repetitivas y hostiles dirigidas principalmente hacia menores de edad. Este puede incluir la difusión de rumores, imágenes embarazosas y comentarios despectivos que afectan la autoestima y el bienestar de los jóvenes. El ciberhostigamiento se refiere a una forma más extrema de acoso, que implica la persecución constante de una persona a través de la tecnología, incluyendo el envío repetido de mensajes perturbadores, amenazas explícitas de violencia física y la vigilancia intrusiva de las actividades en línea de la víctima (González y Pereira, 2023).

La sextorsión involucra la obtención y uso de imágenes íntimas de una persona sin su consentimiento para extorsionarla, generalmente demandando dinero o favores sexuales bajo la amenaza de divulgar dicho material. El trolling es el acto de provocar a otros usuarios en línea mediante comentarios inflamatorios o fuera de lugar, con la intención de incitar respuestas emocionales y crear conflictos en comunidades virtuales. Estas diferentes formas de ciber-violencia representan un desafío significativo para la seguridad y el bienestar de las personas en la era digital, requiriendo medidas preventivas y legales adecuadas para su mitigación (Valverde y Andrade, 2023).

Manifestaciones de la ciber-violencia en el ámbito universitario

En la actualidad existen múltiples manifestaciones de violencia, hoy en día mediante el uso de medios electrónicos y redes sociales, se promueve la comunicación entre jóvenes. Gracias a las tecnologías de la información, estas formas de interacción virtual adquieren características en cuanto a los efectos y consecuencias sobre los sujetos.

En los últimos años se han presentado nuevas formas de agresión, se la denomina ciber-violencia, se caracteriza por las agresiones producidas a través de medios informáticos, específicamente concretamente teléfonos celulares e internet; este tipo de violencia se manifiesta mediante, intimidación a través de programas de mensajería instantánea, ciberacoso, intimidación telefónica, asedio vía páginas web, intimidación a través de fotografías y videos y acoso por correos (Lucio et al., 2018).

En el ámbito universitario, los docentes pueden ser víctimas de diversas formas de ciber-violencia que afectan su bienestar profesional y personal. Una de las manifestaciones más comunes es el ciberacoso, que puede incluir el envío de correos electrónicos ofensivos, comentarios despectivos en redes sociales y la difusión de información falsa o perjudicial sobre el docente. Estos actos buscan desprestigiar a los docentes, minar su autoridad y generar un ambiente hostil en su entorno de trabajo. Los ataques pueden provenir tanto de estudiantes como de colegas, lo que complica aún más la situación (González y Pereira, 2023).

Otra manifestación relevante es el ciberhostigamiento, que implica una persecución constante y agresiva a través de medios digitales. Esto puede incluir la vigilancia y seguimiento de las actividades en línea de los docentes, el envío repetido de mensajes intimidantes y la amenaza de divulgar información privada o manipulada con el objetivo de coaccionar o intimidar. Además, los docentes pueden enfrentar trolling, donde son objeto de provocaciones deliberadas y comentarios influyentes en foros o plataformas de evaluación de profesores, buscando desestabilizarlos emocionalmente y afectar su desempeño académico. Estas formas de ciber-violencia no solo impactan la salud mental de los docentes, sino que también pueden deteriorar el clima académico y la calidad de la educación impartida (González y Pereira, 2023).

El trollismo es otra de las manifestaciones de ciber-violenvia, que combinan la violencia directa y la violencia a través de las tecnologías de la información, además se encargan de almacenar y difundir material de las visticas a través de las TIC (Ligña, 2022).

Diferencias entre ciber-violencia y otras formas de violencia.

La ciber-violencia se distingue de otras formas de violencia principalmente por el medio a través del cual se lleva a cabo, así como por algunas de sus características inherentes. Mientras que la violencia tradicional ocurre en el espacio físico, la ciber-

violencia tiene lugar en el espacio digital. Esto implica que los agresores pueden actuar a través de internet y dispositivos electrónicos, utilizando correos electrónicos, redes sociales, mensajes de texto y otras plataformas digitales para llevar a cabo sus actos agresivos. Esta digitalización de la violencia permite que los agresores se escondan tras el anonimato, dificultando la identificación y, en muchos casos, la rendición de cuentas (González y Pereira, 2023).

Otra de las características que diferencia a la ciber-violencia de las demás es él, alcance y la audiencia, debido a que cuando existe ciber-violencia esta puede difundirse rápidamente a través del internet, llegando a una audiencia más amplia en comparación con otras formas de violencia, lo que puede amplificar su impacto negativo; otro aspecto fundamental que diferencia a la ciber-violencia es la permanencia, una vez publicada en línea el acceso y permanencia es indefinido, aumentando el daño emocional en la victima, esto en comparación con otra forma de violencia resultan ser más efímeras; un aspecto importante que las diferencia es el anonimato, en la mayoría de los casis, los os perpetradores de ciberviolencia pueden ocultar su identidad detrás de perfiles falsos o anonimatos en línea, lo que dificulta la identificación y persecución de los responsables (Fonseca, 2023).

Otra diferencia crucial radica en la escala y velocidad de difusión. La ciber-violencia puede propagarse rápidamente y alcanzar a un público mucho más amplio en comparación con la violencia tradicional. Por ejemplo, un comentario ofensivo o un rumor malicioso publicado en línea puede ser visto por miles de personas en cuestión de minutos. Además, la permanencia del contenido en la web agrega una capa adicional de daño, ya que las víctimas pueden ser revictimizadas continuamente cada vez que el contenido es visto o compartido. En contraste, la violencia física o verbal en el mundo real, aunque devastadora, está generalmente limitada a un ámbito más local y su impacto puede no extenderse tan ampliamente ni perdurar tanto en el tiempo (Valverde y Andrade, 2023).

FACTORES DE RIESGO

Factores personales

Los docentes universitarios que utilizan activamente las redes sociales u otras plataformas en línea pueden enfrentarse a situaciones en las que se mezclan sus roles personales y profesionales, lo que puede aumentar la vulnerabilidad ante la ciber-violencia; La falta de conocimientos sobre cómo proteger la privacidad y seguridad en línea puede hacer que los docentes universitarios sean más susceptibles a ser víctimas de ciber-violencia; Al igual que en otros contextos, los docentes universitarios que tienen baja autoestima, problemas de salud mental o dificultades para manejar el estrés pueden ser más propensos a verse afectados por la ciber-violencia (Rojas et al,. 2021).

El género es un factor significativo en la ciber-violencia contra docentes universitarios. Las mujeres docentes pueden ser más susceptibles a sufrir acoso sexual y amenazas de violencia en línea. Los estereotipos de género y la misoginia prevalentes en la sociedad pueden llevar a una mayor frecuencia e intensidad de los ataques dirigidos hacia ellas. Además, las mujeres suelen ser objeto de comentarios despectivos relacionados con su apariencia física o capacidades profesionales, lo que incrementa su vulnerabilidad a la ciber-violencia (González y Pereira, 2023).

La edad también juega un papel importante. Los docentes más jóvenes pueden ser más vulnerables debido a su presencia activa en redes sociales y otras plataformas digitales, donde es más fácil que se conviertan en blancos de ataques. Los docentes jóvenes pueden tener menos experiencia en cómo manejar situaciones de ciber-violencia y pueden ser menos conscientes de las herramientas y estrategias disponibles para protegerse en línea. Por otro lado, los docentes mayores, que pueden no estar tan familiarizados con las tecnologías digitales, también pueden ser vulnerables debido a su falta de conocimiento sobre cómo identificar y responder adecuadamente a la ciber-violencia (Valverde y Andrade, 2023).

Factores contextuales

La cultura institucional de una universidad puede influir significativamente en la prevalencia y manejo de la ciber-violencia. En instituciones donde no se promueve activamente un ambiente de respeto y apoyo, los docentes pueden sentirse desprotegidos y menos inclinados a reportar incidentes de ciber-violencia. La falta de concienciación y capacitación sobre ciber-violencia en el entorno laboral también puede exacerbar el problema, permitiendo que los agresores actúen impunemente (Muñoz y López, 2018).

Las interacciones en línea con estudiantes, colegas u otros miembros de la comunidad universitaria pueden generar situaciones de conflicto, acoso o intimidación que pueden derivar en ciber-violencia; En entornos universitarios, existen jerarquías y dinámicas de poder que pueden facilitar la ciber-violencia, especialmente cuando hay discrepancias significativas de poder entre los involucrados; En un entorno altamente competitivo como el académico, la rivalidad entre colegas o la presión por destacar profesionalmente pueden generar tensiones que se manifiestan a través de la ciber-violencia (Rojas et al,. 2021).

Las políticas de uso de tecnología dentro de la universidad también juegan un papel crucial. Instituciones con políticas claras y estrictas sobre el uso adecuado de la tecnología y las redes sociales pueden reducir la incidencia de ciber-violencia. Estas políticas deben incluir procedimientos para reportar y abordar la ciber-violencia, así como sanciones claras para los infractores. Sin embargo, en instituciones donde estas políticas son inexistentes, inadecuadas o mal implementadas, los docentes pueden encontrarse en una posición vulnerable, sin saber cómo actuar ni a quién recurrir en caso de ser víctimas de ciber-violencia (Valverde y Andrade, 2023).

SATISFACCIÓN LABORAL

Definición de Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se refiere al grado en que los empleados experimentan placer o contento con su trabajo. En el contexto de los docentes universitarios, esta satisfacción implica una evaluación positiva de diversas facetas del trabajo académico, incluyendo la enseñanza, la investigación y el servicio a la comunidad, una alta satisfacción laboral en los docentes no solo mejora su bienestar personal, sino que también puede influir positivamente en la calidad de la educación y la investigación que llevan a cabo, además de aumentar su retención dentro de la institución educativa (Muñoz y López, 2018).

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral ha sido ampliamente estudiada en el ámbito organizacional y educativo, relacionándose con factores como el clima laboral, el comportamiento humano y el desarrollo profesional de los colaboradores. Bordas (2016), señala que, aunque se vincula con el entorno de trabajo, la satisfacción laboral se relaciona más directamente con las actitudes y comportamientos individuales, así como con las experiencias laborales previas y el crecimiento personal y profesional que cada empleado busca. En este sentido, la satisfacción en el trabajo se manifiesta a través de las emociones y las dinámicas diarias que enfrentan los colaboradores.

Por otro lado, Mercado y Davis (2018), destacan que la satisfacción laboral es un estado emocional derivado de la valoración que los empleados hacen sobre si sus trabajos y organizaciones satisfacen sus necesidades y expectativas. Esta satisfacción genera una relación afectiva hacia el trabajo, lo cual se refleja en el grado de compromiso y agrado por lo que hacen. A su vez, Mayo y Martínez (2016), señalan que en el contexto docente, la satisfacción profesional surge de la comparación entre la realidad laboral y las expectativas del docente, afectando su percepción de bienestar.

Chiang et al. (2015) indican que los docentes con mayor autonomía suelen experimentar una mayor satisfacción laboral, mientras que aquellos con salarios bajos o poca capacidad de decisión muestran menores niveles de satisfacción, asimismo, Pujol & Lucas (2016) subrayan la importancia de estudiar y medir la satisfacción laboral debido a su impacto en la salud ocupacional y en variables clave para la gestión universitaria.

Mayo y Martínez (2016) también vinculan la satisfacción laboral con factores emocionales, relacionándola con la salud mental y el equilibrio personal, lo cual resalta

su importancia en el bienestar de los trabajadores. En esta misma línea, Samanez y Medina (2017) consideran la satisfacción laboral como un estado emocional positivo, producto de la percepción subjetiva que el trabajador tiene sobre el balance entre el rol que desea cumplir y el que realmente desempeña.

Pérez et al. (2019) definen la satisfacción laboral como la actitud o percepción que tiene un colaborador respecto a su trabajo, influenciada por factores como el salario, las recompensas, el ambiente físico, las relaciones laborales y los beneficios. Del mismo modo, Trujillo y Vargas (2017) subrayan que la satisfacción laboral tiene un impacto directo en el bienestar de las personas y en su desempeño, influenciando tanto la calidad del trabajo como la salud de los empleados.

Por su parte, Salessi y Omar (2016) abordan la satisfacción laboral desde dos perspectivas: la afectiva y la cognitiva. Desde la perspectiva afectiva, se la considera un sentimiento positivo asociado a realizar un trabajo que genera interés y se desarrolla en un ambiente favorable. Desde la óptica cognitiva, es evaluada como una percepción objetiva sobre el propio trabajo.

En el mismo sentido, Jiménez et al. (2012) definen la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que resulta de la evaluación subjetiva de las experiencias laborales. La comparación entre lo que un individuo espera de su trabajo y lo que efectivamente obtiene también influye en esta satisfacción. Según Cantón y Téllez (2016), este concepto es especialmente relevante en el ámbito educativo, ya que impacta directamente en el rendimiento y eficacia de los docentes.

García et al. (2016) añaden que la profesión docente está expuesta a diversos factores de riesgo que afectan tanto la salud física como psicológica de los docentes, lo cual puede influir negativamente en su satisfacción laboral. Triadó et al. (2015) refuerzan esta idea al afirmar que los docentes más satisfechos tienden a desempeñarse mejor en sus clases, lo que genera un impacto positivo en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Hannoun (2011) destaca la utilidad de la información sobre la satisfacción laboral para los gerentes, ya que les permite tomar decisiones que favorezcan tanto a los empleados como a la organización. Alcover et al. (2015) también vinculan la satisfacción laboral con el desempeño adecuado y el cumplimiento de tareas, señalando que un ambiente laboral cómodo favorece la productividad y el bienestar de los colaboradores.

Finalmente, Arias y Arias (2014) definen la satisfacción laboral como una respuesta emocional positiva hacia el puesto de trabajo, considerando que este cumple o permite cumplir los valores del individuo. Chávez (2015) añade que la satisfacción laboral está condicionada por las expectativas individuales y los factores como el ambiente laboral, el salario y el cargo desempeñado. Cuando estas expectativas no se cumplen, puede surgir la insatisfacción, afectando negativamente el rendimiento laboral. González (2015) concluye que la insatisfacción laboral puede estar relacionada con la monotonía o la falta de cumplimiento de expectativas, especialmente en aquellos trabajadores que realizan tareas repetitivas.

Concepto y Dimensiones

La satisfacción laboral puede dividirse en tres dimensiones principales. La satisfacción intrínseca está relacionada con los aspectos internos del trabajo que proporcionan gratificación personal, como el sentido de logro, la creatividad, la responsabilidad y la oportunidad de utilizar habilidades y competencias. Para los docentes universitarios, esto incluye la pasión por la enseñanza, la satisfacción derivada de la investigación y la contribución al conocimiento. La satisfacción extrínseca, por otro lado, se refiere a factores externos al trabajo, tales como el salario, las condiciones laborales, las políticas institucionales, la seguridad en el empleo y las relaciones con los colegas y superiores. En el contexto universitario, esto incluye el apoyo institucional, los recursos disponibles para la investigación y la estabilidad laboral. Finalmente, la satisfacción general es una combinación de la satisfacción intrínseca y extrínseca, reflejando una evaluación global de la experiencia laboral del docente universitario (González y Pereira, 2023).

Modelos Teóricos de Satisfacción Laboral

Los modelos clásicos de satisfacción laboral han sido fundamentales para entender este concepto. El modelo de Herzberg, por ejemplo, distingue entre factores higiénicos (como el salario y las condiciones laborales) y factores motivadores (como el reconocimiento y el logro), sugiriendo que los primeros evitan la insatisfacción mientras que los segundos promueven la satisfacción. La jerarquía de necesidades de Maslow también se aplica aquí, postulando que las necesidades básicas deben ser satisfechas antes de que las necesidades superiores, como la autorrealización, puedan influir en la satisfacción laboral (Muñoz y López, 2018).

1. Modelo de los dos factores de Herzberg

El modelo de Herzberg (1959 como se citó en Vicente et al., 2019), conocido como la "Teoría de los dos factores", plantea que la satisfacción y la insatisfacción laboral no son extremos opuestos de un mismo continuo, sino que están influenciados por dos tipos de factores diferentes:

Factores higiénicos: Estos son elementos extrínsecos al trabajo, como el salario, las condiciones físicas de trabajo, la seguridad laboral, las políticas de la empresa y las relaciones con los supervisores. La presencia adecuada de estos factores evita la insatisfacción, pero no generan satisfacción por sí mismos. Es decir, su ausencia genera descontento, pero su presencia no necesariamente motiva a los empleados.

Factores motivadores: Estos son intrínsecos al trabajo, como el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, y el desarrollo personal y profesional. Según Herzberg, son estos los que realmente impulsan la satisfacción laboral, ya que promueven un sentido de realización y motivación interna en el empleado.

Este modelo ha sido influyente al destacar que, para mejorar la satisfacción laboral, no basta con mejorar los factores higiénicos (como el salario o las condiciones físicas), sino que es necesario centrarse en los motivadores que conectan directamente con la realización personal y profesional del trabajador.

2. Jerarquía de necesidades de Maslow

La Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943, como se citó en Castañeda y Sanchez, 2022) también se ha aplicado al contexto de la satisfacción laboral. Maslow postula que los seres humanos están motivados por una serie de necesidades que deben satisfacerse de manera secuencial:

Necesidades fisiológicas: Estas incluyen el salario suficiente para cubrir necesidades básicas como alimento y vivienda. En el entorno laboral, un sueldo adecuado es crucial para cubrir estas demandas.

Necesidades de seguridad: Se refiere a la seguridad física y emocional en el trabajo, incluyendo estabilidad laboral, condiciones seguras y beneficios como seguro médico.

Necesidades sociales: Estas implican el sentido de pertenencia y la camaradería con los compañeros de trabajo, así como las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

Necesidades de estima: Incluyen el reconocimiento y la valoración de los logros de un empleado, tanto a nivel interno (sentirse competente y respetado) como externo (ser valorado por los superiores y colegas).

Autorrealización: Es el nivel más alto de la jerarquía, donde el empleado busca crecimiento personal, el desarrollo de su potencial y la consecución de metas que le brindan un sentido profundo de propósito y satisfacción.

Según esta teoría, los empleados deben satisfacer sus necesidades básicas, como salario y seguridad, antes de que puedan experimentar satisfacción derivada de logros más altos, como el desarrollo profesional y la autorrealización.

3. Teoría de la Equidad de Adams

Otra teoría importante es la Teoría de la Equidad de John Stacey Adams (1963, como se citó en Vicente et al., 2019) sugiere que la satisfacción laboral está influenciada por las comparaciones sociales. Los empleados evalúan su relación de aportaciones y recompensas en comparación con sus colegas. Si perciben que reciben una recompensa equitativa en relación con su esfuerzo en comparación con otros, experimentarán satisfacción. Sin embargo, si sienten que están siendo tratados de manera injusta (por ejemplo, si creen que un compañero que trabaja menos recibe un salario mayor), pueden experimentar insatisfacción. La equidad, por lo tanto, es crucial para la satisfacción y el compromiso laboral.

4. Teoría de las Expectativas de Vroom

La Teoría de las Expectativas de Vroom (1964, como se citó en Castañeda y Sanchez, 2022) se centra en la creencia de que las personas eligen cómo comportarse basándose en los resultados esperados de sus elecciones. Vroom sugiere que la satisfacción laboral está influenciada por tres factores clave:

Valencia: El valor que el trabajador asigna a las recompensas laborales.

Expectativa: La creencia del empleado de que su esfuerzo conducirá a un buen desempeño.

Instrumentalidad: La creencia de que el buen desempeño será recompensado. Según esta teoría, los empleados estarán más satisfechos si creen que su esfuerzo dará lugar a un buen desempeño y que este desempeño será reconocido con recompensas que ellos valoren.

5. Teoría de las Metas de Locke

Finalmente, la Teoría de Fijación de Metas de Locke (1968) establece que la satisfacción laboral se relaciona estrechamente con el establecimiento y logro de metas claras y desafiantes. Los empleados tienden a estar más satisfechos cuando tienen metas específicas que les ofrecen un sentido de propósito, desafío y logro. La claridad de las metas y el feedback recibido en el proceso son cruciales para mantener una alta motivación y satisfacción.

En conjunto, estos modelos proporcionan un marco amplio y multifacético para analizar la satisfacción laboral. Mientras que algunos enfoques, como el de Herzberg, destacan la importancia de los factores internos motivacionales, otros, como Maslow y Adams, subrayan el papel crucial de la satisfacción de necesidades básicas y la percepción de equidad. Modelos como los de Vroom y Locke añaden la dimensión de expectativas y metas, sugiriendo que la satisfacción laboral también depende de la percepción del empleado de que su esfuerzo será recompensado y que sus metas personales están alineadas con sus funciones laborales.

Modelos Contemporáneos y su Aplicación en el Ámbito Educativo

Los modelos contemporáneos de satisfacción laboral incorporan una perspectiva más dinámica y contextual. Por ejemplo, el Modelo de Ajuste Persona-Entorno sugiere que la satisfacción laboral resulta del ajuste entre las características del individuo y las características del entorno laboral. En el ámbito educativo, estos modelos subrayan la importancia de alinear las expectativas y habilidades de los docentes con las demandas y recursos de la institución. La Teoría del Intercambio Social también es relevante, destacando cómo las relaciones de reciprocidad y el apoyo mutuo dentro de la comunidad educativa pueden mejorar la satisfacción laboral de los docentes universitarios. Estos modelos contemporáneos enfatizan la necesidad de políticas y prácticas institucionales que promuevan un entorno laboral positivo y satisfactorio para los docentes (Muñoz y López, 2018).

Factores que influyen en la satisfacción laboral de los docentes universitarios
Condiciones laborales

Las condiciones laborales son un factor crucial que influye en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. Esto incluye el salario, que debe ser competitivo y adecuado para reflejar la carga de trabajo y las cualificaciones del docente. La seguridad laboral también es esencial, ya que proporciona una sensación de estabilidad y confianza

en el futuro profesional. Además, el ambiente de trabajo juega un papel significativo; un entorno de trabajo positivo y bien equipado puede mejorar el bienestar y la productividad de los docentes. Esto abarca desde tener oficinas adecuadas y recursos tecnológicos hasta contar con apoyo administrativo eficiente. Las políticas institucionales que promueven un equilibrio entre el trabajo y la vida personal también son fundamentales para la satisfacción laboral (González y Pereira, 2023).

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son otro factor determinante en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. Las relaciones positivas con colegas pueden fomentar un ambiente colaborativo y de apoyo, mientras que el conflicto o la competencia desleal pueden generar estrés y descontento. La interacción con estudiantes también es crucial; recibir respeto y reconocimiento por parte de los estudiantes puede ser una fuente significativa de satisfacción. Además, las relaciones con la administración de la universidad son importantes. Un liderazgo justo, accesible y que reconozca y valore el trabajo de los docentes puede aumentar la satisfacción laboral, mientras que una administración distante o injusta puede tener el efecto contrario (Muñoz y López, 2018).

Desarrollo profesional y reconocimiento

El desarrollo profesional y el reconocimiento son factores clave que afectan la satisfacción laboral de los docentes universitarios. Las oportunidades de desarrollo profesional, como la posibilidad de asistir a conferencias, participar en programas de formación continua y obtener financiamiento para proyectos de investigación, son vitales para mantener el interés y la motivación en el trabajo. El reconocimiento del trabajo bien hecho ya sea a través de premios, promociones o simples menciones públicas, también contribuye significativamente a la satisfacción laboral. Los docentes que sienten que su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas, estudiantes y la administración están más inclinados a experimentar una mayor satisfacción en su trabajo (González y Pereira, 2023).

El desarrollo profesional, entendido como la capacidad de los docentes para actualizar y ampliar sus habilidades, conocimientos y competencias, es esencial en el ámbito universitario. Este factor no solo permite a los docentes mantenerse actualizados en sus áreas de especialización, sino que también les brinda herramientas para mejorar la calidad de la enseñanza y la investigación. Las principales formas en que el desarrollo profesional afecta la satisfacción laboral de los docentes son:

Formación continua y actualización: Los programas de formación, como cursos, talleres y diplomados, ofrecen a los docentes la oportunidad de mantenerse al día con los avances en su campo de especialización, así como en nuevas metodologías pedagógicas. Esta actualización constante no solo mejora su desempeño, sino que también refuerza su sentido de competencia y seguridad en el aula.

Participación en conferencias y seminarios: La asistencia a congresos y seminarios, tanto nacionales como internacionales, es una forma valiosa de intercambio académico. Los docentes universitarios que tienen acceso a estos eventos pueden compartir su investigación, recibir retroalimentación de sus pares y fortalecer su red profesional. Estas oportunidades son vistas como un reconocimiento a su esfuerzo y compromiso, lo que aumenta su motivación y satisfacción en el trabajo.

Proyectos de investigación: La posibilidad de obtener financiamiento para proyectos de investigación es otro aspecto central del desarrollo profesional. Los docentes que tienen el apoyo de sus instituciones para desarrollar investigación original, publicar artículos y obtener becas, experimentan un mayor sentido de logro personal y profesional. Además, la investigación fortalece la reputación de los docentes dentro de la comunidad académica, lo que también se traduce en reconocimiento.

Crecimiento y promoción interna: Las universidades que ofrecen claras rutas de promoción interna y oportunidades para avanzar en la jerarquía académica generan un entorno en el que los docentes pueden aspirar a mejoras en su carrera. El crecimiento profesional dentro de la institución es una señal de reconocimiento del esfuerzo, lo que refuerza el compromiso de los docentes con su trabajo.

En resumen, las oportunidades de desarrollo profesional ayudan a los docentes a sentirse más valorados y a mantenerse motivados, ya que les permiten mejorar sus competencias, obtener logros académicos y alcanzar nuevos niveles de éxito en su carrera.

2. Reconocimiento

El reconocimiento, tanto formal como informal, es un factor determinante en la satisfacción laboral. Los docentes que perciben que su trabajo es apreciado, tanto por la administración como por sus colegas y estudiantes, suelen experimentar un mayor nivel de compromiso y satisfacción. Algunas formas en las que el reconocimiento impacta positivamente en la satisfacción laboral incluyen:

Reconocimiento institucional: Este puede presentarse en forma de premios y distinciones por el desempeño docente, la investigación o el servicio a la universidad. Los premios anuales al "mejor docente" o "mejor investigador" son ejemplos de reconocimiento formal que fortalecen el sentido de logro y motivan a los docentes a seguir trabajando con entusiasmo.

Promociones y ascensos: La promoción en la carrera académica es una de las formas más directas de reconocimiento. Cuando los docentes son promovidos a posiciones de mayor rango (por ejemplo, de profesor asistente a profesor titular), perciben que sus logros y esfuerzos han sido valorados por la institución. Esto no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también puede llevar a un mayor compromiso y dedicación.

Menciones públicas y reconocimiento informal: Aparte del reconocimiento formal, las menciones públicas durante eventos académicos, o incluso la gratitud expresada por colegas y estudiantes, juegan un papel importante en la satisfacción de los docentes. La apreciación por el esfuerzo realizado, ya sea a través de un simple "gracias" o una mención destacada en reuniones académicas, puede generar un profundo impacto en la moral del docente.

Retroalimentación positiva de estudiantes: La interacción con los estudiantes y la percepción de que se está marcando una diferencia en su aprendizaje es una de las fuentes más importantes de satisfacción para los docentes. Las evaluaciones positivas de los estudiantes, los testimonios sobre el impacto de la enseñanza en sus vidas y los éxitos académicos de sus alumnos son formas de reconocimiento que refuerzan el sentido de propósito del docente.

Reconocimiento por parte de pares: El reconocimiento entre colegas también es crucial. El apoyo mutuo, el respeto por las ideas y el trabajo de los demás, y la colaboración en proyectos conjuntos crean un ambiente de trabajo positivo que fomenta el bienestar y la satisfacción en el trabajo.

3. Impacto Combinado en la Satisfacción Laboral

El desarrollo profesional y el reconocimiento actúan en sinergia para aumentar la satisfacción laboral de los docentes universitarios. Por un lado, las oportunidades de crecimiento permiten a los docentes mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras, mientras que el reconocimiento, tanto formal como informal, refuerza su motivación al

ver que sus esfuerzos son valorados. La falta de uno de estos elementos puede generar insatisfacción. Por ejemplo, un docente que no recibe oportunidades para desarrollarse profesionalmente puede sentirse estancado, y un docente cuyo trabajo no es reconocido puede experimentar frustración y desmotivación, incluso si cuenta con oportunidades de crecimiento.

El estudio de González Torres y Pereira (2023) señala que los docentes que sienten que sus logros académicos y esfuerzos pedagógicos son reconocidos por sus instituciones tienden a reportar niveles más altos de satisfacción laboral, mayor compromiso con la institución y una menor intención de abandonar el puesto. Además, la percepción de justicia en la distribución de las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento es fundamental. Los docentes que perciben inequidad en estos aspectos pueden experimentar insatisfacción, lo que puede afectar negativamente su desempeño.

El desarrollo profesional y el reconocimiento no solo son pilares para el crecimiento y la motivación de los docentes universitarios, sino que también son esenciales para mantener un entorno laboral saludable. Las instituciones que invierten en la formación continua de su personal docente y que reconocen sus esfuerzos, logros y contribuciones, tanto de manera formal como informal, promueven un ambiente donde los profesores se sienten valorados y motivados, lo que repercute en una mayor satisfacción laboral y mejores resultados académicos.

1.1 OBJETIVOS

Objetivo general

- Analizar la influencia de la ciber-violencia en la satisfacción laboral de docentes universitarios de la facultad de Jurisprudencia y ciencias sociales y de la facultad de ciencias humanas y de la educación de la Universidad Técnica de Ambato

Objetivos específicos

- Identificar los tipos de ciber-violencia en docentes universitarios
- Determinar la satisfacción laboral en docentes universitarios
- Sistematizar las experiencias de la ciber-violencia y la satisfacción laboral en docentes universitarios

CAPITULO II.- METODOLOGIA

2.1 Materiales

Instrumentos

En la investigación, se emplea un enfoque cuantitativo, se utiliza la técnica de la encuesta, mediante la aplicación de un cuestionario diseñado específicamente para investigar la ciber-violencia en el ámbito laboral de los docentes universitarios. Esta encuesta permite recopilar datos numéricos sobre la incidencia, frecuencia y naturaleza de la ciber-violencia experimentada por los participantes. Este método permite obtener una comprensión integral y detallada de la relación entre la ciber-violencia y la satisfacción laboral en los docentes universitarios.

La encuesta de evaluación de satisfacción laboral que consta de dos partes: una cuantitativa. La encuesta tiene como objetivo medir índices cuantitativos generales y específicos de satisfacción laboral, abordando aspectos como la satisfacción con la tarea realizada, el salario, la pertenencia al grupo y la implicación en la empresa. Además, incluye un análisis cualitativo para aportar información sobre el perfil motivacional de los sujetos.

Warr, Cook y Wall desarrollaron la escala general de satisfacción general (Overall Job Satisfaction) el objetivo de esta investigación es detectar fácilmente las necesidades de un dependiente, teniendo como base la parte afectiva según el trabajo que emplea en la organización. La satisfacción laboral refleja una multiplicidad de circunstancias y características personales y laborales, logrando un equilibrio entre lo que el colaborador recibe de la institución y lo que espera de ella. Las características personales incluyen la historia personal, la edad, el sexo, la formación académica, las aptitudes y el entorno de trabajo del colaborador (Boluarte, 2014 como se citó en Tercero, 2018).

La escala presenta dos subescalas: factores intrínsecos, que evalúan el reconocimiento por el trabajo, la responsabilidad y las competencias relativas al contenido de la tarea; y factores extrínsecos, que se refieren a la satisfacción con aspectos organizativos, como el horario, la remuneración y las condiciones físicas del trabajo. En cuanto a la confiabilidad, utilizando el método test-retest, se obtuvo un coeficiente de 0,63, con un alfa entre 0,85 y 0,88 para la satisfacción general, 0,79 y 0,85 para la satisfacción intrínseca, y 0,74 y 0,78 para la satisfacción extrínseca (Boluarte, 2014 como se citó en Tercero, 2018).

La escala total varía entre 15 y 105 puntos, donde una mayor puntuación indica mayor satisfacción general. Los valores de la subescala de satisfacción intrínseca varían entre 7 y 49, y los de la satisfacción extrínseca entre 8 y 56 (Boluarte, 2014 como se citó en Tercero, 2018).

La encuesta se basa en trabajos previos del Survey Research Center de Michigan, Herzberg y Crozier. El artículo enfatiza la importancia de aplicar el cuestionario de manera adecuada, explicando su propósito y garantizando el anonimato. Detalla un sistema de puntuación para evaluar diferentes aspectos de la satisfacción laboral y ofrece un análisis cualitativo basado en el método de perfil de Herzberg. También se incluyen instrucciones generales para la aplicación del cuestionario y se destaca la utilidad de esta herramienta en la evaluación organizacional.

Buelga, Martinez, Cava y Ortega crearon la escala de cibervictimización (CYBVICS) que consta de 18 ítems que evalúan la victimización por cyberbullying, está compuesto por dos subescalas que miden las cibervictimizaciones de tipo directo e indirecto. La subescala de cibervictimizaciones directas está constituida por 8 items que miden comportamientos y ofensas dirigidos de forma directa a la persona, con ataques de tipo verbal y social. La subescala de cibervictimizaciones indirectas está formada por 10 ítems que evalúan conductas y ofensas indirectas, utilizando manipulación de contenidos, suplantación de identidad y hackeo (Buelga et al., 2019).

Dentro de las propiedades psicométricas que presenta la escala, la fiabilidad: el coeficiente alfa de Cronbach de la escala total es de .88 la fiabilidad para la subescala de cibervictimizaciones directas es de .92 y de .89 para la subescala de cibervictimizaciones indirectas. En cuanto a la validez se muestra que los resultados de validez convergente del instrumento hallan relaciones congruentes con variables exploradas en la literatura previa (Buelga et al., 2019).

Enfoque

Esta investigación se basó en un enfoque cuantitativo que utiliza datos numéricos a través de la recolección de datos cuantitativos mediante la aplicación de los instrumentos para cada variable de la investigación.

Cuantitativa

La investigación cuantitativa, según Hernández Sampieri (2014), es un enfoque metodológico que se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para identificar patrones, probar teorías y hacer predicciones. Este tipo de investigación utiliza instrumentos de medición estructurados, como encuestas, cuestionarios y pruebas estandarizadas, para obtener datos que pueden ser cuantificados y analizados estadísticamente. El objetivo principal de la investigación cuantitativa es establecer relaciones causales, determinar la prevalencia de fenómenos y generalizar los resultados a una población más amplia.

La investigación cuantitativa sobre la ciber-violencia y la satisfacción laboral en docentes universitarios buscaría recopilar datos numéricos para analizar la frecuencia, la naturaleza y la magnitud de la ciber-violencia experimentada por los docentes, así como su relación con la satisfacción laboral. Se emplean métodos cuantitativos como encuestas estructuradas o escalas de medición validadas para evaluar la incidencia de la ciber-violencia, así como la satisfacción laboral de los docentes en términos de variables específicas como el apoyo institucional, el ambiente laboral y la realización profesional. A través de análisis estadísticos, se buscan patrones y correlaciones entre la ciber-violencia y la satisfacción laboral, proporcionando así una comprensión cuantitativa de la relación entre ambos fenómenos en el contexto de la docencia universitaria.

Nivel de investigación exploratorio

La investigación exploratoria, según Hernández (2014), es una forma de estudio que se lleva a cabo cuando el objetivo es examinar un problema de investigación poco conocido o nuevo. Este tipo de investigación se centra en obtener una comprensión preliminar y aproximada del fenómeno en cuestión. La investigación exploratoria es especialmente útil en las etapas iniciales del desarrollo de una teoría, ya que ayuda a identificar variables relevantes, formular hipótesis y establecer un marco conceptual que puede guiar investigaciones posteriores más detalladas y específicas.

En el contexto del tema de la ciber-violencia y satisfacción laboral en docentes universitarios, el nivel de investigación exploratorio es fundamental para explorar y comprender la naturaleza y el alcance de la ciber-violencia en el entorno universitario, así como sus posibles efectos en la satisfacción laboral de los docentes. Dado que este fenómeno puede ser relativamente nuevo y poco investigado en el ámbito académico, un enfoque exploratorio permitirá identificar las diferentes formas de ciber-violencia que enfrentan los docentes, así como las percepciones y experiencias al respecto. Este tipo de

investigación permite revelar factores contextuales y organizacionales que pueden influir en la satisfacción laboral de los docentes en relación con la ciber-violencia.

Correlacional

La investigación correlacional, según Hernández (2014), es un tipo de estudio que tiene como objetivo determinar la relación o asociación entre dos o más variables sin establecer una relación causal directa. En este tipo de investigación, busca identificar cómo varían las variables en conjunto, es decir, si a medida que una variable cambia, la otra también lo hace de una manera predecible. Este método es útil para detectar patrones y tendencias en los datos, así como para generar hipótesis sobre posibles relaciones entre variables.

En el nivel de investigación correlacional en el estudio de la ciber-violencia y la satisfacción laboral en docentes universitarios, se busca identificar y comprender la relación entre estos dos fenómenos sin establecer una relación causal directa. A través de la recopilación de datos sobre la incidencia de la ciber-violencia y los niveles de satisfacción laboral en docentes universitarios, se analizan estas variables para determinar si existe una correlación significativa entre ellas. Esto implica examinar si los docentes que experimentan mayor nivel de ciber-violencia también reportan niveles más bajos de satisfacción laboral, o si existe algún patrón de correlación entre estas dos variables. Este enfoque permite explorar cómo estos aspectos se relacionan entre sí y proporcionan información importante sobre la dinámica de la ciber-violencia en el contexto laboral de los docentes universitarios.

Método

Analítico- sintético

El método analítico-sintético en investigación implica desglosar un fenómeno complejo en partes más simples para comprender sus elementos constituyentes, relaciones y dinámicas. Posteriormente, esta información se integra para obtener una visión completa y comprensiva del fenómeno en su totalidad. Este enfoque permite tanto el análisis detallado de cada componente como la síntesis de estos para entender el fenómeno en su conjunto (Rodríguez y Pérez, 2017).

Aplicado al tema de la ciber-violencia y la satisfacción laboral en docentes universitarios, el método analítico-sintético permite primero desglosar las diferentes formas de ciber-violencia que enfrentan los docentes, así como los factores determinantes de su satisfacción laboral, como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y las

condiciones de trabajo. Luego, se sintetiza esta información para examinar cómo la ciber-violencia impacta la satisfacción laboral de los docentes, identificando posibles mecanismos y mediadores de esta relación, como el estrés, la ansiedad y el apoyo institucional.

Deductivo

El método deductivo, según Hernández (2014), es una estrategia de investigación que parte de principios generales o teorías para llegar a conclusiones específicas. En este enfoque, se utilizan premisas o supuestos conocidos y a través del razonamiento lógico, se derivan consecuencias particulares. Este método es fundamental en la ciencia porque permite aplicar conocimientos previos para hacer inferencias y predicciones sobre casos específicos, asegurando que las conclusiones obtenidas estén respaldadas por los principios generales previamente establecidos.

El método deductivo, en el estudio de la ciber-violencia y la satisfacción laboral en docentes universitarios, implica la formulación de hipótesis basadas en teorías previas acerca del impacto del acoso en línea en el bienestar laboral. Estas hipótesis se derivarán de principios generales establecidos en la literatura, como la relación entre el estrés laboral y la productividad, así como la influencia del ambiente laboral en la satisfacción profesional. El enfoque deductivo permite validar o refutar las hipótesis planteadas, contribuyendo así a una comprensión sólida de la dinámica entre la ciber-violencia y la satisfacción laboral en este grupo específico de profesionales.

Inductivo

El método inductivo, según Hernández (2014), es un enfoque de investigación que parte de observaciones específicas y detalladas para llegar a conclusiones generales o teorías. A través de la recopilación y el análisis de datos empíricos, se identifican patrones, regularidades o tendencias que permiten formular hipótesis y teorías más amplias. Este método es especialmente útil en las ciencias sociales y naturales, donde la observación sistemática y la recolección de datos son fundamentales para descubrir nuevas relaciones y generar conocimientos.

El método inductivo en el estudio de la ciber-violencia y la satisfacción laboral en docentes universitarios se centrará en la recolección y análisis de datos específicos sobre casos de ciber-violencia y niveles de satisfacción laboral entre este colectivo. A través de la observación detallada de estas experiencias concretas, se buscan patrones y tendencias que permitan generar hipótesis sobre cómo la exposición a la ciber-violencia afecta la

satisfacción laboral de los docentes. Este enfoque inductivo facilita la identificación de relaciones causales potenciales entre la ciber-violencia y la satisfacción laboral en este contexto particular, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y formulación de teorías.

Población

La población de este estudio está constituida por un total de 143 docentes de dos facultades específicas: la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (44 docentes) , y la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación (99 docentes). Estos docentes fueron seleccionados como sujetos de estudio debido a su vinculación con los temas centrales de esta investigación, que explora la relación entre ciber-violencia y satisfacción laboral en el ámbito universitario.

Muestra

Para la determinación de la muestra, se empleó un método de muestreo probabilístico, buscando una representación adecuada de la población total de docentes. A partir del cálculo muestral, se estableció que el tamaño óptimo de la muestra era de 105 docentes, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (32 docentes) - Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación (73 docentes) con un margen de error del 5% y un nivel de confianza suficiente para asegurar la validez de los resultados. Este tamaño muestral permite obtener conclusiones representativas sobre la población objetivo, garantizando un equilibrio entre precisión y viabilidad en la recolección de datos.

CAPITULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La población está constituida a través de un muestreo probabilístico se determinó una muestra representativa de 105 docentes de la universidad técnica de Ambato; docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (44 docentes) y de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación (99 docentes), con un margen de error del 5% y un nivel de confianza adecuado. Este enfoque aseguró una representación adecuada de la población, permitiendo un análisis confiable y relevante.

3.1 Estadísticos demográficos

En la tabla 2 se puede observar que, de un total de 105 docentes, 52 (49,5%) son mujeres y 53 (50,5%) hombres, mostrando una distribución equilibrada.

El equilibrio de género en la muestra es relevante porque facilita un análisis representativo de las experiencias de ciber-violencia y satisfacción laboral según el género, sin sesgos significativos por distribución. Este balance permite explorar cómo el género puede influir en la exposición a ciber-violencia, ya que las mujeres podrían enfrentar más acoso relacionado con el género, mientras que los hombres podrían tener otras experiencias.

Tabla 2. *Tabla de frecuencias: Género*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Femenino	52	49,5	49,5
Masculino	53	50,5	100,0
Total	105	100,0	

Tal como lo muestra la tabla 3, la mayoría de los docentes están casados (60%), seguidos por quienes están divorciados (21,9%), solteros (10,5%) y en unión libre (7,6%).

La alta proporción de docentes casados sugiere la predominancia de estructuras familiares formalizadas, las cuales podrían influir positivamente en su percepción de satisfacción laboral y su capacidad para afrontar situaciones de ciber-violencia, al contar con redes de apoyo familiares. Por otro lado, el porcentaje de divorciados podría reflejar posibles retos emocionales que afecten su bienestar laboral. Los docentes solteros y en unión libre representan grupos menores, pero con características que podrían variar en términos de su vulnerabilidad frente a las variables investigadas.

Tabla 3. *Tabla de frecuencias: Estado civil*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado

Soltero	11	10,5	10,5
Unión libre	8	7,6	18,1
Casado	63	60,0	78,1
Divorciado	23	21,9	100,0
Total	105	100,0	

En la tabla 4 se puede ver que la mayoría de los docentes pertenecen a la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación (73, 69,5%), mientras que el resto corresponde a la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (32, 30,5%).

La distribución refleja una mayor representación de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, lo que podría influir en los resultados generales del estudio, ya que las experiencias de ciber-violencia y satisfacción laboral podrían variar según la dinámica académica, las características laborales y las relaciones interpersonales propias de cada facultad.

Tabla 4. *Tabla de frecuencias: Facultad a la que pertenecen los docentes*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación	73	69,5	69,5
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales	32	30,5	100,0
Total	105	100,0	

3.2 Análisis descriptivo de la ciber – violencia en docentes universitarios

La ciber-violencia en docentes universitarios es mayoritariamente baja, con algunas variaciones en las dimensiones, siendo la verbal escrita y la suplantación las que muestran casos moderados más frecuentes en el tercio superior de la muestra, como se presenta en la tabla 5.

Los análisis por percentiles y la comparación con los rangos posibles confirman que, aunque hay docentes que experimentan ciber-violencia, los niveles generales están lejos de ser críticos.

En la dimensión de ciber-violencia verbal escrita, con un rango posible de 12 a 48, los docentes alcanzaron puntuaciones entre 12 (mínimo posible) y 30 (muy por debajo del máximo). La media de 16,55 y la mediana de 15 sugieren niveles bajos de este tipo de violencia, ya que la mayoría de los docentes se ubica cerca del mínimo del rango posible. La desviación estándar de 5,10 indica cierta dispersión en las respuestas, lo que señala

que, aunque predominan puntajes bajos, existen algunos casos con puntuaciones más elevadas. Al observar los percentiles, el tercio inferior se encuentra en 13 o menos, lo que confirma niveles muy bajos de ciber-violencia verbal escrita en este grupo. Sin embargo, el tercio superior, que empieza en 17 y llega hasta 30, aunque no se acerca al máximo del rango, muestra casos donde esta violencia podría ser un factor relevante.

En la ciber-violencia visual, con un rango de 5 a 20, las puntuaciones de los docentes se sitúan entre 5 (mínimo posible) y 14, con una media de 6,51 y una mediana de 6. Esto refleja niveles generalmente bajos de esta forma de violencia, ya que los puntajes promedio están apenas por encima del mínimo posible, La desviación estándar de 1,96 indica poca dispersión, confirmando que la mayoría de los docentes tiene experiencias limitadas en esta dimensión antes mencionada. El tercio inferior incluye a docentes con puntuaciones de hasta 5, lo que corresponde al valor más bajo posible, sugiriendo una casi inexistencia de ciber-violencia visual para este grupo. El tercio superior, que empieza en 7 y llega hasta 14, muestra niveles más significativos, aunque aún lejanos del máximo del rango, sugiriendo casos moderados en esta categoría.

En la exclusión online, cuyo rango es de 4 a 16, las puntuaciones obtenidas varían entre 4 (mínimo posible) y 11, con una media de 5,50 y una mediana de 4. Esto indica niveles predominantemente bajos de exclusión online, con puntajes cercanos al mínimo. La desviación estándar de 1,91 refuerza la idea de que las experiencias de exclusión son homogéneamente bajas entre los docentes. El tercio inferior, que incluye puntuaciones hasta 4, está exactamente en el valor mínimo posible, lo que implica una ausencia casi total de exclusión online en este grupo. El tercio superior, con puntajes desde 6 hasta 11, refleja casos de exclusión más recurrentes, aunque aún no alcanza valores cercanos al máximo, lo que sugiere niveles moderados en estos casos.

En la dimensión de suplantación, con un rango de 5 a 20, las puntuaciones obtenidas se distribuyen entre 5 (mínimo posible) y 13. La media de 6,70 y la mediana de 6 muestran que los niveles de suplantación son bajos, con la mayoría de los docentes experimentando valores cercanos al mínimo. La desviación estándar de 2,12 indica una dispersión algo mayor en comparación con las otras dimensiones, lo que sugiere que hay más variación en las experiencias de suplantación. El tercio inferior, con puntuaciones hasta 5, está en el mínimo posible, reflejando una completa ausencia de suplantación en este grupo. Sin embargo, el tercio superior, con puntajes desde 7 hasta 13, muestra casos más severos, aunque aún lejanos del máximo, sugiriendo niveles moderados en estos casos.

La puntuación total, con un rango posible de 26 a 104, oscila entre 26 (mínimo posible) y 67, con una media de 35,26 y una mediana de 31. Esto indica que, en general, la ciber-violencia reportada por los docentes es baja, ya que los valores promedio están cerca del mínimo posible. La desviación estándar de 10,38 muestra una dispersión moderada, lo que indica que, aunque predominan niveles bajos, hay docentes que reportan experiencias más significativas. El tercio inferior, con puntuaciones hasta 28, está apenas por encima del mínimo posible, lo que confirma que este grupo tiene niveles muy bajos de ciber-violencia en general. El tercio superior, que abarca desde 37 hasta 67, muestra niveles altos de ciber-violencia, aunque no cercanos al máximo del rango, lo que sugiere casos relevantes, pero aún no extremos.

Tabla 5. *Estadísticos descriptivos de la ciber – violencia en docentes universitarios*

Estadísticos		Verbal escrita	Visual	Exclusión online	Suplantación	Puntuación total
Media		16,55	6,51	5,50	6,70	35,26
Mediana		15,00	6,00	4,00	6,00	31,00
Desviación estándar		5,10	1,96	1,91	2,12	10,38
Mínimo		12,00	5,00	4,00	5,00	26,00
Máximo		30,00	14,00	11,00	13,00	67,00
Percentiles	33,33	13,00	5,00	4,00	5,00	28,00
	66,66	17,00	7,00	6,00	7,00	37,00

En la tabla 6 se puede observar que el 42,9% de los participantes se encuentra en el nivel bajo de ciber - victimización (26-29 puntos), es decir, 4 de cada 10 docentes experimenta ciber-violencia mínima o aislada. Este grupo, correspondiente al tercio inferior de las puntuaciones totales, evidencia una exposición baja al acoso digital, lo que sugiere la presencia de factores protectores, como una menor interacción en redes digitales o un entorno laboral menos conflictivo.

El 40% de los docentes se ubica en el nivel medio (30-47 puntos), mostrando una proporción considerable de participantes con experiencias moderadas de ciber-violencia. Este rango, que corresponde al grupo medio en el análisis percentilar, implica que estos docentes han tenido incidentes significativos, pero no recurrentes o extremos. La presencia de este grupo intermedio subraya que, aunque no son víctimas frecuentes, estas experiencias pueden impactar parcialmente su bienestar laboral y emocional.

El 17,1% de los docentes reporta niveles altos de ciber-violencia (≥48 puntos), lo que representa al grupo más vulnerable. Estos casos reflejan una incidencia sustancial de

agresiones en línea, con puntuaciones totales que alcanzan valores cercanos al extremo superior del rango obtenido. Este grupo, identificado como el tercio superior en el análisis previo, puede estar compuesto por docentes que enfrentan ciber-violencia recurrente y con mayor intensidad, lo que probablemente genera un impacto significativo en su satisfacción laboral y bienestar general.

Tabla 6. *Nivel de ciber – violencia en docentes*

Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	45	42,9	42,9
Media	42	40,0	82,9
Alta	18	17,1	100,0
Total	105	100,0	

La tabla 7 presenta los resultados de las pruebas de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis, aplicadas para evaluar si los factores demográficos tienen influencia significativa sobre las dimensiones de la ciber-violencia y la puntuación total. Dado que los datos no siguen una distribución normal, estas pruebas no paramétricas son apropiadas para identificar diferencias entre los grupos en cada factor demográfico.

En cuanto al "género", los valores de significancia obtenidos (Sig.) son mayores a 0,05 en todas las dimensiones y en la puntuación total (Verbal-escrita: 0,49; Visual: 0,16; Exclusión online: 0,46; Suplantación: 0,15; Puntuación total: 0,22). Esto indica que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en la experiencia de ciber-violencia, ni en sus dimensiones individuales ni en la puntuación total. Estos resultados sugieren que el género no es un factor relevante para predecir los niveles de ciber-violencia en esta muestra, lo que podría deberse a que las agresiones digitales afectan por igual a ambos géneros en el entorno laboral analizado.

El "estado civil" tampoco muestra una influencia significativa sobre ninguna dimensión de ciber-violencia ni sobre la puntuación total. Los valores de significancia de la prueba de Kruskal-Wallis son todos mayores a 0,05 (Verbal-escrita: 0,65; Visual: 0,53; Exclusión online: 0,35; Suplantación: 0,49; Puntuación total: 0,81), lo que indica que no hay diferencias significativas entre los grupos según su estado civil. Esto sugiere que las experiencias de ciber-violencia no están condicionadas por el estado civil del docente, ya sea que estén casados, solteros, en unión libre o divorciados.

En contraste, la "facultad a la que pertenecen los docentes" muestra diferencias significativas en varias dimensiones y en la puntuación total. Los valores de significancia para las dimensiones Verbal-escrita (0,05), Visual (0,02), Exclusión online (0,05), Suplantación (0,02) y la Puntuación total (0,04) son menores o iguales a 0,05, lo que indica que la facultad influye significativamente en los niveles de ciber-violencia experimentados por los docentes. Específicamente, los docentes de una facultad podrían estar más expuestos a agresiones digitales que los de la otra, lo que podría deberse a factores como el tipo de interacción con los estudiantes, la cultura organizacional o el uso más intensivo de plataformas digitales en ciertas áreas académicas.

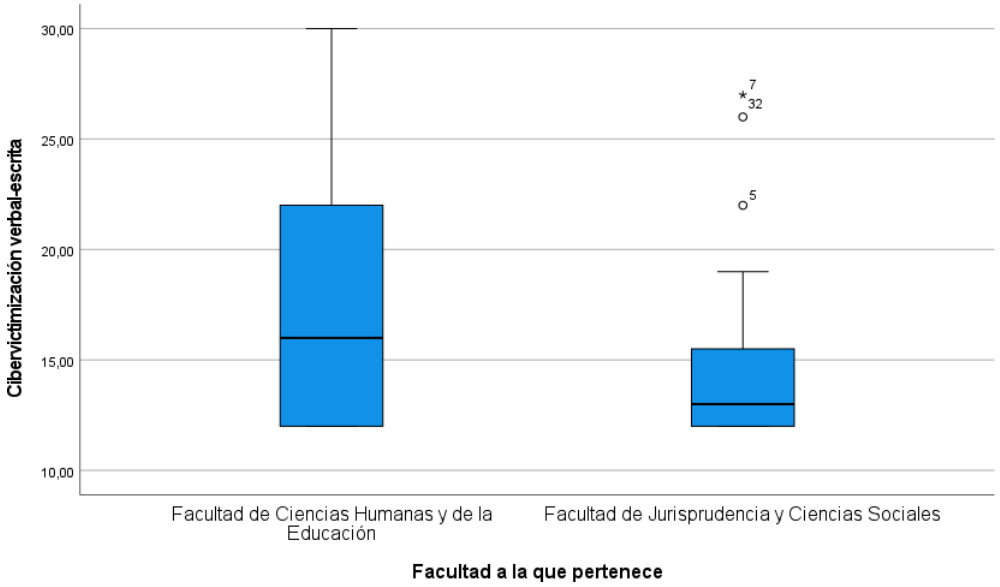
Tabla 7. *Influencia de los factores demográficos en la Ciber – violencia*

Factor demográfico	Estadístico	Dimensión				
		Verbal-escrita	**Visual**	**Exclusión online**	**Suplantación**	**Puntuación total**
Género	U de Mann-Whitney	1271,500	1169,00	1271,00	1163,00	1188,500
	Sig.	0,49	0,16	0,46	0,15	0,22
Estado civil	H de Kruskal-Wallis	1,66	2,23	3,26	2,40	0,981
	Sig.	0,65	0,53	0,35	0,49	0,81
Facultad	U de Mann-Whitney	887,50	840,50	909,50	850,00	876,50
	Sig.	0,05	0,02	0,05	0,02	0,04

Los diagramas de cajas que se presentan a continuación, se construyeron para determinar qué facultad presenta mayores niveles de ciber-violencia.

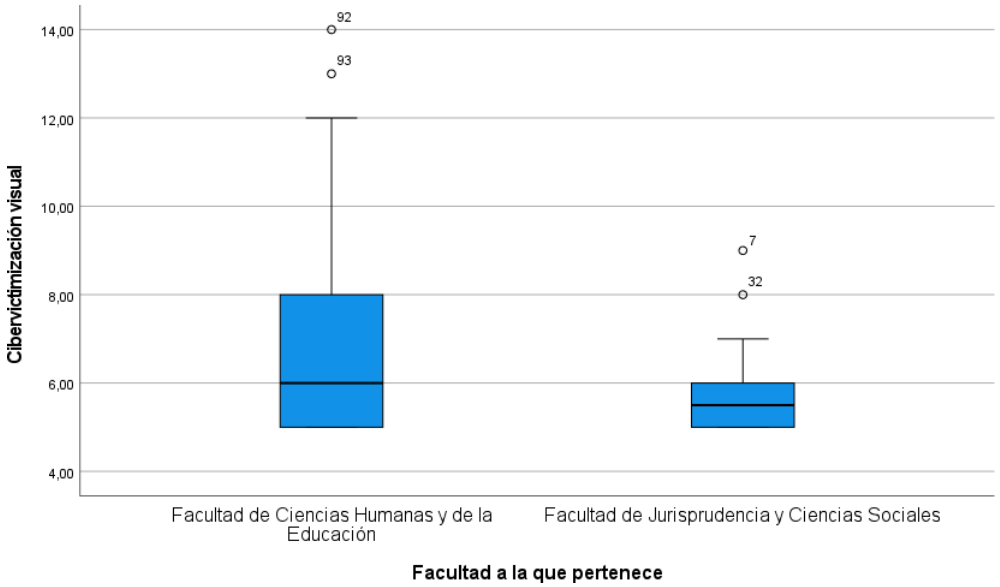
En la dimensión de ciber-violencia verbal escrita, los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación muestran un rango intercuartílico más amplio, con valores máximos más altos que incluyen puntos atípicos. Esto sugiere que, aunque la mediana está cerca de los valores bajos, algunos docentes de esta facultad experimentan niveles mucho más altos de este tipo de agresión. En cambio, la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales tiene un rango más estrecho y una mediana baja, lo que confirma una menor incidencia de ciber-violencia verbal escrita en esta facultad (figura 1).

Figura 1. *Diagrama de cajas: Ciber – victimización verbal escrita en función de la facultad*



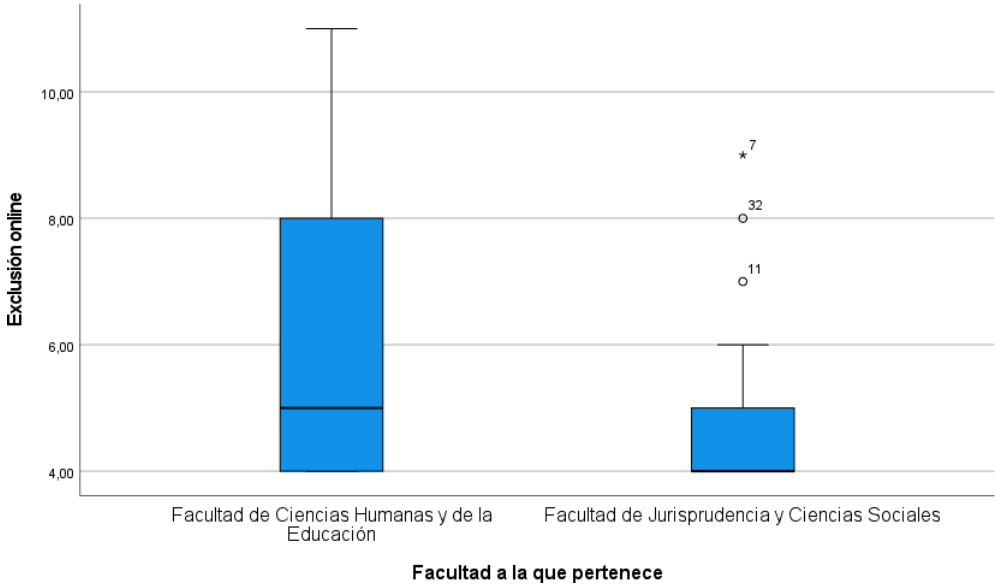
Para la ciber-violencia visual, el patrón es similar. La Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación presenta una mayor dispersión de datos y valores extremos más elevados. Los puntos atípicos indican que algunos docentes reportan niveles significativamente altos de ciber-violencia visual, mientras que la Facultad de Jurisprudencia muestra una menor dispersión y valores más bajos, lo que sugiere una experiencia más limitada de esta forma de agresión (figura 2).

Figura 2. *Diagrama de cajas: Ciber – victimización visual en función de la facultad*



En la exclusión online, la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación también exhibe valores más altos y un rango intercuartílico amplio, con puntos atípicos que alcanzan niveles elevados. Esto refuerza la idea de que esta facultad enfrenta mayores desafíos en términos de exclusión digital. Por otro lado, la Facultad de Jurisprudencia tiene una mediana baja y una dispersión limitada, lo que refleja niveles bajos de exclusión online (figura 3).

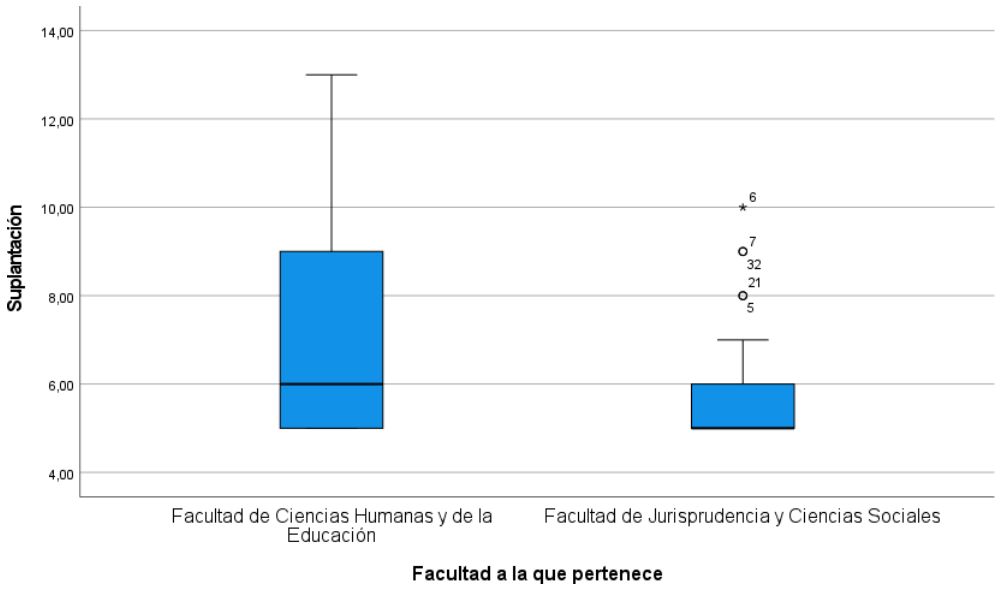
Figura 3. *Diagrama de cajas: Exclusión online en función de la facultad*



La dimensión de suplantación muestra un comportamiento similar, donde la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación presenta mayor dispersión, valores más altos y

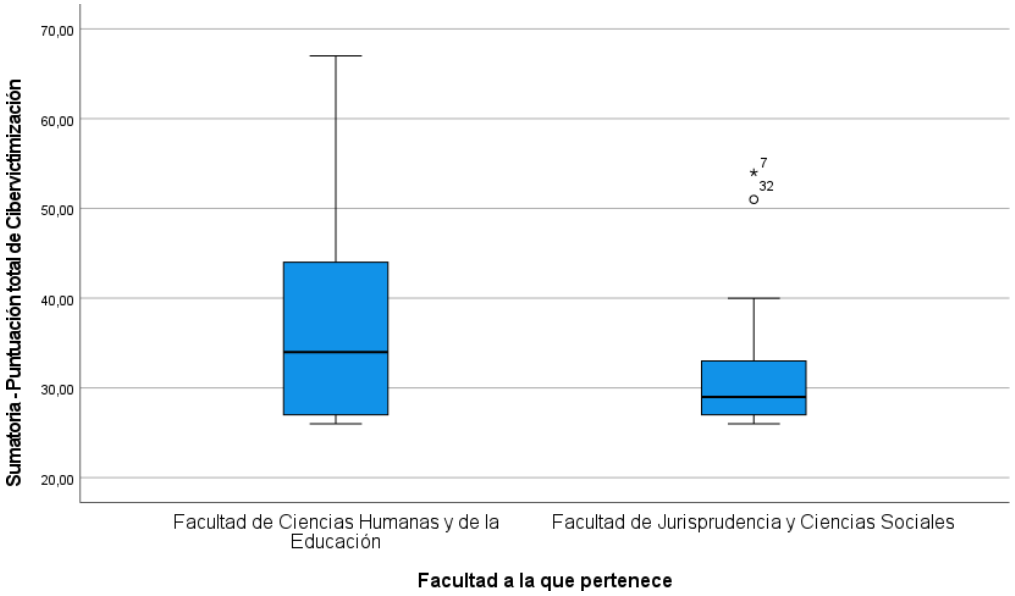
algunos puntos extremos, mientras que la Facultad de Jurisprudencia mantiene una distribución más contenida y niveles bajos de suplantación (figura 4).

Figura 4. *Diagrama de cajas: Suplantación en función de la facultad*



En la puntuación total, los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación presentan un rango intercuartílico amplio, con valores que se extienden significativamente más allá de la mediana, incluyendo múltiples puntos atípicos. Esto confirma que esta facultad tiene mayores niveles generales de ciber-violencia. En contraste, la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales muestra una menor dispersión y niveles más bajos en general, lo que refuerza que esta facultad está menos afectada por la ciber-violencia (figura 5).

Figura 5. *Diagrama de cajas: Puntuación total en función de la facultad*



3.3 Análisis descriptivo de la satisfacción laboral en docentes universitarios

Los resultados que se observan en la tabla 8 muestran altos niveles de satisfacción en todas las dimensiones evaluadas, con mayor consistencia en la satisfacción intrínseca.

En la dimensión de satisfacción intrínseca, los puntajes oscilan entre el mínimo posible (7) y un máximo de 48, muy cercano al rango superior permitido (49). La media de 36,79 y la mediana de 39 reflejan niveles altos de satisfacción intrínseca, ya que están significativamente alejados del mínimo. La desviación estándar de 7,86 indica una dispersión moderada en los puntajes, lo que sugiere que, si bien la mayoría de los docentes reportan niveles elevados, existen casos con niveles más bajos. Analizando los percentiles, el tercio inferior (≤35) incluye a los docentes con satisfacción intrínseca moderada, mientras que el tercio superior (≥41) refleja niveles considerablemente altos. Esto sugiere que una proporción importante de los docentes encuentra motivación y satisfacción en factores relacionados con la tarea, como el reconocimiento y el desarrollo profesional.

En cuanto a la satisfacción extrínseca, con un rango posible de 8 a 56, los puntajes obtenidos varían desde el mínimo (8) hasta el máximo permitido (56), lo que muestra una distribución completa dentro del rango. La media de 42,51 y la mediana de 44 reflejan niveles altos de satisfacción extrínseca en general, aunque un poco menos concentrados que en la dimensión intrínseca. La desviación estándar de 9,15, mayor que en la dimensión intrínseca, indica una mayor variabilidad, lo que sugiere que algunos docentes

pueden estar significativamente menos satisfechos con factores externos como el salario, las condiciones laborales o las políticas institucionales. Los percentiles muestran que el tercio inferior (≤40) tiene niveles moderados de satisfacción extrínseca, mientras que el tercio superior (≥47) alcanza niveles muy altos. Esto refleja que, aunque la satisfacción extrínseca es alta en general, los factores externos presentan más disparidades que los intrínsecos.

En la satisfacción general, los puntajes oscilan entre el mínimo posible (15) y 104, apenas un punto por debajo del máximo teórico (105). La media de 79,30 y la mediana de 83 indican un nivel global alto de satisfacción, con una desviación estándar de 16,76 que refleja una variabilidad moderada. Esta dispersión indica que existen diferencias significativas entre los docentes en su percepción global de satisfacción laboral. Los percentiles muestran que el tercio inferior (≤75,33) incluye a docentes con niveles de satisfacción global moderados, mientras que el tercio superior (≥88,66) refleja niveles muy altos. Esto confirma que, aunque predominan los niveles altos de satisfacción, existe un grupo no despreciable de docentes con niveles más bajos que podrían estar relacionados con condiciones particulares del entorno laboral.

Tabla 8. *Estadísticos descriptivos de la satisfacción laboral en docentes universitarios*

Estadísticos		**Satisfacción intrínseca**	**Satisfacción extrínseca**	**Satisfacción general**
Media		36,79	42,51	79,30
Mediana		39,00	44,00	83,00
Desviación estándar		7,86	9,15	16,76
Mínimo		7,00	8,00	15,00
Máximo		48,00	56,00	104,00
Percentiles	33,33	35,00	40,00	75,33
	66,66	41,00	47,00	88,66

Al igual que con la ciber – violencia, en la tabla 9 se analiza la influencia de los factores demográficos en la satisfacción laboral, utilizando las pruebas de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis.

En cuanto al “género”, los resultados muestran que existe una diferencia significativa en la satisfacción extrínseca (Sig. = 0,020) y en la satisfacción general (Sig. = 0,034), mientras que no se observa significancia estadística en la satisfacción intrínseca (Sig. = 0,069). Esto indica que las diferencias entre hombres y mujeres se centran principalmente

en los factores extrínsecos (como salario, condiciones laborales y políticas institucionales), así como en la percepción global de satisfacción laboral. En contraste, la satisfacción intrínseca, relacionada con aspectos motivacionales y el contenido del trabajo, parece no diferir significativamente entre géneros.

Para el "estado civil", ninguna dimensión de satisfacción laboral muestra diferencias significativas, con valores de significancia por encima de 0,05 (Satisfacción intrínseca: 0,129; Satisfacción extrínseca: 0,125; Satisfacción general: 0,103). Esto sugiere que el estado civil no influye significativamente en la percepción de satisfacción laboral de los docentes. Este resultado indica que, independientemente de si los docentes están casados, solteros, en unión libre o divorciados, la satisfacción intrínseca, extrínseca y general se mantienen relativamente constantes.

En cuanto a la "facultad", no se encontraron diferencias significativas en ninguna dimensión de satisfacción laboral ni en la puntuación general, con valores de significancia muy por encima del nivel de corte de 0,05 (Satisfacción intrínseca: 0,782; Satisfacción extrínseca: 0,473; Satisfacción general: 0,545). Esto indica que los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación y de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales tienen niveles similares de satisfacción laboral. Este hallazgo sugiere que, a pesar de las diferencias en niveles de ciber-violencia observadas previamente, las dinámicas laborales y los factores motivacionales y externos son percibidos de manera similar entre los docentes de ambas facultades.

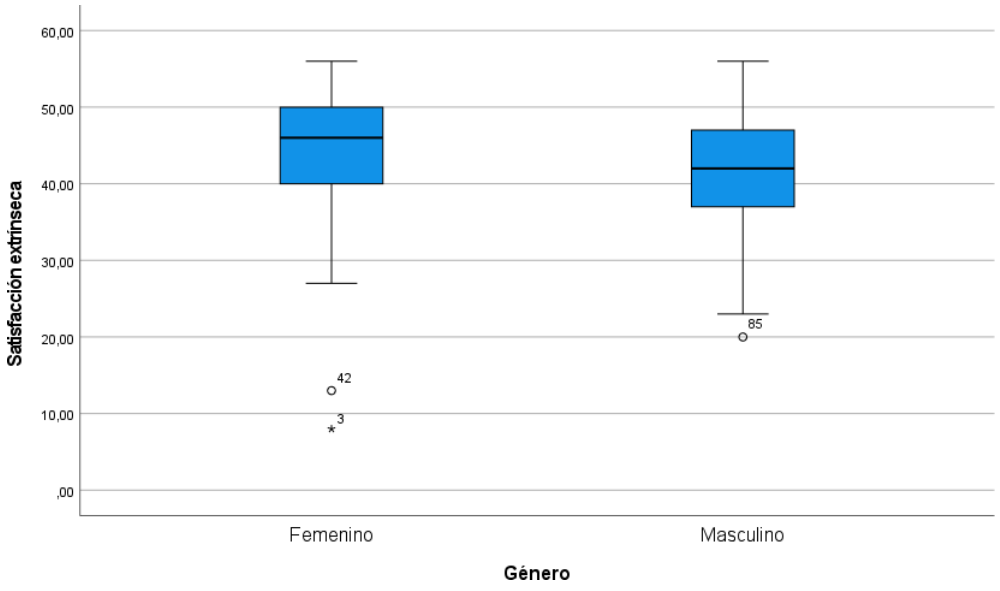
Tabla 9. *Influencia de los factores demográficos en la Satisfacción Laboral*

Factor demográfico	**Estadístico**	**Dimensión**		
		Satisfacción intrínseca	**Satisfacción extrínseca**	**Satisfacción general**
Género	U de Mann-Whitney	1095,000	1015,500	1048,000
	Sig.	0,069	0,020	0,034
Estado civil	H de Kruskal-Wallis	5,670	5,737	6,182
	Sig.	0,129	0,125	0,103
Facultad	U de Mann-Whitney	1128,500	1065,000	1081,000
	Sig.	0,782	0,473	0,545

Tal como lo muestra la figura 6, las mujeres presentan una mediana ligeramente superior a la de los hombres, en la valoración de la satisfacción extrínseca. Esto indica que perciben una mayor satisfacción en factores como salario, condiciones laborales y

políticas institucionales. Sin embargo, el rango intercuartílico en ambos géneros es similar, lo que sugiere que las percepciones de satisfacción son consistentes dentro de cada grupo. Es importante destacar que hay valores atípicos en ambos géneros, pero son más notorios en las mujeres, donde algunas participantes reportan puntajes extremadamente bajos, cercanos al mínimo posible (8). Esto puede reflejar casos específicos de insatisfacción severa que merecen mayor atención.

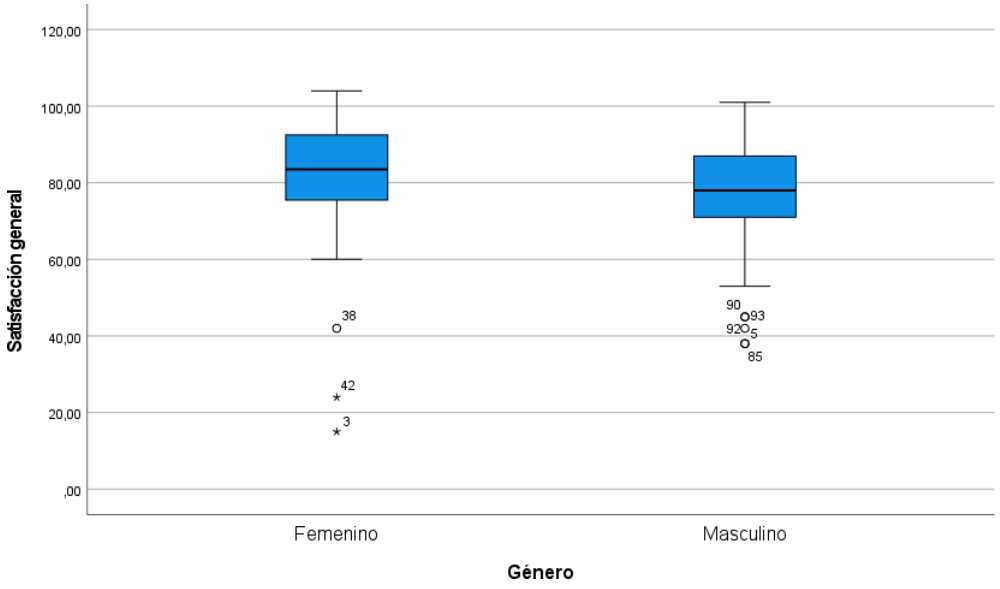
Figura 6. *Diagrama de cajas: Satisfacción extrínseca en función del género*



En la figura 7 se puede observar que las diferencias en la satisfacción general entre hombres y mujeres son menos marcadas. La mediana para ambos géneros se encuentra en niveles altos, aunque las mujeres tienen una ligera ventaja en los puntajes promedio. Los valores extremos y atípicos se distribuyen de manera similar entre ambos géneros, pero nuevamente se destaca que algunas mujeres presentan niveles de satisfacción notablemente bajos, cercanos al mínimo teórico (15). Por otro lado, los hombres también muestran valores bajos, pero menos extremos, lo que sugiere que la percepción de satisfacción general en este grupo es más homogénea.

En general, los diagramas de cajas confirman que las mujeres tienden a reportar una mayor satisfacción en los factores extrínsecos y en la percepción general, aunque presentan una mayor variabilidad, con casos extremos de insatisfacción significativa. Esto podría indicar que, aunque las mujeres encuentran mayor satisfacción en el entorno laboral, también enfrentan condiciones que afectan de manera severa a algunas trabajadoras.

Figura 7. *Diagrama de cajas: Satisfacción laboral en función del género*



3.4 Verificación de la hipótesis

La hipótesis de investigación se verifica a través de una correlación, porque se necesita evaluar en qué medida el aumento en una variable está relacionado con un cambio en la otra. Dado que las series de datos no cumplen con los supuestos de normalidad, se utilizó la correlación de Spearman, que no requiere esta condición. Se trabajó con un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0,05$) y las siguientes hipótesis estadísticas:

H_0: El coeficiente de correlación no es significativo
H_1: El coeficiente de correlación es significativo

Los resultados que se presentan en la tabla 10 muestran correlaciones significativas en todas las dimensiones de la ciber-violencia con las dimensiones de la satisfacción laboral.

La Ciber-victimización verbal-escrita tiene una correlación de -0,31 con la satisfacción intrínseca y de -0,35 con la satisfacción extrínseca. Estas correlaciones negativas

moderadas indican que los docentes que experimentan mayores niveles de ciber-victimización verbal-escrita tienden a tener una menor satisfacción tanto con los factores relacionados con la tarea (intrínseca) como con los factores externos al trabajo (extrínseca). Esto puede deberse al impacto emocional y psicológico de este tipo de agresión, que afecta tanto la percepción del trabajo como las condiciones laborales.

La ciber-victimización visual presenta correlaciones negativas más débiles: -0,22 con la satisfacción intrínseca y -0,27 con la satisfacción extrínseca. Aunque el efecto es menor en comparación con la ciber-victimización verbal-escrita, este tipo de agresión, al involucrar imágenes o videos, afecta principalmente la satisfacción extrínseca, probablemente debido al impacto social y profesional que estas situaciones pueden generar.

La exclusión online tiene correlaciones de -0,24 con la satisfacción intrínseca y de -0,30 con la satisfacción extrínseca. Este tipo de ciber-victimización parece tener un impacto más marcado en la satisfacción extrínseca, lo que podría estar relacionado con sentimientos de aislamiento y exclusión en el ambiente laboral, que afectan las percepciones sobre las relaciones interpersonales y el ambiente organizacional.

Entre la suplantación y la satisfacción intrínseca se observa una correlación de -0,25, mientras que con la satisfacción extrínseca la correlación es de -0,33. Estos resultados indican que la suplantación, al ser un tipo de agresión altamente personal y potencialmente perjudicial para la reputación profesional, afecta de manera más pronunciada los factores externos al trabajo, como las condiciones laborales y las relaciones interpersonales.

Tabla 10. *Correlación entre las dimensiones de la ciber – violencia con la satisfacción laboral*

		Satisfacción intrínseca	**Satisfacción extrínseca**
Ciber – victimización verbal-escrita	Coeficiente	- 0,31	-0,35
	Sig.	0,00	0,00
Ciber – victimización visual	Coeficiente	- 0,22	-0,27
	Sig.	0,02	0,01
Exclusión online	Coeficiente	-0,24	-0,30

	Sig.	0,02	0,00
Suplantación	Coeficiente	-0,25	-0,33
	Sig.	0,01	0,00

Nota. Se calculó la correlación de Spearman

La correlación entre la puntuación total de ciber-victimización y la satisfacción laboral general muestra un coeficiente de -0,32, con un nivel de significancia de 0,000. Este resultado indica que existe una correlación negativa moderada y significativa entre ambas variables, lo que implica que a medida que aumentan los niveles de ciber-violencia experimentados por los docentes, disminuyen los niveles de satisfacción laboral general.

La significancia estadística confirma que la relación observada no es producto del azar, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna de que la ciber-violencia afecta negativamente la satisfacción laboral. La dirección negativa del coeficiente sugiere que la ciber-violencia, al involucrar agresiones digitales que impactan la percepción personal y profesional del docente, influye inversamente en la percepción global de bienestar en el trabajo.

Este impacto general es consistente con los análisis realizados en las dimensiones específicas, donde la ciber-victimización mostró una relación más marcada con los factores extrínsecos. Sin embargo, al considerar la satisfacción general, se incorpora una visión integral que evidencia cómo la acumulación de experiencias negativas en diferentes dimensiones de ciber-violencia repercute en la percepción global del entorno laboral y en el equilibrio emocional del docente.

Tabla 11. *Correlación entre la ciber – violencia con la satisfacción laboral*

		Satisfacción general
Puntuación total de Ciber-victimización	Coeficiente de correlación	-0,32
	Sig.	0,000

Nota. Se calculó la correlación de Spearman

La figura 8 muestra la relación entre la puntuación total de ciber-victimización y la satisfacción laboral general. La recta de regresión ajustada indica la dirección y la intensidad de esta relación. La ecuación de la recta es Y =101 – 0,61X, donde Y representa la satisfacción laboral general y X la puntuación de ciber-victimización. El valor del coeficiente de determinación (R^2) es 0,142; lo que sugiere que el 14,2% de la variabilidad

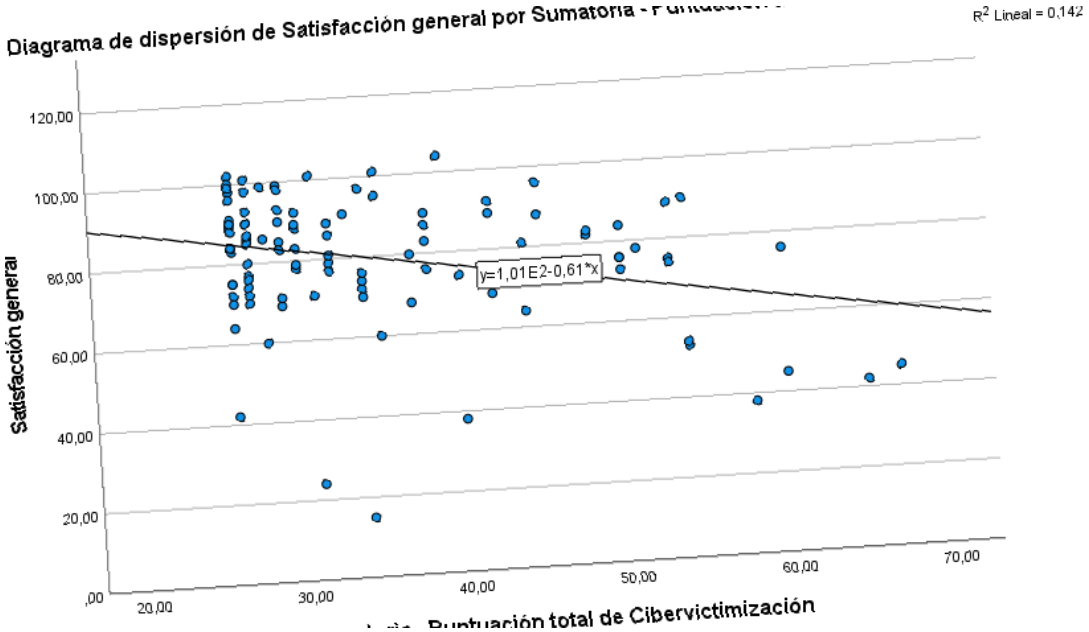
en la satisfacción laboral general puede explicarse por la puntuación total de ciber-victimización.

La pendiente de la recta de regresión (−0,61) indica la razón de cambio de la satisfacción laboral en función de la ciber-victimización. Por cada punto adicional en la puntuación total de ciber-victimización, se espera una disminución promedio de 0,61 puntos en la satisfacción laboral general.

La pendiente negativa confirma que la relación entre ambas variables es inversa, es decir, a mayor ciber-victimización, menor satisfacción laboral.

El valor de R^2 relativamente bajo sugiere que, aunque existe una relación significativa entre estas variables, la ciber-victimización no es el único factor que explica la variabilidad en la satisfacción laboral. Esto implica que otros factores no contemplados en este análisis también influyen en la percepción general de satisfacción laboral de los docentes. Sin embargo, el impacto de la ciber-victimización sigue siendo relevante, ya que el coeficiente de correlación previamente calculado (-0,32) respalda la existencia de una asociación negativa moderada.

Figura 8. *Diagrama de dispersión entre la ciber – violencia y la satisfacción laboral*



3.5 Discusión

Los hallazgos del presente estudio evidencian una relación significativa entre la ciber-violencia y la satisfacción laboral en docentes universitarios. Se observó que mayores niveles de ciber-victimización están asociados con una disminución en la satisfacción laboral, tanto en sus dimensiones intrínseca como extrínseca. Estos resultados coinciden con investigaciones previas que han destacado el impacto negativo de la violencia laboral en el bienestar psicológico y profesional de los docentes.

Por ejemplo, Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías (2020) identificaron que la satisfacción laboral está inversamente relacionada con el síndrome de burnout en personal docente, sugiriendo que factores estresantes en el entorno laboral deterioran la percepción de satisfacción. Aunque centraron su análisis en el burnout, los factores estresantes señalados son consistentes con los efectos observados en las agresiones digitales analizadas en este estudio.

De manera similar, la investigación de Cortez-Silva et al. (2021), realizada durante el confinamiento por la pandemia de COVID-19, encontró una correlación inversa entre la satisfacción laboral y componentes del burnout en docentes, asociando el estrés prolongado con una disminución en la satisfacción laboral. Si bien esta investigación se desarrolló en un contexto extraordinario, los resultados respaldan la relación entre factores adversos y el descenso en el bienestar laboral, un fenómeno también evidenciado en este estudio.

Por otro lado, algunos estudios han concluido que ciertos factores demográficos no tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral. Camacho y Mayorga (2017) señalaron que el estado civil no genera diferencias relevantes en la satisfacción laboral de los docentes universitarios, hallazgo que coincide con los resultados de este trabajo, donde el estado civil tampoco mostró ser una variable significativa en este contexto.

El análisis de las manifestaciones específicas de ciber-violencia realizado en este estudio también permite identificar cómo cada tipo de agresión afecta el entorno laboral de los docentes. Formas de violencia como el trollismo, el hostigamiento, el stalking y el hackeo fueron especialmente destacadas como formas de acoso que no solo impactan la reputación profesional, sino que también influyen negativamente en la percepción de seguridad y satisfacción laboral.

Esta afirmación es congruente con la investigación de Patchin y Hinduja (2020), quienes señalaron que las agresiones digitales más intrusivas tienden a generar un impacto desproporcionado en el bienestar emocional y profesional de las víctimas. Asimismo, Brewer y Kerslake (2020) identificaron que el trollismo y el acecho digital son problemas crecientes en entornos laborales digitalizados, coincidiendo con el contexto analizado en este estudio.

Una de las principales fortalezas de este trabajo es el uso de instrumentos validados para medir tanto la ciber-violencia como la satisfacción laboral, lo que garantiza la fiabilidad de los resultados y permite comparaciones con investigaciones previas. El enfoque en docentes universitarios aporta información valiosa sobre un grupo profesional que enfrenta desafíos específicos derivados de la digitalización de las actividades laborales.

Este estudio contribuye al conocimiento en la materia al evidenciar cómo las agresiones digitales afectan tanto los factores internos del trabajo, relacionados con la motivación y el contenido de las tareas, como los factores externos, asociados con el ambiente laboral y las condiciones de trabajo.

Entre las limitaciones del estudio se encuentra su diseño transversal, que dificulta establecer relaciones causales entre las variables analizadas. Además, el hecho de haber trabajado con una muestra limitada a una sola institución puede restringir la generalización de los resultados.

Para futuros estudios, se deben emplear diseños longitudinales que permitan observar cambios a lo largo del tiempo y ampliar la muestra a diferentes instituciones y contextos socioculturales. También sería valioso explorar intervenciones específicas que permitan mitigar los efectos de la ciber-violencia y mejorar el bienestar laboral de los docentes. Estas acciones podrían incluir políticas institucionales más sólidas, capacitación en el manejo de conflictos digitales y estrategias para fomentar un entorno laboral más seguro y satisfactorio.

CAPÍTULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Existe una correlación negativa entre la ciber-victimización y la satisfacción laboral, lo que confirma que las agresiones digitales disminuyen la motivación y deterioran la percepción del entorno laboral. Esto subraya la importancia de intervenciones institucionales para mitigar estos efectos y promover un entorno académico más seguro.
- El presente estudio permitió identificar múltiples tipos de ciber-violencia que afectan a los docentes universitarios, incluyendo propuestas indecorosas, mensajes acosadores, hostigamiento, stalking, trollismo, hackeo y suplantación de identidad. Estas formas de agresión se presentan con variada frecuencia e intensidad, siendo las más prevalentes aquellas relacionadas con el acoso verbal y el trollismo. Según los resultados del test de ciber-victimización, las experiencias de ciber-violencia se concentran mayoritariamente en niveles bajos, pero se identificaron grupos específicos de docentes que enfrentan niveles moderados y altos de victimización. Las dimensiones más afectadas fueron la verbal-escrita y la suplantación, destacando el impacto personal y profesional de estas agresiones. La naturaleza digital de estas agresiones incrementa su alcance y dificultad para ser controladas, especialmente en un entorno académico altamente expuesto a interacciones virtuales.
- La satisfacción laboral general de los docentes universitarios evaluados es alta, especialmente en su dimensión intrínseca, relacionada con el contenido del trabajo y el desarrollo profesional. Sin embargo, se identificaron variaciones significativas en la satisfacción extrínseca, asociadas a factores como el género, lo que sugiere desigualdades en la percepción de condiciones laborales y políticas institucionales. La correlación negativa entre los niveles de ciber-violencia y la satisfacción laboral confirma que las agresiones digitales afectan tanto la motivación como la percepción del entorno laboral de los docentes.
- El análisis integrado de las experiencias de ciber-violencia y la satisfacción laboral evidenció que la ciber-victimización tiene un impacto negativo significativo en la percepción general de satisfacción laboral. Este efecto es particularmente notable en las dimensiones extrínsecas, como el salario y las condiciones laborales, lo que refleja la relevancia de los factores externos en el bienestar de los docentes. Las experiencias más perjudiciales, como la suplantación, el trollismo y el hackeo, subrayan la necesidad de protocolos específicos para prevenir y gestionar estas agresiones en el

contexto académico. La sistematización de estas dinámicas contribuye al conocimiento sobre cómo las agresiones digitales moldean el entorno laboral y sugiere áreas prioritarias para intervenciones institucionales y políticas públicas.

Recomendaciones

- Es necesario implementar protocolos claros y específicos para prevenir, detectar y gestionar casos de ciber-violencia en instituciones de educación superior. Estas políticas deben incluir capacitación para docentes y personal administrativo en el manejo de herramientas digitales, así como la promoción de un uso ético y responsable de las plataformas virtuales. Además, se debe garantizar que los docentes afectados cuenten con canales confidenciales para reportar incidentes y acceder a apoyo psicológico y legal.
- Es fundamental implementar programas educativos que sensibilicen tanto a docentes como a estudiantes sobre los efectos de la ciber-violencia en el entorno académico. Estos programas deben abordar las distintas manifestaciones de ciber-victimización identificadas en el estudio, enfatizando la responsabilidad compartida en la creación de un ambiente virtual respetuoso y seguro. También se deben incluir estrategias para fortalecer las competencias digitales de los docentes, minimizando así su vulnerabilidad frente a ataques cibernéticos.
- Para profundizar en el conocimiento sobre el impacto de la ciber-violencia, se sugiere realizar investigaciones longitudinales que permitan observar cambios en las experiencias de ciber-victimización y su relación con la satisfacción laboral a lo largo del tiempo. Además, es necesario ampliar el alcance de las muestras a otras instituciones y regiones para obtener resultados más representativos. Estas investigaciones deberían explorar también la eficacia de las intervenciones implementadas y su impacto en el bienestar de los docentes.

Bibliografía

Acuña, J. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32057/1/110%20GTH.pdf

Aguas Villón, L., Fajardo Medina, D., Santos Vera, P., & Sanisaca Guzmán, L. (23 de Enero de 2024). *Violencia digital en el sistema educativo Ecuatoriano: prevención, detección y actuación.* Obtenido de Pol. Con. (Edición núm. 85) Vol. 9, No 1: https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/6481/html

Aguilera, C. (29 de Agosto de 2023). *Acoso a docentes: un problema que afecta a la educación.* Obtenido de https://www.radionacional.co/actualidad/educacion/crece-el-acoso-docentes-en-colegios-que-dicen-las-autoridades

Apugllón, B., & Bueno, C. (24 de Marzo de 2022). *Satisfacción Laboral Docente: La Importancia del Trabajo Escolar, Condiciones y Características Docentes. Estudio de Replicación de Anna Toropova et al. (2020).* Obtenido de https://uprepositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/123456789/893/1/MGE_UPAC_28027.pdf

Barrera, C., Caro, E., & Rey, R. (09 de Marzo de 2023). *Víctimas de ciberviolencia: formas, prevalencia y diferencias de género.* Obtenido de Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación, 12(2), 239-250. Epub: https://doi.org/10.19053/20278306.v12.n2.2022.15268

Buelga, S., Martínez, B., Cava, M., & Ortega , J. (3 de Enero de 2019). *Psychometric Properties of the CYBVICS Cyber-Victimization Scale and Its Relationship with Psychosocial Variables.* Obtenido de https://www.mdpi.com/2076-0760/8/1/13

Cabañas, V., Trujillo, M., & Brea , A. (4 de Junio de 2021). *CIBERACOSO ENTRE ADOLESCENTES: CONCEPTO, FACTORES DE RIESGO Y CONSECUENCIAS SOBRE LA SALUD MENTAL.* Obtenido de XXII Congreso Virtual Internacional de Psiquiatría, Psicología y Salud Mental: https://psiquiatria.com/congresos/pdf/1-8-2021-10-PON35.pdf

Castañeda Santillan, L. L., & Sánchez Macias, A. (01 de Octubre de 2022). *Satisfacción laboral y burnout en personal docente.* Obtenido de Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 12(24), pp. 230-246: https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03

Cook, S. (07 de Marzo de 2024). *Datos y estadísticas sobre el ciberacoso de 2018 a 2024.* Obtenido de https://www.comparitech.com/es/proveedores-de-internet/estadisticas-ciberacoso/

Cuervo, E. (Diciembre de 2016). *Exploración del concepto de violencia y sus implicaciones en educación.* Obtenido de Política y cultura, (46), 77-97: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422016000200077&lng=es&tlng=es.

Duche Pérez , A. B., & Rivera Galdos, G. L. (14 de Octubre de 2019). *Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas.* Obtenido de Enfermería Global, 18(54), 353-373. : https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741

Fonseca, R. (Diciembre de 2023). *Violencia por medio de las redes sociales en estudiantes universitarios durante la pandemia del Covid-19.* Obtenido de Revista San Gregorio, 1(56), 118-131: https://doi.org/10.36097/rsan.v1i56.2391

Gómez, F. M. (2019). *XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia.* Obtenido de Revisión bibliográfica sobre el estudio del ciberacoso: Hacia una propuesta desde el psicoanálisis: https://www.aacademica.org/000-111/574.pdf

Lucio, L., Prieto, M., & Carrillo, J. (Diciembre de 2018). *Manifestaciones de violencias entre alumnos de educación superior: Los usos del WhatsApp*. Obtenido de Manifestaciones de violencias entre alumnos de educación superior: Los usos del WhatsApp. ALTERIDAD.Revista de Educación, 13(2), 204-213: https://doi.org/10.17163/alt.v13n2.2018.04

Pereira Hernádez, M. L. (Mayo de 2023). *Violencia al docente: Una revisión sistémica de la circulación del conocimiento.* Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/370455144_Violencia_al_docente_Una_revision_sistemica_de_la_circulacion_del_conocimiento

Pereira Hernández, M. L., & Gonzáles Torres, A. (01 de Junio de 2023). *Metaanálisis: Ciberviolencia del estudiantado al docente.* Obtenido de Revista Eduweb, 17(3), 20-33: https://revistaeduweb.org/check/17-3/2-20-33.pdf

Recalde Monar, J. (Junio de 2021). *El ciberacoso por redes sociales en Ecuador.* Obtenido de https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20945/1/UPS-GT003383.pdf

Rudolph, C., & Zacher, H. (2020). *"The COVID-19 generation": A cautionary note.* Obtenido de Work, Aging and Retirement, 6(3), 139–145: https://doi.org/10.1093/workar/waaa009

Ruiz Ramirez, R, Zapata Martelo, E., Ruiz Martinez, F., & Garcia Cué, J. (14 de Marzo de 2022). *Manifestaciones del bullying docente en la Universidad Autónoma Chapingo, México.* Obtenido de Revista Col. San Luis vol.10 no.21 San Luis, 10(21), 00026: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-899X2020000100017#:~:text=El%20bullying%20docente%20se%20presenta,medios%20electr%C3%B3nicos%20y%20redes%20sociales).

Sanjuán, C. (2019). *Violencia Viral, análisis de la violencia contra la adolescencia en el entorno digital.* Obtenido de Save the Children.

Téllez, F. (16 de Abril de 2016). *Prefijo CIBER: arqueología de su presencia en la sociedad del conocimiento.* Obtenido de Investigación & Desarrollo, vol. 24, núm. 1, pp. 142-162, 2016: https://doi.org/10.14482/indes.24.1.8688

Tercero, M. (2018). *EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LASATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN GRUPO HERDOIZA, EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA, CANTÓN AMBATO.*

Vicente, S., Lopez, P., Tejo, M., & Gonzales, S. (30 de Abril de 2019). *SATISFACCIÓN DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN DEL ALUMNADO.* Obtenido de International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 3, 1, pp. 37-56, 2019: https://www.redalyc.org/journal/3498/349860896003/html/

Castañeda, L., & Sánchez, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos: Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 12*(24), 230-246. doi:https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03

Cortez, D., Campana, N., Huayana, N., & Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones, 9*(3). doi:https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812

Hinduja, S., & Patchin, J. (2020). *Cyberbullying Identification, Prevention, and Response.* Cyberbullying Research Center.

Muñoz, T., Gómez, A., & Sánchez, B. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria obligatoria. *Revista de Gestión de la Educación, 7*(1), 161-177. doi:http://dx.doi.org/10.15517/rge.v7i1.27578

Ngowella, G., Loua, L., & Suharnomo. (2022). A review on cyberloafing: The effects of social platforms on work performance. *Asia Pacific Fraud Journal,, 7* (1), 27-39. doi:10.21532/apfjournal.v7i1.