



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR
HUMANO
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD
EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE AMBATO

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de previo a la
obtención del título de Licenciados en Psicología.

Autores

Ashqui Torres Heidi de los Angeles

Teran Pazmiño Jhetro Francisco

Tutor(a)

Psc. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo. Mg.

AMBATO – ECUADOR
2023

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Heidi de los Angeles Ashqui Torres, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE AMBATO”, como requisito para optar al grado de Licenciado en Psicología General y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, aceptó que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 28 días del mes de agosto de 2023 firmo conforme:

Autor: Heidi de los Angeles Ashqui Torres

Firma:



Número de Cédula: 1803862174

Dirección: El Bosque

Provincia: Tungurahua **Ciudad:** Ambato

Parroquia: Santa Rosa

Barrio: Santa Marianitas

Correo Electrónico: hashqui@uti.edu.ec

Teléfono: 0987503548

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Jhetro Francisco Teran Pazmiño, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE AMBATO”, como requisito para optar al grado de Licenciado en Psicología General y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

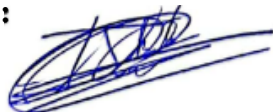
Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, aceptó que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 28 días del mes de agosto de 2023 firmo conforme:

Autor: Jhetro Francisco Terán Pazmiño

Firma:



Número de Cédula: 050406300-9

Dirección: Av.General Proaño

Provincia: Cotopaxi **Ciudad:** Latacunga

Parroquia: Eloy Alfaro

Barrio: San Martín

Correo Electrónico: jteran2@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0999707195

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular “CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE AMBATO” presentado por Heidi de los Angeles Ashqui Torres y Jhetro Francisco Teran Pazmiño, para optar por el Título de Licenciado en Psicología General.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte de los Lectores que se designe.

Ambato, 08 de septiembre del 2023



Ps. Ind. Luis Fernando Faruchain Pozo. Mg.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado en Psicología General, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 08 de septiembre 2023



.....
Heidi de los Angeles Ashqui Torres
1803862174



.....
Jhetro Francisco Teran Pazmiño
0504063009

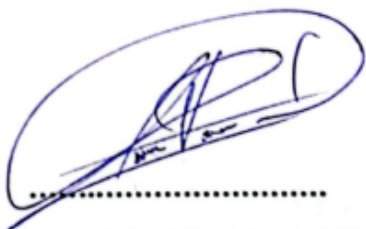
APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE AMBATO”, previo a la obtención del Título de Licenciado en Psicología General, reúne los requisitos de fondo y forma para que los estudiantes puedan presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 08 de septiembre de 2023



Psc. Ind. José Miguel Acuña Mayorga. Mg.
LECTOR



Psc. Cl. Mónica Maribel Vasco Álvarez. Mg.
LECTOR

DEDICATORIA

Heidi de los Angeles Ashqui Torres

Primero a Dios por darme sabiduría y discernimiento para poder culminar esta etapa de mi vida con éxito donde me ha acompañado cada día de mi vida, también a mis padres por no dejarme caer y siempre darme las fuerzas para seguir mejorando y llegar a la meta, además a mis hermanas que han sabido estar para mí cuando he necesitado apoyo y mantenerme en el camino sin desviar mis ideales, a mis amigos que me han sido mi compañía en todos estos años y mi ánimo, a mis maestros que han estado apoyando y siguiendo mi carrera de cerca y por último me agradezco por creer en mí y mantenerme firme en mis decisiones con y para mi futuro haciendo caso omiso a todo lo que ha querido truncarme.

Jhetro Francisco Terán Pazmiño

Agradezco principalmente a Dios por darme salud y vida para culminar esta etapa de mi formación profesional como también a mi madre la cual me ha brindado la educación para poder salir adelante y cumplir todos mis sueños y objetivos y por último a mi tutor el cual ha sabido guiar la investigación con determinación y éxito para así poder alcanzar el objetivo de obtener mi título universitario.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos fervientemente a nuestro tutor Individual Psi. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc., por su paciencia y apoyo en todas las inquietudes que se han generado en el desarrollo del proyecto de titulación ya que ha sabido hacer frente a cada una de ellas de manera profesional y ética, además de ganarse nuestra mayor admiración y respeto por permitirnos destacarnos y desarrollar competencias que nos servirán en el ámbito profesional.

A nuestro tutor grupal Psi. Ind. José Miguel Acuña Mayorga MSc., agradecemos por su preocupación y apoyo para el desarrollo del proyecto de titulación que nos ha sabido guiar con empatía y resiliencia en cada clase con el fin de presentar un trabajo a nivel y acabarlo con éxito.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| PORTADA..... | i |
| AUTORIZACIÓN DEL AUTOR..... | ii |
| AUTORIZACIÓN DEL AUTOR..... | iii |
| APROBACIÓN DEL TUTOR..... | iv |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD..... | v |
| APROBACIÓN DE LECTORES..... | vi |
| DEDICATORIA..... | vii |
| AGRADECIMIENTO..... | viii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS..... | ix |
| RESUMEN..... | x |
| ABSTRACT..... | xi |
| INTRODUCCIÓN..... | 2 |
| MARCO METODOLÓGICO..... | 9 |
| RESULTADOS..... | 13 |
| Experiencias en relación a la dimensión individual sobre la calidad de vida laboral..... | 14 |
| Experiencias en relación a la dimensión individual sobre la calidad de vida laboral..... | 17 |
| Experiencias en relación a la dimensión individual sobre la calidad de vida laboral..... | 19 |
| DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES..... | 22 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 25 |
| ANEXOS..... | 29 |

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO
CARRERA PSICOLOGÍA

TEMA: CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE AMBATO

AUTORES:

Heidi de los Angeles Ashqui Torres

Jhetro Francisco Teran Pazmiño

TUTOR (A):

Psc. Ind Luis Fernando Taruchain Pozo, Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

La calidad de vida laboral se refiere a satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo, por ello el presente estudio se desarrolló con el objetivo de comprender las experiencias sobre la calidad de vida laboral que construyen los docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Ambato, posicionado desde el paradigma constructivista y sustentando con el enfoque cualitativo, manteniendo un diseño fenomenológico y con tipo de muestreo teórico, además tomando a la entrevista semiestructurada como técnica de producción de datos, y la codificación como análisis de datos. Los resultados arrojaron que los colaboradores ocupan aspectos básicos como la motivación, una buena actitud, un clima laboral estable, la equidad entre compañeros, el compromiso, la comunicación y la participación para ser eficaces en su trabajo, así pues, como conclusión los colaboradores reflejan que su desarrollo laboral es en base a su bienestar personal y laboral para rendir y ser productivos en sus actividades así como competentes y eficaces en su puesto de trabajo y su institución, por lo cual se hace notar la importancia que deben tomar las organizaciones para mantener a sus trabajadores sostenibles y estables.

DESCRIPTORES Calidad de vida laboral, Docencia, Organización del trabajo, Psicología Organizacional, Satisfacción en el trabajo.

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO
CARRERA PSICOLOGÍA

TEMA: QUALITY OF WORK LIFE IN TEACHERS OF AN EDUCATIONAL UNIT IN THE CITY OF AMBATO

AUTORES:

Heidi de los Angeles Ashqui Torres

Jhetro Francisco Teran Pazmiño

TUTOR (A):

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo, Mg

ABSTRACT

The quality of work life refers to employee satisfaction with a variety of needs through resources, activities and results derived from participation in the workplace, therefore this study was developed with the objective of understanding the experiences on the quality of work life constructed by teachers of an educational unit in the city of Ambato, positioned from the constructivist paradigm and sustained with the qualitative approach, maintaining a phenomenological design and with a theoretical sampling type, also taking the semi-structured interview as a technique of data production, and coding as data analysis. The results showed that the collaborators occupy basic aspects such as motivation, a good attitude, a stable work environment, equity among colleagues, commitment, communication and participation to be effective in their work, thus, as a conclusion the collaborators reflect that their work development is based on their personal and work wellbeing to perform and be productive in their activities as well as competent and effective in their job and their institution, which shows the importance that organizations should take to keep their workers sustainable and stable

KEYWORDS: Quality of work life, Teaching, Work organization, Organizational psychology, Job satisfaction.

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE AMBATO

QUALITY OF WORK LIFE IN TEACHERS OF AN EDUCATIONAL UNIT IN THE CITY OF AMBATO

Autor: Heidi de los Angeles Ashqui -
Torres
hashqui@uti.edu.ec

Autor: Jhetro Francisco Teran -
Pazmiño
jteran@uti.edu.ec

Tutor: Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain
- Pozo

fernandotaruchain@uti.edu.ec

Lector: Ps. Ind. José Miguel Acuña -
Mayorga

joseacuna@uti.edu.ec

Lector: Ps. Cl. Mónica Maribel Vasco –
Álvarez.

monicavasco@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la
obtención del título de
Psicólogo General de la
Universidad Tecnológica
Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cualitativa.

La calidad de vida laboral se refiere a satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo, por ello el presente estudio se desarrolló con el objetivo de comprender las experiencias sobre la calidad de vida laboral que construyen los docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Ambato, posicionado desde el paradigma constructivista y sustentado con el enfoque cualitativo, manteniendo un diseño fenomenológico y con tipo de muestreo teórico, además tomando a la entrevista semiestructurada como técnica de producción de datos, y la codificación como análisis de datos. Los resultados arrojaron que los colaboradores ocupan aspectos básicos como la motivación, una buena actitud, un clima laboral estable, la equidad entre compañeros, el compromiso, la comunicación y la participación para ser eficaces en su trabajo, así pues, como conclusión los colaboradores reflejan que su desarrollo laboral es en base a su bienestar personal y laboral para rendir y ser productivos en sus actividades así como competentes y eficaces en su puesto de trabajo y su institución, por lo cual se hace notar la importancia que deben tomar las organizaciones para mantener a sus trabajadores sostenibles y estables.

Palabras Clave: *Calidad de vida laboral, Docencia, Organización del trabajo, Psicología Organizacional, Satisfacción en el trabajo.*

The quality of work life refers to employee satisfaction with a variety of needs through resources, activities and results derived from participation in the workplace, therefore this study was developed with the objective of understanding the experiences on the quality of work life constructed by teachers of an educational unit in the city of Ambato, positioned from the constructivist paradigm and sustained with the qualitative approach, maintaining a phenomenological design and with a theoretical sampling type, also taking the semi-structured interview as a technique of data production, and coding as data analysis. The results showed that the collaborators occupy basic aspects such as motivation, a good attitude, a stable work environment, equity among colleagues, commitment, communication and participation to be effective in their work, thus, as a conclusion the collaborators reflect that their work development is based on their personal and work wellbeing to perform and be productive in their activities as well as competent and effective in their job and their institution, which shows the importance that organizations should take to keep their workers sustainable and stable.

Keywords: *Quality of work life, Teaching, Work organization, Organizational psychology, Job satisfaction.*

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se posiciona desde el campo temático de la psicología organizacional, encargada del estudio del comportamiento, de sus relaciones y la influencia de los individuos y grupos en contexto con una organización. Según la Asociación Americana de Psicología (APA, 2023) explica que el punto esencial de la psicología organizacional es comprender a las personas y su función en el trabajo, influyendo y tratando de mejorar aspectos laborales, incluido el rendimiento, la comunicación, la satisfacción profesional y la seguridad, para beneficiar a la organización y a sus empleados utilizando principios psicológicos y metodologías de investigación. Así pues, este estudio se establece desde el enfoque humanista, que significa la valoración de los atributos y las relaciones humanas, independientemente de la etnia, nacionalidad, condición social o género (Cáceres, 2019). Teóricamente basada en la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, hablando de existencialismo, de la experiencia única del individuo por sobrevivir basada en una jerarquía de necesidades, para Mendoza y Varas (2018) enfatizan que “Las necesidades individuales del ser humano son representaciones carentes de satisfacción, y si no son satisfechas resultará imposible que el individuo logre sentirse realizado” (p.13). En otras palabras, todo sujeto nace con determinadas necesidades, cuyo cumplimiento les permite avanzar y satisfacer otras necesidades más complejas. Las necesidades individuales fisiológicas como el hambre, la sed, el oxígeno, el refugio y el

sueño son necesidades necesarias para la supervivencia del individuo y como paso básico para rendir dentro de una organización, así mismo, la necesidad de seguridad se manifiesta en perseverar por la seguridad laboral, manteniendo una cuenta bancaria considerable y garantizando la protección de una jubilación, mientras que, la necesidad de buscar amistades y grupos da un sentido de pertenencia y aceptación lo cual en la calidad de vida laboral es importante que el trabajador encaje, lo que nos lleva a las necesidades de logro, educación, respeto y competencia, que hace que gane precedencia en la cima de la pirámide y ser reconocido es parte de una mejor calidad de vida, por último, la necesidad de autorrealización, implica una amplia comprensión del *yo* y la actualización de todo el potencial del individuo, ya que, el sujeto modifica su visión de propósitos propios para subsistir y desarrollarse según los nuevos requerimientos de la empresa, manteniéndose capacitado, motivado y competitivo para contribuir a su crecimiento como colaborador y su desenvolvimiento laboral.

Por tanto, como antecedentes investigativos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó un informe en conjunto con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, con el fin de formular mejores políticas sociales, de empleo y relacionadas con el trabajo, en esta ocasión se realizó en base la situación laboral de 1200 millones de trabajadores del mundo en cuanto a horas y niveles de trabajo

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

pesado así como desbalance emocional, lo cual observaron que aquellos que mantenían menos estudios académicos eran los mismos que tenían menos probabilidad de desarrollarse mejor profesionalmente así como destacar en sus competencias, examinando aspectos como: el medio físico, la carga laboral, la calidad de estadía laboral, el ambiente social, las capacidades y su crecimiento, las perspectivas y la retribución. Los resultados arrojaron que los colaboradores de la República de Corea representan un 70% de los resultados refiriendo que solo tienen máximo dos horas para ocuparse de asuntos personales. Mientras que países como Turquía, Estados Unidos y demás países de Europa representan del 20% al 40%. Finalmente el 12 % de los empleados expuso ser objeto de ofensas verbales, deshonras y acoso inclusive sexual (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

Así también, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) realizó un informe en el 2018 analizando 189 países del mundo desvelando cuáles son aquellos con mejor calidad de vida, encabezando Noruega y cerrando con Níger, sin embargo, la calidad de vida no es lo mismo que calidad de vida en el trabajo y no hay los suficientes estudios macro que avalan la importancia merecida en esta situación, aun así, la OIT y Eurofound solicitaron a todos los países del mundo a elaborar encuestas sobre las condiciones de trabajo sobre la calidad del empleo, Tomei (2019) Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT explica “Las buenas condiciones de trabajo contribuyen al bienestar de los trabajadores y al éxito de las empresas” (p.12), los resultados

arrojaron que en todos los países, la brecha salarial se mantiene, estableciendo que las mujeres ganan una menor remuneración que los hombres. Una gran problemática como inestabilidad del trabajo representa un 30% en el mundo, por ende los colaboradores exponen tener un empleo sin perspectivas de avanzar profesionalmente. Si9n embargo, un aspecto de mejora es que el 70% de los países encuestados refirieron que están a gusto con la gestión empresarial, con la comunicación entre jefes y compañeros, lo cual el informe resaltó que si se puede lograr una mejor calidad de vida laboral siempre y cuando se tome atención y acción a las exigencias que tengan los trabajadores así como protegerlos de riesgos laborales.

Por otra parte, en Latinoamérica, Velásquez y Vásquez (2019) señalan que en el Perú en la Municipalidad de San Román, siendo una entidad pública, cuenta con un mayor número de empleados desmotivados e insatisfechos en su entorno laboral dadas por su empleador, mismo que es calificado como pésimo por los usuarios externos, por lo cual, hicieron una estimación hacia el ambiente de trabajo de los trabajadores, donde se encargaron de identificar de qué se compone para que sea una respuesta positiva o negativa, lo cual los llevó a una exploración integral acerca del tema investigativo, concluyendo que el recurso humano es el elemento más importante dentro de la empresa y por lo tanto, el entorno de trabajo debe ser el óptimo y adecuado para que su percepción sea positiva. Así mismo, en 2016 Suescún y Carrero et ál., realizaron un estudio de la Calidad de vida laboral en el país de

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

Colombia en una organización de índole social a través del instrumento CVT-GOHISALU, por lo cual los resultados arrojaron que la satisfacción laboral depende de la sostenibilidad empresarial así como del bienestar propiciado ya que mencionan que la seguridad del trabajador así como el puesto que mantiene, se desglosa gracias al entorno, así como bienestar alcanzado por el crecimiento personal, sin embargo, respecto al tiempo libre se ha establecido que existe una falta de motivación en el equipo por lo que es indispensable crear un programa de actividades que permita el desarrollo laboral cumpliendo de manera satisfactoria los proyectos del trabajador.

Por consiguiente, en Ecuador, Torres et ál (2021) realizó una investigación de tipo descriptivo de la CVL de una empresa manufacturera de la ciudad de Quito, desde un enfoque cuantitativo basado en el método deductivo, estadístico y técnico de los instrumentos, como lo fue el cuestionario de calidad de vida profesional CVP35. El estudio incluyó a trabajadoras y trabajadores con más de tres meses en su puesto laboral y con contratos indefinidos en la empresa, con una muestra de 136 trabajadores, en base a las subescalas de: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca arrojando resultados donde 65% posee mucha calidad de vida profesional, 24% bastante, 11% algo y 1% nada, manifestando que la CVL relaciona aspectos laborales tanto propios como grupales asistiendo en las experiencias del trabajo y metas empresariales e individuales.

Por último, en la provincia de Tungurahua se realizó un estudio con el fin de saber cómo influye adaptarse a las nuevas necesidades del mercado comercial y laboral en la calidad de vida de los trabajadores, de seis fábricas y distribuidoras de zapatos de la ciudad donde sus resultados recolectados fueron a través de una encuesta compuesta por cuatro categorías según la escala de Likert con constancia de veinte y dos preguntas. Las respuestas obtenidas y analizadas permitieron identificar que la CVL se encuentra relacionada con el rendimiento de las empresas conociendo las perspectivas que tienen los colaboradores respecto a sus condiciones de trabajo y cómo influyen algunos factores en su desempeño laboral (Freire y Pérez, 2021).

Lo que nos lleva a los vacíos de conocimiento después de lo indagado que se consideró en esta investigación son de evidencia, de tipo metodológico y de participantes ya que se evidencia una amplia carencia de estudios macro sobre la calidad de vida laboral, además, no hay una extensa información acerca de estudios cuantitativos y por último, los docentes son muestras carentes de investigaciones en el área de calidad de vida laboral.

Como antecedentes literarios de CVL se remontan a principios del siglo XX momento en el cual predominaba la economía capitalista industrializada, con un enfoque norteamericano administrativo de Taylor, teoría centrada en aumentar la eficiencia y los niveles de productividad de los empleados, con la meta de reducir los costos, gestionando división de las tareas además del riguroso control de la eficiencia

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

en el cumplimiento de las mismas y la excesiva especialización de las actividades, más no en la CVL, pues, no se consideraba una variable importante para la gestión. Esta actitud trajo como consecuencia una tendencia de ausentismo alto, falta de motivación, alta rotación de los empleados y abandono de sus puestos, para Granados la mano de obra es el medio para alcanzar objetivos mas no como un universo. (Granados, 2011). Con el paso del tiempo y evolución social se debilitó el proceso organizativo por lo que surgió la necesidad de crear nuevas fuentes de procesos administrativos, surgiendo la teoría de Elton Mayo una de las pioneras fundamentada en un enfoque centrado en los recursos humanos y el potencial de las empresas como un elemento valioso y preponderante. Desde entonces la concepción de organización y empresa empieza a tener nuevas corrientes y tintes, es así que en los sesenta, involucrándose en la nueva corriente organizaciones como el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos y la Fundación Ford para el cambio de conceptualización divergente a la retórica de los años sesenta. (Espinosa y Morris, 2020).

En razón a lo anterior, la Gestión de Talento Humano (GTH) surge con mayor fuerza en las nuevas formas de gestión empresarial y de recursos humanos haciendo énfasis en la sólida construcción de la relación social y psicológica que se da entre una compañía y su personal llamada CVL. Según el Instituto Europeo (2020) La GTH “es la estrategia de una organización para la contratación, capacitación y retención de los empleados que desarrollan un mejor rendimiento procesados mediante

cuatro fases: seleccionar al personal, evaluar su potencial, desarrollarlo y retenerlo” (s.p.). Así pues, es considerada una táctica laboral a largo plazo que va orientada a que esos recursos humanos (RH) sean cruciales en la consecución de los objetivos de la empresa, comprometida para captar y desarrollar a los colaboradores que necesita impulsando su negocio y preocupándose por el correcto funcionamiento de las actividades en las organizaciones, desde el enfoque de incentivar el trabajo creando nuevas formas de empleo basados en la confianza, seguridad y armonía organizativa que involucra la salud emocional e integral física del trabajador mejorando de esta manera el rendimiento productivo del mismo. (Kim y Ryu, 2015). De lo mencionado entonces se intuye que existe una deuda social en mantener elevar el desarrollo del trabajador desde la salud mental de este para obtener mejores resultados productivos.

trabajadores mediante la responsabilidad social corporativa puede elevar de forma

Por tanto, satisfacer las necesidades de los simultánea su calidad de vida laboral.

Por lo cual, la CVL especifica el bienestar mental del trabajador (2020) con la definición: De satisfacción del trabajador mediante la participación activa de este dentro de su ambiente laboral desde un enfoque sociable. (p.10). Mientras que Grote y Guest (2017) mencionan a su vez que la CVL se centra en el desarrollo integral y personal del trabajador desde la creación de un sistema de políticas enfocadas en el respeto.

desde la creación de estrategias

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

producto de un sistema organizado y mediante la comunicación efectiva y asertiva. Por su parte, Hernandez y Vicente et ál (2017) plantean que la CVL es la cultura organizacional, el apoyo social, la salud tanto organizacional como de los empleados con variables que desglosan dimensiones para medir la misma en un determinado ambiente laboral.

Dichas dimensiones según Segurado y Agulló (2002) permiten clasificar la calidad de vida en el trabajo para la evaluación de la misma siendo así a) los indicadores del individuo se enfoca en cómo experimenta el sujeto y como se desarrolla en su entorno de trabajo, b) de igual manera el medio ambiente manifiesta la creación de políticas basadas en la ayuda y cooperación entre todos los sujetos del ambiente laboral para salvaguardar la salud psicológica de cada uno y por supuesto potenciarla, c) por consiguiente la organización hace referencia a la estructura, el funcionamiento, la cultura, el cambio, la participación y toma de decisiones dentro de la organización, d) y finalmente el entorno laboral que consta de la prevención de riesgos laborales, políticas de empleo, seguridad y estabilidad de la empresa.

A consecuencia de ello, los indicadores implican alcanzar un nivel razonable de CVL, por ello, cada indicador se desglosa en subdimensiones que tienen un impacto significativo en el compromiso del individuo hacia su organización empleadora, así pues, dentro de la primera subdimension del individuo a) se habla de la Satisfacción laboral como actitud general resultante de varias específicas que un

trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados b) De otro modo también las condiciones sanas en las relaciones laborales se ven afectadas por acciones específicas como las capacidades, oportunidades, preferencias de personas del entorno e inclusive la edad. , c) así también la motivación laboral que dirige los esfuerzos del colaborador hacia las metas de la organización, d) a su vez, las Actitudes y valores hacia el trabajo son desarrolladas por el sujeto hacia su situación laboral pudiendo ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo, e) así mismo, la Implicación, compromiso y la centralidad del trabajo están asociadas a la asunción de responsabilidades por parte del personal, así como la resolución de los problemas de encaje organizacional y técnico que permitan optimizar los conocimientos, para adquirir habilidades y competencias más depuradas, lo cual busca que el colaborador se mantenga centrado y sostenible en todas sus responsabilidades, h) y finalmente el Bienestar individual está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser inferir en el individuo.

Del mismo modo en la dimensión de medio ambiente contribuye a la comunicación y unión como equipo, además se observa el respeto a la privacidad del trabajador siendo a) condiciones de trabajo las que abarcan todas las circunstancias que en él se desarrollen y que afecten de forma directa o indirecta a los trabajadores b) además el diseño ergonómico está centrado en el sujeto y en las restricciones y capacidades humanas c) por otro lado la seguridad e higiene, desarrolla actividades necesarias destinadas

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

a la prevención de riesgos derivados del trabajo, también están d) las nuevas tecnologías que ayudan en la creación o desarrollo que forma parte de la revolución digital, aparte el e) Análisis de puestos, sirve para recopilar información sobre las tareas, responsabilidades, habilidades requeridas y resultados esperados de una posición laboral, a fin de saber qué perfil es el más idóneo para ocuparlo, y finalmente las f) características y contenido del trabajo son la realización de actividades por parte de una persona utilizando sus habilidades manuales e intelectuales en coordinación con su entorno.

A su vez en la dimensión de organización se habla de indicadores como a) la organización del trabajo donde aquellas prácticas y pautas utilizadas por un empleado o una empresa tienen el objetivo de llegar a una meta, además b) la efectividad y productividad, aludiendo a la producción por un equipo, empresa o individuo de los productos, c) también, el organigrama, que muestra la estructura interna de una organización o empresa, así con la estructura y funcionamiento, de esta manera se aplican las actividades a realizarse en el que se deberán alcanzar metas específicas, d) aparte la cultura y cambio estructural, es el proceso que ocurre cuando las organizaciones hacen una transición de su estado actual a algún estado futuro deseado, e) así como la participación y toma de decisiones, significa, al menos, elegir una alternativa de dos opciones posibles, f) así también el Factores psicosociales, son aquellas circunstancias cotidianas del trabajo en relación la realización de actividades laborales, además condiciones o reglas

internas que se relacionan según la empresa, organización o institución g) así como los aspectos sociales, puesto que el entorno afecta indudablemente en las relaciones inter laborales., h) Además la comunicación asertiva es fundamental para el ambiente del desempeño de trabajo. i) por último el entorno del trabajo es directamente proporcional a la productividad, en un ambiente sano de convivencia, el trabajador tiene mayor expectativa en el cumplimiento de sus actividades.

Por último respecto a la dimensión de entorno laboral, se determina que efectivamente los trabajadores que han permanecido con mayor estabilidad en el ambiente laboral tienen mayor conocimiento o capacitación respecto a las formas de prevención y adecuamiento de conducta en un ambiente de armonía laboral. a) Bienestar laboral y salud de los trabajadores, influyendo en algunos aspectos en donde se tomará en cuenta instrumentos al cual tienen acceso. b) así también las condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida, dependen de múltiples factores que pueden ser de tipo social, económico, político, cultural y de salud, c) además las variables sociodemográficas, son las características de las personas y las organizacionales. y finalmente, factores socio-económicos, se destaca comúnmente por ser una de las últimas etapas del proceso de reclutamiento.

En cuanto al ámbito legal, según el Código del Trabajo, determina que:

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

Será el Ministerio de Trabajo y Empleo quien se encargará de realizar un reglamento basados en normativas de mayor rango para la protección del trabajador considerando que históricamente han sido un sector afectado por los grupos de poder y dueños de masas económicas, por lo que su administración está basada en derechos rectores en prevenir riesgos. (Código del Trabajo, 2005).

Así también el Art. 325 menciona que el Ecuador al ser un estado de derechos debe reconocer las diversas modalidades de trabajo y salvaguardar la inclusión y cuidado integral físico y psicológico entendiendo a este sector un grupo productivo para el desarrollo del estado. (Código del Trabajo, 2005)

Dentro de la constitución de la república del Ecuador se establecen los siguientes artículos concerniente a los derechos de los trabajadores, donde se estipula:

Art. 33.- El trabajo es un derecho social como económico el cual implica deberes, obligaciones, responsabilidades desde el estado hasta el empleador y trabajador quienes trabajarán en conjunto para crear entornos confiables basados en respeto y dignidad que involucra remuneraciones justas y perspectiva en derechos humanos. (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art. 78.- Menciona los derechos de los profesores quienes se encuentren en el eje particular quienes gozarán de toda normativa y política basado en la protección de los derechos y garantías del

trabajador. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Por lo cual, los colaboradores son respaldados por la ley para que puedan gozar de sus derechos dentro del área laboral que les permita llegar a un buen tipo de calidad de vida laboral en la organización, empresa o institución donde presten sus servicios.

A partir de la revisión, la argumentación del tema de interés en la investigación se plantean las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las experiencias sobre la calidad de vida laboral que construyen los docentes de una unidad educativa de la ciudad de Ambato?, ¿Cuáles son las experiencias de la dimensión individual sobre la calidad de vida laboral que construyen los docentes de una unidad educativa de la ciudad de Ambato?, ¿Cuáles son las experiencias de la dimensión socio laboral sobre la calidad de vida laboral que construyen los docentes de una unidad educativa de la ciudad de Ambato?, ¿Cuáles son las experiencias de la dimensión organizacional sobre la calidad de vida laboral que construyen los docentes de una unidad educativa de la ciudad de Ambato?.

La importancia del presente estudio se centra en la calidad de vida laboral, el análisis del bienestar de los colaboradores de una organización considerando el ámbito humano, ya que el individuo puede pertenecer y coexistir dentro de su área laboral, pero es importante la forma de convivir con las personas en el entorno, generando un clima de tranquilidad social durante el periodo de trabajo, sin embargo para Pérez y Zapata se debe crear

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

programas, proyectos y estrategias específicas referidas al ambiente sano laboral en el cuidado y responsabilidad conjunta de cuidar y mantener la integridad física y psicológica, et ál (2014). Por lo tanto, el propósito de esta investigación se basa en las experiencias de los docentes de una Unidad Educativa en relación a la calidad de vida laboral.

Finalmente el objetivo general de esta investigación es: Comprender las experiencias sobre la calidad de vida laboral que construye los docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Ambato, mientras que como objetivos específicos son, a) Analizar las experiencias de la dimensión individual sobre la calidad de vida que construye los docentes de una Unidad educativa de la ciudad de Ambato, B) Caracterizar las experiencias de la dimensión sociolaboral sobre la calidad de vida que construye los docentes de una Unidad educativa de la ciudad de Ambato, c) Identificar las experiencias de la dimensión organizacional sobre la calidad de vida que construye los docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Ambato.

2. MARCO METODOLÓGICO.

Para la presente investigación se ha seleccionado el paradigma constructivista, el cual, posiciona al investigador en un punto central para direccionar el proceso de estudio considerando la naturaleza del fenómeno, con la finalidad de que los resultados sean comprendidos desde una amplia perspectiva. Por tal razón, Deroncele (2020) afirma que este

paradigma permite un acercamiento directo con una determinada realidad para conocerla o descubrir un nuevo conocimiento dentro del ámbito que rodea al ser humano, implicando una interacción constante entre el mundo real con los procesos de interpretación de la persona. A su vez, Pinto (2018) menciona que este paradigma permite construir un conocimiento a partir de la interacción que tienen los miembros de la investigación, en la cual, se recopila la mayor cantidad de información que se obtiene de una experiencia personal sobre un hecho específico, por ende, aporta aspectos relevantes que permiten construir un conocimiento, así como la comprensión del fenómeno que surge de una construcción propia que se logra a través de la actividad cognoscitiva que forma parte de los procesos mentales encargadas de percibir, comprender y almacenar un tipo de información que al ser evocada se revela como un aprendizaje significativo (Deroncele, 2020). Este paradigma es una forma de clarificar una situación, la misma, que es adaptada conforme ha transcurrido el tiempo y la influencia del medio social, laboral, para así lograr crear nuevos criterios y significados propios de la persona (Palma, 2020). De tal modo que, el constructivismo es el resultado de un evento o acontecimiento que forma parte de la vida. En consecuencia, mantiene un enfoque hermenéutico que comprende el fenómeno desde la subjetividad, ya que, una situación en particular es percibida y comprendida de diversas formas acorde a las emociones, ideas, experiencias, vivencias, recuerdos y conductas

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

desarrollada por cada individuo (Pinto, 2018).

De esta manera el constructivismo, está compuesto por tres dimensiones que son: onto epistemológica, metodológica y ético política, que, además, poseen características específicas que percibe al fenómeno para receptar la información de cómo el sujeto interactúa en su entorno cotidiano y como este mantiene relación con el fenómeno, es decir, la importancia que da el individuo para interpretar lo ocurrido. Es así que estos componentes tienen como finalidad explicar el fenómeno y la construcción de significados propios que resultan de aspectos relacionados con una actividad que forma parte de un estilo de vida (Franco y Solórzano, 2020).

Desde el punto de vista, onto epistemológico el constructivismo no acepta la existencia de una única realidad por ende intercede aspectos perceptivos que son parte de un constructo mental propio, en la que se determina una versión más radical, para desarrollar conocimiento y atribuir una representación mental que es única. Del mismo modo, el sujeto es un ente activo que mantiene una interacción constante con el fenómeno que en un inicio es desconocido, por tanto, la interacción que fluctúan entre estos dos elementos es lo que permite construir un conocimiento o estudio crítico que forma parte de la ciencia (Villaroel y Sandoval, 2022). En cuanto a la dimensión metodológica, explora la forma que tienen las personas para interpretar lo ya vivido, dándole un sentido que se enlaza con los aspectos cognitivos, de modo que, reconoce la importancia que conlleva ya

que busca que sea el adecuado para que al momento de producir el conocimiento aborde todos los elementos indispensables. Esta competencia que forma parte de la ciencia, permite que el aprendizaje sea a partir del análisis de recursos expresivos de cada persona, en el que se engloba una reconstrucción de memoria debido a la evocación de experiencias propias (Feria et ál, 2019). Finalmente, en la dimensión ético política, se aprecia el juicio de valor que se establece de los elementos de la dimensión onto epistemológica y metodológica, teniendo como función describir el fenómeno desde la consideración de los valores y objetivos propuesto por el investigador durante el proceso, en otras palabras, de ella emergen las normas que se establecen para analizar los factores culturales, contextuales, tradicionales, de interacción con el medio, área laboral, historias o narraciones de vida que son parte de una individualidad conformando un acontecimiento personal (Grondona y Rodríguez, 2020).

Así pues, la presente investigación está basada mediante el enfoque metodológico cualitativo, obteniendo la información a partir de la exploración y observación del conocimiento empírico que surge de la construcción mental de los participantes. (Fuster, 2019). Mediante esta herramienta metodológica se ha procurado la no generalización sino más bien la cuantificación y descripción de los fenómenos nacientes del entorno laboral que es el área de análisis. (Torres, 2021). Así también Jaramillo (2020) explica que el método cualitativo deriva de un marco conceptual, pertinente al problema analizado, en el cual se examinan las

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

interacciones de los individuos identificados creando diversas conceptualizaciones a partir de su observación.

Concerniente al diseño investigativo se tomó en cuenta el fenomenológico, que permite el análisis de discursos de los participantes y su experiencia propia con respecto a su calidad de vida laboral, además, se establece como una disciplina que proporciona bases seguras sobre la construcción del conocimiento subjetivo, respondiendo a una estructura de temas específicos que involucran intuición e imaginación, contexto y la relación del fenómeno con los investigadores. Lo más relevante del diseño es que se sintetice en el análisis del discurso, pretendiendo encontrar posibles significados construidos de manera individual encontrados en la consciencia de las vivencias (Sanguino, 2020). La función que cumple esta metodología se centra en que el ser humano pueda comprender el conocimiento desde la particularidad porque se desarrolla a partir de una interpretación propia, por tanto, está compuesto por técnicas flexibles que permiten mantener una interacción a través de la expresión oral o escrita (Daza, 2018).

En cuanto a la unidad de análisis se enfoca en las experiencias y percepción adquiridas por los participantes en relación a la calidad de vida laboral, se ha llegado a la determinación de dos grupos calificativos referentes a este que son: La objetividad con la que se realizan las acciones laborales y las que tienen que ver netamente con el campo de análisis psicológico de los trabajadores. (Granados, 2011). Y en base a

las vivencias adquiridas se puede indagar el tipo de calidad de vida laboral que llevan los colaboradores en su trabajo.

Por tanto para la descripción teórica de dichas condiciones se ha de crear una selección de casos e individuos específicos de análisis y estudio para comprobar las teorías desarrolladas. (Viva et ál, 2010). Desde esa perspectiva entonces se crean teorías desde una metodología sistemática la cual abarca herramientas de investigación cualitativa desde profesionales que han construido conceptualizaciones basados en datos y razonamiento lógico. (Vagas, 2020). La metodología contrasta con el modelo hipotético-deductivo utilizado en la investigación científica tradicional, por lo cual se selecciona a una cierta cantidad de docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Ambato para aplicar la herramienta seleccionada para la investigación.

De esta manera los participantes que forman parte de esta investigación son docentes de primaria, Coll menciona que los docentes son quienes deben estar preparados para actuar en espacios de aprendizaje comunes, dando de esta forma un sentido formal e integración de conceptos acertados frente a los contextos en los que se desarrollan los individuos desde lo social y la cultura. (Gomez, 2021). En función a la población de la investigación son docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Ambato los cuales se encuentran un número de quince docentes que imparten distintas áreas de aprendizaje al alumnado como matemáticas, ciencias sociales, ciencias naturales, arte, música, educación física,

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

informática y lengua extranjera. Requiriendo criterios de inclusión y exclusión dentro de la muestra de investigación, un criterio de inclusión son variables generales que cuentan ciertos servidores en composición de la muestra de un estudio en particular con un proceso de selección no aleatorio, como pertenecer al cuerpo docente y a la institución investigada (García, 2016). Por otra parte, es fundamental para el análisis suprimir aquellos criterios que tiendan a confundir, eliminar, cambiar o limitar el área de conocimiento frente a los resultados obtenidos. (Arias, et ál, 2016), por lo cual es importante seleccionar de manera correcta a los participantes que cumplan los distintos criterios, tanto de inclusión como de exclusión.

Una vez demostradas las definiciones de los criterios de inclusión y exclusión, se toma en cuenta como criterios de inclusión: 1) Personal con cargo docente dentro de la Unidad Educativa; 2) Personal que haya firmado el consentimiento informado; y 3) Personal docente que labore mínimo un año en la institución. Por otra parte, dentro de los criterios de exclusión se toma en cuenta: 1) Personal que no cuente con el cargo de docente en la institución 2) Personal que no haya firmado el consentimiento informado y 3) Personal docente que labore menos de un año en el plantel.

De esta manera dentro de la producción de datos se utilizará como herramienta la entrevista de tipo semiestructurada que se basa en la comunicación mediante preguntas abiertas y preguntas cerradas. Según Carrasco (2020) menciona que la

entrevista semiestructurada es una técnica que permite que los entrevistados hablen sobre sus conocimientos y experiencias previas, además de que se puede conocer su personalidad, su capacidad de atención y empatía. Cuando se trata de una semiestructurada cumple dos tipos de información: la información objetiva que básicamente es contar con una serie de preguntas para guiar la entrevista sin embargo no está obligada a seguir ese régimen ya que en este tipo de entrevista se puede añadir o quitar preguntas dependiendo la ocasión y la necesidad del entrevistador, por otro lado está la información subjetiva la cual establece la percepción propia del individuo que participa en el análisis desde la observación y entrevista el cual puede emitir preferencias desde su posición. (Mora, 2019).

De esta manera se consideró la estructuración de un guión temático para la entrevista en base a los objetivos planteados en la investigación, estructurando preguntas, las cuales tienen una finalidad de brindar información clave al investigador y también despertar una curiosidad dentro del entrevistado para así lograr una conversación y comunicación efectiva sobre el tema en específico, es el entrevistador quien ha de tener una idea clara de los temas que le interesa abordar con el entrevistado, el cual puede cambiar con el desarrollo de la conversación. (Tonon, 2019). Así pues, los relatos de los participantes convocados se orientan en base a la reflexión con el fin de analizar su contenido en relación con dichas unidades temáticas (Rosa y Duk, 2019). Así mismo dicho guión mantiene características como:

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

1) preguntas simples, 2) preguntas específicas en base al tema investigado, y 3) no estructurar preguntas cerradas que tengan como respuesta un sí o no, por otra parte, también se toma en cuenta las preguntas de profundización, que indaguen sobre un tema en específico con preguntas abiertas y exploratorias, las cuales permiten respuestas amplias y su debida recopilación de información.

Dentro del análisis de datos es el paradigma de codificación en el cual se compone en un proceso en el cual se detalla las categorías sobre la temática que se va a llevar a cabo, este proceso principalmente es usado para poder realizar un análisis de datos de una investigación cualitativa, así mismo es que la codificación es un proceso que consiste en encontrar conceptos y poder relacionarlos entre ellos. Además de la codificación que no se trata solo de etiquetar, de cierta forma se analiza y compara los datos extraídos (Velastegui, 2018). En cuanto al tipo de análisis axial su propósito es comenzar el proceso de agrupar datos, los cuales se desembocaron durante la codificación axial, de igual manera existe una relación de categorías con subcategorías para poder determinar una explicación concisa sobre el fenómeno estudiado. Dicho esto el análisis de tipo abierta comienza con comparación de los datos, a partir de la interpretación del investigador acerca del mundo de los participantes además, de realizar un análisis semántico, que consiste en comprobar en un diccionario los diferentes palabras comunes que se mencionan en las ideas principales, agregando su significado y codificación. Por último, la codificación selectiva es en sí misma la teorización

puesto que en esta se presentan la comparación entre datos y pone al descubierto necesidades y deberes evidentes (Bonilla, 2016).

Finalmente, se tomó en cuenta las consideraciones éticas en este proceso de investigación como es el consentimiento informado que avale tener la participación del sujeto donde un acuerdo para proseguir con el estudio de investigación. Así como, la ética es uno de los principales principios para poder realizar el proceso de investigación requerido, ya que interviene en aspectos humanos y hace referencia que las personas deben ser tratadas con el respeto que se merecen, protegiendo su dignidad y derechos humanos para así contar con la información precisa que es en lo que interviene su participación, que cosas se puede esperar de los participantes y del investigador y en base a esta colaboración como surgen los resultados. Fernández Sierra (2020) menciona que es fundamental no romper con los principios de confidencialidad y protección de datos de los individuos que se involucran en la investigación para mantener la imparcialidad y el desarrollo efectivo de los resultados obtenidos, teniendo en cuenta el derecho a la expresión de escuchar y ser escuchados desde la experiencia.

3. RESULTADOS.

Después de las debidas intervenciones de los docentes de una unidad educativa de la ciudad de Ambato con las entrevistas se ha clasificado en tres dimensiones basadas en los objetivos específicos que son 1) experiencias en relación de la *dimensión*

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

individual sobre la calidad de vida laboral, 2) experiencias en relación de la *dimensión sociolaboral* sobre la calidad de vida laboral y 3) experiencias en relación de la *dimensión organizacional* sobre la calidad de vida laboral.

3.1. EXPERIENCIAS EN RELACIÓN A LA DIMENSIÓN INDIVIDUAL SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Dentro de esta categoría se reconocen las subdimensiones *actitudes y valores, expectativas, motivación laboral, implicación, compromiso y centralidad en el trabajo, satisfacción laboral y bienestar laboral*. La primera subdimensión de *actitudes y valores* hace referencia a la postura que sostiene el participante en cuanto a sus emociones y principios personales frente a su trabajo, por lo cual Miriam menciona “El ambiente de trabajo aquí es muy agradable y he generado un ambiente emocional positivo” (Entrevista Miriam, línea 410-411). Dando a entender que se siente bastante bien dentro de su lugar de trabajo. Así mismo, Andrea menciona “Es un ambiente en el que uno puede estar tranquilo (...) en el que no genera estrés y en el que de pronto (...) no hay ansiedad, sino más bien es la parte de la tranquilidad en la que uno puede tener la libertad de trabajar con ganas” (Entrevista

Andrea, línea 839-841), lo que indica que su trabajo es un lugar de dicha y satisfacción para sí misma. Sin embargo, Juan acota que no mantiene una comodidad ni bienestar dentro de su trabajo, mencionando “Lamentablemente no es un ambiente favorable debido principalmente a la situación que existe con estudiantes en los cuales a raíz de la pandemia dejaron sus hábitos” (Entrevista Juan, línea 1347-1349). Con las diferentes opiniones brindadas por los participantes en sus entrevistas, acotan sentirse a gusto en su puesto de trabajo lo que representa satisfacción y un confort personal y laboral. Por otra parte en la subdimensión de *expectativas*, se refiere a las creencias y suposiciones que tienen los participantes enfocados en el cumplimiento de sus actividades e incluso metas planteadas dentro de su trabajo, por lo cual Veronica menciona que “Trato de permanentemente estar capacitada, siempre como persona y profesional, trazar mis metas, y dentro de esas metas está mejorar cada vez, mejorar la forma en que doy clases ” (Entrevista Verónica, línea 15-17), explicando así su asertividad en el cumplimiento de sus metas para con su profesión demostrando así una expectativa de cumplimiento, así también Miriam muestra seguridad en su percepción de cumplimiento de tareas, ya que menciona “Considero que es excepcional” (Entrevista Miriam, línea 424), así como Oscar también menciona haber cumplido sus expectativas personales que le han ayudado a crecer profesionalmente y desarrollarlas en su lugar de trabajo como docente, donde menciona “Todos los sueños y metas se podrían haber cumplido de alguna u otra forma” (Entrevista Oscar, líneas

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

1027-1028), teniendo en cuenta que existen expectativas lo suficientemente grandes que se han cumplido mucho más allá de sueños, refiriéndose a responsabilidades autoritarias como menciona Andrea, “Tengo metas en el sentido de pronto de buscar estrategias metodológicas para mis estudiantes, sí. En la parte profesional, como tal vez a aspirar a un vicerrectorado eso por el momento, no” (Entrevista Andrea, líneas 849-841). Sin embargo, se muestra algunas perspectivas contrarias a expectativas cumplidas, como lo es en el caso del Minton de la Cruz mencionando “No, yo me sentía un poquito desagrado por la situación de que en la institución no tenemos un bachillerato. Y la opción de nuestra profesión, poder desarrollar y avanzar más adelante, se nos ve truncada” (Entrevista Milton de la Cruz, líneas 1664-1666), así mismo con Ramiro que se mantiene en una posición media y disconforme mencionando “Yo en lo posible, tal vez cumplo” y añade “debería haber una reforma en las horas de clases, no en las autoridades, sino más bien hablamos de distrito, de ministerio” (Entrevista Ramiro, línea 198-200) dejando abierta la expectativa su molestia y frustración en su trabajo. Siguiendo con la subdimensión *motivación laboral* se refiere a la voluntad y el impulso que mantiene el docente frente al ejercicio del trabajo y culminación del mismo, teniendo como inspiración factores familiares, personales, religiosos entre otros, lo cual a su vez direcciona a la disciplina y la conducta del individuo para la realización de las tareas laborales, así pues Verónica menciona “Para mí, mi familia es importante, mis

padres, mi hijo, ellos son el motor para uno, ¿no?” (Entrevista Verónica, líneas 34-40), demostrando un factor familiar para mantenerse sostenible y productivo con su labor, así mismo, Miriam menciona “Mi motivación tiene como base fundamental el deseo con los niños, del que usted puede ayudar, puede orientarlos” (Entrevista Miriam líneas 445,446), lo cual deja en claro la importancia que es el ser tolerante y agradable frente a la labor, así pues desde una vista más amplia, Camilo menciona “Mi motivación, en primera, es religiosa, porque Dios nos da la posibilidad de vivir, esa es la primera motivación. La segunda motivación es la familia que uno tiene. La tercera, la obra que Dios nos permite tener. Cuarto, también es hermoso trabajar con estudiantes” (Entrevista Camilo, líneas 653-656), como se resalta en esta entrevista se deja ver el interés y afecto que se le toma a la labor más allá de solo la obligación y la responsabilidad y algo parecido menciona Andrea diciendo “Mi motivación es que siempre que los jóvenes, los estudiantes sean personas de bien, pero también con una formación académica que les vaya a servir para la vida” (Entrevista Andrea, líneas 865-867), demostrando más allá de solo una inspiración sino se habla de una transformación con vista al futuro y el bien común no solo del individuo, sino de la sociedad joven. Continuando con la subdimensiones de *implicación, compromiso y centralidad en el trabajo*, se refiere a la importancia y afecto que se tiene en la labor que nace desde una fuerza interior haciendo que el individuo se mantenga sostenible y competente física y mentalmente así como en la aplicación de habilidades y destrezas que se usan en el

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

ejercicio del trabajo, buscando que los objetivos planteados sean logrados. Así menciona Verónica “Tenemos que sacar a flote muchas habilidades, destrezas para poder enseñar” (Entrevista Verónica, líneas 50-51), dando a entender que el ingenio que tiene el docente es un factor clave para una destreza amplia en su trabajo, mientras que Ramiro explica la importancia de mantenerse saludable físicamente diciendo “No a la comida chatarra, tiene que mantener su límite de ejercicio, evitar engordar, porque tenemos nosotros el sobrepeso, tenemos que trabajar con los niños” (Entrevista Ramiro, líneas 474-476), hablando de factores importantes a la hora de desarrollar destrezas en el trabajo, Miriam menciona “Liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones, responsabilidad en el cumplimiento de funciones. Tenemos también la habilidad para la resolución de problemas, la motivación para trabajar en equipo, diferentes competencias para mejorar el desempeño laboral. Ahora que estamos con el uso de la tecnología, uso y manejo de las TICS” (Entrevista Miriam líneas 491-496), así mismo Andrea muestra su apoyo con los demás entrevistados, ya que menciona “Como dicen, cuerpo sano mente sana. Yo realmente me encuentro muy bien, en la época de la pandemia a mí me sirvió bastante.” (Entrevista Andrea, líneas 884-889) haciendo referencia a su estado personal y cómo logra mantenerse estable a pesar de las circunstancias que pueda vivir, por otro lado Oscar menciona que no siempre es fácil conllevar situaciones que expongan a constante riesgo diciendo “Esto de las enfermedades sí nos afecta también a nosotros como

docentes, el hecho de estar trabajando con niños que vienen constantemente con gripe, y resfriados, con molestias, también nosotros somos muy vulnerables a eso y eso a veces no nos permite trabajar al cien” (Entrevista Oscar, líneas 1073-1076), así mismo, Carlos menciona “Yo pienso que la situación de salud, de estado físico, es muy importante para rendir de lo mejor en su trabajo” (Entrevista Carlos, líneas 2293-2294), permitiendo dejar en claro que la sostenibilidad física y mental depende del individuo, muy aparte de los factores sociales que podrían ocasionar desbalances, así pues la mayoría de los entrevistados están de acuerdo que rendir en la labor es consecuencia de un cuidado personal. La siguiente subdimensión de *satisfacción laboral*, refiere a la conformidad y bienestar del trabajo que se presente en el individuo e incluso hablando de la retribución monetaria que el trabajador puede tener, así pues Ramiro menciona “Si yo podría ganar más, no porque necesite sino tal vez porque las quisiera hacer” (Entrevista Ramiro, líneas 229,230) haciendo hincapié en que sus destrezas y conocimientos son poco valorados, sin embargo, es un factor que no le preocupa ya que se mantiene conforme hasta el día de hoy, así mismo Camilo menciona “Yo, a mi edad, creo que debo ganar el tope de la maestría, estoy en un proceso que puedo subir a la categoría A, donde son más de dos mil dólares. Pero lo que estamos ganando ahora es bastante honorable” (Entrevista Camilo, líneas 663-665), lo cual deja en claro que sus habilidades están más desarrolladas de lo que son consideradas, sin embargo, Oscar relata que su conformidad con su retribución ha mejorado en comparación

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

con tiempos anteriores, mencionando “Sí, ahora yo considero al menos que los profesores no estamos mal pagados, estamos estables, hubo una subida de sueldos que sí nos benefició a todos los maestros” (Entrevista Oscar, líneas 1101-1103), así mismo manteniendo una vista realista Juan menciona “lo económico sirve no solo a nosotros, sirve a todo el mundo, todo el mundo quiere que siempre le paguen más y mejor” (Entrevista Juan, líneas 1468-1470), sin embargo para Milton de la Cruz su satisfacción no depende de su remuneración ya que menciona “Cuando uno es profesional y tiene las ganas de seguir produciendo, no ve lo económico” (Entrevista Milton de la Cruz, líneas 1764-1766). A continuación en la subdimensión *bienestar laboral* se denotan diferentes puntos de vista de los participantes demostrando sus intereses en base a sus experiencias, lo que hace referencia a la estabilidad que puede presentar el individuo, así como los factores psicológicos y sociales que influyen en la sostenibilidad de la misma, así pues Ramiro menciona “El estado de ánimo, el que yo esté sano, estar dispuesto a cumplir mi jornada” (Entrevista Ramiro, líneas 265-266), lo cual explica que el mantenerse organizado, de un buen estado de ánimo y sin involucrar problemas personales con el trabajo son un punto clave para la funcionalidad, mientras que Miriam hace énfasis las estrategias que que usa como trabajador acotando “Las competencias innatas, como las competencias adquiridas, juegan un rol fundamental porque estamos en un mundo inclusivo, donde sobresale la cooperación, la colaboración” (Entrevista Miriam, líneas 461-463), mientras que

Carlos menciona “Consideraría, investigar más en el aspecto de las TIC, porque mucho a veces se ha descuidado ese aspecto y cada día eso va cambiando, mejorando e innovando” (Entrevista Carlos, líneas 2301-2303), el cual habla del avance profesional en base a su bien estar, donde la mayoría de los participantes esta de acuerdo en que las habilidades, personales, factores psicológicos y destrezas son parte importante de que se logre un bienestar en el individuo.

3.2. EXPERIENCIAS EN RELACIÓN A LA DIMENSIÓN SOCIOLABORAL SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Dentro de la dimensión sociolaboral se identificaron las siguientes subdimensiones: *Bienestar Laboral y salud, Análisis de puestos, Condiciones de vida, prejubilación y estilo de vida.* En cuando a la primera subdimensión hace referencia a la satisfacción que logran tener los individuos dentro del ámbito laboral con el fin de que logren desempeñarse bien en sus actividades y responsabilidades de su labor, así pues esta subdimensión habla mucho de entorno laboral, como de las relaciones interpersonales, la diversidad, la inclusividad, entre otros, Miriam menciona “Agradable, de compañerismo, de sentirse bien” (Entrevista Miriam, línea 367-368) haciendo referencia a su convivencia y entorno laboral, así también Ramiro menciona “Mi entorno laboral se mantiene la eficiencia, es eficaz y es un ambiente productivo” (Entrevista Ramiro, líneas 503-504), así mismo, Andrea menciona “Si es que fuera de pronto negativo o algo, pues de ahí cada quien va por su lado, de pronto no habría esa colaboración, en

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

cambio acá es todo lo contrario” (Entrevista Andrea, líneas 913-915) lo cual esta mención aporta y complementa a la anterior, acotando que existe un entorno laboral positivo, por otro lado Carlos menciona “Yo apporto mis conocimientos y los compañeros están de acuerdo, aprueban o si no, pues ellos refutan o dicen tal cosa con todo respeto que no está bien o lo discuten, una discusión sana, o sea, un debate y nos llevan a conclusiones” (Entrevista Carlos, línea 2387-2390), el mismo que habla de la productividad que desempeña en su ejercicio del trabajo, así también realiza un comentario en cuanto las relaciones interpersonales que se pueden presentar dentro de su entorno Carlos menciona “La relación entre docentes es muy buena, muy buena en todo sentido” (Entrevista Carlos, línea 2349), también Carlos menciona “Yo percibo un entorno social amistoso, agradable, de cariño entre las compañeras, lo percibo muy bien”, por lo cual es un punto positivo llevar buenas relaciones sociales dentro del área laboral ya que mejora el ambiente laboral como el desempeño de cada colaborador, sin embargo el Carmen acota “Poco por lo que le acabo de manifestar, lo que yo estoy atravesando, pero sí he visto, algunos cambios que está suscitando en mí con estas terapias que yo también estoy teniendo, entonces veo que, como le digo, ya no me siento cohibida, sino ya expresé” (Entrevista Carmen, líneas 2153-2156), donde se puede ver que está tratando de ser más participativo y mejorar su productividad, por otro lado en base a la diversidad cultural Oscar menciona “Ahora estamos, no obligados, pero sí en la capacidad de poder asumir ese respeto y

consideración a las personas que son diferentes, no solamente en etnia, color, raza, (...) sino también en capacidades especiales” (Entrevista Oscar, líneas 1181-1183), mientras que Camilo menciona “No, no hay mucha diversidad. Por ejemplo, hay maestros bilingües, o maestros indígenas. No hay mucha diversidad. O extranjeros” (Entrevista Camilo, líneas 748,749) dando a explicar que en la institución no existe personal docente de diferentes etnias, dejando claro que no es por discriminación sino más bien no se ha dado casos. En cuanto la segunda subdimensión de *Análisis de puestos* hace referencia a las capacidades que desempeña y a la inclusividad de los colaboradores, no se trata del proceso de reclutamiento y selección, más bien de la igualdad o equidad social que debe existir en el entorno e incluso a la libertad de expresión de los colaboradores, así pues Miriam menciona “Nosotros aquí tenemos la libertad de expresión, la comunicación abierta, el liderazgo, el trabajo en equipo, el respeto hacia las habilidades, destrezas de los compañeros” (Entrevista Miriam, líneas 543-545), además añade “Todo se maneja bajo lo que es la armonía, la templanza, paciencia y el respeto a la dignidad y a las opiniones del ser humano” (Entrevista Miriam, líneas 548-549), así mismo Ramiro menciona “Nos toma en cuenta, no por imposición, sino más bien, por ser inclusivos entre nosotros”. (Entrevista Ramiro, línea 288), dando a entender que la institución maneja un correcto ambiente laboral y les da esa conformidad de sentirse incluidos en el grupo docente, mucho más allá de solo ser maestros de la institución, finalmente Andrea menciona “Nosotros

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

tenemos un reglamento en el que si de pronto algún compañero está mal de salud o sufrió algún accidente pues la institución aportamos y ayudamos económicamente” (Entrevista Andrea, líneas 956-958), en esta subdimensión se supo apreciar por la mayoría de los entrevistados que existe un ambiente saludable, así como el respeto entre compañeros. Por último la subdimensión *Condiciones de vida, prejubilación y estilo de vida* trata acerca de la inclusión e importancia que se le debe dar cuando se habla del respeto por las demás etnias que pueden existir como colaboradores dentro de las empresas, así pues Ramiro menciona “Hablemos la parte de esto de etnia, de religión, entonces, si, si, aquí somos de múltiples, muy multiverso” (Entrevista Ramiro, línea 321), así mismo menciona Miriam “Sí, existe la diversidad cultural y el respeto hacia la misma” (Entrevista Miriam, línea 540), finalmente, Camilo menciona “No, no hay mucha diversidad. Por ejemplo, hay maestros bilingües, o maestros indígenas. No hay mucha diversidad. O extranjeros” (Entrevista Camilo, líneas 748-749), así pues la mayoría de los participantes de esta subdivisión están de acuerdo que aunque no tengan compañeros de otras etnias, se les debe tratar con el debido respeto sea cual sea su origen.

3.3. EXPERIENCIAS EN RELACIÓN A LA DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

En lo que engloba a esta categoría se reconoce las subdimensiones como

Estructura y funcionamiento, Clima laboral, Comunicación, Participación y toma de decisiones, Efectividad y productividad y Aspectos sociales y Cultura y cambio organizacional En la primera subdimensión es *Estructura y funcionamiento*, se basa principalmente en que el colaborador brinde su opinión acerca del funcionamiento administrativo de la unidad educativa, si se desarrolla o gestiona de una buena manera para un correcto desempeño, Verónica menciona que “La actividad de los directivos en sí ya consta y de cómo se organiza la institución, es buena, es organizada” (Entrevista Verónica, líneas 124-125). Camilo menciona “Tienen una gestión aceptable, con un pequeño, se podría decir, error que cualquiera puede tener, pero por lo menos es aceptable. (Entrevista Camilo, línea 760-761). Oscar menciona “La gestión interna es buena porque tanto autoridades como docentes, cuando tenemos que cumplir nuestras funciones, lo hacemos. Todas las actividades internas que realizamos son planificadas, son evaluadas también para el beneficio de los estudiantes y padres de familia. Y pues no tener problemas y dificultades” (Entrevista Oscar, líneas 1231-1234), de igual forma Juan menciona “Positivo. Son personas, les dije que son amigos, entonces, ¿en quién confiar? Entonces, ahí viene sinceridad y todo va positivo. Y dentro del sistema administrativo también existe una buena organización, dentro de ello, qué sé, eventos de trabajo y disposiciones” (Entrevista Juan, líneas 1536-1539), Carmen menciona “Que hay esa responsabilidad de parte de las autoridades, o sea, ese compromiso con la institución, sí, sí, muy bien, en cuanto al señor director,

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

inspección, o sea, todas las personas que conforman la, como es la parte administrativa”, por lo cual existe una buena administración por parte de las diferentes autoridades que conforman el plantel educativo. La siguiente subdimensión es *Clima laboral* en el cual se toman en cuenta diferentes aspectos los cuales conforman un ambiente laboral dentro del trabajo, por lo cual Ramiro menciona “Yo lo valoro como el convivir diario, el ser asertivo del estado de la actitud de un compañero. Y de mi parte, yo trato de hacerlo lo más compatible a la labor diaria” (Entrevista Ramiro, líneas 349-350), como también Oscar menciona que “En el clima laboral, entre autoridades y docentes, es bueno ya que quieren el beneficio para los estudiantes es bueno” (Entrevista Oscar, línea 1246-1247), además Miriam menciona “El clima laboral es excelente”, Carmen menciona “Tranquilo, sí, sí, mejor tratamos de que haya esa unión” (Entrevista Carmen, línea 2141), como también Carlos que comenta “Lo considero armonioso, tranquilo, un ambiente de paz, de una sana convivencia social” (Entrevista Carlos, línea 2376), según las menciones de los diferentes autores se evidencia que existe un clima laboral positivo en el cual se sienten en un ambiente de paz donde pueden realizar sus actividades laborales. Como siguiente subdimensión tenemos la *Comunicación*, en esta dimensión comenta sobre la comunicación que existe para difundir contenido, mensajes o información entre el personal administrativo como también entre compañeros docentes, lo cual Verónica acota “ Si, si, hay buena comunicación. Siempre nos están

indicando lo que debemos hacer” (Entrevista Verónica, línea 137-138), Camilo menciona “Básicamente creo que sí. Pero hay sus defectos. Pero están superados” (Entrevista Camilo, línea 779), en cambio Juan menciona “ Por supuesto, esa es una fortaleza aquí en la institución, la comunicación que existe de las autoridades hacia los docentes, estudiantes y padres de familia, aquí podemos confiar en el señor director, en el señor subdirector, inspectores, podemos confiar en ellos” (Entrevista Juan, línea 1561-1564), como también Milton de la Cruz menciona “Sí, yo lo he visto así, sí hay comunicación. Yo no puedo negar, con las autoridades, sí hay siempre esa comunicación” (Entrevista Milton de la Cruz, línea 1882-1883), como mencionan los diferentes participantes de la entrevista se denota que existe una buena comunicación entre los diferentes colaboradores del plantel educativo. Como siguiente subdimensión es la *Participación y toma de decisiones* es aquella en donde los diferentes colaboradores que trabajan en la institución pueden brindar su opinión sobre algún tema en específico o a la vez dar opciones para llegar a un acuerdo en la cual se comparta una ideología y Verónica menciona “A la hora de tomar decisiones dentro de un conflicto, siempre se busca el bienestar” (Entrevista Verónica, línea 154), como también Miriam menciona “Mantenemos el orden de jerarquía para que el problema sea resuelto en conjunto, porque aquí se mantiene la equidad en las opiniones, el respeto hacia la participación de los docentes, de los estudiantes y de los bandos de comunicación” (Entrevista Miriam, línea 609-611), Oscar menciona “ No se toma aquí una decisión unilateral,

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

sino pues se trata de democráticamente aportar con ideas que se busque el beneficio para los estudiantes, la institución” (Entrevista Oscar, línea 1296) y Carlos comenta “Sí, existe una equidad, una igualdad en la toma de decisiones. No solo igualdad, sino también, digamos, decisiones justas y correctas” (Entrevista Carlos, línea 2403), por lo cual en base a los resultados se acota que todos los colaboradores de la institución son participativos como también buscan la toma de decisiones de forma democrática con el apoyo y opinión de todos los colaboradores que forman parte del área administrativa y docente. Como siguiente subdimensión tenemos *Efectividad y productividad*, se basa en buscar los mejores medios o habilidades para lograr un mejor desempeño como también mejorar los resultados en las diferentes actividades laborales y Verónica menciona que “A mí me encanta trabajar en equipo. Es más, yo trabajo y yo promuevo el trabajo en equipo” (Entrevista Verónica, línea 169-170) como también Oscar menciona “ Todos tratamos de apoyar y poner el hombro para que esas actividades salgan adelante y sea de beneficio para todos. (Entrevista Oscar, línea 1333 y 1334), Milton de la Cruz menciona “Siempre como hay comisiones y en las comisiones hay su coordinador, se planifica” (Entrevista Milton de la Cruz, línea 2862), según las opiniones de algunos participantes a los que se realizó la entrevista se acota que existe una efectividad y productividad media lo cual puede afectar a la productividad de los docentes. Como siguiente subdimensión tenemos los *Aspectos sociales* en donde dentro de los aspectos sociales existe la

competitividad laboral entre colaboradores de la mismo plantel educativo como también la comunicación lo cual puede fortalecer diferentes aspectos de trabajo como también sociales y Ramiro acota “Dentro de lo normal yo pienso que sí debe haber una competencia porque somos docentes, estamos en la misma institución y nosotros tenemos que trabajar por el bien común” (Entrevista Ramiro, línea 383-384), Oscar menciona “Aquí en la institución no, no hay competitividad. Todos nos manejamos en una línea recta, que cada quien cumple sus funciones, nadie trata de sobresalir ante los demás” (Entrevista Oscar, línea 1322), como también Milton de la Cruz menciona “Sí existe. Y debe existir porque la ambición de uno como ser humano siempre es... Ser mejor. Entonces, sí existe. Y es muy bueno, yo no lo veo de maldad” (Entrevista Milton de la Cruz, línea 1923) y Carlos menciona “ Bueno, una competencia, digamos, un poco como ajena, una competencia, digamos, de rivalidad, no” (Entrevista Carlos, línea 2421), como se puede evidenciar dentro de esta subdimensión solo existe la competitividad por crear nuevas habilidades laborales, más no una competencia como rivalidad lo cual es un punto positivo para la organización o institución, ya que los profesionales que forman parte de su grupo de docentes buscan la forma de poder mejorar sus habilidades y destrezas profesionales, Dentro de la siguiente subdimensión esta la *Cultura y cambio organizacional*, engloba los diferentes pensamientos que posee una persona como innovar y sugerir cambios que se pueden suscitar en base a una nueva situación o cambiar ciertos aspectos para

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

poder corregir errores descubiertos, por lo cual Ramiro menciona “Siempre hay una socialización, hay una conversación para llegar a un acuerdo y esto es propicio para mejorar” (Entrevista Ramiro, línea 129) como también Miriam “La innovación es parte esencial para la empresa, en este caso para la institución, para los docentes, para los estudiantes, inclusive para los padres de familia” (Entrevista Miriam, línea 571), Camilo acota “Por supuesto, la institución y el ministerio nos obligaron, por ejemplo, en este caso del COVID, a hacer cambios” (Entrevista Camilo, línea 769), Oscar menciona “Siempre estamos nosotros capacitándonos, buscando nuevos métodos y técnicas para poder enseñar a los niños” (Entrevista Oscar, línea 1247), en base a los resultados obtenidos por los participantes se evidencia que a existido cambios por diferentes cuestiones como disposiciones del Ministerio de educación en base a la pandemia de COVID-19, como también diferentes cambios en métodos de enseñanza para así mejorar su manera de enseñar y mejorar a nivel personal como también profesional.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

La calidad de vida laboral es un componente que contiene elementos subjetivos respecto a la satisfacción que manifiesta un determinado colaborador dentro de una institución, este constructo es individual y se elabora en base a las experiencias, aptitudes, desempeño laboral, clima laboral, motivación, compromiso, actitudes, valores, bienestar y tiempo de prestar determinados servicios profesionales, además, es el resultado de una constante interacción entre la ejecución

de varias actividades y sensaciones de bienestar. La necesidad de reconocer la experiencia individual respecto a la calidad de vida laboral permite comprender desde una amplia perspectiva las necesidades o factores de riesgo por los que atraviesa un docente debido a las exigencias o reformas educativas. Es evidente que, el conjunto de percepciones sobre el trabajo crea una postura optimista en cuanto a la satisfacción o bienestar.

Así pues, los hallazgos del estudio de González (2019) son convergentes con los resultados de la presente investigación, porque, se enfatiza la importancia de mantener un equilibrio entre los elementos organizacionales como valores, clima laboral, motivación y compromiso frente al trabajo para que la satisfacción experimentada sea óptima. En esta instancia, se considera que los dominios mencionados pueden ser aceptados para solventar una necesidad y se logre construir un ambiente seguro donde se reduzcan los factores de riesgo, además, la promoción de factores protectores garantizan que el docente desempeñe sus actividades laborales de manera eficiente velando por el cumplimiento de objetivos personales e institucionales, forjándose como entes productivos de la comunidad educativa donde la motivación presente se debe a factores intrínsecos por alcanzar una plena autorrealización.

Así mismo, en otro hallazgo de Taruchain y Acosta (2022) acerca del burnout en docentes de la provincia de Tungurahua durante la pandemia Covid-19, se habla acerca de jornadas de trabajo, sobrecarga laboral y riesgos laborales que ocasionan

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

cansancio emocional y limitan la capacidad del trabajador, por ende este estudio es convergente ya que deja en vista que aspectos como la despersonalización o la realización del colaborador en cuestión están ligadas a situaciones bajo estrés, que sin un control debido genera complicaciones al momento de realizar sus actividades pudiendo llegar a una mala calidad de vida laboral.

Otro estudio de tipo convergente es de Hernandez (2019) que habla netamente de la calidad de vida del trabajo la misma que expone algunas dimensiones importantes que inciden y trabajan juntas ante la unidad de análisis, explicando que las condiciones del trabajo, bienestar en el trabajo, capacidades humanas, la seguridad, entre otras cumplen puntos clave que permiten al colaborador desarrollarse de forma personal y profesional, siendo competente y capaz así como óptimo en su puesto de trabajo, además, hace énfasis en los beneficios de las organizaciones como impulso para orientar a los colaboradores con herramientas necesarias para cumplir sus objetivos y por ende los de la empresa.

Como parte de la dimensión sociolaboral y la calidad de vida es indispensable reconocer que este término permite ser parte de una comunidad educativa donde existe de por medio un sentido de pertenencia que permite desarrollar un constructo mental de satisfacción e insatisfacción respecto a una actividad profesional, esto también permite la administración de recursos humanos para que la articulación de trabajo sea elaborado de manera eficiente, para ello, es necesario incluir elementos sobre las condiciones de

vida, bienestar laboral y estilos de vida que son componentes que definen de manera eficiente un logro profesional. Esto forma parte del resultado de un ambiente laboral agradable, donde prevalece el reconocimiento, lo cual, tiene un impacto tanto positivo como negativo dentro del área familiar y social.

Sin embargo, los hallazgos de un estudio realizado por Ramírez et al., (2019) son divergentes con los hallazgos del estudio actual, puesto que, los factores sociolaborales deben contener no solo elementos del trabajo sino aspectos personales/sociales que establezcan un equilibrio. Por ende, los docentes al ejercer durante años su profesión experimentan una sensación de cansancio que limita el desenvolvimiento de habilidades sociales, comunicación asertiva o capacidad para la resolución de problemas de manera eficiente, lo cual, fomenta experiencias subjetivas en relación a una vivencia específica o de mayor impacto emocional que por lo general se asocia a emociones como la frustración o desmotivación.

En relación a los aspectos de la dimensión organizacional y la calidad de vida laboral, prevalece la importancia organizacional interna con la que se dirige el establecimiento educativo, la relación entre los miembros de la comunidad educativa, funciones laborales entre otras actividades, esta organización es indispensable para mantener un sistema operativo que cumpla con todas las exigencias del medio en un tiempo estimado, lo cual, será el factor principal para desarrollar efectividad,

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

productividad y funcionamiento institucional, además, permitirá la toma de decisiones para solventar las necesidades que se presentan en la cotidianeidad donde se considera indispensable la comunicación asertiva.

Así pues, para Araoz et ál., (2021) los hallazgos de su estudio son convergentes con los resultados de la presente investigación, porque, el compromiso organizacional permite que los docentes puedan mantener una satisfacción laboral equilibrada en cuanto a los centros educativos a los que pertenecen, donde la satisfacción permite desarrollar habilidades profesionales para solventar dificultades tanto profesionales como educativas esto genera a largo del tiempo experiencias agradables asociadas a elementos vinculares y afectivos de las actividades laborales ejecutadas, además, la organización de tareas o actividades establecidas como parte del perfil profesional logran ser cumplidas de manera eficiente esto potencia alcanzar logros personales que son reconocidos y aumentan la motivación. Es relevante destacar que las nuevas modificaciones y adaptaciones por las que han tenido que atravesar los docentes luego de enfrentar los desafíos de la nueva modalidad de estudio debido a la pandemia por Covid-19 han sido factores indispensables para reconstruir las experiencias en relación a la satisfacción laboral, ya que, estos cambios generaron problemas de adaptación para los docentes al tener que impartir conocimientos por medios digitales modificando el método tradicional de enseñanza- aprendizaje.

Por último, un hallazgo de Castro et. ál (2020) es de tipo convergente ya que hace

énfasis a la perspectiva de los trabajadores de una empresa frente a la calidad de vida laboral, poniendo a prueba qué aspectos conforman la conforman, por ende identificaron aspectos como equilibrio personal, ya sea familiar, de empleo, etc, así como la motivación, la remuneración económica justa y la seguridad, son necesidades de los trabajadores los mismos que requieren reconocimiento y estabilidad, para lograr una satisfacción laboral y por ende una mejor calidad de vida laboral. Así pues concluyeron que es importante que las empresas tomen acción para elaborar su propia estrategia con el fin de mantenerse rentable empresarialmente y cuidar de sus trabajadores.

Así pues, como limitaciones dentro de la investigación se presentó la limitación de tiempo acerca de los participantes ya que por cuestiones académicas de los mismos, estaban por salir de vacaciones y se realizó la entrevista a días de su descanso.

Finalmente, como conclusión de esta investigación se logró conocer acerca de lo que es calidad de vida laboral identificando así sus dimensiones y subdimensiones siendo individual, sociolaboral, medio ambiente y organizacional. Dentro de las experiencias de calidad de vida laboral mediante la subdimensión individual se pudo recopilar información como satisfacción laboral, actitudes y valores de los trabajadores, expectativas, bienestar individual e implicación, compromiso y centralidad del trabajo que explican cómo el trabajador se mueve dentro de su puesto mediante aspectos familiares, de salud, de economía entre otros refiriendo que es parte esencial a la hora de ser funcional y

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

productivo en el trabajo. Así mismo en las experiencias de calidad de vida laboral mediante la subdimensión sociolaboral se recopiló aspectos como bienestar laboral y salud, análisis de puestos, estructura y funcionamiento, clima laboral, condiciones de vida, prejubilación y estilo de vida, donde mediante las entrevistas se observó aspectos como las relaciones interpersonales, la inclusividad y el entorno que son parte importante dentro de un entorno social laboral. Y por último en cuatro a las experiencias mediante la dimensión organizacional salieron aspectos como comunicación, cambio organizacional aspectos sociales, participación y toma de decisiones, recopilando información acerca de gestión organizacional, resolución de conflictos, trabajo en equipo, la rivalidad entre compañeros de trabajo y competencia de los mismos, siendo estos muy comunes dentro de los lugares de trabajo, sin embargo, también son oportunidades de mejora en la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- SUESCÚN-CARRERO, S., SARMIENTO, G., ÁLVAREZ, L., & LUGO, M. (2016). CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL ESTADO DE TUNJA, COLOMBIA. *REVISTA MÉDICA DE RISARALDA*, 22(1),14-17
- VELÁSQUEZ-VÁSQUEZ, E. (2019). CONTROL INTERNO Y DESARROLLO LOCAL DE LAS MUNICIPALIDADES. *JOURNAL OF THE ACADEMY*, (1), 32-43.
- DAZA, W. G. I. (2018). INVESTIGACIÓN EDUCATIVA DESDE UN ENFOQUE CUALITATIVO: LA HISTORIA ORAL COMO MÉTODO. *VOCES DE LA EDUCACIÓN*.
- INSTITUTO EUROPEO. (2023). ¿QUÉ ES LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO? - *INSTITUTO EUROPEO –INSTITUTO EUROPEO*. (2018, SEPTEMBER 16). LA ONU DESVELA CUÁLES SON LOS PAÍSES CON MEJOR CALIDAD DE VIDA. *PÚBLICO*. DEL ESTADO DE TUNJA, COLOMBIA.
- DERONCELE-ACOSTA, A. (2020). PARADIGMAS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. ABORDAJE DESDE LA COMPETENCIA EPISTÉMICA DEL INVESTIGADOR. *PARADIGMS OF SCIENTIFIC RESEARCH. APPROACH FROM THE EPISTEMIC COMPETENCE OF THE RESEARCHER. ARRANCADA*, 20(37), 221-225.
- GAMARRA, M. M. (2010). *DE LA CALIDAD DE LA VIDA LABORAL A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL*. DIALNET.
- FRANCO, M. F., & SOLÓRZANO, J. L. V. (2020). PARADIGMAS, ENFOQUES Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN: ANÁLISIS TEÓRICO. *MUNDO RECURSIVO*, 3(1), 1-24. SOCIAL
- FERIA AVILA, H. D. C., BLANCO GÓMEZ, M. R. D. C., & VALLEDOR ESTEVILL, R. F. D. C. (2019). LA DIMENSIÓN METODOLÓGICA DEL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.
- FUSTER GUILLEN, D. E. (2019). INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: MÉTODO FENOMENOLÓGICO HERMENÉUTICO. *PROPÓSITOS Y REPRESENTACIONES*, 7(1),

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

GRONDONA-OPAZO, G., & RODRÍGUEZ-MANCILLA, M. (2020). DIMENSIÓN ÉTICA Y POLÍTICA EN LA PSICOLOGÍA COMUNITARIA: ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA Y LA PRAXIS PROFESIONAL EN ECUADOR. *PSYKHE (SANTIAGO)*, 29(1), 1-17.

PALMA, R. A. M. (2020). CONSTRUCTIVISMO EN UN PROGRAMA DE FORMACIÓN DE EDUCADORES, UN ANÁLISIS DEL DISCURSO. *REVISTA DOCENCIA UNIVERSITARIA*, 1(1), 47-55.

PINTO, J. E. M. (2018). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL: PARADIGMAS: CUANTITATIVO, SOCIOCÍTICO, CUALITATIVO, COMPLEMENTARIO*. EDICIONES DE LA U.

SANGUINO, N. C. (2020). FENOMENOLOGÍA COMO MÉTODO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: PREGUNTAS DESDE LA PRÁCTICA INVESTIGATIVA. *REVISTA LATINOAMERICANA DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL*, (20), 7-18.

VILLARROEL, C. S., DE FARÍA, L. P., & SANDOVAL, H. P. (2022). ONTOEPISTEMOLOGÍA DEL ESTUDIO DEL BIENESTAR SUBJETIVO DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS DE VENEZUELA. *QUÓRUM ACADÉMICO*, 19(1), 24-42.

GRANADOS, I. (2011 DE 2011). *CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS*. OBTENIDO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y

BENEFICIOS:

[HTTP://PEPSIC.BVSALUD.ORG/PDF/RIPSI/V14N2/A14.PDF](http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rips/v14n2/a14.pdf)

ARIAS, G., VILLACIS, K., & MIRANDA, N. (2016 DE 2016). *EL PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN III: LA POBLACIÓN DE ESTUDIO*. OBTENIDO DE EL PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN III: LA POBLACIÓN DE ESTUDIO: [HTTPS://REVISTAALERGIA.MX/OJS/INDEX.PHP/RAM/ARTICLE/VIEW/181/309#:~:TEXT=CRITERIOS%20DE%20EXCLUSI%20C3%B3N%3A%20SE%20REFIERE,NO%20ELEGIBLES%20PARA%20EL%20ESTUDIO](https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309#:~:TEXT=CRITERIOS%20DE%20EXCLUSI%20C3%B3N%3A%20SE%20REFIERE,NO%20ELEGIBLES%20PARA%20EL%20ESTUDIO).

LA CALIDAD DEL EMPLEO INTERESA A TODOS LOS TRABAJADORES. (2019B, MAY 6). [HTTPS://WWW.ILO.ORG/GLOBAL/ABOUT-THE-ILO/NEWSROOM/NEWS/WCMS_696157/LANG--ES/INDEX.HTM](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/LANG--ES/INDEX.HTM)

NAVARRETE-BAEZ, F. (2005). CALIDAD DE VIDA LABORAL. *RESEARCHGATE*. [HTTPS://WWW.RESEARCHGATE.NET/PUBLICATION/368855783_CALIDAD DE VIDA LABORAL](https://www.researchgate.net/publication/368855783_CALIDAD_DE_VIDA_LABORAL)

ACTUALIDAD LABORAL. (N.D.-B). [HTTPS://ACTUALIDADLABORAL.COM.VE/SECTION/DETALLES/017-CUALES-SON-LAS-CONDICIONES-DE-TRABAJO-DESDE-UNA-PERSPECTIVA-MUNDIAL](https://actualidadlaboral.com.ve/section/detalles/017-cuales-son-las-condiciones-de-trabajo-desde-una-perspectiva-mundial)

JAVIER, S. F. E. (2021, FEBRUARY 1). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL SECTOR CALZADO*.

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

[HTTPS://REPOSITORIO.UTA.EDU.EC/
JSPUI/HANDLE/123456789/32058](https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32058)
ECUADOR.CODIFICACION DEL CODIGO DEL
TRABAJO, 2023. (N.D.).

(2019). ESTRÉS LABORAL Y SU

[HTTPS://WWW.ILO.ORG/DYN/NATLEX/DOC
S/WEBTEXT/47812/68395/S97
ECU01.HTM](https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/webtext/47812/68395/S97/ECU01.htm)

VELAZCO, J. E. C. (2018c). *LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL ESTUDIO DEL RECURSO HUMANO: UNA REFLEXIÓN SOBRE SU RELACIÓN CON LAS VARIABLES ORGANIZACIONALES.*

[HTTPS://WWW.REDALYC.ORG/JATSR
EPO/646/64659525004/HTML/IND
EX.HTML](https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64659525004/html/idxEX.html)

ROSA, B., & DUK, C. (2019 DE 2019). *EL LEGADO DE LA CONFERENCIA DE SALAMANCA EN EL PENSAMIENTO, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE LA EDUCACIÓN INCLUSIVA*. OBTENIDO DE EL LEGADO DE LA CONFERENCIA DE SALAMANCA EN EL PENSAMIENTO, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE LA EDUCACIÓN INCLUSIVA :

[HTTPS://WWW.SCIELO.CL/SCIELO.P
HP?PID=S0718-73782019000200025
&SCRIPT=SCL_ARTTEXT](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-73782019000200025&script=scl_arttext)

LA CALIDAD DEL EMPLEO INTERESA A TODOS LOS TRABAJADORES. (2019, MAY 6).

ARAOZ, E. G. E., & RAMOS, N. A. G. (2021). SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA AMAZONÍA PERUANA. *EDUCAÇÃO & FORMAÇÃO*, 6(1), 1-18.

[HTTPS://DOI.ORG/10.25053/REDUFO
R.V6I1.3854](https://doi.org/10.25053/REDUFO.R.V6I1.3854)

RAMÍREZ, A., RADILLO, B., & CAMPOS, A.

SOCIO-LABORALES EN
DOCENTES DE UNA ESCUELA
PÚBLICA Y DE UNA PRIVADA.

*REVISTA CUBANA DE SALUD
Y TRABAJO*, 20(1), 52-57.

[HTTP://REYSALUDTRABAJO.SLD.CU/
INDEX.PHP/REVSYT/ARTICLE/VIEW
/81](http://reysaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/81)

Perspectiva de la Calidad de Vida
Laboral. J, Revista Iberoamericana
de Ciencias. [3200115.pdf
\(reibci.org\)](https://reibci.org)

GONZÁLEZ, D. (2019). CALIDAD DE VIDA
LABORAL EN DOCENTES DE
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
EN LA CIUDAD DE
MEDELLÍN EN EL AÑO
2018. *RHS: REVISTA HUMANISMO Y
SOCIEDAD*, 7(1), 52-68.
[HTTPS://DIALNET.UNIRIOJA.ES/SER
VLET/ARTICULO?CODIGO=7083543](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7083543)

Taruchaín-Pozo, L.F. & Acosta-
Pérez, P. & (2022). Burnout
en docentes de la provincia
de Tungurahua durante la
pandemia Covid-19.
Veritas & Research, 4(1),
24-32. [\(PDF\)](#)
[Burnout en docentes de la
provincia de Tungurahua
durante la pandemia
Covid-19. \(researchgate.net\)](#)

Hernandez, Y. P. (2019). Calidad de
vida en el trabajo.pdf.
www.academia.edu.
[https://www.academia.edu/3
83560
76/Calidad de vida en el
trabajo
pdf](https://www.academia.edu/38356076/Calidad_de_vida_en_el_trabajo.pdf)

Castro, P., Cruz, E., Hernández, J.,
Vargas, R., Luis, K., Gatica,
L., & Tepal, I. (2020). Una

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

AGRADECIMIENTOS.

Agradecemos fervientemente a nuestro tutor Individual Psi. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc., por su paciencia y apoyo en todas las inquietudes que se han generado en el desarrollo del proyecto de titulación ya que ha sabido hacer frente a cada una de ellas de manera profesional y ética, además de ganarse nuestra mayor admiración y respeto por permitirnos destacarnos y desarrollar competencias que nos servirán en el ámbito profesional.

A nuestro tutor grupal Psi. Ind. José Miguel Acuña Mayorga MSc., agradecemos por su preocupación y apoyo para el desarrollo del proyecto de titulación que nos ha sabido guiar con empatía y resiliencia en cada clase con el fin de presentar un trabajo a nivel y acabarlo con éxito.

DEDICATORIA.

Autor uno: Heidi de los Angeles Ashqui Torres

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

Primero a Dios por darme sabiduría y discernimiento para poder culminar esta etapa de mi vida con éxito donde me ha acompañado cada día de mi vida, también a mis padres por no dejarme caer y siempre darme las fuerzas para seguir mejorando y llegar a la meta, además a mis hermanas que han sabido estar para mí cuando he necesitado apoyo y mantenerme en el camino sin desviar mis ideales, a mis amigos que me han sido mi compañía en todos estos años y mi ánimo, a mis maestros que han estado apoyando y siguiendo mi carrera de cerca y por último me agradezco por creer en mí y mantenerme firme en mis decisiones con y para mi futuro haciendo caso omiso a todo lo que ha querido truncarme.

Autor dos: Jhetro Francisco Terán Pazmiño

Agradezco principalmente a Dios por darme salud y vida para culminar esta etapa de mi formación profesional como también a mi madre la cual me ha brindado la educación para poder salir adelante y cumplir todos mis sueños y objetivos y por último a mi tutor el cual ha sabido guiar la investigación con determinación y éxito para así poder alcanzar el objetivo de obtener mi título universitario.

ANEXOS.

Oficio Autorizado para realizar las entrevistas

 Oficio Autorizado.docx

Consentimientos Informados

 Consentimientos Informados

Análisis entrevistas

 Análisis Entrevistas

Codificaciones

 Codificaciones

Guión temático

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

| | | |
|---|---|--|
| <p>1.Objetivo Específico</p> <p>Analizar las experiencias de la dimensión individual sobre la calidad de vida laboral que construyen los docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Ambato.</p> | <p>1. ¿Cómo se siente dentro de su trabajo?</p> <p>2. Según sus experiencias ¿Considera usted que cumple sus expectativas y metas en relación al trabajo que desempeña?</p> <p>3.Considerando sus experiencias ¿Cree importante la motivación dentro del desarrollo de sus actividades laborales ?</p> <p>4.En relación a sus experiencias ¿Considera usted que las habilidades personales influyen en su trabajo?</p> <p>5.En base a sus experiencias ¿Cómo percibe su bienestar físico y mental en la ejecución de sus actividades?</p> <p>6.¿Cómo considera que es su productividad en relación a sus actividades laborales?</p> | <p>1.1. ¿Le entusiasma venir a su trabajo?</p> <p>2.1. ¿Se ha propuesto nuevas metas dentro del ejercicio de su trabajo?</p> <p>3.1. ¿En que se basa su motivación?</p> <p>3.2. ¿Cómo considera que su retribución aporta a su satisfacción en el trabajo?</p> <p>4.1. ¿Qué tipo de habilidades personales las pone en práctica en sus tareas laborales?</p> <p>5.1. En base a su experiencia ¿Físicamente cómo se siente en relación a su desempeño de su trabajo?</p> <p>6.1. En base a sus experiencias ¿Qué factores considera importantes en relación a la productividad que usted presenta en sus actividades laborales?</p> |
| <p>2.Objetivo Específico</p> <p>Caracterizar las experiencias de la dimensión sociolaboral sobre la calidad de vida que construyen los docentes de una Unidad educativa de la ciudad de Ambato</p> | <p>1.De acuerdo a su experiencia ¿Cómo percibe su entorno laboral?</p> | <p>1.1. ¿Considera que su ambiente laboral es positivo o negativo? ¿Por qué?</p> <p>1.2. ¿Le gustaría que su entorno laboral fuese diferente? en qué sentido?</p> <p>1.3. ¿Qué tanto siente que aporta usted como colaborador en el entorno de trabajo?</p> |

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

| | | |
|---|---|---|
| | <p>2. Según sus experiencias ¿existe una buena comunicación entre superiores y subordinados?</p> <p>3. De acuerdo a sus experiencias ¿Considera que existe un bienestar laboral en los colaboradores de la institución?</p> | <p>1.4. ¿Qué tan participativo se considera con su grupo de trabajo?</p> <p>2.1. En base a sus vivencias ¿Cómo considera que es la comunicación dentro de su trabajo?</p> <p>2.2. A su criterio ¿cómo son las relaciones interpersonales dentro de su trabajo?</p> <p>3.1. En base a su experiencia, ¿considera que existe diversidad cultural y de género del personal que labora dentro de la institución?</p> <p>3.2. Según sus experiencias ¿Percibe que existe una equidad social entre los colaboradores de la institución?</p> <p>3.3. ¿En la institución existe un ambiente de equidad y respeto?</p> |
| <p>3. Objetivo Específico</p> <p>Identificar las experiencias de la dimensión organizacional sobre la calidad de vida que construyen los docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Ambato.</p> | <p>1. En base a su experiencia ¿Cómo percibe la gestión empresarial en su calidad de vida laboral?</p> <p>2. Considerando sus experiencias ¿Cree que existe una equidad en la toma de</p> | <p>1.1. En base a su experiencia ¿cómo considera la gestión interna dentro de su trabajo?</p> <p>1.2. En base a su criterio ¿Cómo considera el clima laboral dentro de su trabajo?</p> <p>1.3. Según su experiencia, ¿la institución promueve una adaptación al cambio?</p> <p>2.1. En base a su criterio ¿Cómo considera la participación en toma de</p> |

Calidad de Vida Laboral en Docentes de una Unidad Educativa de la Ciudad de Ambato.

| | | |
|--|--|--|
| | <p>decisiones?</p> <p>3. En base a su experiencia, ¿considera que existe competitividad laboral en la institución? ¿De qué tipo?</p> | <p>decisiones y resolución de conflictos que adopta su persona dentro de la organización?</p> <p>3.1. ¿Cómo suele llevar los trabajos en equipo?</p> <p>3.2. En base a su criterio ¿que podría obstruir una sana comunicación?</p> |
|--|--|--|

