



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:**

---

SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA  
UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

---

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciado en  
Psicología General

**Autor(as)**

Jonathan Fernando Chango Ramos

Paulina Abigail Gordón Rodríguez

**Tutor(a)**

Psc. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo MSc.

AMBATO– ECUADOR  
2022

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

Yo, Jonathan Fernando Chango Ramos y Paulina Abigail Gordón Rodríguez, declaramos ser autores del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO”, 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, acepto 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 31 días del mes de marzo de 2022, firmo conforme:

Autor: Jonathan Fernando Chango Ramos

Firma: 

Número de Cédula: 1850104967

Dirección: Tungurahua, San Pedro de Pelileo, La Matriz, Barrio Darío Guevara

Correo Electrónico: jchango8@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0995210621

Autora: Paulina Abigail Gordón Rodríguez

Firma: 

Número de Cédula: 1804376679

Dirección: Tungurahua, San Pedro de Pelileo, La Matriz, Barrio Comercial

Correo Electrónico: pgordon@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0961190651

## APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración "(SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO)" presentado por Jonathan Fernando Chango Ramos y Paulina Abigail Gordón Rodríguez, 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 los Lectores que se designe.

Ambato, 31 de Marzo del 2022



Psc. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc.

## 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, 31 de Marzo del 2022



.....  
Jonathan Fernando Chango Ramos  
1850104967



.....  
Paulina Abigail Gordon Rodríguez  
1804376679

### APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema : SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO, previo a la obtención del Título de Licenciado en Psicología General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 31 de Marzo de 2022



.....  
Ps.Cl. Myriam Elizabeth Viteri Toro Mg.  
LECTOR



.....  
Ps.Cl. Verónica Elizabeth Labre Tarco Mg.  
LECTOR

### **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo con cariño y amor a nuestros padres por ser las principales personas que creyeron en nosotros, brindándonos su apoyo incondicional en cada momento, quienes con sus palabras nos impulsaron a lograr nuestro objetivo y ha no rendirnos frente a cualquier obstáculo del camino.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos inicialmente a la directora de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo del cantón Pelileo porque sin su apertura este proyecto investigativo no se hubiese realizado, en segundo lugar al tutor Psc. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo MSc., por los conocimientos brindados y el tiempo dedicado, a los docentes Diego Vaca y José Altamirano por su acompañamiento durante todo el proceso y a todos los docentes que formaron parte de nuestra enseñanza profesional, quienes nos impulsaron día a día con sabiduría y motivación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA .....	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN DE LECTORES.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xi
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	2
MARCO METODOLÓGICO.....	8
RESULTADOS.....	11
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	17
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	20
AGRADECIMIENTOS.....	26
DEDICATORIA.....	27
ANEXOS.....	28



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA: SIGNIFICADOS DEL RETORNO A CLASES PRESENCIALES EN UN  
CONTEXTO POST PANDEMIA EN ADOLESCENTES DE AMBATO**

**AUTOR(A):** Jonathan Fernando Chango Ramos

Paulina Abigail Gordón Rodríguez

**TUTOR (A):** Psc. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo MSc.

**RESUMEN EJECUTIVO**

La satisfacción laboral es la sensación de bienestar del colaborador al desempeñar su labor, presentando un conjunto de emociones y sentimientos de conformidad o disconformidad con las actividades que realizan. El objetivo de este estudio es comprender los significados alrededor de la satisfacción laboral que construye el personal administrativo de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo. En consecuencia, se aplicó el método cualitativo, con diseño de la teoría fundamentada empíricamente, para estudiar a 6 sujetos del personal administrativo. Los colaboradores definieron las condiciones de trabajo como el desarrollo adecuado de actividades en espacios cómodos y amplios, en los aspectos salariales se refiere a la retribución económica que perciben al término del mes por cumplir jornadas de trabajo y a la gestión institucional como un conjunto de políticas, reglas, estímulos y beneficios que reciben por el cumplimiento de diversas actividades designadas, a través de una comunicación clara. Los significados construidos por los colaboradores sirvieron como base para comprender el significado de satisfacción laboral: siendo el bienestar en las condiciones de trabajo, aspecto salarial y gestión institucional claves en el desarrollo personal e institucional

**DESCRIPTORES:** Bienestar, Colaboradores, Dimensiones de la satisfacción laboral,  
Institución,

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:** Meanings of Return to Classroom in a Post-Pandemic Context in Adolescents in Ambato

**AUTOR(AS):** Jonathan Fernando Chango Ramos

Paulina Abigail Gordón Rodríguez

**TUTOR (A):** Psc. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo MSc.

**ABSTRACT**

Job satisfaction is the collaborator's feeling of well-being when performing their work, presenting a set of emotions and feelings of conformity or nonconformity with the activities they perform. The objective of this study is to understand the meanings around job satisfaction of administrative staff in the Pelileo Bilingüe Educational Unit. Consequently, a qualitative method was applied, with the grounded theory design, to study the 6 people in the administrative staff. The collaborators defined the working conditions like proper the development of activities in comfortable and spacious spaces, in salary aspects they refer to the economic compensation they receive at the end of the month for completing their work days and doing institutional management as a set of policies, rules, incentives and benefits they receive for the fulfillment of various designated activities, through a clear communication. The meanings constructed by the collaborators served as the basis for understanding the meaning of job satisfaction: being well in working conditions, salary aspect and institutional management for the benefit of personal and institutional development.

**Keywords:** Collaborators, Dimensions of Job Satisfaction, Institucion, Welfare, Work

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO JOB SATISFACTION IN THE ADMINISTRATIVE STAFF OF THE PELILEO BILINGÜE EDUCATIONAL UNIT OF PELILEO CITY

*Autor:* Jonathan Fernando Chango Ramos

[jchango8@uti.edu.ec](mailto:jchango8@uti.edu.ec)

*Autora:* Paulina Abigail Gordón Rodríguez

[pgordon@uti.edu.ec](mailto:pgordon@uti.edu.ec)

*Tutor:* Luis Fernando Taruchain Pozo

[fernandotaruchain@uti.edu.ec](mailto:fernandotaruchain@uti.edu.ec)

*Lectora:* Myriam Elizabeth Viteri Toro

[mviteri9@uti.edu.ec](mailto:mviteri9@uti.edu.ec)

*Lectora:* Verónica Elizabeth Labre Tarco

[veronicalabre@indoamerica.edu.ec](mailto:veronicalabre@indoamerica.edu.ec)

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

Modalidad:

Investigación Cualitativa.

Ambato, Ecuador.

Marzo de 2022.

## RESUMEN

La satisfacción laboral es la sensación de bienestar del colaborador al desempeñar su labor, presentando un conjunto de emociones y sentimientos de conformidad o disconformidad con las actividades que realizan. El objetivo de este estudio es comprender los significados alrededor de la satisfacción laboral que construye el personal administrativo de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo. En consecuencia, se aplicó el método cualitativo, con diseño de la teoría fundamentada empíricamente, para estudiar a 6 sujetos del personal administrativo. Los colaboradores definieron las condiciones de trabajo como el desarrollo adecuado de actividades en espacios cómodos y amplios, en los aspectos salariales se refiere a la retribución económica que perciben al término del mes por cumplir jornadas de trabajo y a la gestión institucional como un conjunto de políticas, reglas, estímulos y beneficios que reciben por el cumplimiento de diversas actividades designadas, a través de una comunicación clara. Los significados construidos por los colaboradores sirvieron como base para comprender el significado de satisfacción laboral: siendo el bienestar en las condiciones de trabajo, aspecto salarial y gestión institucional claves en el desarrollo personal e institucional.

**Palabras Clave:** *Bienestar, Colaboradores, Dimensiones de la satisfacción laboral, Institución, Trabajo.*

## ABSTRACT

Job satisfaction is the collaborator's feeling of well-being when performing their work, presenting a set of emotions and feelings of conformity or nonconformity with the activities they perform. The objective of this study is to understand the meanings around job satisfaction of administrative staff in the Pelileo Bilingüe Educational Unit. Consequently, a qualitative method was applied, with the grounded theory design, to study the 6 people in the administrative staff. The collaborators defined the working conditions like proper the development of activities in comfortable and spacious spaces, in salary aspects they refer to the economic compensation they receive at the end of the month for completing their work days and doing institutional management as a set of policies, rules, incentives and benefits they receive for the fulfillment of various designated activities, through a clear communication. The meanings constructed by the collaborators served as the basis for understanding the meaning of job satisfaction: being well in working conditions, salary aspect and institutional management for the benefit of personal and institutional development.

**Keywords:** *Collaborators, Dimensions of Job Satisfaction, Institution, Welfare, Work.*

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

## 1.-INTRODUCCIÓN.

La satisfacción laboral es considerada como un factor determinante en la salud del colaborador (Sánchez y García, 2017), el sentirse a gusto en su ambiente de trabajo impacta directamente en el desempeño dentro de la organización (Cernas et al., 2018), mostrando satisfacción o insatisfacción hacia su trabajo, reflejado en actitudes positivas o negativas que no solo afectan al individuo sino directamente al desarrollo de la empresa u organización (Holguín y Contreras, 2020).

De acuerdo a Vargas et al. (2018) la satisfacción laboral se define como la sensación de bienestar del trabajador al desempeñar su labor, presentando un conjunto de emociones y sentimientos de conformidad o disconformidad con las actividades que realizan. De acuerdo al criterio de Pilligua y Arteaga (2019), quien está conforme con su puesto tiene condiciones positivas, quien está descontento muestra condiciones negativas, puesto que la satisfacción laboral es considerada como la actitud o disposición para actuar de un modo determinado en relación a aspectos específicos del propio trabajo, que serían concebidos como una actitud general resultante de la relación entre muchas actitudes específicas asociadas a distintos aspectos del cargo laboral (Pujo y Dabos, 2018).

Según Li et al. (2020) la satisfacción laboral es un elemento personal que transmite conductas y emociones del colaborador hacia el lugar de trabajo. Siendo la impresión de tranquilidad que el colaborador tiene al realizar sus actividades (Holguín y Contreras, 2020).

De hecho, la satisfacción laboral está constituida de actitudes y comportamientos que son reflejados por los empleados frente a las diferentes situaciones que se presentan en una organización de manera que, cuando la persona está alegre se desempeña de mejor manera (Boada, 2019).

Por otro lado, al ser la satisfacción laboral gestionada de una forma inadecuada se puede generar insatisfacción laboral, descrita como un síntoma negativo del colaborador hacia las actividades diarias en su trabajo, siendo los factores predominantes para esta inconformidad la personalidad, reglas, estados de inquietud, cambios de humor, baja productividad y ausentismo en la organización (Vallejo, 2010). Por ende, la satisfacción o insatisfacción de los empleados dependerá de la perspectiva que tengan en relación a las actividades designadas, la presión o dificultad para hacerlas, el salario, la organización del lugar, problemas familiares, entre otros (Talavera et al., 2021).

Sobre todo, la satisfacción laboral no se basa únicamente en obtener un salario, el contar con un área adecuada o contar con los equipos y materiales necesarios, sino que también se considera importante que los colaboradores sean escuchados, que sus opiniones sean valoradas y que su trabajo reciba el reconocimiento cuando sea pertinente contribuyendo a que la satisfacción laboral fortalezca el compromiso organizacional (Holguín y Contreras, 2019).

Por lo mismo, para lograr una satisfacción laboral adecuada, las organizaciones consideran los siguientes elementos determinantes: infraestructura, procesos,

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

recursos económicos y talento humano (Duche y Rivera, 2019).

Por esta razón, la infraestructura dentro de las organizaciones es uno de los pilares fundamentales para la ejecución de los procesos, que facilitan el cumplimiento de la misión y visión organizacional (Armijos et al., 2019).

Es necesario destacar que las empresas necesitan gestionar sus recursos materiales que no solo son los componentes de la materia prima utilizada, sino también todo aquello que sea físico y aporte a la empresa y sus procesos, siendo eficientes y competitivos en el mercado, formulando un conjunto de actividades o eventos coordinados que se realicen de forma simultánea bajo ciertos parámetros con fin determinado (Jama, 2018); así también, los recursos económicos son medios que satisfacen necesidades que se presentan dentro de una institución (Paredes y Quiroz, 2021).

En consecuencia, el talento humano aporta con conocimientos, capacidades y habilidades, que contribuyen a las decisiones y acciones que imprimen dinamismo a la organización (Castro y Delgado, 2020), de esta manera los colaboradores que se esfuerzan por alcanzar el éxito, involucran factores biológicos, psicológicos y sociales, que cada vez son más exigentes y podrían afectar la vida personal (López y Castiblanco, 2021).

De manera que los colaboradores de una organización constituyen el recurso más relevante dentro de la misma, porque de su actuar diario dependerá la consecución de las metas planteadas por la organización

(Hernández y Santamaría, 2018). Por lo tanto, la satisfacción laboral es vital para el progreso personal y de la organización (Agudelo, 2019); dado que, se considera que la motivación es un factor determinante y su aplicación será esencial para lograr colaboradores comprometidos (Pereira y Solís, 2019).

Sobre la salud, es importante que las instituciones ofrezcan frecuentemente análisis médicos a sus colaboradores para evitar enfermedades ocupacionales (Chalco y Robles, 2019), del mismo modo, los representantes legales de establecimientos públicos y privados deben garantizar seguridad, bienestar ocupacional, así como la dotación de equipos de protección personal, adecuación de infraestructura y mantenimientos preventivos, correctivos a las maquinarias para disminuir accidentes laborales (Otero, 2022). Siendo la capacitación una herramienta trascendental en el cumplimiento de sus actividades (Torres, 2019).

En la actualidad, las organizaciones recompensan el trabajo rutinario y repetitivo de sus colaboradores con programas de remuneración emocional y variable, capaz de motivar, incentivar y despertar el entusiasmo con la finalidad de aumentar la responsabilidad y toma de conciencia de la persona y del grupo de trabajo (Torres, 2019).

Es por esta razón que el salario, como remuneración fija, predomina la homogeneización con el objetivo de facilitar el equilibrio interno y externo de las compensaciones (Chiavenato, 2011). En el caso de la remuneración variable, depende de los resultados establecidos de la

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

organización (área o departamento), en determinado periodo a través del trabajo en equipo o de forma individual, por lo tanto, se mencionan los principales modelos, como la bonificación anual, distribución de acción a los empleados, opción de compra de acciones de la compañía, remuneración por competencias y distribución de utilidades (Chiavenato, 2011).

Debido a esto, las ventajas del salario emocional son percibidas de forma distinta en función al rango de edad, los colaboradores de mayor edad priorizan beneficios relacionados con salud y pensiones; mientras tanto que los jóvenes se inclinan en teletrabajo, formación interna, horarios flexibles y planes de carrera (Espinoza y Toscano, 2020).

Además, Polo (2020), director de la Red de Talento Humano del Ecuador, define al salario emocional como la “Retribución no monetaria que atiende las necesidades personales, profesionales y familiares” (p. 12), elemento clave que favorece al clima laboral impactando directamente tanto en la motivación como el grado de compromiso entre colaboradores (Castro et al., 2019).

Según Vallejo (2010), existen dos tipos de satisfacción: general y por facetas. La satisfacción general es la muestra promedio de complacencia que percibe un colaborador frente a diversos aspectos de sus actividades (Rivera et al., 2018) y la satisfacción por facetas es la muestra promedio de complacencia que percibe un colaborador frente a diversos aspectos específicos: beneficios, supervisión y políticas (Salazar y Bello, 2021).

Para comprender mejor la satisfacción laboral se abordarán algunas teorías que explican el comportamiento relacionado a la productividad (Madero, 2020).

Herzberg refiere que la satisfacción laboral tiene relación con las condiciones de infraestructura, procesos, salarios, compañeros, etc. (Moreno, 2019), los mismos que influyen directamente en el rendimiento conforme a la percepción de satisfacción que experimentan los colaboradores en la organización (Gan y Berbel, 2007).

De ahí que, Robbins (2009) define a la satisfacción laboral como una “sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos” (p.79).

Finalmente, se menciona la teoría de la discrepancia de Locke, donde se establece que los valores van en función de su importancia; en el campo laboral, están acorde a las necesidades, destacando las dimensiones que dependen de la satisfacción laboral como: salario, condiciones de trabajo y gestión institucional (Chiang et al., 2021).

En tal sentido, para Montoya et al. (2021) las dimensiones que tienen mayor predominancia en las organizaciones públicas y privadas en relación a la satisfacción laboral son en primer lugar el salario, donde las instituciones usualmente cometen el error de considerar el costo que representan los sueldos como un gasto y no como una inversión, siendo parte de la

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

satisfacción del colaborador el recibir un incentivo económico por el trabajo realizado, convirtiéndose en motivación para el buen desempeño (Pérez, 2020).

En segundo lugar, las condiciones de trabajo que representan la relación directa de la satisfacción laboral con la experiencia de los colaboradores dentro de la organización, siendo estos la flexibilidad de horario, vacaciones, ambiente laboral, planes de carrera, etc. (Ruiz, 2015).

Por último, la gestión institucional se comprende como la forma en que cada institución traslada lo creado en las políticas, a los diferentes subsistemas en el manejo de cada instancia administrativa (Sedano y Santos, 2021).

En este sentido, el artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República, establece que “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Asamblea Constituyente, 2008, p. 96).

Igualmente, el Decreto 2393, está destinado a mantener y a mejorar el ambiente laboral tanto del empleado como el del empleador mencionando normas, estatutos y parámetros para mantener un área libre de riesgos como patologías o enfermedades laborales (IESS, 2003).

Estudios realizados por Álvarez et al. (2019), destacan los componentes más importantes de la satisfacción laboral, sobre un abordaje proporcional de la percepción de los miembros de la organización Human Care de Guayaquil, para el cual se empleó el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 de Meliá y Peiró, donde los resultados

reflejan un alto nivel de insatisfacción, haciendo hincapié en las condiciones de participación en la toma de providencias, gratificación, circunstancias de seguridad, salud laboral, y perfeccionamiento personal englobando toda la insatisfacción en una inadecuada administración de cultura organizacional.

De igual forma, Mendoza (2019) hace referencia a la calidad de vida que está directamente relacionada con la satisfacción laboral, para el efecto se determinó la relación entre la satisfacción en función del puesto de trabajo con dimensiones como la salud, felicidad, económica y vida familiar, presentándose correlaciones positivas en todos los casos.

A su vez, Alarcón et al. (2020) para el análisis de la correlación de la satisfacción laboral y la motivación, manejaron la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) de Palma, identificaron, respecto a los componentes de satisfacción, un nivel medio-bajo en un grupo de obstetras, considerando los años de servicio, estableciendo que mientras menor es el tiempo de antigüedad, mayor es su motivación, por lo que son aspectos que se complementan dentro de la estructura de una empresa.

También, Álvarez et al. (2016) identificaron las dimensiones que influyeron sobre el personal de salud de un hospital, en relación a la satisfacción laboral, las condiciones de trabajo, la estimulación moral y material, obteniendo un resultado final de 74,39%, considerándolo como un nivel no favorable, por lo que se debe preservar las mejoras de los colaboradores mediante la implementación de planes y operaciones que optimicen la satisfacción del personal.

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

Por otro lado, Pedraza (2020) enfatiza que el componente humano es esencial dentro del capital intelectual de las organizaciones, que influye de manera directa en el desempeño de las Instituciones de Educación Superior, debido que la satisfacción laboral de los colaboradores presentó una relación positiva con el desempeño educativo; además considera que mantener las capacidades, conocimiento, habilidades y experiencias de los colaboradores representan la base para la administración de los recursos humanos fomentando ambientes de trabajo fortalecidos y generadores de satisfacción laboral.

Mientras que Patlán (2020), en su investigación señala que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la calidad de vida que genera el trabajo en las personas puesto que las organizaciones siempre tienen el enfoque de lograr una mayor productividad de los colaboradores; además, reporta que no se ha podido otorgar una definición específica de la satisfacción en el trabajo pues tiene un enfoque multidimensional y abarca la relación del trabajador con el medio en el que se desenvuelve y, de manera particular, como se satisfacen las necesidades.

Igualmente, Duche et al. (2019) presentan un análisis entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral en los docentes de varias universidades públicas y privadas según el aspecto positivo o negativo; se determinó que los docentes de las universidades particulares tienen un nivel más alto de satisfacción laboral, en algunos factores, en comparación con sus pares de las universidades públicas, al relacionar aspectos como desempeño profesional,

relaciones interpersonales, condiciones laborales y factores organizacionales.

De modo similar, Soria et al. (2019) reportan que existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional. Dentro de las variables analizadas, se indica que el afecto, apoyo, estándares y estructura presentan un mayor nivel de relación con la satisfacción laboral, concluyendo que es adecuado promover y dar mayor importancia a las relaciones interpersonales dentro de la institución pues esto genera el ambiente de trabajo propicio que en conjunto y con la designación clara de las responsabilidades a los colaboradores fomenta una satisfacción laboral alta.

De la misma manera Giraldo y Giraldo (2020) en su estudio encontraron una relación directa de los factores monetarios con la satisfacción laboral, pues se analizaron significados en relación a la entrega de incentivos monetarios y pagos puntuales del salario; además, identificaron que el factor salarial tiene relación directa con lo emocional, aduciendo a la satisfacción como algo fundamental, que se da de manera positiva al realizar un trabajo en diferentes condiciones psicológicas, físicas o ambientales.

Igualmente Castillo et al. (2020) reportan en su investigación hacia los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados que existe un mínimo porcentaje con una satisfacción laboral plena, sin embargo existe una mayor relevancia encontrada en una insatisfacción laboral, por lo que estas consideraciones podrían afectar el desenvolvimiento laboral, pues el funcionario no percibiría una retribución integral sobre su esfuerzo para que las



# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

condiciones de trabajo, desarrollo personal y profesional mejoren.

Así mismo, Martínez (2017) en el análisis de la incidencia del liderazgo y clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina, indican que el ambiente laboral, el clima de aula y el apoyo de la dirección son las variables que más impactan sobre el grado de satisfacción; además, la relación entre el profesorado y la formación del director escolar también se relacionan con la satisfacción de los docentes. Como puntos importantes, este estudio reporta que la satisfacción laboral de los docentes es mayor a medida que tienen más años de experiencia laboral. Adicional, están más satisfechos aquellos docentes que realizan cursos de capacitación continua y que laboran en instituciones ubicadas en las grandes ciudades con estudiantes de un mejor nivel socioeconómico.

Para el presente estudio se plantearon las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuáles son los significados en relación a la satisfacción laboral que construyen los empleados administrativos de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo?, ¿Cuáles son los significados sobre la satisfacción laboral con base en la dimensión de las condiciones de trabajo que construyen los empleados administrativos de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo?, ¿Cuáles son los significados sobre la satisfacción laboral en relación a la dimensión del aspecto salarial que construyen los empleados administrativos de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo?, y ¿Cuáles son los significados en relación a la satisfacción laboral y la dimensión de la gestión institucional que construyen los empleados

administrativos de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo?

En virtud a los diferentes escenarios laborales que se están generando a nivel local, es importante comprender la parte humana de los colaboradores en relación a la satisfacción que tienen dentro de sus lugares de trabajo, es así que este tema nació con base en hallazgos en relación a la temática, se han realizado investigaciones cuantitativas donde se ha medido la satisfacción laboral, por lo que es necesario recalcar que el objetivo está enfocado en comprender los significados que construyen el personal administrativo de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo, a través de un diálogo para así conocer el sentir de los colaboradores.

Por lo tanto, antes de establecer el tema de investigación se realizó un abordaje, donde los mismos manifestaron indicios de desorganización, acumulación de tareas, horarios, falta de incentivos económicos y espacios reducidos; con lo mencionado se consideró como propósito investigativo el analizar los significados que construyen el personal en relación a la satisfacción laboral.

Teniendo en cuenta que la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo carece de investigaciones en el campo de talento humano, es relevante realizar la investigación de satisfacción laboral al personal administrativo y de esta forma comprender los significados de satisfacción laboral, la información obtenida será de ayuda para las autoridades con la finalidad que comprendan los significados que construyen sus colaboradores, para que así establezcan acciones de mejora en beneficio del personal y la organización. De

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

esta manera se marcará un punto de inicio para que las autoridades trabajen en comprender los demás factores que promueven el bienestar, siendo factible la realización de esta investigación, para el efecto se cuenta con la aprobación de la representante oficial de la institución, así como la colaboración del personal, quienes serán los principales beneficiarios pues con la información generada podrían desarrollarse mecanismos adecuados para el mejoramiento de la satisfacción laboral de los colaboradores.

En función de los antecedentes descritos, el objetivo general es comprender los significados alrededor de la satisfacción laboral que construye el personal administrativo de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo. Por otro lado, los objetivos específicos son: a) Analizar los significados en relación a la dimensión de condiciones de trabajo que construyen el personal administrativo de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo, b) Analizar los significados en relación a la dimensión del aspecto salarial el personal administrativo de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo, y c) Analizar los significados en relación a la dimensión de la gestión institucional que construyen los empleados administrativos de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo.

## 2.-MARCO METODOLÓGICO.

Esta investigación se fundamenta en el paradigma constructivista, Vargas y Acuña (2020) señalan que las realidades son diversas y que se presentan a partir de múltiples construcciones. De modo que está relacionado con la manera en que las personas construyen sistemas de significados para encontrar un sentido a su

vida y experiencia (Tigse, 2019). Por otro lado, el constructivismo es la base orientadora de la metodología en la enseñanza-aprendizaje, en cuanto los individuos son entes activos en el constructor de su realidad (Serrano y Pons, 2011).

De esta manera, el paradigma constructivista, aporta significativamente al presente estudio relacionado con la satisfacción laboral y a la comprensión de los significados de cada colaborador, mediante los significados en su vida diaria, basada en reglas, comportamientos, hábitos y creencias.

Se utilizó la metodología cualitativa, donde el investigador observa a las personas como un todo, es decir con perspectiva holística y no como una variable separando sus propias creencias y perspectivas (Schenkel y Pérez, 2018). Como método analiza las realidades subjetivas y no se basa en datos estadísticos, por lo tanto, los resultados no se generalizan, sino que se profundizan; además, es una alternativa para explicar fenómenos culturales, el sentir de los individuos, situaciones que el método cuantitativo no puede entender (Loayza, 2020)

De manera que la metodología cualitativa trata del estudio de un todo que forma una unidad de análisis y que consigue que algo sea lo que es: una entidad social, empresarial, una persona, además se estudia una característica específica teniendo como referencia nexos con el todo los mismos que le otorgan su propio significado. De este modo la investigación científica busca de manera profunda determinar la naturaleza de las realidades (Sánchez, 2019).

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

Por tanto, bajo este contexto, el método cualitativo permitió comprender y analizar subjetivamente los significados que construyen los colaboradores a través de sus conocimientos y acciones, reafirmando su enfoque. De esta manera, el método cualitativo fundamenta la investigación a través de sus características específicas para llegar a comprender el significado que construyen los colaboradores sobre la satisfacción laboral.

El diseño de esta investigación es la teoría fundamentada empíricamente (TFE), la cual establece propuestas teóricas, apoyándose directamente en datos, esta se construye de la información obtenida para la formación de teorías, proposiciones, hipótesis y conceptos, exclusivamente de las interacciones, acciones y métodos sociales que se dan en los individuos, la misma que tiene tácticas metodológicas para el análisis de la información recolectada. Así mismo, está diseñada para crear una teoría que se fundamenta a partir de datos empíricos, en lugar de validar teorías ya existentes, por tanto, el motivo de las investigaciones de TFE está basado en crear teorías que tratan de explicar la conducta de las personas (Contreras et al., 2019).

De esta forma, la teoría fundamentada empíricamente permite establecer una formulación teórica fundada en la concepción de la realidad tal y como se presenta; para esa instancia los investigadores reafirmaron la fidelidad por lo expresado por los entrevistados, se buscó mantener la significación de las palabras que mencionaron los protagonistas.

Se considera que la unidad de análisis de significados son contenidos psíquicos que

una persona manifiesta en forma de idea o concepto que es atribuido mediante sus conocimientos. Es así que se da la construcción del significado, la misma que tiene que ver con el proceso de dar sentido a algo y se logra al relacionar ese algo con otras cosas ya conocidas, además el cambio de significado requiere una función de reencuadre o reenmarque definido como un proceso mediante el cual algo se reubica y se relaciona con cosas diferentes (Boada, 2019). Dado que los significados de satisfacción laboral para los colaboradores, se determinan a través de la trayectoria profesional, percepciones y entendimientos.

Se utilizó el muestreo teórico para el proceso de obtención de datos, este tipo de muestreo permite originar una teoría en el que el investigador analiza, selecciona y codifica la información, determina lo que va utilizar para desarrollar su teoría, tal como se origina el mismo que está diseñado para desarrollar teorías, obtiene información en etapas previas de análisis, ofreciendo una guía para la búsqueda de participantes, la cual se realiza de manera interactiva, en base a la información que se va presentando en el sitio de campo, siendo importante no solo en el tamaño de la muestra sino más bien lo significativo de los datos que brindan los participantes, así como también el análisis por parte del investigador (Muñoz, 2020).

Por consiguiente, el muestreo teórico es una recopilación de individuos a partir de la población mediante un procedimiento específico para la investigación. De manera que para llevar el proceso investigativo se estableció como criterios de inclusión, la elección del personal administrativo integrado por seis personas, que están conformados en igual proporción entre sexo masculino (n=3; 50%) y femenino (n=3; 50%), de edades comprendidas entre treinta

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

(30) a cuarenta y cinco (45) años, con estudios superiores de tercer y cuarto nivel; que se encuentran laborando por más de dos años, como criterio de exclusión se consideró al personal docente debido a las actividades, responsabilidades y tiempo de permanencia en la institución.

Por otro lado, la técnica de producción de datos es la entrevista semiestructurada, siendo una técnica muy flexible comprendida en fases como preparación, apertura, desarrollo y cierre, la misma que en su realización de preguntas se adapta a sus respuestas (Troncoso y Amaya, 2017). Mediante la técnica se expone un diálogo con los sujetos de estudio acerca del tema respondiendo interrogantes como: a qué, por qué o cómo suceden determinados eventos (Abad, 2018).

De manera que al realizar las entrevistas semiestructuradas, el encargado posee los temas a tratar plasmados en un guion, es importante señalar que el entrevistador dispondrá del orden y de la manera que formulara las preguntas (Ríos, 2019). La elaboración del guion toma como base la revisión literaria que haya sido revisado sobre el tema, las preguntas suelen ser abiertas y en la cantidad necesaria para mantener un adecuado desarrollo de la entrevista, se incorporaran nuevas preguntas brindando las aclaraciones pertinentes al entrevistado al no tener una respuesta clara o necesitar mayor información, siendo así que el entrevistador marca su estilo durante la entrevista (Pazos et al., 2019).

Para el desarrollo del estudio, en primer lugar, se envió una solicitud a la directora de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo para contar con la respectiva autorización y

socialización del objetivo de la investigación y de esta forma proceder a realizar las entrevistas semiestructuradas. Una vez autorizado, se procedió a reunirse con el personal administrativo donde se explicó el estudio y el alcance de la investigación, abarcando los lineamientos de la entrevista. Después de contar con la autorización, se realizó la entrevista, la cual fue diseñada con base en los objetivos de investigación, es importante recalcar que debido a la pandemia del Covid-19, se consideraron medidas de bioseguridad para precautelar la seguridad tanto de los entrevistados como de los entrevistadores, además de brindar la explicación general e instrucciones antes de proceder a la entrevista.

Para el análisis de datos se utilizó la técnica de la codificación, siendo un proceso sistemático que abarca tres tipos como la codificación abierta, codificación axial y codificación selectiva. La primera genera códigos que nacen de dos fuentes, la precodificación que se forma de la subjetividad del investigador y los códigos que hacen referencia a las expresiones y lenguaje de los investigados, a partir de la codificación abierta aparece la codificación axial que busca activa y sistemáticamente la relación existente entre códigos y familias. Para finalizar, está la codificación selectiva que se concreta en la teorización, es decir, el investigador utiliza toda su habilidad para entender y encontrar sentido a los datos a lo que se denomina sensibilidad teórica (Espriella y Gómez, 2020).

Así mismo la codificación contribuyó a la presente investigación al procesar los diálogos obtenidos en los procesos de la entrevista, se emplearon preguntas abiertas

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

que sirvieron para comprender los significados que construyen los colaboradores sobre la satisfacción laboral, apoyándose en la dimensión salarial, condiciones de trabajo y gestión institucional, conforme a las respuestas obtenidas se analizó y codificó acorde a lineamiento a la técnica análisis del procesos sistemático axial, abierta y selectiva.

Finalmente, la ética es fundamental en las investigaciones ya que fomenta valores y normas morales para que no se vulneren los procesos o se corrompan los resultados en favor de intereses o reconocimiento propios, en este contexto (APA, 2010). Por lo tanto, para desarrollar el proyecto investigativo se remitió un oficio por parte de la autoridad de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Universidad Tecnológica Indoamérica a la representante de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo, solicitando la autorización para realizar un acercamiento con el personal administrativo; mediante el consentimiento informado se dio a conocer a los participantes acerca del procedimiento será voluntario, el cual garantiza a la persona que la información generada será confidencial, considerando las normas morales, étnicas, religión y creencias de cada colaborador. Además, garantizando las normas y condiciones sanitarias durante la ejecución de las entrevistas.

## 3.-RESULTADOS.

Es necesario destacar que en el presente estudio los hallazgos conseguidos fueron relevantes, en un ambiente de seguridad y empatía, existiendo apertura durante el proceso de las entrevistas semiestructuradas realizadas en el personal administrativo de la

Unidad Educativa Bilingüe Pelileo del Cantón Pelileo.

A continuación, se explicará acerca de los significados que tienen los colaboradores sobre la satisfacción laboral.

### 1.1 SIGNIFICADOS CONCERNIENTES A LAS CONDICIONES DE TRABAJO

En el desarrollo de la entrevista, al referirse acerca del significado de satisfacción laboral varios de los colaboradores consideraron que es el bienestar en el trabajo uno de los factores más determinantes; entendiendo que el significado de bienestar para ellos es: la implementación de planes y programas enfocados en el desarrollo profesional y la mejora de la calidad de vida de todos quienes conforman las diferentes áreas de trabajo, enfocado en el compañerismo, desarrollo de tecnología y mejores espacios de trabajo.

En cuanto a las condiciones de trabajo, se han encontrado cinco categorías que son: *Confort, seguridad ocupacional, condiciones ambientales y tecnológicas, productividad laboral e inconformidad laboral.*

En la categoría de *confort*, se menciona que el criterio del personal administrativo está relacionado a espacios cómodos y amplios donde exista buena visibilidad, ventilación, limpieza, orden, buena distribución de equipos y ambiente de trabajo agradable, sin dejar un lado que es imprescindible para los trabajadores la dotación y entrega oportuna de materiales de oficina que ayudarán a desarrollar de manera adecuada las actividades diarias por lo que la satisfacción laboral es el grado de percepción que tiene el trabajador respecto a su entorno y

## SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

condiciones que este ofrece a los diferentes niveles de la Unidad Educativa, con la finalidad de lograr una mejor productividad, rentabilidad y calidad de trabajo. Esta categoría se evidencia en el discurso de *José* quien menciona que: “Sería (...) que las condiciones de trabajo están dadas en el lugar donde se realizan las actividades, como espacios de trabajo, material, infraestructuras y otras más.” (Entrevistado José, Línea 12-14). Pero también se hace evidente en el relato de *Norma*, quien menciona que “Se forman por el área de trabajo adecuado, para realizar las funciones determinadas de un puesto explícito, proporcionando bienestar al trabajador.” (Entrevistada Norma, Línea 18-20).

En cuanto a la categoría de *seguridad ocupacional*, hace relación a que los trabajadores consideran que es todo hecho preventivo y correctivo para promover actos y condiciones seguros al realizar una actividad laboral, promulgando la salud física y mental. En esta categoría *Marcos* menciona que “Se entiende como una actividad encaminada a proteger la salud física y mental de los colaboradores, así como también la prevención de riesgos laborales (Entrevistado Marcos, Línea 22-25). Criterio que compagina con el relato de *José* quien responde “se enfoca en el bienestar de los trabajadores en el entorno laboral, para que no exista ningún tipo de accidente, resguardando la salud e integridad.” (Entrevistado José, Línea 16-18).

En cuanto a la categoría de *condiciones ambientales y tecnológicas*, los trabajadores hacen una relación a todos los componentes que integran una institución para el

desarrollo adecuado de actividades y servicios enmarcado en contar con espacios adecuados y dotación de insumos. Al abordar la categoría *Javier* menciona que “Contar (...) con un espacio adecuado, dotación de insumos necesarios para el desarrollo del puesto.” (Entrevistado Javier, Línea 35-36). Concordando con el criterio de *Marcos*, quien menciona “contar con oficinas independientes y materiales.” (Entrevistado Marcos, Línea 32-32).

La categoría de *expectativas de trabajo*, hace relación en el entorno laboral de los trabajadores en la percepción agradable y al tener una buena relación entre compañeros, sin dejar un lado la comunicación, la misma que debe ser fluida en la mayor parte de tiempo, estos elementos son fundamentales para fortalecer equipos de trabajo comprometidos para el desarrollo de las actividades y convivencia de cada uno de ellos. En esta categoría *Javier* coincide con la de sus compañeros quienes mencionan que su ambiente de trabajo es “agradable, tranquilo cuando hay comunicación entre las áreas.” (Entrevistado Javier, Línea 42). Por otra parte, se evidencia en el relato de *José* que “Es estable ya que existe una buena relación personal entre compañeros de la institución.” (Entrevistado José, Línea 32-33).

La categoría de *productividad laboral*, hace relación en el desarrollo de las habilidades y destrezas de los colaboradores en sus puestos de trabajo, con el conocimiento obtenido a través de sus estudios y de la práctica profesional, la misma que ayudará al cumplimiento de metas y crecimiento organizacional, influyendo directamente en la retención y fortalecimiento de talento

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

humano, dentro de la Unidad Educativa. En esta categoría se compagina con lo mencionado por *Marcos*, quien menciona que “Generaría (↑) mayor productividad y un mayor desarrollo para alcanzar los objetivos de la institución” (Entrevistado Marcos, Línea 38-39). De la misma manera *Daniela*, refiere que con la productividad existirá “beneficios tanto para la institución, respecto a la mejora del potencial y en lo personal beneficiaria al crecimiento individual” (Entrevistado Daniela, Línea 37-39).

La categoría de *inconformidad laboral*, hace relación a las condiciones laborales, en las que se menciona que no existe privacidad en las oficinas, esto a causa de espacios reducidos; por otro lado, la falta de atención de los dueños es otro factor relevante, en aspectos como opiniones, motivación y reconocimiento, adicional la carga laboral en el último año es muy diferente a la que tenían cuando comenzaron a trabajar, realizando más funciones complejas y causando un malestar generalizado, categoría que coincide por lo descrito por *Marcos*, quien menciona que en la “institución adecuen las oficinas ya que son compartidas y en ocasiones esto nos genera malestar, debido a que no existe privacidad” (Entrevistado Marcos, Línea 47-49). Teniendo relación con lo descrito por *Carla*, quien refiere que existen “ciertas falencias en la atención a los trabajadores, sintiendo que falta más compromiso de los dueños hacia nosotros” (Entrevistada Carla, Línea 39-40).

En relación a las categorías descritas durante las entrevistas, los participantes describieron a las condiciones de trabajo como el

desarrollo adecuado de actividades en espacios cómodos, amplios donde exista iluminación, ventilación e insumos materiales de oficina que ayudarán a desarrollar de manera adecuada las actividades diarias. Sin embargo, en los significados que atribuyen a las condiciones de trabajo fueron los espacios ergonómicos los mismos que repercuten directamente en el rendimiento y en la satisfacción laboral.

## 1.2 SIGNIFICADOS CONCERNIENTES A LOS ASPECTOS SALARIALES

Para indagar sobre los significados de los aspectos salariales en referencia al salario económico y emocional, que conoce o ha recibido el personal administrativo durante su permanencia en la Unidad Educativa.

En cuanto a las condiciones de trabajo, se han encontrado cinco categorías que son *retribución, salario emocional, designación de funciones, tipos de remuneración e inconformidad salarial*.

Al abordar la categoría de *retribución*, se hace relación a todo salario económico que se percibe al término del mes, por cumplir, jornadas de trabajo, designación de tareas y objetivos. El capital humano en los últimos años ha dejado de ser un recurso de producción y ha pasado a ser un ente estratégico de la organización a causa de un buen ambiente de trabajo junto a motivaciones y crecimiento profesional que mejorará la productividad y el desarrollo de la empresa, factores que inciden en la satisfacción laboral. Esta categoría se evidencia en el discurso de *Norma*, quien menciona que “Es todo reconocimiento de forma monetaria, que se les otorga a cada

## SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

trabajador por el cumplimiento de actividades” (Entrevistada Norma, Línea 45- 46). Pero también se hace evidente en el relato de *Carla*, quien refiere que “Es la forma monetaria de reconocimiento del empleador hacia el trabajador, al cumplir una actividad encomendada” (Entrevistada Carla, Línea 54-56).

En la categoría de *salario emocional*, hace relación al reconocimiento emocional por el cumplimiento de objetivos institucionales, a través de estímulos públicos, carteleras, celebración de cumpleaños y bonos, los mismos que impactarán en el compromiso y fortalecimiento institucional promoviendo la retención y atracción del talento humano. El discurso de *José* tiene semejanza con la categoría por lo que menciona “está relacionado con la satisfacción de requerimientos personales para motivar e incentivar que uno como trabajador se esfuerce por alcanzar los objetivos establecidos en la institución” (Entrevistado José, Línea 51-53). Por lo que comparte con *Carla*, quien refiere que “Es toda actividad que realiza la institución para que el trabajador se sienta cómodo y rinda más, como ejemplo festejar cumpleaños o salir una hora antes del trabajo” (Entrevistada Carla, Línea 58-60-).

La categoría de *designación de funciones*, hace relación a las funciones inequitativas con un sueldo no adecuado, en el cual no existe reconocimiento de horas extras, siendo un salario básico el cual es percibido por los colaboradores y no acorde a las funciones. Esta categoría se constata en el discurso de *José*, quien menciona que “el salario que percibo de la institución, es un salario básico, que no está acorde a las funciones

que desarrollo dentro del puesto de trabajo es así que fuera bueno que nos aumenten el salario, (↓) ya que nos aumentaron funciones que no están acorde al puesto que tenemos” (Entrevistado José, Línea 62-65). No obstante *Marcos* refiere que “No (↑), porque se realizan varias funciones de lo establecido en el contrato y no son reconocidas, así como las horas extras que se trabaja (Entrevistado Marcos, Línea 63-63).

La categoría de *tipos de remuneración*, para los colaboradores se relaciona a los diferentes tipos de salarios como emocional, económico, nominal, mínimo, máximo y variable, sin dejar a un lado la bonificación que sirve de incentivo para la retención del personal. Esta categoría se ajusta al discurso de *Carla*, quien menciona que conoce el “salario por metas, bonos, y emocional más el que recibimos cada mes, por lo cual fuimos contratadas” (Entrevistada Carla, Línea 64-66). Por lo que es semejante a lo descrito por *Norma*, quien refiere que conoce “el salario mínimo, máximo, variable y emocional” (Entrevistada Norma, Línea 54).

La categoría de *inconformidad salarial*, por parte de los colaboradores hace relación al no existir reconocimiento por parte de la institución y que la retribución es vista como un gasto y no como una inversión. Es categoría comparte *Carla*, quien menciona que “A veces no nos reconocen por el buen trabajo que realizamos, nos dicen que es nuestra obligación y por eso nos pagan” (Entrevistada Carla, Línea 80-82).

La categoría de *compensación salarial*, hace relación al desarrollo en el cual los colaboradores desenvuelven sus capacidades para alcanzar una meta y



# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

satisfacer sus expectativas, logrando un objetivo por medio de una recompensa que satisfaga las necesidades básicas. Esta categoría se derriba en el discurso de *Daniela*, quien menciona que “a veces ofrecen beneficios como vacaciones y flexibilidad de horarios (Entrevistada Daniela, Línea 72-73).

En relación con la categoría que nacen de los aspectos salariales durante la entrevista los entrevistados destacan una gran similitud en las respuestas, refieren que es toda retribución económica que perciben al término del mes, por cumplir jornadas de trabajo, designación de tareas y objetivos.

Sin embargo, en los significados que atribuyen a los aspectos salariales se evidenció cierto descontento en la parte económica, al profundizar este tema la mayoría refiere que sus actividades iniciales establecidas en sus contratos ya no son las mismas, siendo en la actualidad de más responsabilidad y exigencia, lo que causa que la retribución económica sea inequitativa.

## 1.3 SIGNIFICADOS CONCERNIENTES A LAS GESTIÓN INSTITUCIONAL

Para indagar el aspecto de gestión institucional se formularon preguntas en referencia a las consideraciones que tiene el personal administrativo sobre la toma de decisiones y el manejo de procedimientos como la administración de la misma en la Unidad Educativa.

En cuanto a las condiciones de trabajo, se han encontrado siete categorías que son *coordinación, liderazgo autoritario, instrumentos*

*administrativos, nivel jerárquico, comunicación, conformidad y desarrollo profesional.*

Al abordar la categoría de *coordinación*, la cual hace relación al conjunto de políticas y reglas en beneficio del cumplimiento de la misión y visión institucional. Esta herramienta es fundamental en la toma de decisiones para la mejora continua institucional y de talento humano. La gestión institucional en una institución educativa es de singular importancia porque está inmersa en el desarrollo de niños y el bienestar del personal que la integra. La satisfacción laboral está dada en este aspecto por el grado de liderazgo y comunicación que transmite a la comunidad educativa en un ambiente de desarrollo, reconocimiento y motivación que impacta directamente en el desempeño y bienestar laboral. Esta categoría se evidencia en el discurso de *José*, quien menciona que “Es la que está enmarcada, en el manejo de políticas y reglas que beneficien el progreso de la institución.” (Entrevistado José, Línea 79-80). De la misma forma *Marcos* refiere que “es toda agrupación de actividades que se realizan en la unidad educativa, para poder dirigir u organizar y así lograr cumplir la misión y visión.” (Entrevistado Marcos, Línea 78-79).

La categoría *liderazgo autoritario*, hace relación a que todas las decisiones, procedimientos y políticas son emitidos por la máxima autoridad en su totalidad, sin tomar en cuenta a sus subordinados. Esta categoría se muestra en el discurso de *Marcos*, quien menciona que “En la institución la toma de decisiones es directamente por parte de la directora ya que ella es la máxima autoridad.” (Entrevistado Marcos, Línea 84-85). Pero también comparte con el relato de

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

*Javier*, quien refiere que “La directora toma todas las decisiones y muy poco se toma en cuenta nuestras sugerencias.”(Entrevistado Marcos, Línea 79-80).

La categoría de *instrumentos administrativos*, hace relación al manual de procesos y funciones, los cuales son recursos donde se detallan habilidades, reglas, políticas y lineamientos para el cumplimiento de sus actividades. Esta categoría se asemeja al discurso de *José*, quien menciona que “Los manuales son recursos donde se detallan las actividades, políticas con las que el trabajador tiene que desempeñarse.” (Entrevistado José, Línea 86-87). Pero también se identifica en el relato de *Carla*, quien refiere que son “ciertos lineamientos para ejecutar trabajos.” (Entrevistada Carla, Línea 95-97).

La categoría de *nivel jerárquico*, hace relación al control y poder que ejerce la institución sobre sus subordinados. Esta categoría anuncia el discurso de *Carla*, quien menciona que “Las decisiones las toma la dirección conjuntamente con el vicerrectorado e inspección general.” (Entrevistada Carla, Línea 92-93).

La categoría de *comunicación*, hace relación al diálogo, el cual se hace de forma ordenada en la comunidad educativa, tomando en cuenta las soluciones y visión de los colaboradores. Esta categoría se evidencia en el discurso de *Norma*, quien menciona que “Mis sugerencias siempre son escuchadas, tengo un visión más amplia y soluciones más asertivas a las posibles problemáticas que se pueden presentar.” (Entrevistada Norma, Línea 91-92). También es compartido el relato de *Carla*, quien refiere que “Por mi trabajo si soy

escuchada.” (Entrevistada Carla, Línea 109-110).

La categoría de *conformidad*, está relacionada en la adaptación del colaborador a las normas y reglas en concordancia de cumplimiento de actividades y disposiciones superiores. Esta categoría se muestra en el discurso de *Daniela*, quien menciona que “como empleado se acata a las órdenes de las máximas autoridades para mantener el trabajo.”(Entrevistado Daniela, Línea 103-104).

La categoría de *desarrollo profesional*, es todo incentivo organizacional que reciben los trabajadores para su desarrollo laboral su finalidad es el crecimiento profesional dentro de su trabajo. Esta categoría es expresada por *Javier*, quien menciona que “Son planes de crecimiento profesional o ascenso que brinda la institución para el desarrollo profesional de un trabajador.” (Entrevistado Javier, Línea 87-88). De la misma forma exteriorizada por *Norma*, quien refiere que “Es toda oportunidad de crecimiento que tiene el trabajador para su desarrollo profesional.” (Entrevistada Norma, Línea 84-85).

La gestión institucional, para los participantes tiene un significado del conjunto de políticas, reglas, estímulos y beneficios que reciben por el cumplimiento de diversas actividades designadas, a través de una comunicación clara con jerarquía horizontal, participación y escucha activa, que ayudarán al cumplimiento de la misión y visión institucional. Es necesario resaltar que en la mayoría expresan preocupación e inseguridad por la falta de políticas claras en cómo desarrollar sus actividades, al no existir un lineamiento claro en la línea de

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

autonomía, a causa de la ausencia de manuales de funciones y procesos. Por otro lado, un factor fundamental de preocupación es la existencia de un liderazgo autoritario por parte de los representantes de la institución educativa, causando en los colaboradores desmotivación y baja productividad por no ser incluidos en la toma de decisiones.

## 4.-DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

El principal hallazgo de la presente investigación es el significado de la satisfacción laboral para el personal administrativo que es apreciado como el bienestar en su puesto de trabajo, siendo considerable el análisis y la construcción de dicho significados en relación a las dimensiones atribuidas a las condiciones de trabajo, aspecto salarial y gestión institucional, en consecuencia se resalta que el aspecto de condiciones de trabajo es contar con espacios cómodas, distribución de equipos de trabajos en un ambiente agradable que ayudará a desarrollar de manera eficiente sus actividades. En el aspecto salarial, se menciona que es toda retribución económica al cumplir jornadas de trabajo mediante asignación de tareas y objetivos mensuales. Finalmente, la gestión institucional está dado por el conjunto de políticas y reglas en beneficio de los colaboradores y el cumplimiento de la misión y visión.

Patlán (2020) a través del estudio concluye que la satisfacción laboral es la cualidad que nace del conocimiento y opiniones que tienen los colaboradores de su lugar de trabajo, esto coincide con los hallazgos de este estudio, en los cuales la satisfacción

laboral comprende a toda implementación de planes, programas y proyectos enfocados en el desarrollo personal, profesional e institucional de los colaboradores.

De manera similar, Castillo et al. (2020) en su investigación determinó que la satisfacción laboral en su personal no percibe una retribución integral sobre su esfuerzo, en las condiciones del trabajo en el desarrollo personal y profesional enfatizando al salario y horas de trabajo, coincidiendo con el significado hallado dentro de este estudio en la dimensión salarial en el que se menciona a toda retribución económica al cumplir jornadas de trabajo mediante asignación de tareas y objetivos mensuales.

De la misma forma, Álvarez, et al. (2016) en su investigación hace alusión a las condiciones de trabajo, mediante la implementación de planes y operaciones que optimicen la satisfacción laboral, respaldando la investigación, en cuanto a que la satisfacción laboral dentro de las condiciones de trabajo está inmersa en relación directa con planes y proyectos de mejora continua en beneficio de la institución y el bienestar social, biológico y psicológico de los trabajadores.

También, Giraldo y Giraldo (2020) en su estudio encontraron una relación directa de los factores monetarios con la satisfacción laboral, pues se analizaron los significados en relación de incentivos monetarios y pagos puntuales de salario, de forma similar los significados de satisfacción laboral construidos por los colaboradores coincidieron en el aspecto salarial siendo uno de los factores predeterminantes para definir a la satisfacción laboral.

Del mismo modo, Mendoza (2019) en su investigación hace referencia a la calidad de

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

vida la cual está directamente relacionada con la satisfacción laboral en función del puesto de trabajo y su vida familiar; a diferencia del presente estudio, la definición para los colaboradores de satisfacción laboral está inmersa en el bienestar del colaborador enmarcada en las condiciones de trabajo, aspecto salarial y gestión institucional que inciden directamente para ellos en el desarrollo adecuado de actividades y sentido de pertenencia, es necesario resaltar que el estudio realizado en 2019, difiere de la presente investigación en el aspecto emocional, mientras que el estudio realizado en la Unidad Educativa abarca condiciones de trabajo, aspectos salariales y gestión institucional, factores externas al colaborador.

A sí mismo, Álvarez et al. (2019) en su estudio refleja un alto nivel de insatisfacción utilizando un cuestionario S20/23 de satisfacción laboral haciendo hincapié en las condiciones de participación en la toma de providencias, gratificación, circunstancias de seguridad, salud laboral y perfeccionamiento personal englobando toda la insatisfacción en una adecuada administración de cultura organizacional, por lo contrario el presente estudio se basa en los significados que construyeron los colaboradores en relación a la satisfacción laboral, apoyada en la teoría fundamentada empírica

Esta investigación presenta algunas limitaciones, en primer lugar, uno de los factores fue la pandemia generada por la Covid-19 a nivel mundial, ocasionando en los entrevistados temor al contagio, por lo que en consecuencia las entrevistas fueron precipitadas e incómodas.

Otra limitación fue la escasa apertura de las autoridades de la Unidad Educativa, al

referirse que sus colaboradores podrían condicionarse y malinterpretar el objetivo de la investigación, debido a que podría generar temor y exigencia de derechos laborales que podrían afectar la imagen de la institución, desembocando en llamados de atención por entes de control como el Distrito de Educación y Ministerio de Trabajo.

Otro limitante fue la notificación del horario para desarrollar las entrevistas por parte de la directora, designando treinta minutos por colaborador, y que se desarrollaría al concluir la jornada laboral con la finalidad de evitar retrasos en sus actividades diarias, dándose inconvenientes por la falta de tiempo, lo que llevo a la reestructuración del cronograma para el desarrollo de la investigación.

Finalmente, la muestra fue limitada por los representantes de la institución, al dar autorización exclusivamente al personal administrativo debido a que el personal docente tenía su cronograma de actividades copado por encontrarse impartiendo clases presenciales y virtuales, por lo que se recomienda que futuros estudios analicen la satisfacción laboral incluyendo a docentes y administrativos del ámbito educativo.

De la misma manera, esta investigación se encaminó a analizar los significados de la satisfacción laboral sin contemplar otras unidades de análisis como promociones, beneficios, compañerismo, etc., por lo que se propone a futuras investigaciones la integración de dimensiones no consideradas en la investigación.

Se concluye que los significados construidos por los colaboradores en relación a la satisfacción laboral giran alrededor del bienestar en el trabajo, enfocado en el desarrollo profesional, compañerismo, implementación de nueva tecnología y

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

mejores espacios de trabajo. En consecuencia, se comprende que la satisfacción laboral para los entrevistados es el grado de conformidad que tienen en relación a las condiciones de trabajo como también todo elemento que forma parte de la infraestructura física y administrativa como espacios cómodos y amplios, buena visibilidad, ventilación, limpieza, orden, buena distribución de equipos y ambiente de trabajo agradable; de manera que las condiciones de trabajo están vinculadas directamente al estado del entorno laboral relacionada por la seguridad y limpieza de la infraestructura que inciden directamente en el estado de bienestar, sentido de pertenencia y la salud en el colaborador. En el aspecto salarial, en relación a la satisfacción laboral es toda retribución económica que se percibe al término del mes, por cumplir, jornadas de trabajo designación de tareas y objetivos; sin embargo, las condiciones salariales son todas las apreciaciones monetarias de los colaboradores, en especie o dinero, por los servicios profesionales brindados en el trabajo que motiva y desarrolla el crecimiento profesional mejorando la productividad y la competitividad de la empresa. Por último, en la gestión institucional con respecto a la satisfacción laboral refieren que es el conjunto de políticas y reglas en beneficio del cumplimiento de la misión y visión institucional; de manera que la gestión institucional es de singular importancia en el ámbito educativo al estar inmersa en el grado de liderazgo, comunicación y escucha activa que transmiten las autoridades a la comunidad educativa en un ambiente de desarrollo, reconocimiento y motivación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, P. (2018). La Entrevista Semi-Estructurada Reflexiva, una Técnica Cualitativa Alternativa para Explorar la Contribución del Liderazgo a los Equipos de Trabajo en el Campo de la Educación. *Dialnet*, 118-126.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7220712>
- Agudelo, E. (2019). Formación del Talento Humano y la Estrategia Organizacional. *Ciencias Sociales*, 15(1), 116-137.  
[http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf?fbclid=IwAR0z5-Cur21nztz4onpbwmxpk22dfjc\\_Zf-Qyqkxpzjwyapmourgh49ene](http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf?fbclid=IwAR0z5-Cur21nztz4onpbwmxpk22dfjc_Zf-Qyqkxpzjwyapmourgh49ene)
- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., y Monteverde, A. (2020). Satisfacción Laboral y Motivación en Profesionales Obstetras en un Hospital en Chile. *Medwave*, 20(4), 1-4.  
<https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Alvarez, A., López, A., y Silva, E. (2019). Satisfacción Laboral en una Organización Human Care de la Bahía de Guayaquil. *Podium*(35), 87-96.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>
- Alvarez, L., Guzmán, M., Noda, E., Alvarez, F., y Chacón, G. (2016).

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

- Diagnóstico de la Satisfacción Laboral en una Entidad Asistencial Hospitalaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3), 1-2.  
[Http://Www.Revsaludpublica.Sld.Cu/Index.Php/Spu/Article/View/395](http://www.Revsaludpublica.Sld.Cu/Index.Php/Spu/Article/View/395)
- Apa. (2010). Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta American Psychological Association (Apa). *La Psicología en el Ámbito Jurídico*, 3-16.  
[Http://Www.Psicologia.Unam.Mx/Documentos/Pdf/Comite\\_Etica/Codigo\\_Apa.Pdf?Fbclid=Iwar0klzyzwygxpt5m4\\_Ko9oknrv3cdns1bx3skq45xpi4ozphshtlgr-U18a](http://www.Psicologia.Unam.Mx/Documentos/Pdf/Comite_Etica/Codigo_Apa.Pdf?Fbclid=Iwar0klzyzwygxpt5m4_Ko9oknrv3cdns1bx3skq45xpi4ozphshtlgr-U18a)
- Armijos, B., Bermúdez, I., y Mora, V. (2019). Gestión De Administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad Y Sociedad*, 11(4), 163-170.  
[Http://Scielo.Sld.Cu/Scielo.Php?Script=Sci\\_Arttext&Pid=S2218-36202019000400163&Lng=Es&TlNg=Es](http://scielo.Sld.Cu/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S2218-36202019000400163&Lng=Es&TlNg=Es).
- Asamblea Constituyente. (2008). 96-97.  
[Https://Www.Ecotec.Edu.Ec/Documentacion/Investigaciones/Estudiantes/Trabajos\\_De\\_Clasas/19911\\_2008-Cee-Glynch-00117.Pdf](https://www.Ecotec.Edu.Ec/Documentacion/Investigaciones/Estudiantes/Trabajos_De_Clasas/19911_2008-Cee-Glynch-00117.Pdf)
- Boada, A. (2019). Satisfacción Laboral y su relación con el Desempeño Laboral en una Pyme de Servicios de Seguridad en el Perú. *Journal Of Economics, Finance And International Business*, 3(1), 75-103.  
[Https://Doi.Org/Http://Dx.Doi.Org/10.20511/Jefib.2019.V3n1.398](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/Jefib.2019.V3n1.398)
- Castillo, O., Goya, L., Romero, P., y Tipan, M. (2020). Compensación Salarial Y Satisfacción Laboral de Funcionarios En Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales Cantón Ambato. *593 Digital Publisher Ceit*, 5(6), 59-70.  
[Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.33386/593dp.2020.6-1.250](https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.250)
- Castro, O., Y Delgado, M. (2020). Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(3), 684-703.  
[Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.37811/Cl\\_Rcm.V4i2.107](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/Cl_Rcm.V4i2.107)
- Castro, V., Luna, A., y Erazo, C. (2019). Gestión de Talento Humano para la Mejora laboral en el Banco Solidario. *Redahyc*, 22(1), 184-196.  
[Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.36390/Telos221.13](https://doi.org/https://doi.org/10.36390/Telos221.13)
- Cernas, A., Mercado, P., y León, F. (2018). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: Prueba de Equivalencia de Medición Entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1-2.  
[Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.22201/Fca.24488410e.2018.986](https://doi.org/https://doi.org/10.22201/Fca.24488410e.2018.986)
- Chalco, L., Y Robles, H. (2019). Satisfacción Laboral en Docentes de Medicina De Una Universidad Peruana. *Revista Peruana de Investigación en Salud*, 3(3), 6-123.

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

- <https://doi.org/10.35839/Repis.3.3.334>
- Chiang, M., Hidalgo, J. P., y Gómez, N. (2021). Efecto de la Satisfacción Laboral y La Confianza sobre el Clima Organizacional, Mediante Ecuaciones Estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. [File:///C:/Users/Pc/Downloads/5033-Texto%20del%20art%C3%ADculo%20\(Anonimizado\)%20\(Obligatorio\)-36240-2-10-20210923%20\(2\).Pdf](file:///C:/Users/Pc/Downloads/5033-Texto%20del%20art%C3%ADculo%20(Anonimizado)%20(Obligatorio)-36240-2-10-20210923%20(2).Pdf)
- Chiavento, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mcgraw-Hill. [File:///C:/Users/Pc/Downloads/Chiavenato\\_Administracion\\_De\\_Recursos\\_Hu.Pdf](file:///C:/Users/Pc/Downloads/Chiavenato_Administracion_De_Recursos_Hu.Pdf)
- Cruz, A. D. (2020). Influencia de la Inteligencia Emocional sobre la Satisfacción Laboral: Revisión de Estudios. *Revista Unimar*, 38(2), 63-92. <https://doi.org/10.31948/Rev.Unimar/Unimar38-2-Art3>
- Duche, A., Gutiérrez, O., y Paredes, F. (2019). Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional en Docentes Universitarios Peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. <https://doi.org/https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1099>
- Duche, B., y Rivera, L. (2019). Satisfacción Laboral y Felicidad en Enfermeras Peruanas. *Enfermería Global*, 18(54), 353-373. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/Egloab.18.2.334741>
- Espinoza, K., y Toscano, A. (2020). Salario Emocional: una Solución Alternativa para la Mejora del Rendimiento Laboral. *Revista Novarua*, 12(20), 72-89. <https://doi.org/https://doi.org/10.20983/Novarua.2020.20.5>
- Espriella, R., y Gómez, C. (2020). Metodología de Investigación y Lectura Crítica de Estudios. *Revista Colombiana De Psiquiátrica*, 49(2), 127-133. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/J.Rcp.2018.08.002>
- Gan, F., y Berbel, G. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona: Uoc. <https://doi.org/https://books.google.es/books?id=Xtaavxr2ypqc&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Hernández, K., y Lesmes, A. (2018). La Escucha Activa como Elemento Necesario para el Dialogo. *Convicciones*, 9(1), 84-86. <https://doi.org/Issn 2389-7589>
- Hernández, V., y Santamaría, V. (2018). Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias de La Ong para la Discapacidad Fundación Cuesta Holguín. *Revista Científica Ecociencia*, 5(3), 1-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.21855/Ecociencia.53.111>
- Holguin, Y., y Contreras, C. (2019). Satisfacción Laboral del Personal

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

- en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) En 2019. *Horizonte Médico*, 20(2), 1-2. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Iess. (2003). Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. 2-93. <https://prosigma.com.ec/pdf/nlegal/decreto-ejecutivo2393.pdf>
- Jama, R. (2018). Gestión de Recursos Humanos en la Empresa: un Paradigma del Siglo Xxi. *Fipcaec*, 8(3), 65-83. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.58>
- Jiménez, F. (2017). La Ética Política en Max Weber: Contexto, Análisis e Interpretación. *Perseitas*, 6(1), 99-122. <https://doi.org/10.21501/23461780.2684>
- Li, Y., Huang, H., y Chen, Y. (2020). Organizational Climate, Job Satisfaction, And Turnover In Voluntary Child Welfare Workers. *Children And Youth Services Review*, 119, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105640>
- Loayza, E. (2020). La Investigación Cualitativa en Ciencias Humanas y Educación. *Educare Et Comunicare*, 8(2), 56-66. <https://doi.org/https://n2t.net/ark:/13683/p8mo/xvb>
- López, M., y Castiblanco, A. (2021). Clima Laboral como Factor Influyente en el Nivel De Productividad: caso unión Soluciones S.A.S. *Revista Chilena De Economía Y Social*, 15(1), 1-2. <https://rches.UTem.Cl/articulos/clima-laboral-como-factor-influyente-en-el-nivel-de-productividad-caso-union-soluciones-s-a-s/>
- Madero, M. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la Satisfacción de los Trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(1), 1-2. <https://doi.org/https://doi.org/10.15174/Au.2019.2153>
- Martínez, C. (2017). La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. *Archivos Analíticos*, 25(80), 1-23. <https://doi.org/http://www.reDALyC.org/articulo.Oa?Id=275050047065>
- Mendoza, G. (2019). Calidad De Vida y Satisfacción Laboral de los Funcionarios del Área de Farmacia del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, Ecuador: Artículo de Investigación. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones de la Salud Gestar*, 2(3), 2-22. <http://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/14>



# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

- Montoya, P., Bello, N., y Neira, J. (2021). Relación Entre Calidad de Vida Laboral y Satisfacción Laboral en el Equipo de Atención Primaria de Salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220-229. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546x2020000400004>
- Moreno, M. (2019). Gerencia Educativa Versus Satisfacción Laboral del Docente Actual: una Mirada Analítica. *Revista Científica*, 4(12), 369–380. [https://doi.org/http://www.indteca.com/ojs/index.php/revista\\_scientific/article/view/288#:~:text=Doi%3a-,https%3a//doi.org/10.29394/scientific.issn.2542%2d2987.2019.4.12.20.369%2d380,-palabras%20clave%3a%20gerente](https://doi.org/http://www.indteca.com/ojs/index.php/revista_scientific/article/view/288#:~:text=Doi%3a-,https%3a//doi.org/10.29394/scientific.issn.2542%2d2987.2019.4.12.20.369%2d380,-palabras%20clave%3a%20gerente)
- Muñoz, B. (2020). El Constructivismo: Modelo Pedagógico para la Enseñanza de las Matemáticas. *Revista Educare - Upel-Ipb - Segunda Nueva Etapa*, 488–502. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1413>
- Otero, T., Torres, R., Mite, W., y Anchundia, L. (2022). Caracterización de la Gestión de la Seguridad y Salud Laboral en el Ecuador Desde la Perspectiva de la Investigación Científico-Académica. *Polo del Conocimiento*, 3(12), 47-62. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.23857/Pc.V3i12.813>
- Paredes, R., y Quiroz, G. (2021). Correlación Entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Principales Cadenas Ecuatorianas de Supermercados. *Revista San Gregorio*, 46. <file:///C:/Users/Pc/Downloads/1746-6705-1-Pb.Pdf>
- Pazos, G., Carreira, J., y García, J. (2019). Entrevista Semi-Estructurada para la Evaluación de la Conciencia de Enfermedad Oncológica E-Ceo. *Psicooncología*, 16(1), 11-23. <https://doi.org/https://doi.org/10.5209/psic.63645>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del Capital Humano en el Desempeño en Instituciones de Educación Superior. *Ride. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-2. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pereira, E., y Solís, J. (2019). Factores del Clima Organizacional: (Caso: Instituciones Educativas De San Carlos). *Revista Científica*, 4(1), 95–115. <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.6.95-115>
- Pérez, J. (2020). Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en un Centro de Salud Público. *Revista Electrónica Tambara*, 10(58), 808-821. <http://tambara.org/wp->

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

- Content/Uploads/2019/12/4.Articulo\_Perez\_Cadena\_Final.Pdf
- Pilligua, F., y Arteaga, M. (2019). El Clima Laboral como Factor Clave en el Rendimiento Productivo de las Empresas. Estudio Caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 15(28), 1-25. [https://www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?id=409659500007](https://www.redalyc.org/articulo.Oa?id=409659500007)
- Polo, G. (2020). Salario Emocional: ¿Qué es Y por qué se vuelve más necesario en Tiempos de Covid-19? *Comercio*, 12-12. [https://www.Expreso.Ec/Buenavida/Trabajo/Salario-Emocional-Coronavirus-Teletrabajo-Talento-Humano-90371.Html](https://www.expreso.ec/buenavida/trabajo/salario-emocional-coronavirus-teletrabajo-talento-humano-90371.html)
- Prono, S. (2019). La Relación entre Ética y Política en la Democracia Deliberativa. Un Análisis Crítico de la “Significación Moral De La Democracia”, De Julio De Zan. *Revista De Filosofía De Santa Fe*, 37(1), 110-130,. [https://www.Redalyc.Org/Journal/288/28862306008/Html/](https://www.redalyc.org/journal/288/28862306008/html/)
- Pujo, L., Y Dabos, G. (2018). Satisfacción Laboral: una Revisión de la Literatura Acerca de sus Principales Determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.18046/J.Estger.2018.146.2809>
- Ríos, M. (2019). La Entrevista Semi-Estructurada y las fallas en la Estructura. a Revisión del Método Desde Una Psicología Crítica y Como Una Crítica a la Psicología. *La Semestral de Ciencias Sociales y Humanidades*, 23(41), 65–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.33064/41crscsh1203>
- Rivera, G., Suárez, J., Guerrero, E., y Yancha, A. (2018). Satisfacción de los Usuarios y la Calidad de Atención que se brinda en el área de emergencia del Hospital General Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Milagr. *Ciencia Digital*, 3(3), 162-177. <https://doi.org/https://doi.org/10.33262/Cienciadigital.V3i3.621>
- Ruiz, I. (2015). Revisión de la Teoría del Conocimiento de John Locke a la luz del planteamiento Filosófico de Alasdair Macintyre. *Filosofía, Derecho y Política*(21), 81-94. [https://E-Revistas.Uc3m.Es/Index.Php/Univ/Article/View/2413](https://e-revistas.uc3m.es/index.php/Univ/Article/View/2413)
- Salazar, G., y Bello, J. (2021). Motivación y Satisfacción Laboral del personal en La Dirección Provincial Iees-Manabí, Ecuador. *Polo de Conocimiento*, 6(10), 216-233. [File:///C:/Users/Pc/Downloads/3197-16979-2-Pb%20\(2\).Pdf](file:///C:/Users/Pc/Downloads/3197-16979-2-Pb%20(2).Pdf)
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos Y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19083/Ridu.2019.644>
- Sánchez, M., y García, L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. una

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

- Exploración Cualitativa para su Estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166.  
[https://www.Redalyc.Org/Pdf/849/84953103007.Pdf](https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf)
- Schenkel, E., y Pérez, I. (2018). Un Abordaje Teórico de la Investigación Cualitativa como Enfoque Metodológico. *Revista de Programa de Pós-Graduação Em Geografia*, 12(30), 227-233.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5654/Acta.V12i30.5201>
- Sedano, G., y Santos, C. (2021). Calidad de la Gestión Pedagógica y la Satisfacción Laboral del Personal Docente, Institución Educativa “Mario Florián”-Ugel 5 San Juan De Lurigancho, Lim. *Igobernanza*, 4(16), 389-425.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.47865/Igob.Vol4.2021.162>
- Serrano, J., y Pons, R. (2011). El Constructivismo Hoy: Enfoques Constructivistas en Educación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13(1), 1-27.  
[http://www.Scielo.Org/Mx/Scielo.Php?Script=Sci\\_Arttext&Pid=S1607-40412011000100001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412011000100001)
- Soria, A., Pedraza, N., y Bernal, I. (2019). El Clima Organizacional y su Asociación con la Satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior. *Acta Universitaria*, 29(2205), 1-2.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.15174/Au.2019.2205>
- Talavera, X., Calcina, C., Castillo, E., y Campos, L. (2021). Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Municipalidad. *Polo de Conocimientos*, 3-14.  
<https://doi.org/10.23857/Pc.V6i10.3179>
- Tigse, M. (2019). El Constructivismo, Según Bases Teóricas de César Coll. *Revista Andina De Educación*, 2(1), 25-28.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.32719/26312816.2019.2.1.4>
- Torres, D. (2019). Estrategia de Compensaciones como Herramienta de Satisfacción Laboral. *Revista Geon (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 6(2), 4-9.  
<https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-7925-3005>
- Troncoso, C., y Amaya, A. (2017). Entrevista: Guía Práctica para la Recolección de Datos Cualitativos en Investigación de Salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), 329-335.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15446/Revfacmed.V65n2.60235>
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad*. Educosta.  
[https://Repositorio.Cuc.Edu.Co/Bitstream/Handle/11323/1081/Satisfaccion%20laboral.Pdf?Sequence=1&Isallowed](https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20laboral.pdf?sequence=1&isallowed)
- Vargas, K., y Acuña, J. (2020). El Constructivismo en las Concepciones Pedagógicas y Epistemológicas de los Profesores.

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

*Revista Innova Educación*, 2(4), 555-575.

<https://doi.org/10.35622/J.Rie.2020.04.004>

Vargas, T., Vizzuet, V., Amador, E., Becerra, E., y Villegas, E. (2018). La Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad.

*Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(13), 129-153.

<https://doi.org/10.33571/Teuken.V9n13a5>

# **SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO**

## **AGRADECIMIENTOS.**

Agradecemos inicialmente a la directora de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo del cantón Pelileo porque sin su apertura este proyecto investigativo no se hubiese realizado, en segundo lugar al tutor Luis Fernando Taruchaín Pozo por los conocimientos brindados y el tiempo dedicado, a los docentes Diego Vaca y José Altamirano por su acompañamiento durante todo el proceso y a todos los docentes que formaron parte de nuestra enseñanza profesional, quienes nos impulsaron día a día con sabiduría y motivación.

## **DEDICATORIA.**

Dedicamos este trabajo con cariño y amor a nuestros padres por ser las principales personas que creyeron en nosotros, brindándonos su apoyo incondicional en cada momento, quienes con sus palabras nos impulsaron a lograr nuestro objetivo y ha no rendirnos frente a cualquier obstáculo del camino.

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

## ANEXOS.

<b>GUIÓN TEMÁTICO</b>		
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Preguntas de Generación</b>	<b>Preguntas de Profundización</b>
OE1 Analizar los significados sobre la satisfacción laboral en relación con la dimensión de las condiciones de trabajo que construyen el Personal Administrativo de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo	<p>¿Qué entiende por condiciones de trabajo?</p> <p>¿Qué entiende por seguridad ocupacional?</p>	<p>¿Cuáles serían sus condiciones ideales de trabajo?</p> <p>¿Qué beneficios generaría si cuenta con condiciones de trabajo adecuadas?</p> <p>¿Cómo considera su entorno laboral?</p> <p>¿Qué nuevos requerimientos ha considerado usted para desarrollar su trabajo de una manera adecuada?</p>
OE2 Analizar los significados sobre la satisfacción laboral en relación con la dimensión de los aspectos salariales que construyen el Personal Administrativo de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo	<p>¿Qué entiende por salario?</p> <p>¿Cuente que entiende usted por salario emocional?</p>	<p>¿Describa los tipos de salarios que conoce?</p> <p>¿La remuneración que percibe es acorde a las funciones que desarrolla?</p> <p>¿Cree que existe salario emocional dentro de la institución?</p> <p>¿De qué manera la institución le reconoce el logro de sus metas?</p>
OE3 Analizar los significados sobre la satisfacción laboral en relación con la dimensión de la gestión institucional que construyen el Personal Administrativo de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo	<p>¿Qué entiende por gestión institucional?</p> <p>¿Cómo se realiza la toma de decisiones en la institución?</p>	<p>¿Mencione que conoce usted sobre manuales y procedimientos para desarrollar su trabajo?</p> <p>¿Hay planes de carrera dentro de la institución?</p> <p>¿Qué es liderazgo para usted?</p> <p>¿Siente que es escuchado al emitir una sugerencia?</p>

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: Satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo del cantón Pelileo

Investigadores Responsables: Jonathan Chango y Paulina Gordon

Ambato, 09 de Febrero de 2022

En el marco de la investigación titulada Satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo del cantón Pelileo, se ha invitado a Jeaneth Lesano a participar de una investigación que tiene por objetivo comprender los significados en relación a la satisfacción laboral que construyen el personal administrativo de la Unidad Educativa Bilingüe Pelileo.

La participación de Jeaneth Lesano en la investigación implica, ser partícipe de una entrevista semiestructurada, sobre la satisfacción laboral la misma que al procesar los diálogos obtenidos servirá para comprender los significados que construyen los colaboradores, analizarlos y codificarlos conforme a la técnica de análisis de los procesos sistemáticos, se realizara en forma presencial. Cada una de ellas tiene una duración aproximada de 20 a 30 minutos. Estas entrevistas, previa aprobación de cada participante, serán registradas en una grabación para luego ser transcritas con fines analíticos. Sólo tendrán acceso a las grabaciones y transcripciones los miembros del equipo de investigación [estudiantes; Jonathan Chango, Paulina Gordón estudiante y tutor Dr. Fernando Taruchaín].

Con estos elementos en vista es que se solicita su consentimiento de participación, así como también se le asegura que la información que emerja de ella será absolutamente confidencial y sólo utilizada con fines académicos por el equipo de investigación del proyecto. Del mismo modo, es conveniente indicar que, durante el período de participación y ejecución del proyecto de investigación, se le solicitará aprobación de los análisis y conclusiones como una condición previa a cualquier tipo de publicación que se realice.

Si está de acuerdo con las siguientes condiciones, por favor firme el presente documento:

1. La participación en este estudio es absolutamente libre y voluntaria. Conviene indicar además que no presenta riesgo alguno para su integridad física y psicológica y que no conlleva costos económicos para los/as participantes. Asimismo, se plantea como beneficio la entrega de un informe detallado con los resultados y conclusiones de la investigación y sugerencias para lo que la población necesite. Existe plena libertad para negarse a participar en este estudio y a retirarse en cualquier momento de la investigación sin que ello implique ningún tipo de recriminación y/o sanción.
2. Los investigadores del proyecto se comprometen a garantizar, en casos de **producción de datos presencial**, todas las medidas de bioseguridad que resguarden la salud de los/as participantes y que eviten complejizar la crisis sanitaria actual. Para esto, deberán presentar:

# SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO

prueba cuantitativa de COVID-19 en estado negativo (plazo de 48 horas previas), carné de vacunación al día, kit de medidas de bioseguridad (mascarilla, visor, alcohol gel para lavado de manos, desinfectante de ambiente), y uso correcto de los elementos de protección personal. Estas medidas estarán previamente aprobadas por la Dirección de Investigación de FACHSA.

3. Los investigadores del proyecto se comprometen a garantizar, en casos de **producción de datos virtual**, los siguientes aspectos: una adecuada conectividad a la red para evitar interferencias; la aclaración de posibles dudas e inquietudes que puedan surgir respecto del proceso y/o de los instrumentos de producción de datos; y, finalmente, el uso correcto de la información obtenida, evitando la divulgación inapropiada de datos y la generación de condiciones de comodidad para los/as participantes en entornos virtuales. Estas medidas estarán previamente aprobadas por la Dirección de Investigación de FACHSA.
4. Todos los instrumentos de producción de datos que sean solicitados para proveer información relacionada con este estudio no contemplan gasto alguno para los/as participantes.
5. Cualquier pregunta que quiera realizar en relación con la participación en este estudio, deberá ser contestada por Jonathan Chango y Paulina Gordón estudiantes, investigadores responsables del proyecto, al teléfono 0995210621, o al mail [jchango8@indoamerica.edu.ec](mailto:jchango8@indoamerica.edu.ec) . También puede contactarse con el tutor de esta tesis, Dr. Fernando Tarucháin, docente-investigador de la Universidad Tecnológica Indoamérica, cuyos datos de contacto son 0998259615 y [fernandotaruchain@uti.edu.ec](mailto:fernandotaruchain@uti.edu.ec) .
6. El equipo de investigación se compromete a almacenar y resguardar la información recopilada en el curso del estudio a fin de cautelar y garantizar su confidencialidad.
7. Este consentimiento se firma voluntariamente sin que haya sido forzado/a u obligado/a. Se firmarán dos copias, de las cuales el/la participante debe conservar una.

Desde ya le agradecemos su participación,

.....

Jonathan Chango  
Investigador Responsable 1

.....

Paulina Gordón  
Investigador Responsable 2

.....

Jeaneth Lesano  
Participante



# **SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE PELILEO DEL CANTÓN PELILEO**

En el presente enlace podrán hallar la base de datos; el oficio de aceptación de la unidad educativa, los consentimientos informados, el guion temático y las entrevistas.

<https://drive.google.com/drive/folders/1tiDYMwZkEm01KsM8-0xubE25jPLXZs9Z?usp=sharing>

**SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE  
PELILEO DEL CANTÓN PELILEO**