



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**BIENESTAR LABORAL EN EL RETORNO A CLASES PRESENCIALES POST
COVID-19 EN DOCENTES DE UNIDADES EDUCATIVAS DEL NORTE DE LA
CIUDAD DE QUITO.**

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

Autor

Rosero Bolaños Francisco Sebastián.

Tutora

Ps. Guerra Guerra Monica Paulina, Msc

QUITO– ECUADOR
2022

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

Yo, Francisco Sebastián Rosero Bolaños, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “Bienestar laboral en el retorno a las clases presenciales post covid-19 en docentes de unidades educativas del norte de la ciudad de Quito.”, como requisito para optar al grado de Licenciado en Psicología 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 Quito, el mes de agosto de 2022, firmo conforme:

Autor: Francisco Sebastián Rosero Bolaños



Firma:

Número de Cédula: 0402054373

Dirección: Pichincha, Quito, Cotacollao.

Correo Electrónico: frosero@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0981426937

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular **“Bienestar laboral en el retorno a las clases presenciales post covid-19 en docentes de unidades educativas del norte de la ciudad de Quito.”** presentado por Francisco Sebastián Rosero Bolaños, para optar por el título de Licenciado en Psicología.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación 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.

Quito, agosto del 2022

.....
Ps. Monica Paulina Guerra Guerra, MSc.



Firmado electrónicamente por:
MONICA PAULINA
GUERRA GUERRA

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del título de Licenciado en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Quito, agosto del 2022

Sebastian Rosero
.....

Francisco Sebastián Rosero Bolaños.

0402054373

APROBACIÓN TRIBUNAL

El Trabajo de Integración Curricular, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: **BIENESTAR LABORAL EN EL RETORNO A LAS CLASES PRESENCIALES POST COVID-19 EN DOCENTES DE UNIDADES EDUCATIVAS DEL NORTE DE LA CIUDAD DE QUITO**, previo a la obtención del Título de Psicólogo General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Quito, agosto de 2022



Firmado electrónicamente por:
**MARIA SOLEDAD
MALES
VILLEGAS**

.....

Ps. María Soledad Males Villegas, MSc.

LECTORA



Firmado electrónicamente por:
**EDWIN GUILLERMO
VALENCIA GONZALEZ**

.....

Ps. Edwin Guillermo Valencia Gonzales, MSc.

LECTOR

DEDICATORIA

El presente proyecto está dedicado a mis padres Edwin Rosero y Gilma Bolaños que sin su ayuda este gran sueño no hubiese sido posible, su orientación y guía fueron fundamentales durante este proceso gracias a ello aquel sueño se volvió realidad.

A mis segundos padres, Magdalena Bolaños, Carmen Huertas, Alfonso Bolaños y Pedro Rosero, quienes supieron orientarme y guiarme desde pequeño, sus consejos y enseñanzas fueron fundamentales para formar mi carácter y espíritu.

Dedicada a mis hermanos Paúl Rosero Bolaños y Kerly Rosero Bolaños ya que son mis mejores amigos de vida, compañeros de travesuras y secretos, sus consejos en momentos difíciles fueron indispensables para lograr cumplir tan importante meta.

Y para finalizar a mis tías y tíos por brindarme su guía, cariño y amor porque supieron estar en cada momento especial e importante para mí.

Sebastián Rosero Bolaños.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirme disfrutar plenamente mi etapa universitaria, por permitir aprender de cada momento que se presentó en esta aventura, así mismo por guiarme en cada una de las decisiones tomadas durante este transcurso.

Agradezco a mis padres por ser el pilar de mis proyectos y ser las personas que me inspiran a querer cumplir mis sueños, por el saber inculcarme valores y saber darme consejos en cada uno de mis tropiezos.

Agradecer también a mi tutora Paulina Guerra por su constancia y paciencia ya que con su orientación el trabajo difícil se volvió fácil, gracias por sus conocimientos y virtudes que muestra como persona y como profesional.

A mis amigos por estar siempre en cada momento necesario y ayudarme en cada situación que haya sido requerida.

Sebastián Rosero Bolaños.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	ii
AUTORIZACIÓN	iii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
INDICE DE CONTENIDOS.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	2
MARCO METODOLÓGICO	7
RESULTADOS.....	9
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	18
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20
AGRADECIMIENTOS	23
DEDICATORIA.....	24
ANEXOS	25

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No.1 Edad de docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.....	9
Tabla No. 2 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.	10
Tabla No. 3 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.	10
Tabla No. 4 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.	11
Tabla No. 5 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.	11
Tabla No. 6 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.	11
Tabla No. 7 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.	12
Tabla No. 8 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.	12
Tabla No. 9 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.	13
Tabla No. 10 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.	13
Tabla No. 11 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.	14
Tabla No. 12 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.	14
Tabla No. 13 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.	15
Tabla No. 14 Satisfacción laboral en docentes de sexo femenino.....	15
Tabla No. 15 Satisfacción laboral en docentes de sexo masculino.....	16
Tabla No. 16 Satisfacción laboral - edad (23-40).....	16
Tabla No. 17 Satisfacción laboral - edad (41-60).....	17
Tabla No. 18 Satisfacción laboral - edad (61 en adelante).....	17

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1 Edad de docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.....	10
Gráfico No. 2 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.....	10
Gráfico No. 3 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.....	10
Gráfico No. 4 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.....	11
Gráfico No. 5 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.....	11
Gráfico No. 6 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.....	11
Gráfico No. 7 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.....	12
Gráfico No. 8 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.....	12
Gráfico No. 9 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.....	13
Gráfico No. 10 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.....	13
Gráfico No. 11 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.....	14
Gráfico No. 12 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.....	14
Gráfico No. 13 Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.....	15
Gráfico No. 14 Satisfacción laboral en docentes mujeres.....	15
Gráfico No. 15 Satisfacción laboral en docentes de sexo masculino.....	16
Gráfico No. 16 Satisfacción laboral - edad (23-40).....	16
Gráfico No. 17 Satisfacción laboral - edad (41-60).....	17
Gráfico No. 18 Satisfacción laboral - edad (61 en adelante).....	17

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

TEMA: (BIENESTAR LABORAL EN EL RETORNO A LAS CLASES PRESENCIALES POST COVID-19 EN DOCENTES DE UNIDADES EDUCATIVAS DEL NORTE DE LA CIUDAD DE QUITO.)

AUTOR: Francisco Sebastián Rosero Bolaños.

TUTORA: Ps. Monica Paulina Guerra Guerra, MSc.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación fue desarrollada en el ámbito del bienestar laboral de los docentes del norte de la ciudad de Quito en la reintegración a clases presenciales post-pandemia, luego de una adaptación de actividades curriculares de escuelas, colegios y universidades que optaron por impartir clases por medio de la virtualidad, es por eso que como objetivo principal el presente estudio pretende determinar el bienestar laboral en docentes de la ciudad de Quito, en el regreso a clases presenciales, para la obtención de resultados se tomó en consideración una encuesta que recaba datos sociodemográficos de los maestros y la Escala de Satisfacción laboral SL-ARG, que toma en consideración factores como, condiciones de trabajo hasta el nivel de aceptación hacia su puesto de trabajo, se tomó en consideración a 103 profesionales docentes pertenecientes a unidades educativas del norte de la ciudad de Quito, en donde se obtuvo como principal resultado que el 32% de los docentes presentan regular satisfacción laboral y el 30% de maestros presentan insatisfacción laboral respectivamente, por ende y como conclusión, el personal docente de dos establecimientos educativos, presentan un mayor índice de insatisfacción laboral, tanto de manera general como, en cada uno de los factores que la conforman, también al ser una población conformada mayoritariamente por personas de sexo femenino, presentó mayor nivel de insatisfacción laboral y para finalizar la población de rangos de edad conformados entre los 41 hasta 60 años presentan mayor insatisfacción laboral.

Descriptores: Bienestar laboral, Post-pandemia, Docentes, Satisfacción laboral, Insatisfacción laboral.

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

**TEMA: (LABOR WELFARE IN THE RETURN TO CLASSROOM CLASSES
AFTER COVID-19 IN TEACHERS OF EDUCATIONAL UNITS IN THE NORTH
OF THE CITY OF QUITO.)**

AUTHOR: Francisco Sebastián Rosero Bolaños.

TUTOR: Ps. Monica Paulina Guerra Guerra, MSc.

ABSTRACT

This research was developed in the area of labor welfare of teachers in the north of the city of Quito during the reintegration to face-to-face classes after the pandemic, after an adaptation of the curricular activities of schools, colleges and universities that opted to teach classes through virtuality. For this reason, the main objective of this study is to determine the labor welfare of teachers in the city of Quito during the return to face-to-face classes. To obtain the results, a survey was taken into consideration that collects sociodemographic data of teachers and the Job Satisfaction Scale SL-ARG, which takes into consideration factors such as working conditions and the level of acceptance of their work. 103 professional teachers belonging to educational units in the north of the city of Quito were taken into consideration. The main result was that 32% of the teachers showed regular job satisfaction and 30% of the teachers showed job dissatisfaction respectively, in addition, being a population mainly made up of women, there was a higher level of job dissatisfaction, and finally, the population between 41 and 60 years of age had a higher level of job dissatisfaction.

Key words: Job welfare, Post-pandemic, Teachers, Job satisfaction, Job dissatisfaction.

(FIRMA Y SELLO DEPARTAMENTO DE IDIOMAS)

EL RETORNO A LAS CLASES PRESENCIALES POST COVID-19 EN DOCENTES DE
UNIDADES EDUCATIVAS DEL NORTE DE LA CIUDAD DE QUITO.

*THE RETURN TO FACE-TO-FACE CLASSES AFTER COVID-19 IN THE TEACHERS
OF THE EDUCATIONAL UNITS IN THE NORTH OF THE CITY OF QUITO.*

Autor: Santiago Erazo Cotacachi
derazo4@indoamerica.edu.ec

Autor: Sebastián Rosero Bolaños
frosero@indoamerica.edu.ec

Tutor: Paulina Guerra Guerra.
monicaguerra@indoamerica.edu.ec

Lector: Soledad Males Villegas.
mariamales@indoamerica.edu.ec

Lector: Edwin Valencia Gonzales.
evalencia6@indoamerica.edu.ec

Trabajo de Integración
Curricular previo a la
obtención del título de
Licenciado en Psicología
de la Universidad
Tecnológica Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Quito, Ecuador.
Agosto de 2022.

RESUMEN

La presente investigación fue desarrollada en el ámbito del bienestar laboral de los docentes del norte de la ciudad de Quito en la reintegración a clases presenciales post-pandemia, luego de una adaptación de actividades curriculares de escuelas, colegios y universidades que optaron por impartir clases por medio de la virtualidad, es por eso que como objetivo principal el presente estudio pretende determinar el bienestar laboral en docentes de la ciudad de Quito, en el regreso a clases presenciales, para la obtención de resultados se tomó en consideración una encuesta que recaba datos sociodemográficos de los maestros y la Escala de Satisfacción laboral SL-ARG, que toma en consideración factores como, condiciones de trabajo hasta el nivel de aceptación hacia su puesto de trabajo, se tomó en consideración a 103 profesionales docentes pertenecientes a unidades educativas del norte de la ciudad de Quito, en donde se obtuvo como principal resultado que el 32% de los docentes presentan regular satisfacción laboral y el 30% de maestros presentan insatisfacción laboral respectivamente, por ende y como conclusión, el personal docente de dos establecimientos educativos, presentan un mayor

ABSTRACT

This research was developed in the area of labor welfare of teachers in the north of the city of Quito during the reintegration to face-to-face classes after the pandemic, after an adaptation of the curricular activities of schools, colleges and universities that opted to teach classes through virtuality. For this reason, the main objective of this study is to determine the labor welfare of teachers in the city of Quito during the return to face-to-face classes. To obtain the results, a survey was taken into consideration that collects sociodemographic data of teachers and the Job Satisfaction Scale SL-ARG, which takes into consideration factors such as working conditions and the level of acceptance of their work. 103 professional teachers belonging to educational units in the north of the city of Quito were taken into consideration. The main result was that 32% of the teachers showed regular job satisfaction and 30% of the teachers showed job dissatisfaction respectively, in addition, being a population mainly made up of women, there was a higher level of job dissatisfaction,

índice de insatisfacción laboral, tanto de manera general como, en cada uno de los factores que la conforman, también al ser una población conformada mayoritariamente por personas de sexo femenino, presentó mayor nivel de insatisfacción laboral y para finalizar la población de rangos de edad conformados entre los 41 hasta 60 años presentan mayor insatisfacción laboral.

Palabras Clave: *Bienestar laboral, Post-pandemia, Docentes, Satisfacción laboral, Insatisfacción laboral.*

and finally, the population between 41 and 60 years of age had a higher level of job dissatisfaction.

Keywords: *Job welfare, Post-pandemic, Teachers, Job satisfaction, Job dissatisfaction.*

1. INTRODUCCIÓN.

La manera de vivir de los seres humanos tuvo un cambio drástico desde el apareamiento del Virus Sars-Cov-2, dando el paso a una pandemia, que afectó directamente a todas las personas, tanto saludable, económica, educativa, entre otras, haciendo énfasis en el ámbito educativo, los cambios fueron notables, tanto estudiantes como maestros dejaron de asistir al establecimiento, esto debido a un posible contagio, la nueva situación dio paso a un amplio sistema digital, donde, la sociedad sufrió diversos cambios en la forma tradicional en la que se impartían clases, por consecuencia, el rol del docente hizo que implemente nuevas herramientas tecnológicas para lograr que los estudiantes obtengan nuevas capacidades y conocimientos, para desarrollarse en el nuevo entorno académico durante la pandemia, en la actualidad con el retorno de las actividades presenciales se opta por una educación híbrida, usando herramientas digitales y la integración de clases presenciales en la institución (*Sumba et al. 2020*), con el paso del tiempo, la creación de vacunas que combaten el virus y las medidas de prevención ante un posible contagio, gobiernos de todo el mundo optaron por regresar a la “normalidad”, así que el bienestar laboral o satisfacción laboral para los maestros de las

instituciones nuevamente sufrió una adaptación, es decir las circunstancias que conlleva al estado de satisfacción del educador que le permite aplicar sus actividades con normalidad. Esto pone en evidencia que es gracias a un ambiente laboral favorable en la inspección de sus ocupaciones, que se encuentran altamente vinculadas en el bienestar social y familiar. Aparte de contar con calidad mental, física, emocional y la facultad de agruparse en la sociedad (*Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social, 2019*).

Sin embargo, se puede encontrar algunas falencias o aflicciones por parte de los maestros con respecto a su bienestar, ya que muchos de los factores como, el control de riesgos psicosociales, el cumplimiento de las normas de bioseguridad y la inspección del ambiente físico y otros factores que no son implementados de manera correcta por los planteles educativos a nivel nacional, debido a esto, respecta a las autoridades asumir el papel de suministrar herramientas para que los docentes puedan mejorar su experiencia profesional, la seguridad laboral, un salario justo y digno, que apoye a mantener la satisfacción personal de los docentes para que puedan desarrollar competencias y destrezas en su entorno laboral. (*Parrales & Puelo, 2021*), dichos factores

pueden hacer que el profesional llegue a un estado de desgaste, que a largo plazo puede generar el síndrome de desgaste profesional o burnout, el cual es definido por *Rodríguez y Rivas (2011)* “al proceso de pérdida lenta, pero considerable, del compromiso y la implicación personal en la tarea que se realiza”, por lo tanto instituciones educativas deben proporcionar un ambiente físico, psicológico y social para el correcto desarrollo de los maestros en la reintegración a clases presenciales.

El desempeño laboral docente está basado en todos los factores de funcionamiento personal, las actitudes y la actuación al tratar de cumplir metas establecidas dentro de los parámetros profesionales, por lo tanto, representa a la productividad o el propósito personal que se proyectan cada uno de los trabajadores con su conducta al momento de desempeñar sus labores, para la contribución y el desarrollo organizacional. Además, tomando en cuenta los diferentes componentes del desempeño laboral que se encargan de determinar la eficiencia en los puestos de trabajo partiendo desde la facultad de la gerencia de las escuelas, la calidad educativa y la comunicación. (*Rodríguez & Lechuga, 2019*)

Actualmente, los seres humanos invierten gran parte de su tiempo dentro de su entorno laboral, debido a que necesitan un sustento económico y también para el cumplimiento de objetivos personales, logrando así, que el individuo pueda desarrollarse con respecto a sus metas, proyectos y servicios, permitiendo que las personas se desenvuelvan en su entorno laboral para poder superarse en las exigencias del diario vivir. (*Bosquez Gurumendi, 2015*); así su entorno laboral muchas veces influye en su bienestar dentro del trabajo, concretamente en el ámbito educativo y con respecto a los docentes puede llegar a perjudicar o ayudar con su productividad, con las actividades que ejerce, el cumplimiento del desarrollo profesional y mantener relaciones profesionales con los integrantes de un centro educativo, esto da el

surgimiento a varios cambios educativos, aún más con el surgimiento de la pandemia, por el implemento de herramientas tecnológicas como una estrategia adaptativa a la educación, logrando que sea una forma de comunicación para el docente y estudiante, para impartir y cumplir sus actividades curriculares.

Con el retorno a clases presenciales, las autoridades optaron por aplicar un plan de contingencia el cual permite que el riesgo de contagio disminuya, es decir las medidas de bioseguridad aplicadas en instituciones precautelan su seguridad en la reincorporación, a esto se suma que instituciones del país no aplican de manera correcta dichas normas y es ahí donde el bienestar laboral y satisfacción laboral de los maestros llega a tener un posible decaimiento en este retorno a clases, es por eso que el principal motivo de esta investigación es conocer la satisfacción laboral del docente en su reingreso a clases presenciales, donde se hace énfasis en diferentes parámetros como bienestar psicosocial y efectos colaterales debido a que son los dos factores principales en el bienestar laboral, debido a esto se plantea las siguientes preguntas, *¿Cuál es el bienestar laboral, entendido como satisfacción laboral, de los docentes en su reincorporación a clases presenciales?*, también se tomó en consideración los factores que afectan al bienestar laboral y se realizó la siguiente pregunta, *¿Qué factores inciden en la satisfacción laboral de los docentes?*, para finalizar que afectaciones se producen en los maestros tomando en cuenta los datos sociodemográficos, por lo tanto, la pregunta planteada es *¿Cómo influyen las afectaciones en el desempeño laboral en base a los datos sociodemográficos?*, es por eso la importancia de este estudio y sus aportaciones a los docentes.

Debido a que el bienestar laboral está sujeto a la satisfacción laboral y la productividad que tienen los servidores al momento de realizar su trabajo como, actividades, objetivos y metas, esto con el fin de lograr un crecimiento personal y profesional dentro del área

organizacional en la que se desempeñan, *Patrón, Quijano y Medina (2020)* que citan a *Pope y Stremmel (1992)* definen a la satisfacción laboral como “conjunto de actitudes y percepciones que tienen los empleados hacia su trabajo. Estas actitudes se enfocan al trabajo en general o hacia determinados aspectos específicas del mismo.”; por ello el correcto funcionamiento del profesional docente, ya sea integral o directivo, con respecto a su nivel de vida y entorno social en el que se desenvuelve, es decir es una autoevaluación en donde el docente realiza una anamnesis durante el ciclo escolar en el cual está implicado su bienestar físico, mental y social (*Mendoza, 2021, p.8*), por lo tanto el ser humano está en un desarrollo constante, por ello cumple y genera nuevas metas, expectativas y objetivos personales y laborales, los cuales están orientados a cubrir necesidades básicas para evitar el malestar y el riesgo a una disminución a su calidad de vida, así el docente intenta que la satisfacción laboral conjunta del bienestar laboral mejore durante su estancia en el trabajo y poder cumplir con sus expectativas laborales.

Debido a que el ser humano la mayor parte de su adultez desempeña sus actividades dentro del ambiente laboral, existen factores que determinan su bienestar personal, que este tipo de bienestar en el trabajo ha evolucionado a lo largo del tiempo, denominado satisfacción laboral por dos variables importantes, bienestar psicológico y bienestar social, los cuales hacen referencia al desarrollo individual, hacerle frente a los problemas del diario vivir y el esfuerzo de las personas al momento de realizar las actividades vitales y cotidianas, esto en base a la percepción de uno mismo, el desarrollo dentro de la sociedad y la manera de controlar la vida, calidad de vida y los vínculos sociales. (*Zubieta, Muratori & Fernández, 2012*), para esto se necesita entender ambas variables que conforman el bienestar personal, debido a que, el bienestar psicológico es una perspectiva personal que se va formando a lo largo de la

vida, es un proceso que abarca experiencias tanto positivas como negativas de las personas, por lo cual está relacionada a la calidad de relaciones interpersonales que incluye autoestima y la percepción a uno mismo y de las fuentes que aporten apoyo, (*Narváez, Obando, Hernández & Cruz, 2021*), por otro lado, el bienestar individual es un conjunto de estructuras de múltiples que, durante el tiempo las personas que cuenten con un estado eficiente de bienestar cuentan con emociones de incorporación y bases sólidas dentro de la sociedad, por ejemplo, la confianza, el ser útiles dentro de su entorno social, generando estabilidad emocional y personal. (*Campos, Srepele & Rojas, 2021*)

Al ser el campo de trabajo de las personas para poder desempeñar de mejor manera su labor, el ambiente, equipos y el trato por parte de los directivos, el ambiente laboral es de suma importancia para que las personas se desempeñen de manera correcta, indiscutiblemente se debe a un buen manejo y el cumplimiento de normas y leyes por parte de la institución o empresa, pero, en muchas instituciones las normas y leyes impuestas por el estado no son acatadas de manera correcta, dando así a un peligro laboral generando factores de estrés, peligros físicos, psicológicos y sociales, denominado como riesgos psicosociales, dentro de una institución deben tener mayor relevancia de la que se debería, ya que si muchos de los riesgos no presenta un riesgo inminente afectan a la productividad del trabajador.

Sierra define a los riesgos psicosociales como: “son riesgos emergentes en el ámbito de las relaciones laborales. Se les califica así ya que, a diferencia de los riesgos físicos o biológicos, su inclusión en la normativa preventiva era prácticamente residual hasta tiempos muy recientes, fundamentalmente porque los problemas de salud mental ocasionados como consecuencia de la prestación de servicios por cuenta ajena se consideraba que tenían que ser

tratados desde un ámbito médico o por la rama de la psicología laboral". (Sierra, 2020, p.9).

Con la aparición de riesgos psicosociales las falencias en maestros cada vez son más notorias, a su vez mencionar la normalización de la pandemia y el regreso a clases presenciales, en donde las normas de bioseguridad, la inspección del ambiente físico y otros factores que, no son implementados de manera correcta por las instituciones educativas, respecta a las autoridades encargarse de que, todas estas medidas se cumplan, suministrando herramientas necesarias para un correcto ambiente laboral para los maestros. Así los factores psicosociales hacen que el docente llegue a un estado de querer concebir un estado de conformidad respecto a la remuneración y los intensivos y los beneficios laborales que son recompensando al momento de realizar su respectivo trabajo. Se puede mencionar que la remuneración está sujeta al proceso de recurso humanos que debe ser versátil y adaptable para los diversos cambios que pueden surgir dentro del ámbito laboral, generando procesos de innovación y acomodamiento (Álvarez Zuleyma, 2021), por ende, se puede mencionar la pirámide de Maslow, que hace énfasis respecto a las necesidades de recompensa y estima, que prioriza a los trabajadores la necesidad de satisfacer sus necesidades, al sentirse importantes, valorados y recompensados por su trabajo, además que ayuda a que se genere la confianza a sí mismo, el prestigio, valor y estatus en su entorno en el que se desenvuelve.

Por consecuencia durante la pandemia las personas como medidas de prevención fueron sometidas a un aislamiento total por parte de las autoridades gubernamentales de cada país del mundo, ocasionando que surjan nuevos cambios en las condiciones de trabajo, siendo para muchos situaciones favorables y para otros no tan favorables. Con la disminución de casos de Covid-19 y la implementación de

vacunas, el riesgo a un contagio con síntomas graves han disminuido, provocando que las personas se adapten al nuevo entorno minimizando el problema que causó la pandemia, así se dio el retorno a los trabajos de manera presencial, estimando el trabajo de maestros y educadores, las condiciones de trabajo se vieron afectadas ya que esta labor implica la aglomeración de grupos de personas, Con respecto al incremento al factor laboral, el personal de trabajo está expuesto a diferentes condiciones que alteran el estado de la salud mental, de forma positiva o negativa. Las condiciones de trabajo están sujetas a diferentes particularidades en la estructura del personal de trabajo, como el entorno en el que se desenvuelven y el ambiente cercano, ya que estos parámetros influyen como peligros a la salud en los factores físicos, mecánico y psicosociales, alterando así la satisfacción laboral. (Sabastizagal, Astete & Benavides, 2020)

El desempeño laboral se define como la influencia de deberes puntuales, es la facultad del sujeto a realizar tareas atribuidas en su diario vivir; la destreza en deberes no esenciales, esta conjunta a las tareas que no son únicos para el operario pero tiene resultados pero que son esperados por el empleador; comunicación oral y escrita, engloba habilidades de los trabajadores para escribir o hablar a una audiencia de cualquier tamaño; mantenimiento de la disciplina personal, engloba la evitación de comportamientos negativos en el trabajo; facilitación del rendimiento en equipo, el grado de apoyo y colaboración en mantener la meta del grupo de trabajo por parte de un individuo hacia a sus compañeros; supervisión, qué tan bien alguien influye en el desempeño de los subordinados a través de la interacción cara a cara; y administración, referido a los comportamientos direccionado a la integración, lanzando soluciones a los problemas y organización de los recursos". (Bautista, Cienfuegos & Aguilar, 2020)

Factores como la supervisión hacen que el trabajo realizado por los profesionales en educación se realice de mejor manera, tomando en cuenta aptitudes y destrezas de maestros, Lobato que cita a Ford, y Jones, (1995) define a la supervisión como “Un método de desarrollo profesional de las profesiones de ayuda, ya que se manifiesta particularmente funcional en las profesiones en las que es importante el manejo de las relaciones: se dirige hacia el desarrollo de profesionales altamente integrados y competentes. Este objetivo de la supervisión puede verse como promoción de una integración bidimensional”, también adicionar el factor de relaciones humanas que dentro del mundo laboral el saber interactuar con compañeros de trabajo es de suma importancia debido al gran impacto que generan dentro del ambiente laboral, el documento realizado por el proyecto CIMCAW / MECOMAQ (Continuous Improvement in the Central American Workplace/Mejoramiento continuo en la maquila) afirman que las buenas Relaciones Humanas es decir la manera de interactuar entre servidores pertenecientes a un área de trabajo similar y pertenecientes a una misma organización, mantienen a los hombres y mujeres en vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana.

El objetivo general es determinar el bienestar laboral en docentes de la ciudad de Quito, en el regreso a clases presenciales., Como objetivos específicos estimar un estudio descriptivo acerca del bienestar laboral, en docentes en el regreso a clases presenciales, explicar los factores que inciden en la satisfacción laboral de los docentes de la ciudad de Quito y por ultimo identificar la afectación presente en los docentes en el regreso a clases presenciales, tomando en consideración su edad y sexo.

1. Marco Metodológico.

La presente investigación presenta un

paradigma positivista, ya que como menciona Ricoy (2006) que es citado por Ramos (2015) el “paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico”, así, el paradigma positivista apoya a las investigaciones las cuales si principal objetivo sea comprobar una hipótesis de manera estadística o que desee describir y sustentar las características de una determinada variable mediante una expresión numérica. (Ramos, 2015, pp.10)

De acuerdo con Sampieri (2017) “la investigación de tipo descriptiva únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren.”

En el estudio de Cvetkovic, “El elemento clave que define a un estudio transversal es la evaluación de un momento específico y determinado de tiempo, en contraposición a los estudios longitudinales que involucran el seguimiento en el tiempo. Tradicionalmente, los estudios transversales han sido considerados útiles para la determinación de la prevalencia de una condición, de ahí la sinonimia utilizada como “estudios de prevalencia” (Cvetković Vega et al., 2021).

El diseño de la presente investigación es de tipo descriptivo, no experimental de tipo transversal, debido a que, tiene como objetivo caracteriza las propiedades, que están sujetas a los perfiles de personas, comunidades, objetos, fenómenos y grupos, también se hace énfasis en un corte transversal por la necesidad de la recolección de datos en la actualidad que están ocurriendo los hechos, además de argumentar los tipos de variables y sus causas, por otro lado, se le considera de

carácter cuantitativo ya que se realiza el análisis de las mediciones de los resultados obtenidos, con la ayuda de los métodos estadísticos, para llegar a acabo a una serie de conclusiones, para la recolección de información de base teórica se recurrió a analizar investigaciones y artículos científicos, usando gestores de búsqueda como: Google académico, Redalyc, Scielo, entre otros, para esto se utilizaron las palabras clave: Covid-19, Satisfacción laboral, Docentes, Desempeño laboral, esto con la finalidad de agrupar las posiciones teóricas.

El enfoque de la investigación es cuantitativo ya que maneja la agrupación de datos para ratificar las hipótesis con el sustento de mediciones numéricas y estadístico, con el objetivo de relacionar sustentos con respecto al fenómeno o la justificación de teorías.

La población está enfocada en docentes de distintas instituciones del norte de la ciudad Quito.

Para la muestra de esta investigación, se tomó en cuenta a dos instituciones del norte de la ciudad de Quito, la escuela de educación básica “Tarquino Idrobo” con una población total de 61 docentes, mientras que la escuela “Junta Nacional De La Vivienda” cuenta con una población de 42 docentes, de la cual se seleccionó finalmente una muestra de 103 docentes, para su respectiva aplicación del instrumento de escala de satisfacción laboral.

Criterios de Inclusión: Con respecto a los criterios de inclusión abarcamos a diferentes participantes que entren al rango profesional de docencia y se desenvuelvan laboralmente en modalidad presencial dentro de las instituciones educativas. Y los

participantes que hayan firmado el correspondiente consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Se excluyeron a los participantes que no pertenezcan al perfil profesional con la docencia, docentes que impartan clases por modalidad virtual y participantes que no hayan firmado el consentimiento informado.

Procedimiento para la recolección de datos

Para la siguiente investigación se realizó por el método cuantitativo, por lo cual la recolección de datos se realizara la aplicación del instrumento de satisfacción laboral o Escala SL-ARG, tomando el método cuantitativa basándonos en una población determinada para la recolección de información por medio de datos numéricos que se recopilen y se determinan los niveles de satisfacción laboral, por medio de la escala de tipo Likert se puntúa desde un "Totalmente en desacuerdo" (1 punto) hasta un "Totalmente de acuerdo" (5 puntos).

Según los autores Cadena, Aguilar, Sangerman, Rendón, Salinas, & de la Cruz, fundamentan que “el uso de instrumentos en los cuantitativos son los que guían la investigación y en los cualitativos son los procesos los que guían. En los métodos cuantitativos los datos se pueden acumular y comparar para tener datos comunes, en tanto que en los métodos cualitativos pueden abarcar todo el espectro de una población cuya distribución sea considerada como normal y además son personalizados”. (Cadena, Aguilar, Sangerman, Rendón, Salinas, & de la Cruz, 2017)

Se realizo la toma de datos sociodemográficos, para analizar criterios

de: edad, sexo, estado civil, nacionalidad y etnia, para conocer mediante el análisis de datos que incluye porcentajes y tablas la población que cuenta un estado de satisfacción laboral favorable o poco favorable, con respecto a su vida laboral y los estigmas dictados por la sociedad.

Escala de satisfacción laboral SL-ARG.

Ficha técnica.

Nombre de la Prueba: Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG.

Autores: Alex Sívori Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores.

Año de publicación: 2013.

Procedencia: Chimbote – Perú.

Descripción de la escala.

La escala de satisfacción laboral SL-ARG, fue un instrumento diseñado para constatar la actitud del trabajador en relación con su puesto de trabajo.

Se usó la escala de tipo likert que puntúa desde totalmente de acuerdo qué equivale a cinco puntos y totalmente en desacuerdo qué equivale a un punto.

Está construida por 43 ítems distribuido en siete factores: condiciones de trabajo, remuneración y beneficios laborales, supervisión, relaciones humanas, promoción y desarrollo, comunicación y puestos de trabajo.

El puntaje mínimo de la escala es de 43 puntos y el puntaje máximo de 215 puntos, así personas que obtengan un puntaje menor a 127 presenta alta insatisfacción laboral y personas que obtengan un puntaje superior a 197 presentan alta satisfacción laboral.

Consideraciones éticas

Es importante mencionar que los resultados obtenidos mediante el aplicativo del instrumento no se verán alterados ni modificados o se condicionara a que los

participantes respondan de una manera específica a beneficio de la investigación, se consideraron todas las opiniones de las personas seleccionadas sobre el tema de investigación sin excluir ningún comentario, ya sea positivo o negativo, y además del requisito de que firmen un formulario de consentimiento informado para los participantes. son informados sobre la seguridad de sus datos.

Recalcando que se implementó un documento que consta del consentimiento informado, para precautelar la información y confidencialidad del participante y del entrevistador, se especificara los objetivos de la aplicación del instrumento, se mencionara que es plenamente de uso de fines académicos, a la par que la participación es totalmente voluntaria por parte de los participantes y en caso de dudas se podrá solventar dentro de la aplicación.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de la Escala SL-ARG, se obtuvo mediante el análisis de consistencia interna, utilizándose el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un índice general de 0.878, lo que permite afirmar que el instrumento es confiable.

Proceso de análisis de datos

El análisis de datos cuantitativos abarca la explicación de la información recolectada por medio de bases de datos, base de datos que abarcan una gran extensión, las cuales están formadas por artículos, test clínicos y psicológicos, pruebas médicas, notas técnicas, dentro del sector organizacional se encarga del almacenamiento de una gran cantidad de documentos realizados que tienen gran ampliación. (*Sarduy, 2007, pp, 1*)

La tabulación de datos estadística se

describe y compara un grupo de personas a las cuales se les aplicó un instrumento determinado, sin sacar una conclusión ni interferir en la obtención de resultados, debido a eso se le conoce como estadística descriptiva, ya que los datos obtenidos son la base de cualquier estudio contenidos en cada variable. (Zuñiga & Adasme, 2020, pp.1)

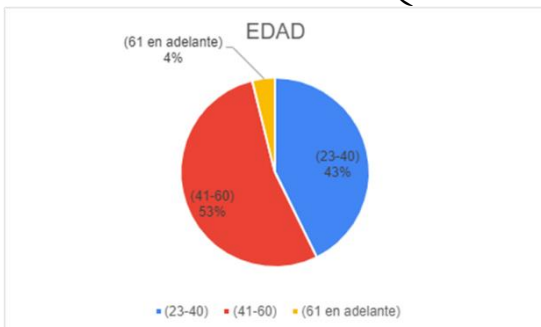
Por ende, se usó el análisis estadístico descriptivo, ya que no hubo interferencia al momento de la recolección de datos y esta recolección y su interpretación será base para este estudio, así mismo se interpretó cada dato recolectado por las escalas que previamente se logró mencionar.

2. Resultados.

Tabla 1. Edad de docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.

Edad	Nº	Porcentaje
(23 - 40)	44	43%
(41- 60)	55	53%
(61- en adelante)	4	4%
Total	103	100%

Gráfico 1. Edad de docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.



Interpretación: Del 100% del total de la población estudiada el 53% representando a los docentes que están dentro del intervalo de 23 y 40 años, acompañado de un 43% que señala a los docentes que están

dentro del intervalo de 41 y 60 años, por otro lado, el 4% indica a los docentes que están dentro del intervalo de 61 en adelante.

Tabla 2. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.

Sexo	Nº	Porcentaje
Femenino	85	83%
Masculino	17	16%
Prefiero no decirlo	1	1%
Total	103	100%

Gráfico 2. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.



Interpretación: El total de la población estudiada el 83% de los entrevistados representa sexo femenino, y el 16% representa a la población de sexo masculino, por último, el 1% prefiere no decirlo, en las instituciones educativas ubicadas al norte de Quito.

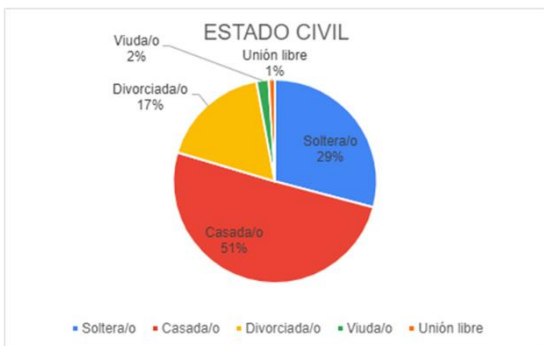
Tabla 3. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.

Estado civil	Nº	Porcentaje
Soltera/o	30	29%
Casada/o	52	51%
Divorciada/o	18	17%
Viuda/o	2	2%

BIENESTAR LABORAL EN EL RETORNO A LAS CLASES PRESENCIALES POST COVID-19 EN DOCENTES DE UNIDADES EDUCATIVAS DEL NORTE DE LA CIUDAD DE QUITO.

Unión libre	1	1%
Total	103	100%

Gráfico 3. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.

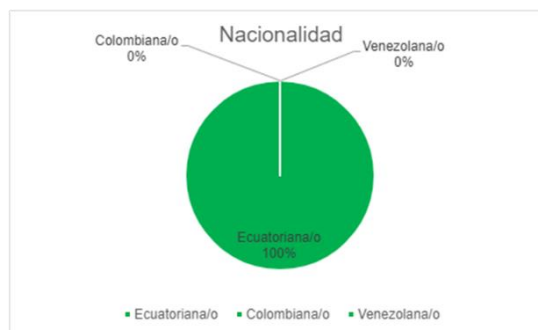


Interpretación: Del total de la población estudiada el 51% representa a docentes que de estado civil casada/o, por otra parte, el 29% representa a docentes soltera/o, además 17% de los docentes están divorciada/o, y el 2% de profesionales educativos son viuda/o, por último, el 1% de los docentes que representan un estado civil de unión libre.

Tabla 4. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.

Nacionalidad	Nº	Porcentaje
Ecuatoriana/o	103	100%
Colombiana/o	0	0%
Venezolana/o	0	0%
Total	103	100%

Gráfico 4. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.

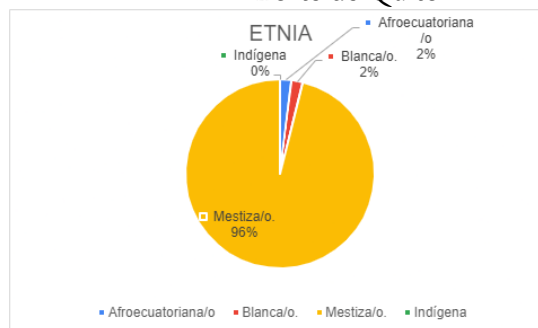


Interpretación: La población estudiada presenta un 100% de profesionales de nacionalidad ecuatoriana.

Tabla 5. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.

Etnia	Nº	Porcentaje
Mestiza/o	99	96%
Blanca/o	2	2%
Afroecuatoriana/o	2	2%
Indígena	0	0%
Total	103	100%

Gráfico 5. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.



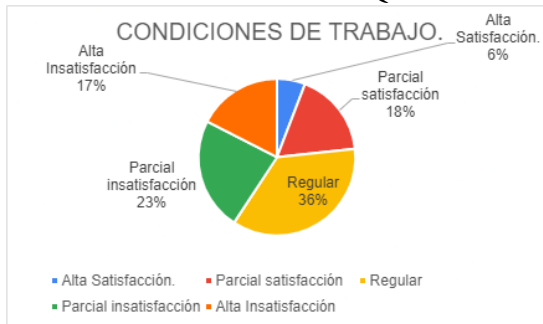
Interpretación: Del 100% de la población estudiada se encontró que el 96% de los docentes se consideran mestizas y mestizos, mientras que el 2% pertenece a la etnia afroecuatoriana/o, por otro lado, el 2% se menciona que es de la etnia Blanca/o y por último el 0% se considera de la etnia

indígena.

Tabla 6. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.

Condiciones de trabajo.	Nº	Porcentaje
Alta Satisfacción.	6	6%
Parcial Satisfacción.	18	18%
Regular.	37	36%
Parcial Insatisfacción.	24	23%
Alta Insatisfacción.	18	17%
Total	103	100%

Gráfico 6. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.



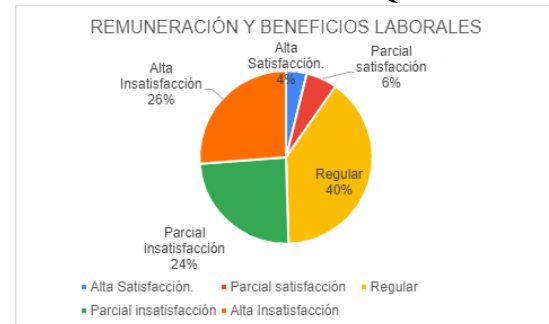
Interpretación: Podemos encontrar que el 6% de la población cuenta con una alta satisfacción en las condiciones de trabajo, mientras que el 18% cuenta con una parcial satisfacción en las condiciones de trabajo, además que el 36% de la población tiene un nivel regular en las condiciones de trabajo, por otro lado, el 23% se encuentra parcial insatisfacción en las condiciones de trabajo y por último el 17% alta insatisfacción en las condiciones de trabajo en las instituciones educativas.

Tabla 7. Docentes de las

instituciones educativas del norte de Quito.

Remuneración y beneficios laborales.	Nº	Porcentaje
Alta Satisfacción.	4	4%
Parcial Satisfacción.	6	6%
Regular.	41	40%
Parcial Insatisfacción.	25	24%
Alta Insatisfacción.	18	26%
Total	103	100%

Gráfico 7. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.



Interpretación: Podemos encontrar que el 4% de la población cuenta con una alta satisfacción en la remuneración y beneficios laborales, mientras que el 6% cuenta con una parcial satisfacción en la remuneración y beneficios laborales, además que el 40% de la población tiene un nivel regular en la remuneración y beneficios laborales, por otro lado, el 24% se encuentra parcial insatisfacción en las remuneración y beneficios laborales y por último el 26% alta insatisfacción en la remuneración y beneficios laborales en las instituciones educativas.

Tabla 8. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.

Supervisión.	N°	Porcentaje
Alta Satisfacción.	17	17%
Parcial Satisfacción.	10	10%
Regular.	32	31%
Parcial Insatisfacción.	23	22%
Alta Insatisfacción.	21	20%
Total	103	100%

Gráfico 8. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.



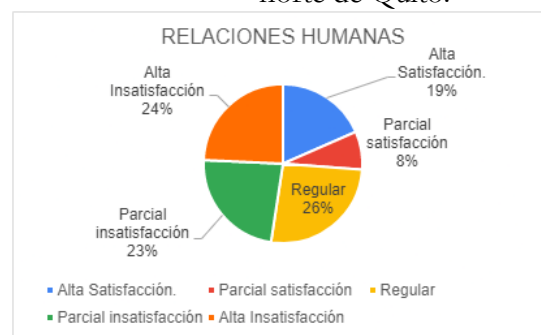
Interpretación: Podemos encontrar que el 17% de la población cuenta con una alta satisfacción en la supervisión, mientras que el 10% cuenta con una parcial satisfacción en la supervisión, además que el 31% de la población tiene un nivel regular en la supervisión, por otro lado, el 22% se encuentra parcial insatisfacción en la supervisión y por último el 20% alta insatisfacción en la supervisión en las instituciones educativas.

Tabla 9. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.

Relaciones	N°	Porcentaje
Alta Satisfacción.	19	19%
Parcial Satisfacción.	8	8%
Regular.	27	26%
Parcial Insatisfacción.	24	23%
Alta Insatisfacción.	25	24%
Total	103	100%

Humanas.	N°	Porcentaje
Alta Satisfacción.	19	19%
Parcial Satisfacción.	8	8%
Regular.	27	26%
Parcial Insatisfacción.	24	23%
Alta Insatisfacción.	25	24%
Total	103	100%

Gráfico 9. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.



Interpretación: Podemos encontrar que el 19% de la población cuenta con una alta satisfacción en las relaciones humanas, mientras que el 8% cuenta con una parcial satisfacción en las relaciones humanas, además que el 26% de la población tiene un nivel regular en las relaciones humanas, por otro lado, el 23% se encuentra parcial insatisfacción en las relaciones humanas y por último el 24% alta insatisfacción en las relaciones humanas en las instituciones educativas.

Tabla 10. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.

Promoción y desarrollo.	N°	Porcentaje
Alta	13	13%

Satisfacción.		
Parcial Satisfacción.	5	5%
Regular.	37	36%
Parcial Insatisfacción.	21	20%
Alta Insatisfacción.	27	26%
Total	103	100%

Gráfico 10. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.



Interpretación: Podemos encontrar que el 13% de la población cuenta con una alta satisfacción en promoción y desarrollo, mientras que el 5% cuenta con una parcial satisfacción en promoción y desarrollo, además, que el 36% de la población tiene un nivel regular en promoción y desarrollo, por otro lado, el 20% se encuentra parcial insatisfacción en promoción y desarrollo, por último, el 26% alta insatisfacción en promoción y desarrollo en las instituciones educativas.

Tabla 11. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.

Comunicación.	Nº	Porcentaje
Alta Satisfacción.	21	20%
Parcial Satisfacción.	10	10%
Regular.	35	34%

Parcial Insatisfacción.	18	18%
Alta Insatisfacción.	19	18%
Total	103	100%

Gráfico 11. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.



Interpretación: Podemos encontrar que el 20% de la población cuenta con una alta satisfacción en comunicación, mientras que el 10% cuenta con una parcial satisfacción en comunicación, además, que el 34% de la población tiene un nivel regular en comunicación, por otro lado, el 18% se encuentra parcial insatisfacción en comunicación, por último, el 18% alta insatisfacción en comunicación en las instituciones educativas.

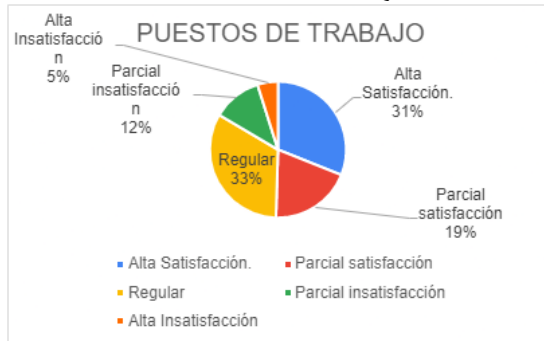
Tabla 12. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.

Puestos de trabajo.	Nº	Porcentaje
Alta Satisfacción.	32	31%
Parcial Satisfacción.	20	19%
Regular.	34	33%
Parcial Insatisfacción.	12	12%
Alta	5	5%

BIENESTAR LABORAL EN EL RETORNO A LAS CLASES PRESENCIALES POST COVID-19 EN DOCENTES DE UNIDADES EDUCATIVAS DEL NORTE DE LA CIUDAD DE QUITO.

Insatisfacción.		
Total	103	100%

Gráfico 12. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.



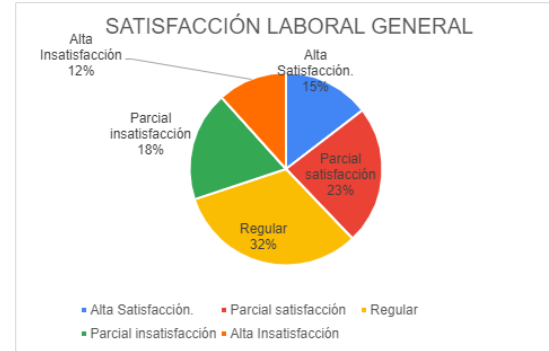
Interpretación: Podemos encontrar que el 31% de la población cuenta con una alta satisfacción en los puestos de trabajo, mientras que el 19% cuenta con una parcial satisfacción en los puestos de trabajo, además, que el 33% de la población tiene un nivel regular en los puestos de trabajo, por otro lado, el 12% se encuentra parcial insatisfacción en los puestos de trabajo, por último, el 5% alta insatisfacción en los puestos de trabajo de las instituciones educativas.

Tabla 13. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito.

Satisfacción Laboral General.	Nº	Porcentaje
Alta Satisfacción.	15	15%
Parcial Satisfacción.	24	23%
Regular.	33	32%
Parcial Insatisfacción.	19	18%
Alta Insatisfacción.	12	12%

Total	103	100%
-------	-----	------

Gráfico 13. Docentes de las instituciones educativas del norte de Quito



Interpretación: Podemos encontrar que en la satisfacción laboral general los siguientes resultados con el 15% de la población cuenta con una alta satisfacción, mientras que el 13% cuenta con una parcial satisfacción, además, que el 32% de la población tiene un nivel regular, por otro lado, el 18% se encuentra parcial insatisfacción, por último, el 12% alta insatisfacción en las instituciones educativas.

Tabla 14. Satisfacción laboral en docentes de sexo femenino.

Satisfacción Laboral General- Mujeres.	Nº	Porcentaje
Alta Satisfacción.	13	15%
Parcial Satisfacción.	20	23%
Regular.	28	33%
Parcial Insatisfacción.	15	18%
Alta Insatisfacción.	9	11%
Total	85	100%

Gráfico 14. Satisfacción laboral en docentes mujeres.



Interpretación: En cuanto a la satisfacción laboral presente en docentes de sexo femenino, el 15% presenta alta satisfacción laboral, además 23% parcial satisfacción laboral, mientras que el 33% regular satisfacción laboral, y el 18% parcial insatisfacción laboral, por último 11% alta insatisfacción laboral.

Tabla 15. Satisfacción laboral en docentes de sexo masculino.

Satisfacción Laboral General-Hombres.	Nº	Porcentaje
Alta Satisfacción.	2	12%
Parcial Satisfacción.	4	23%
Regular.	5	29%
Parcial Insatisfacción.	3	18%
Alta Insatisfacción.	3	18%
Total	17	100%

Gráfico 15. Satisfacción laboral en docentes de sexo masculino.

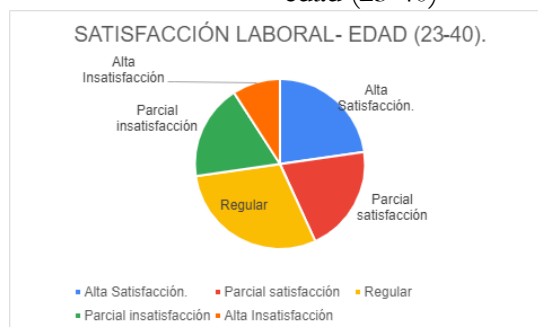


Interpretación: En cuanto a la satisfacción laboral presentan docentes de sexo masculino, el 12% presenta alta satisfacción laboral, mientras que el 23% parcial satisfacción laboral, además el 29% regular satisfacción laboral, y el 18% parcial insatisfacción laboral y por último 18% alta insatisfacción laboral.

Tabla 16. Satisfacción laboral - edad (23-40)

Satisfacción Laboral (23-40).	Nº	Porcentaje
Alta Satisfacción.	10	10%
Parcial Satisfacción.	9	9%
Regular.	13	13%
Parcial Insatisfacción.	8	8%
Alta Insatisfacción.	4	4%
Total	4	44%

Gráfico 16. Satisfacción laboral - edad (23-40)



Interpretación: En cuanto a la satisfacción laboral presentan docentes de edades entre 23 a 40 años el 10% presenta alta satisfacción laboral, además el 9% presenta parcial satisfacción laboral, mientras que el 13% presenta regular satisfacción laboral, y el 8% presenta parcial insatisfacción laboral y por último el 4% presenta alta insatisfacción laboral.

Tabla 17. Satisfacción laboral - edad (41-60)

Satisfacción Laboral (41-60).	Nº	Porcentaje
Alta Satisfacción.	5	5%
Parcial Satisfacción.	13	13%
Regular.	18	17%
Parcial Insatisfacción.	11	11%
Alta Insatisfacción.	8	8%
Total	55	54%

Gráfico 17. Satisfacción laboral - edad (41-60)



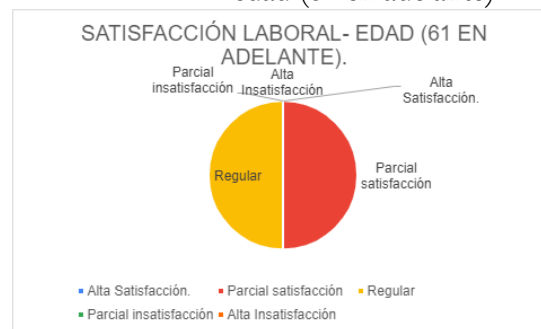
Interpretación: En cuanto a la satisfacción laboral presentan docentes de edades entre 41 a 60 años el 5% presenta alta satisfacción laboral, y 13% presenta parcial satisfacción laboral, además 17% presenta regular satisfacción laboral, por otra parte,

el 1% presenta parcial insatisfacción laboral, por último, el 8% presenta alta insatisfacción laboral.

Tabla 18. Satisfacción laboral - edad (61 en adelante)

Satisfacción Laboral (61 en adelante).	Nº	Porcentaje
Alta Satisfacción.	0	0%
Parcial Satisfacción.	2	1%
Regular.	2	1%
Parcial Insatisfacción.	0	0%
Alta Insatisfacción.	0	0%
Total	4	2%

Gráfico 18. Satisfacción laboral - edad (61 en adelante)



Interpretación: En cuanto a la satisfacción laboral presentan docentes de edades de 61 años en adelante el 0% presenta alta satisfacción laboral, y el 1% presenta parcial satisfacción laboral, además el 1% presenta regular satisfacción laboral, por otra parte, el 0% presenta parcial insatisfacción laboral y por último el 0% presenta alta insatisfacción laboral.

3. Discusión y Conclusiones.

En el presente estudio se toma en cuenta los

principales resultados obtenidos, mediante el uso y aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG, en donde el 32% y 18% de los encuestados refieren sentirse con satisfacción laboral regular y parcial insatisfacción laboral respectivamente, en el retorno a clases presenciales post-covid-19, así pues Collahuazo (2017), en su investigación llamada “*Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Centro de Orientación Juvenil La Dolorosa*” menciona como datos primordiales que, el 40% de sus encuestados cuentan con una satisfacción laboral regular y que en el 50% de personas se presenta una parcial insatisfacción laboral, de igual manera en el estudio realizado por Laurente (2021), denominado “*Estrés Laboral Y Satisfacción Laboral En Personal Administrativo De La Unidad De Gestión Educativa Local Yunguyo, 2020*” en donde se destaca los siguientes resultados, el 17,5% de la población encuestada presenta regular satisfacción laboral y el 47.4% de la población presenta parcial insatisfacción laboral y de igual manera Mora y Fernández (2021) en su investigación “*Satisfacción Laboral En Docentes De La I.E. 51003 Rosario Cusco - 2021*” mencionan que, el 36% de los docentes presentan una regular satisfacción laboral y el 34% muestran una parcial insatisfacción laboral, denotando así que, la satisfacción laboral de los profesionales docentes se encuentra en un rango regular e insatisfecho.

En cuanto a los factores pertenecientes a la satisfacción laboral, la presente investigación logró determinar que en cuanto al factor I o condiciones de trabajo, el 36% de los docentes presentan regular satisfacción laboral y el 23% presenta parcial insatisfacción laboral, de forma similar menciona Lajo (2015), en su estudio “*Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Docentes De La Facultad De Medicina Humana Y Ciencias De La Salud De La Universidad “Alas Peruanas”, Filial Cusco, 2015.*”, que el 46% de los profesionales presentan altos niveles de insatisfacción laboral y el 26% de los

participantes presenta parcial insatisfacción laboral, además Collahuazo (2017), menciona que el 46,7% de las personas con respecto a las condiciones de trabajo tienen parcial insatisfacción laboral y por otro lado el 30% presenta una alta insatisfacción laboral, bajo este esquema y los resultados obtenidos, los docentes con respecto al factor condiciones de trabajo presentan insatisfacción laboral esto hace alusión a la equipación de herramientas, equipos, desplazamiento y recursos pertinentes presentados por la institución en las actividades cotidianas de trabajo, por otra parte el factor II que hace referencia a remuneraciones y beneficios laborales, en el estudio realizado se obtuvo como principales resultados que 40% de los encuestados muestran regular satisfacción laboral y 24% de encuestados presentan parcial insatisfacción laboral, de igual forma Campiño Y Muñoz (2020) en su investigación “*Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira*”, muestran que del 100% de los encuestados el 44% presentan regular satisfacción laboral, mientras que 16% de encuestados presentan parcial insatisfacción laboral y alta insatisfacción laboral respectivamente, asimismo Lajo (2015) obtuvo que un 73% de participantes denotan alta insatisfacción laboral, mientras que el 18% muestra parcial insatisfacción laboral, así con respecto al factor de remuneraciones y beneficios, los docentes presentan insatisfacción laboral que manifiesta el grado aceptación con respecto al incentivo económico, por otra parte el factor III o supervisión, dentro del estudio se obtuvo que un 31% presenta regular satisfacción laboral y 22% parcial insatisfacción laboral, de igual forma Gonzales (2019) en su investigación llamada “*Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019.*” menciona que el 73% y 14% de los participantes muestran regular y parcial insatisfacción regular respectivamente, que

orienta a los docentes con insatisfacción laboral que hace referencia a apoyo y orientación por parte de entidades superiores dentro de la institución, en cuanto al factor IV o relaciones humanas el presente estudio arrojó que el 26% y 24% de los docentes presenta regular y alta insatisfacción laboral, asimismo menciona Collahuazo (2020), en donde el 50% de los docentes encuestados presenta alta insatisfacción laboral, por lo tanto se concluye que maestros presentan insatisfacción laboral con respecto a relaciones humanas que alude al clima laboral y las relaciones personales y profesionales que se forman dentro del ambiente laboral, en relación al factor V o factor promoción y capacitación, en este estudio, el 36% y 26% presenta regular y alta insatisfacción laboral, así también como menciona Mora y Fernández (2021), el 40% y 26% de los encuestados denota regular y parcial insatisfacción laboral, por lo tanto los profesionales presentan insatisfacción laboral con respecto al factor promoción y capacitación, que es encargado de contribuir con el ascenso profesional y al poder capacitarse dentro de su campo laboral, ya que ayudan a su desarrollo profesional, por otra parte el factor VI o factor comunicación, este estudio evidenció que 30% de los encuestados presenta regular satisfacción laboral y el 36% presenta parcial y alta insatisfacción laboral, igualmente como menciona Gonzales (2019), como principal resultado el 74% de los

docentes presentan regular satisfacción laboral, mientras que el 15% presenta parcial insatisfacción laboral, por lo tanto se concluye que el personal docente presenta insatisfacción laboral, en relación a la acertada comunicación entre el personal profesional presente en la institución y para finalizar el factor VII o factor puesto de trabajo, en la presente investigación el 33% del personal docente presenta regular satisfacción laboral, por otra parte como menciona Collahuazo (2017), el 33% y 37% de los participantes presentan regular y alta insatisfacción laboral, por lo tanto el personal docente presenta insatisfacción laboral, aludiendo así la estima del personal hacia sus actividades cotidianas dentro de su ambiente laboral.

Por ende, la presente investigación llegó a la conclusión de que, el personal docente de dos establecimientos educativos ubicados al norte de la ciudad de Quito, presentan un mayor índice de insatisfacción laboral, tanto de manera general como, en cada uno de los factores que la conforman, también al ser una población conformada mayoritariamente por personas de sexo femenino, presentó mayor nivel de insatisfacción laboral, para finalizar la población de rangos de edad conformados entre los 41 hasta 60 años presentan mayor insatisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Álvarez, Zuleyma, P, L (2021). Diseño de un plan de remuneración variable basada en la gestión del desempeño en una empresa industrial de lácteos (Pasteurizadora Quito). Universidad Andina Simón Bolívar: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8045/1/T3483-MDTH-Lara-Dise%C3%B1o.pdf>
- ANICAMA NAVARRETE, E. A. (2021). SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. 51003 ROSARIO CUSCO - 2021. *UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA*. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1520/1/TESIS%20MORA%20-%20FERNANDEZ.pdf>

- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bosquez Gurumendi, J. M. (2015). Diseño de un plan estratégico para la constructora REJUCAWA CONSTRUCCIONES S.A. y su influencia con el compromiso organizacional?. Retrieved from Repositorio Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7632/1/T-UCE-0007-353i.pdf>
- Campos, M, Srepel, C, & Rojas, D. (2021). Bienestar psicológico y social de funcionarios de centro de salud pública y su relación con personalidad y eficacia colectiva. *Psicogente*, 24(46), 1-19. Epub July 07, 2021. <https://doi.org/10.17081/psico.24.46.4266>
- Carlessi, H, Chocas, L, Alva, L, Nuñez, E, Iparraguirre, C, Calvet, M, Santayana, E, Medina, I, Quispe, J, & Fernandez F. (2021). Indicadores de ansiedad, depresión, somatización y evitación experiencial en estudiantes universitarios del Perú en cuarentena por Covid-19. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 346-353. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3179>
- Cvetković Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa López, L. E. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164–170. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Cadena-Iñiguez, P, & Aguilar-Ávila, J, & Sangerman-Jarquín, D, M, & Rendón-Medel, R, & Salinas-Cruz, E, & de la Cruz-Morales, F, R. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8(7),1603-1617. ISSN: 2007-0934. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263153520009>
- Collaguazo Gallo , M. L. (2017). Factores de Riesgo Psicosociales y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Centro de Orientación Juvenil La Dolorosa. *UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/15111/1/T-UCE-0007-ISIP0021-2018.pdf>
- Dávila Burbano, H. D., Lombana Mora, L. D., Matabanchoy Tulcan, S. M., & Zambrano Guerrero, C. A. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. *Tendencias*, 19(2), 138–160. <https://doi.org/10.22267/rtend.181902.101>
- García Balaguera, V. A., & Ortiz González, J. J. (2021). EL RIESGO PSICOSOCIAL BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LAS FACULTADES DE INGENIERÍA, DURANTE LA PANDEMIA DE COVID- 19. ANÁLISIS DE EFECTO EN MUJERES Y HOMBRES. *Encuentro Internacional de Educación en Ingeniería ACOFI*, 5-6. Obtenido de <https://acofipapers.org/index.php/eici/article/download/1604/1600/4448>
- González Rueda, N. D. (2019). Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019. *Universidad César Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44451/Gonz%C3%A1lez_RND-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lobato Fraile, Clemente (2007). LA SUPERVISION DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL SOCIOEDUCATIVA. *Revista de Psicodidáctica*, 12(1),29-50.[fecha de Consulta 6 de Junio de 2022]. ISSN: 1136-1034. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17512103>
- LAURENTE FLORES, V. M. (2020). ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

- EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL YUNGUYO, 2020. *UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTI PLANO*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/17829/Vilma_Marleny_Laurent_Flores.pdf?sequence=1
- Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales DSM-IV-TR. Barcelona: Masson. AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (APA). (1997).
- Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. (2019). *Bienestar Laboral*. FeSP. Obtenido de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
- Muñoz Becerra, V., & Campiño Montoya, A. (2020). Relación entre Satisfacción Laboral y Estrés Laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa pública de la ciudad de Pereira. *Universidad Católica de Pereira*. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6278/4/DDMPSI308.pdf>
- Narváez, J, Obando, L, Hernández, K, & Cruz, E. (2021). Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento frente a la COVID-19 en universitarios. *Universidad y Salud*, 23(3), 207-216. Epub September 01, 2021. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.234>
- Ortegon Salazar, M. S. (2014). Alienación y anomia: dolores de la sociedad contemporánea. *Fundación Universitaria Konrad Lorenz*, 5(11), 78-85. doi:10.1016/S2215-910X(14)70022-9
- Parrales Castro, M. M., & Puerto Candela, P. N. (2021). La Satisfacción de los Docentes y su Incidencia en el Desempeño Profesional Educativo. *Digital Publisher*, 283-302. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.416>
- PROYECTO CIMCAW / MECOMAQ. (2008). MANUAL DE CAPITACIÓN EN CUMPLIMIENTO DE DEBERES Y DERECHOS LABORALES. *PROYECTO CIMCAW / MECOMAQ*. https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnado168.pdf
- Rodríguez, R., & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 72–88. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500006>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Sabastizagal-Vela, Iselle, Astete-Cornejo, Jonh, & Benavides, Fernando G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32-41. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Sarduy Domínguez, Yanetsys (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Revista Cubana de Salud Pública*, 33(3),0.[fecha de Consulta 6 de Junio de 2022]. ISSN: 0864-3466. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21433320> Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *FORO. Revista de Derecho*, 7–26. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>
- Sumba Nacipucha, Nicolás, Cueva Estrada, Jorge Manuel, Conde Lorenzo, Eddy, & Mármol Castillo, Mónica. (2020). Enseñanza superior en el Ecuador en tiempos de COVID 19 en el marco del modelo TPACK. *Revista San Gregorio*, (43), 171-186. <https://doi.org/http:10.36097/rsan.v1i43.1524>

Zubieta, E., Muratori, M., & Fernández, O. (2012). Bienestar subjetivo y psicosocial: explorando diferencias de género. *Salud & Sociedad*, 3(1), 66–76.
<https://doi.org/10.22199/s07187475.2012.0001.00005>

AGRADECIMIENTOS.

El presente proyecto está dedicado a mis padres Fernanda Cotacachi y Javier Freire por su apoyo incondicional, su motivación y ser guía durante mi desarrollo.

A mis abuelitos Laura Bedoya y Oswaldo Cotacachi por ser pilar fundamental y saber enseñarme desde pequeño los valores de la responsabilidad, la humildad y la honestidad en todos mis logros.

Y para finalizar a mis tíos Rafael Cotacachi y Rita Patiño por ser un ejemplo a seguir en el ámbito laboral, personal y de valores, por enseñarme el valor de la verdad y su apoyo incondicional en mis estudios y proyectos.

Santiago Erazo Cotacachi.

Gracias a Dios por permitirme disfrutar plenamente mi etapa universitaria, por permitir aprender de cada momento que se presentó en esta aventura, así mismo por guiarme en cada una de las decisiones tomadas durante este transcurso.

Agradezco a mis padres por ser el pilar de mis proyectos y ser las personas que me inspiran a querer cumplir mis sueños, por el saber inculcarme valores y saber darme consejos en cada uno de mis tropiezos.

Agradecer también a mi tutora Paulina Guerra por su constancia y paciencia ya que con su orientación el trabajo difícil se volvió fácil, gracias por sus conocimientos y virtudes que muestra como persona y como profesional.

A mis amigos por estar siempre en cada momento necesario y ayudarme en cada situación que haya sido requerida.

Sebastián Rosero Bolaños.

DEDICATORIA.

El presente proyecto está dedicado a mis padres Fernanda Cotacachi y Javier Freire por su apoyo incondicional, su motivación y ser guía durante mi desarrollo.

A mis abuelitos Laura Bedoya y Oswaldo Cotacachi por ser pilar fundamental y saber enseñarme desde pequeño los valores de la responsabilidad, la humildad y la honestidad en todos mis logros.

Y para finalizar a mis tíos Rafael Cotacachi y Rita Patiño por ser un ejemplo a seguir en el ámbito laboral, personal y de valores, por enseñarme el valor de la verdad y su apoyo incondicional en mis estudios y proyectos

Santiago Erazo Cotacachi.

El presente proyecto está dedicado a mis padres Edwin Rosero y Gilma Bolaños que sin su ayuda este gran sueño no hubiese sido posible, su orientación y guía fueron fundamentales durante este proceso gracias a ello aquel sueño se volvió realidad.

A mis segundos padres, Magdalena Bolaños, Carmen Huertas, Alfonso Bolaños y Pedro Rosero, quienes supieron orientarme y guiarme desde pequeño, sus consejos y enseñanzas fueron fundamentales para formar mi carácter y espíritu.

Dedicada a mis hermanos Paúl Rosero Bolaños y Kerly Rosero Bolaños ya que son mis mejores amigos de vida, compañeros de travesuras y secretos, sus consejos en momentos difíciles fueron indispensables para lograr cumplir tan importante meta.

Y para finalizar a mis tías y tíos por brindarme su guía, cariño y amor porque supieron estar en cada momento especial e importante para mí.

Sebastián Rosero Bolaños.

ANEXOS.



Quito, 23 de junio del 2022

Sra. Msc.
Mirian Arias

DIRECTORA DE LA ESCUELA JUNTA NACIONAL DE LA VIVIENDA

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted para solicitar muy comedidamente su autorización para realizar el Proyecto de Titulación "BIENESTAR LABORAL EN EL RETORNO A LAS CLASES PRESENCIALES POST COVID-19 EN DOCENTES DE UNIDADES EDUCATIVAS DEL NORTE DE LA CIUDAD DE QUITO.", de DYLAN SANTIAGO ERAZO COTACACHI con C.I. 1752526739 y FRANCISCO SEBASTIÁN ROSERO BOLAÑOS con C.I. 040205373, estudiantes de la carrera de Psicología pertenecientes a la Universidad Tecnológica Indoamérica, cuyo objetivo es determinar el bienestar laboral en docentes en su regreso a clases presenciales, mediante la utilización de instrumentos psicológicos, validados y estandarizados.

En caso de ser aceptada esta solicitud, contactar a los siguientes números telefónicos:
0999037831 - 0981426937

Anticipamos nuestro cordial agradecimiento.

Atentamente,

ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA

Dylan Santiago Erazo Cotacachi.

ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA

Francisco Sebastián Rosero Bolaños.



BIENESTAR LABORAL EN EL RETORNO A LAS CLASES PRESENCIALES POST COVID-19
EN DOCENTES DE UNIDADES EDUCATIVAS DEL NORTE DE LA CIUDAD DE QUITO.



Quito, 21 de junio del 2022

Sra. Msc.
Curimilma Paca Estela Georgina

RECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA TARQUINO IDROBO

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted para solicitar muy comedidamente su autorización para realizar el Proyecto de Titulación "*BIENESTAR LABORAL EN EL RETORNO A LAS CLASES PRESENCIALES POST COVID-19 EN DOCENTES DE UNIDADES EDUCATIVAS DEL NORTE DE LA CIUDAD DE QUITO.*", de DYLAN SANTIAGO ERAZO COTACACHI con C.I. 1752526739 y FRANCISCO SEBASTIÁN ROSERO BOLAÑOS con C.I. 040205373, estudiantes de la carrera de Psicología pertenecientes a la Universidad Tecnológica Indoamérica, cuyo objetivo es determinar el bienestar laboral en docentes en su regreso a clases presenciales, mediante la utilización de instrumentos psicológicos, validados y estandarizados.

En caso de ser aceptada esta solicitud, contactar a los siguientes números telefónicos:
0999037831 - 0981426937

Anticipamos nuestro cordial agradecimiento.

Atentamente,


RECIBIDO
Fecha: 11-06-2022
Firma: 

ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA



Dylan Santiago Erazo Cotacachi.

ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA



Francisco Sebastián Rosero Bolaños.