



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

TEMA:

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

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

Autor(a)

Anabel Estefanía Andrade Segura

Cristina Anabel Arroba Zaruma

Tutor(a)

Psc. Ind. Luis Fernando Taruchain-Pozo MSc

AMBATO – ECUADOR 2023

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

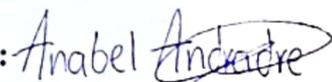
Yo, Anabel Estefanía Andrade Segura, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre "SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO", como requisito para optar al grado de Licenciado en Psicología General y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 8 días del mes de septiembre de 2023 firmo conforme:

Autor: Anabel Estefanía Andrade Segura

Firma: 

Número de Cédula: 0250141439

Dirección: la Magdalena

Provincia: Tungurahua **Ciudad:** Ambato

Parroquia: Huachi chico

Barrio: Huachi la Magdalena

Correo Electrónico: anabelandrade799@gmail.com

Teléfono: 0961092470

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

Yo, Cristina Anabel Arroba Zaruma declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre "SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO", como requisito para optar al grado de Licenciado en Psicología General y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

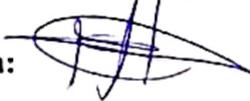
Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 8 días del mes septiembre de 2023 firmo conforme:

Autor: Cristina Anabel Arroba Zaruma

Firma:



Número de Cédula: 1804608006

Dirección: Conjunto buena vista

Provincia: Tungurahua **Ciudad:** Ambato

Parroquia: Huachi Chico

Barrio: Seminario

Correo Electrónico: cristinal2.23@icloud.com

Teléfono: 0996243171

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular "SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO" presentado por Anabel Estefania Andrade Segura y Cristina Anabel Arroba Zaruma, para optar por el Título de Licenciado en Psicología General.

CERTIFICO

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

Ambato, 8 septiembre del 2023



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, 08 de septiembre 2023

.....

Anabel Estefania Andrade Segura
0250141439

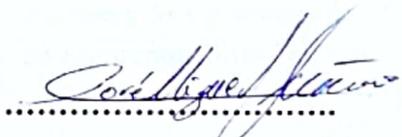
.....

Cristina Anabel Arroba Zaruma
1804608006

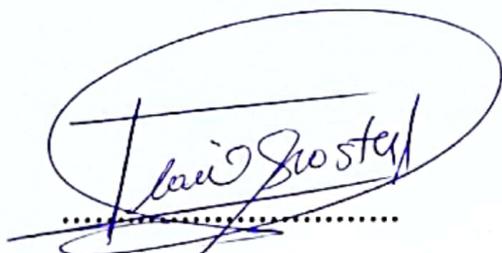
APROBACIÓN DE LECTORES

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

Ambato, 08 de septiembre 2023



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



Psc. Ind. Paul Bladimir Acosta Pérez. Mg
LECTOR

DEDICATORIA

Anabel Estefanía Andrade Segura

A mi Dios por darme la fuerza y la sabiduría para continuar, a mis amados padres, a mi hermano y su familia quienes no me dejaron sola durante toda esta trayectoria, ustedes han sido mi impulso para motivarme y seguir adelante, no ha sido fácil, pero su apoyo incondicional siempre estuvo presente. Hoy estoy logrando un sueño que hace cuatro años atrás tenía miedo de comenzar. A mis amigas, las que verdaderamente me acompañaron en este proceso, por ser mi soporte cuando tenía bajones emocionales y quería desistir de todo. Por último, a una persona muy importante en mi vida, por estar conmigo desde el comienzo de la carrera, por creer en mí, y estar presente todos los días.

Cristina Anabel Arroba Zaruma

Dedico de manera muy especial mi tesis a mis padres y hermana quienes han sido sustento fundamental para llevar a cabo este logro en mi vida y poder formarme como una profesional, gracias a mi padre que sin el nada de esto sería posible, por siempre desear y anhelar lo mejor para mi vida, gracias a mi madre por cada consejo y por cada una de sus palabras que me guiaron durante esta etapa, gracias a mi hermana por ser mi apoyo emocional y el mejor regalo que la vida me pudo dar, quiero agradecerle a dos personas muy especiales, mi novio, quien ha estado conmigo desde el principio de la carrera y lo sigue estando hasta el día de hoy, con su apoyo incondicional y su paciencia en momentos difíciles, infinitas gracias a él por ser la persona que me motiva a enfrentar mis miedos y me ayuda a seguir adelante, y a mi primo quien es una de las personas más importantes en mi vida quien siempre me ha motivado en mi carrera y por ende a ser una mejor persona, infinitas gracias a cada una de las personas mencionadas en esta dedicatoria.

AGRADECIMIENTO

A nuestro tutor Individual Psi. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc., por su dedicación y paciencia, sin los discursos y las correcciones adecuadas que nos ha realizado durante el desarrollo de este trabajo, no hubiésemos alcanzado a terminar. Sus palabras de aliento fueron clave porque nos impulsó a mejorar cada día y de esta forma alcanzar a cumplir este sueño tan anhelado. Todos los consejos que nos ha dado lo llevaremos en el corazón y lo pondremos en práctica durante nuestro desarrollo como profesionales.

A nuestro tutor grupal Psi. Ind. José Miguel Acuña Mayorga MSc., por impartir sus conocimientos y guiarnos a todos nuestros compañeros de tesis para que podamos culminar esta etapa con éxito.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL.....	ii
AUTORIZACIÓN DEL AUTOR.....	iii
AUTORIZACIÓN DEL AUTOR.....	iv
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	v
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	vi
APROBACIÓN DE LECTORES.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	2
MARCO METODOLÓGICO.....	9
RESULTADOS.....	13
Experiencias de la categoría de desarrollo profesional y humano.....	13
Experiencia sobre las relaciones interpersonales.....	15
Experiencias en relación a la dimensión sobre gestión organizacional	17
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	23
ANEXOS.....	30

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

TEMA: SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

AUTORES:

Anabel Estefania Andrade Segura

Cristina Anabel Arroba Zaruma

TUTOR (A):

Psc. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo, MSc

RESUMEN EJECUTIVO

La satisfacción laboral responde al estado emocional placentero posterior a una experiencia al desempeñar una actividad dentro de su área de trabajo. El objetivo general de este estudio es comprender las experiencias sobre la satisfacción laboral que construyen los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Ambato. Para la elaboración del presente estudio se consideró el paradigma constructivista, con metodología cualitativa, con diseño fenomenológico, basándose en las experiencias como unidad de análisis, así mismo, el muestro de este estudio fue teórico. Como técnica de producción de datos se utilizó la entrevista semiestructurada y por otro lado la técnica de análisis de datos que se utilizó es la codificación que se centra en códigos abiertos, axiales y selectivos. Los resultados destacados expresan un desarrollo profesional y humano satisfactorio ya que han logrado cumplir sus metas y objetivos, por otro lado, presentan relaciones interpersonales inadecuadas por pequeñas falencias entre pares, finalmente, existe incertidumbre en la gestión organizacional, debido a la carencia de materiales para brindar una educación de calidad. De tal manera se concluye con la posible presunción de que exista una satisfacción laboral poco favorable con falencias en la gestión organizacional.

DESCRIPTORES: Actitud laboral, Ambiente de trabajo, Calidad de la vida laboral, Condiciones de empleo del docente, Salario

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

TEMA: TEACHERS' JOB SATISFACTION AT A SCHOOL IN AMBATO CITY

AUTORES:

Anabel Estefania Andrade Segura

Cristina Anabel Arroba Zaruma

TUTOR (A):

Psc. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo, MSc

ABSTRACT

Job satisfaction refers to the emotional state of pleasure experienced after a job task has been performed. The general objective aims to understand teachers' experience of job satisfaction based on their own at a School in Ambato City. The constructivist paradigm with a qualitative approach and phenomenological design, based on experiences as the unit of analysis, was considered for the elaboration of this study, and the sample of this study was theoretical. The semi-structured interview was used as a data production technique, and the data analysis technique used was coding, which focuses on open, axial, and selective codes. The outstanding results express satisfactory professional and human development since they have managed to fulfill their goals and objectives, on the other hand, they present inadequate interpersonal relationships due to small shortcomings between peers. Finally, there is uncertainty in the organization management, due to the lack of materials to provide quality education. Thus, it is possible to conclude with the presumption of a lack of favorable job satisfaction with shortcomings in organizational management.

KEYWORDS: Quality of work life, Salary, Teacher's conditions of employment, Work attitude, Work environment.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA
EN LA CIUDAD DE AMBATO

Teachers' Job Satisfaction at a School in Ambato City

Autor 1: Anabel Estefania Andrade-Segura

aandrade19@uti.edu.ec

Autor 2: Cristina Anabel Arroba-Zaruma

carroba3@uti.edu.ec

Tutor: Luis Fernando Taruchain-Pozo.

fernandotaruchain@uti.edu.ec

Lector: José Miguel Acuña-Mayorga

joseacuna@uti.edu.ec

Lector: Paúl Bladimir Acosta-Pérez

paulacosta@uti.edu.ec

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

Modalidad:
Investigación Cualitativa.

Ambato, Ecuador.
Agosto de 2023.

RESUMEN

La satisfacción laboral responde al estado emocional placentero posterior a una experiencia al desempeñar una actividad dentro de su área de trabajo. El objetivo general de este estudio es comprender las experiencias sobre la satisfacción laboral que construyen los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Ambato. Para la elaboración del presente estudio se consideró el paradigma constructivista, con metodología cualitativa, con diseño fenomenológico, basándose en las experiencias como unidad de análisis, así mismo, el muestro de este estudio fue teórico. Como técnica de producción de datos se utilizó la entrevista semiestructurada y por otro lado la técnica de análisis de datos que se utilizó es la codificación que se centra en códigos abiertos, axiales y selectivos. Los resultados destacados expresan un desarrollo profesional y humano satisfactorio ya que han logrado cumplir sus metas y objetivos, por otro lado, presentan relaciones interpersonales inadecuadas por pequeñas falencias entre pares, finalmente, existe incertidumbre en la gestión organizacional, debido a la carencia de materiales para brindar

ABSTRACT

Job satisfaction refers to the emotional state of pleasure experienced after a job task has been performed. The general objective aims to understand teachers' experience of job satisfaction based on their own at a School in Ambato City. The constructivist paradigm with a qualitative approach and phenomenological design, based on experiences as the unit of analysis, was considered for the elaboration of this study, and the sample of this study was theoretical. The semi-structured interview was used as a data production technique, and the data analysis technique used was coding, which focuses on open, axial, and selective codes. The outstanding results express satisfactory professional and human development since they have managed to fulfill their goals and objectives, on the other hand, they present inadequate interpersonal relationships due to small shortcomings between peers. Finally, there is uncertainty in the organization management, due to the lack of materials to provide quality education. Thus, it is possible to conclude with the presumption of a lack of favorable

una educación de calidad. De tal manera se concluye con la posible presunción de que exista una satisfacción laboral poco favorable con falencias en la gestión organizacional.

Palabras Clave: *Actitud laboral, Ambiente de trabajo, Calidad de la vida laboral, Condiciones de empleo del docente, Salario*

Keywords: *Quality of work life, Salary, Teacher's conditions of employment, Work attitude, Work environment.*

1. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación se fundamenta en campo temático de la psicología organizacional, puesto que, se encarga del estudio del comportamiento humano desde una perspectiva laboral que se centra en entender las competencias y potencial que aporta cada uno de los trabajadores a una institución o empresa en particular, fortaleciendo el desarrollo humano, profesional y de Gestión del Talento Humano (Romero y Rosado, 2019). Así mismo, se orienta al estudio de las diferentes temáticas relacionadas al clima laboral, prevención de riesgos psicosociales, cultura de la organización, administración de procesos e identificación de problemas tanto internos como externos con la finalidad de mantener un equilibrio de bienestar tanto individual como colectivo (Salazar y Ospina, 2019).

De igual manera, se ha considerado el enfoque psicológico humanista, puesto que, enfatiza la importancia de que la calidad de vida sea satisfactoria, por tanto, se centra en desarrollar sentimientos, pensamientos y conductas de seguridad a través del cumplimiento de necesidades para alcanzar la autorrealización (Cardoso y Díaz, 2020).

Por otro lado, como parte de la teoría base se consideró los aportes más relevantes de la pirámide de las necesidades de Abraham Maslow, la cual, forma parte del enfoque humanista, esto permite comprender los procesos de motivación que impulsa al desarrollo de la conducta humana, además, profundiza en aspectos relevantes como la identificación, priorización de necesidades y búsqueda de soluciones de los conflictos laborales, de tal manera que, se logre alcanzar la satisfacción laboral idónea dentro de una institución educativa (Mendoza y Varas, 2018).

Concerniente a la problemática, a nivel global, los estudios elaborados con la temática en cuestión evidencian que la satisfacción laboral depende de tres componentes que se relacionan con los pensamientos, creencias u opiniones de un colaborador respecto a su empleo, por tanto, estos elementos perceptivos de la propia experiencia varían acorde la ubicación geográfica y puesto de trabajo (Limaymanta, 2019). Por ejemplo, en un estudio realizado a nivel de Latinoamérica en Perú, se evidencia que los factores de satisfacción laboral se reconocen desde el cuidado de las motivaciones, compromiso,

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

remuneración económica adecuada y área de trabajo comfortable (Flores y Sullca, 2020).

Por otra parte, en Colombia, en el estudio de Ponce et ál., (2020) los factores indicadores de satisfacción laboral se deben al ambiente de trabajo, productividad, motivación y gerencia, de tal manera que, mientras la parte organizativa vele por el bienestar de los trabajadores dentro de estas áreas ellos tendrán un mejor desempeño laboral, siendo un elemento para alcanzar la trascendencia tanto personal como institucional.

Por consiguiente, en México la satisfacción laboral en docentes ha sido estudiada en el sector público, en el que se determina que el estrés y la sobrecarga laboral son los principales factores de riesgo para que los profesionales no se sientan conformes en su puesto de trabajo, esto desencadena que el índice de absentismo y renuncias sea elevado, a esto se debe que las instituciones no permiten cierto grado de flexibilidad en el desempeño de actividades (Hernández et ál., 2020).

En el estudio de Vásquez y Hornas (2021) elaborado mediante un método cuantitativo con diseño no experimental de sección colateral, en la que participaron 80 docentes del colegio Carmen Mora de Encalada, llevado a cabo en el cantón pasaje provincia El Oro, los resultados obtenidos evidencian que el 21,3% de los docentes en el colegio de Bachillerato “Carmen Mora de Encalada” considera estar insatisfecho, mientras que el 46,3% considera estar medianamente satisfecho y el 32,4% considera estar satisfecho. Del mismo modo, mientras mayor es la satisfacción laboral del personal mayor relación existe

con el compromiso laboral, afirmando de esta manera que, se puede establecer vínculos afectivos y de pertenencia con la institución logrando un mayor desarrollo y calidad al prestar los servicios profesionales, este bienestar se refleja en un entorno comfortable y de confianza donde el colaborador se siente seguro y estable.

Según una encuesta realizada por Randstad workmonitor (2018) expuso que la satisfacción laboral en Japón corresponde a un 44%, en Hong Kong al 46%, esto debido a factores de estrés y sobrecarga laboral al que están expuestos los trabajadores con la finalidad de cumplir las exigencias del comercio, ya que, son los principales exportadores de productos o servicios (Williams y Gómez, 2021). En consecuencia, en Estados Unidos los resultados expusieron que el 80% de la población se encuentra satisfecha con sus actividades laborales y finalmente, en México el 82% de las personas que desempeñan algún trabajo se encuentran satisfechos y motivados en cuanto a sus funciones. Ecuador no es la excepción, por tanto, los cambios estructurales del campo laboral en los últimos años evidencian un grado de satisfacción del 40,6% lo cual, se relaciona con los sistemas de seguridad social y variaciones internas propias del trabajo, sin embargo, dentro del contexto profesional de la población Ambateña no se registran datos relevantes (Cernas et ál., 2018).

Es importante destacar que, la mayoría de investigaciones realizadas sobre la satisfacción laboral posibilita la medición del grado de adaptabilidad al entorno de trabajo, esto se ha realizado bajo la aplicación de

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

instrumentos que permiten obtener resultados objetivos y numéricos del tema central, por el contrario, no se identifica las experiencias personales que aporten un valor significativo y experiencial sobre el tema de interés, es por esto que, abordar temas sobre la gestión humana es una forma de representar los componentes de capacitación, administración, y análisis de conflictos con la finalidad de que puedan reconocerse y solventarse dentro de un sistema que incorpora constructos personales (Achá, 2022; Simbron y Sanabria 2020; Trejo 2019; Castro et ál., 2021).

En un estudio relacionado con el tema central con método cualitativo y diseño fenomenológico, en una población de 21 docentes entre 21 a 64 años, realizado en Lima- Perú, los hallazgos evidencian que, la satisfacción laboral se relaciona con aspectos motivacionales que se desencadenan al ver el avance educativo de sus estudiantes, por tanto, la percepción que tiene el docente sobre su labor se basa en el éxito de sus estudiantes considerando en ellos los beneficios que adquieren tanto en el conocimiento como en el ámbito comportamental, ya que, el equilibrio entre estos propicia cualidades de competencia (Achá, 2022).

Otro aporte relevante se refleja en el estudio de Simbron y Sanabria (2020), la investigación fue elaborada bajo una metodología cuantitativa con diseño descriptivo correlacional, la muestra de la población estuvo conformada por 35 docentes que prestaban sus servicios en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales en la Universidad de Perú. Los resultados obtenidos se centran en que

existe una correlación directa entre los componentes de liderazgo, clima organizacional y satisfacción laboral, ya que, la aplicación de estas estrategias genera un buen nivel de productividad y marca un alto desempeño. Del mismo modo, se determinó que los factores que más afecta a los docentes son los factores extrínsecos.

Para Trejo (2019) en su estudio titulado gerencia educativa versus satisfacción laboral del docente actual: una mirada analítica, mediante una metodología cualitativa establecida en una búsqueda de fuentes referenciales, realizado en Venezuela, se determinó que la satisfacción laboral se encuentra afectada por factores externos e internos y que en la mayor parte de casos depende de la gerencia educativa el grado de satisfacción de los docentes, ya que, de ellos dependen que se promuevan políticas de respeto, adecuada comunicación y el establecimiento de objetivos tanto personales como institucionales.

En el estudio de Krapp et ál., (2019) realizaron una investigación bajo la metodología cualitativa con diseño descriptivo correlacional con una población de 73 docentes de la asignatura de cultura física en Brasil, específicamente en la ciudad de San José. Su objetivo era analizar la satisfacción laboral en base a las dimensiones personales como el estado civil, edad, y género. Se concluye que, en relación con los hombres, las mujeres se encuentran más satisfechas con su área de trabajo, por otro lado, los docentes jóvenes se encontraban insatisfechos tanto en la valoración global como en la mayoría de dimensiones con respecto a los docentes mayores.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

Por consiguiente, en el estudio de Cruz y Bernui (2019) se realizó un estudio transversal a 21 docentes del departamento académico de ciencias morfológicas de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Mayor de san Marcos. El objetivo de este estudio era determinar la satisfacción laboral que existe en la facultad, para lo cual, se aplicó un cuestionario de índice descriptivo del trabajo determinando la satisfacción laboral y cinco dimensiones: trabajo actual, remuneración, oportunidades, colegas y supervisión. Para concluir, este estudio se alude que, a pesar de la edad, los docentes se encuentran satisfechos en su área de trabajo, deliberadamente de la remuneración salarial que reciben y de las demás dimensiones.

Para finalizar, Castro et ál., (2021) realizó un estudio denominado satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos, con una metodología cuantitativa- descriptiva, en el que participaron 58 docentes de la institución educativa Catatumbo localizado en el departamento de Norte de Santander, los resultados que se evidencian muestran un porcentaje significativo que se identifica con una postura de rechazo ante los problemas relacionados con la remuneración económica y la limitación de oportunidades para un crecimiento profesional que ofrece el sistema educativo Colombiano, a esto se añade que los métodos de enseñanza han sido remplazados por dispositivos digitales lo cual, causa desmotivación en el docente.

Por otro lado Abad Abad (2019) menciona que la satisfacción laboral bajo el modelo humanista propuesto por Abraham Maslow

explica la relación del ámbito laboral con la identificación de conflictos y necesidades, las mismas, deben ser jerarquizadas para poder brindar un conjunto de soluciones que satisfagan las necesidades del colaborador de forma exitosa, para ello, es necesario el análisis de las motivaciones individuales y comportamientos de cada miembro con la finalidad de alcanzar la autorrealización que se vinculan estrechamente con los deseos de trascendencia (Castro, 2018).

Además, el enfoque humanista percibe a la unidad de análisis sobre la satisfacción laboral como la comprensión del comportamiento humano dentro de la institución y el bienestar físico o psicológico que se deriva del mismo, lo que forma el conjunto de actitudes positivas frente al trabajo, añadiendo un valor integral del estado emocional, componentes afectivos, evaluativos, cognitivos, percepciones, experiencias y prioridades (Trujillo, 2019). Para Tomás et ál., (2019) es el resultante del estado afectivo del colaborador desde el papel que desempeña en el que existe una dinámica de interacción humana que es un indicador del estado placentero, este resulta de un conjunto de virtudes donde el personal se siente bien respecto a su condición.

El origen de la terminología de satisfacción laboral radica en los elementos de la gestión organizacional y su importancia en el sector económico, como eje central los antecedentes se basan en estudios psicológicos realizados por Munsterberg (1913), quien introduce aportes científicos en esta temática, posterior a esto, autores como Taylor, Mayo, Maslow, Locke,

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

Vromm entre otros, añaden elementos que configuran el término de satisfacción laboral desde la perspectiva psicológica. Estos fenómenos pueden sufrir cambios considerándose como necesidades que alteran el equilibrio y correcto funcionamiento humano. Del mismo modo, refieren que toda persona motivada, está comprometida con un impulso personal para alcanzar una meta y sentirse satisfecho (Mendoza, 2018).

A su vez, la satisfacción laboral se relaciona con los componentes de percepción subjetiva respecto a las funciones que desempeñan dentro de un determinado puesto de trabajo, en el que se incluye aspectos como la conformidad, motivación, evaluaciones subjetivas, rendimiento, productividad, eficacia, entre otros elementos vitales que son parte de un bienestar integral (Abad, 2019). Del mismo modo, a cambio de prestar sus servicios recibe una remuneración económica que permite satisfacer sus necesidades tanto personales, familiares o sociales, esto permite medir el grado de bienestar y conformidad al desempeñar un

Para Ríos et ál., (2018) manifiestan que, la satisfacción laboral es el resultado de un estado emocional equilibrado o placentero posterior a una experiencia al desempeñar una actividad por un tiempo prolongado. Se ha considerado a este término operacional como la felicidad dentro del trabajo, aunque, se ha ido modificando con el paso del tiempo y en la actualidad ha tenido un impacto muy relevante en el área social, económica, política e incluso cultural, puesto que, se basa en centrar sus componentes en mejorar la productividad

bajo la prioridad del bienestar del individuo (Mendoza y Varas, 2018).

Por consiguiente, cada puesto de trabajo exige que se cumpla con actividades específicas que van acorde a una formación académica y habilidades propias, por tanto, como parte de la docencia se encuentran personas dedicadas a cumplir sus funciones laborales impartiendo conocimientos y siendo parte de procesos de enseñanza hacia otras personas. Un docente debe facilitar que el aprendizaje sea adquirido de manera significativa para sus alumnos de tal manera que, sea un complemento del desarrollo evolutivo del ser humano y se desarrolle un equilibrio integral estudiante-docente (Challco y Robles, 2019).

Adicionalmente, los requisitos indispensables con los que cuenta este grupo de profesionales deben ser cualidades personales que denoten un cuidado del estado de salud física y psicológica, las condiciones de trabajo deben ser propicias y se debe contar con un adecuado clima laboral complementando para que los profesionales se desenvuelvan como entes proactivos y cumplan con las exigencias del medio educativo, de tal manera que, logren sentirse conformes con su trabajo, sin embargo, cuando existe algún tipo de alteración a nivel de satisfacción con el trabajo el desequilibrio es evidenciable afectando directamente al docente y deteriorando su calidad de vida en todas las áreas biopsicosociales (Trujillo, 2019).

Entonces, este desequilibrio se debe a la presencia de diversas necesidades o las inadecuadas relaciones interpersonales dentro del área de trabajo, para ello, Maslow como precursor de la teoría humanista

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

dentro de sus estudios de la pirámide de necesidades pretende explicar que para alcanzar una plena autorrealización los profesionales deben priorizar la identificación de los conflictos para posterior solucionarlos y de esta manera se evite las consecuencias negativas siendo esto un avance para lograr cumplir con las metas propuesta dentro de este campo (Doubront, 2020). El atender las necesidades permite cuidar la experiencia del trabajador y desde la teoría como base se localiza las necesidades fisiológicas como la respiración, alimentación, descanso, sexo y homeostasis, dentro de seguridad se encuentra la seguridad física, empleo, recursos, moral, familia, salud, propiedad privada. En afiliación se tiene la amistad, afecto, intimidad sexual. En el reconocimiento están inmersos el autorreconocimiento, respeto, éxito y confianza. Finalmente, en la autorrealización, la moral, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, aceptación de hechos y resolución de problemas son los elementos más destacados (Hamra, 2020).

Las necesidades iniciales del trabajador son básicas y concretas para la supervivencia humana, estas siguen una secuencia lineal de tal manera que, el individuo pueda afrontarlas desde un nivel más bajo al más complejo. Cabe destacar que, las necesidades al ser solventadas deben convertirse en una aspiración para alcanzar el éxito. Adicionalmente, la combinación de aspectos individuales y relacionales que programan un sistema emocional saludable tiene como objetivo potenciar el bienestar psicológico desde el planteamiento de un plan profesional previamente elaborado (Tomás et ál., 2019).

A su vez, las dimensiones de la satisfacción laboral forman un constructo de comportamientos dentro de la organización en el que se determina el desempeño y compromiso de los trabajadores, entre su respectiva clasificación encontramos la intrínseca, esta permite reconocer las cualidades de responsabilidad, por ejemplo, el tipo de trabajo y actividades a desempeñar (Ríos et ál., 2018). La extrínseca aborda aspectos de seguridad laboral como remuneración, clima laboral, condiciones de trabajo y las condiciones en las que se desempeña el trabajo. Además, se añaden las dimensiones de satisfacción con el trabajo, que incluye la percepción subjetiva de bienestar dentro de su puesto de trabajo, la satisfacción salarial, corresponde a la aceptación de una remuneración digna acorde a las actividades que se cumple, en consecuencia, la satisfacción de promociones, se centra en la necesidad de tener un sentido de pertenencia a través de la implementación de beneficios. Finalmente, para Romero y Rosado (2019), la satisfacción de reconocimiento, permite que el colaborador sea valorado por su esfuerzo, motivación constante y perseverancia, por tanto, estos componentes se relacionan con las actividades, entorno y herramientas que ofrece la institución educativa (Chalco y Robles, 2019).

Los factores determinantes que influyen en la satisfacción laboral se deben al liderazgo de la parte administrativa de la institución, por ende, si esta figura proporciona confianza y practica políticas saludables será beneficioso para el personal (Ramos et ál., 2020). La flexibilidad en las jornadas laborales, un adecuado manejo de las

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa, la motivación mediante un sistema de recompensas y reconocimientos, el no cargar excesivamente de actividades al personal y la estructura de las reglas deben estar bien definidas, todo esto forma parte de los facilitadores para alcanzar las metas profesionales (Chalco y Robles, 2019).

Las características esenciales para desarrollar un clima laboral satisfactorio dependen del lugar de trabajo, estandarización de procesos, relaciones laborales saludables y comunicación asertiva, evidentemente, esto se demuestra en la conducta y calidad de vida, por consiguiente, esto depende de los factores positivos y negativos. Para Ramos et ál., (2020) los factores positivos se relacionan con las tareas intelectuales, retos, motivaciones, recompensas, condiciones de trabajo, buen clima laboral, seguridad y estabilidad laboral, añadido la adecuada relación e interacción entre los miembros, además, una sensación positiva también se transmite por crear lazos con los trabajadores, promover el trabajo en equipo y crear espacios recreativos, por el contrario los factores negativos tienen consecuencias que repercuten en el trabajador y su rendimiento estos pueden denominarse como una remuneración económica baja, inadecuada relación entre compañeros, nulas posibilidades de flexibilidad, imposibilidad de mantener un equilibrio entre la vida personal y laboral (Duche-Pérez et ál., 2019).

Finalmente, el Ministerio de Trabajo del Ecuador respalda a los trabajadores bajo una base legal en la que se establecen acuerdos para expedir la normativa técnica para la

medición de la satisfacción laboral y clima laboral del sector público, ya que, en el sector privado depende de la normativa interna que se haya establecido. Entonces, dentro de la normativa se considera las condiciones físicas y humanas, herramientas, instalaciones, equilibrio persona-trabajo, equidad, reconocimiento, apertura al cambio, iniciativa, sentido de pertenencia entre otros elementos que respalda el bienestar físico, psicológico y laboral del profesional (Álvarez et ál., 2019).

Pueden ser problematizados puesto que, son parte de un sentido de pertenencia del estudio del comportamiento humano, ya que, existe una interacción con el medio laboral que tiene como objetivo principal el crecimiento profesional y económico, de tal manera que, una persona al sentirse en un ambiente de trabajo idóneo podrá estar cómodo y se reflejará en el compromiso con la institución.

Por tanto, las preguntas de investigación planteadas son las siguientes:

¿Cuáles son las experiencias sobre la satisfacción laboral que construyen los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Ambato?

¿Cuáles son las experiencias en la dimensión de desarrollo profesional y humano sobre la satisfacción laboral que construyen los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Ambato?

¿Cuáles son las experiencias de las relaciones interpersonales sobre la satisfacción laboral que construyen los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Ambato?

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

¿Cuáles son las experiencias de la dimensión gestión organizacional sobre la satisfacción laboral que construyen los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Ambato?

Es importante mencionar que, este constructo ha sido estudiado en otros contextos profesionales que se relacionan con el grado de satisfacción laboral dentro de una empresa u organizacional, sin embargo, es relevante mencionar que el tema presenta vacíos de conocimiento como la escasez de indicios suficientes de esta temática dentro del contexto ecuatoriano y en específico sobre la población Ambateña. Por tanto, esta investigación pretende aportar conocimientos relevantes sobre la percepción que tienen los docentes de una Unidad Educativa de la ciudad de Ambato frente al desempeño de sus actividades.

La importancia de abordar este estudio consiste en proporcionar información a la población en general sobre las diversas percepciones y constructos mentales que forman los profesionales docentes acorde a su experiencia propia sobre la satisfacción laboral, así mismo, se pretende que los conocimientos generados sean de utilidad para evitar los sesgos que se relacionan a este fenómeno y causan malestar significativo en el ámbito de trabajo. Por otro lado, se puede identificar y describir estrategias de afrontamiento saludable para fortalecer los procesos de este fenómeno. Además, el estudio se enfoca en proporcionar nuevos conocimientos en los vacíos de estudio detectados. Es de vital importancia abordar el tema, puesto que, aporta evidencia que se adapta a la contextualización de la población Ambateña. Para finalizar, facilitara la

construcción de nuevos significados sobre el tema.

De las preguntas de investigación se derivan los siguientes objetivos:

Comprender las experiencias sobre la satisfacción laboral que construyen los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Ambato.

Analizar las experiencias de la dimensión de desarrollo profesional y humano sobre la satisfacción laboral que construyen los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Ambato.

Caracterizar las experiencias de las relaciones interpersonales sobre la satisfacción laboral que construyen los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Ambato.

Identificar las experiencias de la dimensión gestión organizacional sobre la satisfacción laboral que construyen los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Ambato.

2. MARCO METODOLÓGICO.

Para la elaboración del presente estudio se consideró plantear en primera instancia el paradigma de la investigación, el mismo, pretende orientar y guiar el proceso conservando al fenómeno de interés. Para Ramos (2015) como parte del paradigma se incluyen elementos culturales y personales, en que constan las creencias percibidas de una realidad, el lugar de los participantes y las relaciones que se logran establecer con el entorno. Es relevante mencionar que, el paradigma representa el conjunto de suposiciones que se relacionan con la interpretación del fenómeno y este

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

desarrolla conocimientos razonables y confiables (Miranda y Ortiz, 2020).

Además, se seleccionó el paradigma constructivista, el mismo, permite explicar la satisfacción laboral de los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Ambato integrando toda la información que se consolida en un proceso de enseñanza-aprendizaje, de tal modo que, se aborde los acontecimientos de experiencias personales desde la construcción y percepción personal, para que el resultado sea el conocimiento obtenido a través de vivencias, motivaciones, experiencias o historias de vida (Miranda y Ortiz, 2020).

El constructivismo a su vez, permite fomentar una participación activa de todos los miembros que son parte de la investigación en el que prevalece la reflexión para desarrollar un conocimiento en el que incluyen datos culturales e históricos de tal manera que, las aportaciones de cada miembro fortalezcan la información desde la percepción que se tiene del contexto y fenómeno de estudio acorde a un determinado tiempo esto permite fortificar las habilidades cognitivas que optimizan un conocimiento desde las estrategias mentales con las que cuenta el ser humano concibiendo el conocimiento como una construcción propia (Tigse, 2018).

Las dimensiones que forman parte del paradigma constructivista son la onto epistemológica, metodológica y ético política, es evidente que, cada una sitúa al investigador en un punto de partida que orienta el proceso. Por tanto, como parte de la dimensión onto epistemológica dentro del constructivismo es importante considerar la relación que guardan los investigadores con

el fenómeno, para ello, se establece una posición subjetiva que implica mantener una relación con la información que ya se conoce y el proceso por el que atraviesa el fenómeno desarrollando como eje fundamental la actividad cognitiva que permita generar conocimiento como resultado de la interacción entre el investigador e investigado (Ramos, 2015).

La dimensión metodológica parte de los conceptos que se derivan de la hermenéutica lo que desencadena que la construcción de conceptos se realice de manera individual. Sánchez et ál., (2021) menciona que, se sustenta en argumentos que sobresalen de la teoría y diversos procedimientos estandarizados, lo que permite describir e interpretar un determinado constructo mental para trasladarlo a una realidad, que sustente una exploración del entorno. Por el contrario, la dimensión ético política incluye fundamentos de la teoría y la metodología, es decir, aborda las dos dimensiones propuestas con anterioridad para explicar la función que cumplen los valores y objetivos dentro de la investigación. En ella, prevalecen las normas, tradiciones, factores culturales e historias personales que se expresan desde la cotidianidad hacia la población en general (Vasilachis, 2019).

El tipo de investigación es cualitativa, porque, permite comprender el fenómeno desde una amplia perspectiva considerando los elementos subjetivos, así mismo, es flexible y propia de las ciencias sociales porque, permite atribuir significados de subjetividad para dar explicación a un fenómeno y posterior se fomenta la comprensión lógica desde un ambiente natural, esto se elabora a través de

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

descripciones e interpretaciones propias que parten de un constructo personal, además, se puede analizar componentes a partir de la observación, cultura y entorno (Maxwell, 2019).

Esta metodología forma parte de un proceso sistematizado donde se analiza el contexto perceptivo, imaginativo, escénico y social para comprender desde grupos pequeños y la individualidad las experiencias o significados que se han construido a lo largo del tiempo, en el que los datos se obtienen mediante la comunicación y la naturalidad con la que se expresan los participantes. Las respuestas se direccionan a la interpretación de significados y constructos mentales, por tanto, el conocimiento se basa en una percepción subjetiva que incluye recursos ideológicos, culturales, contextuales e incluso sociológicos que forman parte de un ambiente (Feria et ál., 2019).

El diseño es el fenomenológico, debido a que, el propósito principal pretende describir las experiencias propias respecto a un fenómeno y como estos se relacionan con los elementos comunes que forman parte de un acontecimiento, por tanto, este diseño se construye mediante la perspectiva de los participantes o actores sociales y es la base para que se pueda analizar un discurso sobre un tema de interés desde la presentación de nociones fundamentales que reconoce una parte de la etapa evolutiva (Ospina, 2020).

La unidad de análisis se centra en las experiencias, comprendiéndose como las percepciones subjetivas que agregan un valor significativo a un acontecimiento ocurrido a través del tiempo desde una

óptica holística, donde se detallan las cualidades específicas del fenómeno que se basa en una construcción lógica y mental que desarrollan una trascendencia (Fassio, 2018).

Para Chalco y Robles (2019) las experiencias incluyen emociones, respuestas conductuales y de percepción que abordan la amplitud, profundidad y complejidad con la que se representan acontecimientos de la vida personal, es decir, primero se tiene que haber atravesado por un evento para dar sentido a una exploración mental y racional (Jara, 2020).

Por otro lado, el muestreo teórico consiste en seleccionar los participantes acordes a la necesidad, por tanto, fue diseñado para ser aplicado en el trascurso de una investigación este procedimiento permite desarrollar una teoría mediante la recolección, codificación y análisis de información. Esta técnica se basa en una perspectiva sociológica que se encuentra controlada por la teoría emergente, sustantiva o formal (Varela y Sutton, 2021).

Los participantes que formarán parte de la investigación son los docentes de la Unidad Educativa Manuela Espejo de la ciudad de Ambato, los mismos, son los profesionales que se encargan de impartir conocimientos a través de metodologías educativas con la finalidad de cumplir un papel relevante como intermediario para que los alumnos logren comprender y asimilar nuevos conocimientos que serán de vital utilidad evocarlos en situaciones específicas (Pérgola y Galagovsky, 2020).

Es relevante mencionar que, los criterios de inclusión son elementos de suma

importancia a considerar dentro de las consideraciones para elegir a la población participe del estudio, puesto que, son parte de un conjunto de características que sean de interés del investigador, las mismas, describen componentes específicos que son de utilidad y permiten el acercamiento con la población idónea formando grupos representativos y reducidos de la población en general (Inacio, 2019).

A su vez, la noción de criterios de exclusión refiere de una forma general a la separación de un conjunto de personas que no cumplen con las características que requiere el investigador, por tanto, representa un contexto opuesto al que se busca. En esta representación se elimina a la población que no cumpla con las cualidades, entonces, se niega la posibilidad de participar, ya que, no mantienen relación directa con el fenómeno, de tal manera que, puede estar vinculado a factores de riesgo que alteran el propósito de estudio (Linares, et ál., 2018).

Así mismo, los participantes deben cumplir con una serie de criterios de inclusión, los cuales son: a) Personal docente que labore más de un año dentro de la institución; b) Edades comprendidas entre 25 a 60 años; c) Personal con tipo de contrato fijo o indefinido; d) Docentes quienes deseen participar voluntariamente en la investigación y que previamente hayan firmado el consentimiento informado.

Por otro lado, concerniente a los criterios de exclusión se ha considerado: a) Personal administrativo de la Unidad Educativa; b) Personal docente que labore menos de un año dentro de la institución; c) Personal docente con tipo de relación contractual de horario parcial; d) Docentes quienes no

acepten firmar el consentimiento informado.

Para la técnica de producción de datos se ha seleccionado la entrevista semiestructurada, la misma, permite una interacción idónea con el participante donde el elemento central es la comunicación, este tipo de interacción estará direccionada por un guion temático previamente elaborado, donde se plantearán 2 preguntas de generación y 5 preguntas de profundización las mismas que, son abiertas y exploratorias de modo que permita captar la atención y recuerdo de experiencias en el entrevistado. Este guion temático es una guía para el proceso de la entrevista, puesto que, esto facilita la exploración de componentes subjetivos y constructos mentales (Lopezosa, 2020).

Para la técnica de Análisis de datos utilizamos el paradigma de codificación, consiste en realizar una interpretación de los datos obtenidos a través de categorías, subcategorías y códigos, los cuales, pueden detallarse en la codificación abierta que facilita el desarrollo de códigos mediante la pre-codificación de información subjetiva, por otro lado, los códigos in vivo facilitan la comprensión del lenguaje y expresiones que emplean los participantes para dar sentido a una experiencia (Rådiker y Kuckartz, 2021). Consecuentemente, la codificación axial es la asociación entre los elementos que configuran un acontecimiento al que se atribuyen elementos significantes, comportamentales y efectivos. Para finalizar, en la codificación selectiva se desarrolla una relación entre la teoría y los componentes conceptuales (Borjas, 2020).

Como parte de las consideraciones éticas se aplicará el consentimiento informado, este

instrumento forma parte de la bioética que garantiza un principio de autonomía, además, resguarda la integridad tanto física y psicológica del participante con la finalidad de que la información sea utilizada con los fines propuestos inicialmente (Celis et ál., 2018). En este documento se plasman todos los detalles de la investigación y las dudas que surjan deben ser solventadas a tiempo, así mismo, mediante este instrumento se verifica la voluntariedad de participación en el que se cumplan con los protocolos morales, científicos y humanos. El consentimiento informado es el proceso que se lleva a cabo antes de tener la entrevista con el investigado, en este espacio se explica los riesgos, beneficios, objetivos entre otros elementos relevantes del proceso, por tanto, si el participante está de acuerdo firmará libre y voluntariamente consintiendo su participación (Marcos, 2019).

3. RESULTADOS.

Posterior a la aplicación de la entrevista semiestructurada, se realizó el análisis de los componentes subjetivos del discurso de cada participante mediante una organización y codificación de información más relevante que se relaciona directamente con los objetivos específicos de la investigación en función de las experiencias sobre la satisfacción laboral en los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Ambato; el análisis de los datos obtenidos se detalló en base a las siguientes categorías:

3.1 EXPERIENCIAS DE LA CATEGORÍA DE *DESARROLLO PROFESIONAL Y HUMANO*.

El desarrollo personal y humano es el proceso por el que atraviesan los docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Ambato, al estar inmersos continuamente por el deseo de alcanzar metas profesionales o lograr la autorrealización profesional, es decir, forma parte del cumplimiento de mejorar experiencias, aptitudes y enriquecer sus conocimientos con el paso del tiempo, durante esta etapa se establecen constructos mentales que se relacionan con la satisfacción frente a las actividades que se realiza. Esto fomenta un sentido de motivación para el crecimiento y superación tanto individual como colectiva donde la responsabilidad y compromiso con la Institución son elementos fundamentales para mantener una condición profesional estable. Como parte de las experiencias docentes de una Unidad Educativa en la ciudad de Ambato se identificaron tres tipos de subcategorías que se centran en *actitud positiva, clima laboral y desarrollo personal*.

La *actitud positiva* hace referencia a la predisposición de mantener una postura optimista durante la jornada de trabajo, esta no debe estar orientada a una actividad en específico sino a todos los componentes que forman parte de la cotidianidad, esto facilita hacer frente a los desafíos de manera más productiva y entusiasta proporcionando un mejor estado de salud mental. La importancia de mantener una actitud positiva es que permite encontrar mecanismos para la resolución de problemas permitiendo la gestión de emociones y canalizándolas en actividades que tengan como resultado beneficios tanto personales como laborales.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

En el análisis de datos de la presente investigación se consideró relevante que todos los docentes entrevistados evidencian una similitud en sus respuestas, puesto que, han adoptado estrategias para mantener una actitud positiva lo que les ha permitido solventar dificultades que se han presentado entorno a sus compañeros de trabajo y la interacción con padres de familia como estudiantes aunque al inicio refieren que resultaba difícil con el paso del tiempo y el aprendizaje constante han permitido experimentar mayores emociones positivas y de resiliencia, esto debido a que, conocen con mayor exactitud los procedimientos a los que se deben regir para actuar ante cualquier circunstancia.

Para ello Mónica menciona que: *“Me he sentido muy bien, el ambiente de trabajo es bueno y las funciones que se realiza también es muy buena”* (Entrevista realizada a Mónica Andagana, línea 8-9, párrafo 2). De igual manera, Anahí refiere: *“Estoy tranquila, porque el ambiente más que todo aquí en la institución es armónico, hay esa apertura por parte de las autoridades para cualquier situación que se dé”* (Entrevista elaborada a Anahi Valverde, línea 354-355, párrafo 169).

En cuanto al *clima laboral* es el ambiente donde se encuentran los docentes de la institución, es indispensable reconocer que es el conjunto de actividades y condiciones que se dan dentro del entorno laboral. También, incluye una percepción subjetiva de los colaboradores sobre los elementos que afecta directa o indirectamente a su desempeño donde están inmersos aspectos del ambiente físico, satisfacción, expectativas e

intereses individuales y pueden ser medibles mediante el análisis de información verbal o rendimiento laboral.

Los hallazgos evidencian diferencias, ya que, varios participantes refieren que el clima laboral dentro de la institución es relativamente bueno, puesto que, todos se sienten conformes con las actividades, cualidades y atributo que son permanentes dentro del ámbito de trabajo. Además, al ser compañeros de trabajo que se encuentran laborando en la institución por años han compartido necesidades que entre todos han sabido solventarlas desde los conocimientos, recursos materiales o económicos con los que cuenta cada uno, con la finalidad de que el malestar presente se reduzca en gran medida y se mantenga el compañerismo como el apoyo entre todos.

Por el contrario, se presentan dificultades entorno a recibir sugerencias en base a los procedimientos que deben seguirse para solventar una problemática, varios participantes atribuyen esto a los métodos individuales con los cuales se sienten conformes trabajando y un cambio podría ocasionar desequilibrio.

Mónica, refiere: *“El clima laboral es muy bueno muy bueno porque hay bastante confianza entre los docentes y las autoridades, entonces sí, se puede mantener este clima adecuado para nuestra labor”* (Entrevista elaborada a Mónica Andagana, línea 131, párrafo 27). En oposición, Juan, menciona: *“Desventaja, hay compañeros tradicionalistas que se creen superiores y este hecho no permite el desarrollo entre la competitividad entre los compañeros, no aceptan mis sugerencias y mi apoyo mis compañeros”* (Entrevista realizada a Juan Samaniego, línea 282-283, párrafo 61).

Por consiguiente, en el *desarrollo personal* se refiere al proceso sistemático por el cual atraviesa el colaborador para encontrar cualidades que permitan mejorar sus habilidades, destrezas y desempeño. Se centra en la formación de los colaboradores para potenciar las acciones interrelacionadas a la supervisión, planificación, crecimiento profesional, adaptación y un adecuado desarrollo de la cultura organizacional. Permite que los trabajadores cuenten con conocimientos actualizados para que sean competentes y productivos al realizar sus actividades laborales, de esta manera pueden desarrollarse dinámicamente manteniendo una posición de liderazgo y dominancia en su puesto de trabajo.

Los hallazgos revelan similitud, puesto que, que la institución educativa ha permitido que los docentes sigan capacitándose en normativas vigentes para poder actualizar sus conocimientos y actuar con responsabilidad frente a las necesidades por las que atraviesa la comunidad educativa, así mismo, la actualización de conocimientos que han sido impartidos mediante cursos y capacitaciones son indispensables para alcanzar metas profesionales como la culminación de maestrías que ofrece nuevas oportunidades laborales y económicas, también han sido de utilidad para transmitir el conocimiento hacia los estudiantes con nuevas técnicas y estrategias.

Anahi, menciona que: “*Si, por ejemplo, a nosotros nos dan en este aspecto de la tecnología, nos dan charlas acerca de esto. Nos ayudan para adquirir más herramientas que permitan impartir conocimientos*” (Entrevista realizada a Anahi Valverde línea 377-379, párrafo 84). Del

mismo modo, Adela refiere: “*Me siento muy feliz de estar en lo que me gusta y es lo que toda la vida me encantó ser docente, por eso me estoy preparando y las autoridades nos dan la apertura de seguir cursos o maestrías para tener otro enfoque de enseñanza*” (Entrevista elaborada a Adela Agua, línea 600-601, párrafo 119). Menciona que se sienten bien en su área de trabajo puesto que les permiten seguir creciendo y desarrollándose profesionalmente para poder brindar una educación de calidad.

3.2 EXPERIENCIAS SOBRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

Dentro de la categoría de las *relaciones interpersonales* se considera a todo tipo de interacción que se mantiene con otras personas, en este caso los docentes establecen este tipo de lazos con la comunidad educativa que incluyen compañeros de trabajo, autoridades, estudiantes o padres de familia, la misma, consta de un proceso donde se intercambia información para mantener una interacción social que involucra emociones, sentimientos, conductas, vínculos, entre otros. Las mismas se construyen en base a elementos como la comunicación, confianza y reciprocidad que fomentan un sentido de pertenencia o apoyo emocional. En esta categoría se encontraron tres subcategorías que se centran en: *comunicación asertiva, trabajo en equipo y entorno social*.

La *comunicación asertiva*, se enfoca en un tipo de actitud personal que establece relaciones positivas y consiste en expresar emociones, sentimientos, opiniones o percepciones frente a una determinada situación o contexto en específico, es

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

relevante considerar que este estilo de comunicación permite expresar las necesidades de manera directa hacia otras personas para encontrar posibles soluciones que atiendan un problema en específico esto proporciona un equilibrio personal, laboral y emocional.

El análisis de los resultados de los entrevistados evidencian similitud en las respuestas, porque, se percibe que las autoridades de la institución son los principales entes que promueven la comunicación asertiva entre los docentes o personal de la institución, puesto que, centra su importancia en la resolución de la diversidad de problemas que se presentan de manera cotidiana, es por esto, que expresar los acontecimientos que ocurren con frecuencia y causan malestar es un elemento que los docentes consideran pertinente atenderlo desde una perspectiva integral. Los jefes motivan a comunicar emociones, sentimientos, percepciones y experiencias sobre un acontecimiento específico

Mariela, refiere: *“Me parecen que son muy buenas, la relación laboral es muy importante para que nosotros podamos trabajar con todo el sistema educativo, entonces, si hay apoyo, si hay constancia y si hay comunicación creo que la relación es buena realmente, el director es muy bueno y motiva a que todos podamos expresar lo que estamos pasando”* (Entrevista elaborada a Mariela Paredes línea 92-94, párrafo 18). Igualmente, Adela, hace referencia a *“Sí, sí, sí, tenemos comunicación entre todos esos grupos ya que afortunadamente es pequeño y se maneja con mucha con mucha dinámica, los supervisores también están pendientes de alguna necesidad de nosotros y la atienden”* (Entrevista

realizada a Adela Agua línea 681-682, párrafo 132).

El *trabajo en equipo* son todas las actividades que se realizan en un conjunto de dos o más personas, donde las responsabilidades se distribuyen acorde a una previa organización, esto permite mejorar rendimientos, actitudes y demostrar las habilidades individuales en base a la cooperación, además, fomenta un sentido de lealtad, compañerismo, seguridad y mejora la autoestima manteniendo lazos laborales saludables, aportando nuevas ideas, conocimientos y apoyando a los demás a comprender una determinada situación para alcanzar un objetivo colectivo.

Los participantes refieren similitud en los resultados, debido a que, consideran que mediante el trabajo en equipo todos aprenden y les gusta participar de estas actividades porque así se adquiere nuevos aprendizajes y se corrige errores que pueden ser cometidos de manera inconsciente, además, mencionan que en base a la experiencia el trabajo en equipo disminuye responsabilidades y actividades laborales, porque todos cooperan para alcanzar una meta en común y al ser profesionales capacitados en diversas áreas el conjunto de conocimiento atienden de mejor manera el problema o actividad a elaborar.

Teresa, manifiesta que: *“Es fundamental porque el trabajo en equipo nos permite sobresalir y sacar adelante los objetivos y metas que se proponga en el trabajo.”* (Entrevista realizada a Teresa Ortiz, línea 113-114, párrafo 23). Para Adela, *“Es importantísimo porque uno no puede hacerlo sola, no puede vivir en la vida en*

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

soledad, siempre es necesario tener un apoyo, en este caso un trabajo colaborativo es muy importante” (Entrevista realizada a Adela Agua línea 722-724, párrafo 140).

Como parte del entorno social es el ambiente o tipo de interacción que se mantiene con el entorno laboral, en este espacio o lugar se desenvuelven los docentes bajo el cumplimiento de diversas normativas que regulan el comportamiento interno de cada uno para cumplir con las expectativas que ofrece la institución educativa. Los tipos de interacción dependen del compartir en actividades recreacionales, tiempo de calidad, eventos entre compañeros, paseos, horarios de descanso, trabajo cooperativo, entre otros, esto con la finalidad de que el círculo social establezca relaciones sociales saludables entorno a un solo ambiente.

Los hallazgos obtenidos evidencian que los docentes manifiestan que el entorno social requiere ser fortalecido, puesto que, en la vida laboral se ejecutan actividades propias de la profesión, pero se descuida el compartir momentos amenos con sus compañeros o espacios recreativos en periodos cortos de tiempo para aliviar el estrés relacionado el trabajo. Así mismo, recomiendan que se debe tomar la iniciativa de realizar pausas activas con mayor frecuencia para poder compartir con otros docentes o estudiantes. Por otro lado, se determina que mientras el grupo sea pequeño de compañeros es más factible realizar actividades para que todos puedan compartir y aprender.

Sofía, refiere: *“El grupo de trabajo que tenemos es homogénea, es pequeño y es un ambiente muy*

agradable y se trabaja tranquila, tranquila, pero si sería bueno que no nos enfoquemos tanto en el trabajo sino también se realicen pausas activas o diferentes actividades lideradas por otro compañero para no someternos solo al estrés del trabajo” (Entrevista realizada a Sofía Urbina línea 735-736, párrafo 143). También, Anahi, menciona: *“Me he sentido a gusto, porque como le decía es un lugar más pequeñito, más chiquito, y más que todo se comparte hasta con las compañeras de la escuelita un poco más, pero si sería bueno que realicen actividades para los docentes donde se pueda compartir tiempo extra”* (Entrevista elaborada a Anahi Valverde, línea 513-515 párrafo 104). Los docentes sienten la necesidad de ser más fortalecidos en cuanto a actividades o espacios donde puedan relajarse luego de desempeñar sus actividades.

3.3 EXPERIENCIAS DE LA CATEGORÍA SOBRE GESTIÓN ORGANIZACIONAL.

Como parte de la categoría de gestión organizacional, es el proceso de organización de todos los elementos que son parte de la institución, en el que se planifica y controla los recursos tanto personales como materiales con la finalidad de que sean utilizados con fines productivos y cumplan los objetivos colectivos para mantener un funcionamiento eficiente que promueva el uso necesario de los elementos disponibles y recursos tangibles e intangibles. Como parte de esta categoría se determinaron las siguientes cinco subcategorías: *estrategias de trabajo, inmobiliaria institucional, reconocimiento salarial, condiciones de organización y motivación laboral*

Se considera como *estrategias de trabajo* a la elección de las acciones que son parte de una organización, esta herramienta permite la toma de decisiones para el establecimiento de metas fijas y satisfacción de necesidades que se dirigen hacia una actividad, estas tácticas requieren de la elaboración de planes que vayan acorde a un objetivo o meta.

Los resultados obtenidos manifiestan similitud, puesto que, que la organización de trabajo es retadora, se requiere aplicar varias habilidades de organización que demandan mayores recursos cognitivos, personales y profesionales, sin embargo, el grupo se maneja con equidad, respeto y fomentan la comunicación constante para facilitar la resolución conflictos cotidianos.

Cesar, refiere que: *“Las estrategias que implemento en el trabajo con frecuencia es el trabajo en equipo, también la confianza en ubicarnos en grados donde buscan las fortalezas y no las debilidades, las fortalezas creo que nos hacen a nosotros docentes más contentos en la actividad que realizamos. Los retos que se presentan a diario con la organización de actividades, compañeros o docentes nos ponen retos porque esto requiere más organización para que todas las actividades se cumplan y no exista llamados de atención”* (Entrevista elaborada a Cesar Campaña línea 146-149, párrafo 30). Adicionalmente, Miguel, menciona que: *“Personalmente, soy muy organizado porque eso me ha llevado a donde estoy, esto nos permite ser más cumplidos con las actividades que debemos presentar o pedir ayuda cuando sea necesario, porque, a veces el trabajo es muy fuerte y requiere mucho tiempo para dividir las actividades en más pequeñas”* (Entrevista realizada a Miguel Ortiz línea 313-314, párrafo 68).

Como parte de la *inmobiliaria institucional* son todos los recursos materiales con los que cuenta el docente para el cumplimiento de sus funciones y adecuado espacio de adaptación para cumplir una función. La infraestructura es indispensable para garantizar que el espacio de trabajo sea el más idóneo y proporcione estabilidad, comodidad y seguridad. Es relevante destacar que este material sirve como soporte de ayuda para brindar un servicio de excelencia y calidad.

El análisis de los resultados revela diferencias, varios participantes mencionan que estos recursos deben ser cuidados y aprovechados, porque es el espacio es el que proporciona comodidad para ejecutar las labores y las herramientas han sido distribuidas por la Institución dependiendo la necesidad del aula. Por el contrario, otros participantes refieren que existe carencia de material o herramientas esto les hace sentir incómodos porque no cuentan con lo indispensable para poder realizar bien su trabajo, a esto atribuyen que el Ministerio de Educación no distribuye lo necesario a cada colegio o escuela.

Teresa, menciona: *“En cuanto a lo que es inmobiliaria institucional debe ser cuidada incluso porque ya está deteriorada, igual si algo nos falta nosotros ponemos de nuestro bolsillo o la Institución es la responsable de satisfacer esta necesidad en cuanto a recursos tangibles”* (Entrevista Teresa Ortiz línea 156-158, párrafo 32). Por el contrario, Anahi, refiere: *“Estos recursos están limitados por parte del Ministerio de Educación, es por esto que la educación está en declive porque los estudiantes o maestros no contamos con todo lo indispensable para poder impartir una buena clase”*

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

(Entrevista realizada a Anahí Valverde línea 549-552, párrafo 110).

El *reconocimiento salarial* es la motivación o incentivo económico que se establece como parte de un sistema de refuerzo al comportamiento o servicio que brinda un profesional, esto es elemental para satisfacer las necesidades. Además, forma parte de un derecho al cual deben acceder todos los trabajadores, puesto que, representa el valor al esfuerzo diario por realizar una actividad.

La similitud radica en que los participantes se sienten conformes con su reconocimiento salarial y refieren de manera general que deben seguir preparándose para ser más competitivos en el ámbito profesional y esto aumente su remuneración.

Mónica, hace referencia a: “*El salario es bueno, va acorde a lo que estudie, pero si es necesario tener más cursos para que uno pueda ser ascendido o los jefes reconozcan ese esfuerzo y nos den incentivos*” (Entrevista Mónica Andagana línea 166-168, párrafo 34). Así mismo, Sofía, menciona que: “*Aquí nosotros tenemos un manual de reconocimientos, eso nos motiva a ser mejores cada día en nuestro trabajo, me siento conforme con mi sueldo porque va acorde a mi preparación profesional como profesor, pero si me gustaría tener otra especialidad para mas más*” (Entrevista Sofía Urbina línea 988-993, párrafo 190).

Las *condiciones de organización* son las percepciones elaboradas frente al grado de satisfacción y resultados que se perciben dentro del ámbito laboral, estas miden el entorno institucional, toma de

decisiones, comunicación entre otros. Estos se estructuran acorde a los factores de tiempo, personal, desempeño de actividades y mantienen una organización en la elaboración del trabajo y factores que pueden influir de manera interna o externa.

Los hallazgos evidencian similitud, porque, las condiciones de organización son catalogada como buena y se debe a que cada uno ha adoptado estrategias responsables para hacer frente a su trabajo siempre basándose en las diversas normativas impuestas por el Ministerio de Educación y autoridades de la Institución Educativa.

Cesar, refiere: “*Bueno, eh, considero que, sí que la organización misma que realiza el señor director es muy buena gestionándonos, capacitándonos, ayudándonos y ciertas dificultades que se pueden presentar todo esto se realiza bajo la normativa del Ministerio de Educación para evitarnos sanciones o problemas con los padres de familia, entonces actuamos en base a estas normativas*” (Entrevista César Campaña línea 172-174, párrafo 26). Del mismo modo, Anahí, refiere: “*Es buena porque se va implementando como ciertas cosas, por ejemplo, para este año que pasó se implementó un laboratorio de ciencias, entonces es como que poco a poco se va a cumpliendo los objetivos y esto nos permite trabajar ordenadamente, considero que es buena no he tenido problemas con eso*” (Entrevista a Anahí Valverde línea 569-571, párrafo 112).

Finalmente, la *motivación laboral* es la capacidad que tiene una institución para mantener a sus colaboradores implicados y comprometidos con el cumplimiento de su rendimiento profesional, así como de los objetivos, estas técnicas influyen sobre las

expectativas y componentes emocionales que refuerzan e impulsan a que una conducta positiva se mantenga permitiendo un mejor desenvolvimiento y rendimiento.

Los hallazgos obtenidos refieren una percepción emergente o novedosa, ya que, la motivación se encuentra relacionada a factores netamente profesionales. Es decir, este tipo de motivación se debe a que se desea ver a los estudiantes alcanzar sus metas eso es lo que proporciona satisfacción y es por esto que acude todos los días con actitud positiva a impartir su materia.

Sofía, menciona: *“Yo no tengo hijos y por eso veo a mis estudiantes como lo más preciado, voy todos los días al trabajo muy motivado porque quiero ver que crezcan y se lleven un buen recuerdo mío a parte de un buen aprendizaje esto es lo que me da fuerza ni siquiera lo económico, siento que soy muy entregado a mi profesional porque siempre me gusto ser maestro y me gustaron los niños, por ejemplo, mi sueldo a veces lo utilizo para comprar material o cosas que les hace falta a mis estudiantes para que aprendan mejor”* (Entrevista Sofia Urbina línea 969-971, párrafo 186).

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

El desarrollo profesional y humano responde a un elemento indispensable dentro de cualquier institución pública o privada, puesto que, representa el valor subjetivo frente a la ética, moral o conductas principales que motivan a un docente a ejecutar sus actividades laborales de manera eficiente y productiva, esto favorece al cumplimiento tanto objetivos personales como institucionales que sirven

de beneficio individual o colectivo. El análisis de constructos personales que han sido establecidos a lo largo del tiempo se configura como experiencias significativas que son parte de un crecimiento a nivel profesional y personal.

El estudio de Pedraza y Norma (2020) es convergente con los hallazgos de la presente investigación, puesto que, los resultados evidencian que el desarrollo personal y humano representa un constructo individual que se relaciona con alcanzar metas u objetivos para lograr la autorrealización dentro de un área de trabajo en particular, esto se desarrolla con el paso del tiempo donde se potencia habilidades, experiencias, crecimiento profesional, aprovechamiento de recursos y destrezas para cumplir con las demandas profesionales. Este proceso está establecido por el deseo de superación de cada trabajador como parte de una ganancia personal referente a una carrera profesional, esto es influenciado por una constante motivación que mantiene una actitud positiva y fomenta un adecuado clima laboral.

Otro de los estudios realizados en Latinoamérica por Leudo y Rosaleny (2021) evidencian que sus resultados son convergentes, porque, se evidencia un alto nivel de felicidad y satisfacción laboral producto de un compromiso institucional emitido por parte de los profesionales esto se debe a que las autoridades motivan a su personal alcanzar nuevas metas profesionales para que desarrollen habilidades que permitan impartir un conocimiento de calidad, para ello, planifican capacitaciones con nuevas metodologías de enseñanza e imparten

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

normativas del Ministerio de Educación vigentes con la finalidad de mantener una actualización en la información. Además, se establecen modelos institucionales para aumentar el salario en los docentes que mediante el decreto 1278 son ascendidos en la carrera docente bajo la evaluación de desempeño y convocatoria a recursos, esto permite desarrollar una experiencia subjetiva de bienestar al alcanzar metas y estabilidad profesional.

Por consiguiente, las relaciones interpersonales representan el tipo de interacción que se mantiene entre los compañeros de trabajo en el que se incluyen elementos perceptivos, afectivos y comportamentales, estos se crean en base a una constante interacción social que fomenta lazos de compañerismo donde prevalece el respeto, confianza, comunicación asertiva, trabajo en equipo y redes de apoyo. También crean un tipo de pensamiento y conducta que refleja una sensación de bienestar, seguridad y comodidad, donde se aplican habilidades comunicativas, resolución de problemas y trabajo en equipo, esto permite reducir un malestar o solventar una necesidad.

Los hallazgos del estudio de Ramírez et ál., (2021) son divergentes con los resultados del presente estudio puesto que, se establece que las relaciones interpersonales afectan directamente el desempeño y satisfacción laboral, debido a que, mientras más tiempo brinde sus servicios profesionales un docente a una institución educativa mayor es el riesgo de pérdida de motivación e interés por realizar sus actividades con productividad o presentar predisposición de ayuda a otros compañeros, esto deteriora la

calidad de relaciones interpersonales, ya que, las estrategias que deben fomentar relaciones saludables están debilitadas debido a la falta de confianza, liderazgo afectivo, escasa comunicación o asertividad. Adicional a esto, los docentes expresan una insatisfacción laboral debido a las experiencias de carácter negativo por las que han atravesado donde existe escases de líderes que fomenten espacios para mejorar el compañerismo, clima laboral y sana convivencia.

Por otro lado, el estudio de Robles et ál., (2021) es convergente con los presentes resultados, debido a que, como parte de las relaciones interpersonales los docentes responden a una combinación de estímulos y vínculos emocionales positivos hacia su equipo de trabajo en conjunto, lo cual, forma parte de una perspectiva positiva frente a las condiciones de trabajo y estabilidad laboral mostrando un sentido de pertenencia hacia la institución y carrera profesional. Dicha relación crea oportunidades de crecimiento personal, autonomía y autorrealización donde prevalecen las características de liderazgo que permiten mantener un equilibrio entre los elementos grupales e individuales que son propios de cada docente considerando que es relevante tomar en cuenta aspectos como la edad, estados de ánimo o personalidad.

Para finalizar, la gestión organizacional es el procedimiento que sigue un docente para organizar sus actividades y cumplir con todas las exigencias de su medio laboral, en el que se prioriza el uso adecuado de recursos materiales y humanos que promueven una participación activa y

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

eficiente en el cumplimiento de acciones laborales, estos recursos permiten mejorar la toma de decisiones y dirigir las actividades con metas reales acorde a un objetivo. Se reconoce que los docentes de la institución manifiestan insatisfacción hacia la gestión organizacional, porque, las entidades responsables deben dotar todos los materiales necesarios para alcanzar una educación de calidad se encuentran limitados debido a factores institucionales o ministeriales.

Los hallazgos del estudio de Simbron y Sanabria (2020) son convergentes con el presente estudio, ya que, los resultados manifiestan que la gestión organizacional cada vez es más deficiente. Los docentes no se sienten conformes con los recursos materiales que se encuentran deteriorados por el paso del tiempo y los años de uso, sin embargo, las instituciones públicas son las más afectadas, porque, no cuentan con el apoyo necesario para que las solicitudes de mejoramiento sean atendidas, es por esto que, los docentes en varias ocasiones han solventado estas necesidades desde el apoyo económico propio o trabajo en conjunto con padres de familia, esto representa malestar porque el salario debe ser utilizado para cubrir necesidades que no son competencia profesional, lo cual, ha generado un alto índice de desmotivación laboral que se representa en un porcentaje considerable de renunciadas a determinadas instituciones educativas públicas.

Del mismo modo, el estudio de Meléndez y Barldalez (2020) es convergente con los resultados obtenidos sobre gestión organizacional, ya que, frente a estas variables los hallazgos evidencian

insatisfacción por la excesiva carga laboral o rotación constante de supervisores y directores, esto dificulta mantener una adecuada distribución de los materiales tangibles o intangibles que son indispensables para cubrir las necesidades que se presentan, del mismo modo, esta problemática varía dependiendo de las diversas funciones o liderazgo que ejerzan las nuevas autoridades, también refieren que las entidades gubernamentales no dotan de recursos económicos necesarios para que la institución pueda adquirir una infraestructura que permita desarrollar una educación inclusiva es por esto que, los docentes para cubrir estas necesidades deben aportar de su sueldo una cantidad de dinero para adquirir el material necesario.

En la presente investigación se presentó ciertas limitaciones como la escasez de estudios del tema en cuestión de carácter cualitativo, y la accesibilidad a los participantes.

Para concluir dentro de la investigación se logró evidenciar que los docentes en el desarrollo profesional y humano consideran importante alcanzar sus objetivos, y metas tanto individuales como profesionales, mientras que en las relaciones interpersonales los docentes se encuentran insatisfechos laboralmente puesto que, no existe una sana convivencia con sus colegas y eso afecta el ambiente en el que se desempeñan. por otro lado, en la gestión organizacional los docentes se encuentran insatisfechos debido a que existe escases de materiales y la mayoría del tiempo deben gastar de su salario para poder brindar una educación de calidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abad Abad, L. Y. V. (2019). Estrategias innovadoras sustentadas en las teorías de Rensis Likert, Abraham Maslow y de Elton Mayo para optimizar el clima organizacional, caso IE “Jorge Basadre”, nivel secundario, Pacaipampa, Ayabaca, Año 2014. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/6987>
- Achá Sabogal, A. (2022). Satisfacción Laboral antes y durante la crisis sanitaria en el sector salud. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11498/Satisfaccion_AchaSabogal_Ashley.pdf?sequence=1
- Álvarez Silva, L. A., López Rodríguez, L. A., y Silva Avilés, N. E. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *Podium*, (35), 87-96. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n35/2588-0969-podium-35-87.pdf>
- Inacio, E. J. H. (2019). Método de investigación. <https://www.academica.org/edson.jorge.huair.inacio/78.pdf>
- Borjas García, J. E. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(15), 79-97. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>
- Castro, W. R. A., Pereira, H. O. L., y Vera, G. R. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 190-201. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36439>
- Castro Molina, F. J. (2018). Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales (20), 80-102. <http://hdl.handle.net/10045/85314>
- Cardoso, C. E. R., y Díaz, C. M. (2020). El humanismo en la práctica docente de las instituciones de educación superior. *Palermo Business Review*, (22), 73-83. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/el-humanismo-en-la-practica-docente-de-las/docview/2467628810/se-2>
- Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., y León Cázares, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y administración*, 63(2), 1-23 https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s0186-10422018000200006&script=sci_abstract
- Celis, M. Á., Halabe, J., Arrieta, O., Burgos, R., Campillo, C., De la Llata, M., ... y Sotelo, J. (2018). El consentimiento informado: recomendaciones para su documentación. *Gaceta Médica de*

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA
EN LA CIUDAD DE AMBATO

- México*, 154(6), 716-718.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/gaceta/gm-2018/gm186m.pdf>
- Doubront, M. (2020). La pirámide de Maslow en el contexto sociopolítico del docente universitario en Venezuela. *Rimarina. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 1-12.
<http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/rimarina/article/view/423/427>
- Duche Pérez, A. B., Gutiérrez Aguilar, O. A., y Paredes Quispe, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015
- Challco-Dávila, L. S., y Robles-Flores, H. J. (2019). Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. *Revista Peruana de Investigación en Salud*, 3(3), 123-126.
<https://www.redalyc.org/journal/6357/635767696005/635767696005.pdf>
- Feria Avila, H. D. C., Blanco Gómez, M. R. D. C., y Valledor Estevill, R. F. D. C. (2019). La dimensión metodológica del diseño de la investigación científica.
<http://edacunob.ult.edu.cu/xmlui/handle/123456789/90>
- Flores, R. Q., y Sullca, S. P. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 10(2), 64-83.
<https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252006/467662252006.pdf>
- Hamra, A. (2020). Pirámide de jerarquías en la empresa. *Perspectivas: Revista Científica de la Universidad de Belgrano*, 3(1), 195-199.
<https://revistas.ub.edu.ar/index.php/Perspectivas/article/view/94>
- Hernández, L. F. G., Castro, S. C. F., y García, J. V. (2020). Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 25(4), 235-246.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890412>
- Marcos, A. (2019). El consentimiento informado.
<http://www.fyl.uva.es/~wfilosof/webMarcos/textos/textos2014/Consentimiento Informado.pdf>
- Mendoza Yaguno, R. S., y Varas Mosquera, M. L. (2018). *La necesidad de autorrealización y su incidencia en la satisfacción laboral.*

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA
EN LA CIUDAD DE AMBATO

- <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/4294>
- Mendoza-Mestanza, G. V. (2018). Importancia de la calidad de vida y la satisfacción laboral en las condiciones actuales de trabajo: Artículo de revisión. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*. ISSN: 2737-6273., 1(2), 10-24.
<https://doi.org/10.46296/gt.v1i2.0004>
- Meléndez, J., & Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Rodríguez Leudo, A. L. y Roga Rosaleny, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117-142.
[10.17151/rlee.2021.17.2.7](https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7)
- Limaymanta-Álvarez, C. H. (2019). Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Electrónica Educare*, 23(3), 107-129.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582019000300107
- Linares-Espinós, E., Hernández, V., Domínguez-Escrig, J. L., Fernández-Pello, S., Hevia, V., Mayor, J., ... y Ribal, M. J. (2018). Metodología de una revisión sistemática. *Actas Urológicas Españolas*, 42(8), 499-506.
<https://doi.org/10.1016/j.acuro.2018.01.010>
- Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. *Lopezosa C, Díaz-Noci J, Codina L, editores Metodos Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social*, 1. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra; 2020. p. 88-97.
<http://hdl.handle.net/10230/44605>
- Ponce, L., Ruelas, M., y Quispe, L. R. F. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 19-30.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510472>
- Ramos-Narváez, A. D., Coral-Bolaños, J. A., Villota-López, K. L., Cabrera-Gómez, C. C., Herrera-Santacruz, J. P., y Ivera-Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y terapéutica*, 39(2), 237-250.
<https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/55969799016.pdf>

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA
EN LA CIUDAD DE AMBATO

- Ríos, E. C. B., Vázquez, C. A. A., Alberto, M., Ramírez, N., y Álvarez, R. I. C. (2018). Relación y diferencias entre las dimensiones de satisfacción laboral. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 21(2), 399. <https://revistas.unam.mx/index.php/rpepi/article/download/65281/57207/190364>
- Romero, J. L. M., y Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1.1307>
- Robles, S, Puente, R., & Talavera, R. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21), 151-164. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>
- Salazar Marmolejo, L., y Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de investigación en Ciencias Estratégicas*. 6(1) 1-21 <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Simbron-Espejo, S. F., y Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Trejo, Y. M. M. (2019). Gerencia educativa versus satisfacción laboral del docente actual: una mirada analítica. *Revista Científica*, 4(12), 369-380. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011949>
- Tomás, J. M., Santos, S. D. L., y Fernández, I. (2019). Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63-76. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v28n2/0121-5469-rcps-28-02-63.pdf>
- Trujillo, C. A. S. (2019). La facilitación de los procesos de comunicación en la organización: una contribución desde el desarrollo humano al logro de la satisfacción laboral. *Investigación & desarrollo*, 27(2), 57-84. <https://www.redalyc.org/journal/268/26864302003/26864302003.pdf>
- Vásquez, D. E. L., y Hornas, Í. A. D. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el colegio de bachillerato “Carmen Mora de Encalada”, del Cantón Pasaje provincia El Oro en el periodo lectivo 2018–2019. *Revista científica de UCES*, 26(1), 69-83. <http://orcid.org/0000-0001-7667-160X>
- Varela, T. V., y Sutton, L. H. (2021). La codificación y categorización en la teoría fundamentada, un método para el análisis de los datos cualitativos. *Investigación en educación médica*, 10(40), 97-104.

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA
EN LA CIUDAD DE AMBATO

- <https://www.medigraphic.com/pdfs/inedumed/iedm-2021/iedm2140k.pdf>
- Williams, A., y Gómez, J. R. (2021). Clima escolar y apoyo administrativo como predictores de la satisfacción laboral del docente. *RIEE | Revista Internacional de Estudios en Educación*, 21(1), 31-43. <https://doi.org/10.37354/riee.2021.210>
- de Franco, M. F., y Solórzano, J. L. V. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo*, 3(1), 1-24. <https://drive.google.com/file/d/1vI7S1dPpkES8zUwyfenm0Jn6PmzAsKMO/view>
- Fassio, A. N. (2018). Reflexiones acerca de la metodología cualitativa para el estudio de las organizaciones. *Ciencias administrativas*, (12), 73-84. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S2314-37382018000100073&script=sci_abstract&tlng=en
- Maxwell, J. A. (2019). *Diseño de investigación cualitativa* (Vol. 241006). Editorial Gedisa. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ZLewDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT351&dq=41.%09Maxwell,+J.+A.+\(2019\).+Disc%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n+cualitativa+\(Vol.+241006\).+Editorial+Gedisa.&ots=f17ywyj2xP&sig=Y_fAOnlQPQfDU4x-21V_eR41-ks#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ZLewDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT351&dq=41.%09Maxwell,+J.+A.+(2019).+Disc%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n+cualitativa+(Vol.+241006).+Editorial+Gedisa.&ots=f17ywyj2xP&sig=Y_fAOnlQPQfDU4x-21V_eR41-ks#v=onepage&q&f=false)
- Miranda Beltrán, S., y Ortiz Bernal, J. A. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 11(21), 28-30. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Ospina, S. L. (2020). *Co-diseño y experiencia desde la perspectiva fenomenológica*. Tsantsa. Revista de Investigaciones Artísticas, (9), 79-100. <https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/tsantsa/article/view/3406/2447>
- Packer, M. (2018). *La ciencia de la investigación cualitativa*. Universidad de los Andes. <https://www.gedisa.com/gacetillas/240022.pdf>
- Pérgola, M. S., & Galagovsky, L. (2020). Enseñanza en contexto: la importancia de revelar obstáculos implícitos en docentes. *Enseñanza de las Ciencias*, 38(2), 45-64. [10.5565/rev/en ciencias.2822](https://doi.org/10.5565/rev/en ciencias.2822)
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Rädiker, S., & Kuckartz, U. (2021). *Análisis de datos cualitativos con MAXQDA: Texto, audio, video*. BoD—Books on Demand. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=X0UmEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA189&dq=R%C3%A4diker,+S.,+%26+Kuckartz,+U.+\(2021\).+An%C3%A1lisis+de+datos+cualitativos+con+MAXQDA:+Texto,+audio,+video.+BoD%E2%80%93Books+on+Demanda](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=X0UmEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA189&dq=R%C3%A4diker,+S.,+%26+Kuckartz,+U.+(2021).+An%C3%A1lisis+de+datos+cualitativos+con+MAXQDA:+Texto,+audio,+video.+BoD%E2%80%93Books+on+Demanda)

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA
EN LA CIUDAD DE AMBATO

- [d.&ots=K4bY_jMC3u&sig=PiZNmyo_RP6goo-tSr2WqjQ_2uY#v=onepage&q=R%C3%A4diker%2C%20S.%2C%20%26%20Kuckartz%2C%20U.%20\(2021\).%20An%C3%A1lisis%20de%20datos%20cualitativos%20con%20MAXQDA%3A%20Texto%2C%20audio%2C%20video.%20BoD%E2%80%93Books%20on%20Demand.&f=false](https://doi.org/10.15517/pensarmov.v17i2.34947)
- Sánchez, M. J., Fernández, M., & Diaz, J. C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista científica UISRAEL*, 8(1), 107-121. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v8n1/2631-2786-rcuisrael-8-01-00107.pdf>
- Tigse Parreño, C. M. (2018). El Constructivismo, según bases teóricas de César Coll. *Revista Andina de Educación*, 2(1), 25-28. <https://doi.org/10.32719/26312816.2019.2.1.4>
- Viorato Romero, N. S., & Reyes García, V. (2019). La ética en la investigación cualitativa. *Revista CuidArte*, 8(16). <http://revistas.unam.mx/index.php/cuidarte/article/view/70389>
- NASCIMENTO, Raquel Krapp do et al., Evaluación de la satisfacción laboral de los profesores de educación física. *Pensar en Movimiento*. 2019, vol.17, n.2, pp.32-48. ISSN 1659-4436. <http://dx.doi.org/10.15517/pensarmov.v17i2.34947>.
- CRUZ BOULLOSA, Víctor y BERNUI LEO, Ivonne. Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *An. Fac. med.* [online]. 2019, vol.80, n.4, pp.494-497. ISSN 1025-5583. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v80i4.16151>.
- Pedraza, M. & Norma, A. (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), 1-29. e005. Epub 18 de noviembre de 2020. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Ramírez., M., Torres., M., Jiménez, M., & Sánchez, M. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766
- Simbron, S., & Sanabria, M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

AGRADECIMIENTOS.

A nuestro tutor Individual Psi. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc., por su dedicación y paciencia, sin los discursos y las correcciones adecuadas que nos ha realizado durante el desarrollo de este trabajo, no hubiésemos alcanzado a terminar. Sus palabras de aliento fueron clave porque nos impulsó a mejorar cada día y de esta forma alcanzar a cumplir este sueño tan anhelado. Todos los consejos que nos ha dado lo llevaremos en el corazón y lo pondremos en práctica durante nuestro desarrollo como profesionales.

A nuestro tutor grupal Psi. Ind. José Miguel Acuña Mayorga MSc., por impartir sus conocimientos y guiarnos a todos nuestros compañeros de tesis para que podamos culminar esta etapa con éxito.

DEDICATORIA

Anabel Andrade

A mi Dios por darme la fuerza y la sabiduría para continuar, a mis amados padres, a mi hermano y su familia quienes no me dejaron sola durante toda esta trayectoria, ustedes han sido mi impulso para motivarme y seguir adelante, no ha sido fácil, pero su apoyo incondicional siempre estuvo presente. Hoy estoy logrando un sueño que hace cuatro años atrás tenía miedo de comenzar. A mis amigas, las que verdaderamente me acompañaron en este proceso, por ser mi soporte cuando tenía bajones emocionales y quería desistir de todo. Por último, a una persona muy importante en mi vida, por estar conmigo desde el comienzo de la carrera, por creer en mí, y estar presente todos los días.

Cristina Arroba

Dedico de manera muy especial mi tesis a mis padres y hermana quienes han sido sustento fundamental para llevar a cabo este logro en mi vida y poder formarme como una profesional, gracias a mi padre que sin el nada de esto sería posible, por siempre desear y anhelar lo mejor para mi vida, gracias a mi madre por cada consejo y por cada una de sus palabras que me guiaron durante esta etapa, gracias a mi hermana por ser mi apoyo emocional y el mejor regalo que la vida me pudo dar, quiero agradecerle a dos personas muy especiales, mi novio, quien ha estado conmigo desde el principio de la carrera y lo sigue estando hasta el día de hoy, con su apoyo incondicional y su paciencia en momentos difíciles, infinitas gracias a el por ser la persona que me motiva a enfrentar mis miedos y me ayuda a seguir adelante, y a mi primo quien es una de las personas más importantes en mi vida quien siempre me ha motivado en mi carrera y por ende

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA EN LA CIUDAD DE AMBATO

a ser una mejor persona, infinitas gracias a cada una de las personas mencionadas en esta dedicatoria.

ANEXOS

https://drive.google.com/drive/folders/1pXTUKy_6oFm5NMvT5YQs3MG40S4KYf8h?usp=sharing