UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

EXPERIENCIAS FRENTE A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA DOCTOR MISAEL ACOSTA SOLÍS DEL CATÓN DE BAÑOS DE AGUA SANTA

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

Autor(a)

Acosta Granja Erick André

Tutor(a)

Taruchaín Pozo Luis Fernando

AMBATO– ECUADOR
2022

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

Yo, Erick André Acosta Granja declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre **"EXPERIENCIAS FRENTE A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA DOCTOR MISAEL ACOSTA SOLÍS DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA"**, como requisito para optar al grado de licenciado en Psicología General y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 30 días del mes de agosto de 2022, firmo conforme:

Autor: Acosta Granja Erick André
Firma:

……

Número de Cédula:1500730294
Dirección: Tungurahua, Baños de Agua Santa, Condominio Arazá.
Correo Electrónico: erickacostaj@indoamerica.edu.ec
Teléfono: 1500730294

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular "EXPERIENCIAS FRENTE A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA DOCTOR MISAEL ACOSTA SOLÍS DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA" presentado por Acosta Granja Erick André, para optar por el Título de licenciado en Psicología General,

CERTIFICO

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

Ambato, 01 de agosto del 2022

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchaín 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,01 de agosto del 2022

……

Erick André Acosta Granja
1500730294

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: "EXPERIENCIAS FRENTE A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA DOCTOR MISAEL ACOSTA SOLÍS DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA" previo a la obtención del Título de licenciado en Psicología General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 17 de agosto del 2022

Ps.CI. Verónica Elizabeth Labre Tarco Mg.
LECTOR

Ps.CI. Jorge Luis Cisneros Bedón Mg.
LECTOR

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por brindarme la sabiduría y fortaleza para poder culminar con mis estudios, de igual manera agradezco a mi madre y padre por educarme e incentivarme ha cada día ser mejor persona con valores y principios, fomentando la ética e integridad ya que sin estos componentes no puedes ser un profesional de bien, mi padre que siempre ha estado conmigo y conoce todo el proceso difícil que he llevado para lograr estar de pie en mi último escalón universitario, esto va por ti padre, de igual forma agradezco a las personas que se sumaron y apoyaron mi proceso educativo y a los que no gracias y que me miren triunfar en la vida con la bendición de Dios.

Erick André Acosta Granja

AGRADECIMIENTO

Expreso un enorme agradecimiento a mi tutor individual Psi. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo MSc., por la guía oportuna que ha permitido desarrollar el presente proyecto científico de una manera eficaz y correcta. A su vez extiendo mi agradecimiento a la Unidad Educativa Doctor Misael Acosta Solís por permitirme realizar mi proceso de investigación científica dentro de sus instalaciones de igual forma a la población de estudio ya que me brindaron un breve tiempo de su actividad laboral la cual admiro.

Erick André Acosta Granja

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA I

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

APROBACIÓN DEL TUTOR III

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD IV

APROBACIÓN DE LECTORES V

DEDICATORIA VI

AGRADECIMIENTO VII

ÍNDICE DE CONTENIDOS VIII

RESUMEN EJECUTIVO IX

ABSTRACT X

INTRODUCCIÓN. 13

MARCO METODOLÓGICO. 19

RESULTADOS. 23

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES. 31

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. 34

ANEXOS. 36

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGIA

AUTOR: Acosta Granja Erick André

TUTOR: Taruchain Pozo Luis Fernando

RESUMEN EJECUTIVO

La satisfacción laboral es un estado de bienestar psicológico, físico y las relaciones en torno al ambiente de trabajo. En relación a lo argumentado busca comprender las experiencias alrededor de la satisfacción laboral que construye el personal docente de la Unidad Educativa Doctor Misael Acosta Solís, la investigación se basó en un paradigma constructivista, con un enfoque metodológico cualitativo, con un diseño fenomenológico, considerando como unidad de análisis las experiencias. Como muestra de estudio fue de carácter teórico, considerando 6 docentes. Por otro lado, como técnica de producción de datos se diseñó una entrevista semiestructurada y como técnica de análisis de datos se utilizó el paradigma de la codificación comprendida por códigos abiertos, axiales y selectivos. De esta manera como resultados destacados concerniente a los objetivos propuestos en el presente proyecto investigativo, fueron la existencia de un malestar subjetivo respecto al estilo de liderazgo ocasionado por una imprecisa gestión institucional, de igual forma se presentó que la retribución económica incide en el rendimiento oportuno de los docentes de la unidad educativa. Concluyendo de esta manera, con la posible presunción de un ambiente de satisfacción laboral favorable con particularidades desventajosas referente al sistema de retribución económica y al estilo de liderazgo.

DESCRIPTORES: ambiente de trabajo, ergonomía, liderazgo, satisfacción en el trabajo, salario.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGIA

AUTOR: Acosta Granja Erick André

TUTOR: Taruchain Pozo Luis Fernando

ABSTRACT

Job satisfaction is a state of psychological, physical, and relationships in the work environment. Therefore, it seeks to comprehend the experiences of job satisfaction created by the teaching staff at "Doctor Misael Acosta Solis" school. The research was based on a constructivist paradigm with a qualitative methodological approach and phenomenological design by considering experiences as a unit of analysis. The sample was of a theoretical nature by considering six teachers. On the other hand, a semi-structured interview was designed as a data production technique and the coding paradigm comprised of open, axial, and selective codes. Thus, outstanding results are related to the objectives proposed in this research project, these were the existence of subjective discomfort regard to the leadership style caused by imprecise institutional management, and it was also presented that economic retribution has an impact on teachers' timely performance in the school. Concluding with the possible assumption of a favorable job satisfaction environment with disadvantageous particularities according to the economic compensation system and leadership style.

KEYWORDS: ergonomics, leadership, job satisfaction, salary, work.

EXPERIENCIAS FRENTE A LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA DOCTOR MISAEL ACOSTA SOLIS DEL CANTÓN DE BAÑOS DE AGUA SANTA.

Autor: Erick André Acosta Granja.
erickacostaj@indoamerica.edu.ec

Tutor: Luis Fernando Taruchaín - Pozo.
Fernandotaruchaín@uti.edu.ec

Lector: Verónica Elizabeth Labre -Tarco.
veronicalabrel@uti.edu.ec

Lector: Jorge Luis Cisneros - Bedón.
jorgecisneros@uti.edu.ec

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

Modalidad:
Investigación Cualitativa.

RESUMEN

La satisfacción laboral es un estado de bienestar psicológico, físico y las relaciones en torno al ambiente de trabajo. En relación a lo argumentado busca comprender las experiencias alrededor de la satisfacción laboral que construye el personal docente de la Unidad Educativa Doctor Misael Acosta Solís, la investigación se basó en un paradigma constructivista, con un enfoque metodológico cualitativo, con un diseño fenomenológico, considerando como unidad de análisis las experiencias. Como muestra de estudio fue de carácter teórico, considerando 6 docentes. Por otro lado, como técnica de producción de datos se diseñó una entrevista semiestructurada y como técnica de análisis de datos se utilizó el paradigma de la codificación comprendida por códigos abiertos, axiales y selectivos. De esta manera como resultados destacados concerniente a los objetivos propuestos en el presente proyecto

ABSTRACT

Job satisfaction is a state of psychological, physical and relationship well-being around the work environment. In relation to what has been argued, it seeks to understand the experiences around job satisfaction that the teaching staff of the Doctor Misael Acosta Solís Educational Unit builds, the research was based on a constructivist paradigm, with a qualitative methodological approach, with a phenomenological design, considering as unit of analysis experiences. As a study sample, it was of a theoretical nature, considering 6 teachers. On the other hand, a semi-structured interview was designed as a data production technique and the coding paradigm comprised of open, axial and selective codes was used as a data analysis technique. In this way, as outstanding results concerning the objectives proposed in this research project, were the existence of a subjective discomfort

Ambato, Ecuador.
Agosto de 2022.

investigativo, fueron la existencia de un malestar subjetivo respecto al estilo de liderazgo ocasionado por una imprecisa gestión institucional, de igual forma se presentó que la retribución económica incide en el rendimiento oportuno de los docentes de la unidad educativa. Concluyendo de esta manera, con la posible presunción de un ambiente de satisfacción laboral favorable con particularidades desventajosas referente al sistema de retribución económica y al estilo de liderazgo.

regarding the leadership style caused by an imprecise institutional management, in the same way it was presented that the economic remuneration affects the timely performance of the teachers of the educational unit. Concluding in this way, with the possible presumption of a favorable job satisfaction environment with disadvantageous particularities regarding the economic compensation system and the leadership style.

Palabras Clave: *satisfaccion en el trabajo*, *salario*, *liderazgo*, *ambiente de trabajo*, *ergonomia* (extraídas desde Tesauros UNESCO, orden alfabético).

Keywords: *job satisfaction, salary, leadership, work environment, ergonomics* (extraídas desde Tesauros UNESCO, orden alfabético).

1. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación considera como campo temático la disciplina de la psicología organizacional, materia de especialización en la que se aborda el estudio del ambiente laboral, comportamiento humano dentro del contexto de trabajo y como estos se ven influenciados en la productividad y progreso para las organizaciones (Rincón et al., 2013), el comportamiento del personal hace énfasis a la satisfacción respecto a cómo se desenvuelve en su entorno psicosocial, a qui sobresalen las dimensiones en las que se desarrolla la satisfacción como son las condiciones de trabajo, los aspectos salariales, y la gestión institucional. De tal forma la investigación se centra con el enfoque teórico humanista con criterios de Abraham Maslow el cual propuso tener una óptica nueva en la forma de mirar al ser humano en el trabajo de igual manera implemento la pirámide de las necesidades humanas la cual se enfoca en la motivación y como incide en el comportamiento humano y como se ve influenciado en la satisfacción de las necesidades básicas (Díaz, 2013).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) define a la satisfacción laboral como "la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos, y la gente a sus puestos de trabajo" (p. 5). Es así, que la OMS tiene como principio velar por el bienestar de los trabajadores a nivel internacional con las normativas dispuestas por la misma organización mejorando la salud ocupacional.

De esta manera la satisfacción laboral está enfocada en el bienestar individual, en donde se considera los procesos emocionales y cognitivos de los empleados docentes en el cual se evalúa su experiencia en el trabajo (Pujol et al., 2018) la satisfacción tiene relación con el desarrollo de habilidades sociales, la interacción con los compañeros de trabajo y demás miembros de la organización, esto permite un desarrollo positivo en el componente psicosocial (Răcială et al., 2021).

Por otra parte, los índices de satisfacción laboral han tenido repercusiones en lo que va de los últimos años, ya que a consecuencia de la crisis sanitaria covid 19 se han suscitado cambios en la forma de realizar las actividades laborales requiriendo más demanda por parte de los colaboradores hacia las organizaciones, esto ha permitido desarrollar nuevas plataformas de teletrabajo obligando a los docentes a adaptarse a nuevas tecnologías (Mily et al., 2021).

Concerniente a un estudio desarrollado a nivel mundial referente a los niveles de satisfacción se obtuvo que la satisfacción laboral se ha aumentado debido a la pandemia covid 19, el trabajar desde el hogar mediante el teletrabajo ha sido un indicador positivo ya que muestra un 76% de satisfacción laboral a nivel mundial, es así que países como España se observa un alza del 80% de satisfacción laboral en sus colaboradores, por otra parte Reino Unido

ha incrementado sus cifras en un 7% obteniendo un 74% de satisfacción, esto es debido a una mayor flexibilidad horaria y poder relacionarse continuamente con sus familiares (Cigna International Markets, 2020). Se puede mencionar que las cifras de satisfacción tienen un incremento notorio, esto debido por el teletrabajo impartido por las organizaciones.

Así mismo, se identifica otra investigación dentro del contexto dentro del continente Latino Américo, en la cual se hace alusión a que la calidad de empleo es baja ya que ha crecido la informalidad, bajo acceso a la seguridad social, bajos salarios, despidos intempestivos ocasionados por la pandemia Covid 19, se presenta una caída económica del 8,1% en lo que va del año 2020 según datos el Fondo Monetario Internacional, afectando notoriamente la satisfacción laboral en Latinoamérica. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020).

De la misma forma se halló investigaciones realizadas por la OIT donde se argumentan que los colaboradores y trabajadores cooperan mutuamente con la finalidad de disminuir los riegos de salud y seguridad laboral, sin embargo, más de 300 millones de trabajadores a nivel mundial no pueden notificar las molestias que poseen por temor a sufrir represalias (Organización Internacional del Trabajo , 2022)

Por otro lado, en Ecuador existen estudios realizados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos respecto a la satisfacción laboral, donde se obtuvieron hallazgo del año 2021 que hacen énfasis al subempleo, para el mes de diciembre el 23,0% de la población no tiene un empleo estable, estimando así que la satisfacción laboral es escasa, ya que incide dentro de las dimensiones de satisfacción laboral como es las condiciones de trabajo y económicos (Instituto Nacional De Estadísticas y Censos [INEC], 2021). Las precarias condiciones de trabajo, las gestiones institucionales inequitativas, los sistemas de reconocimiento laboral deficientes, los programas escasos de desarrollo profesional y personal orientados a los trabajadores por parte de las organizaciones acomplejan la pertenencia y satisfacción laboral ya que no cumplen con los requisitos y criterios dentro de la óptica de desarrollo organizacional.

De la misma forma se obtuvieron investigaciones realizadas en el contexto ecuatoriano en el cantón de Salcedo provincia de Cotopaxi, en donde se encontró que los colaboradores se encuentran medianamente satisfechos con un 75 % y el 25% restante se presentan en una postura de insatisfacción este en relación con su jefe inmediato (Gavilanes et al., 2020).

En base a los hallazgos investigativos mencionados anteriormente es claro considerar la relevancia del estudio de las experiencias y/o de los colaboradores en relación a la satisfacción laboral, donde claramente es una variable que influye en diferentes ámbitos tanto del ejercicio profesional, cumplimiento de actividades de trabajo, calidad y bienestar de vida de los asociados laborales, índices de productividad, competitividad empresarial y rentabilidad organizacional. La satisfacción laboral tiene gran influencia para el cumplimiento de los objetivos de las

organizaciones, es así que la mayoría de trabajadores presentan dificultades para hacer llegar sus necesidades a los jefes jerárquicos, por tal motivo es importante abordar las experiencias que los docentes puedan aportar para el proceso investigativo.

De la misma forma hay que considerar la importancia de psicología organizacional ya que es la rama de las ciencias psicológicas que estudia el comportamiento humano en el ámbito de la organización es así que para Rucci (2008) se encarga en "aumentar la dignidad y el desempeño de los seres humanos, así como de las organizaciones para los que trabajan al avanzar en la ciencia y conocimiento del comportamiento humano" (p. 24). De acuerdo con lo dicho por el autor hay que destacar la dignidad que se debe otorgar a los trabajadores para así dar un avance en las organizaciones.

En el transcurso de los años las organizaciones han tenido un proceso evolutivo, es así que han existido expositores con ideologías centradas en el bienestar humano, después de una época de post guerra mundial surge un nuevo paradigma denominado Humanista, en el cual empoderaba a las personas como un todo y no fragmentado, en donde hace énfasis que el conocimiento nace a partir de las experiencias (Aedo, 2014).

La presente investigación se posiciona desde el enfoque humanista, ya que aquí se contempla la dignidad de los trabajadores, el bienestar social y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, otorgando un rol protagonistas al recurso humano como el corazón que da vida de la organización, implementando mejores prácticas en la gestión empresarial, con la finalidad de percibir al ser humano como un ente de integridad y no como un objeto de trabajo, este enfoque en las organizaciones busca la motivación personal y la auto consciencia esto según el modelo de Bédard (Arandia et al., 2015).

En cuanto al contexto teórico cabe mencionar que la satisfacción laboral ha sido un tema muy incidente antes de la época del siglo XX, ya que se presentaban problemas con más frecuencia en las organizaciones como es el ausentismo, la rotación, la falta de compromiso organizacional y el bajo desempeño laboral.

Es así que, autores como Brief (1998) considera que "la satisfacción laboral emerge tanto de procesos emocionales como cognitivos, a través de los cuales el sujeto evalúa su experiencia en el trabajo" (p. 3). La congruencia de estos aspectos es relevante para que de esta forma los trabajadores obtengan experiencias satisfactorias.

Algunos autores como Chiavenato hacen relación a la calidad de vida en el trabajo como un índice de satisfacción laboral, la perspectiva que presente el autor es el tener en cuenta aspectos ambientales y físicos en el trabajo, y por otro lado los propios intereses de las organizaciones como es la productividad y la calidad (Campos et al., 2015).

Uno de los exponentes más relevantes que dio comienzo a la satisfacción laboral con la teoría de los factores de la motivación para el trabajo fue Frederick Herzberg en el año

de 1959, así mismo desarrollo la teoría de los factores de higiene en la cual se consideraban aspectos como son las interacciones con las personas, las condiciones del trabajo, remuneraciones salariales, seguridad laboral, prestaciones y las políticas empleadas por la organización (Pinto, 2002). Es así que cuando alguno de los factores no se ejecutaba de manera correcta se originaría una insatisfacción laboral.

De la misma manera Hackman y Oldham en el año de 1980 diseñaron un estudio denominado modelo de las características del puesto de trabajo, el cual consistía en relacionar la motivación y la satisfacción laboral, implemento cinco dimensiones de puestos como son variedad, identidad, significado, autonomía y feed-back o retroalimentación. Así mismo plantearon como las diferencias individuales afectaban en la motivación y a la satisfacción laboral (Osca et al., 2001).

Así mismo se encontraron hallazgos investigativos realizados de la satisfacción laboral en docentes jóvenes, en la cual se considera como satisfacción a la actitud humana, emociones, sentimientos, salud mental y en donde tiene que existir un equilibrio personal, es así que el estudio concluyo que la satisfacción laboral es arraigada a la personalidad de los docentes y como consecuencia de ello tendrá impacto en el ámbito emocional, así mismo se determinó que existen dos aspectos que influyen en la satisfacción laboral la perspectiva personal en la cual está involucrado el desempeño que ejerce el docente como experto laboral y la perspectiva profesional hace énfasis en el lugar de trabajo, en el entorno que lo rodea, estos darán paso a una satisfacción laboral o insatisfacción (Cantón et al., 2016).

De igual forma se obtuvieron hallazgos investigativos en el cual se evalúa la satisfacción laboral en profesores, en donde se tiene en consideración características de ámbito personal de los docentes como es género, edad y estado civil, así mismo el instrumento que se ocupó en el estudio fue la escala de evaluación de la calidad de vida laboral. Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes, revelaron una diferencia importante en lo que refiere a la edad de los docentes para determinar la satisfacción laboral, así mismo las condiciones de trabajo se tornaron diferente respecto en el género mujeres y hombres ya que se percibe de distinta forma la satisfacción laboral, así mismo se tiene en cuenta la autonomía en el trabajo y la interacción social en el cual se obtuvieron satisfacción laboral en diferencia a la edad de los docentes. Por último, el estudio concluyo que para la satisfacción laboral esta influenciada por el género, otro factor primordial fue la edad de los docentes donde los docentes jóvenes se encontraban insatisfechos respecto a los profesores mayores (Krapp, 2019).

Los factores que influyen en la satisfacción laboral pueden ser positivos y negativos, otorgar más autonomía y autoridad en los puestos de trabajo ayuda a promover responsabilidad y reconocimiento de logros, de la misma forma eliminar controles innecesarios hacia los colaboradores fomenta el éxito personal (Pinto, 2002). Por

lo tanto, un trabajador motivado y satisfecho presenta un mejor desempeño.

De la misma manera la satisfacción laborar está comprendida por dimensiones es así que autores como Galaz Fontes menciona que la satisfacción transciende en aspectos como, condiciones de trabajo, supervisión y evaluación, aspectos salariales, liderazgo, gestión institucional, aspectos relacionales, desarrollo profesional, evaluación general del trabajo e investigación (Sánchez et al., 2017).

Por lo tanto, las dimensiones mencionadas forman parte de un proceso en el cual las personas se deberían acoplar, ya que se enfatiza la relación de la persona y medio ambiente, permitiendo así generar un estado emocional llevadero mediante la experiencia que el trabajo otorga a los colaboradores.

En la presente investigación se tomara en cuanta tres aspectos de la dimensión de la satisfacción laboral, en primer lugar es las condiciones de trabajo la cual trata de presentar un ambiente digno y pacífico, donde los docentes puedan ejercer de manera positiva su rol profesional, así mismo el aspecto salarial dispone seguridad laboral, un sueldo académico en el cual todos obtengan beneficios del progreso de la organización, en la actualidad en lo que va del año 2022 los docentes no han tenido un aumento salarial es así que pasaron 10 años para que este sea modificado y si promulgue un alza salarial esto se ocasiono gracias a reformas educativas que permiten otorgar un mejor grado de satisfacción laboral en la presente dimensión (Ministerio de Educación, 2021) y por último la gestión institucional aquí interviene el rol de las autoridades, la toma de decisiones y la libertad para organizar el trabajo, en esta dimensión se tiene en consideración el actuar de las autoridades de la instituciones educativas, ya que son inadecuadamente organizadas y con aspectos demandantes generara una insatisfacción de los compañeros docentes. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Por consiguiente, para la presente investigación se consideró en cuenta dichas dimensiones que se mencionaron anteriormente ya que permiten que los docentes puedan llegar a un nivel óptimo en los que respecta la satisfacción laboral.

De la misma manera, en el contexto ecuatoriano se estableció una guía en el cual se contemplan los derechos y obligaciones de los trabajadores sin importar la profesión o área en la labore, el texto tiene como nombre normativa técnica legal misma que fue establecida por el Ministerio del Trabajo en la cual se contempla una variedad de artículos que permitirán responder a los aspectos emocionales y bienestar para los colaboradores del país ecuatoriano, partiendo desde el clima laboral para llegar a una satisfacción laboral.

Es así que a lo que concierne a la normativa legal ecuatoriana los artículos pertinentes ayudaran a comprender la satisfacción laboral, es así que el art. 10 de clima laboral menciona que es la subjetividad que las personas tienen respecto al ambiente de trabajo mismas que afectan directa e indirectamente al ejercer sus funciones. Art. 11 modelo de medición de clima laboral está conformada por componentes principales como: liderazgo, compromiso y ambiente

del trabajo. Art.12 del liderazgo se enfatiza el nivel de liderazgo de las autoridades en relación a la institución, analiza la influencia que este tiene respecto hacia los colaboradores y como se ve afectada. Del art. 15 factores y sub factores del compromiso, a) adaptación al cambio menciona la predisposición de los trabajadores proponer y aceptar de manera positiva los posibles cambios. b) Reciprocidad se vela por la relación entre la institución y los colaboradores. c) el sentido de pertenencia unos de los más importantes ya que mide la satisfacción de un colaborador al tener sentido de pertenencia hacia la institución y el grupo humano que la conforma. Por último, el art.16 el entorno del trabajo se preocupa por los aspectos materiales y humanos que afectan el desarrollo del trabajo para los colaboradores. (Ministerio del Trabajo, 2018).

Dentro del estudio de la satisfacción laboral como variable de interés psicológico y organizacional es factible la identificación y mención de diferentes tipos de vacíos investigativos existentes referente a la temática. Como vacíos de evidencia se contempla información respecto a la satisfacción laboral sin embargo se carece de estudio articulado referente a las dimensiones que componen dicha variable las cuales hacen referencia a las condiciones de trabajo, sistema de reconocimiento laboral, formas de gestión institucional, tipos de liderazgo, programas de formación continua, entre otras, haciendo comprender el desarrollo de investigaciones desde ópticas generales y no específicas.

Dentro del vacío de conocimiento, es evidente que existen estudios desde ópticas de apreciación general referente al tema planteado, no obstante, es notorio el requerimiento de investigaciones especificas referentes a dimensiones, factores, componentes y demás elementos que conjugan una congruencia técnica sobre la satisfacción laboral.

Con respecto al vacío de metodologías se identificaron estudios de carácter cuantitativo, a diferencia de estudios minoritarios donde se considera el enfoque cualitativo. Mientras que en el vacío de contexto existen estudios escasos respecto a la satisfacción laboral dentro de un contexto nacional ya sea latinoamericano o en este caso Ecuador, a diferencia de un conjunto amplio de investigaciones internacionales. Finalmente, como vacíos de población es evidente la carencia de estudios donde se consideren las experiencias de población docente, educadores y/o catedráticos sujetos al sistema educativo nacional ecuatoriano, en este caso docentes del cantón de Baños de Agua Santa perteneciente a la provincia de Tungurahua.

En la actualidad la satisfacción laboral se ha convertido en una temática de interés e importancia investigativa dentro del contexto organizacional, ya que repercute en diversos accionares y resultados tanto personales como institucionales, en Ecuador los docentes han sido desfavorecidos respecto a la paga salarial, así mismo las reformas educativas y sus constantes cambios en los que se demandan de más exigencia laboral, estos han sido factores que afectan la satisfacción.

Por otra parte, lo que ha motivado a la realización del presente estudio radica en dar paso a futuras investigaciones de los aspectos de la satisfacción en docentes, por otro lado, permitirá otorgar evidencia en un contexto a la realidad del país ecuatoriano, así mismo posibilitara conocer la realidad basada en experiencias de los docentes en relación a la temática de estudio y su participación directa en la misma, de esta manera se promoverá un ambiente de conocimiento y reflexión sobre la importancia de garantizar situaciones de satisfacción laboral en personal docente conllevando de esta manera al fortalecimiento de la pertenencia y compromiso laboral dentro de la unidad educativa, que forma parte del sistema regulatorio del Ministerio de Educación ecuatoriano.

Acorde a lo sustentado anteriormente para el presente proceso del trabajo de integración curricular se plantearon las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuáles son las experiencias alrededor de la satisfacción laboral que construye el personal docente de la unidad educativa doctor Misael Acosta Solís?, ¿Cuáles son las experiencias alrededor de las condiciones de trabajo que construyen el personal docente de la Unidad Educativa Doctor Misael Acosta Solís?, ¿Cuáles son las experiencias alrededor de los aspectos salariales que construyen el personal docente de la Unidad Educativa Doctor Misael Acosta Solís?, ¿Cuáles son las experiencias alrededor de la gestión institucional que construyen el personal docente de la Unidad Educativa Doctor Misael Acosta Solís?

Por consiguiente, se plantearon los siguientes objetivos de investigación como objetivo general es comprender las experiencias alrededor de la satisfacción laboral que construye el personal docente de la unidad educativa doctor Misael Acosta Solís. Así mismo se desarrollaron los siguientes objetivos específicos: a)Analizar las experiencias alrededor de las condiciones de trabajo que construyen el personal docente de la unidad educativa doctor Misael Acosta Solís, b)Caracterizar las experiencias alrededor de los aspectos salariales que construyen el personal docente de la unidad educativa doctor Misael Acosta Solís, c)Describir las experiencias alrededor de la gestión institucional que construyen el personal docente de la unidad educativa doctor Misael Acosta Solís.

2. MARCO METODOLÓGICO.

Esta investigación se posiciona desde el paradigma constructivista donde se busca demostrar las notorias diferencias que se presenta en la realidad social y su entorno natural, en donde la sabiduría y el conocimiento acumulado no basta para comprender los fenómenos sociales mismos que se encuentran en constante evolución, así mismo el constructivismo nace en base al abordar acontecimientos a lo largo de la historia de carácter complejo (Ramos, 2015).

De la misma manera autores como Araya (2007) comentan que “el constructivismo hace mención a un conjunto de elaboraciones teóricas, concepciones, interpretaciones y prácticas que, junto con poseer un cierto acuerdo entre sí, poseen una gama de perspectivas, interpretaciones y

prácticas diversas que hacen difícil el considerarlas como una sola" (p. 11). La perspectiva y conocimiento que tienen las personas son generadas mediante las experiencias que son los conocimientos otorgados a lo largo de la vida humana.

Se ha escogido el paradigma constructivista porque prioriza la reflexión de los fenómenos que se suscitan en la sociedad , así mismo fue de interés porque permite comprender la manera en cómo se producen los significados dentro de la variedad de entornos sociales o culturales, ya que cada país maneja su historia y las personas otorgan una significancia en base a su experiencia, es así que permite comprender los significados que otorgan los docentes respecto a la satisfacción laboral del cómo se sienten y que piensan en relación a su experiencia, brindando información relevante y contextualizada a la realidad del país.

Por otra parte, el paradigma constructivista está conformado por tres dimensiones relevantes: la onto-epistemológica, metodológica y ético- política. En lo que respecta la dimensión onto-epistemológica hace énfasis sobre el análisis del conocimiento de una manera reflexiva en la cual el conocimiento está sumergido en base al contexto, con realidades distintas respecto ha cada persona y que mediante la investigación científica ayuda a la interpretación de los significados que la sociedad ha construido (Araya et al., 2007). De la misma forma la dimensión metodológica del constructivismo alude al método cualitativo los cuales son la opción más factible para analizar, comprender las vivencias, experiencias y las percepciones tanto personales y colectivas. Por último, la dimensión ético-política hace énfasis en los valores y principios morales en una investigación, sin embargo, no se pretende cambiar el mundo real, pero se puede otorgar un cambio en ciertos aspectos la realidad social.

De la misma manera la investigación se posiciona desde una metodología cualitativa mismas que poseen características distintivas, entre ellas se encuentra la subjetividad de los significados y una comprensión del contexto en donde se presentan los fenómenos, así mismo la metodología cualitativa en las investigaciones se enfoca en producir información de carácter descriptivo, como son las palabras de las personas, las conductas visuales. Otra característica es que el método cualitativo tiene una concepción humanista ya que el estudio nos permite conocer aspectos personales, la vida interna, creencias, conceptos, fracasos, éxitos. Así mismo el método cualitativo no busca la verdad o la moralidad sino un conocimiento especificado de las perspectivas de las demás personas (Quecedo et al., 2002).

Por consiguiente, para Jiménez et al., (2000) define a la metodología cualitativa como el método que "parte del supuesto básico de que el mundo social está construido de significados y símbolos. De ahí que la intersubjetividad sea una pieza clave de la investigación cualitativa a y punto de partida para captar reflexivamente los significados sociales" (p.2). Esta metodología comprende de una manera más general

dejando a un lado las ecuaciones matemáticas y centrándose en la realidad social de los contextos de investigación.

De igual importancia para la investigación se ha considerado un diseño fenomenológico cuya unidad de análisis son las experiencias vividas. El enfoque teórico humanista define a las experiencias como el significado que dan las personas a situaciones reales como se presentan en la vida cotidiana de forma espontánea teniendo en consideración la perspectiva de los humanos (Aedo, 2014). Es así que el humanismo desarrolla las experiencias como un proceso vivencial, para Bugental (2000) los seres humanos se trazan metas, planean un futuro y buscan un significado de las situaciones del contexto que los rodea (Castro, 2012).

En primera instancia el diseño fenomenológico se caracteriza por dar importancia en las experiencias de cada persona mismas que son subjetivas de cada participante esta puede ser grupal, colectiva de la comunidad referente a un fenómeno social, de las misma manera el presente diseño tiene ciertas consideraciones que son describir y entender fenómenos desde la óptica de los participantes, así mismo analiza de forma precisa el discurso propuesto respecto al tema de investigación con la finalidad de recolectar las experiencias de los participantes, por último, el rol del investigador es contextualizar las experiencias de como pasaron en cuanto al tiempo, lugar donde se presentó, y las personas involucradas (Lévano et al., 2007). Cabe enfatizar que en este diseño la unidad de análisis son las experiencias estas están constituidas por las relaciones individuales y el medio ambiente en que se desarrolla la persona, así mismo se toma en consideración la interacción entre las personas y el contexto es así que las experiencias se construyen mediante lo práctico, intelectual, las emociones y lo afectivo (Guzmán et al., 2015).

Por otra parte la presente investigación ha tomado en consideración a los siguientes participantes debido a que cumplen las características de los criterios de inclusión, es así que los participantes serán seleccionados mediante un muestreo teórico el cual significa que está relacionado en conceptos que denotan importancia teórica para el fenómeno de estudio, en otras palabras el muestreo teórico se centra en la selección de casos, participantes e incidentes, el investigador buscara participantes que contengan el fenómeno de estudio, también implementara elementos que den paso a generar categorías para con esto generar teorías (Mendieta, 2015).

De la misma manera autores como Martínez (2011) menciona que "en el muestreo teórico, las unidades o situaciones a incorporar se eligen a partir del conocimiento teórico que se va construyendo sobre la marcha, con la información que va emergiendo a lo largo del estudio" (p. 4). Esto permite la selección de participantes conforme a la necesidad del investigador permitiendo refinar la teoría que se está planteando (Vivar et al., 2010).

Es así que se consideraron como criterios de inclusión los siguientes aspectos: 1) Docentes que pertenezcan a la Unidad Educativa Doctor Misael Acosta Solís; 2) Docentes de tiempo completo; 3) Docentes

con antigüedad laboral dentro de su trayectoria profesional de mínimo de 5 años; 4) Docentes que deseen participar libre y voluntariamente de la investigación. En segundo lugar, se tomaron las siguientes consideraciones para los criterios de exclusión: 1) Docentes que no estén dispuestos a participar en la investigación; 2) Personal administrativo que labora en la institución; 3) Docentes de nuevo ingreso que no tengan experiencia; 4) Docentes que no hayan firmado el consentimiento informado. Finalmente, el número de participantes serán 4, 2 docentes de sexo femenino y 2 docentes sexo masculino, esto con criterios de equidad de género y también para analizar cómo se percibe la satisfacción laboral dependiendo el sexo.

Por otra parte, la técnica o herramienta que se utilizará para la producción de información será la entrevista semiestructurada la cual consiste en un conversatorio, el cual es más flexible donde se comienza con preguntas previamente establecidas que pueden adaptarse al entrevistado, esto permite aclarar términos, minimizar el formalismo y motiva al entrevistador. De la misma manera una entrevista semiestructurada debe estar previamente planteada por el tema de interés del investigador, así mismo para llevar a cabo esta actividad se debe considerar un ambiente agradable que permita un dialogo enriquecedor sin ruidos que interfieran en la entrevista, el rol del entrevistador debe ser receptivo y sensible no mostrar apatía de los testimonios, también hay tener en consideración que la entrevista debe realizarse en lo mayor posible de forma natural, en donde el investigador y el investigado se desenvuelvan de una manera coloquial y espontanea, sin perder de vista los objetivos que se plantearon, hay que considerar un aspecto primordial el cual es comunicar al entrevistado sobre que trata la investigación y solicitar la autorización para grabar sea un audio o video (Díaz et al., 2013).

De la misma manera se utilizará un guion temático, esta herramienta forma parte primordial para la recolección de información, es así que será elaborado por el investigador con preguntas concernientes al tema de investigación, así mismo estarán direccionadas con preguntas de generación y preguntas de profundización, el guion temático debe estar estructurado en base a los objetivos de los que se quiere investigar, deben ser preguntas exploratorias que permitan al informante expresarse con total libertad (Amezcua, 2015).

Es así que se entiende por preguntas de generación las que van a dar apertura a los temas más profundos de la investigación, de la misma manera las preguntas de especificación son más concernientes a los objetivos investigativos que fueron planteados por el investigador, en los cuales se obtendrá información relevante en base a las experiencias de los entrevistados (Ibarra et al., 2018).

En la presente investigación se incorporó el paradigma de la codificación, el cual consiste en proponer etiquetas, esto se lo realiza previamente al analizar los datos obtenidos, la codificación ayuda a identificar información que se presenta una idea con el código propuesto, estos códigos se refieren a situaciones, contextos, actividades,

comportamientos, sentimientos, perspectivas sobre los fenómenos sociales, así mismo la codificación se realiza línea por línea se emplean y se palabras como códigos (Varela et al., 2021).

Para la codificación se realizan los siguientes pasos la codificación abierta es una comparación en la cual se analizan los fragmentos de los datos obtenidos tal como se presentaron, en donde contengan similitudes y dan paso para denominar una categoría esencial, así mismo la codificación abierta sintetiza los rasgos que tengan similitud y revelen una categoría central (Pineda, 2011). Por otra parte, la codificación axial es un grupo de categorías descriptivas, se caracteriza en que la codificación se efectúa mediante una categoría principal que module otras categorías, en otras palabras, muestra explicaciones más específicas y completas respecto a los fenómenos de estudio (Valdés, 2016). La codificación axial es el paso siguiente de la codificación abierta. Por último, la codificación selectiva consiste en profundizar en las conceptualizaciones a través de una categoría central, se puede recolectar nueva información si el investigador lo amerita, con la finalidad de brindar una mejor definición de dicha categoría.

Para la realización de la entrevista semiestructurada previamente se realizará, un proceso en donde se solicitara la unidad educativa donde se efectuara la investigación esta solicitud deberá ser otorgada al rector responsable de la institución, por otra parte se elabora el consentimiento informado en el cual se contemplara la autorización de la información otorgada por el entrevistado para fines investigativos, así mismo se contempla la autorización para ser grabada la entrevista para una futura transcripción que forma parte del proceso investigativo, así mismo se realizara de manera presencial con las normas de bioseguridad que rigen en el país, como es la utilización de la mascarilla, uso de gel antiséptico, el distanciamiento social esto para salvaguardar la vida de los participantes y del investigador, la entrevista se realizará en las jornadas disponibles que posean los docentes para no interferir en su jornada laboral.

3. RESULTADOS.

En la presente investigación, se procederá dar a conocer los hallazgos obtenidos en el proceso de investigación. La ejecución del proceso ha sido llevada de manera satisfactoria, se contó con la participación voluntaria del personal docente de la Unidad Educativa Doctor Misael Acosta Solís, es así que se procederá a explicar las experiencias que el personal docente ha tenido frente a la satisfacción laboral, de igual forma nos permitió abordar los objetivos planteados en el proceso investigativo.

3.1 Experiencias alrededor de las condiciones de trabajo.

Se ha tomado en consideración las siguientes categorías *Infraestructura organizacional, servicios básicos y riesgo ergonómico*, esto en virtud a la investigación pertinente. Con respecto a la *infraestructura organizacional*, se ha tomado en consideración las experiencias de como el personal docente percibe su lugar de trabajo como son

instalaciones, infraestructura y equipos tecnológicos. Estos permitirán el desarrollo profesional en condiciones adecuadas. Las instituciones educativas públicas o privadas deben contar con las condiciones de capacidad, seguridad en infraestructura en lo que respecta a las instalaciones como aulas, laboratorios y espacios de recreación, estas condiciones deben ser aprobadas por un ente regulador, el mismo que velara por la integridad de los miembros que pertenecen a la unidad educativa.

Por lo tanto, María menciona que "nosotros disponemos de unas instalaciones de primer orden, en donde tenemos laboratorios de punta donde los espacios verdes son muy agradables confortables para los estudiantes, de esparcimiento " (Entrevista María, Línea 22-24). La incorporación y renovación de infraestructura ha permitido que tanto docentes como estudiantes tengan la seguridad necesaria en el momento de impartir clases, de la misma manera otorga un estado de bienestar porque resguarda la integridad física que se puede ocasionar si las instalaciones no fueran las óptimas para el proceso de educación escolar.

De igual forma Ana menciona "les encuentro que son buenas muy buenas esta institución es una las mejores del cantón ya que fue repotenciada desde todas las ópticas, con eso nos permite trabajar bien" (Entrevista Ana, Línea 5-7). Los docentes mediante lo que comentan perciben un estado de bienestar y seguridad organizacional, la repotenciación de la institución permitió que más docentes puedan sentirse a gusto trabajando, ya que esto permite el desarrollo de las actividades escolares de forma adecuada sin ningún contratiempo o de cualquier índole relacionado a instalaciones de la organización. Para la mayoría de los docentes entrevistados se encuentra una similitud en el discurso respecto a las experiencias que ellos han tenido laborando en la institución, mencionaron sentirse seguros por las instalaciones que ellos tienen a su alcance, la incorporación de nuevos y seguros laboratorios hacen que los profesores y alumnados perciban una mejor forma donde se fomente la investigación.

Sandra hizo énfasis en que " Si es acorde a las necesidades que tenemos cada uno de nosotros y nos desempeñamos de buena manera" (Entrevista Sandra, Línea 11-12). Se analiza que las instalaciones donde ellos laboran cumplen las condiciones apropiadas para desenvolverse en su rol de docente, esto debido a que la institución tubo un cambio novedoso en infraestructura, implementación de nuevos laboratorios y áreas verdes, esto podría permitir una relación oportuna para el aprendizaje significativo en los estudiantes, brindando relaciones adecuadas con estudiantes y docentes, el profesorado al contar con una buena infraestructura disminuye el ausentismo y fomentan la investigación de los docentes.

Juan nos comentaba "Excelente debido a que las instalaciones son nuevas y están equipadas con lo necesario para que uno como docente pueda direccionar de mejor forma a los estudiantes". (Entrevista Juan, Línea 11-13), Las instalaciones son oportunas ya que la repotenciación ayuda a desarrollar y mejorar las destrezas

pedagógicas de los docentes y fomentar la seguridad institucional, de igual forma se pueden llevar a cabo los objetivos que los docentes se propongan en el periodo académico, ya que las mejoras implementadas son índices para mejorar la motivación y función de las enseñanzas.

Respecto a las mejoras realizadas en la institución otorgando un discurso novedoso y de similitud respecto como ellos perciben su lugar de trabajo, la infraestructura e instalaciones con las nuevas adecuaciones son estados de confort que los docentes y alumnado percibe de manera optimista, así mismo la renovación permite que se dé un estado de interés por el estado de bienestar físico y psicológico para el personal que labora en la institución.

Por otro lado, como otra categoría se identificó a los *Servicios básicos*, en la cual se tomará en consideración los recursos básicos de trabajo que dispone la institución educativa, como son servicios de agua potable, electricidad y conectividad directa o inalámbrica a internet, el recurso puede ser sustentable e intangible para el desarrollo de las actividades humanas y mucho más en los procesos de educación cuando se trabaja con niños, niñas y adolescentes, por tal motivo se ha tomado en consideración la presente categoría, en la actualidad el servicio de internet ha sido una herramienta que ha permitido el desarrollo de nuevas capacidades de investigación y de aprendizajes, es así que es considerado como un servicio básico para los seres humanos y aún más en el proceso educativo, este servicio es oportuno siempre y cuando tenga usos pertinentes a la educación para la adquisición y desarrollo de destrezas investigativas, permitiendo a los docentes encontrar métodos y formas para una novedosa cultura de aprendizaje.

En el contexto de la institución María comenta que "Han sido apropiados nosotros contamos con internet en cada una de las aulas de igual manera no hay problemas en agua potable, si hay luz estable, así mismo se tienen los laboratorios nuevos, con proyectores nuevos"(Entrevista María, Línea 40-42). Es una forma de tener una condición de trabajo adecuado y satisfactorio, por lo general el servicio de internet ayuda a reducir las limitaciones locales, espaciales, temporales y geográficas para que con esto los docentes tengan ingreso a oportunidades de aprendizaje y herramientas educativos de alta calidad.

De tal manera Ana menciona que " los servicios básicos seria internet, bueno yo al menos en mi aula dispongo de internet en otras no disponen, pero en la mía si cuando yo trabajo traigo mis equipos y me conecto a la señal de internet"(Entrevista Ana, Línea 15-17). Disponer de servicios de internet ayuda a facilitar la labor docente por la tanto se considera que es un ámbito importante para su lugar de trabajo, ayuda a poseer una nueva metodología de adquisición de información, los docentes se apoyan en este servicio, en lo que respecta en tareas, calificaciones, plataformas en donde los docentes pueden capacitarse y seguir actualizándose de los nuevos conocimientos.

La calidad de educación esta influenciada por las herramientas que la institución brinda a los docentes. Sin embargo, juan

difiere con el resto de docentes ya que comenta " Si son apropiados, aunque en la cuestión del internet tiene deficiencia debido a que hay sectores que no cuentan con señal wifi" (Entrevista Juan, Línea 26-27). La conectividad a wifi es considerada como un servicio básico ya que este permite desarrollar nuevas formas de estudio y enseñanza sin embargo este servicio debe ser óptimo para que garantice su mayor provecho.

Finalmente, como otra categoría se identificó al *Riesgo Laboral,* se ha tomado en consideración la presente categoría riesgo ergonómico, porque tiene su importancia en las necesidades del lugar donde labora con la finalidad de disminuir o evitar lesiones o fatigas y brindar la comodidad, satisfacción y seguridad laboral. Por tal razón Juan menciona "No he sufrido ninguna repercusión física en mi lugar de trabajo porque el ambiente en que me desarrollo es el adecuado, los insumos como el inmobiliario tales como las sillas me gustan porque son cómodos"(Entrevista Juan, Línea 30-32). La estación de trabajo debe estar consolidado de manera oportuna para que los docentes no tengan repercusiones físicas a corto y largo plazo. Es así que la seguridad ocupacional debe ser primordial ya que permitirá promover y proteger la integridad de los educadores docentes.

Ana docente de la institución menciona que " no he sufrido un daño físico a pesar que yo tengo una enfermedad grabe trabajo muy bien ya que en mi aula se encuentra equipada de la mejor manera, como son la silla y el escritorio donde trabajo son adecuadas" (Entrevista Ana, Línea 19-20). A pesar de tener una enfermedad preexistente la entrevistada se siente a gusto con el sitio donde imparte su catedra a los estudiantes, cabe mencionar que los docentes siempre están expuestos a riesgos laborales y la finalidad de la seguridad ergonómica es evitar accidentes o enfermedades que estén relacionados a su lugar de trabajo.

María mencionó "pase hospitalizado en quito por una mala práctica médica pero no por situaciones que tengan que ver mi lugar de trabajo, la institución es una de las mejores en equipos y en inmobiliaria, los escritorios, sillas fueron cambiados por nuevos y mejores" (Entrevista Ana, Línea 45-48). La implementación de nuevos insumos ayuda a que los docentes tengan el confort y seguridad, es ahí donde subyace la satisfacción del profesorado velar por el bienestar físico e integral, la gestión de nuevos insumos inmobiliarios proporciona mejorar la calidad de vida laboral de los docentes y disminuye el ausentismo laboral significativamente, hacer énfasis en la ergonomía ayuda prevenir que se generen enfermedades como es el trastornos psicosociales en donde sobresale el síndrome del quemado, en lo que concierne a enfermedades físicas se puede mencionar osteomusculares que son ocasionados por exceso de movimientos repetitivos, malas posturas, como estar de pie por un largo tiempo.

Pablo coincide con sus compañeros por tal razón menciona " No he ninguna enfermedad en todo mi tiempo como docente, considero que ha existido consciencia por parte del personal que gestiona nuevas adecuaciones para el aula de

clases, mi silla es confortable tiene un espaldar y con eso no me duele la espalda" (Entrevista Pablo, Línea 39-41). Proporcionando un discurso de similitud con el resto de participantes llegaron a mencionar sentirse en un estado de bienestar físico porque las adecuaciones y muebles son los correctos y no les han generado malestares a lo largo de su labor como docentes.

Sin embargo, se tiene como un discurso diferencial a Jaime el cual menciona " No tengo, pero si me gustaría una silla nueva el cojín ya está desgastado y pasar mucho tiempo sentado me está causando malestar y me preocupa que me de alguna enfermedad por no tener una mejor silla" (Entrevista Jaime, Línea 31-33). Las fatigas que se pueden presentar por insumos desgastados afectan en la seguridad ergonómica ya que se está generando un malestar, cuando los materiales físicos están dentro del rango de normalidad se da importancia en el bienestar del docente.

3.2 Experiencias alrededor de los aspectos salariales.

Se ha tomado en consideración las siguientes categorías *reconocimiento emocional y remuneración financiera.*

Bajo este contexto se analizó la categoría de *reconocimiento emocional,* esta categoría se constituye por procesos perceptuales y cognitivos los cuales son percibidos por lo colaboradores construyendo un proceso de valoración emocional, mismo que tiene una connotación psicológica para el ser humano. Reconocer la labor profesional de los docentes ayuda a que se obtenga un valor significativo del trabajo que ellos realizan.

Es así que Ana menciona que "nunca nadie nos dice nada así hagamos las cosas bien o mal no hay motivación por lo tanto yo no sé si es valorado o no es valorado" (Entrevista Ana, Línea 37-38). La falta de reconocimiento no financiero por parte de las autoridades pertinentes puede generar incertidumbre en el personal docente, ya que las emociones y el sentirse valorado por la institución permite alcanzar un estado de satisfacción para el profesorado de la institución donde se labora.

En comentarios de similitud se tiene a Sandra, la cual comenta "No habido ninguna recompensa ni gracias nos dan no ha pasado nada ni nos han dicho nada por el trabajo que hagamos, mejor nos dan más trabajo esa es la forma de reconocer el trabajo que hacemos" (Entrevista Sandra, Línea 46-48). La falta de motivación y el reconocimiento baja la autoestima de los docentes siendo un factor determinante para cumplir con la laboral profesional, el reconocimiento emocional laboral permite tener colaboradores en un estado de felicidad por consiguiente esto otorga un sentimiento de pertenencia.

Los docentes no perciben el salario emocional, María al igual que sus similares comenta que "nos reconocen cuando nosotros somos personas idóneas llenándonos más de trabajo, ese es el reconocimiento que tenemos, yo trabajo con octavo, noveno, decimo primero y segundo de bachillerato, porque dicen que yo puedo que soy capaz, esos reconocimientos que nos dan aquí" (Entrevista María, Línea 57-60). Bajo la opinión de la entrevistada se comprende que

la sobre carga laboral es una forma que tiene la institución educativa de reconocer el ejercicio de sus labores, esa es la Valia que perciben los docentes referentes a la proactividad y esfuerzo diario.

En la institución los docentes mencionan tener reconocimiento por parte de padres de familia y alumnos en algunos casos, sin embargo, comentan que el reconocimiento no es por parte de las autoridades competentes esto a su vez les genera falta de motivación y compromiso laboral.

Se tiene como categoría similar el comentario de Jaime "La recompensa es muy personal porque yo en desde mi punto de vista es la satisfacción de ver, en este caso al estudiante al niño que tiene esa gratitud al final del año escolar, cuando agradece de las clases que se le dio" (Entrevista Jaime, Línea 49-51). La experiencia que ha construido Jaime está encaminada a la gratitud y felicidad que tiene al ver a sus estudiantes obtener un conocimiento sin embargo no ha recibido reconocimiento de parte de la autoridad.

Por otra parte, se tiene la categoría de *remuneración financiera,* la retribución económica permite mejorar la calidad de vida de las personas, la paga es la sensación de equidad, una cantidad de dinero recibido al realizar un trabajo de interés según sus expectativas. Las experiencias que poseen los docentes respecto a la labor que realizan están recompensado por un sueldo económico.

Es así que María menciona " los sueldos del magisterio como es conocimiento a nivel nacional no son satisfactorios para los docentes porque no se ha fijado salarios y sueldos definitivamente concordando con la capacidad, con la experiencia y con lo que un docente debe percibir" (Entrevista María, Línea 76-78). La falta de una equidad salaria provoca que los docentes perciban que la experiencia que ellos poseen impartiendo clases no es valorado concerniente a la retribución económica. De la misma manera Sandra comenta "Bueno, yo me desempeño de buena manera, pero hubiese querido tener la posibilidad de un incremento salarial, nosotros los docentes trabajamos con aulas llenas que pasan los 30 estudiantes, trabajamos más de las 8 horas y nos merecemos una mejor retribución" (Entrevista Sandra, Línea 61-63). los comentarios de similitud de los docentes concuerdan en que "sería una paga mínima porque el docente al menos realiza una labor muy titánica muy grande vela muchísimo por los estudiantes y en ese sentido no sería reconocido el trabajo porque a la final se hace más de la cuenta" (Entrevista Pablo, Línea 80-83).

Las compensaciones salariales que perciben en la institución no son las adecuadas comentan los entrevistados, la falta de reconocimiento financiero provoca un sentir negativo ya que el esfuerzo que ellos comentan realizar debe ser remunerado de forma equitativa para todos los sectores que pertenecen al gobierno como servidores públicos.

Se tiene como categoría de diferencias a Ana ella comenta que " Yo si me siento satisfecha con mi sueldo, porque tengo claro que el sueldo no define mi rendimiento profesional y cumplo con mi laboral de educar a los

estudiantes, es así que para mí si el sueldo es el correcto" (Entrevista Ana, Línea 44-46).

El salario que se percibe para la mitad de docentes entrevistados concuerdan en que "Si es el adecuado para mí ya que tiene recompensa basado en las actividades que realizo y yo las cumplo con la mejor disposición del mundo y no genera algo negativo para el sueldo que se me fue asignado" (Entrevista Juan, Línea 63-65).

3.3 Experiencias alrededor de la gestión institucional.

Para finalizar con los resultados obtenidos a lo que concierne las experiencias del personal docente alrededor de la gestión institucional. Se procedió a establecer las categorías de *estilo de liderazgo y clima laboral*.

El liderazgo tiene implicación en cómo se relacionan las habilidades, cualidades del líder, para brindar solución a las necesidades y expectativas de una organización, también el líder tiene el rol de influir en las personas positivamente para cumplir con los objetivos planteados de forma voluntaria y entusiasta.

María comenta que "Un liderazgo que le falta mucho, con falencias, desaciertos, siempre los liderazgos deben ir encaminados de la mana con administración, conocimientos de gestión, de ser emprendedores en pos de buscar los mejores días para los usuarios" (Entrevista María, Línea 90-93). El líder tiene funciones muy importantes dentro de una organización y aún más cuando se labora con docentes, la influencia positiva que este tiene en el equipo es generar en sus colaborades el compromiso laboral permitiendo el cumplimiento de los objetivos propuestos por la institución.

Juan hace énfasis en que "falta un poquito más, pero si me encuentro satisfecho con lo que han hecho las autoridades, aunque si falta un poco más de experiencia para poder desenvolver en eso cargos" (Entrevistado Juan, Línea 76-78). Se tiene como comentario de similitud la falta de experticia que los participantes perciben de su líder institucional, las bajas habilidades, capacidades y convicciones que tiene un líder crea una repercusión en el compartimiento de los docentes.

Por otro lado, en la institución se menciona que " Podría decir que nos falta aún más de liderazgo a veces se ve otras cosas, debe ser un liderazgo imparcial ósea no a favor de las demás personas ni tampoco a mi favor sino ver por el bienestar de la comunidad educativa" (Entrevista Jaime, Línea 96-98). La conducta de un líder está encaminado a las acciones que realiza dentro de su entorno laboral, por lo tanto, un mal comportamiento conductual puede llevar a un bajo rendimiento de los colaboradores, ya que al percibir favoritismo posiblemente se ocasione una percepción de falta de apoyo y motivación en los docentes, la mayoría de profesores comentan que la institución carece de integración educativa.

Sin embargo, un cierto número de docentes perciben de forma diferente el liderazgo de la autoridad competente, la apreciación que Ana menciona “bueno yo en lo personal pienso que el señor rector ha hecho una buena labor para mi muy bien a lo largo de los años que he trabajado en esta institución puedo decir eso" (Entrevista Ana, Línea 58-

60). La productividad del equipo docente siempre esta influenciado por las decisiones que el líder efectué para el bien de toda la organización, con esto se puede potenciar las habilidades y destrezas de los compañeros de trabajo, brindando la capacidad máxima para el cumplimiento de las metas propuestas.

Por otro lado, se tiene la categoría de *Clima laboral, m*isma que consiste en las percepciones que tienen los colaboradores de su entorno laboral, de igual forma se considera ambiente laboral a la confianza, la ética profesional y el compañerismo con los demás actores de la institución, en el cual se fomenta las relaciones personales sanas. El liderazgo es un complemento en el ambiente laboral ya que las malas prácticas o falta de experticia puede desarrollar en los docentes malas relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa como son padres de familia, estudiantes y demás personal administrativo.

Por lo tanto, María menciona que "no han sido las mejores condiciones de trabajo, es así que esto no está generando un ambiente armónico porque las relaciones que se tienen no son las mejores, no existe la equidad entre los compañeros docentes y la gestión administrativa" (Entrevista María, Línea 106-108). Las relaciones positivas que se deben implementar el clima organizacional son importantes porque permiten desarrollar un sentido de pertenencia creando experiencias positivas en el medio donde se labora, así mismo María siente que no se está generando un ambiente agradable en la institución y esto afecta en sus actividades y rutinas de trabajo.

Existiendo como categoría de similitud con el resto de compañeros docentes se menciona que" entre compañeros existe pequeñas discusiones peleas problemas, un ambiente justo no hay, como en toda institución educativa siempre hay los grupos de trabajo y las autoridades siempre tienen su pequeño grupo y trabajan más en beneficio para ellos que para los demás" (Entrevista Juan, Línea 97-100).

De igual forma la similitud que se comparte en el discurso es la falta de igualdad por parte de la gestión administrativa hacia el resto de los compañeros de trabajo, ya que el favoritismo que se menciona en los entrevistados les genera una percepción de desigualdad laboral, por lo tanto, un clima organizacional desgastado promueve que exista menos motivación y compañerismo con los docentes.

Así mismo más de la mitad de los participantes concuerdan en que " no hay un ambiente armónico siempre hay diferencias entre docentes a veces unos piensan de una manera y otros de otra y convivir con diferentes pensamientos es difícil, no hay un ambiente justo porque no hay trabajo en equipo" (Entrevista Pablo, Línea 120-124). Un clima laboral positivo permite a los colaboradores una relación correcta con el jefe inmediato, aumenta la comunicación interna, incentiva al cumplimiento de objetivos y se tiene como resultado colaboradores felices y satisfechos.

Y, por último, se obtuvo una categoría de diferencia en donde Ana comenta que "si existe un ambiente armónico porque si hay compañerismo nos ayudamos entre los más allegados y justo no porque compañeros se

sienten excluidos y eso se siente un clima laboral turbio para ellos y yo me pongo en el lugar de ellos" (Entrevista Ana, Línea 76-79). La percepción que se tiene de la administración es positiva para una minoría de los participantes, sin embargo, comentan que sienten empatía por los docentes que dicen ser excluidos del proceso administrativo y les genera malestar emocional. Por lo que se da a entender que existen falencias en clima organizacional creado por la administración de la Institución educativa.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

En el presente apartado se procede a mencionar los hallazgos significativos de la investigación, de igual forma se analiza las relaciones convergentes de la misma índole investigativo respecto a otras investigaciones del tema de estudio, de igual manera se debe abordar estudios divergentes para corroborar la investigación, las mismas que serán consecuentes para la determinación de las conclusiones.

Se obtuvieron como resultados significativos que los participantes docentes respecto a las condiciones de trabajo perciben las adecuaciones e instalaciones como optimas y oportunas para el desarrollo de sus actividades profesionales en la institución educativa, lo que responde al objetivo específico experiencias alrededor de las condiciones de trabajo, de igual forma se tiene como significancia frente a la dimensión del ámbito salarial, se concibe que la remuneración económica puede ocasionar malestar y disgusto en el profesorado la percepción es relevante para determinar la satisfacción laboral, la mala retribución salarial puede incidir en el rendimiento laboral ya que las compensaciones económicas oportunas permiten el cumplimiento de objetivos personales, por otra parte la gestión institucional fue concebida por la muestra de estudio como el menos adecuado influenciado por el estilo de liderazgo implementado por la autoridad competente.

Por lo tanto, de esta manera se tiene como un criterio convergente un artículo científico realizado por Castro (2019), menciona que las condiciones del sitio de trabajo tienen repercusiones en lo que respecta la productividad laboral, la salud ocupacional y la calidad de vida futura, de igual forma se converge que las experiencias están relacionadas con la satisfacción laboral misma que esta influenciada con la interacción del medio ambiente, por lo que existe una relación congruente las instalaciones laborales y la satisfacción laboral.

De igual forma se obtiene otra investigación científica realizada por Sánchez (2017) en donde se menciona que las condiciones de trabajo deben ser las oportunas para el desarrollo profesional del profesorado ya que deben brindar seguridad en el trabajo, servicios básicos y de higiene, instalaciones adecuadas, el cumplimiento de estos aspectos tienen influencia para generar una experiencia satisfactoria en los colaboradores docentes, lo cual converge la relación que tiene el medio donde se desarrolla los actores educativos, la seguridad ocupacional y los servicios básicos

y la percepción de satisfacción laboral respecto a lo antes mencionado.

Por otra parte, se tiene la dimensión salarial, en un estudio realizado por Tomás (2019) en el cual se converge en que la retribución económica tiene consecuencias en la productividad y el desarrollo de enseñanza en los docentes, es así que se menciona que una adecuada paga salarial permite que se perciba en los profesores una autoeficacia positiva otorgando a la vez un mejor compromiso organizacional y con como consecuencia de todo ello podría desarrollar unas satisfacción o insatisfacción laboral de los colaboradores. De igual manera la gestión institucional tiene un rol oportuno para el ejercicio de las labores profesionales en los docentes, por tal razón se converge con una exploración científica realizada por Gonzáles (2015) en donde se menciona que el estilo de liderazgo, inciden en las personas en lo que respecta la calidad de trabajo, el ausentismo laboral, en el estado de bienestar emocional, productividad y calidad de vida de los docentes, así mismo prima la experiencia laboral que poseen los docentes respecto al estilo de liderazgo ya que tiene influencia en los colaboradores para lograr los objetivos determinados. Los estilos de liderazgos oportunos y flexibles dependiendo la situación, permitirán obtener relaciones eficaces y otorga un sentido de pertenencia en la organización.

Consiguientemente se tiene como criterio convergente al clima laboral ya que es congruente con la satisfacción laboral, el articulo científico elaborado por Pedraza (2018) menciona que la satisfacción laboral es una forma en el que los docentes reflejan un estado de bienestar en relación con su trabajo, en donde se debe tener en cuenta el clima organizacional la cual está comprendida por factores intrínsecos, extrínsecos y las relaciones interpersonales, de igual forma se menciona como los docentes perciben el ambiente laboral, la connotación que se tiene respecto al funcionamiento de la organización y la interacción con situaciones determinadas. Por otra parte, se obtiene como criterio divergente la investigación científica de Gavotto (2022) ya que en el artículo se menciona las experiencias negativas de los docentes referente a clases virtuales en tiempos de pandemia ocasionado por el virus Covid-19, en donde se aborda las dificultades que tuvieron los profesores al adaptarse a una nueva metodología de enseñanza virtual, sin embargo en las entrevistas realizadas se obtuvo como resultado significativo que los docentes obtuvieron capacitaciones previas para poder utilizar las plataformas virtuales, es así que la mayoría de docentes no tuvieron algún contratiempo y las emociones negativas no fueron una realidad determinante por tal razón diverge con el articulo científico y las emociones negativas experimentadas.

De esta manera se presentaron limitaciones en la investigación científica, es así que se encontró con la limitación de tiempo y espacio, lo que refiere al tiempo la dificultad pertinente fue ocasionado por el límite corto de tiempo que los docentes poseían para realizar las entrevistas ya que se encontraban en fechas de recuperaciones pedagógicas para los estudiantes que no lograron cursar el año escolar sin tener presentarse a

exámenes supletorios, de la misma forma al pertenecer al ministerio de educación el tiempo que ellos disponen es breve porque tienen supervisiones constantes y de espacio o lugar se presentaron dificultades con el foco atencional ya que al encontrarse en fechas de entrega de notas y recuperaciones educativas los padres de familia y alumnado concurrían a las aulas donde se encontraban los docentes esto causaba interrupción en el discurso de los docentes. Por otra parte, se presentó como límite investigativo la insuficiente información de metodología cualitativa respecto a la temática de estudio ya que el resto de investigaciones al tener un alcance cuantitativo no representaba una realidad a las experiencias de los entrevistados.

Por tal razón se ha tomado en cuenta las siguientes recomendaciones, efectuar o incentivar la realización de estudios de método cualitativo ya que se carece de información desde una óptica más amplia del fenómeno de estudio, de igual forma se recomienda seguir analizando la población docente ya que en la actualidad se viven cambios legales en la equiparación salarial dicha variante en un futuro puede tener cambios de perspectivas positivas.

De igual forma la presente investigación permitirá el abordaje de futuras investigaciones respecto al tema de estudio, es así que las experiencias pueden cambiar y ser concebida de distinta manera esto debido por los cambios en la ley de educación intercultural, ya que se promulgan leyes que pueden o no otorgar mejor satisfacción laboral, de dicha manera el estudio permitirá conocer el fenómeno de estudio en un contexto nacional basándose en la realidad docente.

Por último, se determina como conclusión en primera instancia que la investigación se la efectuó respetando los principios éticos como la participación libre y voluntaria de los entrevistados, de igual forma cabe mencionar que las limitaciones fueron un obstáculo que no impidió el desarrollo oportuno de la investigación, de igual forma se destaca que las instalaciones, infraestructura y servicios básicos, son los adecuados para los docentes ya que los perciben de forma positiva mismas que inciden en el desarrollo de la satisfacción laboral, por otro parte en lo que refiere al aspecto salaria los docentes determinaron sentirse insatisfechos con la retribución económica ya que el trabajo que ellos realizan no es valorado, de igual forma las experiencias que poseen en el reconocimiento emocional no es el adecuado ya que los docentes no perciben reconocimientos por la laboral que ejercen en su profesión. Por último, se concluye que la influencia que ejerce la gestión administrativa tiene repercusiones en el comportamiento de los docentes es así que el estilo de liderazgo que relatan los participantes no es el adecuado ya que perciben una exclusión y favoritismo para ciertos sectores de la institución educativa.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Cigna International Markets. (01 de junio de 2020). *cigna salud*. Obtenido de ORH Observatorio de RR.HH: https://www.cignasalud.es/sala-de-prensa/notas-de-prensa/cigna-presenta-los-primeros-resultados-del-estudio-cigna-covid-19#:~:text=Cigna%20International%20Markets%2C%20en%20colaboraci%C3%B3n,el%20bienestar%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.

Organización Internacional del Trabajo . (2022). Fomentar el diálogo social para. *Organización Internacional del Trabajo* , 29-42.

Cortez-Silva. Nila Campana Mendoza, N. H. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Scielo.*

Gavilanes-Gavilanes, R. M.-H. (2020). Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador. *Scielo.*

Pujol-Cols, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Scielo*, 3-16.

Pinto, J. F. (2002). El legado de Frederick Irving Herzrberg. *Red de revistas cientificas de America Latina y el Caribe* , 4-9.

Amparo osca, B. U. (2001). Rediseño de tareas, satisfacción laboral y rendimiento:. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4-15.

Valero, E. J. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe*.

Aedo, E. R. (2014). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. *Scielo.*

Osmar Arandia, L. P. (2015). Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica. *Scielo.*

Cuauhtémo Campos Rangel, L. R. (2015). Satisfacción laboral la calidad de vida en el trabajo del talento humano de docentes investigadores de una institución de educación superior. *Universidad autonoma del Estado de Hidalgo.*

Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 3.

Organización Internacional del Trabajo. (11 de noviembre de 2016). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del

Trabajo: https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm

Ministerio del Trabajo. (2018). *Norma ética para medición de clima laboral y cultura organizacional del servicio público.* Quito.

Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la. *Scientific research paradigms*, 6.

Martínez-Salgado, C. (2011). El muestreo en investigación cualitativa, principios basicos y algunas controversias. *Scielo*, 4.

Valdés, G. L. (2016). La codificación Axial, innovación metodológica. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 3.

Amezcua, M. (2015). La entrevista en profundidad en 10 pasos. *Scielo.*

Ministerio de Educación. (19 de abril de 2021). *Educacion.gob.ec.* Obtenido de Educacion.gob.ec: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/05/Ley-Organica-Reformatoria-a-la-Ley-Organica-de-Educacion-Intercultural-Registro-Oficial.pdf

Isabel Cantón Mayo, S. T. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Scielo.*

Raquel Krapp do Nascimento, G. O. (2019). Evaluación de la satisfacción laboral de profesores de educación física. *Scielo.*

Ibarra, F. L. (2018). Estrategias de formulación de preguntas. *Scielo.*

Araya, V., Alfaro, M., & Andonegui, M. (2007). Constructivismo: origenes y perspectivas. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 11.

Cristina G. Vivar, M. A.-D. (2010). La Teoría Fundamentada como Metodología de Investigación Cualitativa. *Scielo.*

Guzmán gómez, c., & saucedo ramos, c. L. (2015). Experiencias, vivencias y sentidos en torno a la escuela y a los estudios . *Revista mexicana de investigacion educativa* , 8.

Laura Díaz-Bravo, U. T.-G.-H. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Elsevier.*

Marcela Carrillo Pineda, J. M.-M. (2011). El análisis de los datos cualitativos: un proceso complejo. *Scielo.*

Martínez-Salgado, C. (2011). El muestreo en investigación cualitativa, principios basicos y algunas controversias. *Scielo*, 4.

Mendieta Izquierdo, G. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa . *Investigaciones Andinas*, 4.

Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la. *Scientific research paradigms*, 6.

Rosario Quecedo, C. C. (2002). Introducción a la metodología de investigacion cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, 5.

Salgado Lévano, A. C. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluacion del rigor metodologico y retos. *Liberabit. Revista de Psicología*, 2.

Salgado Lévano, A. C. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluacion del rigor metodologico y retos. *Psicología*, 4.

Tania Vives Varela, L. H. (2021). La codificación y categorización en la teoría fundamentada, un método para el análisis de los datos cualitativos. *Scielo*.

Valdés, G. L. (2016). La codificación Axial, innovación metodológica. *Revista Electrónica Científicade Investigación Educativa*, 3

AGRADECIMIENTOS.

Expreso un enorme agradecimiento a mi tutor individual Psi. Ind. Luis Fernando Taruchaín Pozo MSc., por la guía oportuna que ha permitido desarrollar el presente proyecto científico de una manera eficas y correcta. A su vez extiendo mi agradecimiento a la Unidad Educativa Doctor Misael Acosta Solis por permitirme realizar mi proceso de investigación científica dentro de sus instalaciones de igual forma a la poblacion de estudio ya que me brindaron un breve tiempo de su actividad laboral la cual admiro.

DEDICATORIA.

Agradezco a Dios por brindarme la sabiduría y fortaleza para poder culminar con mis estudios, de igual manera agradezco a mi madre y padre por educarme e incentivarme ha cada día ser mejor persona con valores y principios, fomentando la ética e integridad ya que sin estos componentes no puedes ser un profesional de bien, mi padre que siempre ha estado conmigo y conoce todo el proceso difícil que he llevado para lograr estar de pie en mi último escalón universitario, esto va por ti padre, de igual forma agradezco a las personas que se sumaron y apoyaron mi proceso educativo y a los que no gracias y que me miren triunfar en la vida con la bendición de Dios.

6. ANEXOS.

https://drive.google.com/drive/folders/1XPslzyhaM2Zw9LGzxoKVlzufeTVVUUx?usp=sharing